

## 5. 男女共同参画に関する浦添市職員意識調査結果

### (1) 調査の実施概要

#### 1) 調査の目的

男女共同参画に関する市職員の意識を把握するとともに、令和8年度策定予定の「第4次浦添市男女共同参画行動計画」の検討に向けた基礎資料として活用することを目的に実施した。

#### 2) 調査の実施方法・結果

対象者	浦添市役所職員 1,629 名 (三役、再任用、会計年度任用職員、派遣職員含む)
実施方法	WEB アンケートツールを介した WEB 回答
調査期間	令和8年2月6日～2月27日
有効回収数・率	306 件・18.8%

	職員数	回答数	回答率
正職員	897	239	26.6%
会計年度任用職員	732	67	9.2%
計	1,629	306	18.8%

#### 3) 結果の見方

- ・回答結果の割合は、回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入しているため、単数回答であっても、合計値が100%にならない場合がある。
- ・複数回答の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、割合を出している。そのため、複数回答の質問については、すべての選択肢の比率を合計すると、合計が100%を超える。
- ・表や図中で、選択肢の文章が長いものは省略して載せている場合がある。また、「n」は集計の対象者数（設問の限定条件に該当する人の数）を表している。

## (2) 調査の結果概要

### 1) 回答者の属性について

- ・回答者の性別をみると、「男性」が46.9%、「女性」が51.1%、「どちらともいえない、または答えたくない」が2.0%となっている。
- ・回答者の年齢をみると、「40～49歳」が28.0%と最も割合が高く、次いで「50～59歳」が27.0%、「30～39歳」が25.1%、「18～29歳」が12.7%、「60歳以上」が7.2%となっている。
- ・回答者の採用区分をみると、「一般行政職」が75.2%と最も割合が高い。「技術職」は13.4%、「消防職」は3.6%、「保育教諭・保育士」は0.3%、「その他」は7.5%となっている。
- ・回答者の職層をみると、「一般職員」が32.6%と最も割合が高く、次いで「2. 係長級」が27.4%、「会計年度任用職員」が21.8%となっている。
- ・行政職の職員が経験した業務として、「2. 住民への窓口対応や相談業務」が87.8%と最も高い。

### 2) 職場環境について

- ・性別による対応や評価などの差をみると、「(カ) 全体的に」では「平等」が57.0%となっている。一方で、「(オ) 重要な仕事（意思決定や企画に係る業務等）への配置」、「(カ) 全体的に」において、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」+「どちらかと言えば男性が優遇されている」）のほうが10ポイント以上高くなっている。

### 3) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向け市が優先すべき取り組みについて、「1. フレックスタイム制の導入やテレワーク、時短勤務など多様な働き方を促進する制度の充実を図る」が60.3%と最も割合が高い。

### 4) 昇進と能力について

- ・将来つきたい役職について、「3. 昇進したいと思わない」が39.1%と最も高く、次いで、「2. 係長級までの役職でよい（管理職は望まない）」が18.5%、「1. 管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい」17.9%となっている。
- ・管理職や昇進を望まない理由について、「8. 管理職に必要な能力・適性に自信がないから」が44.3%と最も高く、次いで「1. 責任・判断が重くなるから」が42.5%となっている。
- ・現在の担当業務における自身の強みの発揮状況をみると、「2. どちらかと言えばできている」が54.1%と最も割合が高い。

#### 5) 女性の管理職・審議会委員登用について

- ・市職員の女性管理職（課長相当職以上）登用について、「7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい」が56.7%と最も高い。
- ・審議会等への女性委員の登用率について、「1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い」、「4. 土木・建設、農林水産、商工団体など、もともと男性比率が高い分野がある」がともに44.6%と最も高い。

#### 6) 育児休業について

- ・育児休業について、「1. ぜひ取得したい」が45.3%と最も高い。
- ・育児休業取得への消極的な理由として、「1. 同僚や部下に負担がかかる」が65.8%（25人）と最も高い。

