

# 男女共同参画社会づくりに関する 職員意識調査

## 報告書

2012（平成 24）年 3 月

浦 安 市



# 目次

I	調査の概要	3
	1. 調査の目的	5
	2. 調査方法と回収状況	5
	3. 調査項目	6
	4. 回答者のプロフィール	7
II	結果の概要	11
III	結果の詳細	15
	1. 男女共同参画社会づくりに関する意識	17
	(1) 男女の地位の平等感 (問 20)	17
	(2) 性別役割分業意識と結婚、育児、離婚に対する考え方 (問 14)	20
	(3) 女性の働き方の理想と現実 (問 4)	30
	2. 日常生活について	32
	(1) 仕事や家庭生活などの優先度 (問 10)	32
	(2) 生活時間 (問 12)	34
	(3) 家事・育児・介護の夫婦の役割分担 (問 11)	37
	(4) ストレスの感じ方 (問 13)	39
	3. 職業生活について	40
	(1) 職種 (F 3)	40
	(2) 補職名 (F 4)	42
	(3) 勤続年数 (問 1)	43
	(4) 育児介護休業制度の利用について	44
	①利用意向 (問 2)	44
	②取得しない理由 (問 2-1)	47
	(5) 仕事の経験 (問 7)	51
	(6) 昇進意向と昇進したいと思わない理由 (問 3、問 3-1)	53
	(7) 職場における男女の平等感 (問 5)	57
	(8) 仕事や職場で困っていること (問 6)	59
	4. 女性の人権について	61
	(1) メディアにおける性的表現についての考え方 (問 15)	61
	(2) セクシュアル・ハラスメントに対する認識 (問 16)	63
	(3) パワー・ハラスメントに対する認識 (問 17)	65
	(4) 夫婦・パートナー間の暴力に対する認識 (問 18)	67

(5) 夫婦・パートナー間の暴力に関する対策や援助に必要なこと（問 19）	70
5. 男女共同参画社会づくりのための施策	72
(1) 男女共同参画に関する言葉の認知度（問 21）	72
(2) 女性職員の能力発揮に必要なこと（問 8）	74
(3) 働きやすい社会環境に必要なこと（問 9）	77
(4) 男女共同参画社会実現に向けて市が推進すべき施策（問 22）	79
6. 自由記述欄のまとめ	81

IV 調査票と単純集計 ..... 89

報告書を読むにあたっての注意

- ① 図表中の回答は、それぞれの質問の回答者数を基数とした百分率（%）で表した。しかし、本文中では割合で表記したところもある。
- ② 全体の回答者数（1,161）、女性全体（521）、男性全体（625）は N で表した。
- ③ % は小数点以下第 2 位を四捨五入した。したがって、回答の合計が必ずしも 100% にならない場合（例：99.9%、100.1%）もある。
- ④ 男女別、年代別などのクロス集計では、性別や年代に無回答があるため、合計が全体とは一致しない。
- ⑤ 複数回答については、比率の合計は 100% を超える。
- ⑥ 本文およびグラフ中の設問文の選択肢の表現は一部省略されている。また、「夫婦・パートナー間の暴力」は DV と表記した。
- ⑦ 経年比較を行った調査報告書の書名は、本文およびグラフ中では以下のとおり省略した。  
18 年度調査：男女共同参画社会づくりに関する市民意識調査（平成 18 年 7 月）



# I 調査の概要



# 1. 調査の目的

---

浦安市では、市職員の男女共同参画に関する意識と実態を把握するため、平成 18 年度に「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査」（以下、18 年度調査という）を実施した。本調査は、「うらやす男女共同参画プラン」の計画期間終了に伴い、上記の意識調査の数値の経年変化を測定するとともに、平成 23 年度に予定している「第 2 次うらやす男女共同参画プラン」（仮称）策定の基礎資料を得ることを目的として実施するものである。

# 2. 調査方法と回収状況

---

- (1) 調査対象 浦安市職員 1,350 人（2010 年 10 月 1 日現在の職員全員）
- (2) 調査方法 各課を通じて配布・回収（メールによる督促 1 回）
- (3) 調査期間 平成 22 年 11 月 17 日～11 月 30 日
- (4) 回収状況

	標本数	回収数	回収率
全 体	1,350	1,161	86.0%

### 【参考－18 年度調査】

	標本数	回収数	回収率
全 体	1,384	1,165	84.2%

### 3. 調査項目

質問内容の( )内は調査票の質問番号。調査項目 1～5 は本報告書の内容に準じる。

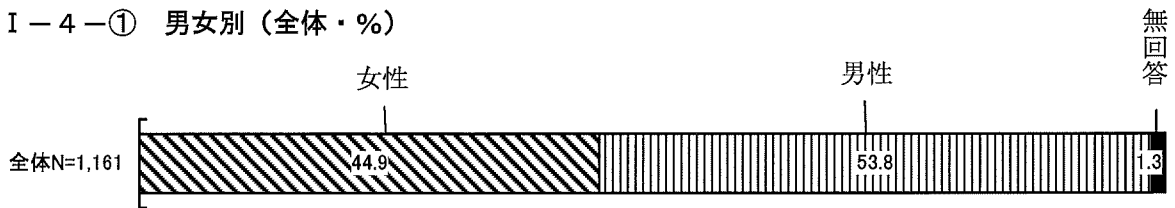
調査項目	質問内容
1. 男女共同参画社会づくりに関する意識	(1) 男女の地位の平等感 (問 20)
	(2) 性別役割分業意識と結婚、育児、離婚に対する考え方 (問 14)
	(3) 女性の働き方の理想と現実 (問 4)
2. 日常生活について	(1) 仕事や家庭生活などの優先度 (問 10)
	(2) 生活時間 (問 12)
	(3) 家事・育児・介護の夫婦の役割分担 (問 11)
	(4) ストレスの感じ方 (問 13)
3. 職業生活について	(1) 職種 (F3)
	(2) 補職名 (F4)
	(3) 勤続年数 (問 1)
	(4) 育児介護休業制度の利用について ①利用意向 (問 2) ②取得しない理由 (問 2-1)
	(5) 仕事の経験 (問 7)
	(6) 昇進について ①昇進意向 (問 3) ②昇進したいと思わない理由 (問 3-1)
	(7) 職場における男女の平等感 (問 5)
	(8) 仕事や職場で困っていること (問 6)
4. 女性の人権について	(1) メディアにおける性的表現についての考え方 (問 15)
	(2) セクシュアル・ハラスメントに対する認識 (問 16)
	(3) パワー・ハラスメントに対する認識 (問 17)
	(4) 夫婦・パートナー間の暴力に対する認識 (問 18)
	(5) 夫婦・パートナー間の暴力に関する対策や援助に必要なこと (問 19)
5. 男女共同参画社会づくりのための施策	(1) 男女共同参画に関する言葉の認知度 (問 21)
	(2) 女性職員の能力発揮に必要なこと (問 8)
	(3) 働きやすい社会環境に必要なこと (問 9)
	(4) 男女共同参画社会に向けて市が推進すべき施策 (問 22)
フェイスシート	F1.性別、F2.年代、F3.職種、F4.補職名、F5.家族構成、F6.結婚の有無、F6-1.共働きの有無
自由記述	

## 4. 回答者のプロフィール

### (1) 男女別

回答者の男女比は、女性 44.9%、男性 53.8%であり、男性が女性を上回っている。この傾向は 18 年度調査ともほぼ同じになっている。

図表 I - 4 - ① 男女別（全体・%）



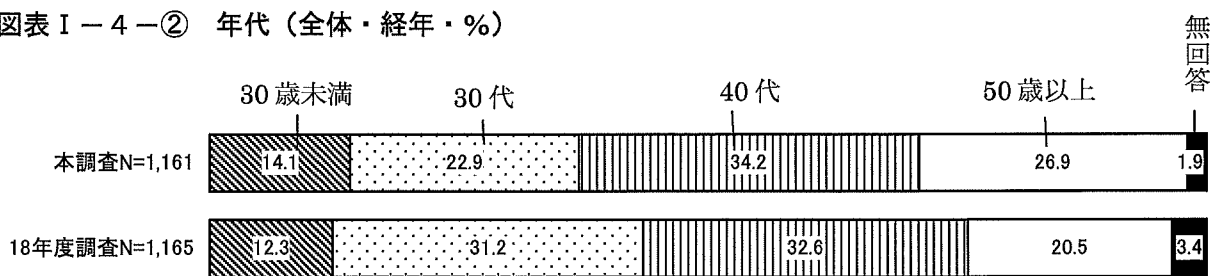
【参考 1】 18 年度調査における男女比 (%)

	女性	男性	無回答
18 年度調査	43.2	53.8	3.0

### (2) 年代

回答者の年代は、図表 I - 4 - ②のとおり、40 代が 34.2%で最も多く、次いで 50 歳以上 26.9%、30 代 22.9%と続く。30 歳未満は 14.1%と少ない。18 年度調査と比べると、30 歳未満が若干増えているものの、30 代は減少し、40 代、50 歳以上が増加している。

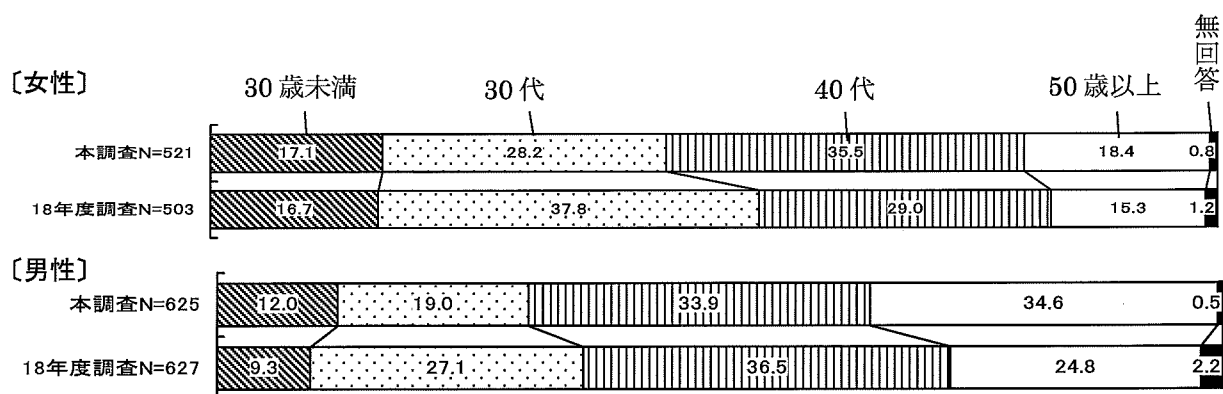
図表 I - 4 - ② 年代（全体・経年・%）



#### ■男女別では

図表 I - 4 - ③のとおり、女性は 40 代が 35.5%で最も多く、次いで 30 歳が 28.2%が続いている。30 歳未満と 50 歳以上は 1 割台と少ない。一方、男性の場合は、50 歳以上が 34.6%で最も多く、次いで 40 代が 33.9%が続いている。30 歳未満と 30 代は 1 割台である。18 年度調査と比べると、女性も男性も全体的に年代が高くなっている。特に男性は 50 歳以上が 9.8 ポイント上昇している。

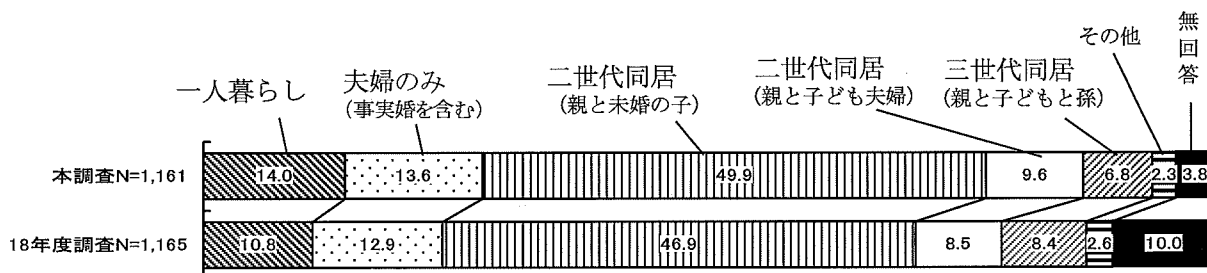
図表 I - 4 - ③ 年代（男女別・経年・％）



(3) 家族構成

回答者の家族構成は、図表 I - 4 - ④のとおり、全体では「二世世代同居（親と未婚の子）」が 49.9% で最も多い。そのほかの家族構成は、いずれも 1 割台以下と少ない。18 年度調査も同様の傾向となっている。

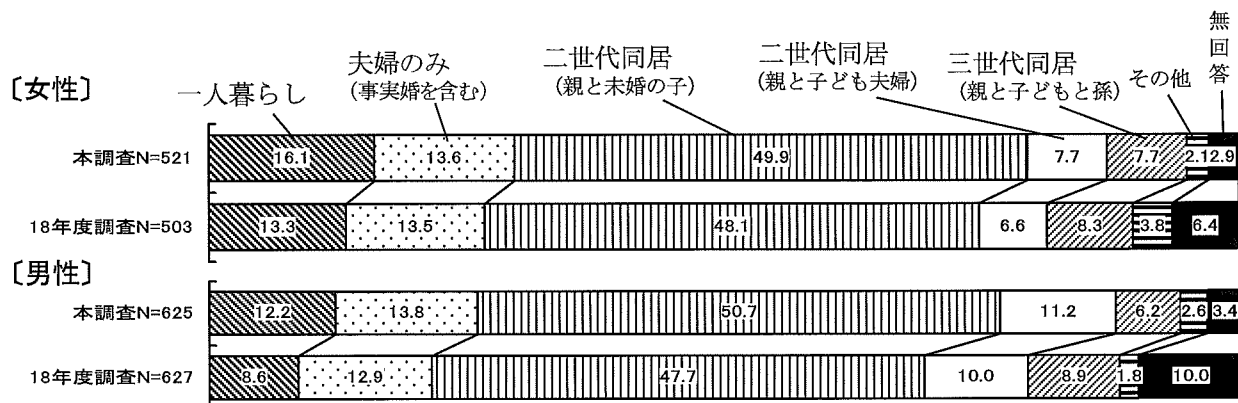
図表 I - 4 - ④ 家族構成（全体・経年・％）



■男女別では

図表 I - 4 - ⑤のとおり、男女ともに「二世世代同居（親と未婚の子）」が最も多く、5 割前後を占めている。そのほかの家族構成は 1 割台以下と少ない。18 年度調査と比べても、男女とも傾向はほとんど同じである。

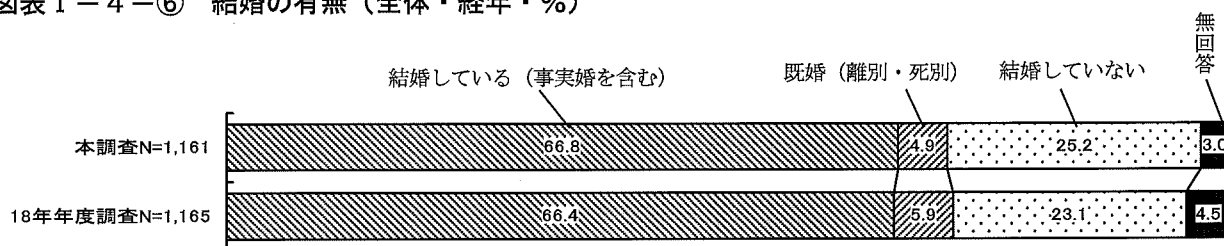
図表 I - 4 - ⑤ 家族構成（男女別・経年・％）



#### (4) 結婚の有無

図表 I-4-⑥ のとおり、全体では、「結婚している（事実婚を含む）」が 66.8% で最も多く、「結婚していない」は 2 割台と少ない。18 年度調査と比べても、その傾向は同じである。

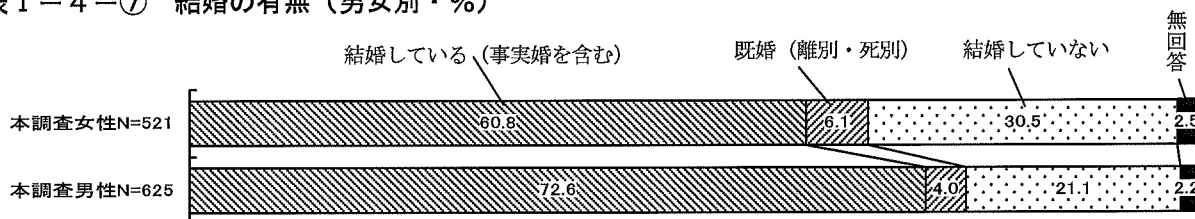
図表 I-4-⑥ 結婚の有無（全体・経年・%）



#### ■男女別では

図表 I-4-⑦ のとおり、男女ともに「結婚している（事実婚を含む）」が最も多く、女性 60.8%、男性 72.6% を占めている。また、男性が女性を 11.8 ポイント上回っている。「結婚していない」は、女性 30.5%、男性 21.1% で、女性が男性を 9.4 ポイント上回っている。

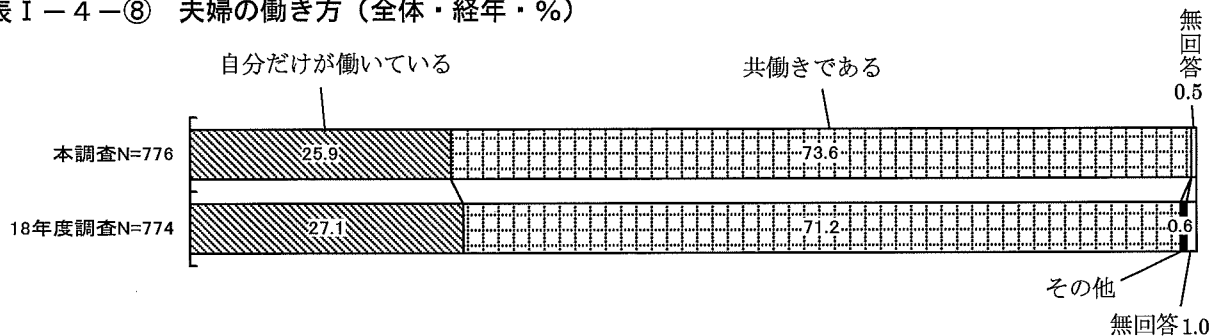
図表 I-4-⑦ 結婚の有無（男女別・%）



#### (5) 夫婦の働き方

「結婚している（事実婚を含む）」と答えた回答者に夫婦の働き方についてたずねたところ、図表 I-4-⑧ のとおり、全体では「共働きである」が 73.6% と圧倒的に多く、「自分だけが働いている」（25.9%）の 3 倍近くを占めている。18 年度調査でもその傾向は変わらない。

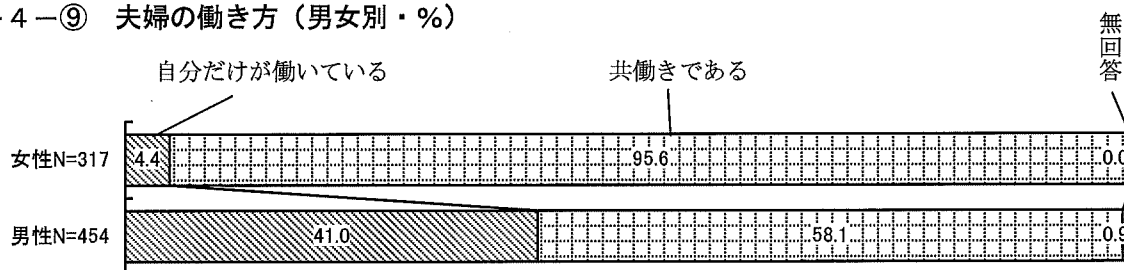
図表 I-4-⑧ 夫婦の働き方（全体・経年・%）



■男女別では

図表 I-4-⑨のとおり、女性は「共働きである」が 95.6%と圧倒的が多い。一方、男性は「共働きである」が 58.1%で最も多いが、「自分だけが働いている」も 41.0%を占めている。

図表 I-4-⑨ 夫婦の働き方（男女別・%）





## II 結果の概要



本節は、2011（平成 23）年 3 月 1 日に開催された第 3 回浦安市男女共同参画推進会議に資料№2 として提出された「男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査にみる主な課題」である。

## 1. 男女共同参画施策を推進するためのさらなる平等意識の高揚

### ○全体としての意識は前回調査より向上

- ・分野ごとの平等感について、家庭生活は平等になっているもののほかの項目では強まっている。
- ・性別役割分業、新性別役割分業、三歳児神話への反対が増えている。
- ・女性の働き方の理想、実際、次世代への希望は、職業継続型が増えている。

## 2. 男女共同参画モデル事業所としての意識の高揚、体制の整備 (ワーク・ライフ・バランスとポジティブ・アクション)

### ○仕事偏重の生活時間、性別でかたよる役割

- ・男女とも仕事優先となっている。1 日の仕事時間 9 時間前後。
- ・女性の 1 日の家事育児時間は 3 時間 3 分、男性は 1 時間 40 分。
- ・育児休業・介護休暇などの制度を利用したいという意向が増えている。
- ・理由のうち、「職場に迷惑がかかる」「前例がない」は男性の回答に多く見られる。

### ○機会や管理職登用への性別によるかたより

- ・計画立案や議会对応は女性のほうが経験が少ない。
- ・昇進したいと思わない女性が多い。理由を家庭との両立の難しさとする女性も多い。
- ・職場での平等感のうち、「昇進・昇格」は平等とする割合が一番低く、男性優遇感も強い。
- ・女性職員が能力を発揮するために必要なことは「男女の別なく、評価し仕事を与えること」

## 3. 人権擁護のための意識の高揚

### ○人権侵害への認識が低く、男女にも差

- ・メディアの性表現を人権侵害とする割合は前回調査より上がっているが、いまだ 8.7%。問題ないと思うのは女性のほうが多い。
- ・職場でのセクハラ／パワハラについては、女性のほうが「セクハラだと思う」「パワハラにあたる」という認識が強い。
- ・外出の禁止などの社会的なものや、無視をするなど精神的なものを、暴力にあたるという認識が低い。

#### 4. 施策を推進するための体制の整備・強化

##### ○男女共同参画に関する言葉の認知度が低い

- ・男女共同参画の言葉も内容も知っているのは、61.4%、メディア・リテラシーは15.9%。

##### ○市民ニーズとのギャップがある

- ・男女ともに働きやすい環境に必要な施策へは「仕事と家庭の両立支援」が最も多いが、市民を見ると「育児・介護サポートの充実」が1番にあがっている。
- ・男女共同参画社会の実現のために推進すべき施策としては「意思決定、政策立案への女性参画」が最も多いが、市民を見ると「情報提供の充実」となっている。

### Ⅲ 結果の詳細



# 1. 男女共同参画社会づくりに関する意識

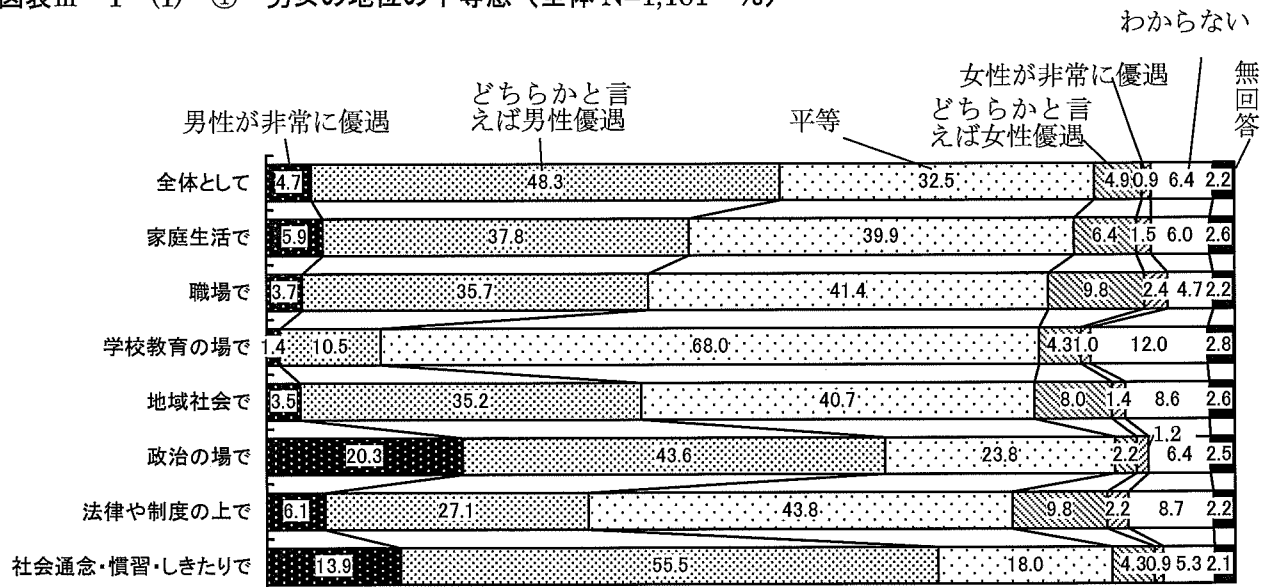
## (1) 男女の地位の平等感 (問 20)

「全体として」に加えて、「学校教育の場で」「地域社会で」「家庭生活で」「法律や制度の上で」「職場で」「政治の場で」「社会通念・慣習・しきたりで」という7つの分野で、男女の地位の平等感をたずねた。選択肢は次の6つである。

- ・男性のほうが非常に優遇されている (以下、男性が非常に優遇)
- ・どちらかと言えば男性のほうが優遇されている (以下、どちらかと言えば男性優遇)
- ・平等になっている (以下、平等)
- ・どちらかと言えば女性のほうが優遇されている (以下、どちらかと言えば女性優遇)
- ・女性のほうが非常に優遇されている (以下、女性が非常に優遇)
- ・わからない

図表Ⅲ-1-(1)-①のとおり、全体では、「平等」が最も多いのは「学校教育の場で」の68.0%で、突出して多くなっている。次いで「法律や制度の上で」43.8%、「職場で」41.4%、「地域社会で」40.7%、「家庭生活で」39.9%、「全体として」32.5%、「政治の場で」23.8%、「社会通念・慣習・しきたりで」18.0%の順となっている。

図表Ⅲ-1-(1)-① 男女の地位の平等感 (全体 N=1,161・%)



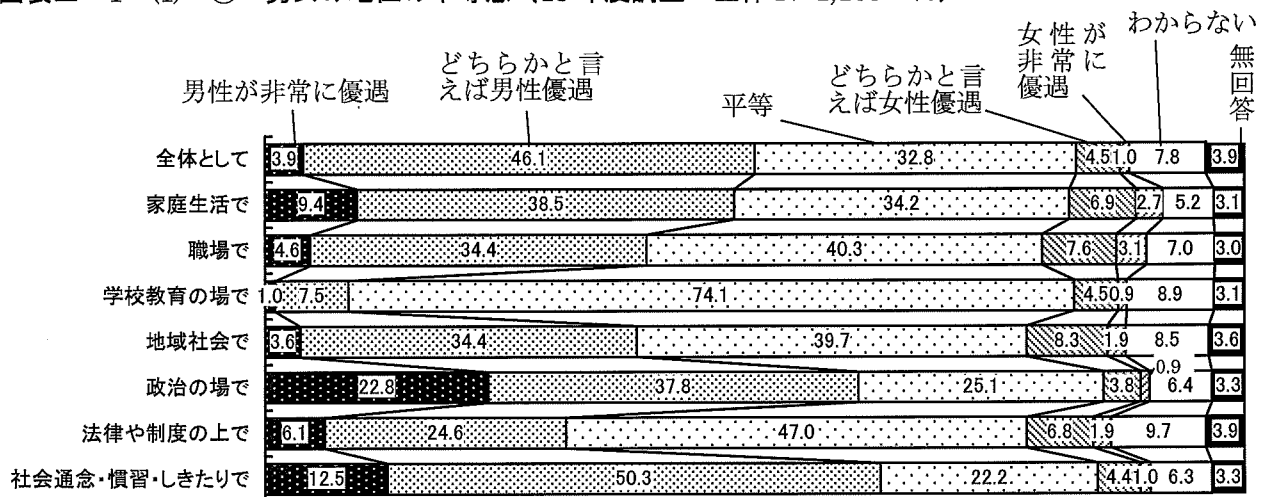
「男性が非常に優遇」は、「政治の場で」20.3%、「社会通念・慣習・しきたりで」13.9%の2つの分野が高い。「男性が非常に優遇」と「どちらかと言えば男性優遇」を合わせると、「社会通念・慣

習・しきたりで」69.4%、「政治の場で」63.9%で、やはりこの2つの分野が6割を超えている。「全体として」53.0%、「家庭生活で」43.7%も、高い比率を示している。

このことから、「学校教育の場で」に関してのみ男女の平等感が比較的高いが、それ以外の分野では男性優遇の意識が強い様子が見える。

次に18年度調査と比べると、図表Ⅲ-1-(1)-②のとおり、「平等」の比率は、本調査同様、18年度調査も「学校教育の場で」「法律や制度の上で」「職場で」「地域社会で」「家庭生活で」「全体として」「政治の場で」「社会通念・慣習・しきたりで」の順になっている。しかし、「全体として」「学校教育の場で」「政治の場で」「法律や制度の上で」「社会通念・慣習・しきたりで」の5つの分野では本調査の比率が減少している。また、1割を超えるような大きな変化ではないが、「女性が非常に優遇」「どちらかと言えば女性優遇」の合計が、「家庭生活で」を除くすべての項目で増加している。以上のことから、全体的に男女の平等意識が後退気味である様子が見える。

図表Ⅲ-1-(1)-② 男女の地位の平等感（18年度調査・全体 N=1,165・%）



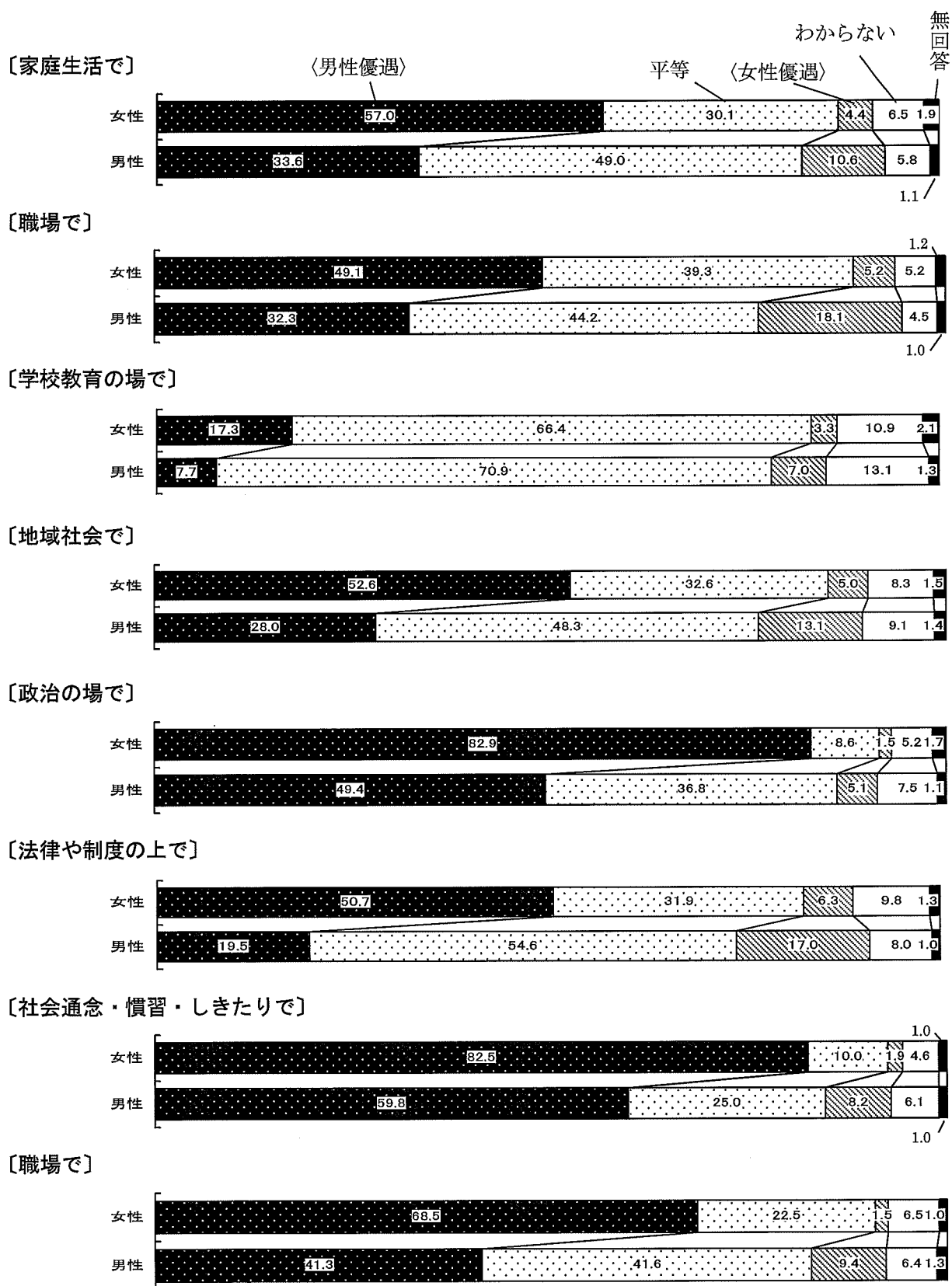
■男女別では

男女別では、「男性が非常に優遇」と「どちらかと言えば男性優遇」の合計を〈男性優遇〉、「女性が非常に優遇」と「どちらかと言えば女性優遇」の合計を〈女性優遇〉として詳述する。

図表Ⅲ-1-(1)-③のとおり、すべての項目で男性より女性が〈男性優遇〉とする割合が高い。特に「政治の場で」で33.5ポイント、「法律や制度の上で」で31.2ポイントの開きがある。そのほかの分野でも、「学校教育の場で」「職場で」以外は20ポイント以上の開きがある。逆に「平等」は、全項目で男性が女性を上回っている。ここでも、「政治の場で」で28.2ポイント、「法律や制度の上で」で22.7ポイント、男性が女性を上回っている。男女の地位の平等感については、男女による認識の違いが顕著であると言える。



図表Ⅲ-1-(1)-③ 男女の地位の平等感（男女別・％・女性N=521、男性N=625）



## (2) 性別役割分業意識と結婚、育児、離婚に対する考え方（問14）

### (2)－1. 性別役割分業に対する考え方

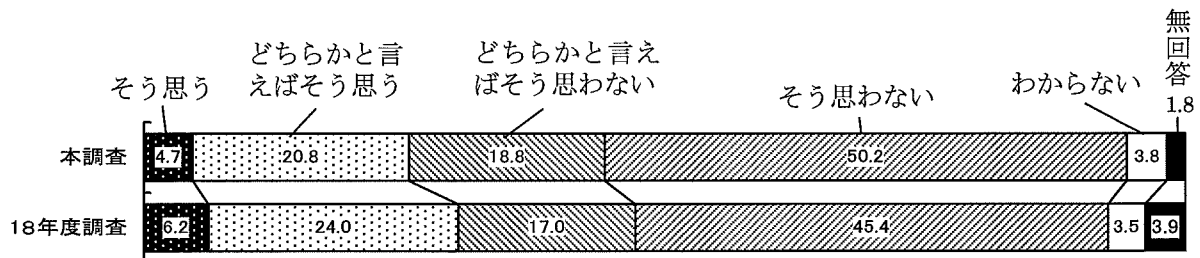
家庭生活における性別役割分業に対する考え方として、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分業意識と、「女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児・介護もきちんとすべきである」という新性別役割分業意識についてたずねた。

#### ■性別役割分業意識について

図表Ⅲ－1－(2)－①のとおり、全体では「そう思う」4.7%、「どちらかと言えばそう思う」20.8%で、合計すると25.5%となる（以上を「賛成」とする）。それに対して、「そう思わない」50.2%、「どちらかと言えばそう思わない」18.8%で、合計すると69.0%となる（以上を「反対」とする）。性別役割分業意識については、圧倒的に「反対」が多い。

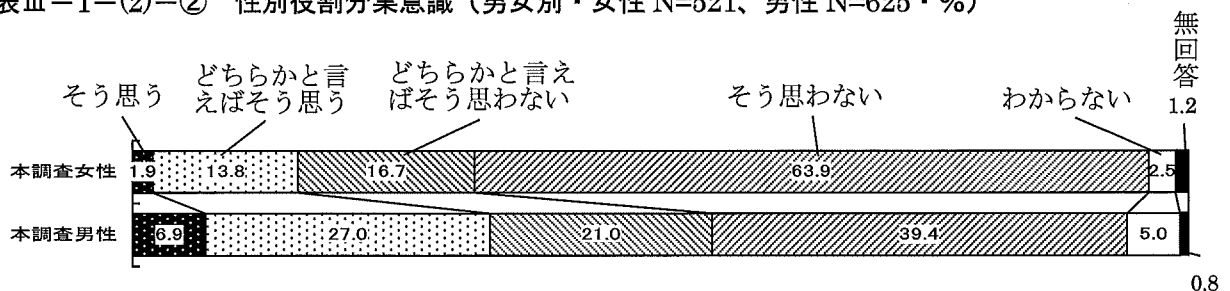
続いて経年変化をみると、18年度調査では「賛成」30.2%、「反対」62.4%であり、「賛成」が4.7%減少し、「反対」が6.6ポイント増加した。

図表Ⅲ－1－(2)－① 性別役割分業意識（全体・経年・本調査 N=1,161、18年度調査 N=1,165・%）



男女別では、図表Ⅲ－1－(2)－②のとおり、「賛成」が女性15.7%、男性33.9%と、男性が女性の2倍以上となった。「反対」は女性80.6%、男性60.4%と20.2ポイント女性が多い。性別役割分業意識は男性のほうにより強い傾向がある。

図表Ⅲ－1－(2)－② 性別役割分業意識（男女別・女性 N=521、男性 N=625・%）



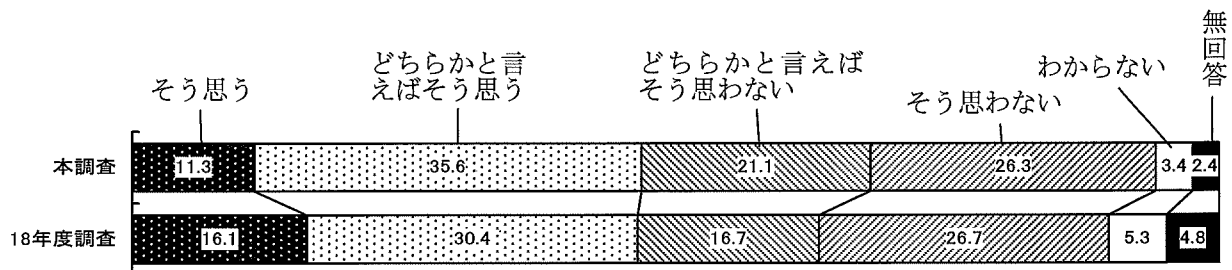
## ■新性別役割分業意識について

新性別役割分業意識とは、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分業意識をそのまま踏襲しつつ、加えて「女性も外で働くことを認める」という考え方である。

図表Ⅲ-1-(2)-③のとおり、全体では「そう思う」11.3%、「どちらかと言えばそう思う」35.6%で、合計すると46.9%となる（以上を「賛成」とする）。それに対して、「そう思わない」26.3%、「どちらかと言えばそう思わない」21.1%で、合計すると47.4%となる（以上を「反対」とする）。新性別役割分業意識については、「賛成」と「反対」がほぼ拮抗している。

続いて経年変化をみると、18年調査では「賛成」46.5%、「反対」43.4%で、「賛成」「反対」ともに若干増加した。ただし、18年度調査では「賛成」が「反対」を上回っていたが、経年では逆転する結果となった。

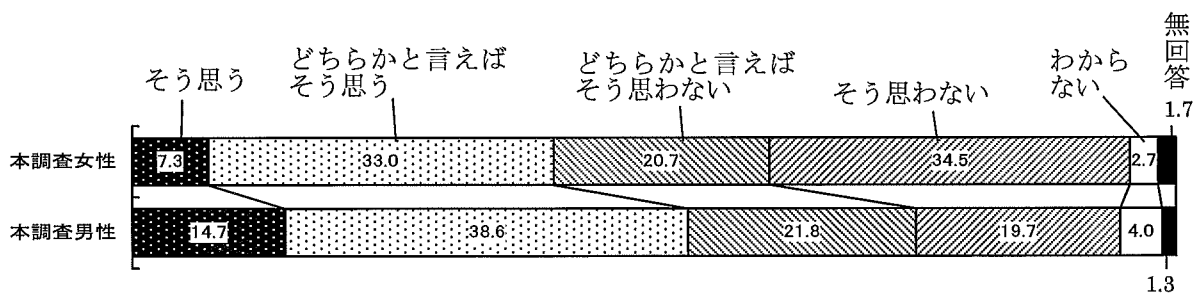
図表Ⅲ-1-(2)-③ 新性別役割分業意識（全体・経年・本調査 N=1,161、18年度調査 N=1,165・%）



男女別にみると、図表Ⅲ-1-(2)-④のとおり、女性は「そう思う」7.3%、「どちらかと言えばそう思う」33.0%で、合計すると「賛成」が40.3%である。それに対して、「そう思わない」34.5%、「どちらかと言えばそう思わない」20.7%で、合計すると「反対」が55.2%となり、「賛成」を14.9ポイント上回った。