#### 7) ハラスメントについて

- ・各種ハラスメントについて尋ねたところ、「受けたことがある」割合が最も高いのは「パワハラ」で25.1%、次いで「セクハラ」で12.4%となっている。「見聞きしたことがある」割合が最も高いのも「パワハラ」で44.0%、次いで「セクハラ」で31.6%となっている。
- ・ハラスメントの相談状況をみると、「7. どこにも相談しなかった」が50.5%（100人）と最も割合が高い。
- ・ハラスメントのない職場環境の実現に向けさらに推進していくべきことをみると、「2. 管理監督職の意識啓発研修」が41.4%と最も割合が高く、次いで「7. 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成」が39.7%となっている。

#### 8) LGBTQを含む性の多様性への理解について

- ・性の多様性を尊重するために必要な取組として、「2. 幼少期からの教育」が60.6%と最も高い。
- ・性の多様性に関する語句の認知状況をみると、「ア）浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」も「イ）浦添市パートナーシップ宣誓証明も「聞いたことはある」が約半数（46.6%；42.0%）となっている。
- ・身近な方から性的少数者であることを打ち明けられた場合について、「3. いままで通り接する」が43.6%と最も高い。
- ・「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」について、「3. 知らなかった」が48.9%と最も高い。

#### 9) 条例等の認知度について

- ・法令・条例や用語の認知度をみると、「内容もよく知っている」割合は「カ）ジェンダー」が16.3%と最も高い。一方で、「知らなかった」割合は「オ）アンコンシャス・バイアス」が52.4%と最も高く、次いで「イ）女性活躍推進法」が29.0%となっている。

### (3) 調査の結果詳細

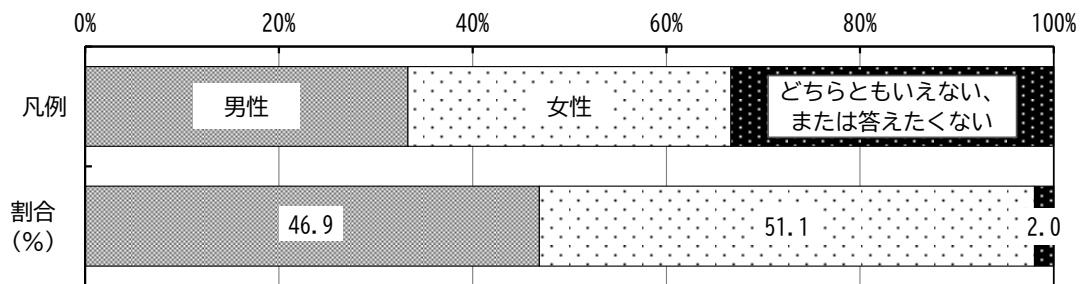
#### 1) 回答者の属性について

1) あなたの性別をお答えください。ご自身が認識する性でお答えください。

- |       |       |                        |
|-------|-------|------------------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらともいえない、または答えたくない |
|-------|-------|------------------------|

回答者の性別をみると、「男性」が46.9%、「女性」が51.1%、「どちらともいえない、または答えたくない」が2.0%となっている。

1) 性別



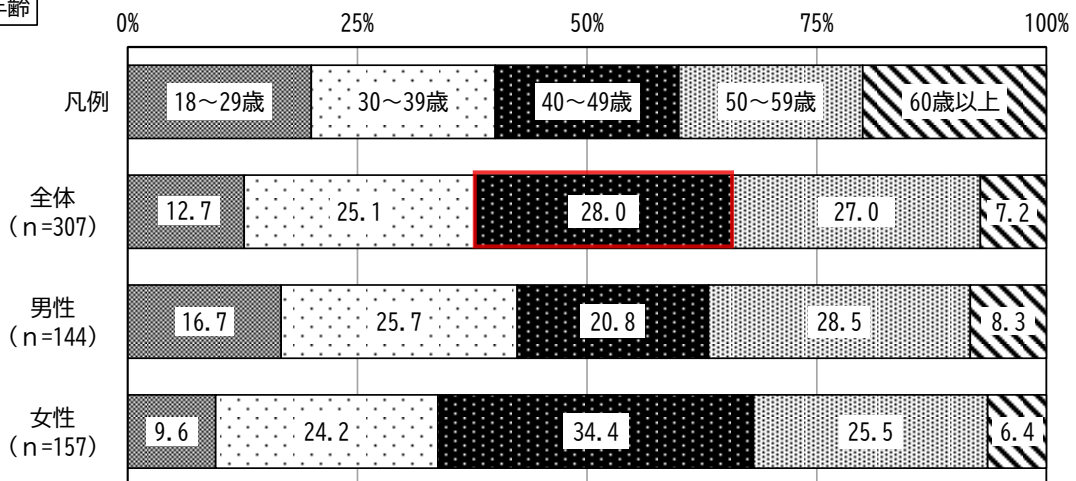
2) あなたの年齢をお答えください。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 18～29歳 | 2. 30～39歳 | 3. 40～49歳 |
| 4. 50～59歳 | 5. 60歳以上  |           |

回答者の年齢をみると、「40～49歳」が28.0%と最も割合が高く、次いで「50～59歳」が27.0%、「30～39歳」が25.1%、「18～29歳」が12.7%、「60歳以上」が7.2%となっている。

性別でみると、男性は「50～59歳」が28.5%と最も割合が高く、次いで「30～39歳」が25.7%となっている。女性は「40～49歳」が34.4%と最も割合が高く、次いで「50～59歳」が25.5%となっている。

2) 年齢

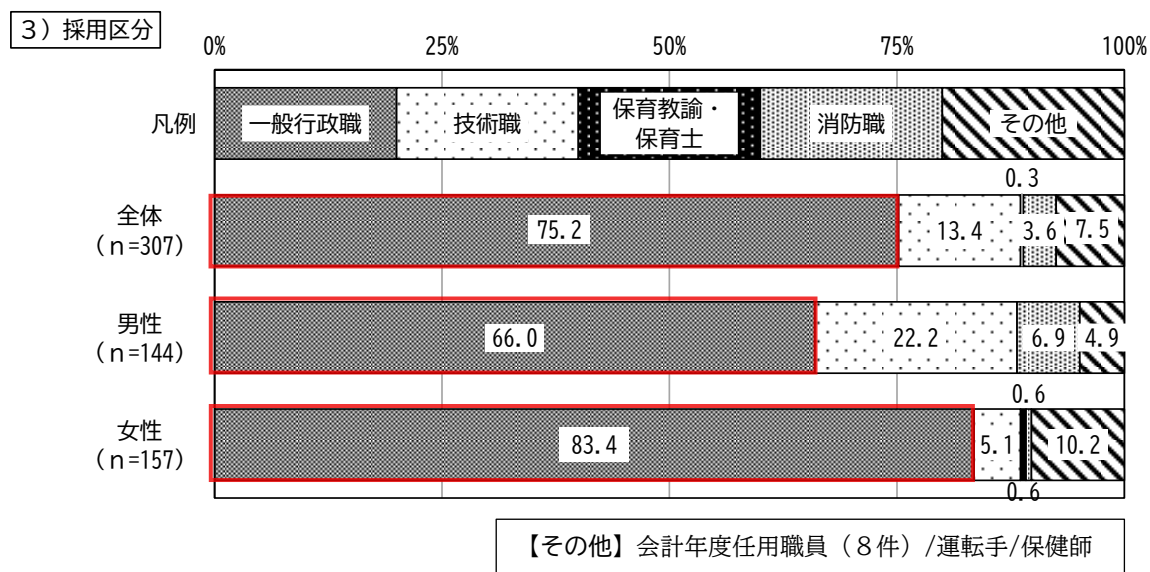


3) あなたの採用区分をお答えください。

1. 一般行政職 2. 技術職 3. 保育教諭・保育士 4. 消防職 5. その他

回答者の採用区分をみると、「1. 一般行政職」が75.2%と最も割合が高い。「2. 技術職」は13.4%、「4. 消防職」は3.6%、「3. 保育教諭・保育士」は0.3%、「5. その他」は7.5%となっている。

性別でみると、男性は「1. 一般行政職」が66.0%と最も割合が高く、次いで「2. 技術職」が22.2%となっている。女性は「1. 一般行政職」が83.4%と最も割合が高く、次いで「5. その他」（保健師等）が10.2%となっている。