一方、男性の場合は、「そう思う」14.7%、「どちらかと言えばそう思う」38.6%で、合計すると「賛成」が53.3%である。「そう思わない」19.7%、「どちらかと言えばそう思わない」21.8%で、合計すると「反対」が41.5%となる。男性は、女性とは逆に「賛成」のほうが多く、「反対」を11.8ポイント上回っている。

図表Ⅲ-1-(2)-④ 新性別役割分業意識（男女別・女性 N=521、男性 N=625・%）



(2)ー2. 結婚に対する考え方

結婚に対する考え方としては、以下の3つの項目について質問した。設問は「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「わからない」の5択だが、全体的な傾向およびその他特徴的な傾向がある場合を除いて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計を「賛成」、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計を「反対」として分析した。

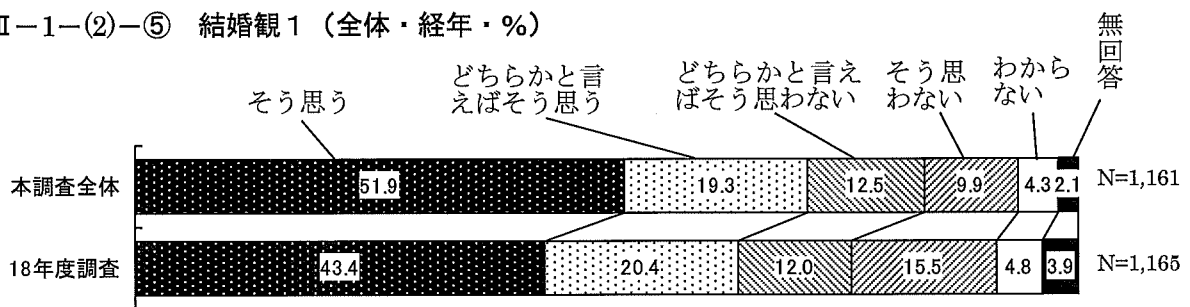
- 結婚観1 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもよい
- 結婚観2 夫婦が別姓を名乗るのを認めたほうがよい
- 結婚観3 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない

■結婚観1 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもよい

図表Ⅲ-1-(2)-⑤のとおり、全体では「そう思う」51.9%、「どちらかと言えばそう思う」19.3%で、合計すると71.2%となる。それに対して、「そう思わない」9.9%、「どちらかと言えばそう思わない」12.5%と少なく、合計で22.4%である。「賛成」が「反対」を48.8ポイント上回っており、「結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもよい」は大多数の認識となっていると言える。

続いて経年変化をみると、18年度調査では「賛成」63.8%、「反対」27.5%であり、本調査のほうが「賛成」が増加、「反対」が減少している。

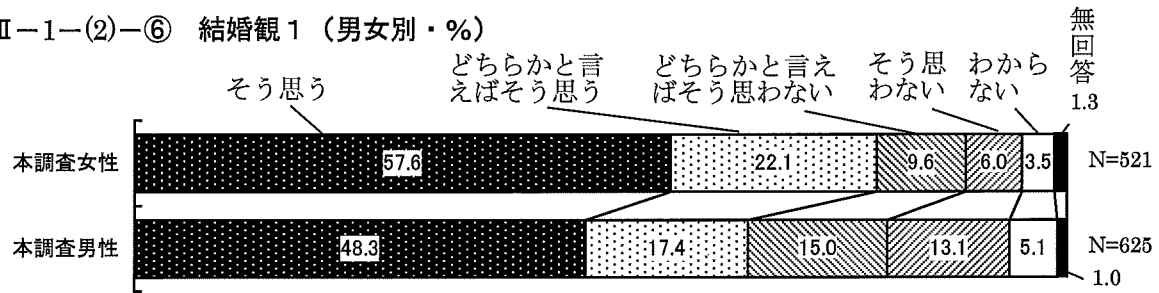
図表Ⅲ-1-(2)-⑤ 結婚観1 (全体・経年・%)



■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-1-(2)-⑥のとおり、女性の場合、「賛成」79.7%、「反対」15.6%と、圧倒的に賛成が多い。男性では、「賛成」65.7%、「反対」28.1%と、やはり「賛成」が「反対」を大幅に上回っているが、女性と比較すると、「賛成」が14ポイント少なく、逆に「反対」は12.5ポイント多い。結婚観1については、男女の開きが大きいと言える。

図表Ⅲ-1-(2)-⑥ 結婚観1 (男女別・%)

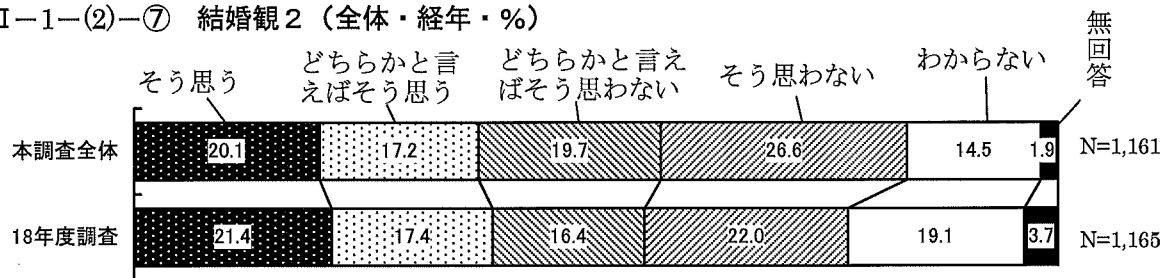


■結婚観2 夫婦が別姓を名乗るのを認めたほうがよい

図表Ⅲ-1-(2)-⑦のとおり、全体では「そう思う」20.1%、「どちらかと言えばそう思う」17.2%で、合計すると「賛成」が37.3%となる。それに対して、「そう思わない」26.6%、「どちらかと言えばそう思わない」19.7%で、合計すると「反対」が46.3%で、若干「反対」が「賛成」を上回った。また、この設問では「わからない」が1割を超えており、考えを決めかねている人が多いのも特徴である。

18年度調査では、「賛成」38.8%、「反対」38.4%で、「賛成」「反対」は拮抗しているながらも、微差で「賛成」が多かった。また、「わからない」が2割近くを占めていた。

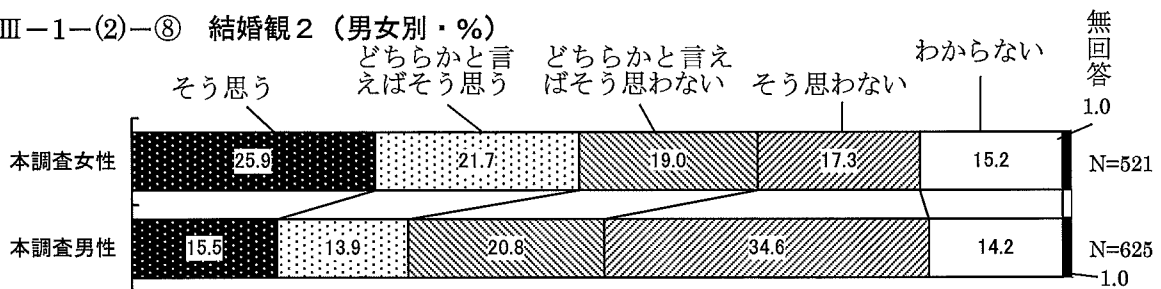
図表Ⅲ-1-(2)-⑦ 結婚観2 (全体・経年・%)



■男女別では

男女別にみると、図表Ⅲ-1-(2)-⑧のとおり、女性は「賛成」47.6%、「反対」36.3%で、「賛成」が「反対」を11.3ポイント上回っている。一方、男性の場合は、「賛成」が29.4%と少なく、「反対」が55.4%と過半数を占めている。「反対」は男性が女性を約19.1ポイント上回っており、結婚観2についても、男女の開きがきわめて大きいと言える。

図表Ⅲ-1-(2)-⑧ 結婚観2 (男女別・%)

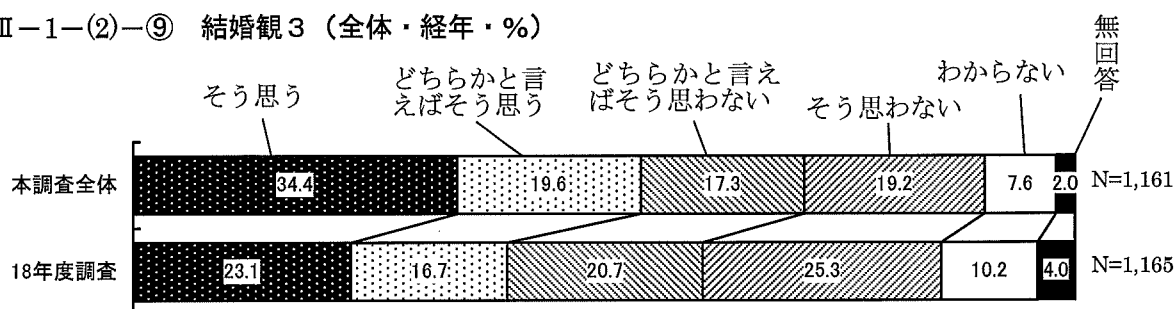


### ■結婚観3 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない

図表Ⅲ-1-(2)-⑨のとおり、全体では「そう思う」34.4%、「どちらかと言えばそう思う」19.6%で、合計すると「賛成」が54.0%を占める。それに対して、「そう思わない」19.2%、「どちらかと言えばそう思わない」17.3%で、合計すると「反対」が36.5%となる。「賛成」が「反対」を17.5ポイント上回っている。

続いて経年変化をみると、18年度調査では「賛成」39.8%、「反対」46.0%で、本調査とは逆に「反対」が「賛成」を若干上回っていた。

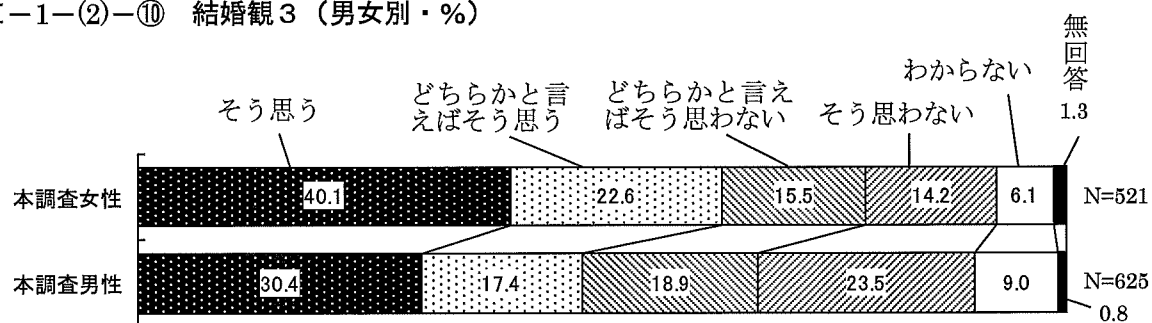
図表Ⅲ-1-(2)-⑨ 結婚観3 (全体・経年・%)



### ■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-1-(2)-⑩のとおり、女性は「賛成」62.7%、「反対」29.7%となり、「賛成」が「反対」を33ポイント上回っている。一方、男性の場合は、「賛成」47.8%、「反対」42.4%となり、「賛成」「反対」の差はわずかに5.4ポイントと少ない。結婚観3も男女差が大きいと言える。

図表Ⅲ-1-(2)-⑩ 結婚観3 (男女別・%)



### (2)ー3. 育児に対する考え方

育児については下記の2項目について質問した。設問は「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「わからない」の5択だが、全体的な傾向およびその他特徴的な傾向がある場合を除いて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計を「賛成」、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計を「反対」として分析した。

■育児観1 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念すべきである

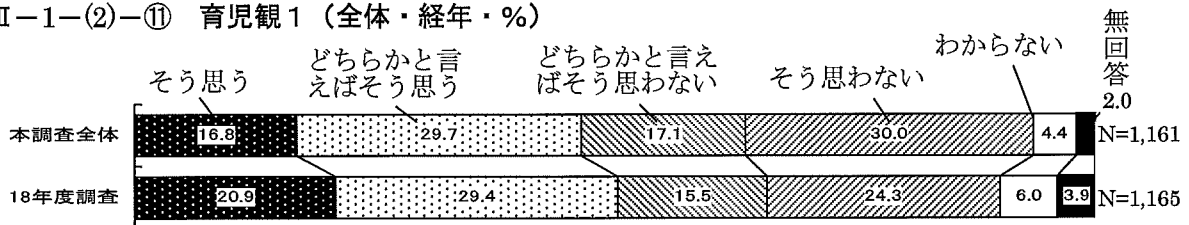
■育児観2 父親はもっと育児に参加すべきである

■育児観1 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念すべきである

図表Ⅲ-1-(2)-⑪のとおり、全体では「そう思う」16.8%、「どちらかと言えばそう思う」29.7%で、合計すると「賛成」が46.5%となる。それに対して、「そう思わない」30.0%、「どちらかと言えばそう思わない」17.1%で、合計すると「反対」が47.1%となり、「賛成」「反対」はきわめて拮抗している。

18年度では「賛成」50.3%、「反対」39.8%で、「賛成」が「反対」を10.5ポイント上回っていた。それと比べると、本調査では「賛成」が3.8ポイント減少、「反対」が7.3ポイント増加しており、三歳児神話に反対する方向に傾いている様子がうかがえる。

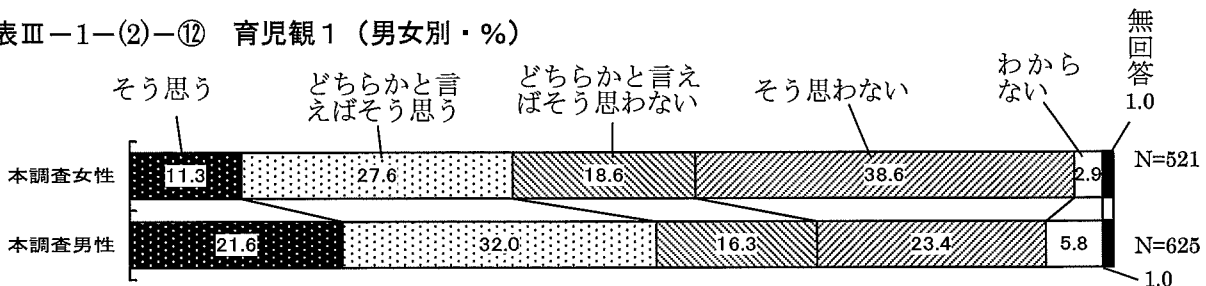
図表Ⅲ-1-(2)-⑪ 育児観1 (全体・経年・%)



■男女別では

図表Ⅲ-1-(2)-⑫のとおり、女性は「賛成」38.9%、「反対」57.2%で、三歳児神話に反対する割合が半数を超えた。一方、男性の場合は、「賛成」53.6%、「反対」39.7%で、「賛成」が「反対」を13.9ポイント上回っている。三歳児神話を肯定する意識は男性のほうに根強いと言える。

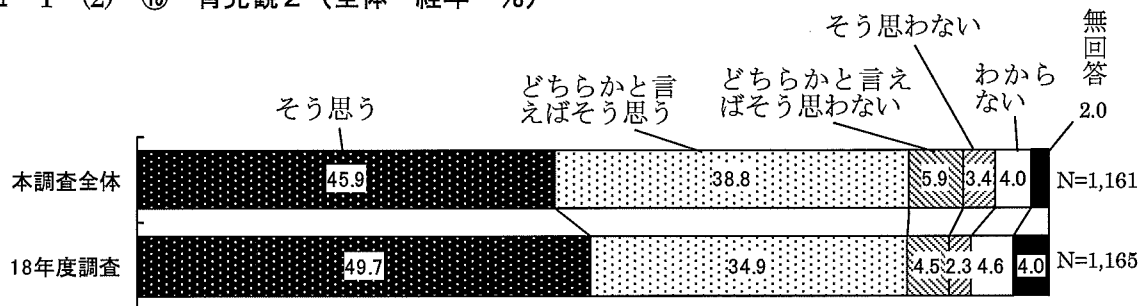
図表Ⅲ-1-(2)-⑫ 育児観1 (男女別・%)



## ■育児観2 父親はもっと育児に参加すべきである

育児観2は男性の育児参加に関する考え方である。図表Ⅲ-1-(2)-⑬のとおり、全体では「そう思う」45.9%、「どちらかと言えばそう思う」38.8%で、合計すると「賛成」が84.7%と非常に多くなっている。それに対して、「そう思わない」3.4%、「どちらかと言えばそう思わない」5.9%を合計すると「反対」は1割に満たない。18年度調査でも傾向は同じだが、賛成とする比率は本調査のほうが若干減少している。

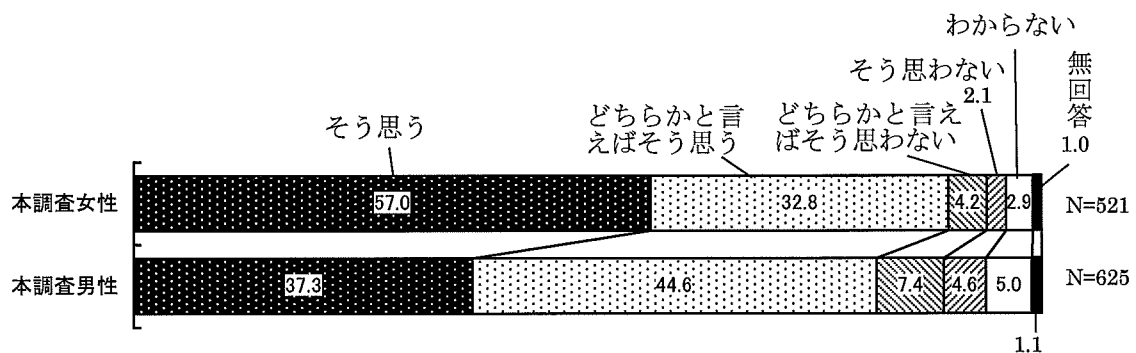
図表Ⅲ-1-(2)-⑬ 育児観2（全体・経年・%）



## ■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-1-(2)-⑭のとおり、女性は「賛成」89.8%、男性は「賛成」81.9%で、男女ともに圧倒的に賛成が多い。ただし、「そう思う」という積極的な賛成が、女性は男性より19.7ポイント上回っており、男性の育児参加を強く望む女性の傾向がうかがえる。

図表Ⅲ-1-(2)-⑭ 育児観2（男女別・%）





## (2)ー4. 離婚に対する考え方

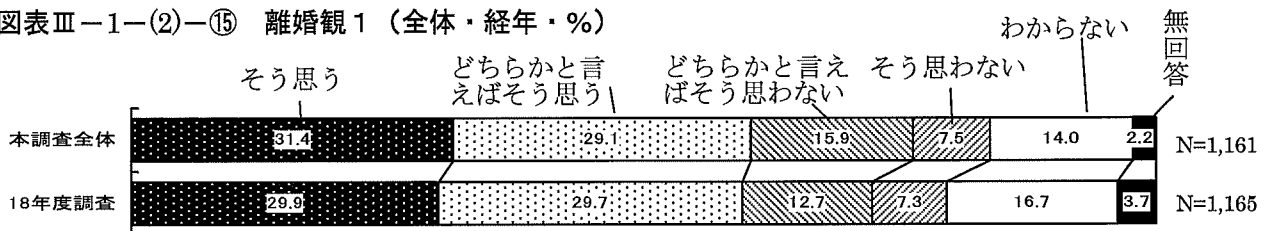
離婚に対する考え方としては、下記の3項目について質問した。設問は「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」「わからない」の5択だが、全体的な傾向およびその他特徴的な傾向がある場合を除いて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計を「賛成」、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計を「反対」として分析した。

- 離婚観1 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい
- 離婚観2 子どもがいる場合は離婚すべきではない
- 離婚観3 一般に今の社会では、離婚すると女性のほうが不利である

### ■離婚観1 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい

図表Ⅲ-1-(2)-⑮のとおり、全体では「そう思う」31.4%、「どちらかと言えばそう思う」29.1%で、合計すると「賛成」が60.5%となる。それに対して、「そう思わない」7.5%、「どちらかと言えばそう思わない」15.9%で、合計すると「反対」が23.4%となり、「賛成」のほうが圧倒的に多い。18年度調査でも傾向は同じだが、「賛成」「反対」の比率とも本調査のほうが若干増加している。

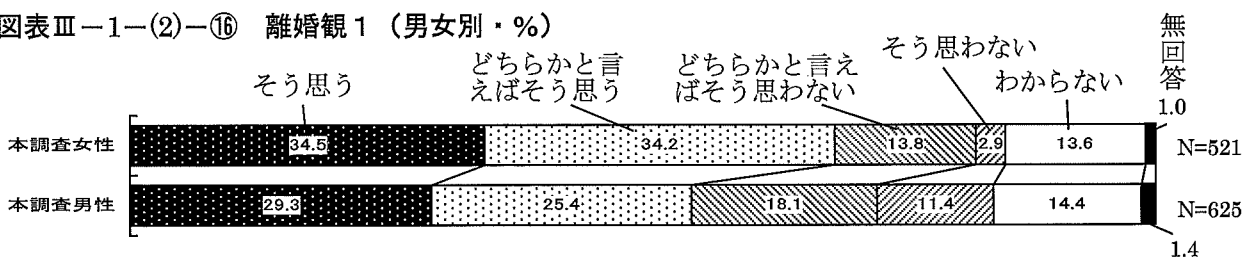
図表Ⅲ-1-(2)-⑮ 離婚観1 (全体・経年・%)



### ■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-1-(2)-⑯のとおり、「賛成」女性が68.7%、男性54.7%で、男性よりも女性のほうが14ポイント多い。「反対」は女性16.7%、男性29.5%で、男性のほうが多い。男性のほうが離婚に対して消極的である様子がうかがえる。

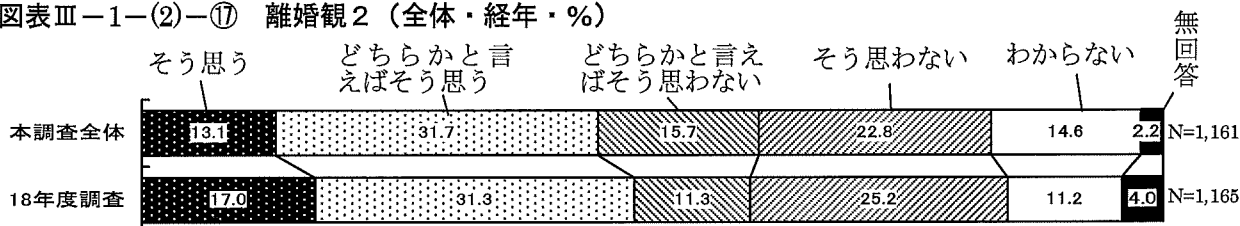
図表Ⅲ-1-(2)-⑯ 離婚観1 (男女別・%)



## ■離婚観2 子どもがいる場合は離婚すべきではない

図表Ⅲ-1-(2)-⑰のとおり、全体では「そう思う」13.1%、「どちらかと言えばそう思う」31.7%で、合計すると「賛成」が44.8%となる。それに対して、「そう思わない」22.8%、「どちらかと言えばそう思わない」15.7%で、合計すると「反対」が38.5%となり、「賛成」が「反対」を6.3ポイント上回っている。18年度調査では「賛成」48.3%、「反対」36.5%であり、本調査のほうが若干「賛成」が減少、「反対」が増加している。

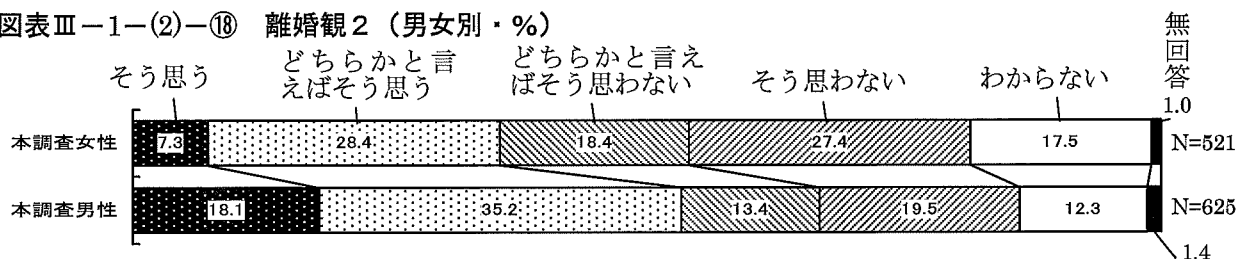
図表Ⅲ-1-(2)-⑰ 離婚観2 (全体・経年・%)



## ■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-1-(2)-⑱のとおり、「賛成」は女性35.7%、男性53.3%で、女性より男性が17.6ポイントと多い。逆に、「反対」は女性45.8%、男性32.9%で、女性が12.9ポイント多い。子どもがいる場合に離婚すべきでないと思う傾向は、男性に強い様子がうかがえる。

図表Ⅲ-1-(2)-⑱ 離婚観2 (男女別・%)

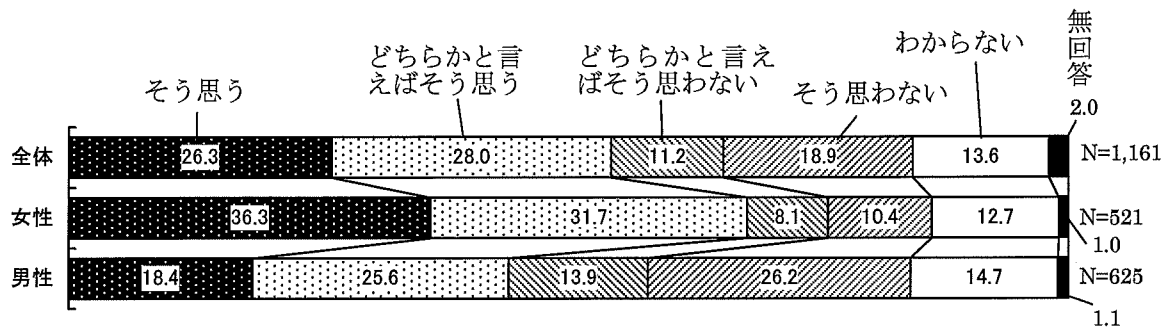


## ■離婚観3 一般に今の社会では、離婚すると女性のほうが不利である

離婚観3は、18年度調査には設問がないため、本調査のみの分析となる。図表Ⅲ-1-(2)-⑲のとおり、全体では「そう思う」26.3%、「どちらかと言えばそう思う」28.0%で、合計すると「賛成」は54.3%となる。それに対して、「そう思わない」18.9%、「どちらかと言えばそう思わない」11.2%で、合計すると「反対」は30.1%となり、「賛成」のほうが24.2ポイント多い。

男女別では、女性では「賛成」68.0%、「反対」18.5%で、「賛成」と「反対」の差は49.5ポイントになる。それに比して、男性は「賛成」44.0%、「反対」40.1%で、「賛成」が多いもののそれほど差はない。離婚3についても、男女の違いが顕著である。

図表Ⅲ-1-(2)-⑱ 離婚観3 (全体・男女別・%)



### (3) 女性の働き方の理想と現実 (問 4)

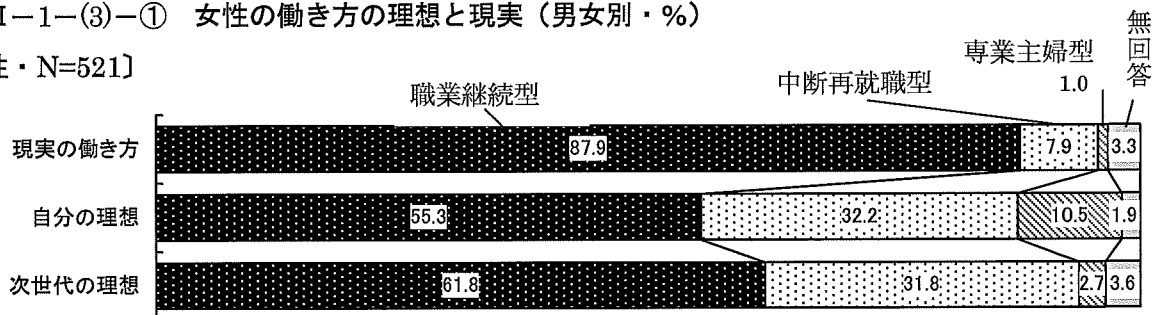
女性の働き方について、女性には本人自身の、男性には男性の妻（未婚の場合は配偶者がいることを想定して回答）の理想と現実をたずねた。選択肢は次の6つである。

- ・ずっと仕事を続ける（以下、職業継続型）
- ・結婚や出産にかかわらず仕事を続ける（以下、職業継続型）
- ・結婚や出産を機に家庭に入り、再び働き始める（以下、中断再就職型）
- ・結婚前は仕事を持たず、結婚後または子育てを終えてから仕事を持つ（以下、中断再就職型）
- ・結婚や出産を機に仕事をやめ、家庭に入る（以下、専業主婦型）
- ・ずっと仕事を持たない（以下、専業主婦型）

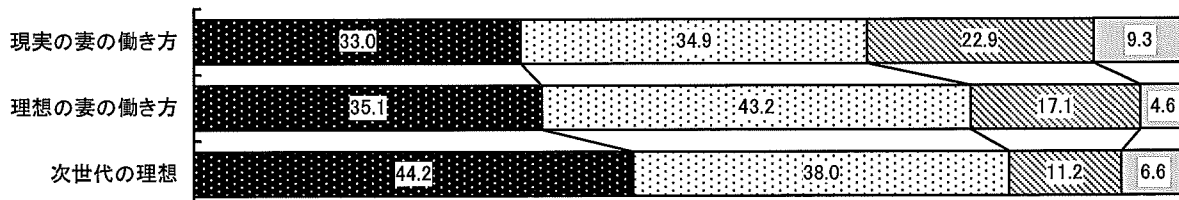
図表Ⅲ-1-(3)-①のとおり、女性は、「現実の働き方」では、職業継続型が87.9%と多数を占めている。中断再就職型は7.9%、専業主婦型は1.0%と少ない。しかし、「自分の理想」としては、職業継続型が55.3%と最も多いものの、比率は32.6ポイント下がり、中断再就職型が32.2%と増加している。専業主婦型も10.5%で「現実の働き方」より多い。さらに「次世代の理想」では、自分の理想と比較すると、職業継続型が61.8%に増えた分、専業主婦型が減って2.7%となり、中断再就職型は31.8%と、ほぼ同じである。

図表Ⅲ-1-(3)-① 女性の働き方の理想と現実 (男女別・%)

〔女性・N=521〕



〔男性・N=625〕



一方、男性の場合、「現実の妻の働き方」は、職業継続型33.0%、中断再就職型34.9%、専業主婦型22.9%となっている。「理想の妻の働き方」は、職業継続型35.1%、中断再就職型43.2%、専業主婦型は17.1%で、「現実の妻の働き方」と比べると中断再就職型が8.3%多いのが目立っている。「次世代の理想」は、職業継続型44.2%、中断再就職型38.0%、専業主婦型11.2%で、現実や理想に比して、職業継続型が多く、専業主婦型が少なくなっている。

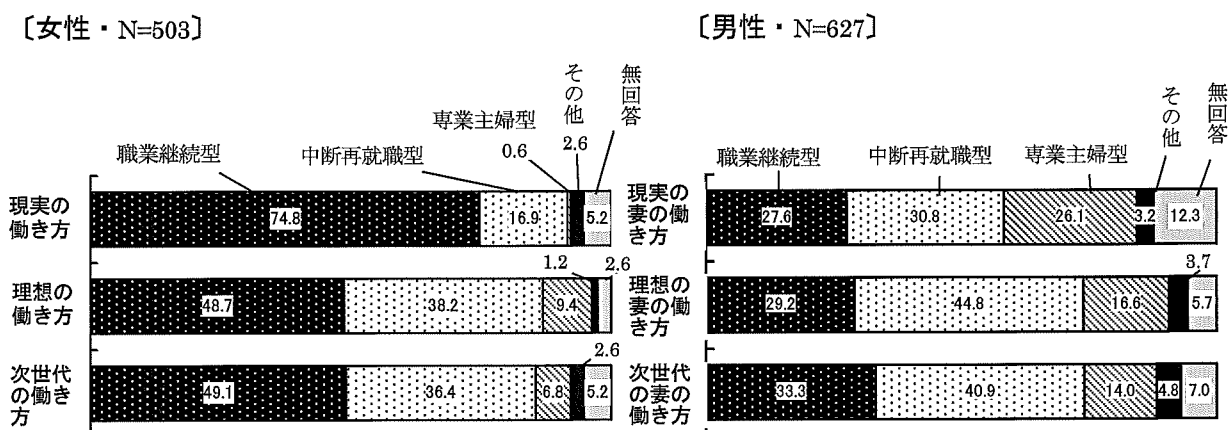
男女で比較すると、現実、自分の理想、次世代の理想のすべてで、職業継続型は女性のほうが多く、中断再就職型と専業主婦型は男性のほうが多い。女性の働き方についての意識は男女の違いが大きい。

■経年変化では

図表Ⅲ-1-(3)-②のとおり、女性の場合、「現実の働き方」では、18年度調査よりも本調査のほうが、職業継続型が13.1ポイント増加している(74.8%→87.9%)。逆に、中断再就職型は9ポイント減少、専業主婦型はほとんど変化はない。「自分の理想」は、職業継続型が6.6ポイント増加し、中断再就職型は6ポイント減少、専業主婦型はわずかに増加している。さらに「次世代の理想」では、職業継続型が12.7ポイント増加し(49.1%→61.8%)、中断再就職型は4.6ポイント減少、専業主婦型も4.1ポイント減少している。

男性の場合も、「現実の妻の働き方」「理想の妻の働き方」「次世代の理想」で、いずれも職業継続型が増加している。特に「次世代の理想」では10.9ポイント増えており、女性の就業への理解が進みつつある様子が見えがえる。

図表Ⅲ-1-(3)-② 女性の働き方の理想と現実(男女別・18年度・%)



(18年度については選択肢に「その他」がある)

## 2. 日常生活について

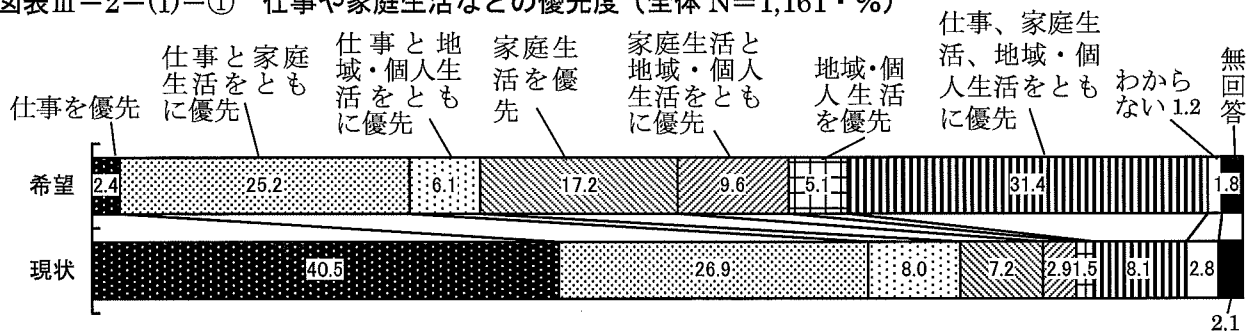
### (1) 仕事や家庭生活などの優先度（問10）

日常生活の中で、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうち何を最も優先しているか、「希望」と「現状」のそれぞれについてたずねた。選択肢は8つだが、全体の傾向に関する分析以外は次のとおり4つに簡略化した。

- |                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 「仕事優先」         | ・仕事を優先                  |
|                | ・仕事と地域・個人の生活をともに優先      |
| 「家庭優先」         | ・家庭生活を優先                |
|                | ・家庭生活と地域・個人の生活をともに優先    |
| 「仕事と家庭・地域等の両立」 | ・仕事と家庭生活をともに優先          |
|                | ・仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先 |
| 「その他」          | ・地域・個人の生活を優先            |
|                | ・わからない                  |

まず、全体をみると、図表Ⅲ-2-(1)-①のとおり、「希望」では「仕事、家庭生活、地域・個人生活優先」が31.4%と最も多い。次いで「仕事と家庭生活をともに優先」が25.2%で続いている。これら2項目を合計すると56.6%となり、希望する暮らし方としては「仕事と家庭・地域等の両立」が過半数を占めている。それに対して、「仕事を優先」2.4%、「仕事と地域・個人生活をともに優先」6.1%で、合計すると「仕事優先」は8.5%と少ない。また、「家庭生活を優先」17.2%、「家庭生活と地域・個人生活をともに優先」9.6%で、合計すると26.8%であり、「家庭優先」も3割を切っている。

図表Ⅲ-2-(1)-① 仕事や家庭生活などの優先度（全体 N=1,161・%）



一方、「現状」では、「仕事を優先」が40.5%と最も多く、「仕事と地域・個人生活をともに優先」8.0%と合わせると「仕事優先」は48.5%になる。「仕事、家庭生活、地域・個人生活優先」8.1%、

「仕事と家庭生活をともに優先」26.9%で、合計すると35.0%となり、現実の暮らしの中では「仕事と家庭・地域等の両立」は2番目に位置している。それに対し、「家庭生活を優先」7.2%、「家庭生活と地域・個人生活をともに優先」2.9%で、「家庭優先」は合計10.1%と少ない。希望としてはワーク・ライフ・バランスを望みながらも、現状は仕事優先になっている様子がうかがえる。

■男女別では

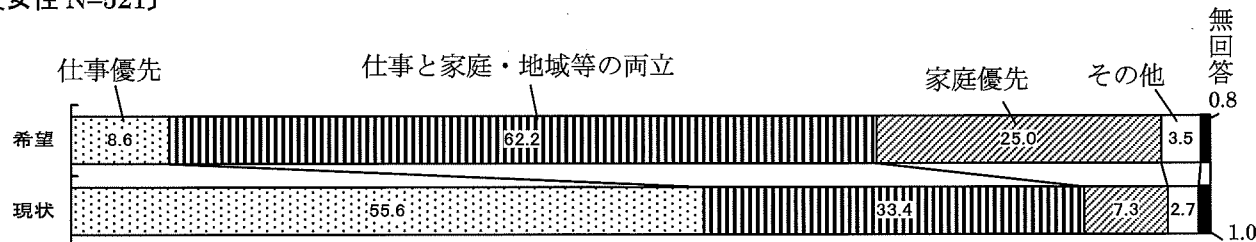
次に男女別で「現状」と「希望」を比べると、図表Ⅲ-2-(1)-②のとおり、女性の場合、「仕事と家庭・地域等の両立」は「現状」33.4%、「希望」62.2%となっている。「仕事優先」は「現状」では55.6%と過半数を占めているが、「希望」としては8.6%ときわめて少ない。「家庭優先」は「現状」7.3%から「希望」25.0%と増加している。

一方、男性では、「仕事と家庭・地域等の両立」は「現状」37.1%、「希望」53.1%となっている。「仕事優先」は「現状」では42.9%だが、「希望」では女性同様8.5%ときわめて少ない。「家庭優先」は「現状」12.5%から「希望」28.3%と増加している。

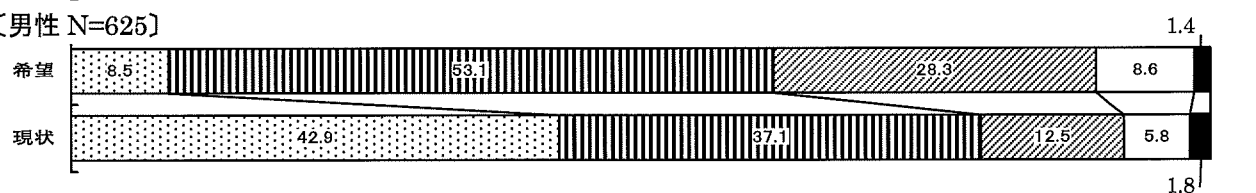
女性と男性を比べると、「現状」では女性のほうが「仕事優先」が高く、「希望」では女性のほうが「仕事と家庭・地域等の両立」が高い。逆に「家庭優先」は「現状」も「希望」も男性のほうが高い。

図表Ⅲ-2-(1)-② 仕事や家庭生活などの優先度（男女別・%）

〔女性 N=521〕



〔男性 N=625〕



## (2) 生活時間（問12）

平日の一日どのようなことに時間を過ごしているかについて、「家事・育児・介護」「仕事」「通勤」「余暇」「社会活動」の5項目に分けてたずねた。生活時間は男女差が大きいことから、男女別で詳述する。

まず、平均時間をみると、図表Ⅲ-2-(2)-①のとおり、「家事・育児・介護」は女性が3時間3分、男性が1時間40分で、女性のほうが1時間20分程度多い。「仕事」は女性が8時間54分、男性が9時間29分で、男性のほうが30分程度多い。「通勤」は男女とも同じである。「余暇」は女性が1時間50分、男性が2時間39分で、男性のほうが50分程度多い。「社会活動」は男女ともに30分未満ときわめて少ないが、その中でも女性はわずか6分となっている。

図表Ⅲ-2-(2)-① 生活時間（男女別・平均）

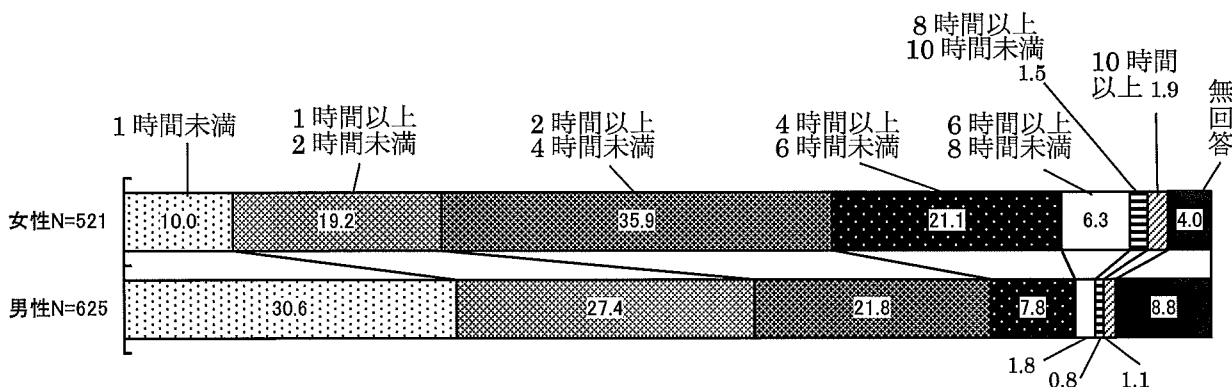
	家事・育児・介護	仕事	通勤	余暇	社会活動
女性 N=521	3時間03分	8時間54分	59分	1時間50分	6分
男性 N=625	1時間40分	9時間29分	59分	2時間39分	20分

### ■家事・育児・介護について

男女別でみると、図表Ⅲ-2-(2)-②のとおり、女性は「2時間以上4時間未満」が35.9%と最も多い。次いで「4時間以上6時間未満」が21.1%で、合計すると57.0%で、半数を超える。

これに対し、男性は「1時間未満」が30.6%と最も割合が高く、次いで「1時間以上2時間未満」が27.4%で、合計すると2時間未満の合計は58.0%と過半数を占める。「家事・介護・育児」の負担が、より女性にかかっていることがうかがえる。

図表Ⅲ-2-(2)-② 家事・育児・介護（男女別・%）



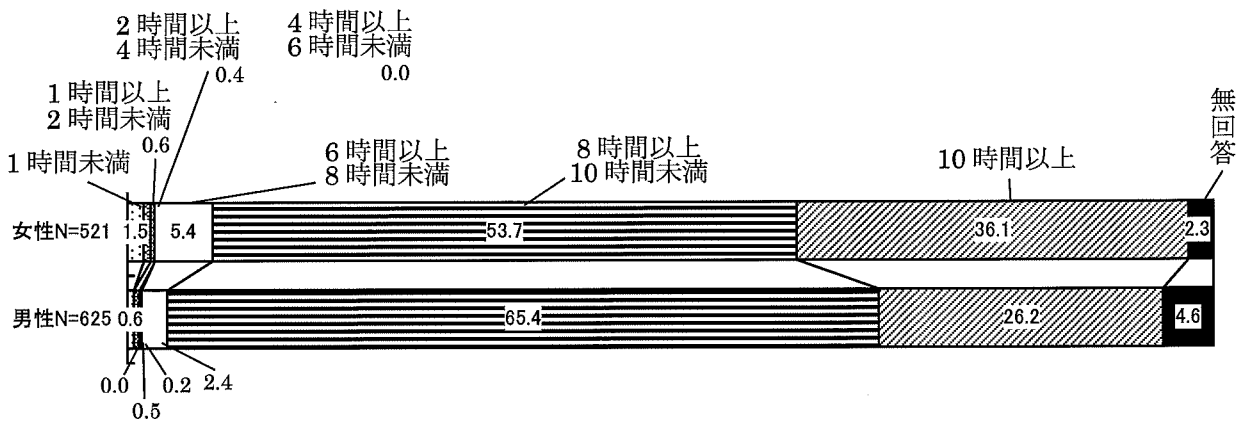


■仕事について

男女別でみると、図表Ⅲ-2-(2)-③のとおり、女性は「8時間以上10時間未満」が53.7%で過半数を占める。次いで「10時間以上」が36.1%で、合計すると89.8%となり、ほとんどの女性が8時間以上仕事をしている。

男性でも上位の順位は同じだが、「8時間以上10時間未満」が65.4%と女性より割合が多く、10時間以上働いている割合は、女性のほうが多い。ただし、「仕事」の平均時間を比べると、男性のほうが35分長い。男性で長時間勤務の場合は、勤務時間が非常に長い傾向にあることがわかる。

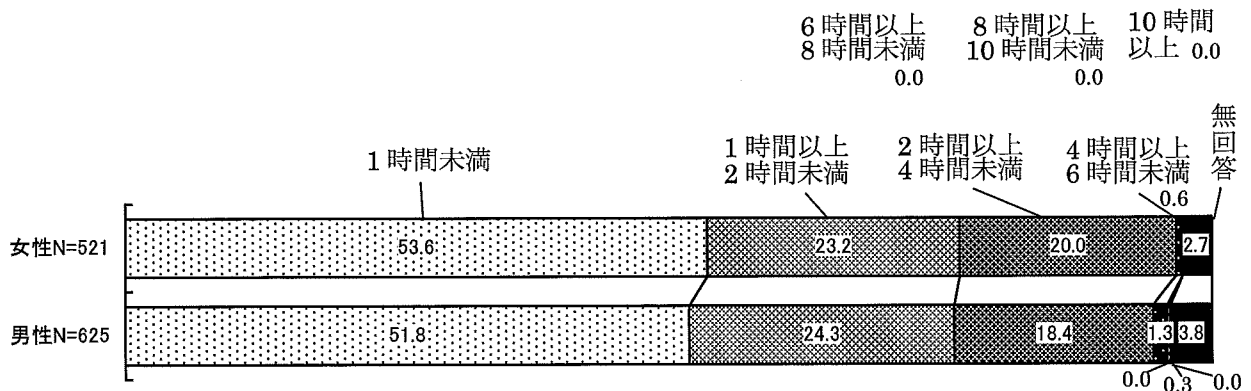
図表Ⅲ-2-(2)-③ 仕事（男女別・%）



■通勤について

男女別でみると、図表Ⅲ-2-(2)-④のとおり、「1時間未満」が女性53.6%、男性51.8%といずれも最も多い。次いで「1時間以上2時間未満」23.2%、「2時間以上4時間未満」20.0%で、4時間未満の合計が、女性で96.8%、男性で94.5%と全体のほとんどを占める。どの時間も男女差はあまりなく、平均通勤時間も男女ともに59分である。

図表Ⅲ-2-(2)-④ 通勤（男女別・%）

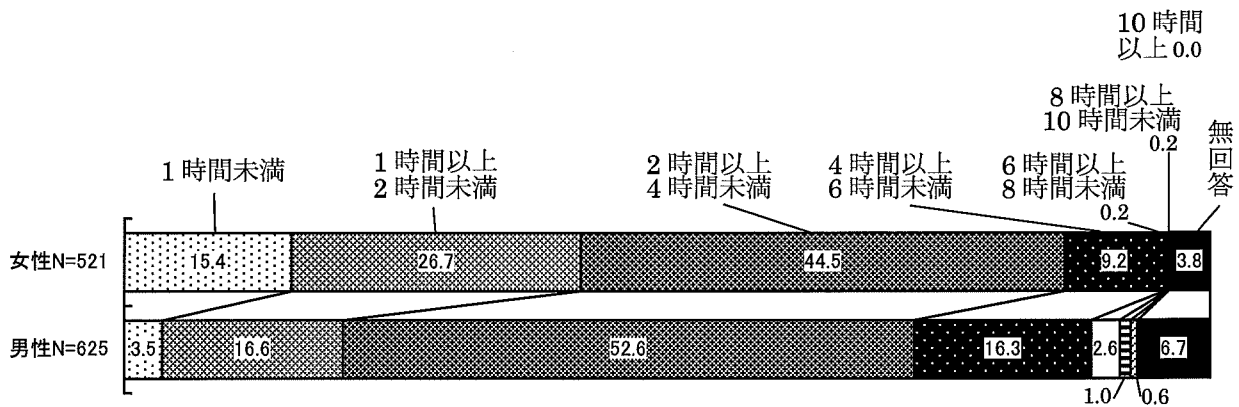


■余暇について

男女別でみると、図表Ⅲ-2-(2)-⑤のとおり、女性は「2時間以上4時間未満」が44.5%と最も多い。次いで「1時間未満」15.4%、「1時間以上2時間未満」26.7%で4時間未満の合計が86.6%となる。男性は「2時間以上4時間未満」が52.6%と過半数を占め、最も多い。ただ次ぐ「1時間以上2時間未満」16.6%と、「4時間以上6時間未満」16.3%は拮抗している。「1時間未満」は3.5%と少ない。

平均時間を比べても、男性の方が49分長く、「家事・育児・介護」とは逆の傾向を示している。

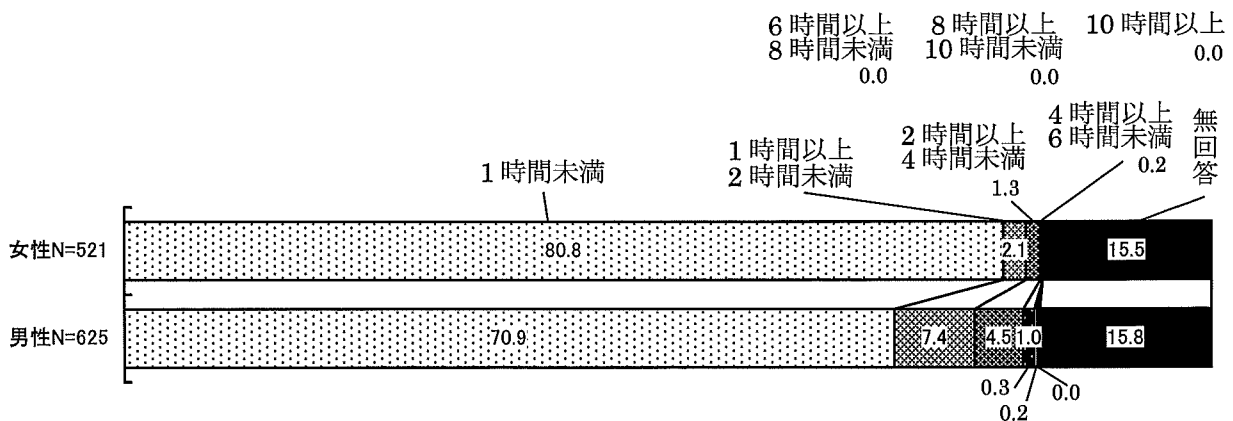
図表Ⅲ-2-(2)-⑤ 余暇（男女別・%）



■社会活動について

男女別でみると、図表Ⅲ-2-(2)-⑥のとおり、「1時間未満」が女性80.8%、男性70.9%であり、男女ともに平日社会活動をする時間はあまりとれていない。特に女性は、平均時間でも6分と非常に少なく、社会活動にかかわる時間のなさがうかがえる。男性は、「1時間以上2時間未満」7.4%、「2時間以上4時間未満」4.5%で、4時間未満の合計が11.9%で、女性の5.2%と比較すると、社会活動に携わる時間が若干多い。

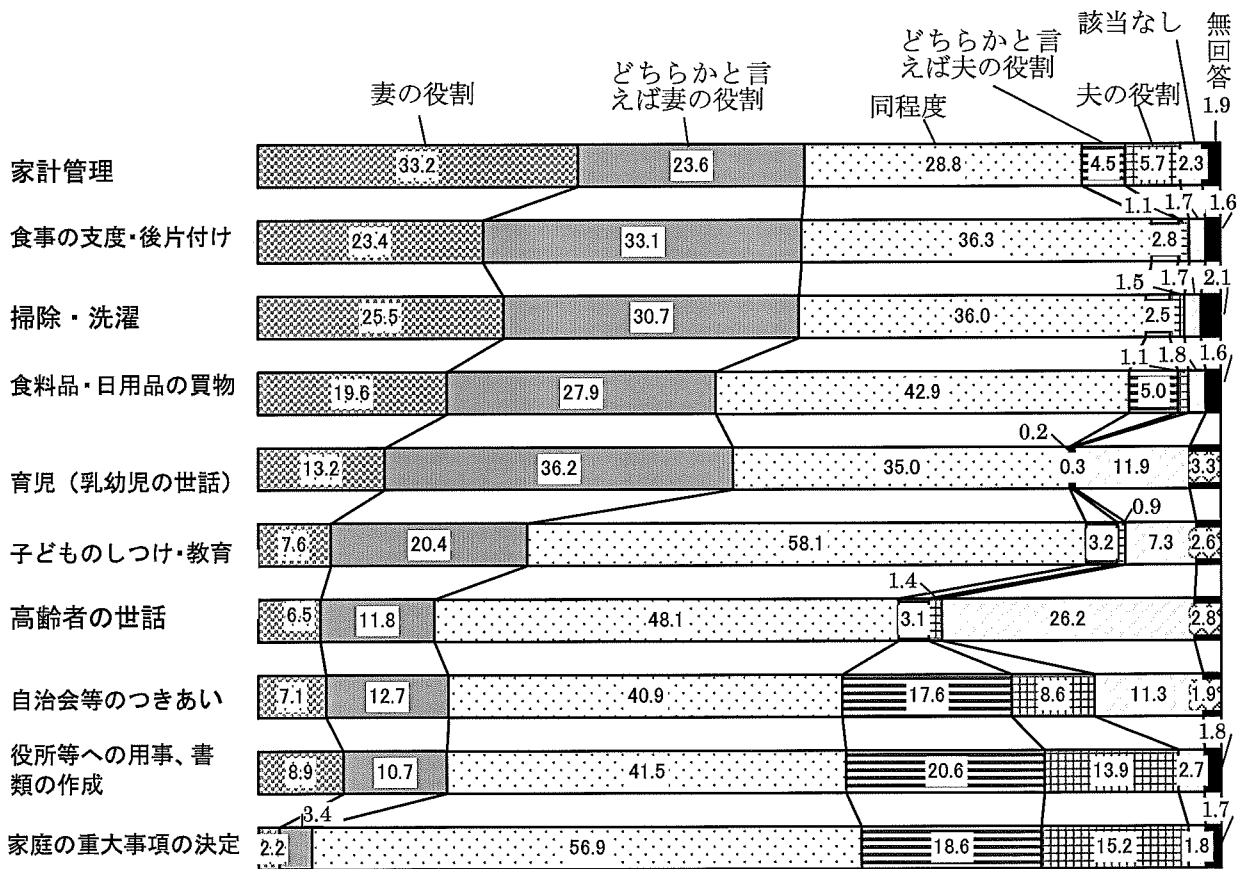
図表Ⅲ-2-(2)-⑥ 社会活動（男女別・%）



### (3)家事・育児・介護の夫婦の役割分担（問11）

日常生活で、家事・育児・介護などの役割を夫婦でどのように分担しているかたずねた。選択肢は「家計管理」「食事の支度・片付け」「掃除・洗濯」「食料品・日用品の買物」「育児（乳幼児の世話）」「子どものしつけ・教育」「高齢者の世話」「自治会等地域のつきあい」「役所等への用事・書類の作成」「家庭の重大問題の決定」の10項目である。

図表Ⅲ-2-(3)-① 家事・育児・介護の夫婦の役割分担（全体・％・N=1,161）



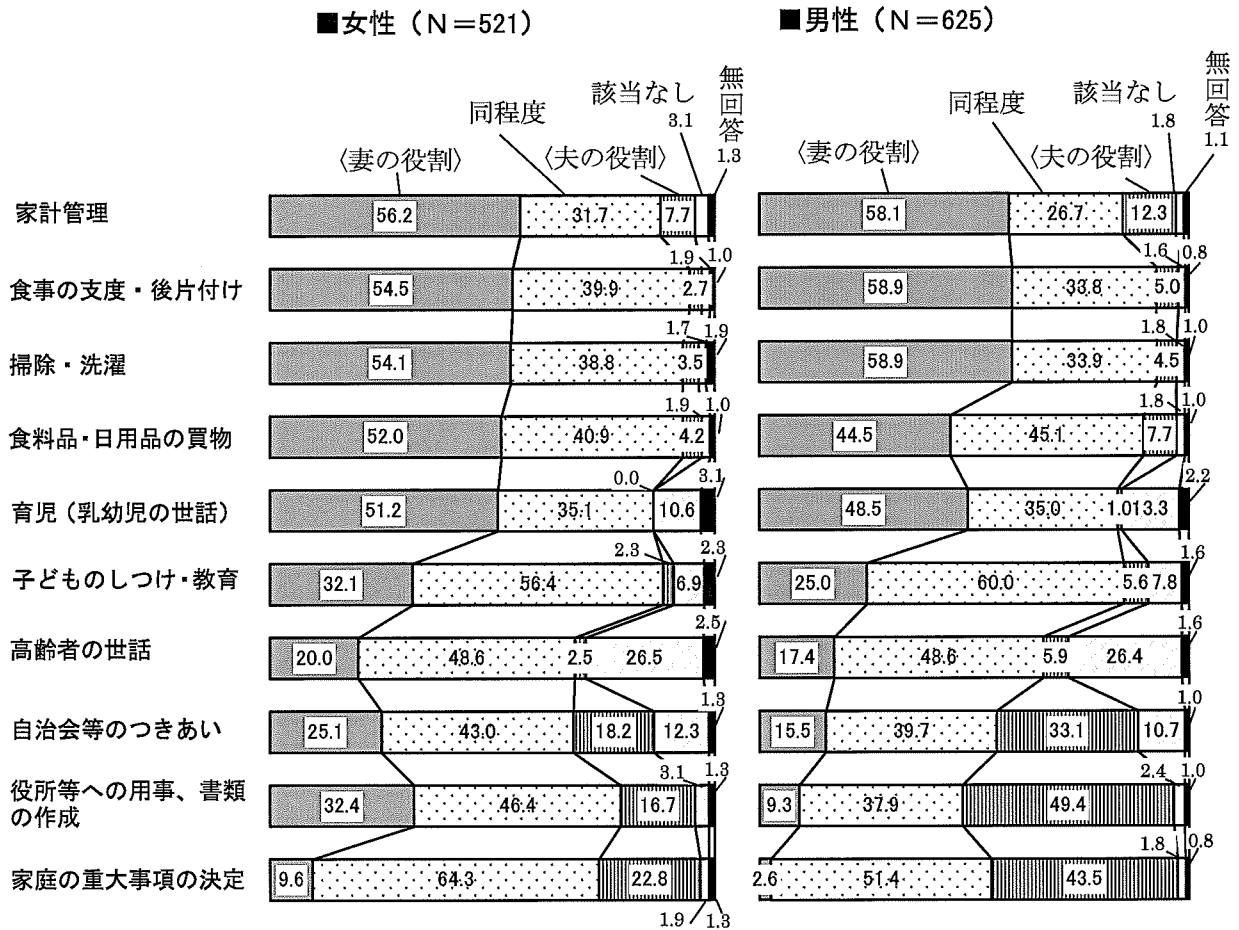
全体で見ると、図表Ⅲ-2-(3)-①のとおり、「妻の役割」で多いのは、「家計管理」33.2%、「掃除・洗濯」25.5%、「食事の支度・後片付け」23.4%である。「妻の役割」と「どちらかと言えば妻の役割」を合わせると（以下〈妻の役割〉）、最も多いのが「家計管理」56.8%、「食事の支度・後片付け」56.5%、「掃除・洗濯」56.2%で、いずれも半数を超えている。いわゆる家事労働は、妻が果たしている場合が多いことが読み取れる。〈妻の役割〉で最も少ないのは、「家庭の重大事項の決定」の5.6%である。

「同程度」では、「子どものしつけ・教育」58.1%、「家庭の重大事項の決定」56.9%と、この2項目については夫婦がともにかかわっている割合が多い。

「夫の役割」と「どちらかと言えば夫の役割」（以下〈夫の役割〉）では、「役所等への用事・書類の作成」が34.5%、「家庭の重大事項の決定」が33.8%と3割を超えた。「自治会等のつきあい」も

26.2%と3番目に多く、対外的な役割や重大事項の決定については、夫の役割となっている傾向がある。逆に少ないのは、「育児（乳幼児の世話）」0.5%、「食事の支度・後片付け」3.9%となっている。

図表Ⅲ—2—(3)—② 家事・育児・介護の夫婦の役割分担（男女別・%）



役割分担を男女別にみると、図表Ⅲ—2—(3)—②のとおり、「家計管理」「食事の支度・後片付け」「掃除・洗濯」は、微差ではあるが、男性のほうがより高い割合で〈妻の役割〉としており、それ以外の項目については、すべて女性が〈妻の役割〉としている割合が上回っている。

「同程度」をみると、男性が女性を上回っているのは「食料品・日用品の買物」で4.2ポイント、「子どものしつけ・教育」で3.6ポイントのみプラスとなっていて、ほかの項目は女性のほうが「同程度」の役割と考えている割合が同じか、高くなっている。

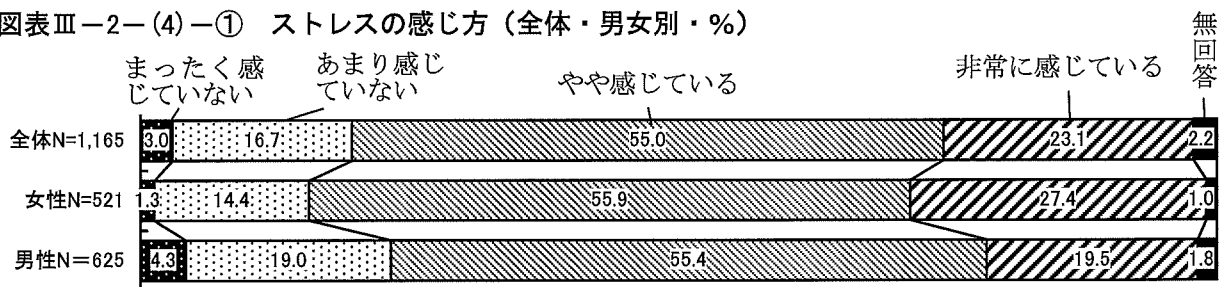
〈夫の役割〉としているのは、すべて男性が女性を上回っている。特に「役所等への用事、書類の作成」49.4%、「家庭の重大事項の決定」43.5%と、半数近くの男性が〈夫の役割〉としている。「役所への用事、書類の作成」が32.7ポイント、「家庭の重大事項の決定」が20.7%女性より上回っている。男女による性別役割のとらえ方の差異が大きい。

#### (4) ストレスの感じ方 (問13)

日頃の生活の中でストレスを感じているかどうかについてたずねたところ、図表Ⅲ-2-(4)-①のとおり、全体では、「まったく感じていない」3.0%、「あまり感じていない」16.7%で、合計するとストレスを「感じていない」は19.7%と少ない。それに対して、「やや感じている」55.0%、「非常に感じている」23.1%で、合計すると「感じている」は78.1%ときわめて多い。

男女別では、女性は「まったく感じていない」1.3%、「あまり感じていない」14.4%で、合計すると「感じていない」は15.7%となる。それに対し「やや感じている」55.9%、「非常に感じている」27.4%で、合計すると「感じている」は83.3%に及ぶ。一方、男性の場合は、「まったく感じていない」4.3%、「あまり感じていない」19.0%で、合計すると「感じていない」は23.3%となり、女性よりも多い。それに対し「やや感じている」55.4%、「非常に感じている」19.5%で、合計すると「感じている」が74.9%となる。日常のストレスは、女性のほうが男性よりも高い。

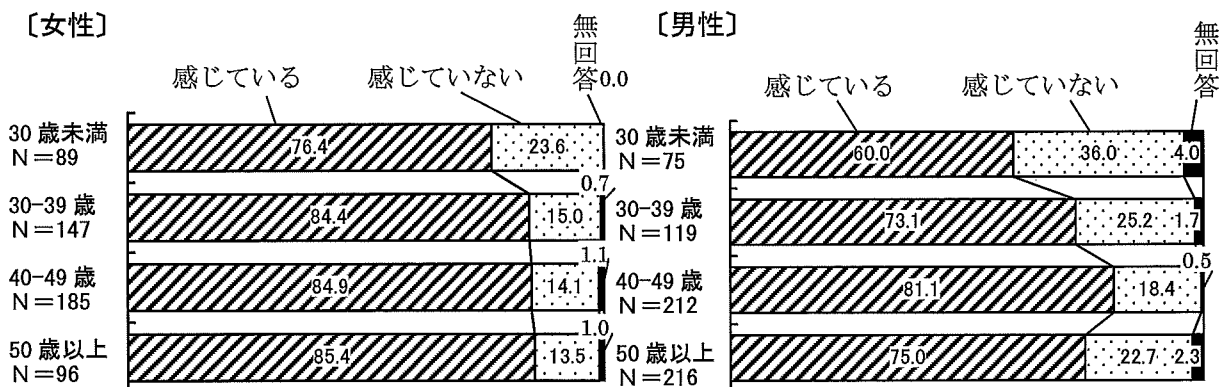
図表Ⅲ-2-(4)-① ストレスの感じ方 (全体・男女別・%)



#### ■ 男女別年代別では

男女別年代別では、図表Ⅲ-2-(4)-②のとおり、女性の場合、「感じている」（「非常に感じている」「やや感じている」の合計）は30歳未満では7割台だが、30歳以上では8割台と多くなる。一方、男性の場合、「感じている」は30歳未満が6割と最も低く、40-49歳が8割台で最も高い。年代によって違いがあると言える。また、どの年代でも、男性より女性のほうが「感じている」が高く、特に30歳未満では16.4ポイント女性が男性を上回っている。

図表Ⅲ-2-(4)-② ストレスの感じ方 (男女別・年代別・%)



### 3. 職業生活について

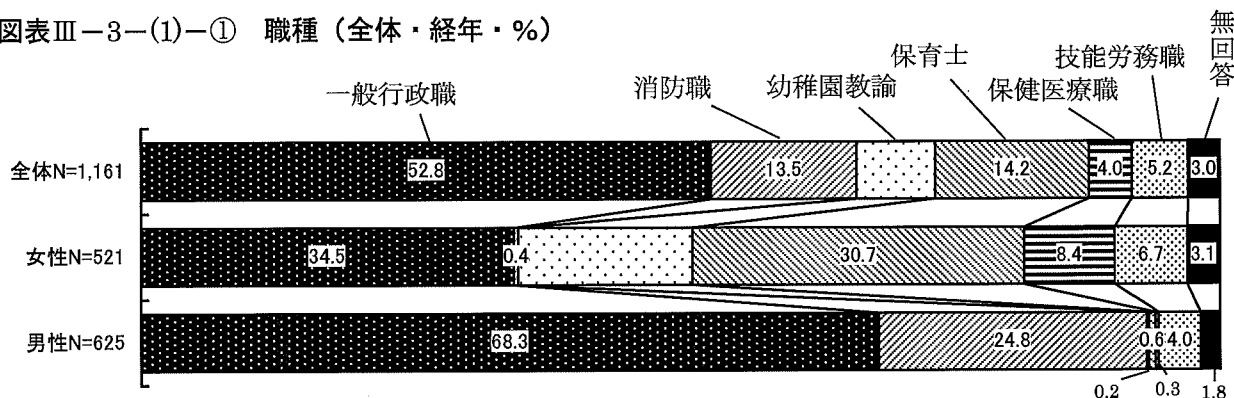
#### (1) 職種 (F3)

職種についてたずねたところ、図表Ⅲ-3-(1)-①のとおり、全体では、「一般行政職」が最も多く過半数を占めている。次いで「保育士」「消防職」「幼稚園教諭」「技能労務職」「保健医療職」と続くが、これらの職者はいずれも1割台かそれ以下である。

職種は男女間の違いが大きい。女性は「一般行政職」と「保育士」がともに3割台を占めている。次いで「幼稚園教諭」が1割台、「保健医療職」「技能労務職」「消防職」が1割未満だが、特に「消防職」は0.4%ときわめて少ない。一方、男性の場合は「一般行政職」が7割近くを占めて最も多く、次いで「消防職」が24.8%で続いている。そのほかの職種はどれも1割未満であり、女性と比べると職種に偏りがある。

なお、職種については18年度調査でも調べているが、分類方法が異なるため単純に比較はできない。ただし、全体では「一般行政職」（18年度調査では「一般事務職」）が最も多く、男女別では女性が「一般行政職」と「保育士」、男性が「一般行政職」と「消防職」が多いこと、男性に職種の偏りがあることなどの傾向は変わっていない。

図表Ⅲ-3-(1)-① 職種 (全体・経年・%)

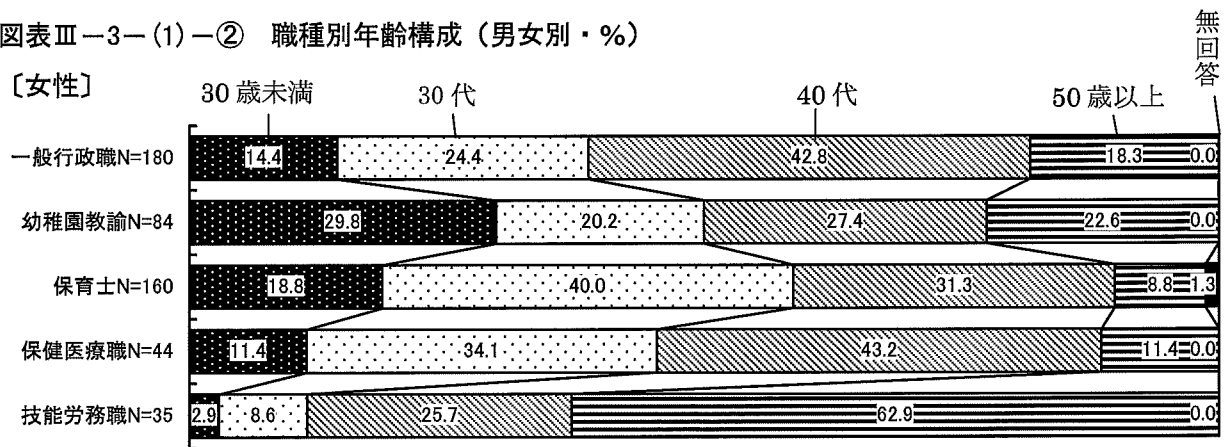


#### ■ 職種別の年齢構成は

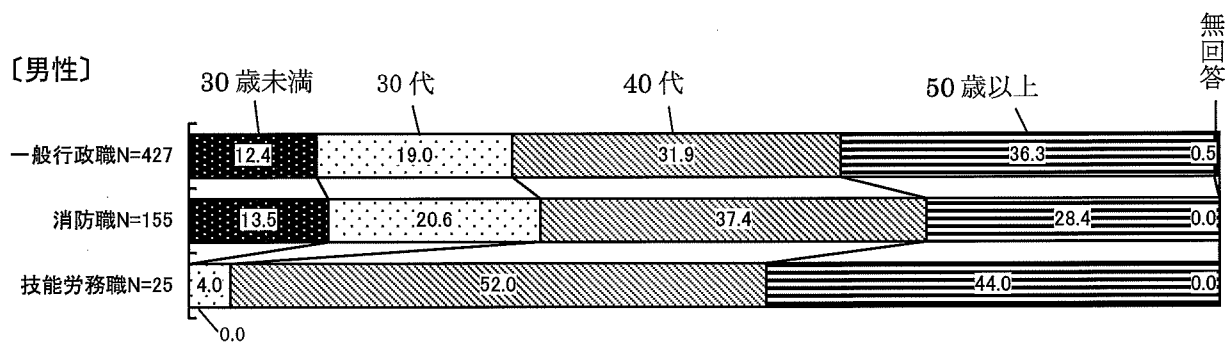
男女別にそれぞれの職種の年齢構成を調べたところ、図表Ⅲ-3-(1)-②のとおり、女性の場合、「一般行政職」では42.8%、「保健医療職」では43.2%と、40代が最も多い。「保育士」は30代が40.0%と最も多いが、40代も3割台を占めている。「技能労務職」は50歳以上が6割以上で若い世代は少ない。それに対して、「幼稚園教諭」はどの年代も2割台でバランスのよい年齢構成になっている。

一方、男性は、「一般行政職」「消防職」とともに40代と50歳以上の合計が6割台と多く、「技能労務職」はさらに40代50歳以上の合計が9割以上を占めている。どの職種も30代以下が少ない。

図表Ⅲ-3-(1)-② 職種別年齢構成(男女別・%)



「消防職」は全体数が少ないため図表化していない



「幼稚園教諭」「保育士」「保健医療職」は全体数が少ないため図表化していない

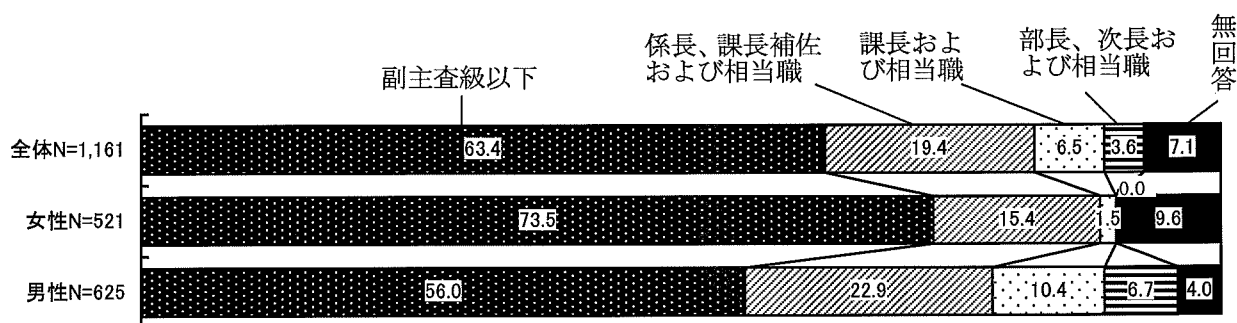
## (2) 補職名 (F4)

補職名(役職名)についてたずねたところ、図表Ⅲ-3-(2)-①のとおり、全体では、「副主査級以下」が63.4%で最も多い。次いで「係長、課長補佐および相当職」19.4%、「課長および相当職」6.5%、「部長、次長および相当職」3.6%と続いている。

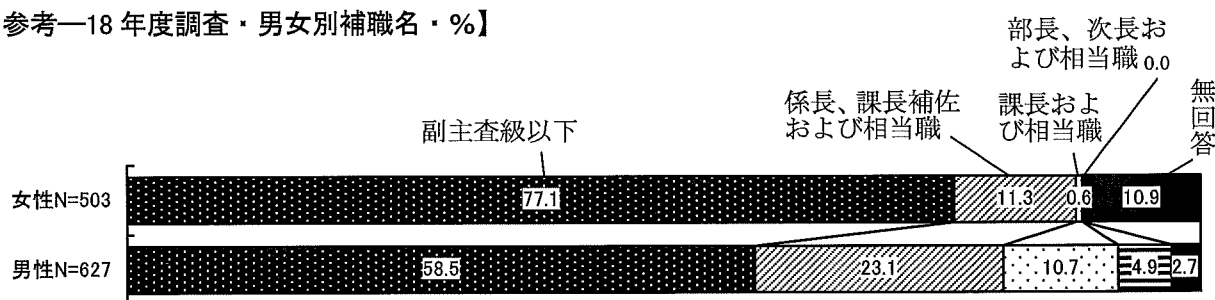
男女別では、女性は「副主査級以下」が73.5%で最も多く、次いで「係長、課長補佐および相当職」15.4%、「課長および相当職」1.5%と続き、「部長、次長および相当職」はゼロである。一方、男性の場合は、「副主査級以下」が56.0%で最も多く、次いで「係長、課長補佐および相当職」22.9%、「課長および相当職」10.4%、「部長、次長および相当職」6.7%と続いている。「副主査級以下」以外はどの補職名を男性が女性を上回っている。

18年度調査と比べても、その傾向は変わっていない。18年度調査でも、女性は「課長および相当職」は0.6%と少なく、「部長、次長および相当職」はゼロとなっていた。

図表Ⅲ-3-(2)-① 補職名(全体・男女別・経年・%)



【参考—18年度調査・男女別補職名・%】

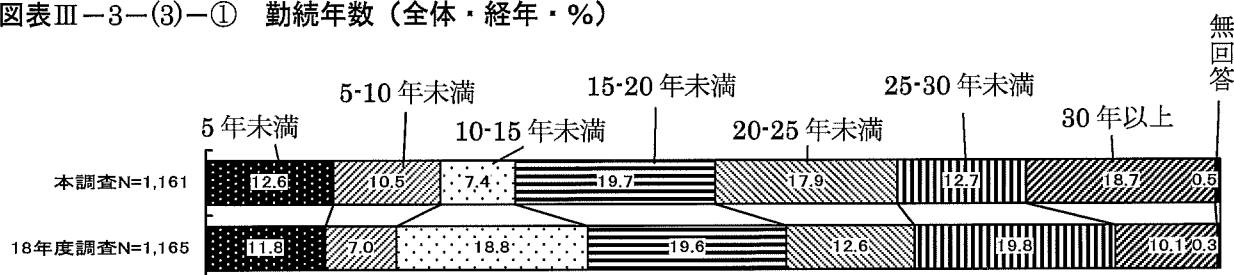




### (3) 勤続年数（問1）

図表Ⅲ-3-(3)-①のとおり、全体では、「15・20年未満」19.7%、「30年以上」18.7%、「20・25年未満」17.9%で続いている。18年度調査と比べると、「30年以上」が8.6ポイント増加しているが、「5年未満」「5・10年未満」も増加しており、勤続年数のバランスはよいと言える。

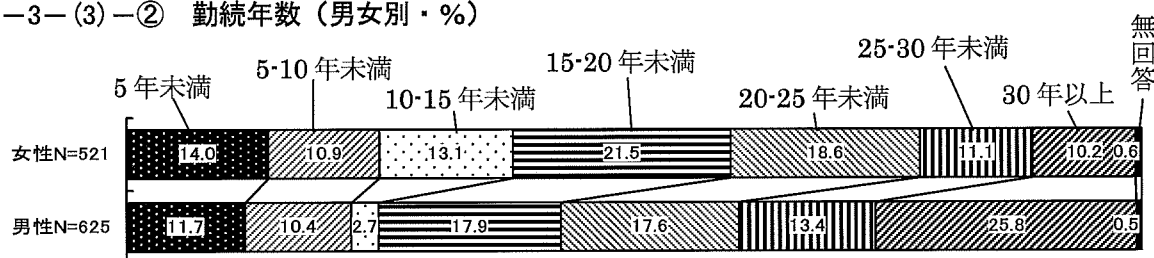
図表Ⅲ-3-(3)-① 勤続年数（全体・経年・%）



#### ■男女別では

男女別では、図表Ⅲ-3-(3)-②のとおり、女性は「15・20年未満」が21.5%で最も多く、次いで「20・25年未満」18.6%、「5年未満」14.0%で続いている。そのほかの選択肢もいずれも1割台である。一方、男性の場合は、「30年以上」が25.8%で4人に1人と多く、次いで「15・20年未満」17.9%、「20・25年未満」17.6%で続いている。女性と比べると、勤続年数が長い割合が多い。

図表Ⅲ-3-(3)-② 勤続年数（男女別・%）



## (4) 育児介護休業制度の利用について

市役所の育児介護休業制度は次のとおりである。これらの制度が必要になった場合の利用意向と利用できない理由についてたずねた。

### 【制度の概要】

育児休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、子の3歳に誕生日前日まで。

部分休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、この6歳の誕生日前日の属する年度の3月31日まで。1日を通じて2時間を超えない範囲で。

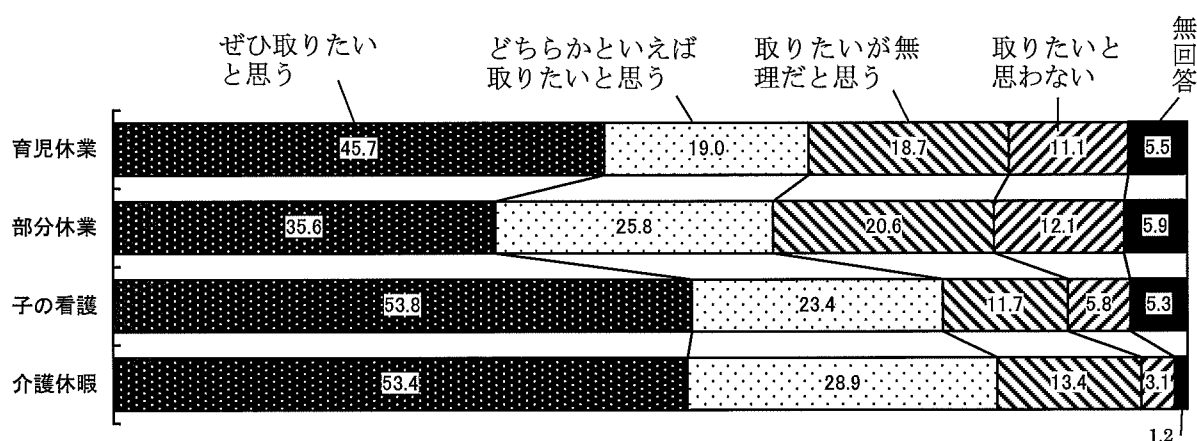
子の看護：特別休暇。中学校就学の始期に達するまでの子の負傷や病気の看護をするための休暇。

介護休暇：介護を必要とする家族について連続6ヵ月の期間内で必要と認められる期間。

### ①利用意向（問2）

図表Ⅲ-3-(4)-①のとおり、全体では、育児休業は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」45.7%と「どちらかといえば取りたいと思う」19.0%の合計）が64.7%、部分休業は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」35.6%と「どちらかといえば取りたいと思う」25.8%の合計）が61.4%、子の看護は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」53.8%と「どちらかといえば取りたいと思う」23.4%の合計）が77.2%、介護休暇は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」53.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」28.9%の合計）が82.3%を占めており、4つの制度ともに「取りたい」の比率がきわめて高くなっている。