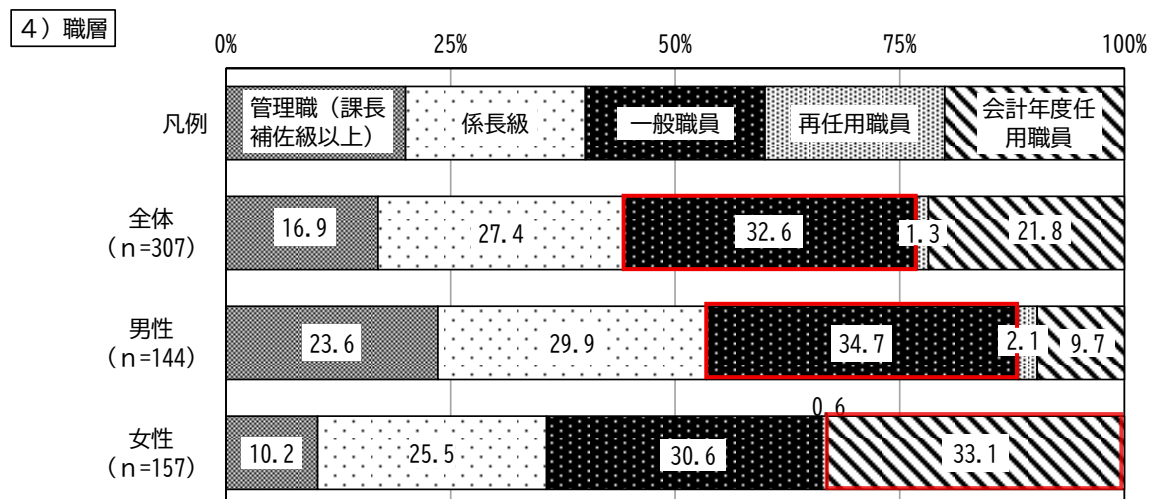


4) あなたの職層をお答えください。

1. 管理職（課長補佐級以上） 2. 係長級 3. 一般職員  
4. 再任用職員 5. 会計年度任用職員

回答者の職層をみると、「3. 一般職員」が32.6%と最も割合が高く、次いで「2. 係長級」が27.4%、「5. 会計年度任用職員」が21.8%となっている。

性別でみると、男性は「3. 一般職員」が34.7%と最も割合が高く、次いで「2. 係長級」が29.9%となっている。女性は「5. 会計年度任用職員」が33.1%と最も割合が高く、次いで「3. 一般職員」が30.6%となっている。



※【5、6）は正職員・再任用職員で一般行政職のみ回答】

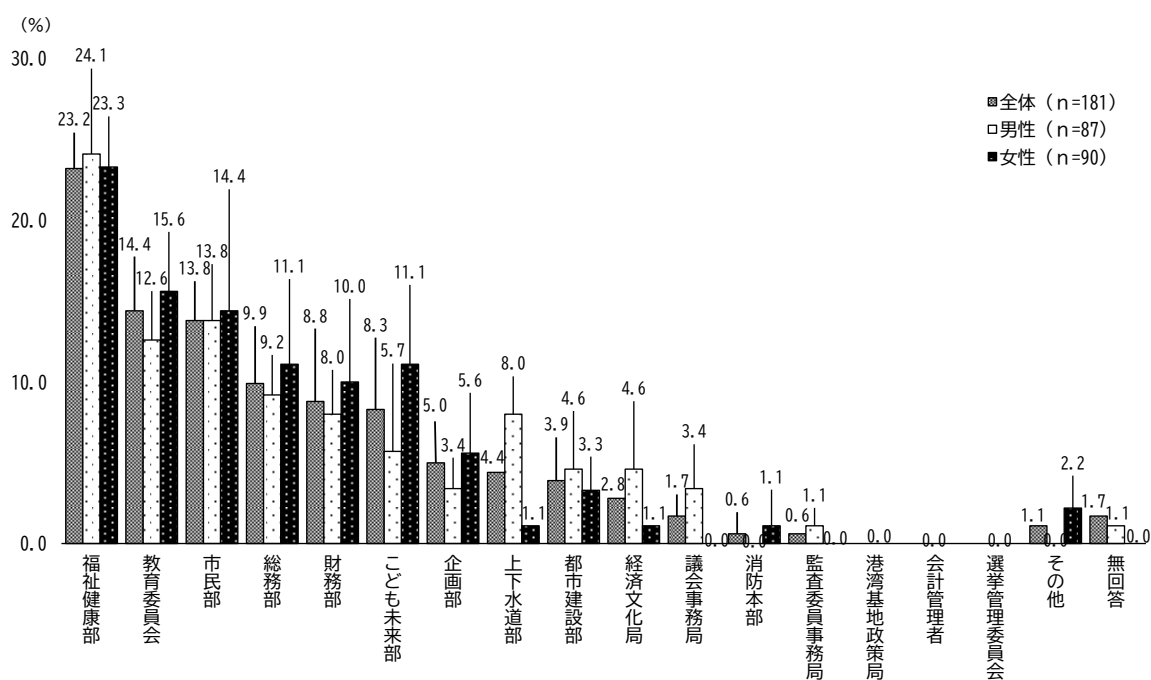
5) あなたがこれまで所属したことのある部署のなかで、所属期間が長い部署について上位3部署を選んでください。