図表Ⅲ-3-(4)-① 育児介護休業制度の利用意向（全体・%・N=1,161）

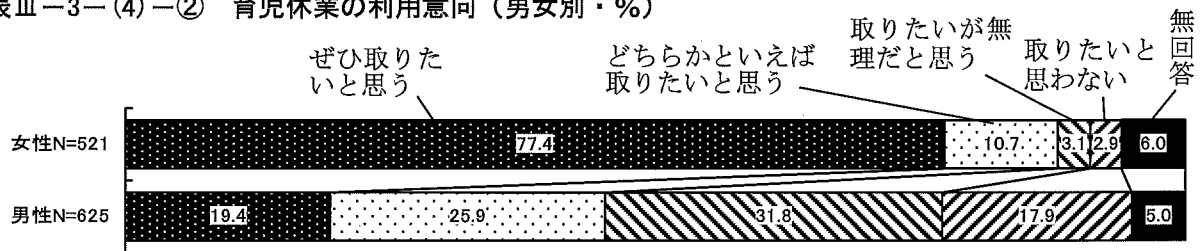


### ■育児休業

まず、育児休業について男女別にみると、図表Ⅲ-3-(4)-②のとおり、女性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」77.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」10.7%の合計）が88.1%で圧倒的に「取りたい」が多くなっている。一方、男性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」19.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」25.9%の合計）が45.3%、「取りたいと思わない」（「取りたいが

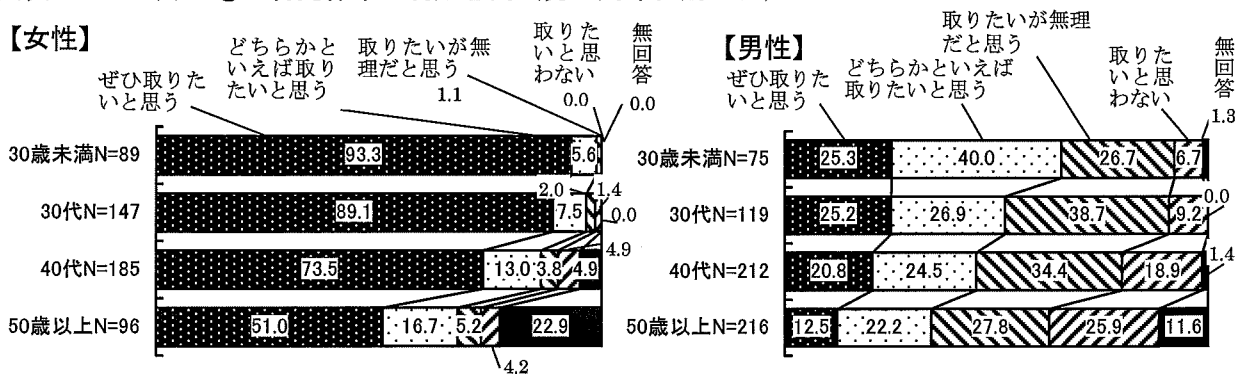
無理だと思う」31.8%と「取りたいと思わない」17.9%の合計)が49.7%で、「取りたいと思わない」が「取りたい」を若干上回っている。

図表Ⅲ-3-(4)-② 育児休業の利用意向(男女別・%)



男女別年代別では、図表Ⅲ-3-(4)-③のとおり、女性はいずれの年代でも強い取得意向を表す「ぜひ取りたい」が最も多い。特に30歳未満、30代では9割前後占めている。一方、男性の場合は、「ぜひ取りたい」よりも「どちらかといえば取りたい」のほうが多い。30歳未満と30代では、両者の合計が5割を超えているが、40代と50歳以上では「取りたいが無理だと思う」「取りたいと思わない」の合計のほうが多い。

図表Ⅲ-3-(4)-③ 育児休業の利用意向(男女別年代別・%)



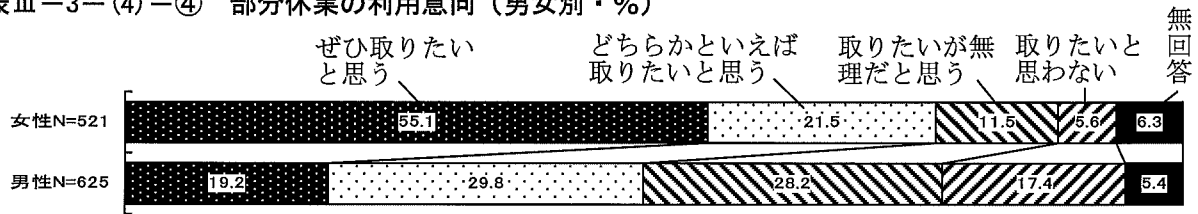
■部分休業

次に部分休業について男女別にみると、図表Ⅲ-3-(4)-④のとおり、女性は「取りたい」(「ぜひ取りたいと思う」55.1%と「どちらかといえば取りたいと思う」21.5%の合計)が76.6%で、育児休業より若干少ないものの「取りたい」がきわめて多くなっている。

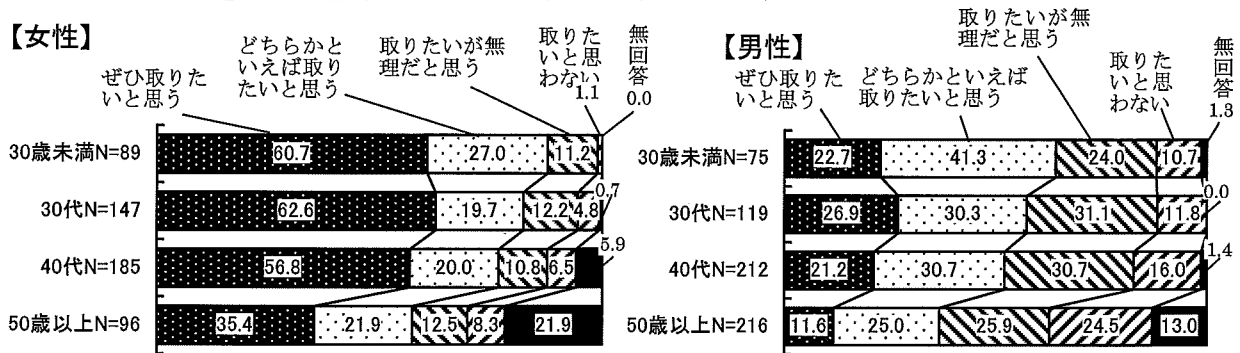
一方、男性は「取りたい」(「ぜひ取りたいと思う」19.2%と「どちらかといえば取りたいと思う」29.8%の合計)が49.0%、「取りたいと思わない」(「取りたいが無理だと思う」28.2%と「取りたいと思わない」17.4%の合計)が45.6%で、育児休業とは逆に「取りたい」が「取りたいと思わない」を若干上回っている。

男女別年代別では、図表Ⅲ-3-(4)-⑤のとおり、女性は育児休業と同様、どの年代も「ぜひ取りたい」が最も多い。一方、男性は、30歳未満と30代は「取りたい」が6割前後、40代でも過半数を占めているが、「取りたいと思うが無理だと思う」も2~3割台を占める。どの年代も女性との差異が大きいと言える。

図表Ⅲ-3-(4)-④ 部分休業の利用意向（男女別・％）



図表Ⅲ-3-(4)-⑤ 部分休業の利用意向（男女別年代別・％）

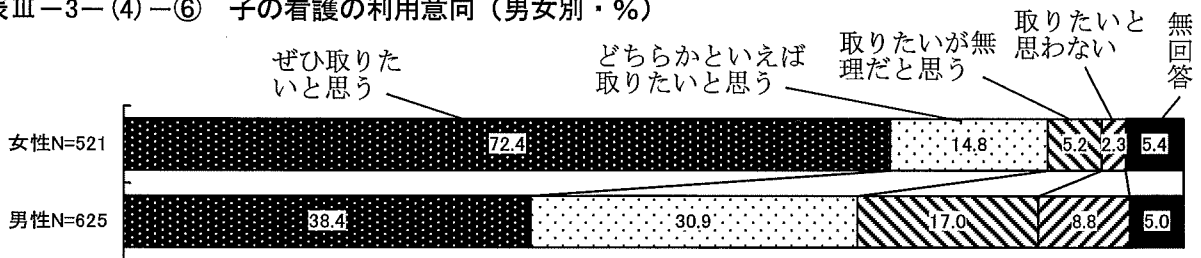


■子の看護

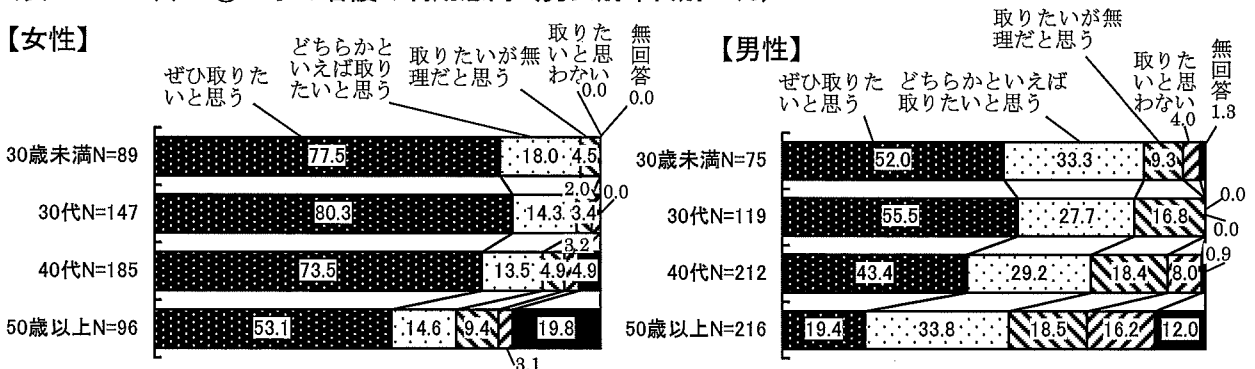
子の看護は全体では「ぜひ取りたいと思う」が4つの制度中最も多かった（53.8%、図表Ⅲ-3-(4)-①）。男女別では、図表Ⅲ-3-(4)-⑥のとおり、女性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」72.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」14.8%の合計）が87.2%と、きわめて多くなっている。

一方、男性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」38.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」30.9%の合計）が69.3%、「取りたいと思わない」（「取りたいが無理だと思う」17.0%と「取りたいと思わない」8.8%の合計）が25.8%で、育児休業や部分休業に比べると取得意向が高い。

図表Ⅲ-3-(4)-⑥ 子の看護の利用意向（男女別・％）



図表Ⅲ-3-(4)-⑦ 子の看護の利用意向（男女別年代別・％）

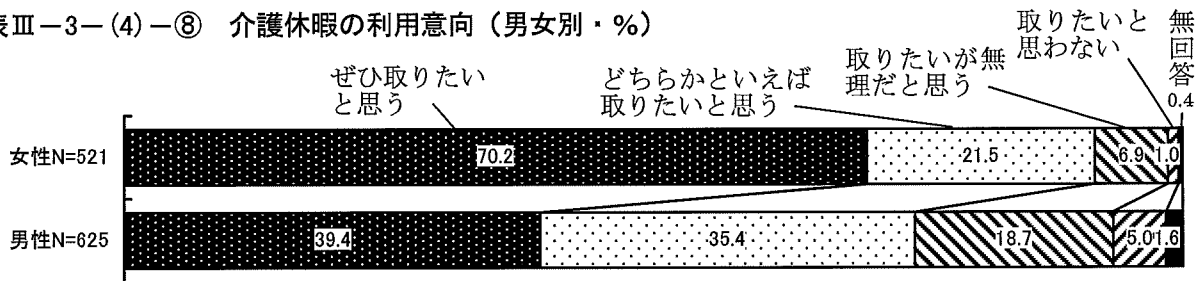


男女別年代別では、図表Ⅲ-3-(4)-⑦のとおり、女性は育児休業と同様、どの年代も「ぜひ取りたい」が最も多い。男性も、育児休業や部分休業と比べると40代までは「ぜひ取りたいと思う」が最も多く、「どちらかといえば取りたいと思う」を合わせると7~8割を占め、取得意向が高くなっている。

### ■介護休暇

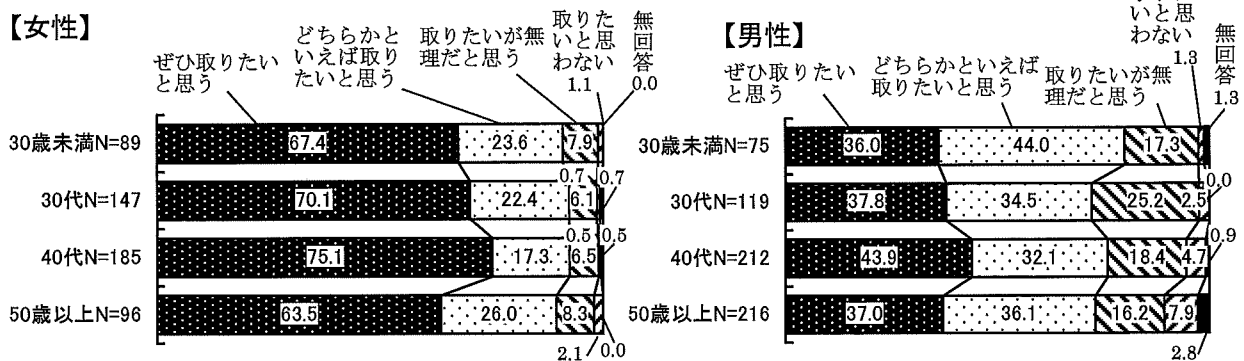
介護休暇は、子の看護と同様、全体では「ぜひ取りたいと思う」が5割を超えていた（図表Ⅲ-3-(4)-①）。男女別では、図表Ⅲ-3-(4)-⑧のとおり、女性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」70.2%と「どちらかといえば取りたいと思う」21.5%の合計）が91.7%と圧倒的に多い。一方、男性は「取りたい」（「ぜひ取りたいと思う」39.4%と「どちらかといえば取りたいと思う」35.4%の合計）が74.8%で、4つの制度のうち最も多くなっている。

図表Ⅲ-3-(4)-⑧ 介護休暇の利用意向（男女別・%）



男女別年代別では、図表Ⅲ-3-(4)-⑨のとおり、女性は育児休業と同様、どの年代も「ぜひ取りたい」が最も多い。男性も、育児休業や部分休業と比べると50歳以上でも7割を超えている。男性にとって介護休暇は、4つの制度のうち最も利用意向が高い。

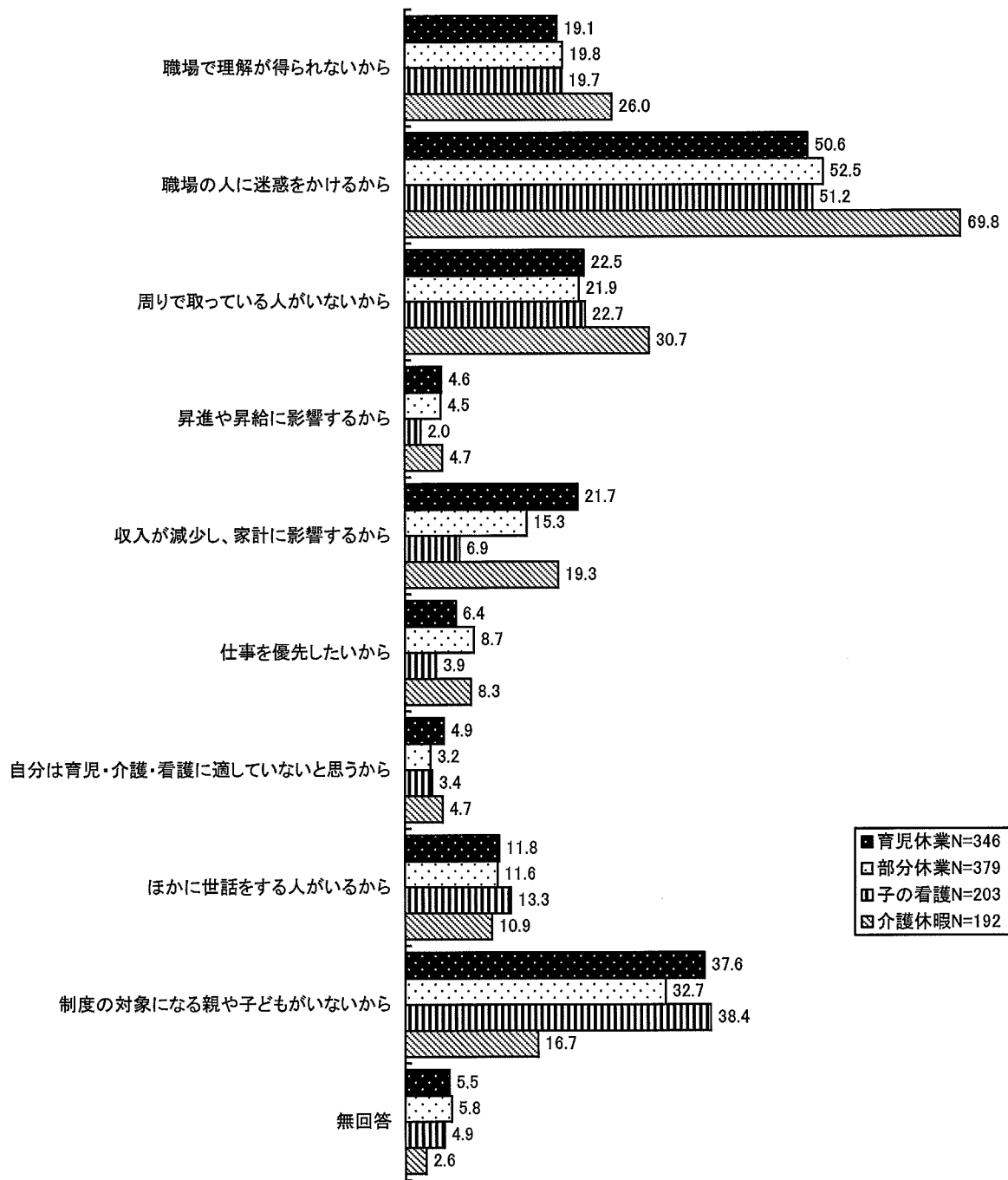
図表Ⅲ-3-(4)-⑨ 介護休暇の利用意向（男女別年代別・%）



### ②取得しない理由（問2-1）

問2で「取りたいが無理だと思う」「取りたいと思わない」と回答した人に、取得しない理由についてたずねた。図表Ⅲ-3-(4)-⑩のとおり、4つの制度とも「職場の人に迷惑をかけるから」が最

図表Ⅲ-3-(4)-⑩ 取得しない理由（全体・％）



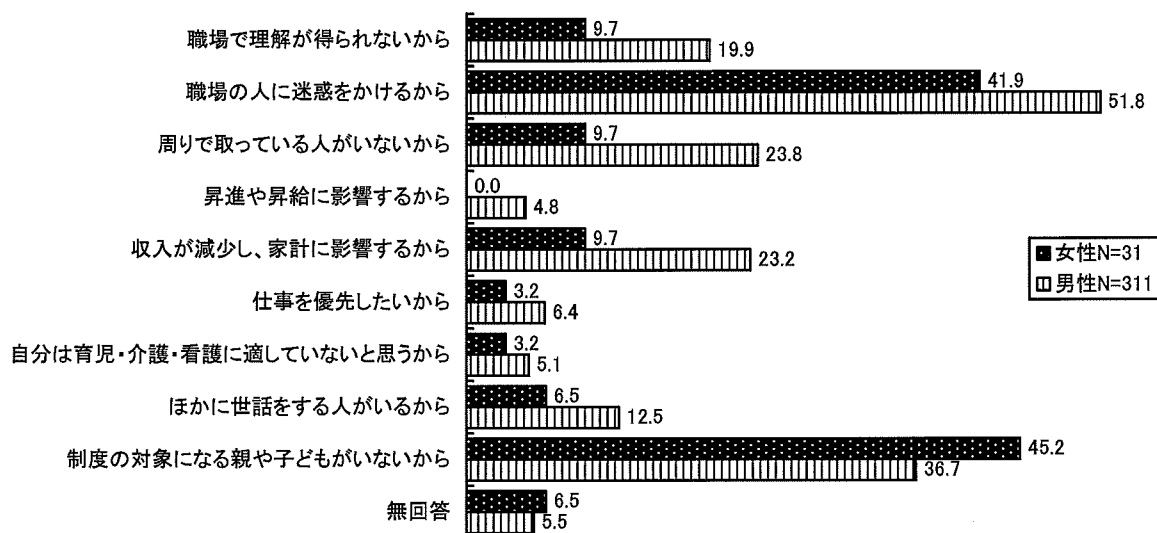
も多く過半数を占めている。特に介護休暇は7割近い。次ぐ「周りで取っている人がいないから」は、育児休業、部分休業、子の看護が2割台、介護休暇が3割台と少なく、「職場の人に迷惑をかけるから」に比べ30ポイント程度低くなっている。育児休業だけは「収入が減少し、家計に影響するから」が21.7%で3位に位置しているが、そのほかの制度は「職場で理解を得られないから」が1割台で3位になっている。

18年度調査にも同様の設問があるが、選択肢の数が異なるため単純に比較できない。ただし「職場の人に迷惑をかけるから」が4つの制度とも4~6割台で1位になっており、そのほかの選択肢はどれも2割台以下と少なくなっている。

### ■育児休業を取得しない理由

図表Ⅲ-3-(4)-⑪のとおり、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多いが、男性は過半数を占めており、女性を9.9ポイント上回っている。次いで、男性は「周りで取っている人がいないから」「収入が減少し、家計に影響するから」「職場で理解が得られないから」と続くが、いずれも2割程度と少ない。女性の比率はさらに少ない。

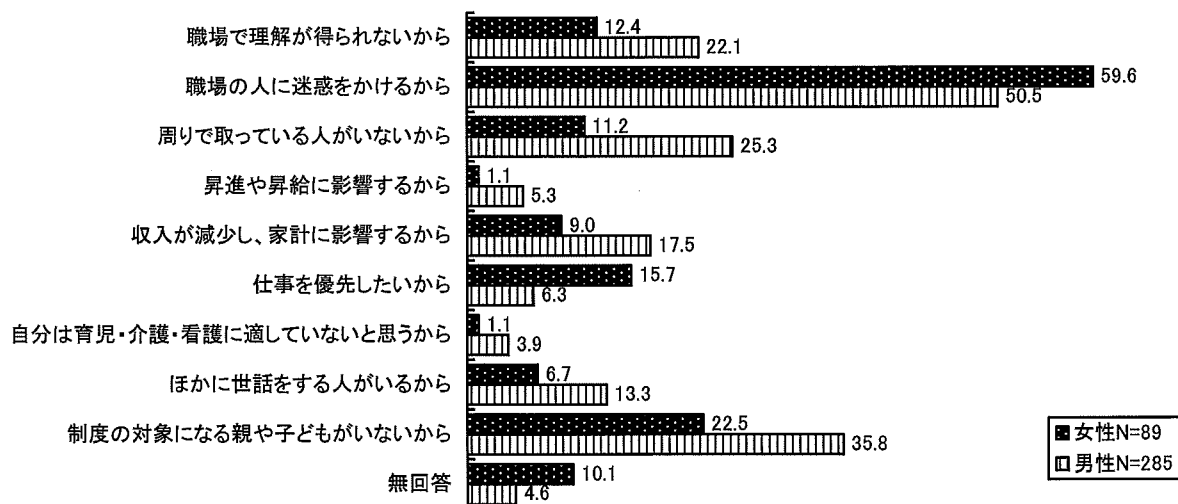
図表Ⅲ-3-(4)-⑪ 育児休業を取得しない理由（男女別・%）



### ■部分休業を取得しない理由

図表Ⅲ-3-(4)-⑫のとおり、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多く、5割を超えているが、男性より女性のほうが多くなっている。次いで、女性は「仕事を優先したいから」が15.7%で2位に位置している。男性は「周りで取っている人がいないから」「職場で理解が得られないから」が2割台で続いている。

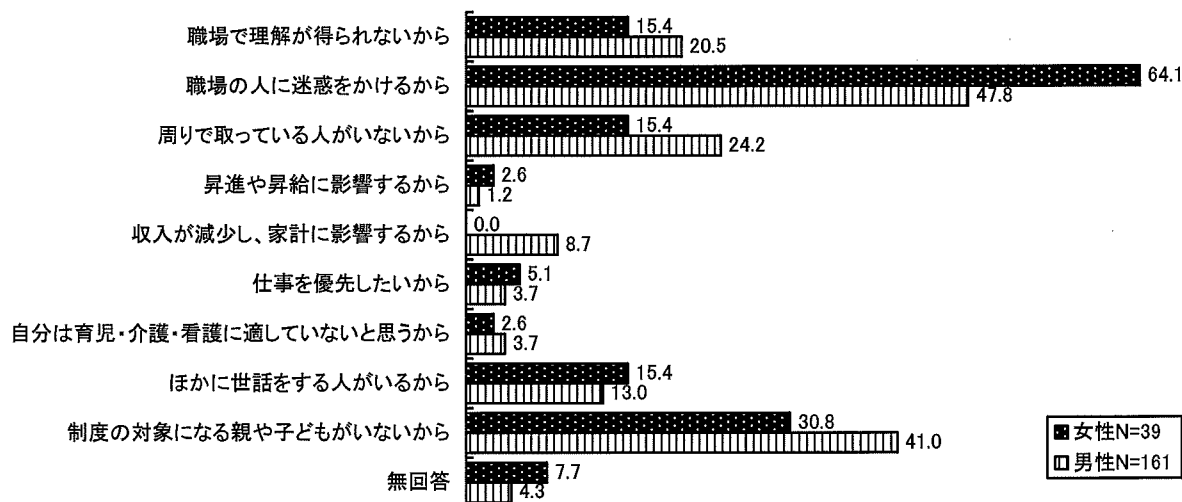
図表Ⅲ-3-(4)-⑫ 部分休業を取得しない理由（男女別・%）



### ■子の看護を取得しない理由

図表Ⅲ-3-(4)-⑬のとおり、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多いが、女性は6割を超えているものの、男性は4割台である。次いで、男女とも「周りで取っている人がいないから」「職場で理解が得られないから」が1~2割台で続いている。

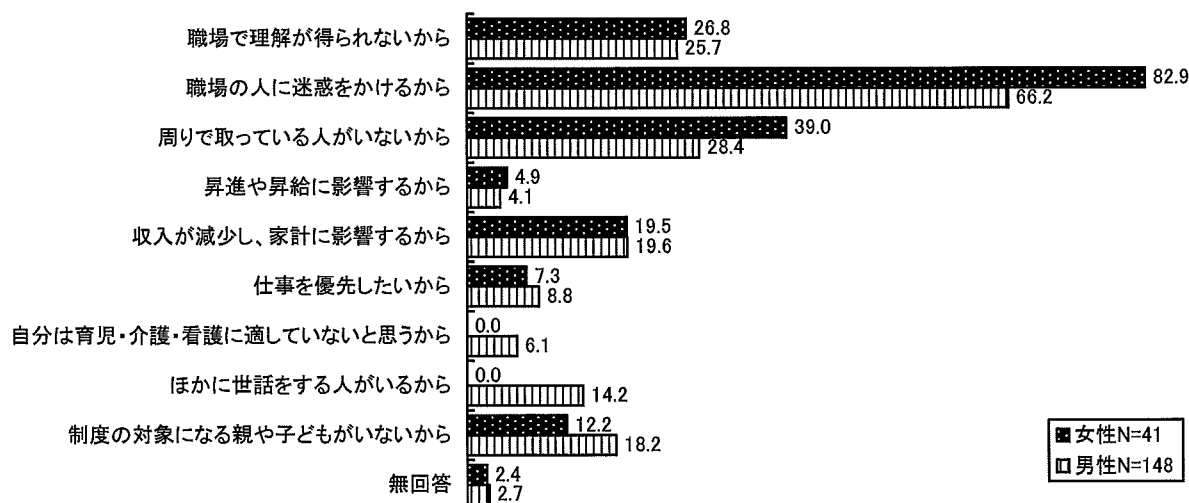
図表Ⅲ-3-(4)-⑬ 子の看護を取得しない理由（男女別・%）



### ■介護休暇を取得しない理由

図表Ⅲ-3-(4)-⑭のとおり、そのほかの制度と同様に、男女ともに「職場の人に迷惑をかけるから」が最も多く、女性は8割台、男性は6割台を占めている。次いで、男女とも「周りで取っている人がいないから」「職場で理解が得られないから」が2~3割台で続いている。

図表Ⅲ-3-(4)-⑭ 介護休暇を取得しない理由（男女別・%）

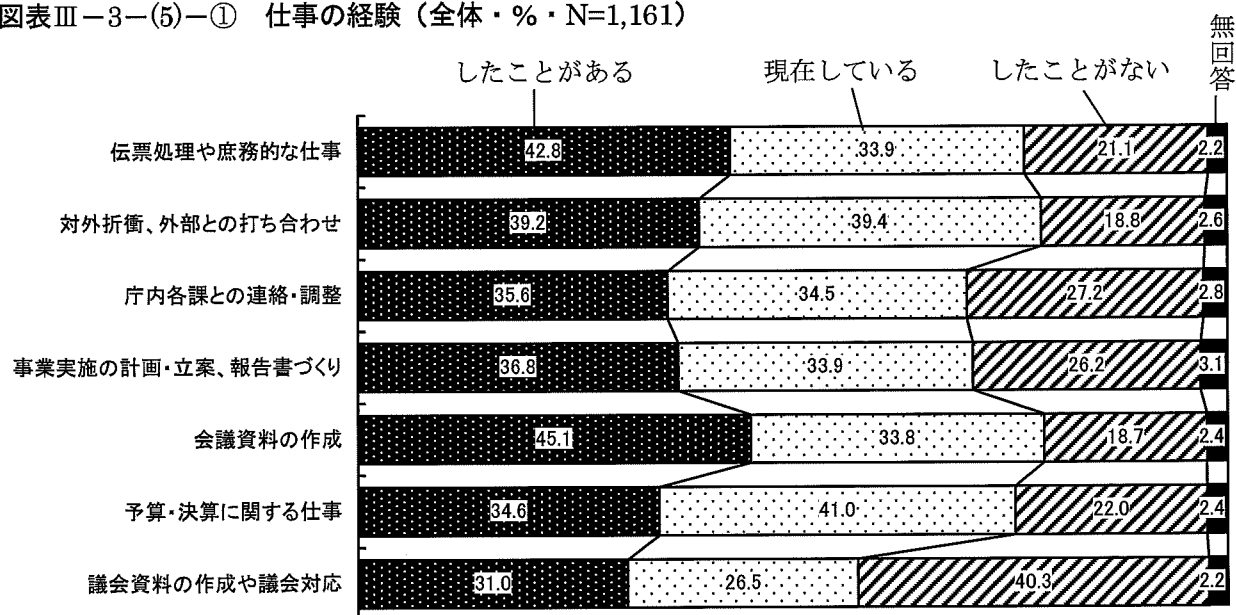




## (5) 仕事の経験 (問 7)

7 項目の職務について経験の有無をたずねたところ、図表Ⅲ-3-(5)-①のとおり、全体ではどの項目も「したことがある」が 3~4 割台を占めて多く、「現在している」を合わせるとどの項目も過半数に達している。それに対して「したことがない」は、「議会資料の作成や議会対応」が 40.3% であるほか、1~2 割台と少ない。

図表Ⅲ-3-(5)-① 仕事の経験 (全体・%・N=1,161)



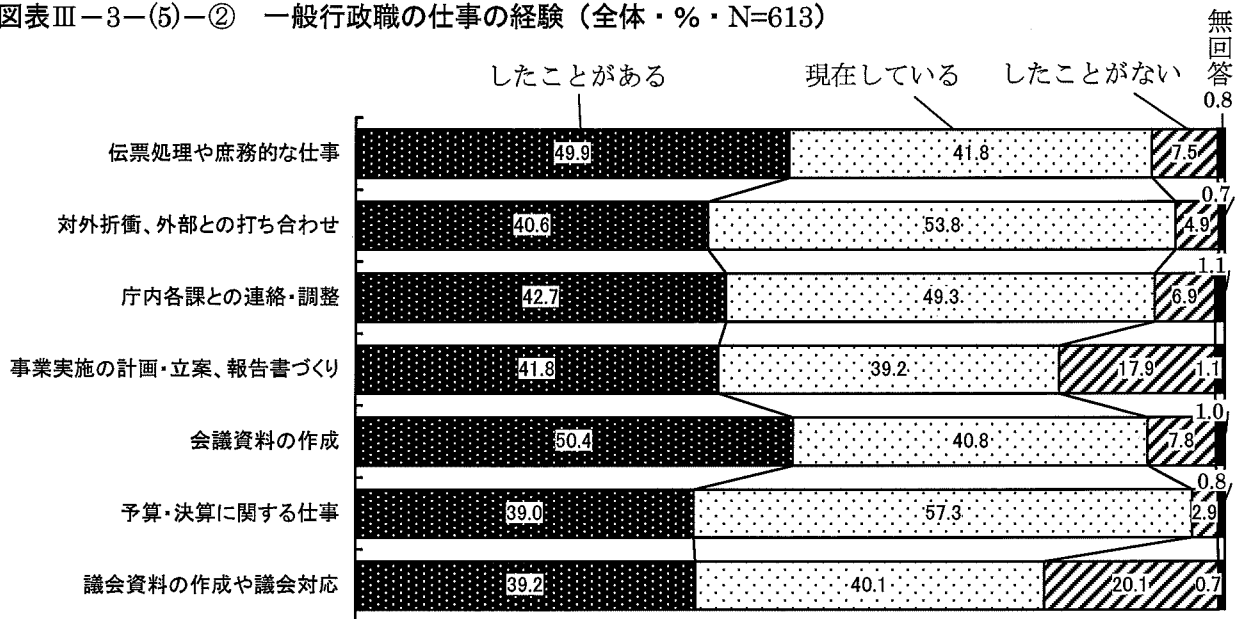
### ■一般行政職の仕事の経験

ここでは専門職を除く一般行政職について詳細を述べることにする。これら 7 項目の職務は一般行政職が行うことが多い。図表Ⅲ-3-(5)-②にみるとおり、「したことがある」はどの項目も 4 割前後から 5 割台を占めており、「現在している」を合わせると、「事業実施の計画・立案、報告書づくり」「議会資料の作成、議会対応」のほかは 9 割台に上っている。

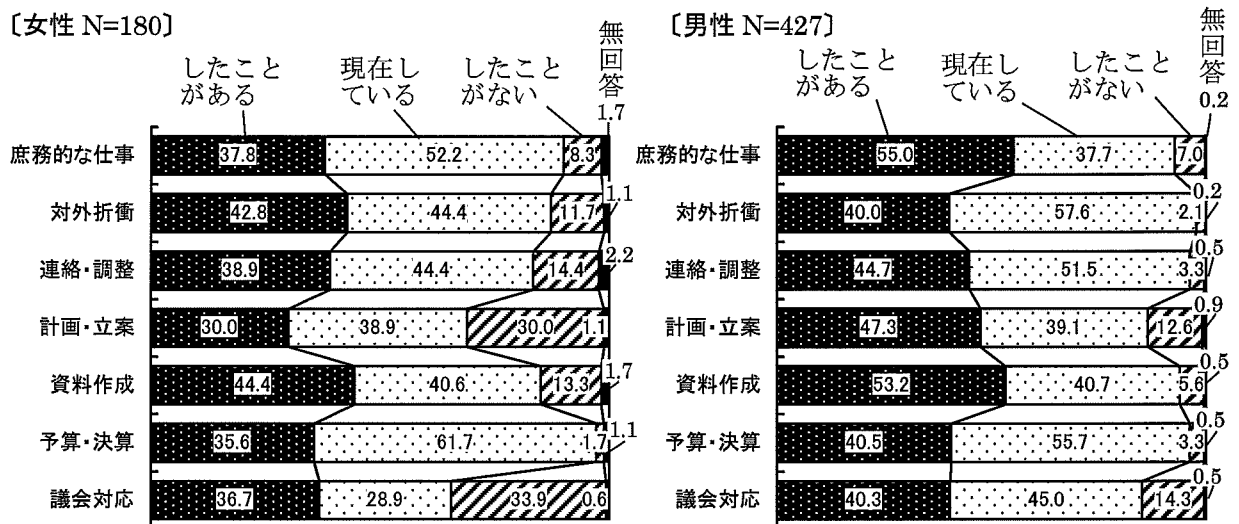
しかし、男女別にみると、図表Ⅲ-3-(5)-③のとおり、違いが大きい。7 項目の職務は、以下のとおり記述する。

伝票処理や庶務的な仕事⇒庶務的な仕事	対外折衝、外部との打ち合わせ⇒対外折衝
庁内各課との連絡・調整⇒連絡・調整	事業実施の計画・立案、報告書づくり⇒計画・立案
会議資料の作成⇒資料作成	予算・決算に関する仕事⇒予算・決算
議会資料の作成や議会対応⇒議会対応	

図表Ⅲ-3-(5)-② 一般行政職の仕事の経験（全体・％・N=613）



図表Ⅲ-3-(5)-③ 一般行政職の仕事の経験（男女別・％）



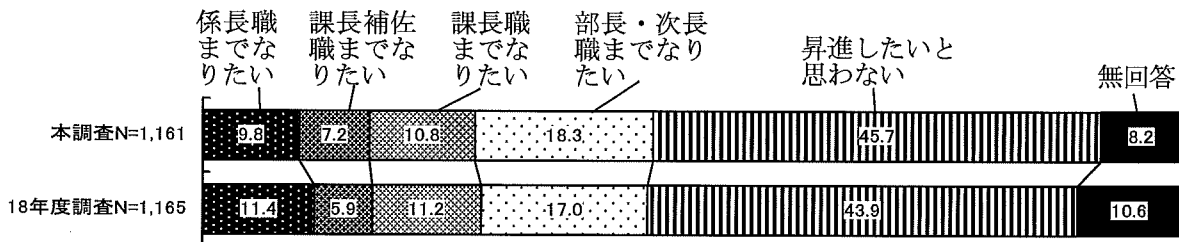
女性は、「したことがある」がどの項目も3～4割台で、「現在している」を合わせると、「庶務的な仕事」「予算・決算」が9割台、「対外折衝」「連絡・調整」「資料作成」が8割台となっているが、「計画・立案」「議会対応」は6割台と少ない。

一方、男性の場合は、どの項目も「したことがある」が4～5割台と多く、「現在している」を合わせると8～9割台を占め、男性が女性よりも仕事経験が多いと言える。そのうち特に、「議会対応」「計画・立案」「連絡・調整」「対外折衝」の順で、男性が女性を10～20ポイント程度上回っている。

## (6) 昇進意向と昇進したいと思わない理由（問3、問3-1）

昇進意向をたずねたところ、図表Ⅲ-3-(6)-①のとおり、全体では「昇進したい」（「係長職までになりたい」9.8%、「課長補佐職までになりたい」7.2%、「課長職までになりたい」10.8%、「部長・次長職までになりたい」18.3%の合計）は46.1%、「昇進したいと思わない」は45.7%で、その比率は拮抗している。その傾向は18年度調査でも同じである。

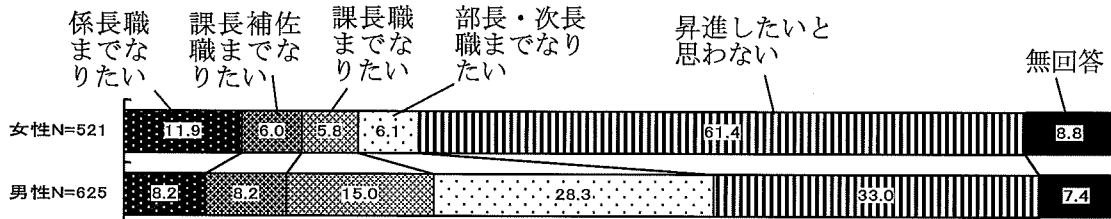
図表Ⅲ-3-(6)-① 昇進意向（全体・経年・%）



### ■男女別では

図表Ⅲ-3-(6)-②のとおり、女性は「昇進したい」が29.8%と少なく、「昇進したと思わない」が61.4%と多い。一方、男性の場合は「昇進したい」が59.7%と多く、中でも「部長・次長職までになりたい」が3割近くを占めている。それに対して、「昇進したいと思わない」は33.0%と少なく、男女の違いが際立っている。

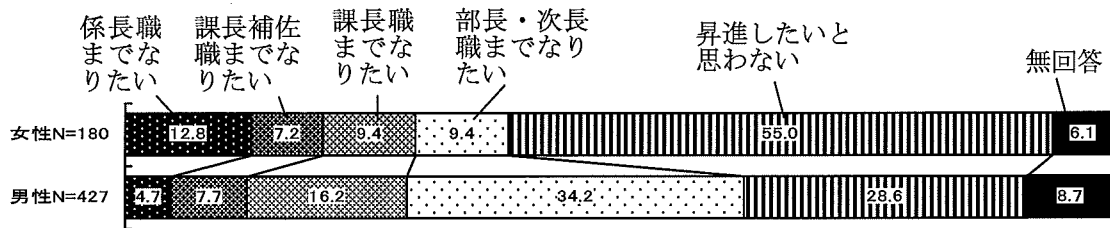
図表Ⅲ-3-(6)-② 昇進意向（男女別・%）



女性の場合、幼稚園教諭や保育士、保健医療職などの専門職が多いこともこの数値に反映されている。そこで、男女の差異を比べやすい一般行政職についてみると、図表Ⅲ-3-(6)-③のとおり、一般行政職においても、上記の傾向はほとんど変わらなかった。

一般行政職の女性は「昇進したい」が38.8%で、女性全体よりは昇進意向が高くなっている。しかし「昇進したいと思わない」は55.0%と過半数を占めている。一方で、男性は「昇進したい」が62.8%と男性全体よりも若干高く、「昇進したいと思わない」は28.6%と少ない。一般行政職においても、女性の昇進意向の低い様子がうかがえる。

図表Ⅲ-3-(6)-③ 一般行政職の昇進意向（男女別・％）

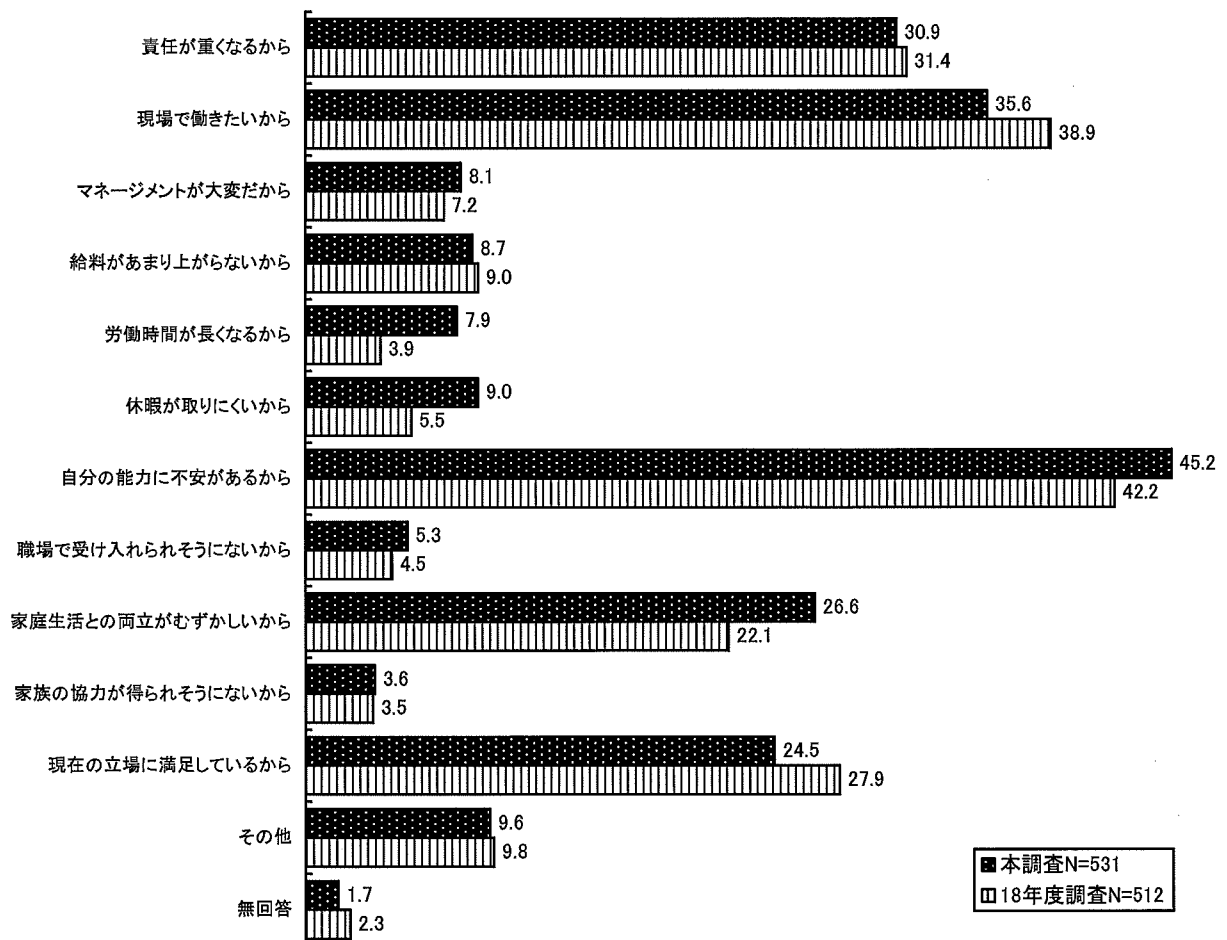


■昇進したいと思わない理由（問 3-1）

図表Ⅲ-3-(6)-④のとおり、全体では「自分の能力に不安があるから」が45.2%で最も多い。次いで、「現場で働きたいから」35.6%、「責任が重くなるから」30.9%、「家庭生活との両立がむずかしいから」26.6%、「現在の立場に満足しているから」24.5%と続き、これらの選択肢で上位5位までを占めている。そのほかの選択肢はいずれも1割以下である。

18年度調査と比べても、この傾向は同じだが、「自分の能力に不安があるから」「家庭生活との両立がむずかしいから」が本調査のほうが若干増加している。

図表Ⅲ-3-(6)-④ 昇進したいと思わない理由（全体・経年・％）

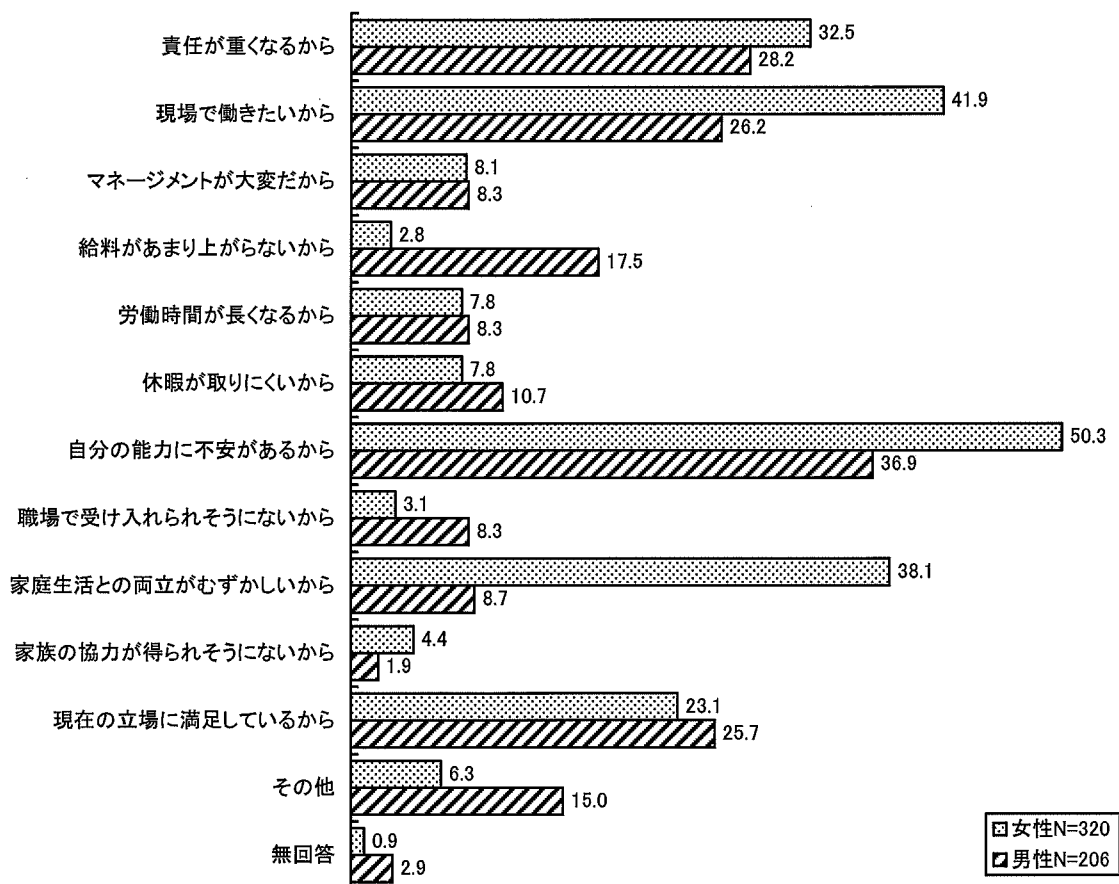


■男女別では

図表Ⅲ-3-(6)-⑤のとおり、女性は「自分の能力に不安があるから」が50.3%で最も多い。次いで「現場で働きたいから」41.9%、「家庭生活との両立がむずかしいから」38.1%、「責任が重くなるから」32.5%と続いている。「現在の立場に満足しているから」も2割を超えている。

一方、男性の場合は、「自分の能力に不安があるから」36.9%、次いで「責任が重くなるから」28.2%、「現場で働きたいから」26.2%、「現在の立場に満足しているから」25.7%と続いている。そのほかの選択肢は1割台以下である。女性に多い「家庭生活との両立がむずかしいから」は8.7%ときわめて少なく、女性との開きは29.4ポイントに上っている。

図表Ⅲ-3-(6)-⑤ 昇進したいと思わない理由（男女別・%）



■上位5位までの男女別年代別は

図表Ⅲ-3-(6)-⑥のとおり、「自分の能力に不安があるから」は男女ともに年代による違いはそれほど大きくはない。女性はその年代も5割前後、男性は4割前後となっている。

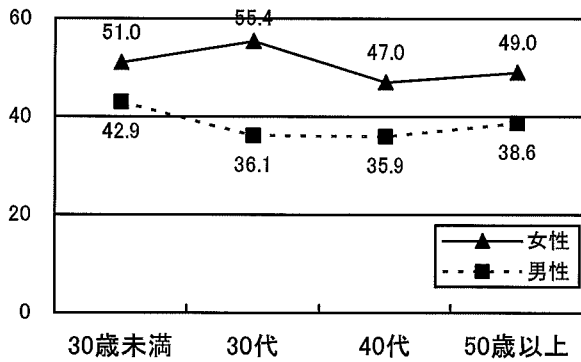
それに対して、「現場で働きたいから」は年代によって違いあがる。女性は30歳未満では5割を超えているが、40代では36.5%で16.4ポイントの開きがある。男性も30歳未満では42.9%と高いが、50歳以上では19.3%にまで下がる。50歳以上で男女差が大きい点も特徴的である。

「責任が重くなるから」は、女性の場合30歳未満では23.5%と少ないが、30歳を超えると3割台に増加する。一方、男性は逆に30歳未満で42.9%ときわめて高く、30歳を超えると2~3割台に減

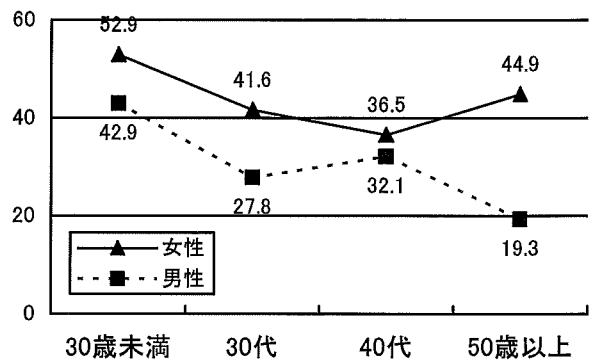
少する。「家庭生活との両立がむずかしいから」は男女の開きがきわめて大きく、30歳未満～40代で30ポイント前後、女性が男性を上回っている。「現在の立場に満足しているから」は、女性は年代による差異がほとんどないが、男性は年代を重ねるごとに高くなり、30歳未満と50歳以上では36.1ポイントの開きとなっている。

図表Ⅲ-3-(6)-⑥ 昇進したいと思わない理由（男女別年代別・上位5位まで・%）

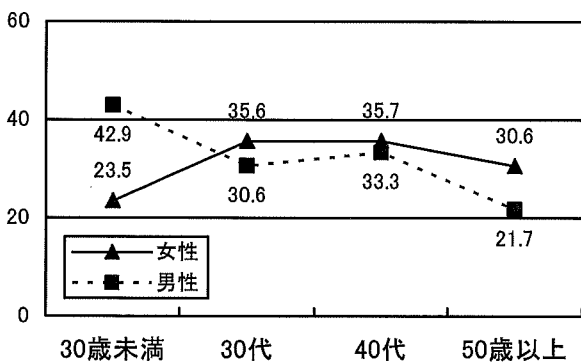
〔自分の能力に不安があるから〕



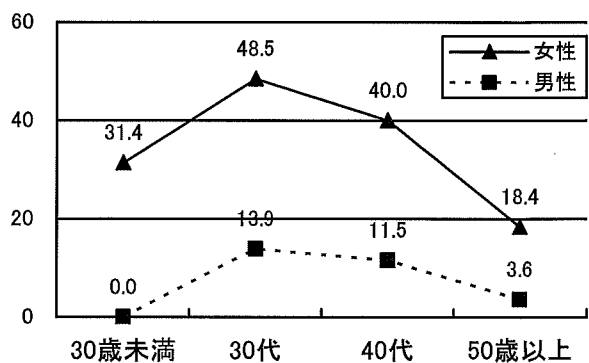
〔現場で働きたいから〕



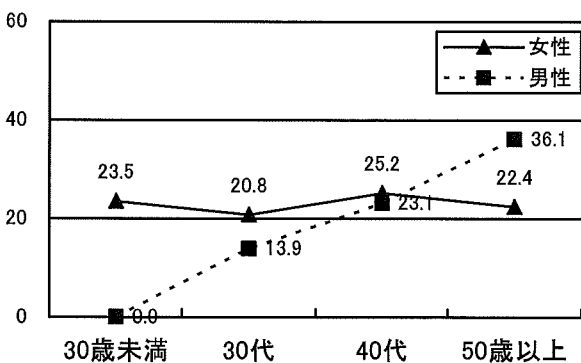
〔責任が重くなるから〕



〔家庭生活との両立がむずかしいから〕



〔現在の立場に満足しているから〕



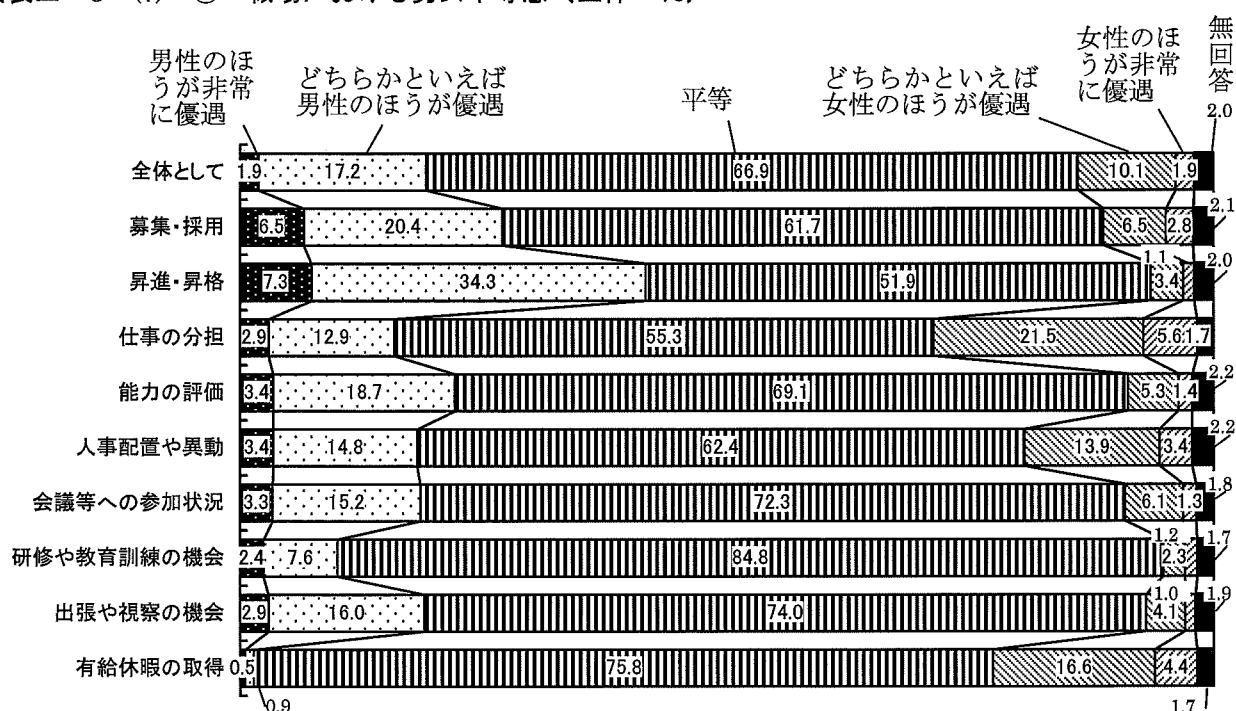
## (7) 職場における男女の平等感（問5）

職場における男女平等感について10項目にわたってたずねたところ、図表Ⅲ-3-(7)-①のとおり、すべての項目で「平等」が過半数を占めている。「全体として」は66.9%だが、「研修や教育訓練の機会」84.8%、「有給休暇の取得」75.8%、「会議等への参加状況」72.3%などが高い比率を占めている。最も「平等」が低いのは「昇進・昇格」51.9%、次いで「仕事の分担」55.3%である。

次に「男性のほうが非常に優遇」「どちらかといえば男性のほうが優遇」についてみると、「昇進・昇格」が最も多く、男性優遇（両者の合計）が41.6%を占める。しかし、そのほかの項目は2割台以下であり、必ずしも男性優遇感が高いとは言えない。女性優遇（「女性のほうが非常に優遇」「どちらかといえば女性のほうが優遇」の合計）については3割を超える項目はない。

18年度調査にも同様の設問がある。選択肢が異なるため単純に比較することは難しいが、本調査のほうですべての項目で「平等」の比率が増加している。

図表Ⅲ-3-(7)-① 職場における男女平等感（全体・%）



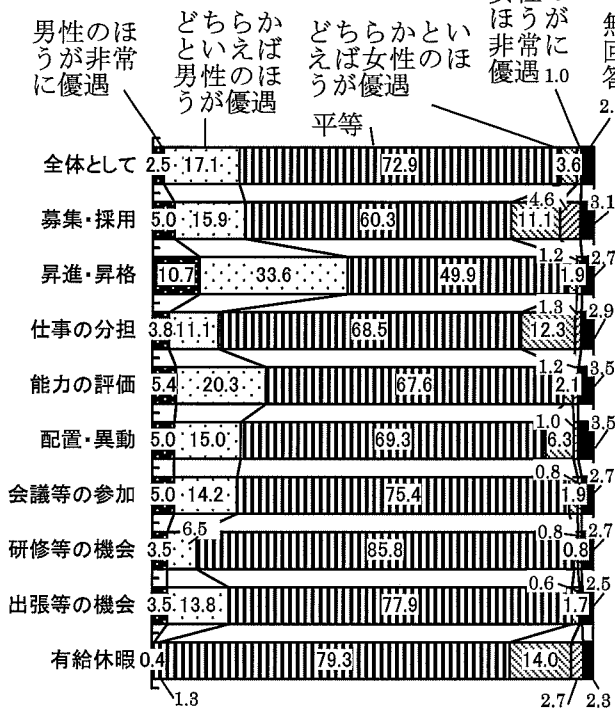
### ■男女別では

図表Ⅲ-3-(7)-②のとおり、女性は「昇進・昇格」で「平等」が49.9%と最も少ないが、そのほかの項目では6~8割台となっており、平等と感じている割合がきわめて高いと言える。

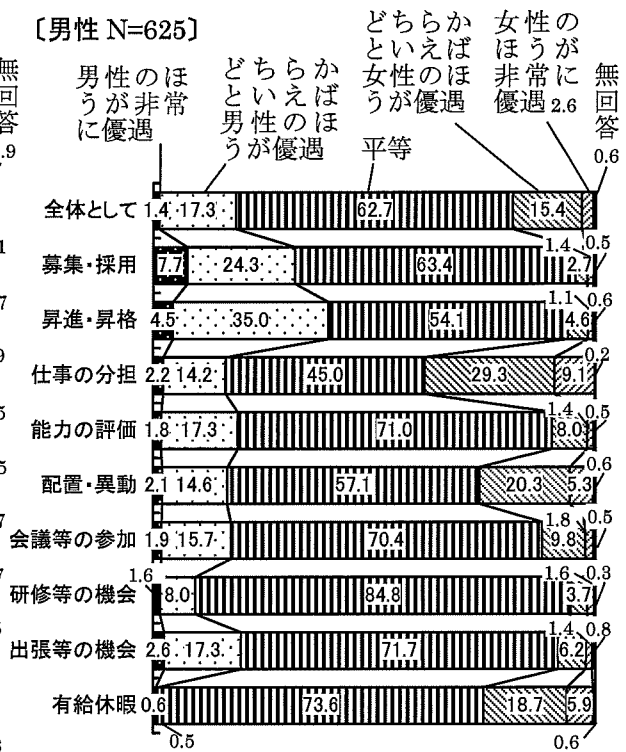
一方、男性の場合は、「仕事の分担」で「平等」が45.0%と最も低く、女性よりも23.5ポイント少ない。女性優遇（「女性のほうが非常に優遇」「どちらかといえば女性のほうが優遇」の合計）が38.4%にのぼっている。また、「配置・異動」も「平等」が57.1%と2番目に少なく、女性優遇が多くなっている。これらの項目が、どのような理由で女性優遇と感じているのかを把握する必要があると言える。

図表Ⅲ-3-(7)-② 職場における男女平等感 (男女別・%)

〔女性 N=521〕



〔男性 N=625〕





## (8) 仕事や職場で困っていること (問6)

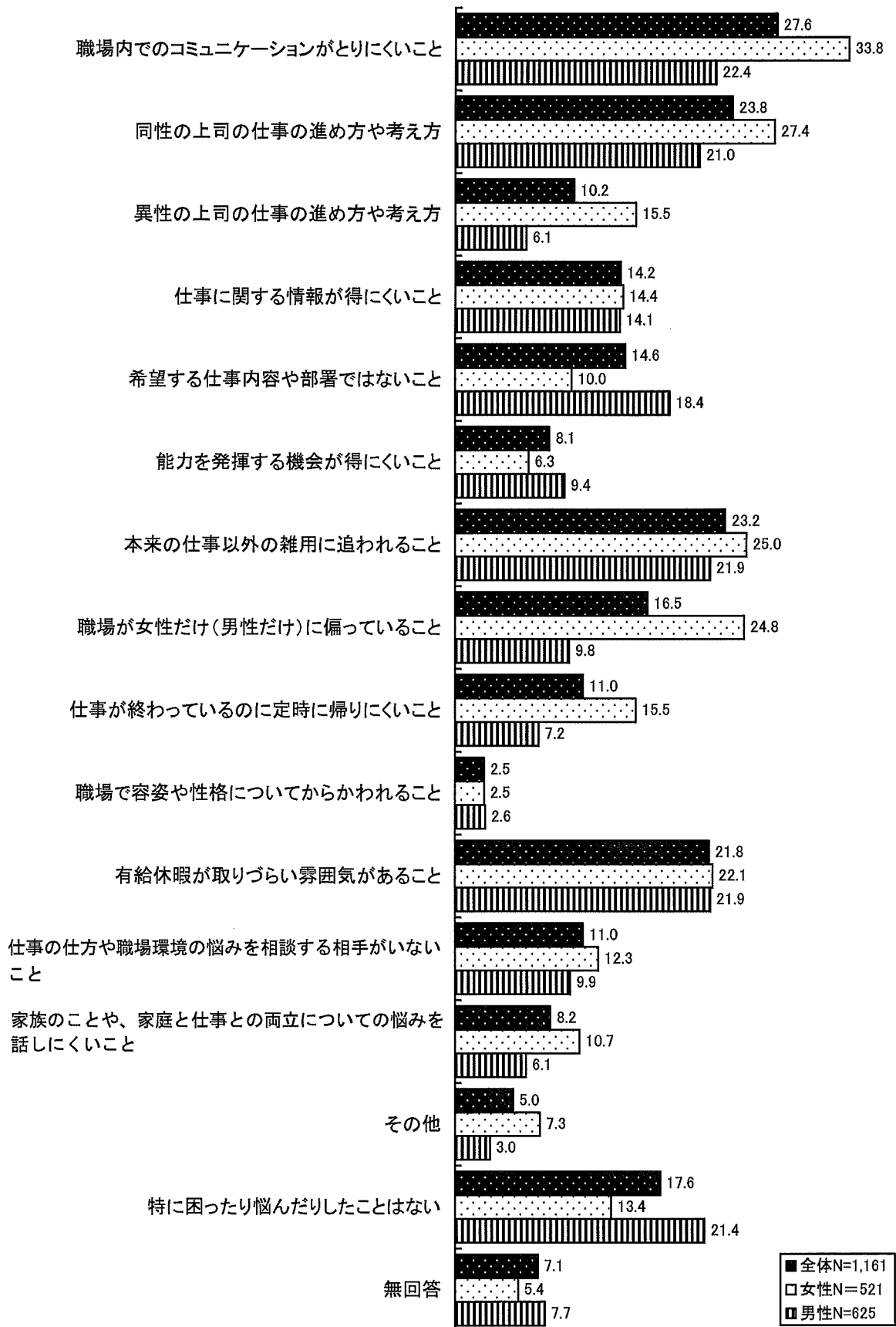
まず全体をみると、図表Ⅲ-3-(8)-①のとおり、「職場でのコミュニケーションがとりにくいこと」が27.6%で、最も多い。次いで、「同性の上司の仕事の進め方や考え方」23.8%、「本来の仕事以外の雑用に追われること」23.2%、「有給休暇が取りづらい雰囲気があること」21.8%、「特に困ったり悩んだりしたことはない」17.6%と続く。これらの項目が上位5位までを占めている。そのほかの項目は1割台以下と少ない。

次に男女別をみると、女性は「職場でのコミュニケーションがとりにくいこと」が33.8%で、最も多い。次いで、「同性の上司の仕事の進め方や考え方」27.4%、「本来の仕事以外の雑用に追われること」25.0%と続いているが、4位は全体とは異なり「職場が女性だけ(男性だけ)に偏っていること」24.8%、5位が「有給休暇が取りづらい雰囲気があること」22.1%になっている。全体では5位に位置していた「特に困ったり悩んだりしたことはない」は13.4%と少ない。

一方、男性の場合は、全体と同様「職場でのコミュニケーションがとりにくいこと」が22.4%で1位に位置しているが、次いで「本来の仕事以外の雑用に追われること」と「有給休暇が取りづらい雰囲気があること」がともに21.9%で並んでいる。4位には「特に困ったり悩んだりしたことはない」21.4%、5位には「同性の上司の仕事の進め方や考え方」21.0%と続いている。

男女の差異をみると、「職場でのコミュニケーションがとりにくいこと」「職場が女性だけ(男性だけ)に偏っていること」は女性が10ポイント以上男性を上回っている。逆に「特に困ったり悩んだりしたことはない」と「希望する仕事内容や部署ではないこと」は男性が8ポイント程度女性を上回っている。

図表Ⅲ-3-(8)-① 仕事や職場で困っていること（複数回答・全体・男女別・％）



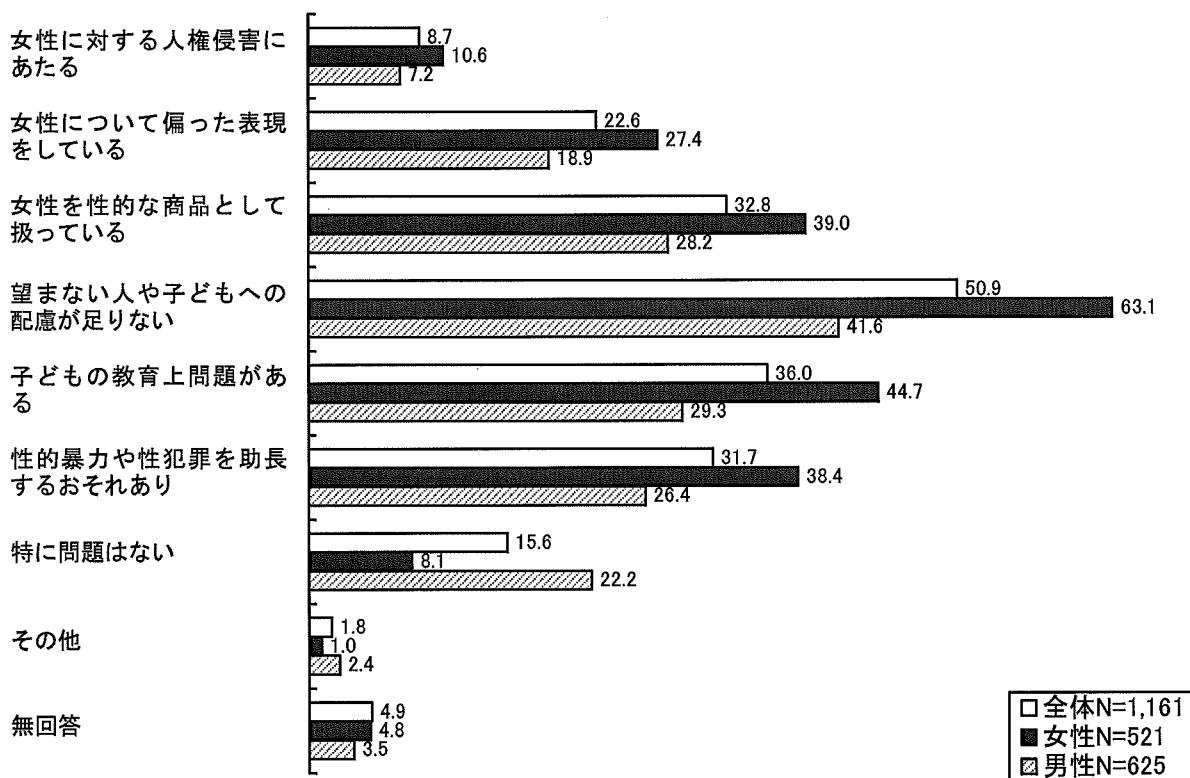
## 4. 女性の人権について

### (1) メディアにおける性的表現についての考え方（問15）

テレビや雑誌、インターネット、電車の中吊り広告など、メディアにおける女性の性的表現についての考え方をたずねたところ、図表Ⅲ—4—(1)—①のとおり、全体では「性的な表現を望まない人や子どもへの配慮が足りない」が50.9%と最も多く過半数を超えた。次いで、「子どもの教育上問題がある」36.0%、「女性を性的な商品として扱っている」32.8%、「性的な暴力や性犯罪を助長するおそれがある」31.7%が、3割を超える回答だった。

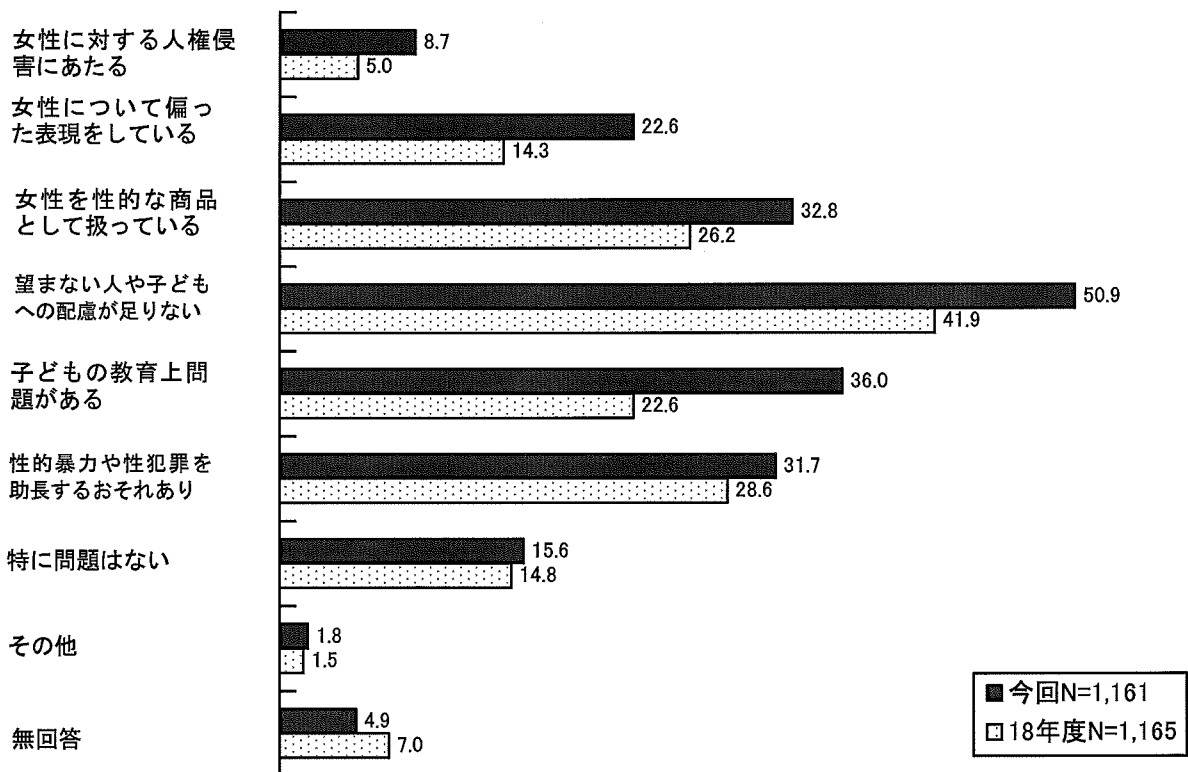
男女の比較では、「特に問題はない」「その他」以外はすべての項目で、女性の率が上回った。特に、「性的な表現を望まない人や子どもへの配慮が足りない」では女性が63.1%に対し、男性は41.6%と、21.5ポイントもの開きがみられた。「子どもの教育上問題がある」でも、男女差が15.4ポイント、「性的な暴力や性犯罪を助長するおそれがある」で12ポイントと、性的表現に対して、女性のほうが敏感な傾向にある。「特に問題はない」では、男性が女性より14.1ポイント上回った。

図表Ⅲ—4—(1)—① メディアにおける性的表現についての考え方（複数回答・全体・男女・%）



図表Ⅲ—4—(1)—②のとおり、平成18年度との比較でみると、すべての項目において今回の回答が上回っている。性的表現に対する問題意識が高まってきたと言える。特に「子どもの教育上問題がある」では、13.4ポイントの増加、「性的な表現を望まない人や子どもへの配慮が足りない」も9ポイントの増加が見られる。

図表Ⅲ—4—(1)—② メディアにおける性的表現についての考え方（複数回答・全体・経年・%）



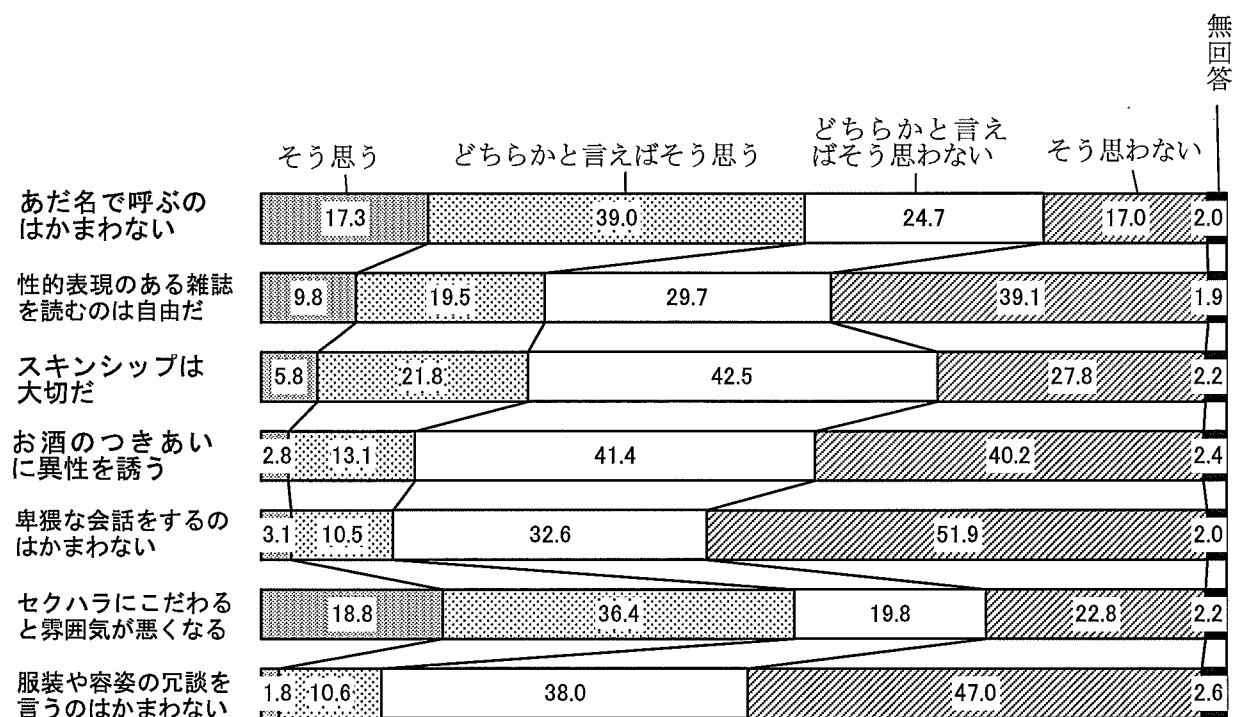
## (2) セクシュアル・ハラスメントに対する認識 (問16)

セクハラに対する認識をたずねたところ、図表Ⅲ-4-(2)-①のとおり、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計（以下、〈そう思う〉）が、「上司が部下を『ちゃん』つけやあだ名で呼ぶのは親近感の表れなのでかまわない」56.3%、「あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなる」55.2%と、この2つにおいては過半数を占めた。それ以外の項目では、〈そう思う〉が3割を超えたものはない。

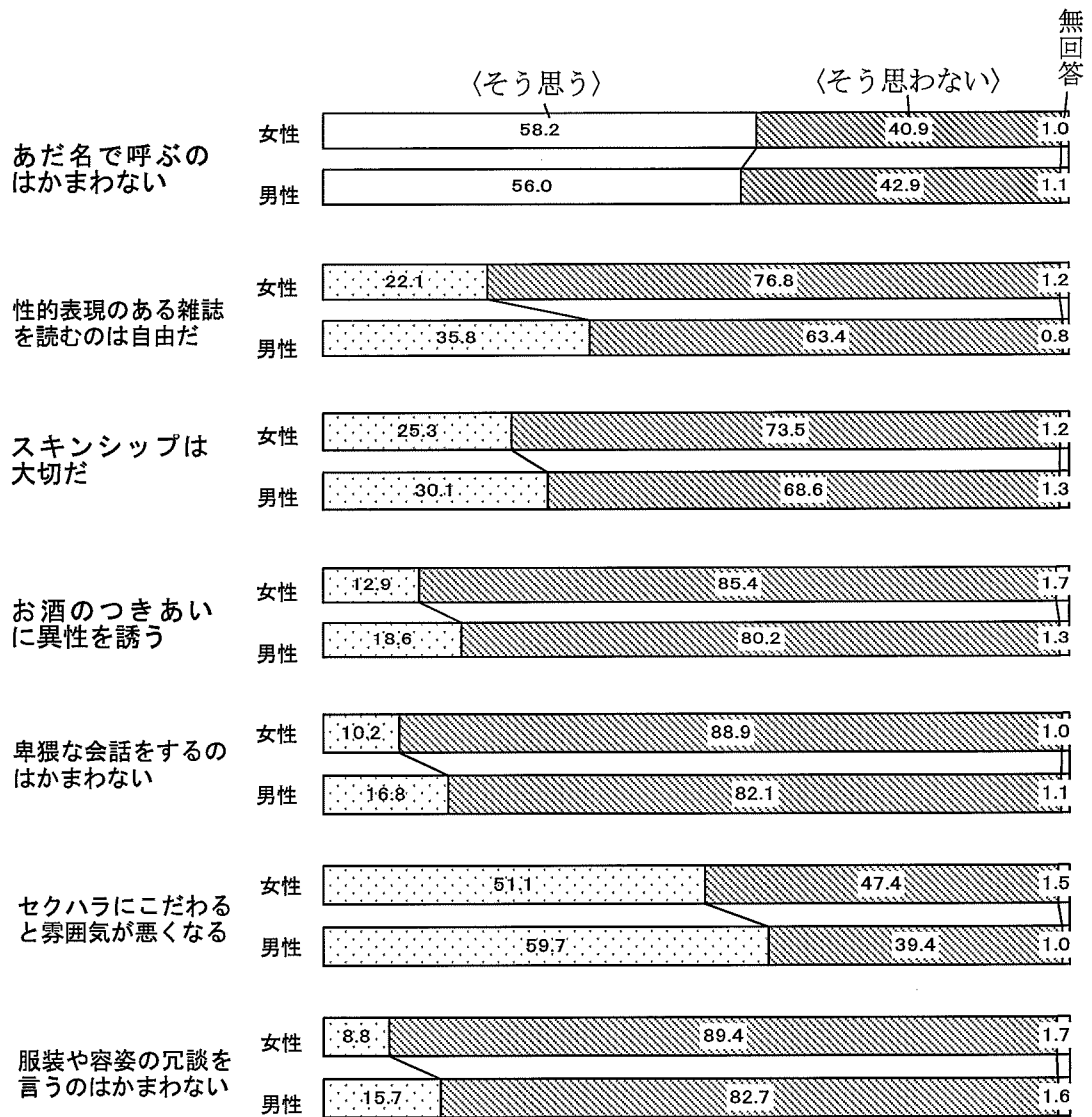
「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計（以下、〈そう思わない〉）では、「服装や髪型、容姿の特徴をあげて、冗談を言ったりすることはかまわない」85.0%、「職場環境が悪くならなければ、卑猥な会話をするのはかまわない」84.5%、「お酒のつきあいは工作上必要なことなので、異性の職員を積極的に誘うのがよい」81.6%と、この3つの項目に関しては否定的な意見が大多数を占めた。

「休憩時間に性的表現のある新聞や雑誌を見るのは個人の自由だ」「異性の職員を励ます際、肩をたたいたりするなどのスキンシップは大切だ」では、〈そう思わない〉が〈そう思う〉の2倍以上で、性的表現のあるものを職場で見たり、異性にスキンシップをはかったりすることについても、厳しい目が注がれている。

図表Ⅲ-4-(2)-① セクシュアル・ハラスメントに対する認識 (全体・%・N=1,161)



図表Ⅲ—4—(2)—② セクシュアル・ハラスメントに対する認識 (男女別・%・女性N=521・男性N=625)



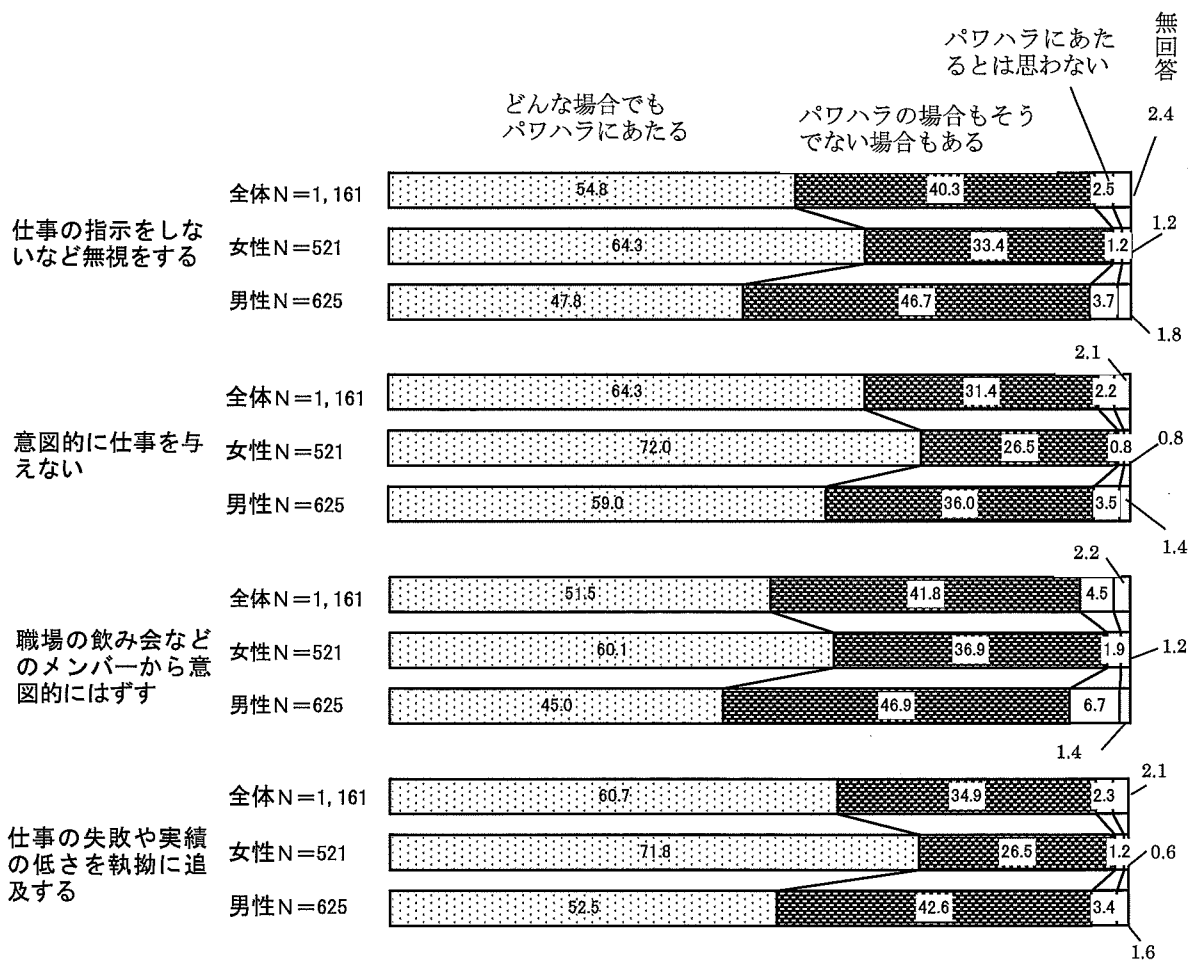
男女の比較でみると、「上司が部下を『ちゃん』づけやあだ名で呼ぶのは親近感の表れなのでかまわない」「あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなる」を除くと、女性ではすべての項目においてセクハラだと思う割合が高い。男性も同じ傾向ではあるが、「上司が部下を『ちゃん』づけやあだ名で呼ぶのは親近感の表れなのでかまわない」以外では、女性よりセクハラだと思う割合が低くなっている。特に、男女差が大きいのは、「休憩時間に性的表現のある新聞や雑誌を見るのは個人の自由だ」では、13.4ポイントの開きがみられる。

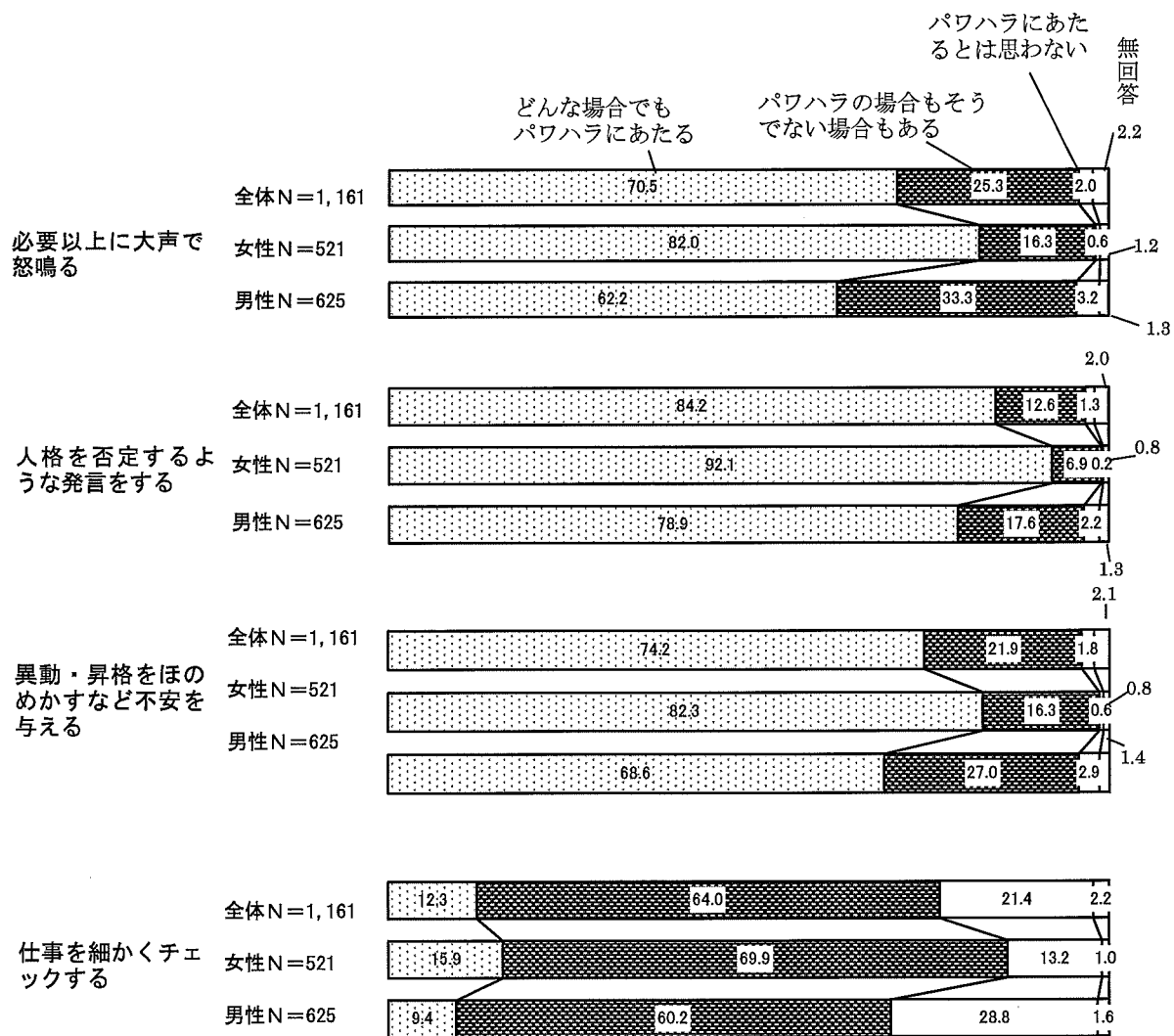
### (3) パワー・ハラスメントに対する認識 (問17)

パワハラに対する認識については、図表Ⅲ-4-(3)-①のとおり、全体としてみると、「仕事を細かくチェックする」以外はすべての項目で、「どんな場合でもパワハラにあたる」が、過半数を占めた。特に、「人格を否定するような発言をする」84.2%、「異動・昇格をほのめかすなど不安を与える」74.2%、「必要以上に大声で怒鳴る」70.5%の3項目で7割を超えた。「仕事を細かくチェックする」については、12.3%と非常に少なかった。

男女別でみると、すべての項目で女性がパワハラだと思う割合が13ポイント以上も高い。とりわけ、「必要以上に大声で怒鳴る」では19.8ポイント、「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する」で19.3ポイントの差があり、男女での認識の差が表れている。男性においては「パワハラの場合もそうでない場合もある」の回答率が「仕事を細かくチェックする」以外ではすべて女性より高い傾向にある。

図表Ⅲ-4-(3)-① パワー・ハラスメントに対する認識 (全体・男女別・%)







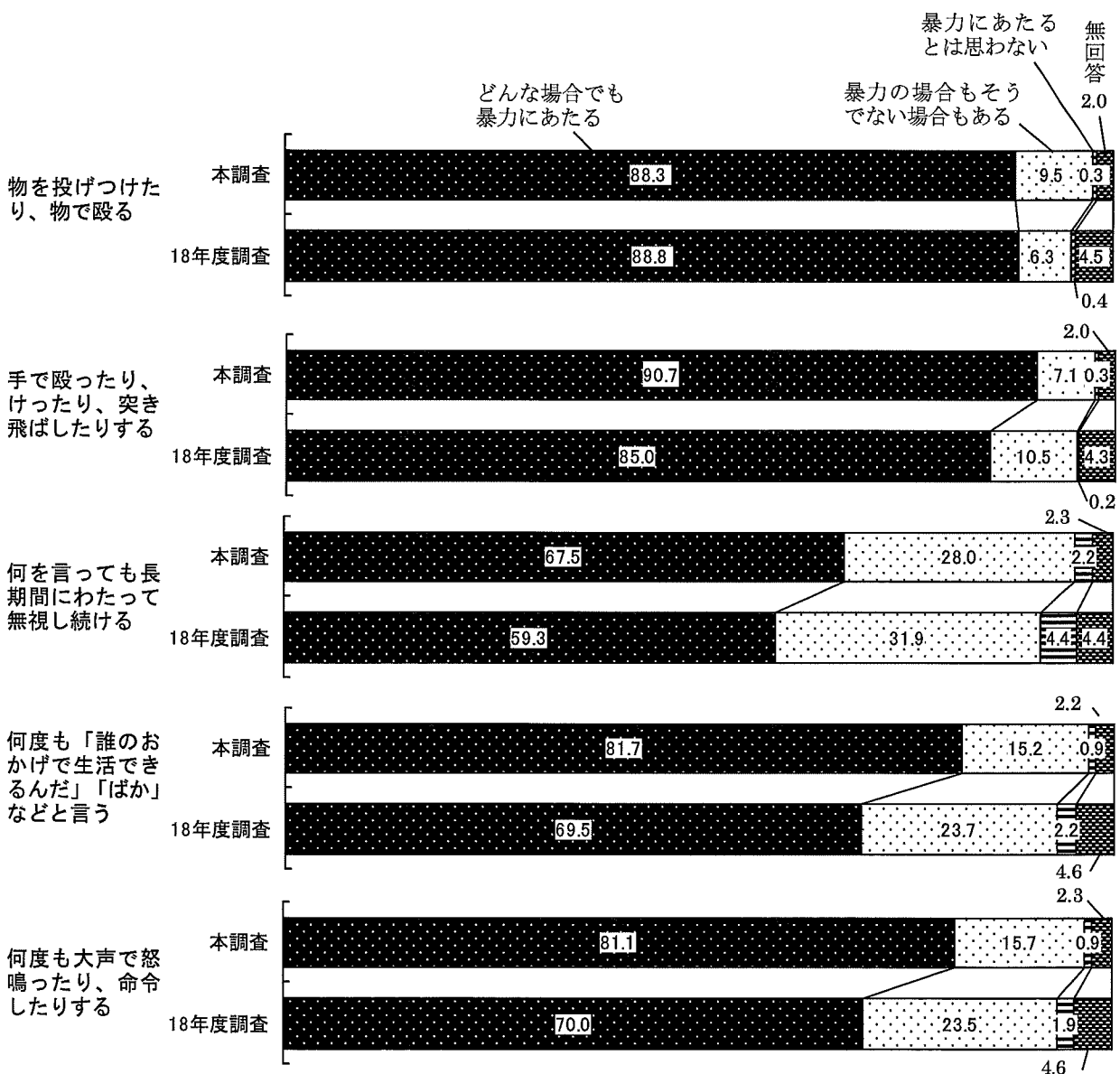
#### (4)夫婦・パートナー間の暴力に対する認識 (問18)

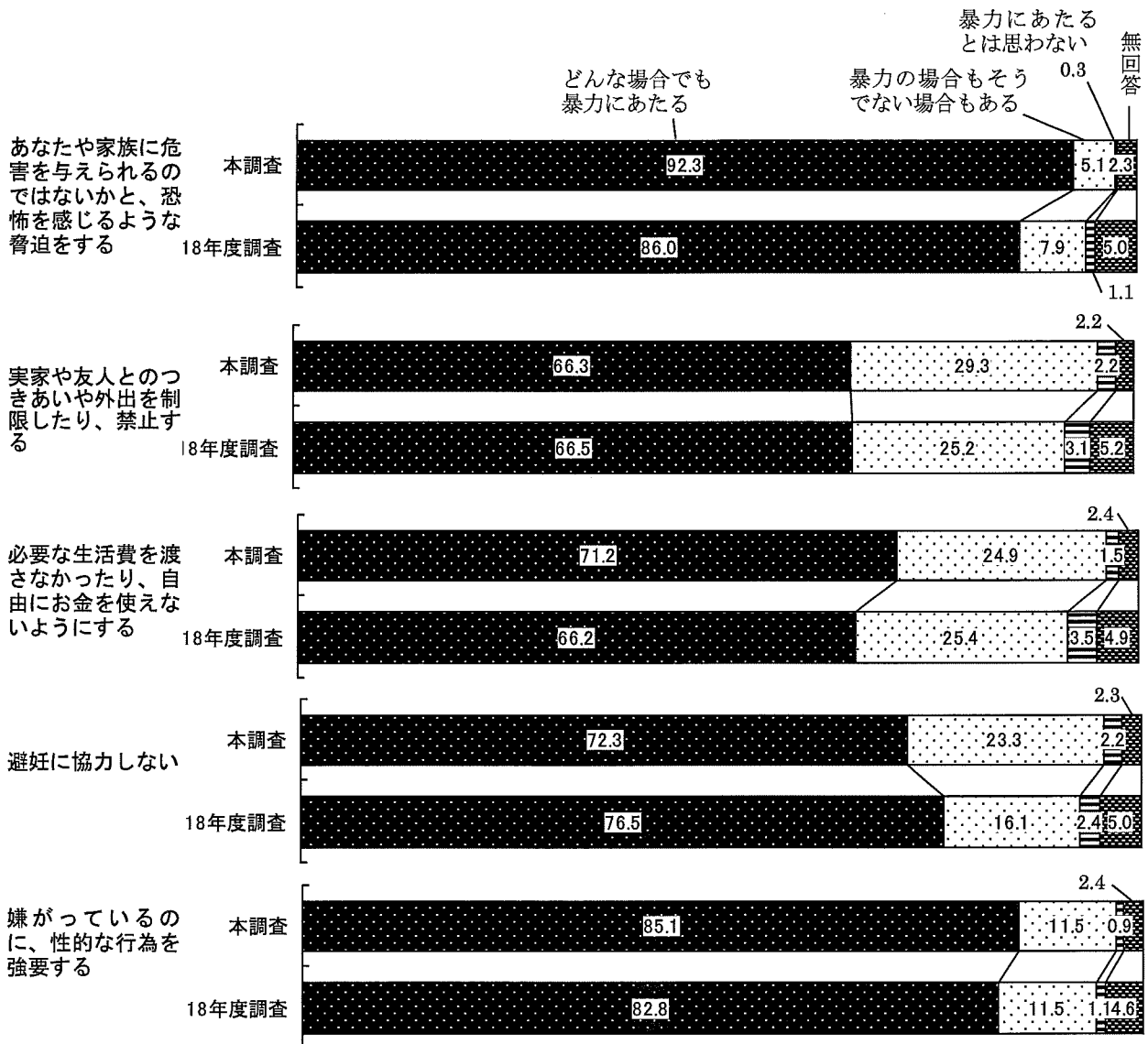
配偶者やパートナー間の暴力に対する認識については、図表Ⅲ-4-(4)-①のとおり、全体では「どんな場合も暴力にあたる」がすべての項目で6割を超えた。最も多い項目は、「恐怖を感じるような脅迫をする」92.3%だった。また、「殴る、ける」90.7%、「物を投げる」88.3%といった身体的な暴力の割合も9割前後ときわめて高くなっている。「外出の制限、禁止」66.3%と「無視し続ける」67.5%は6割台である。

経年変化でみた場合、3項目で微減したものの、7項目で「どんな場合でも暴力にあたる」とする割合が増加した。特に、「何度も『誰のおかげで生活できるんだ』『ばか』などと言う」では12.2ポイント、「何度も大声で怒鳴ったり、命令したりする」では11.1ポイントと1割以上の増加がみられた。

図表Ⅲ-4-(4)-① 夫婦・パートナー間の暴力に対する認識

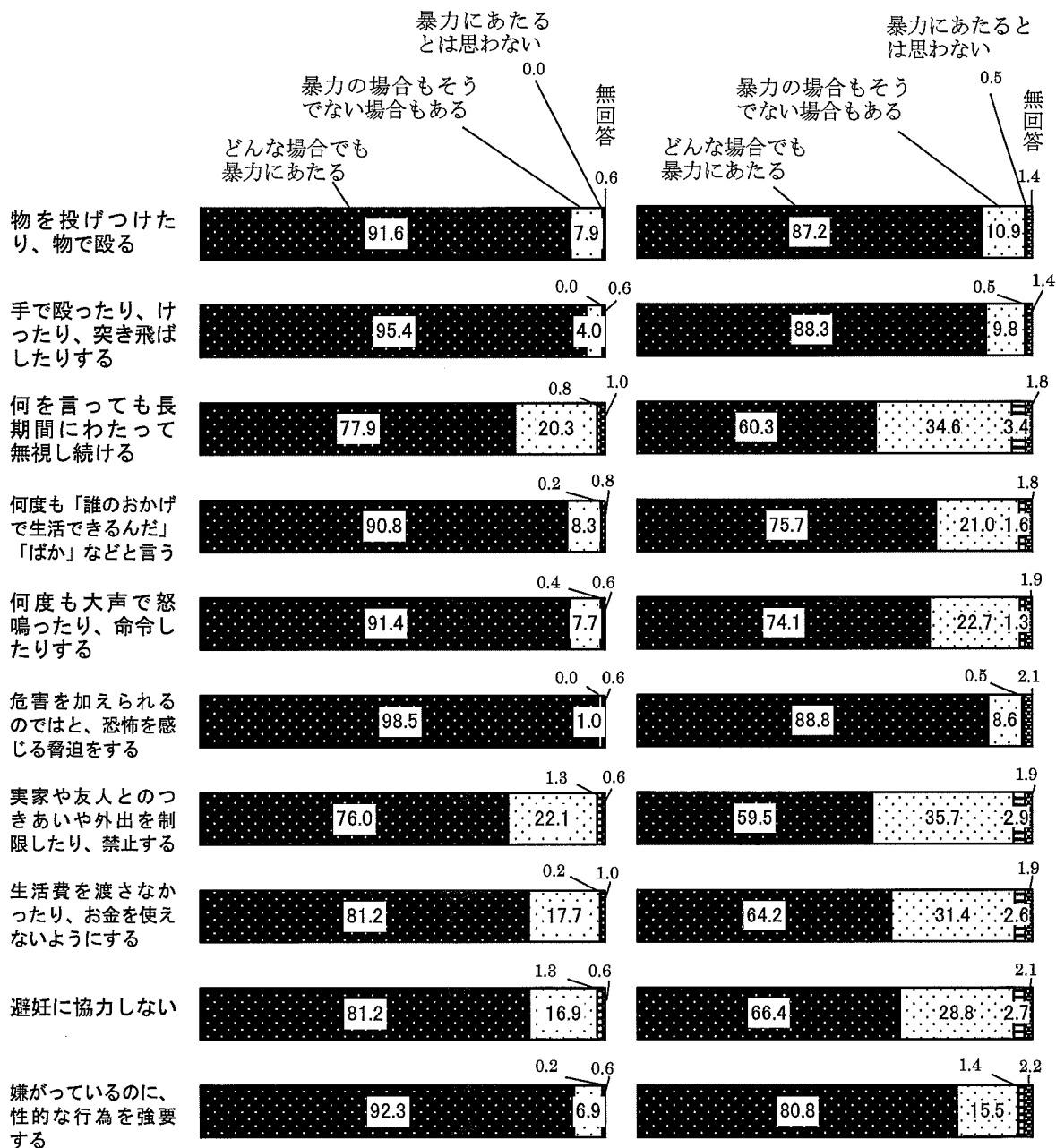
(全体・経年・%・本調査N=1,161、18年度調査N=1,165)





図表Ⅲ-4-(4)-②のとおり、男女を比較すると、すべての項目にわたって女性のほうが「どんな場合でも暴力にあたる」とする割合が高く、10項目中7項目で1割以上の差が出ている。特に、「無視し続ける」17.6ポイント、「大声で怒鳴る」17.3ポイント、「お金を渡さない」17ポイントと、2割近く男女での認識の違いがみられる項目もある。「物を投げる」「殴る、ける」といった身体的なものでの差異は小さい。

図表Ⅲ-4-(4)-② 夫婦・パートナー間の暴力に対する認識 (男女別・%・女性N=521、男性N=625)

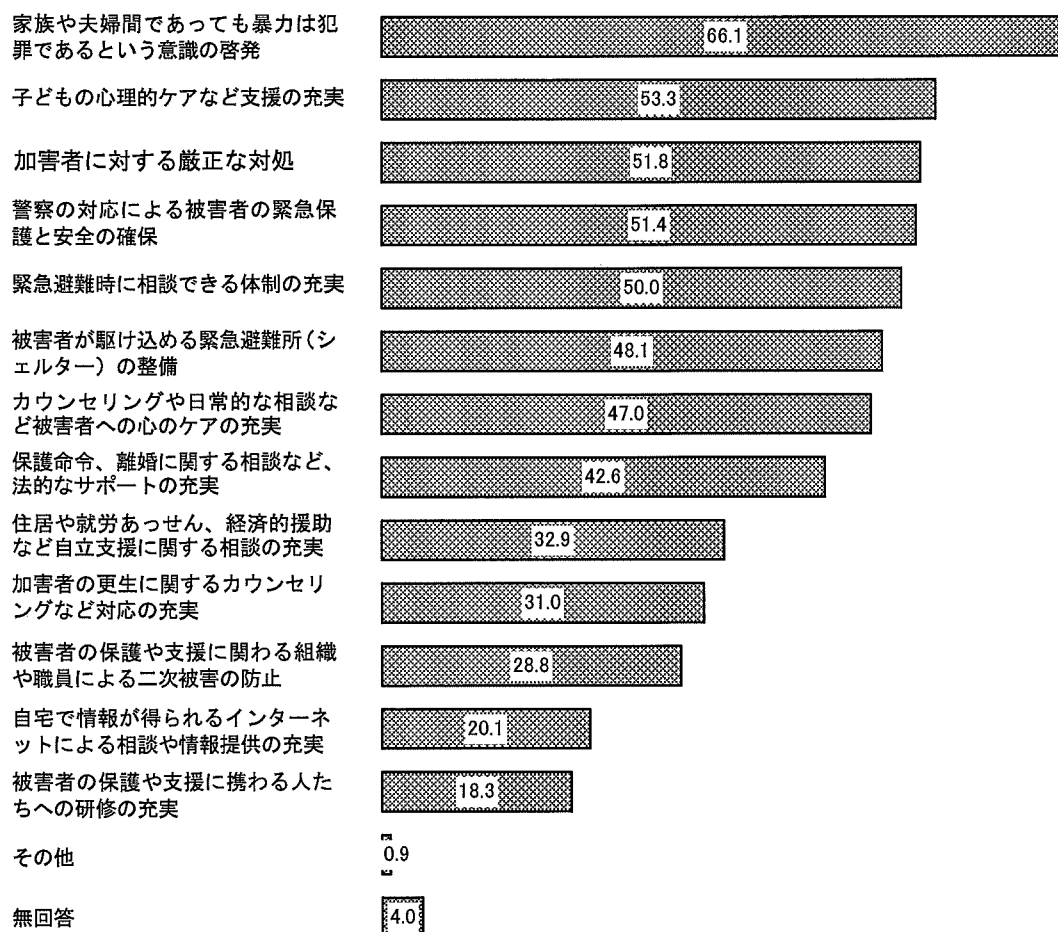


## (5) 夫婦・パートナー間の暴力に関する対策や援助に必要なこと（問19）

配偶者やパートナー間の暴力に対する対策や援助については、図表Ⅲ-4-(5)-①のとおり、「家族や夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発」が最も多く66.1%、次いで「子どもの心理的ケア」53.3%、「加害者に対する厳正な対処」51.8%と続く。緊急避難時の対策よりも、意識の啓発や心のケアといった、DVを未然に防ぐ対策や起きた後のケアなどへの数字が高くなっている。

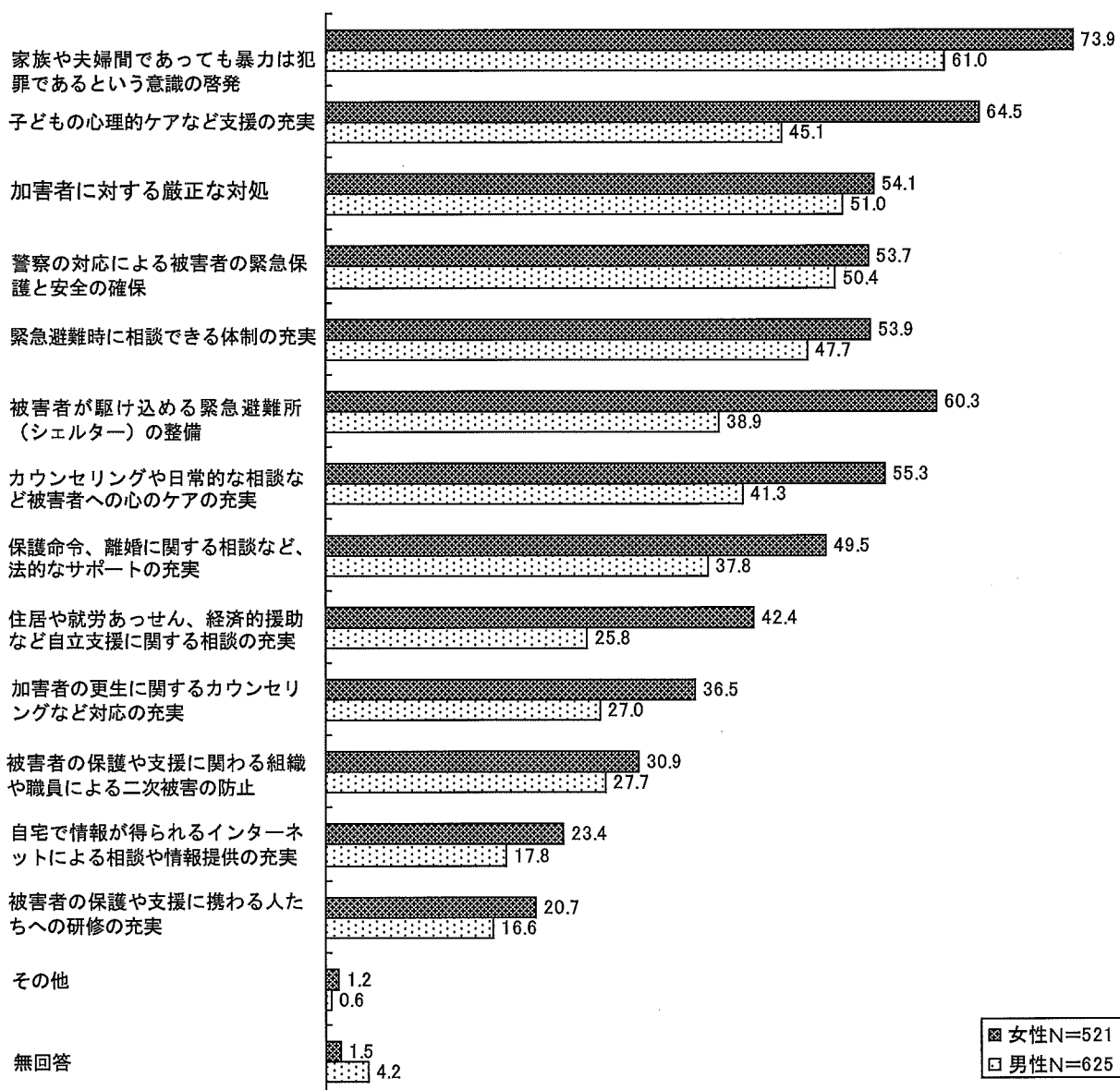
逆に「被害者の保護や支援に携わる人たちへの研修の充実」18.3%、「自宅で情報が得られるインターネットによる相談や情報提供の充実」20.1%などが低い割合となっている。

図表Ⅲ-4-(5)-① DV防止のために必要な対策や援助（全体・%・N=1,161）



男女別でみると、図表Ⅲ—4—(5)—②のとおり、特に差異が大きいものは「被害者が駆け込める緊急避難所の整備」21.4ポイント、「子どもの心理的ケアなど支援の充実」19.4ポイント、「住居や就労あっせん、経済的援助など自立支援に関する相談の充実」16.6ポイントとなっている。その他1割以上の差がある項目が3つあり、女性のほうが多くの点でDVに関する対策や援助の充実を望んでいることがうかがえる。

図表Ⅲ—4—(5)—② DV防止のために必要な対策や援助（男女別・%）



## 5. 男女共同参画社会づくりのための施策

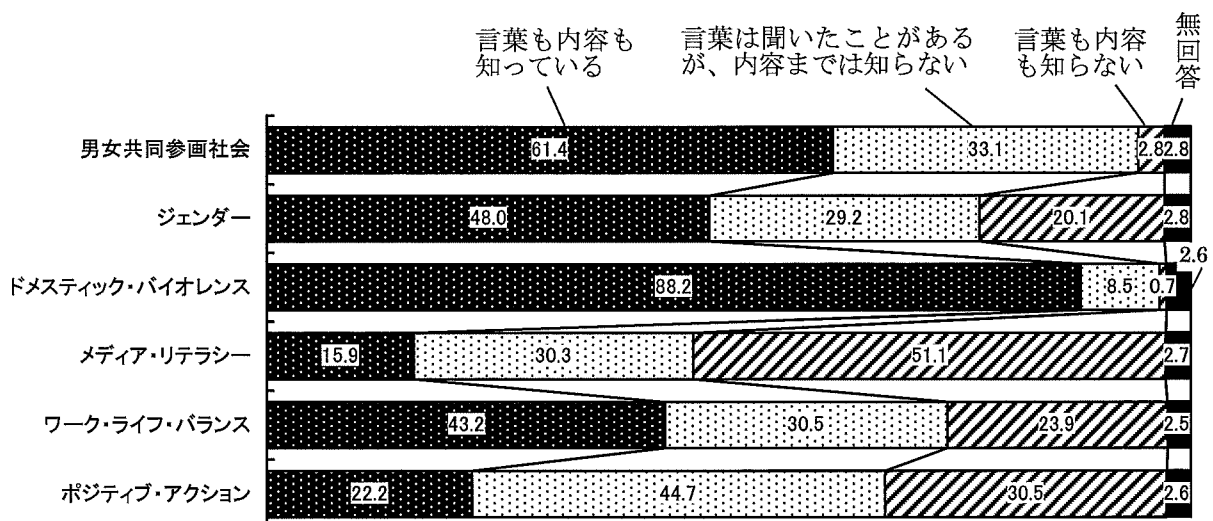
### (1) 男女共同参画に関する言葉の認知度（問 21）

男女共同参画に関する言葉の認知度をたずねたところ、図表Ⅲ-5-(1)-①のとおり、「言葉も内容も知っている」は、「ドメスティック・バイオレンス」が 88.2%と圧倒的に多い。次いで、「男女共同参画社会」61.4%、「ジェンダー」48.0%、「ワーク・ライフ・バランス」43.2%、「ポジティブ・アクション」22.2%、「メディア・リテラシー」15.9%となっている。

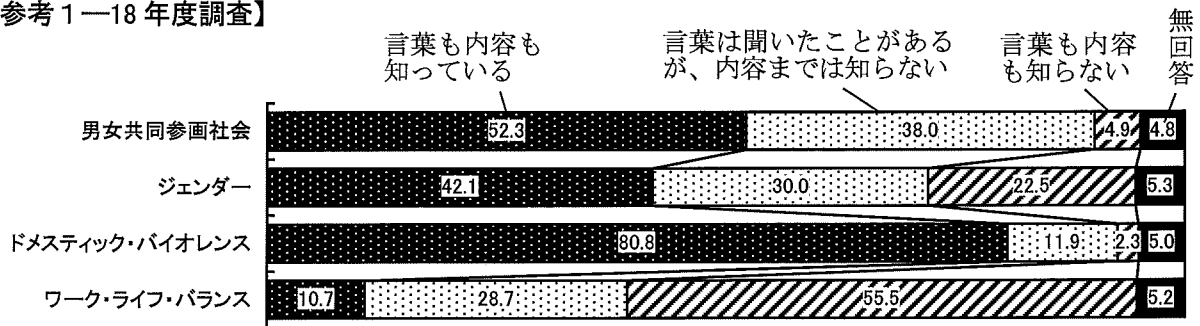
「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」を合わせると、「ドメスティック・バイオレンス」と「男女共同参画社会」は9割台を占めており、ほぼ全職員が認知している。「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」が7割台、「ポジティブ・アクション」が6割だが、「メディア・リテラシー」だけは5割を切っている。「言葉も内容も知らない」が最も多いのは「メディア・リテラシー」51.1%、次いで「ポジティブ・アクション」30.5%、「ワーク・ライフ・バランス」23.9%「ジェンダー」20.1%、と続く。

「男女共同参画社会」「ジェンダー」「ドメスティック・バイオレンス」「ワーク・ライフ・バランス」は、18年度調査でも同じ質問をしている。【参考1】でその結果をみると、「言葉も内容も知っている」は4つの言葉ともに本調査のほうが増加している。中でも「ワーク・ライフ・バランス」は本調査が3割以上上回っている。市民意識調査でも同様の質問をしている。【参考2】でその結果をみると、6つの言葉すべてについて、本調査のほうが市民意識調査よりも認知度は高い。17年度調査では市民意識調査のほうが認知度が高かったことを考えると、これらの結果は、この5年の間に職員の認知度が上昇したことを示している。

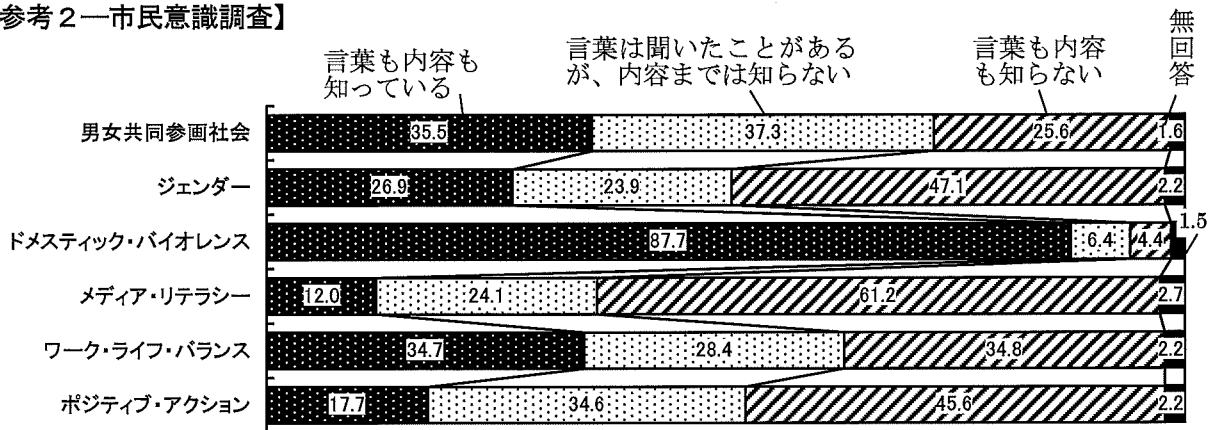
図表Ⅲ-5-(1)-① 男女共同参画に関する言葉の認知度（全体・%）



【参考1—18年度調査】



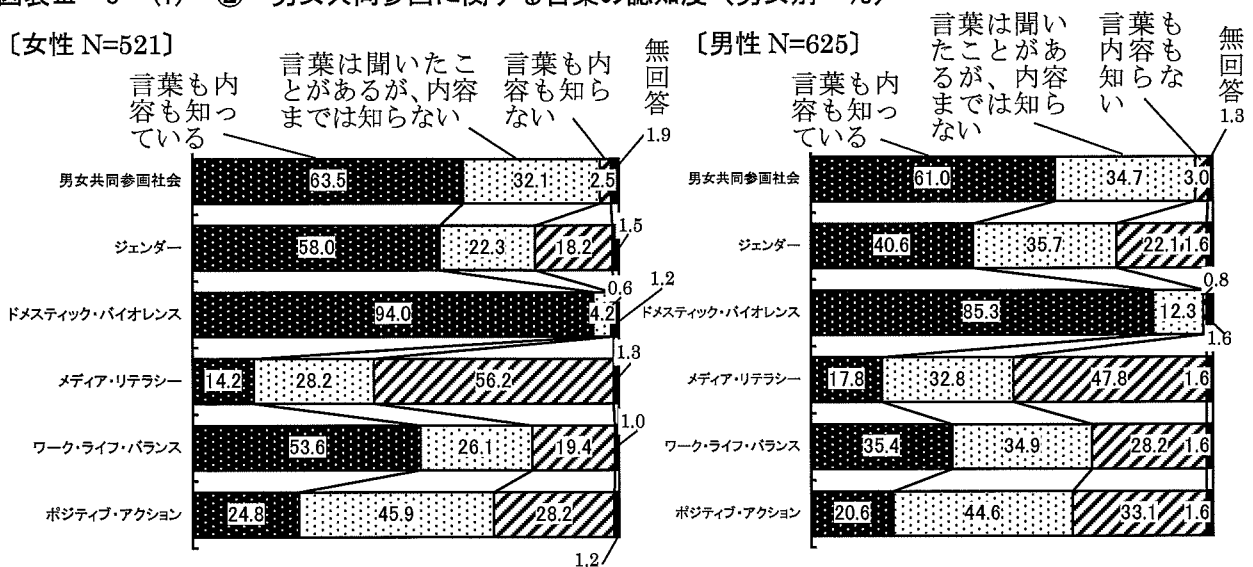
【参考2—市民意識調査】



■男女別では

図表Ⅲ-5-(1)-②のとおり、「ドメスティック・バイオレンス」「男女共同参画社会」はほぼ全職員に認知されており、「メディア・リテラシー」は4～5割程度の認知にとどまっている。男女による差異はない。

図表Ⅲ-5-(1)-② 男女共同参画に関する言葉の認知度（男女別・%）



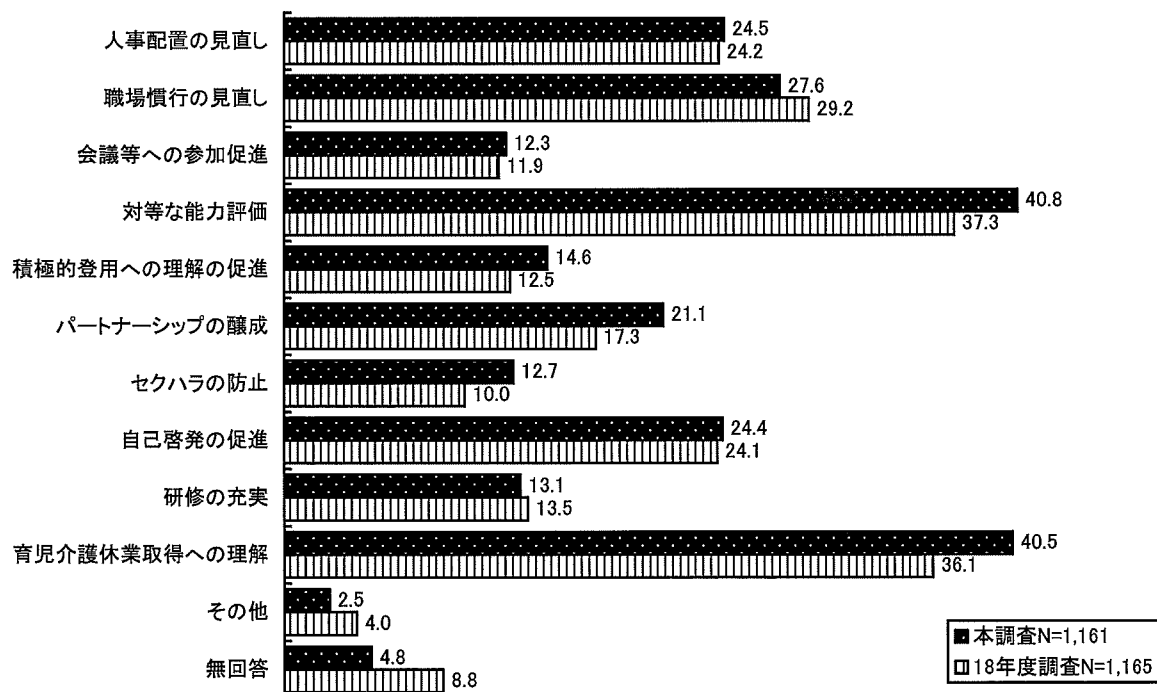
## (2) 女性職員の能力発揮に必要なこと（問8）

女性職員の能力発揮に必要なことについてたずねた。選択肢は次のように省略している。

- ・男性または女性に偏りがちな人事配置を見直すこと ⇒ 人事配置の見直し
- ・役割を性別で固定化しているような職場慣行を見直すこと ⇒ 職場慣行の見直し
- ・庁内外の会議に女性職員を積極的に参加させる体制をつくること ⇒ 会議等への参加促進
- ・管理職は能力や適性に応じて、男女の別なく評価し、仕事を与えること ⇒ 対等な能力評価
- ・女性職員の積極的登用について理解できるよう、職員の意識を改革すること  
⇒ 積極的登用への理解の促進
- ・男性と女性は互いに仕事のパートナーであるという意識を醸成すること  
⇒ パートナーシップの醸成
- ・セクシュアル・ハラスメントを防止すること ⇒ セクハラ防止
- ・自らの能力を十分に発揮できるよう、女性職員の自己啓発を促すこと ⇒ 自己啓発の促進
- ・女性職員のスキルアップのに関する研修を充実させること ⇒ 研修の充実
- ・育児・介護・看護休業制度等を取得する職員に対する理解を促すこと  
⇒ 育児介護休業取得への理解

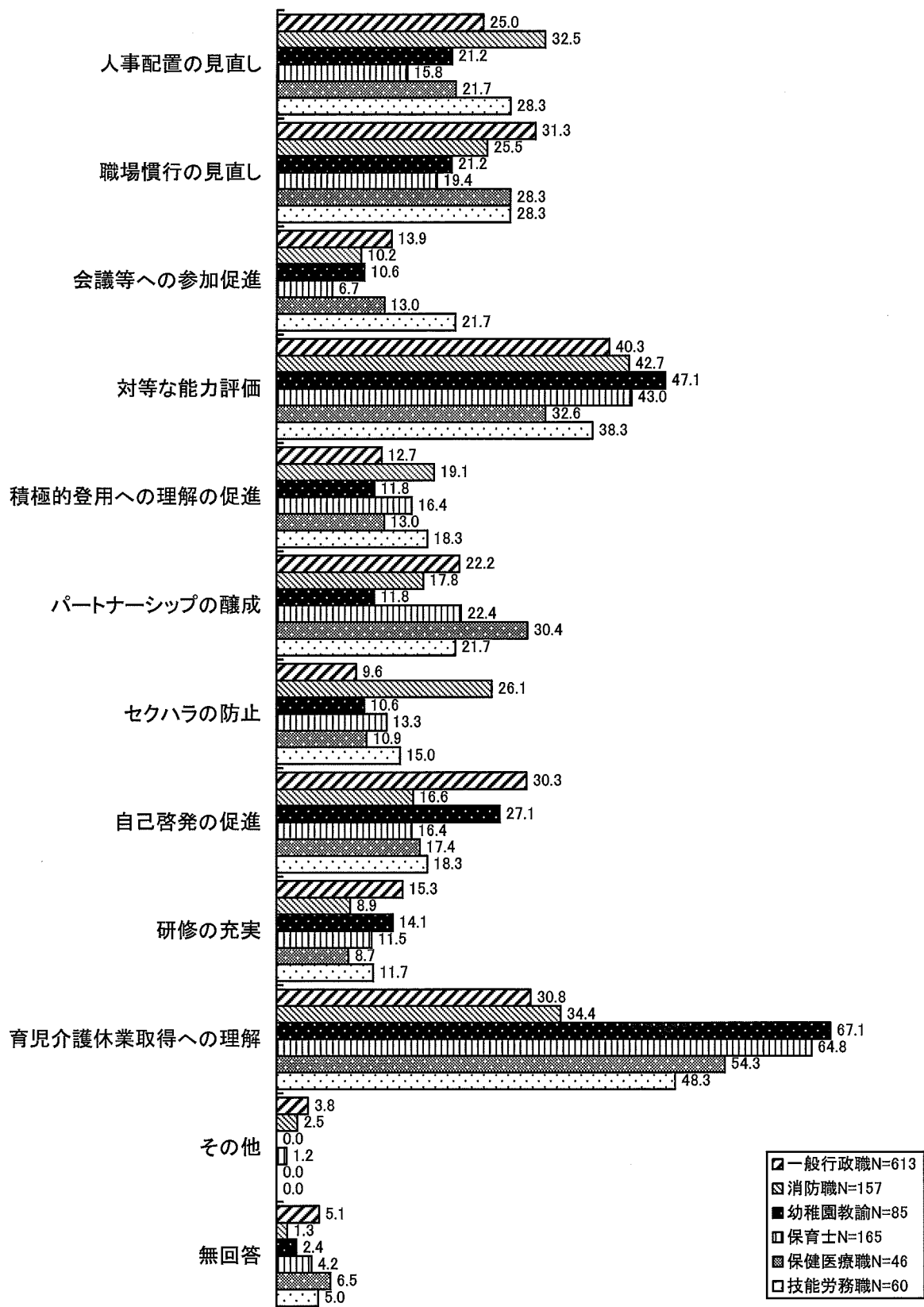
図表Ⅲ-5-(2)-①のとおり、全体では「対等な能力評価」が40.8%と最も多く、2位には「育児介護休業取得への理解」が40.5%と、ほぼ同じ比率で続いている。次いで「職場慣行の見直し」27.6%、「人事配置の見直し」24.5%、「自己啓発の促進」24.4%、「パートナーシップの醸成」21.1%となっている。18年度調査でも、比率は異なるが、上位6位までの順位は変わらない。

図表Ⅲ-5-(2)-① 女性職員の能力発揮に必要なこと（3つまで・全体・経年・%）





図表Ⅲ-5-(2)-② 女性職員の能力発揮に必要なこと（3つまで・全体・職種別・%）



次に全体の職種別にみると、図表Ⅲ-5-(2)-②のとおり、一般行政職は「対等な能力評価」40.3%が最も多いが、2位には「職場慣行の見直し」31.3%が続き、次いで「育児介護休業取得への理解」

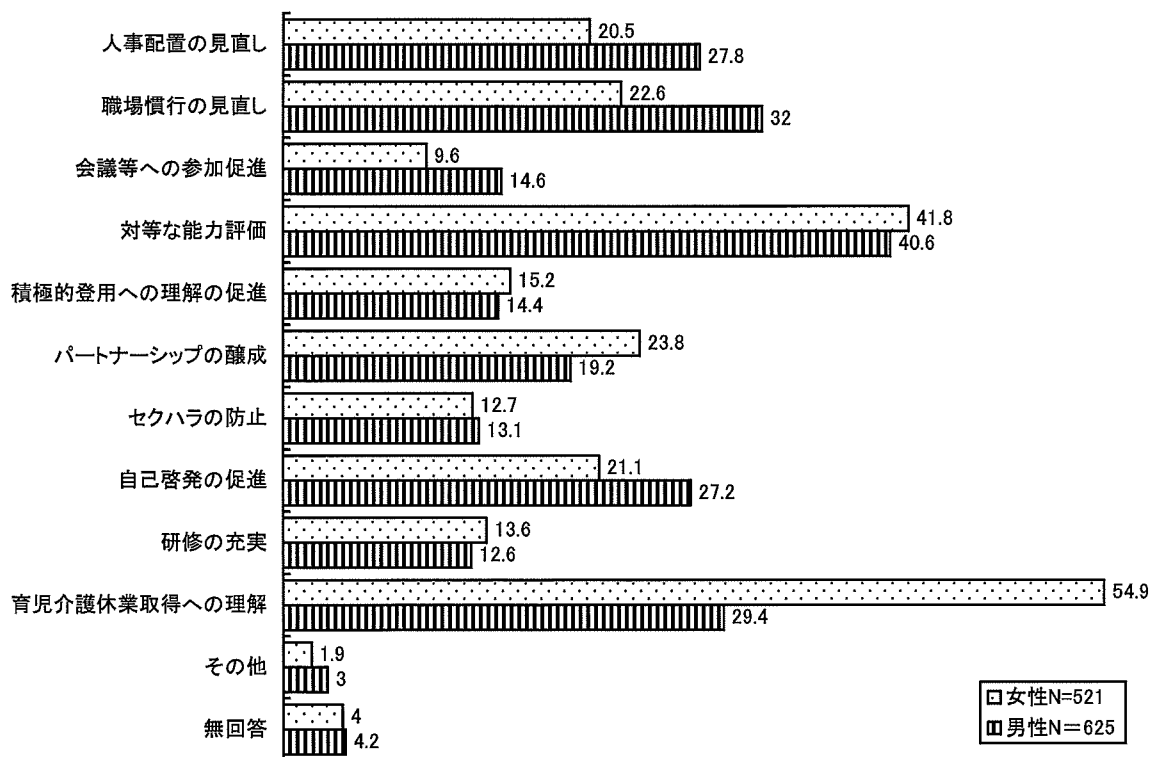
30.8%、「自己啓発の促進」30.3%、「人事配置の見直し」25.0%と続いている。消防職も最も多いのは「対等な能力評価」42.7%だが、2位以下は「育児介護休業取得への理解」34.4%、「人事配置の見直し」32.5%で、4位に「セクハラ防止」が26.1%で続いている。「セクハラ防止」が2割台を占めるのは消防職のみである。

幼稚園教諭、保育士、保健医療職、技能労務職は上記の一般行政職、消防職とは傾向が異なる。1位を占めているのは「育児介護休業取得への理解」であり、幼稚園教諭、保育士は6割台、保健医療職が5割台、技能労務職も5割弱と、きわめて高くなっている。4つの職種とも2位には「対等な評価」が続いているが、3位以下はそれぞれ異なっている。

このような傾向は、上記2つの職種は男性が、これら4つの職種は女性が多いことが反映されているとみることができる。

男女別をみると、図表Ⅲ-5-(2)-③のとおり、女性は「育児介護休業取得への理解」が54.9%で最も多く、男性を25.5ポイント上回っている。次いで「対等な能力評価」41.8%、「パートナーシップの醸成」23.8%と続く。一方、男性は「対等な能力評価」が40.6%で最も多く、次いで「職場慣行の見直し」32.0%、「育児介護休業取得への理解」29.4%と続いている。

図表Ⅲ-5-(2)-③ 女性職員の能力発揮に必要なこと（3つまで・男女別・%）



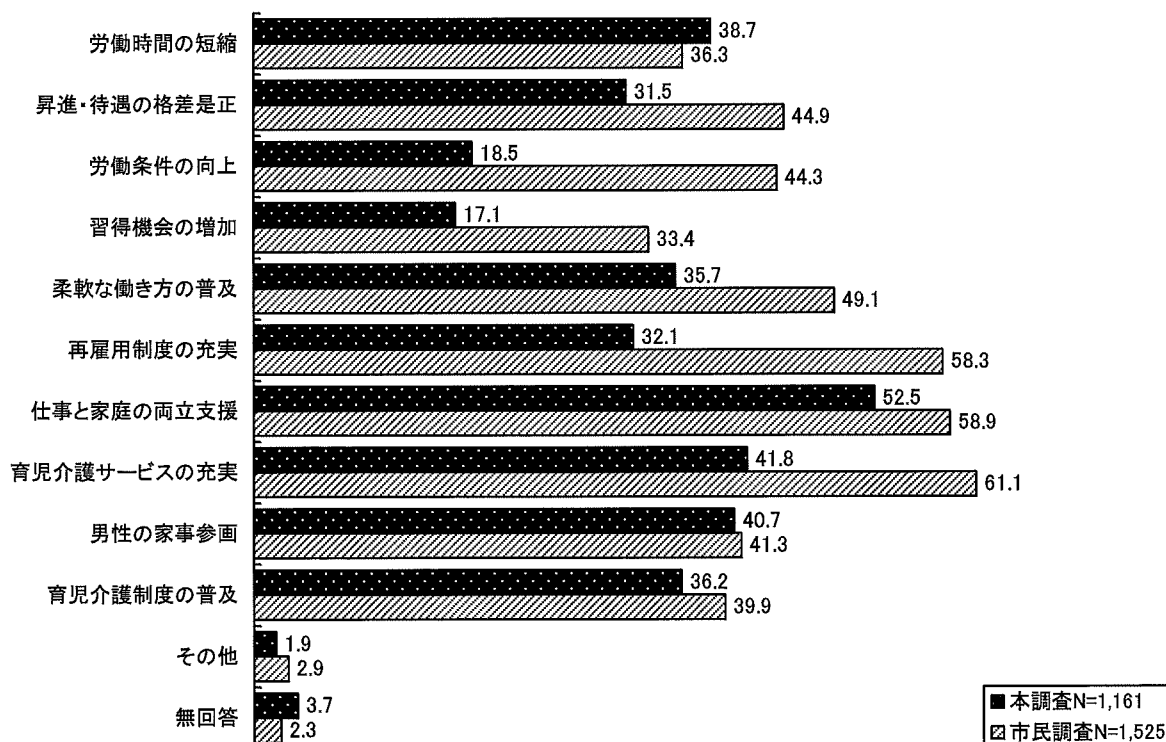
### (3) 働きやすい社会環境に必要なこと（問9）

働きやすい社会環境に必要なことについてたずねた。選択肢は次のように省略している。

- ・男女ともに労働時間の短縮を図ること ⇒ 労働時間の短縮
- ・職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと ⇒ 昇進・待遇の格差是正
- ・パートタイムなどの労働条件を向上させること ⇒ 労働条件の向上
- ・再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと ⇒ 習得機会の増加
- ・在宅勤務やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができること ⇒ 柔軟な働き方の普及
- ・出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること  
⇒ 再雇用制度の充実
- ・仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること  
⇒ 仕事と家庭の両立支援
- ・育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること ⇒ 育児介護サービスの充実
- ・男性の家事・育児・介護への参加を進めること ⇒ 男性の家事参画
- ・育児・介護休業制度の普及を図ること ⇒ 育児介護制度の普及

図表Ⅲ-5-(3)-①のとおり、全体では「仕事と家庭の両立支援」が52.5%で最も多く、次いで「育児介護サービスの充実」41.8%、「男性の家事参画」40.7%、「労働時間の短縮」38.7%、「育児介護制度の普及」36.2%と続いている。これらが本調査では上位5位に位置している。

図表Ⅲ-5-(3)-① 働きやすい社会に必要なこと（複数回答・全体・市民調査・%）

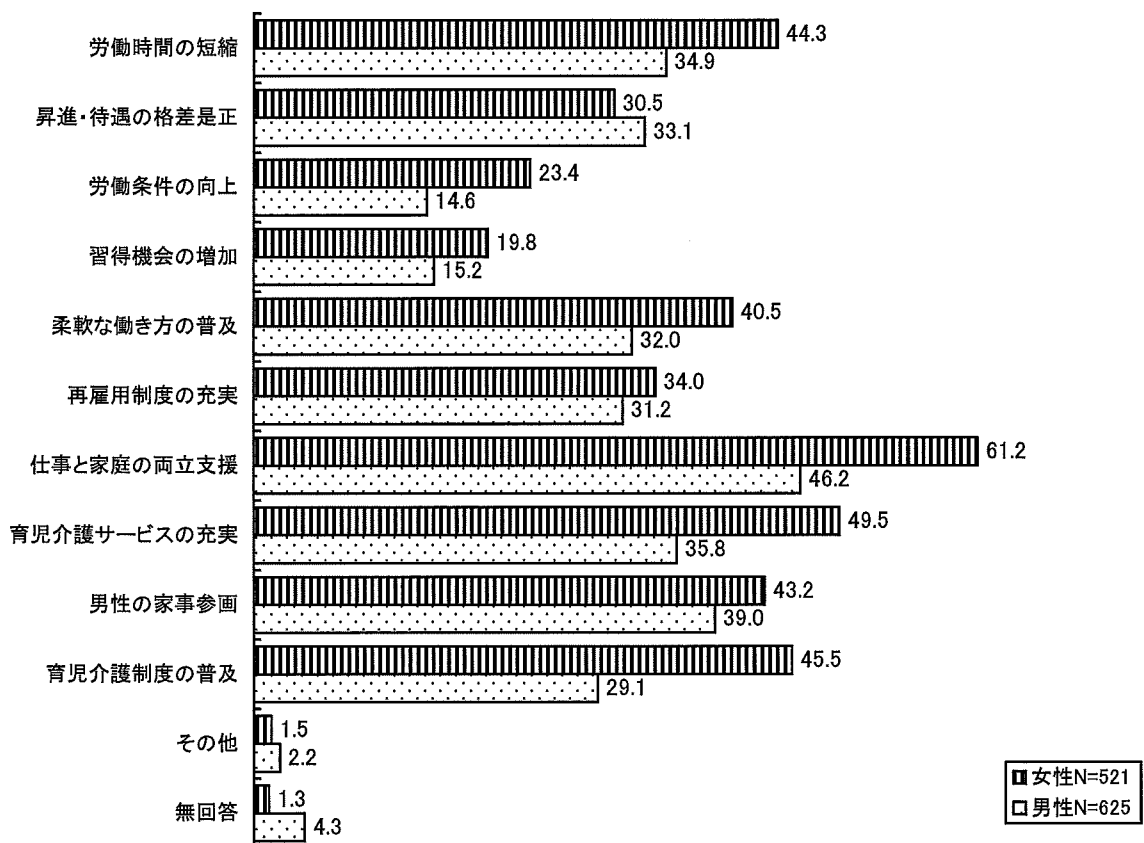


市民調査でも同様の質問をしたが、市民調査の上位5位は、「育児介護サービスの充実」61.1%、「仕事と家庭の両立支援」58.9%、「再雇用制度の充実」58.3%、「柔軟な働き方の普及」49.1%、「昇進・待遇の格差是正」44.9%と続く。「再雇用制度の充実」「労働条件の向上」は、本調査よりも市民調査が26ポイント程度上回っている。「昇進・待遇の格差是正」「習得機会の増加」「柔軟な働き方の普及」「育児介護サービスの充実」なども10~20ポイント市民調査のほうが高い。

次に男女別をみると、図表Ⅲ-5-(3)-②のとおり、女性は「仕事と家庭の両立支援」61.2%、「育児介護サービスの充実」49.5%、「育児介護制度の普及」45.5%、「労働時間の短縮」44.3%、「男性の家事参画」43.2%となっており、上位5位までがワーク・ライフ・バランス関連の施策で占められている。

男性の場合も1位は女性と同様「仕事と家庭の両立支援」だが、46.2%と女性よりも15ポイント少なくなっている。次いで「男性の家事参画」39.0%、「育児介護サービスの充実」35.8%、「労働時間の短縮」34.9%と続き、4位までが女性同様、ワーク・ライフ・バランス関連の施策となっている。5位には「昇進・待遇の格差是正」が33.1%で続いている。

図表Ⅲ-5-(3)-② 働きやすい社会に必要なこと（複数回答・男女別・%）



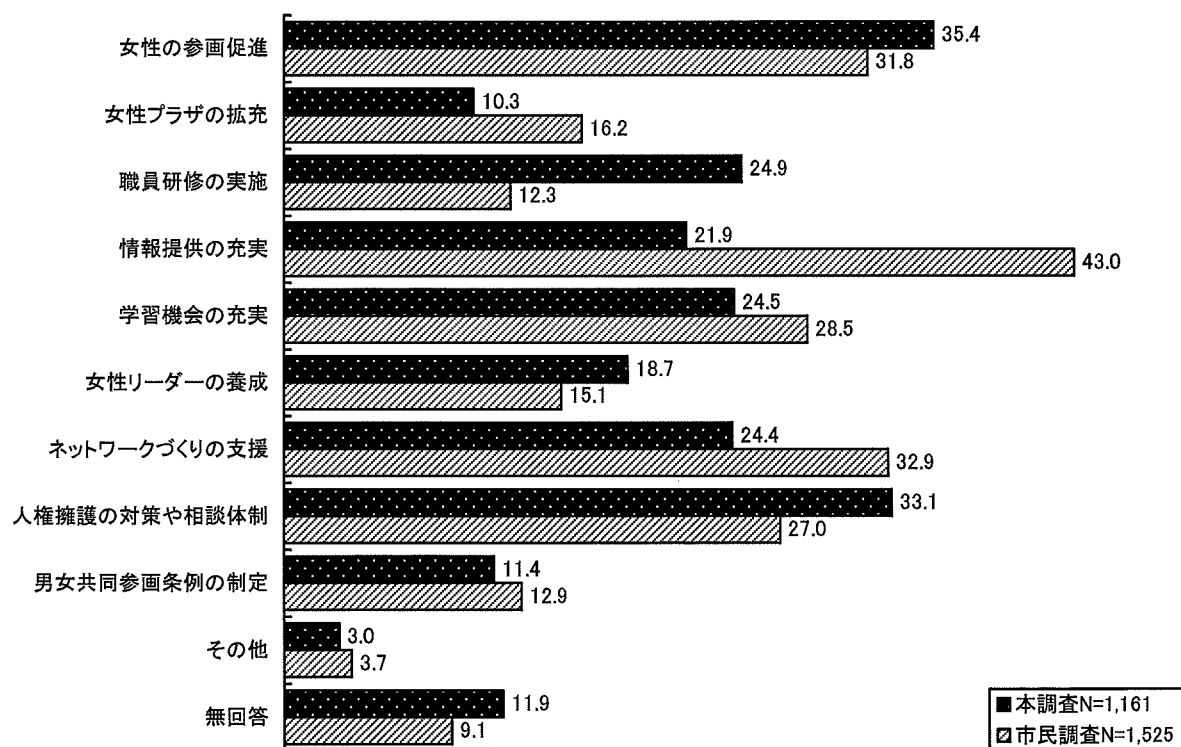
#### (4) 男女共同参画社会の実現に向けて市が推進すべき施策（問 22）

男女共同参画社会に実現に向けて浦安市が推進すべき施策（以下・市が推進すべき施策）についてたずねた。選択肢は次のように省略している。

- ・意思決定や政策立案への女性の参画を進める ⇒ 女性の参画促進
- ・浦安市女性プラザの施設および事業を拡充する ⇒ 女性プラザの拡充
- ・市職員を対象として男女共同参画研修を行う ⇒ 職員研修の実施
- ・広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する ⇒ 情報提供の充実
- ・市民を対象とした男女共同参画に関する学習の機会を充実する ⇒ 学習機会の充実
- ・団体・グループなどの女性リーダーを養成する ⇒ 女性リーダーの養成
- ・活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する  
⇒ ネットワークづくりの支援
- ・男女の人権を守る対策や相談体制を充実する ⇒ 人権擁護の対策や相談体制
- ・男女共同参画を進める条例を制定する ⇒ 男女共同参画条例の制定

図表Ⅲ-5-(4)-①のとおり、全体では「女性の参画促進」が35.4%で最も多く、次いで「人権擁護の対策や相談体制」33.1%、「職員研修の実施」24.9%、「学習機会の充実」24.5%、「ネットワークづくりの支援」24.4%と続いている。

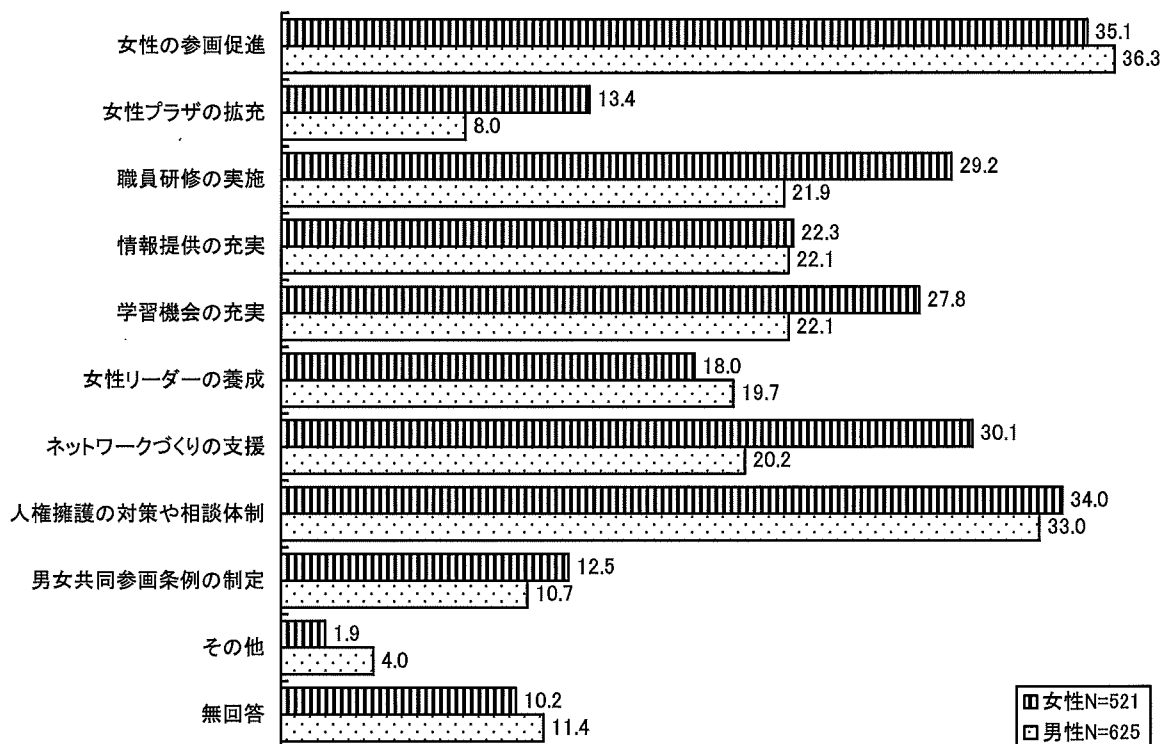
図表Ⅲ-5-(4)-① 市が推進すべき施策（複数回答・全体・市民調査・%）



市民調査でも同様の質問をしたが、市民調査の上位5位は、「情報提供の充実」43.0%、「ネットワークづくりの支援」32.9%、「女性の参画促進」31.8%、「学習機会の充実」28.5%、「人権擁護の対策や相談体制」27.0%となっている。市民調査で1位の「情報提供の充実」は本調査で6位に位置しており、市民調査よりも20ポイント以上低くなっている。

次に男女別をみると、図表Ⅲ-5-(4)-②のとおり、女性は「女性の参画促進」35.1%で最も多く、次いで「人権擁護の対策や相談体制」34.0%、「ネットワークづくりの支援」30.1%、「職員研修の実施」29.2%、「学習機会の充実」27.8%、と続いている。一方、男性は1位2位は女性と同じで、ともに3割台だが、3位以下は2割前後と低い。女性との差異が顕著なのは「ネットワークづくりの支援」で、男性が9.9ポイント少なくなっている。

図表Ⅲ-5-(4)-② 市が推進すべき施策（複数回答・男女別・%）



## 6.自由記述欄のまとめ

### (1) 概要

図表Ⅲ—6—(1)—① 自由記述欄回答者の年齢階層（全体・男女別）

単位：人、（ ）は％  
年齢性別不明1人については集計されていない

	30歳未満	30～39歳	40～49歳	50歳以上
全体 (N=89)	11 (12.4)	28 (31.5)	26 (29.2)	24 (27.0)
女性 (N=32)	5 (15.6)	14 (43.8)	9 (28.1)	4 (12.5)
男性 (N=57)	6 (10.5)	14 (24.6)	17 (29.8)	20 (35.1)

本調査では、回答者 1,161 人のうち、自由記述欄には、89 人（7.7％）の回答を得た。そのうち女性は 32 人（36.0％）、男性は 57 人（64.0％）である。明らかな傾向として、40 代以上では、男性の回答が女性より 3 倍近くの数となっている。

### (2) 記述内容について

図表Ⅲ—6—(2)—① 項目別記述内容

単位：人、（ ）は％

	全体(N=90)	女性(N=32)	男性(N=57)	不明(N=1)
1. 仕事と家庭の両立	14(15.6)	10(31.3)	4(7.0)	0
2. 職場環境	8(8.9)	4(12.5)	4(7.0)	0
3. セクハラ、パワハラ	4(4.4)	2(6.3)	2(3.5)	0
4. 男女共同参画	43 (47.8)	14(43.8)	28(49.1)	1(100.0)
5. 男女特性論	14(15.6)	1(3.1)	13(22.8)	0
6. この調査について	7(7.8)	1(3.1)	6(10.5)	0

項目ごとに内容の傾向をみていくと、「1. 仕事と家庭の両立」では、女性からの声が多かった。育児の面で女性に負担がかかっているという声が多くみられた。同時に、妻、夫ともに育児休暇をとりやすい職場環境づくりを求める意見が見受けられた。

「2. 職場環境」では、人員配置、評価のバランスにおいては、「男性が有利」、「平等に評価している」などのさまざまな意見があった。また、保育園や消防署など、もともと性別に偏りがあった職場では、更衣室など異性のほうの施設、設備がない（少ない）といった声が寄せられた。

「3. パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント」で、特にパワー・ハラスメントの方を問題視する声があった。

「4. 男女共同参画」では、男女ともに最も多くの意見が記述されていた。意識改革を進め、女性にとって働きやすい環境にするべきだという声がある。一方で、公務職では男女共同参画が進んでおり、逆にいきすぎた男女平等だとして、女性偏重の一面があることに疑問を持つ意見も見受けられた。

「5. 男女特性論（男女それぞれの特性を重視すべき）」では、圧倒的に男性の意見が多かった。「女性らしさ」「男性らしさ」を活かしてこそその男女共同参画、という声が多数寄せられた。

「6. この調査について」では、問題に偏りがある、カタカナのキーワードがわかりにくい、といった意見があった。

### (3) 代表的な記述例

本報告書記載のあたっては、代表的な声を取りあげた。一部省略や表記の統一など、若干の修正を加えている場合がある。また、文末の（ ）内は、記入者の性別、年代である。

#### 1. 仕事と家庭の両立

- ・女性の多い職場なので、出産や育児と仕事の両立は大きな問題。両立できる環境、職場に残る職員にとっても働きやすい制度が必要だと思っています。（女性、30-39歳）
- ・育休や部分休などの制度がどの職場でも利用可能になってほしいと思います。（女性、30-39歳）
- ・育休、産休を取る人に対して、男女にかかわらず、休暇を取らずに働いている人と昇級の扱いやポジションにきちんと差をつけることが、周囲の理解を得やすいと感じます。（女性、30-39歳）
- ・男が生活費を稼ぐという意識の社会だと、男性は家庭に重きを置きにくい気がする。休みが取りにくい環境が改善されない限り、変わらないと思う。（男性、30-39歳）
- ・制度が充実したとしても、子ども自身が父親より母親を求めているので、結局女性に育児の負担がかかる。介護についてもしかり。そこに仕事面での同等を求められると、結果的に女性の負担が大きくなる。（女性、30-39歳）
- ・職員も何年前より、男女、夫婦で協力し、子育てと仕事の両立を図っているように感じます。（女性、40-49歳）
- ・共稼ぎであっても育児や家事など女性が行うことが多いと思います。また、子どもが体調を壊した際も、すべて女性に負担がきて、職場に行きづらくなることがあります。（女性、30歳未満）
- ・男性も子育てに関われるようにしてほしい。具体的には、帰宅時間を早くするよう、職場での業務削減や業務効率化に取り組んでほしい。（女性、30-39歳）



- ・自分の残業が多いことで、妻の負担を増やしている。ワークシェアリングを進め、正規職員の残業を減らし、雇用人員を増やすことが男女平等、共同参画を進める上で不可欠だと考える。（男性、50歳以上）

## 2. 職場環境

- ・女性の登用は、本人の希望、部下の評価があった上でないとうまくいかない。（女性、30-39歳）
- ・浦安消防の仕事では、女性が男性にひけをとらず、がんばっていると思う。もっと女性がいてもいいのかなと感じる。（男性、30歳未満）
- ・女性の管理職の登用を促進するというよりも、個々の能力に応じて役職を割り当てる必要があると思う。その結果、どちらかの性別に偏りが生じても特に問題にはならないと思う。（男性、30-39歳）
- ・職場での人事異動に関して、男性側が有利に異動していると感じます。平等に人員配置されることを希望します。（女性、40-49歳）
- ・職場が保育園で、もともと女性の職場だったこともあり、男性のためのトイレや更衣室がありません。男性にとって安心して過ごせる場所がないのでは、と思います。（女性、30歳未満）
- ・消防では、本署以外女性が泊まれる施設がなく、今後女性職員を増やすならば、施設の整備を願う。他の市町村の女性職員はもっと多いと思う。（男性、30歳未満）

## 3. セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント

- ・現在パワハラを受けているが、セクハラに比べ、パワハラへの対応がなされていない。きちんと対応できる対策を立ててほしい。（女性、40-49歳）
- ・セクハラ防止の意識づけのための研修が増えるとよいと思います。（女性、30歳未満）
- ・市役所の問題としては、セクハラよりもパワハラのほうが大きいと思います。若手職員の多くはそれで悩んでいるので、意識改革を進めてほしいです。（男性、30-39歳）
- ・過度にセクハラにこだわるべきでない。女性の男性に対する言動も注意するべきでは。（男性、50歳以上）

## 4. 男女共同参画について

- ・家庭では夫婦ともにお互いの仕事量に合わせて助け合い、協力することが大切で、その姿を子どもに見せ、次世代につなげていけばよいと思います。（男性、50歳以上）
- ・女性の仕事環境の充実は大切だが、そのために犠牲になる子どもがいることが心配される。保育園を増やしていく動きは必要とされているが、親子の関係を考えると複雑だ。（女性、30-39歳）
- ・公務職での、これ以上の男女平等、男女共同参画は必要ないと考えます。これからは民間企業や一般家庭の男女平等、男女共同参画についての事業を行うべきと考えます。（男性、50歳以上）
- ・組織が変わらなければ何もかわらない。（男性、50歳以上）

- ・市役所は民間企業などに比べると、職務上では男女平等がなされていると感じるが、意識の面では保守的な職員が多いと思う。とくに組織の上のほうではその傾向が顕著だと思う。（男性、30歳未満）
- ・女性の社会的地位確立を目指しているのは一部の女性たちであり、全員が男性並にがんばるのは無理である。受け入れ体制を女性側に整えれば女性が優遇されすぎて、男性はおもしろくない。制度自体が同条件となり、それが選択されるには、社会的な許容力、包容力が必要で、まだまだ時間がかかると思われる。（男性、40-49歳）
- ・大切なのは一人ひとりが自分の望んだライフスタイルを送っていけるような社会にすることだと思う。また、女性が働きやすい環境、男性が家事や育児に参加しやすい環境づくりも重要だと思う。（男性、30歳未満）
- ・力仕事など自分が女であることに甘えてやろうとしない女性や、教育もせずに職場に女性はいらないうという男性上司がいるが、お互いに伸ばしていこうという気持ちを持って、向上していけばよい、と思う。（女性、50歳以上）
- ・まだまだセクハラもあるし、会議などでは女性がお茶を入れるべきだという風潮は根強いように感じます。（女性、30歳未満）
- ・男女平等をうたいながら、女性偏重の一面があることに大いに疑問を感じる。（男性、40-49歳）
- ・大事な仕事の日に、子どもの具合が悪いからと休んでいるようでは、男女平等になれないのでは。女性のための育休などが、短時間のもも含めて適正に使われているかどうか調べるべき。（女性、30-39歳）
- ・もはや行政の中では、男女共同参画は優先度の低い施策となっており、積極的な事業展開は必要ないように思われる。今は、たとえばDVへの対応などに特化して事業を進める時代になっていると考える。（男性、50歳以上）
- ・お茶入れや掃除など、自分のことは自分でするようにいつの間になってきており、昔に比べると今は男女平等になってきたと思います。（女性、40-49歳）
- ・自分の職場では、昇進、昇格した場合、責任ある立場に置かれ、仕事が大変になるにもかかわらず、収入が減るということもある。このような昇進、昇格のメリットが実感できない職場では、男女平等や男女共同参画への女性の意識の高まりが妨げられている。（男性、50歳以上）
- ・社会問題のうち、人権や女性参画などの問題が、地球環境や経済危機などの問題より優先順位が高いとは思わない。（男性、50歳以上）

## 5. 男女特性論（男女それぞれの特性を重視すべき）

- ・どうしても男女では体力的な差があるので、すべて平等は無理。持ちつ持たれつ関係を壊してしまうと、結果的に女性が不利になるのでは。（男性、40-49歳）
- ・女性専用車、レディースデー割引など、女性が優遇されている社会の問題があり、一方で、いくら平等を目指すとしても、肉体の構造は違っているため、体力的な仕事をはじめ、出産などどうしても男女間に違いは出るものです。それらを総合的に見極めた政策が必要だと思います。（男性、40-49歳）

- ・生まれ持った男性らしさ、女性らしさを活かした男女共同参画社会こそ追求すべき。（男性、50歳以上）
- ・女性は感情が豊かで、男性とは違う視点があるので、それを活かす方向へ持っていければ、もっと活躍できると思う。（男性、40-49歳）
- ・私たちの職場では専門的なものや体力なども必要であるため、男女平等にすることは難しい。（男性、40-49歳）
- ・自分としては、男女問わず能力に対して平等に評価している。女性にしかできない内容は一任している。（男性、30-39歳）
- ・男女お互いに、よいところ、悪いところを補いながら、適材適所に配置されることを願う。（男性、40-49歳）
- ・ぜひ幼稚園に優秀な男性職員の配置をお願いします。幼児の教育に男性も必要だと思います。（女性、50歳以上）
- ・小学校入学までの間は、母親が育児を中心的におこない、十分な愛情を与えるべき。大事な育児の時期に、親子のスキンシップをせず、保育園に育児させるのは反対だ。この期間に所得保障などの制度を充実すべきだと思う。（男性、50歳以上）

## 6. この調査について

- ・女性の視点のことばかりで、男性目線での問題提起がされていない。（男性、30-39歳）
- ・問題に偏りがあり、こちらの正しい意見が伝わらない。（男性、50歳以上）
- ・結婚したら子どもがいることが前提のような質問があり、多様な生き方を尊重していない感じがする。また、答えが限定されているものもある。（男性、40-49歳）
- ・カタカナだと解説がないと意味がわかりません。（女性、40-49歳）
- ・意識調査はもう少しコンパクトにしてほしい。多すぎると回答しない人も出ます。（男性、50歳以上）



## IV 調査票と単純集計



# 男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査

はじめに、職業生活についておたずねします

問 1. 公務員としての勤続年数は満何年になりますか。1つだけ○をつけてください。

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 5年未満	12.6	14.0	11.7
2. 5年～10年未満	10.5	10.9	10.4
3. 10年～15年未満	7.4	13.1	2.7
4. 15年～20年未満	19.7	21.5	17.9
5. 20年～25年未満	17.9	18.6	17.6
6. 25年～30年未満	12.7	11.1	13.4
7. 30年以上	18.7	10.2	25.8
無回答	0.5	0.6	0.5

問 2. 下記にあげる育児・介護休業に関する制度は男女ともに取得することができます。それらの制度が必要になった場合、取得したいと思いますか。ア～エの制度について、1～4のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	1. ぜひ取りたいと思う	2. どちらかといえ ば取りたいと思 う	3. 取りたいが無理 だと思う	4. 取りたいと思わ ない
ア 育児休業	1	2	3	4
イ 部分休業	1	2	3	4
ウ 子の看護	1	2	3	4
エ 介護休暇	1	2	3	4

問3へ

問2-1へ

## 【制度の概要】

- 育児休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、子の3歳の誕生日前日まで。
- 部分休業：産後休暇終了の翌日（男性職員は子の出生の日）から、子の6歳の誕生日前日の属する年度の3月31日まで。1日を通じて2時間を超えない範囲で。
- 子の看護：特別休暇。中学校就学の始期に達するまでの子の負傷や病気の看護をするための休暇。
- 介護休暇：介護を必要とする家族について連続6ヵ月の期間内で必要と認められる期間。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	ア. 育児休業			イ. 部分休業		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1. ぜひ取りたいと思う	45.7	77.4	19.4	35.6	55.1	19.2
2. どちらかといえば取りたいと思う	19.0	10.7	25.9	25.8	21.5	29.8
3. 取りたいが無理だと思う	18.7	3.1	31.8	20.6	11.5	28.2
4. 取りたいと思わない	11.1	2.9	17.9	12.1	5.6	17.4
無回答	5.5	6.0	5.0	5.9	6.3	5.4

	ウ. 子の看護			エ. 介護休暇		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1. ぜひ取りたいと思う	53.8	72.4	38.4	53.4	70.2	39.4
2. どちらかといえば取りたいと思う	23.4	14.8	30.9	28.9	21.5	35.4
3. 取りたいが無理だと思う	11.7	5.2	17.0	13.4	6.9	18.7
4. 取りたいと思わない	5.8	2.3	8.8	3.1	1.0	5.0
無回答	5.3	5.4	5.0	1.2	0.4	1.6



【問2で「3」「4」に○をつけた方におたずねします】

問2-1. 「3. 取りたいが無理だと思う」「4. 取りたいと思わない」理由は何ですか。ア～エの制度について、1～9の選択肢から3つまで選んで、下表に番号をご記入ください。

(%)

	全体 N=346 女性 N=31 男性 N=311 ア. 育児休業			全体 N=379 女性 N=89 男性=N285 イ. 部分休業		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1. 職場で理解が得られないから	19.1	9.7	19.9	19.8	12.4	22.1
2. 職場の人に迷惑をかけるから	50.6	41.9	51.8	52.5	59.6	50.5
3. 周りで取っている人がいないから	22.5	9.7	23.8	21.9	11.2	25.3
4. 昇進や昇給に影響するから	4.6	0.0	4.8	4.5	1.1	5.3
5. 収入が減少し、家計に影響するから	21.7	9.7	23.2	15.3	9.0	17.5
6. 仕事を優先したいから	6.4	3.2	6.4	8.7	15.7	6.3
7. 自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	4.9	3.2	5.1	3.2	1.1	3.9
8. ほかに世話をする人がいるから	11.8	6.5	12.5	11.6	6.7	13.3
9. 制度の対象になる親や子どもがいないから	37.6	45.2	36.7	32.7	22.5	35.8
無回答	5.5	6.5	5.5	5.8	10.1	4.6
	全体 N=203 女性 N=39 男性=N161 ウ. 子の看護			全体 N=192 女性 N=41 男性 N=148 エ. 介護休暇		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1. 職場で理解が得られないから	19.7	15.4	20.5	26.0	26.8	25.7
2. 職場の人に迷惑をかけるから	51.2	64.1	47.8	69.8	82.9	66.2
3. 周りで取っている人がいないから	22.7	15.4	24.2	30.7	39.0	28.4
4. 昇進や昇給に影響するから	2.0	2.6	1.2	4.7	4.9	4.1
5. 収入が減少し、家計に影響するから	6.9	0.0	8.7	19.3	19.5	19.6
6. 仕事を優先したいから	3.9	5.1	3.7	8.3	7.3	8.8
7. 自分は育児・介護・看護に適していないと思うから	3.4	2.6	3.7	4.7	0.0	6.1
8. ほかに世話をする人がいるから	13.3	15.4	13.0	10.9	0.0	14.2
9. 制度の対象になる親や子どもがいないから	38.4	30.8	41.0	16.7	12.2	18.2
無回答	4.9	7.7	4.3	2.6	2.4	2.7

問3. あなたはどこまで昇進したいと思いますか。1つだけ○をつけてください。

- 1. 係長職までになりたい
  - 2. 課長補佐職までになりたい
  - 3. 課長職までになりたい
  - 4. 部長・次長職までになりたい
  - 5. 昇進したいと思わない
- } 問4へ
- 問3-1へ

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 係長職までになりたい	9.8	11.9	8.2
2. 課長補佐職までになりたい	7.2	6.0	8.2
3. 課長職までになりたい	10.8	5.8	15.0
4. 部長・次長職までになりたい	18.3	6.1	28.3
5. 昇進したいと思わない	45.7	61.4	33.0
無回答	8.2	8.8	7.4

【問3で「5」と答えた方におたずねします】

問3-1. あなたが昇進したいと思わない理由は何ですか。3つまで○をつけてください。

全体 N=531 女性 N=320 男性 N=206 (%)

	全体	女性	男性
1. 責任が重くなるから	30.9	32.5	28.2
2. 現場で働きたいから	35.6	41.9	26.2
3. マネージメントが大変だから	8.1	8.1	8.3
4. 給料があまり上がらないから	8.7	2.8	17.5
5. 労働時間が長くなるから	7.9	7.8	8.3
6. 休暇が取りにくいから	9.0	7.8	10.7
7. 自分の能力に不安があるから	45.2	50.3	36.9
8. 職場で受け入れられそうにないから	5.3	3.1	8.3
9. 家庭生活との両立がむずかしいから	26.6	38.1	8.7
10. 家族の協力が得られそうにないから	3.6	4.4	1.9
11. 現在の立場に満足しているから	24.5	23.1	25.7
12. その他	9.6	6.3	15.0
無回答	1.7	0.9	2.9

【全員の方がお答えください】

問4. 女性が働くことについて、女性と男性に分けておたずねします。ア～ウについて、1～6の選択肢からあてはまる番号を1つだけ選び、表の空欄にご記入ください。

女性の方がご記入ください		男性の方がご記入ください (未婚の方は配偶者がいる場合を想定してお答えください)	
ア. あなたが理想とする働き方		ア. あなたが理想と思う「あなたの妻」の働き方	
イ. 実際のあなたの働き方		イ. 実際の「あなたの妻」の働き方	
ウ. 次世代の女性にとって理想だと思う働き方		ウ. 次世代の女性にとって理想だと思う働き方	

1. ずっと仕事を続ける
2. 結婚や出産にかかわらず仕事を続ける
3. 結婚や出産を機に家庭に入り、再び働き始める
4. 結婚前は仕事を持たず、結婚後または子育てを終えてから仕事を持つ
5. 結婚・出産を機に仕事をやめ、家庭に入る
6. ずっと仕事を持たない

(%)

	女性 N=521			男性 N=625		
	ア. 理想	イ. 実際	ウ. 次世代	ア. 理想	イ. 実際	ウ. 次世代
1. ずっと仕事を続ける	18.4	38.0	14.6	13.0	11.7	14.1
2. 結婚や出産にかかわらず仕事を続ける	36.9	49.9	47.2	22.1	21.3	30.1
3. 結婚や出産を機に家庭に入り再び働く	30.9	7.3	30.3	39.0	30.4	34.2
4. 結婚後または子育てを終えて仕事を持つ	1.3	0.6	1.5	4.2	4.5	3.8
5. 結婚・出産を機に仕事をやめ家庭に入る	8.8	1.0	2.1	13.4	17.8	9.0
6. ずっと仕事を持たない	1.7	0.0	0.6	3.7	5.1	2.2
無回答	1.9	3.3	3.6	4.6	9.3	6.6

**次に、職場環境についておたずねします**

問5. 職場における男女の処遇についておたずねします。ア～コについて、1～5にあてはまる番号に1つつづつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. 男性のほう が非常に 優遇されて いる	2. どちらかと 言えば男性の ほうが優遇さ れている	3. 平等にな っている	4. どちらかと 言えば女性の ほうが優遇さ れている	5. 女性のほう が非常に 優遇されて いる	無回答
ア. 募集・採用	全体	6.5	20.4	61.7	6.5	2.8	2.1
	女性	5.0	15.9	60.3	11.1	4.6	3.1
	男性	7.7	24.3	63.4	2.7	1.4	0.5
イ. 昇進・昇格	全体	7.3	34.3	51.9	3.4	1.1	2.0
	女性	10.7	33.6	49.9	1.9	1.2	2.7
	男性	4.5	35.0	54.1	4.6	1.1	0.6
ウ. 仕事の分担	全体	2.9	12.9	55.3	21.5	5.6	1.7
	女性	3.8	11.1	68.5	12.3	1.3	2.9
	男性	2.2	14.2	45.0	29.3	9.1	0.2
エ. 能力の評価	全体	3.4	18.7	69.1	5.3	1.4	2.2
	女性	5.4	20.3	67.6	2.1	1.2	3.5
	男性	1.8	17.3	71.0	8.0	1.4	0.5
オ. 人事配置や 異動	全体	3.4	14.8	62.4	13.9	3.4	2.2
	女性	5.0	15.0	69.3	6.3	1.0	3.5
	男性	2.1	14.6	57.1	20.3	5.3	0.6
カ. 会議等への 参加状況	全体	3.3	15.2	72.3	6.1	1.3	1.8
	女性	5.0	14.2	75.4	1.9	0.8	2.7
	男性	1.9	15.7	70.4	9.8	1.8	0.5
キ. 研修や教育 訓練の機会	全体	2.4	7.6	84.8	2.3	1.2	1.7
	女性	3.5	6.5	85.8	0.8	0.8	2.7
	男性	1.6	8.0	84.8	3.7	1.6	0.3
ク. 出張や視察 の機会	全体	2.9	16.0	74.0	4.1	1.0	1.9
	女性	3.5	13.8	77.9	1.7	0.6	2.5
	男性	2.6	17.3	71.7	6.2	1.4	0.8
ケ. 有給休暇の 取得	全体	0.5	0.9	75.8	16.6	4.4	1.7
	女性	0.4	1.3	79.3	14.0	2.7	2.3
	男性	0.6	0.5	73.6	18.7	5.9	0.6

コ.全体として	全体	1.9	17.2	66.9	10.1	1.9	2.0
	女性	2.5	17.1	72.9	3.6	1.0	2.9
	男性	1.4	17.3	62.7	15.4	2.6	0.6

問6. あなたは、以下にあげるような仕事や職場環境のことについて、困ったり、悩んだりしたことはありますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。(複数回答可)

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 職場内でのコミュニケーションがとりにくい	27.6	33.8	22.4
2. 同性の上司の仕事の進め方や考え方	23.8	27.4	21.0
3. 異性の上司の仕事の進め方や考え方	10.2	15.5	6.1
4. 仕事に関する情報が得にくいこと	14.2	14.4	14.1
5. 希望する仕事内容や部署ではない	14.6	10.0	18.4
6. 能力を発揮する機会が得にくいこと	8.1	6.3	9.4
7. 本来の仕事以外の雑用に追われること	23.2	25.0	21.9
8. 職場が女性だけ(男性だけ)に偏っていること	16.5	24.8	9.8
9. 仕事が終わって定時に帰りにくいこと	11.0	15.5	7.2
10. 職場で容姿や性格についてからかわれること	2.5	2.5	2.6
11. 有給休暇が取りづらい雰囲気があること	21.8	22.1	21.9
12. 仕事の仕方や職場環境の悩みを相談する相手がないこと	11.0	12.3	9.9
13. 家庭のことや、家庭と仕事の両立についての悩みを話しにくいこと	8.2	10.7	6.1
14. 特に困ったり、悩んだりしたことはない	17.6	13.4	21.4
15. その他	5.0	7.3	3.0
無回答	7.1	5.4	7.7

問7. 次の仕事についておたずねします。ア～キのそれぞれについて、1～3のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. したことがある	2. 現在している	3. したことがない	無回答
ア. 伝票処理や庶務的な仕事	全体	42.8	33.9	21.1	2.2
	女性	28.6	35.7	33.2	2.5
	男性	55.0	32.6	11.2	1.1
イ. 対外折衝、外部との打ち合わせ	全体	39.2	39.4	18.8	2.6
	女性	34.9	30.5	31.7	2.9
	男性	43.4	46.9	8.3	1.4
ウ. 庁内各課との連絡・調整	全体	35.6	34.5	27.2	2.8
	女性	25.9	25.9	44.9	3.3
	男性	44.3	41.8	12.5	1.4
エ. 事業実施の計画・立案、報告書づくり	全体	36.8	33.9	26.2	3.1
	女性	27.6	36.1	33.0	3.3
	男性	45.1	32.2	20.6	2.1
オ. 会議資料の作成	全体	45.1	33.8	18.7	2.4
	女性	38.4	36.9	22.3	2.5
	男性	51.4	31.4	15.8	1.4
カ. 予算・決算に関する仕事	全体	34.6	41.0	22.0	2.4
	女性	22.3	37.2	38.0	2.5
	男性	45.3	44.5	8.8	1.4
キ. 議会資料の作成や議会対応	全体	31.0	26.5	40.3	2.2
	女性	23.6	17.9	56.4	2.1
	男性	37.4	33.9	27.4	1.3

問8. 浦安市では、現在、女性の登用を進めるための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に取り組んでいます。今後いっそう女性職員が能力を発揮できるようにするには、どのようなことが必要だと思いますか。3つまで○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 男性または女性に偏りがちな人事配置を見直すこと	24.5	20.5	27.8
2. 役割を性別で固定化しているような職場慣行を見直すこと	27.6	22.6	32.0
3. 庁内外の会議に女性職員を積極的に参加させる体制をつくること	12.3	9.6	14.6
4. 管理職は能力や適性に応じて、男女の別なく評価し、仕事を与えること	40.8	41.8	40.6
5. 女性職員の積極的登用について理解できるよう、職員の意識を改革すること	14.6	15.2	14.4
6. 男性と女性は互いに仕事のパートナーであるという意識を醸成すること	21.1	23.8	19.2
7. セクシュアル・ハラスメントを防止すること	12.7	12.7	13.1
8. 自らの能力を十分に発揮できるよう、女性職員の自己啓発を促すこと	24.4	21.1	27.2
9. 女性職員のスキルアップに関する研修を充実させること	13.1	13.6	12.6
10. 育児・介護・看護休業制度等を取得する職員に対する理解を促すこと	40.5	54.9	29.4
11. その他	2.5	1.9	3.0
無回答	4.8	4.0	4.2

問9. 男女ともに働きやすい社会を築くには、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。（複数回答可）

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 男女ともに労働時間の短縮を図ること	38.7	44.3	34.9
2. 職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと	31.5	30.5	33.1
3. パートタイムなどの労働条件を向上させること	18.5	23.4	14.6
4. 再就職を希望する人が能力を身につける機会を増やすこと	17.1	19.8	15.2
5. 在宅勤務やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができること	35.7	40.5	32.0
6. 出産や育児・介護、定年などで退職した人に対する再雇用制度を充実させること	32.1	34.0	31.2
7. 仕事と家庭の両立ができるように、企業や行政が積極的に支援すること	52.5	61.2	46.2
8. 育児や介護をサポートする施設やサービスを充実させること	41.8	49.5	35.8
9. 男性の家事・育児・介護への参加を進めること	40.7	43.2	39.0
10. 育児・介護休業制度の普及を図ること	36.2	45.5	29.1
11. その他	1.9	1.5	2.2
無回答	3.7	1.3	4.3

**次に、あなたの日常生活についておたずねします**

問 10. あなたは日常生活の中で、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうち何を最も優先していますか。「ア. あなたの希望」「イ. あなたの現状」のそれぞれについて、1～8の選択肢から最も近い番号を1つだけ選び、表の空欄にご記入ください。

ア. あなたの希望	イ. あなたの現状
-----------	-----------

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
8. わからない

**【用語の意味】**

「仕事」……自営業主、家族従事者、雇用者として、週1時間以上働いていること。常勤、パート、アルバイト、嘱託など、働き方は問わない

「家庭生活」……家族とともに過ごすこと。家事（食事の支度・片付け、掃除、洗濯、買物など）、育児、介護・看護など

「地域・個人の生活」……学習・研究（学業も含む）、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動、社会活動、交際・つきあいなど

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	ア. あなたの希望			イ. あなたの現状		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性
1. 仕事を優先	2.4	2.1	2.6	40.5	47.2	35.0
2. 家庭生活を優先	17.2	16.9	17.6	7.2	5.6	8.6
3. 地域・個人の生活を優先	5.1	2.5	7.2	1.5	0.4	2.4
4. 仕事と家庭生活をともに優先	25.2	24.4	26.4	26.9	26.5	27.8
5. 仕事と地域・個人の生活をともに優先	6.1	6.5	5.9	8.0	8.4	7.8
6. 家庭生活と地域・個人の生活を優先	9.6	8.1	10.7	2.9	1.7	3.8
7. 仕事と家庭生活と地域個人の生活を優先	31.4	37.8	26.7	8.1	6.9	9.3
8. わからない	1.2	1.0	1.4	2.8	2.3	3.4
無回答	1.8	0.8	1.4	2.1	1.0	1.8



問 11. あなたの日常生活で、次にあげるア～コの役割を担っているのは主にどなたですか。未婚の方は将来の希望、結婚している方（事実婚を含む）は現在の状況をお答えください。ア～コのそれぞれについて、1～6のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. 妻の役割	2. どちらか と言え ば妻の 役割	3. 夫と妻 と同程 度	4. どちらか と言え ば夫の 役割	5. 夫の役 割	6. 該当する 役割はな い	無回答
ア. 家計管理	全体	33.2	23.6	28.8	4.5	5.7	2.3	1.9
	女性	33.6	22.6	31.7	3.6	4.0	3.1	1.3
	男性	33.4	24.6	26.7	5.3	7.0	1.8	1.1
イ. 食事の支度・片付け	全体	23.4	33.1	36.3	2.8	1.1	1.7	1.6
	女性	25.1	29.4	39.9	2.5	0.2	1.9	1.0
	男性	22.4	36.5	33.8	3.0	1.9	1.6	0.8
ウ. 掃除・洗濯	全体	25.5	30.7	36.0	2.5	1.5	1.7	2.1
	女性	25.3	28.8	38.8	2.3	1.2	1.7	1.9
	男性	26.2	32.6	33.9	2.7	1.8	1.8	1.0
エ. 食料品・日用品の買物	全体	19.6	27.9	42.9	5.0	1.1	1.8	1.6
	女性	25.7	26.3	40.9	3.6	0.6	1.9	1.0
	男性	14.7	29.8	45.1	6.1	1.6	1.8	1.0
オ. 育児（乳幼児の世話）	全体	13.2	36.2	35.0	0.2	0.3	11.9	3.3
	女性	14.8	36.5	35.1	0.0	0.0	10.6	3.1
	男性	11.8	36.6	35.0	0.3	0.6	13.3	2.2
カ. 子どものしつけ・教育	全体	7.6	20.4	58.1	3.2	0.9	7.3	2.6
	女性	11.9	20.2	56.4	1.9	0.4	6.9	2.3
	男性	4.0	21.0	60.0	4.3	1.3	7.8	1.6
キ. 高齢者の世話	全体	6.5	11.8	48.1	3.1	1.4	26.2	2.8
	女性	9.8	10.2	48.6	2.1	0.4	26.5	2.5
	男性	4.0	13.4	48.6	3.7	2.2	26.4	1.6
ク. 自治会等地域のつきあい	全体	7.1	12.7	40.9	17.6	8.6	11.3	1.9
	女性	11.5	13.6	43.0	13.8	4.4	12.3	1.3
	男性	3.5	12.0	39.7	21.0	12.2	10.7	1.0
ケ. 役所等への用事・書類の作成	全体	8.9	10.7	41.5	20.6	13.9	2.7	1.8
	女性	16.1	16.3	46.4	12.9	3.8	3.1	1.3
	男性	3.0	6.2	37.9	27.2	22.2	2.4	1.0
コ. 家庭の重大問題の決定	全体	2.2	3.4	56.9	18.6	15.2	1.8	1.7
	女性	3.8	5.8	64.3	15.5	7.3	1.9	1.3
	男性	1.0	1.6	51.4	21.4	22.1	1.8	0.8

問 12. 平日の1日、あなたが次のようなことに費やす時間は平均してどのくらいですか。数字でお答えください。費やす時間がない場合は「0」を記入してください。食事や睡眠などの時間は質問に含まれていないので1～5の合計が24時間になる必要はありません。

1. 家事・育児・介護の時間	平均	時間	分
2. 仕事に費やす時間	平均	時間	分
3. 通勤に費やす時間	平均	時間	分
4. 余暇（趣味、団らん、テレビを観るなど）に費やす時間	平均	時間	分
5. 社会活動（ボランティアや地域活動など）に費やす時間	平均	時間	分

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

### 1. 家事・育児・介護の時間

	全体	女性	男性
1 時間未満	21.1	10.0	30.6
1 時間以上 2 時間未満	23.4	19.2	27.4
2 時間以上 4 時間未満	27.9	35.9	21.8
4 時間以上 6 時間未満	13.7	21.1	7.8
6 時間以上 8 時間未満	3.8	6.3	1.8
8 時間以上 10 時間未満	1.1	1.5	0.8
10 時間以上	1.5	1.9	1.1
無回答	7.5	4.0	8.8

### 2. 仕事に費やす時間

	全体	女性	男性
1 時間未満	1.0	1.5	0.6
1 時間以上 2 時間未満	0.3	0.6	0.0
2 時間以上 4 時間未満	0.4	0.4	0.5
4 時間以上 6 時間未満	0.1	0.0	0.2
6 時間以上 8 時間未満	3.7	5.4	2.4
8 時間以上 10 時間未満	59.4	53.7	65.4
10 時間以上	30.6	36.1	26.2
無回答	4.5	2.3	4.6

### 3. 通勤に費やす時間

	全体	女性	男性
1 時間未満	52.0	53.6	51.8
1 時間以上 2 時間未満	23.5	23.2	24.3
2 時間以上 4 時間未満	19.1	20.0	18.4
4 時間以上 6 時間未満	0.9	0.6	1.3

6時間以上8時間未満	0.0	0.0	0.0
8時間以上10時間未満	0.2	0.0	0.3
10時間以上	0.0	0.0	0.0
無回答	4.2	2.7	3.8

4. 余暇に費やす時間

	全体	女性	男性
1時間未満	8.8	15.4	3.5
1時間以上2時間未満	21.1	26.7	16.6
2時間以上4時間未満	48.4	44.5	52.6
4時間以上6時間未満	13.0	9.2	16.3
6時間以上8時間未満	1.5	0.2	2.6
8時間以上10時間未満	0.6	0.2	1.0
10時間以上	0.3	0.0	0.6
無回答	6.3	3.8	6.7

5. 社会活動に費やす時間

	全体	女性	男性
1時間未満	74.7	80.8	70.9
1時間以上2時間未満	4.9	2.1	7.4
2時間以上4時間未満	3.0	1.3	4.5
4時間以上6時間未満	0.6	0.2	1.0
6時間以上8時間未満	0.2	0.0	0.3
8時間以上10時間未満	0.1	0.0	0.2
10時間以上	0.0	0.0	0.0
無回答	16.5	15.5	15.8

問13. あなたは日頃の生活でどの程度ストレスを感じていますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. まったく感じていない	3.0	1.3	4.3
2. あまり感じていない	16.7	14.4	19.0
3. やや感じている	55.0	55.9	55.4
4. 非常に感じている	23.1	27.4	19.5
無回答	2.2	1.0	1.8

問 14. 次にあげるア～コの考え方や意見について、あなたはどのように思いますか。ア～コのそれぞれについて、1～5のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

		全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)					
		1. そう思う	2. どちらかと言えばそう思う	3. どちらかと言えばそう思わない	4. そう思わない	5. わからない	無回答
ア. 夫は外で働き、妻は家を守るべきである	全体	4.7	20.8	18.8	50.2	3.8	1.8
	女性	1.9	13.8	16.7	63.9	2.5	1.2
	男性	6.9	27.0	21.0	39.4	5.0	0.8
イ. 女性は仕事を持つのはよいが、家事・育児・介護はきちんとすべきである	全体	11.3	35.6	21.1	26.3	3.4	2.4
	女性	7.3	33.0	20.7	34.5	2.7	1.7
	男性	14.7	38.6	21.8	19.7	4.0	1.3
ウ. 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくてもよい	全体	51.9	19.3	12.5	9.9	4.3	2.1
	女性	57.6	22.1	9.6	6.0	3.5	1.3
	男性	48.3	17.4	15.0	13.1	5.1	1.0
エ. 夫婦が別姓を名乗るのを認めたほうがよい	全体	20.1	17.2	19.7	26.6	14.5	1.9
	女性	25.9	21.7	19.0	17.3	15.2	1.0
	男性	15.5	13.9	20.8	34.6	14.2	1.0
オ. 結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない	全体	34.4	19.6	17.3	19.2	7.6	2.0
	女性	40.1	22.6	15.5	14.2	6.1	1.3
	男性	30.4	17.4	18.9	23.5	9.0	0.8
カ. 子どもが3歳になるまでは、母親は育児に専念すべきである	全体	16.8	29.7	17.1	30.0	4.4	2.0
	女性	11.3	27.6	18.6	38.6	2.9	1.0
	男性	21.6	32.0	16.3	23.4	5.8	1.0
キ. 父親はもっと育児に参加すべきである	全体	45.9	38.8	5.9	3.4	4.0	2.0
	女性	57.0	32.8	4.2	2.1	2.9	1.0
	男性	37.3	44.6	7.4	4.6	5.0	1.1
ク. 我慢して結婚生活を続けるよりも離婚したほうがよい	全体	31.4	29.1	15.9	7.5	14.0	2.2
	女性	34.5	34.2	13.8	2.9	13.6	1.0
	男性	29.3	25.4	18.1	11.4	14.4	1.4
ケ. 子どもがいる場合は離婚すべきではない	全体	13.1	31.7	15.7	22.8	14.6	2.2
	女性	7.3	28.4	18.4	27.4	17.5	1.0
	男性	18.1	35.2	13.4	19.5	12.3	1.4
コ. 一般に今の社会では、離婚すると女性のほうが不利である	全体	26.3	28.0	11.2	18.9	13.6	2.0
	女性	36.3	31.7	8.1	10.4	12.7	1.0
	男性	18.4	25.6	13.9	26.2	14.7	1.1

**次に、人権に関連した事柄についておたずねします**

問 15. テレビや雑誌、インターネット、携帯サイト、電車の中吊り広告など、メディアにおける女性の性的表現について、あなたの考えに近いものにもいくつか○をつけてください。(複数回答可)

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 女性に対する人権侵害にあたる	8.7	10.6	7.2
2. 女性のイメージについて偏った表現をしている	22.6	27.4	18.9
3. 女性を性的な商品として扱っていると感じる	32.8	39.0	28.2
4. 性的な表現を望まない人や子どもへの配慮が足りない	50.9	63.1	41.6
5. 子どもの教育上問題がある	36.0	44.7	29.3
6. 性的暴力や性犯罪を助長するおそれがある	31.7	38.4	26.4
7. 特に問題はない	15.6	8.1	22.2
8. その他	1.8	1.0	2.4
無回答	4.9	4.8	3.5

問 16. 次にあげる事柄について、あなたはどのように思いますか。ア～キのそれぞれについて、1～4のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. そう思う	2. どちらかと言えばそう思う	3. どちらかと言えばそう思わない	4. そう思わない	無回答
ア. 上司が部下を「ちゃん」づけやあだ名で呼ぶのは親近感の表れなのでかまわない	全体	17.3	39.0	24.7	17.0	2.0
	女性	16.9	41.3	22.1	18.8	1.0
	男性	18.1	37.9	27.4	15.5	1.1
イ. 休憩時間に性的な表現のある新聞や雑誌を見るのは個人の自由だ	全体	9.8	19.5	29.7	39.1	1.9
	女性	7.3	14.8	28.6	48.2	1.2
	男性	12.2	23.7	30.9	32.5	0.8
ウ. 異性の職員を励ます際、肩をたたいたりするなどのスキンシップは大切だ	全体	5.8	21.8	42.5	27.8	2.2
	女性	3.6	21.7	46.6	26.9	1.2
	男性	7.7	22.4	39.5	29.1	1.3
エ. お酒のつきあいは仕事上必要なことなので、異性の職員を積極的に誘うのがよい	全体	2.8	13.1	41.4	40.2	2.4
	女性	1.0	11.9	42.6	42.8	1.7
	男性	4.3	14.2	41.4	38.7	1.3
オ. 職場環境が悪くならなければ、卑猥な会話をするのはかまわない	全体	3.1	10.5	32.6	51.9	2.0
	女性	1.7	8.4	30.5	58.3	1.0
	男性	4.3	12.5	34.7	47.4	1.1
カ. あまりセクハラにこだわり過ぎると、職場の雰囲気が悪くなる	全体	18.8	36.4	19.8	22.8	2.2
	女性	13.8	37.2	22.6	24.8	1.5
	男性	23.2	36.5	17.8	21.6	1.0
キ. 服装、髪型や容姿などについて、冗談を言ったりすることはかまわない	全体	1.8	10.6	38.0	47.0	2.6
	女性	1.0	7.9	36.5	53.0	1.7
	男性	2.6	13.1	39.8	42.9	1.6

問 17. あなたは次にあげる行為をパワーハラスメントだと思いますか。ア～クのそれぞれについて、1～3のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

【用語の意味】

「パワーハラスメント（パワハラ）」……権力や地位を利用した嫌がらせのこと

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. どんな場合でもパワハラにあたる	2. パワハラの場合も、そうでない場合もある	3. パワハラにあたるとは思わない	無回答
ア. 仕事の指示をしないなど無視をする	全体	54.8	40.3	2.5	2.4
	女性	64.3	33.4	1.2	1.2
	男性	47.8	46.7	3.7	1.8
イ. 意図的に仕事を与えない	全体	64.3	31.4	2.2	2.1
	女性	72.0	26.5	0.8	0.8
	男性	59.0	36.0	3.5	1.4
ウ. 職場の飲み会などでメンバーから意識的にはずす	全体	51.5	41.8	4.5	2.2
	女性	60.1	36.9	1.9	1.2
	男性	45.0	46.9	6.7	1.4
エ. 仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及する	全体	60.7	34.9	2.3	2.1
	女性	71.8	26.5	1.2	0.6
	男性	52.5	42.6	3.4	1.6
オ. 必要以上に大声で怒鳴る	全体	70.5	25.3	2.0	2.2
	女性	82.0	16.3	0.6	1.2
	男性	62.2	33.3	3.2	1.3
カ. 人格を否定するような発言をする	全体	84.2	12.6	1.3	2.0
	女性	92.1	6.9	0.2	0.8
	男性	78.9	17.6	2.2	1.3
キ. 異動・降格をほのめかすなど不安を与える	全体	74.2	21.9	1.8	2.1
	女性	82.3	16.3	0.6	0.8
	男性	68.6	27.0	2.9	1.4
ク. 仕事を細かくチェックする	全体	12.3	64.0	21.4	2.2
	女性	15.9	69.9	13.2	1.0
	男性	9.4	60.2	28.8	1.6

問 18. 次に配偶者やパートナー間で行われる暴力についてうかがいます。あなたは、次のア～コのような行為を暴力だと思えますか。1～3のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. どんな場合でも暴力にあたる	2. 暴力の場合も、そうでない場合もある	3. 暴力にあたるとは思わない	無回答
ア. 物を投げつけたり、物で殴る	全体	88.3	9.5	0.3	2.0
	女性	91.6	7.9	0.0	0.6
	男性	87.2	10.9	0.5	1.4
イ. 手で殴ったり、けったり、突き飛ばしたりする	全体	90.7	7.1	0.3	2.0
	女性	95.4	4.0	0.0	0.6
	男性	88.3	9.8	0.5	1.4
ウ. 何を言っても長期間にわたって無視し続ける	全体	67.5	28.0	2.2	2.3
	女性	77.9	20.3	0.8	1.0
	男性	60.3	34.6	3.4	1.8
エ. 何度も「誰のおかげで生活できるんだ」「ばか」などと言う	全体	81.7	15.2	0.9	2.2
	女性	90.8	8.3	0.2	0.8
	男性	75.7	21.0	1.6	1.8
オ. 何度も大声で怒鳴ったり、命令したりする	全体	81.1	15.7	0.9	2.3
	女性	91.4	7.7	0.4	0.6
	男性	74.1	22.7	1.3	1.9
カ. あなたや家族に危害を加えられるのではないかと、恐怖を感じるような脅迫をする	全体	92.3	5.1	0.3	2.3
	女性	98.5	1.0	0.0	0.6
	男性	88.8	8.6	0.5	2.1
キ. 実家や友人とのつきあいや外出を制限したり、禁止する	全体	66.3	29.3	2.2	2.2
	女性	76.0	22.1	1.3	0.6
	男性	59.5	35.7	2.9	1.9
ク. 必要な生活費を渡さなかったり、自由にお金を使えないようにする	全体	71.2	24.9	1.5	2.4
	女性	81.2	17.7	0.2	1.0
	男性	64.2	31.4	2.6	1.9
ケ. 避妊に協力しない	全体	72.3	23.3	2.2	2.3
	女性	81.2	16.9	1.3	0.6
	男性	66.4	28.8	2.7	2.1
コ. 嫌がっているのに、性的な行為を強要する	全体	85.1	11.5	0.9	2.4
	女性	92.3	6.9	0.2	0.6
	男性	80.8	15.5	1.4	2.2



問 19. 配偶者やパートナー間の暴力に対する対策や援助として、どのようなことを充実するとよいと思いますか。あてはまる番号にいくつでも○をつけてください。(複数回答可)

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 家族や夫婦間であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発	66.1	73.9	61.0
2. 被害者が駆け込める緊急避難所(シェルター)の整備	48.1	60.3	38.9
3. 警察の対応による被害者の緊急保護と安全の確保	51.4	53.7	50.4
4. 緊急避難時に相談できる体制の充実	50.0	53.9	47.7
5. 住居や就労あっせん、経済的援助など、自立支援に関する相談の充実	32.9	42.4	25.8
6. カウンセリングや日常的な相談など、被害者への心のケアの充実	47.0	55.3	41.3
7. 被害者の保護や支援に関わる組織や職員による二次被害の防止	28.8	30.9	27.7
8. 被害者の保護や支援に携わる人たちへの研修の充実	18.3	20.7	16.6
9. 子どもの心理的ケアなど支援の充実	53.3	64.5	45.1
10. 自宅で情報が得られるインターネットによる相談や情報提供の充実	20.1	23.4	17.8
11. 保護命令(接近禁止、退去命令)、離婚に関する相談など、法的なサポートの充実	42.6	49.5	37.8
12. 加害者に対する厳正な対処	51.8	54.1	51.0
13. 加害者の更生に関するカウンセリングなど対応の充実	31.0	36.5	27.0
14. その他	0.9	1.2	0.6
無回答	4.0	1.5	4.2

次に、男女共同参画に関する意識や施策についておたずねします

問 20. 現在、次のような分野は男女平等になっていると思いますか。ア～クのそれぞれについて、1～6のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. 男性のほう が非常に 優遇されて いる	2. どちらか と 言えば男性 のほう が優遇さ れている	3. 平等に な っている	4. どちらか と 言えば女性 のほう が優遇さ れている	5. 女性 のほう が非常に 優遇され ている	6. わか ら ない	無回答
ア. 家庭生活で	全体	5.9	37.8	39.9	6.4	1.5	6.0	2.6
	女性	10.4	46.6	30.1	3.1	1.3	6.5	1.9
	男性	2.2	31.4	49.0	9.1	1.4	5.8	1.1
イ. 職場で	全体	3.7	35.7	41.4	9.8	2.4	4.7	2.2
	女性	6.1	43.0	39.3	4.8	0.4	5.2	1.2
	男性	1.8	30.6	44.2	13.9	4.2	4.5	1.0
ウ. 学校教育の 場で	全体	1.4	10.5	68.0	4.3	1.0	12.0	2.8
	女性	2.1	15.2	66.4	2.9	0.4	10.9	2.1
	男性	0.8	6.9	70.9	5.4	1.6	13.1	1.3
エ. 地域社会で	全体	3.5	35.2	40.7	8.0	1.4	8.6	2.6
	女性	6.1	46.4	32.6	4.6	0.4	8.3	1.5
	男性	1.4	26.6	48.3	10.9	2.2	9.1	1.4
オ. 政治の場で	全体	20.3	43.6	23.8	2.2	1.2	6.4	2.5
	女性	33.6	49.3	8.6	1.5	0.0	5.2	1.7
	男性	9.8	39.7	36.8	2.9	2.2	7.5	1.1
カ. 法律や制度 の上で	全体	6.1	27.1	43.8	9.8	2.2	8.7	2.2
	女性	11.7	39.0	31.9	6.1	0.2	9.8	1.3
	男性	1.6	17.9	54.6	13.1	3.8	8.0	1.0
キ. 社会通念・ 慣習・しき たりで	全体	13.9	55.5	18.0	4.3	0.9	5.3	2.1
	女性	23.0	59.5	10.0	1.9	0.0	4.6	1.0
	男性	6.6	53.3	25.0	6.4	1.8	6.1	1.0
ク. 全体として	全体	4.7	48.3	32.5	4.9	0.9	6.4	2.2
	女性	9.0	59.5	22.5	1.5	0.0	6.5	1.0
	男性	1.3	40.0	41.6	7.7	1.8	6.4	1.3

問 21. 次にあげる言葉は男女共同参画社会を実現する上で重要なキーワードです。あなたは、これらの言葉を知っていますか。ア～カのそれぞれについて、1～3のあてはまる番号に1つずつ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

		1. 言葉も内容も知っている	2. 言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	3. 言葉も内容も知らない	無回答
ア. 男女共同参画社会	全体	61.4	33.1	2.8	2.8
	女性	63.5	32.1	2.5	1.9
	男性	61.0	34.7	3.0	1.3
イ. ジェンダー	全体	48.0	29.2	20.1	2.8
	女性	58.0	22.3	18.2	1.5
	男性	40.6	35.7	22.1	1.6
ウ. ドメスティック・バイオレンス	全体	88.2	8.5	0.7	2.6
	女性	94.0	4.2	0.6	1.2
	男性	85.3	12.3	0.8	1.6
エ. メディア・リテラシー	全体	15.9	30.3	51.1	2.7
	女性	14.2	28.2	56.2	1.3
	男性	17.8	32.8	47.8	1.6
オ. ワーク・ライフ・バランス	全体	43.2	30.5	23.9	2.5
	女性	53.6	26.1	19.4	1.0
	男性	35.4	34.9	28.2	1.6
カ. ポジティブ・アクション	全体	22.2	44.7	30.5	2.6
	女性	24.8	45.9	28.2	1.2
	男性	20.6	44.6	33.1	1.6

問 22. 男女共同参画社会を形成していくため、今後、浦安市としては何に力を入れていくべきだと思いますか。あてはまる番号に○をつけてください。(複数回答可)

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 意思決定や政策立案への女性の参画を進める	35.4	35.1	36.3
2. 浦安市女性プラザの施設および事業を拡充する	10.3	13.4	8.0
3. 市職員を対象として男女共同参画研修を行う	24.9	29.2	21.9
4. 広報誌やパンフレット、インターネットなどを通じた情報提供を充実する	21.9	22.3	22.1
5. 市民を対象とした男女共同参画に関する学習の機会を充実する	24.5	27.8	22.1
6. 団体・グループなどの女性リーダーを養成する	18.7	18.0	19.7
7. 活動する女性のための人材バンクやネットワークづくりを支援する	24.4	30.1	20.2
8. 男女の人権を守る対策や相談体制を充実する	33.1	34	33.0
9. 男女共同参画を進める条例を制定する	11.4	12.5	10.7
10. その他	3.0	1.9	4.0
無回答	11.9	10.2	11.4

最後に、あなたご自身についておたずねします

F 1. あなたの性別は次のどちらですか。あてはまる番号に○をつけてください。

全体 N=1,161 (%)

女性	男性	無回答
44.9	53.8	1.3

F 2. あなたの年齢は次のどれにあたりますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)

	全体	女性	男性
1. 30歳未満	14.1	17.1	12.0
2. 30～39歳	22.9	28.2	19.0
3. 40～49歳	34.2	35.5	33.9
4. 50歳以上	26.9	18.4	34.6
無回答	1.9	0.8	0.5

F 3. 職種は何ですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 一般行政職	52.8	34.5	68.3
2. 消防職	13.5	0.4	24.8
3. 幼稚園教諭	7.3	16.1	0.2
4. 保育士	14.2	30.7	0.6
5. 保健医療職	4.0	8.4	0.3
6. 技能労務職	5.2	6.7	4.0
無回答	3.0	3.1	1.8

F 4. 補職名は次のどれにあたりますか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 副主査級以下	63.4	73.5	56.0
2. 係長、課長補佐および相当職	19.4	15.4	22.9
3. 課長および相当職	6.5	1.5	10.4
4. 部長、次長および相当職	3.6	0.0	6.7
無回答	7.1	9.6	4.0

F 5. あなたの家族構成は次のうちのどれですか。あてはまる番号に1つだけ○をつけてください。

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 一人暮らし	14.0	16.1	12.2
2. 夫婦のみ（事実婚を含む）	13.6	13.6	13.8
3. 二世帯同居（親と未婚の子が同居）	49.9	49.9	50.7
4. 二世帯同居（親と子ども夫婦が同居）	9.6	7.7	11.2
5. 三世帯同居（親と子どもと孫が同居）	6.8	7.7	6.2
6. その他	2.3	2.1	2.6
無回答	3.8	2.9	3.4

F 6. あなたは結婚していますか。あてはまる番号に 1つだけ○をつけてください。

	全体 N=1,161 女性 N=521 男性 N=625 (%)		
	全体	女性	男性
1. 結婚している（事実婚を含む） → F 6 - 1 へ	66.8	60.8	72.6
2. 既婚（離別・死別）	4.9	6.1	4.0
3. 結婚していない	25.2	30.5	21.1
無回答	3.0	2.5	2.2

【F 6で「1. 結婚している」と回答した方におたずねします。】

F 6 - 1. お二人の働き方は、次のうちのどれですか。 1つだけ○をつけてください。

	全体 N=776 女性 N=317 男性 N=454 (%)		
	全体	女性	男性
1. 自分だけが働いている	25.9	4.4	41.0
2. 共働きである	73.6	95.6	58.1
無回答	0.5	0.0	0.9

あなたが、男女平等や男女共同参画について、日頃、職場などで感じていることがありましたら、ご自由にお書きください。

——— 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。 ———



## 男女共同参画社会づくりに関する職員意識調査 報告書

---

2012(平成 24)年 3 月

発行：浦安市市長公室企画政策課人権・男女共同参画係  
〒279-8051 浦安市猫実一丁目 1 番 1 号  
Tel.047-351-1111 (代表)