1位		2位		3位	
1. 総務部	2. 財務部	3. 企画部	4. 港湾基地政策局		
5. 市民部	6. 経済文化局	7. 福祉健康部	8. こども未来部		
9. 都市建設部	10. 会計管理者	11. 消防本部	12. 上下水道部		
13. 教育委員会	14. 議会事務局	15. 選挙管理委員会	16. 監査委員事務局		
17. その他 ( )					

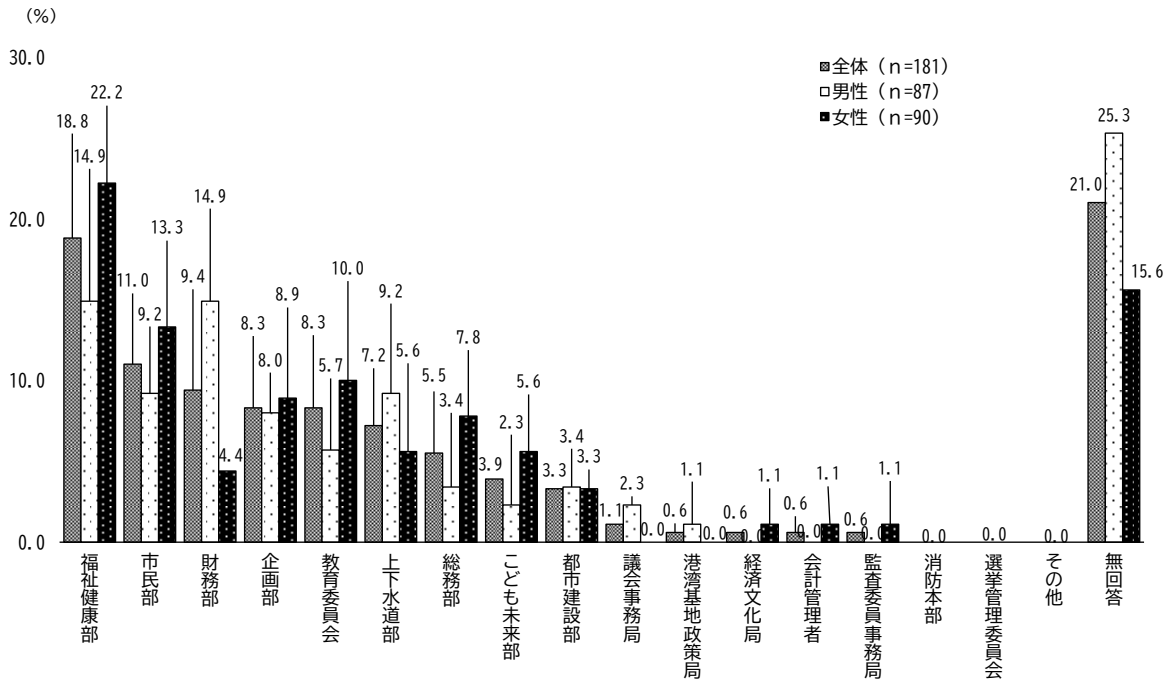
所属期間が長い部署として、1位、2位、3位のいずれも「7. 福祉健康部」となっている。

性別でみると、男性の1位は「7. 福祉健康部」(24.1%)、2位は「7. 福祉健康部」及び「2. 財務部」(14.9%)、3位は「9. 都市建設部」が12.6%となっている。女性は1位、2位、3位のいずれも「7. 福祉健康部」となっている。

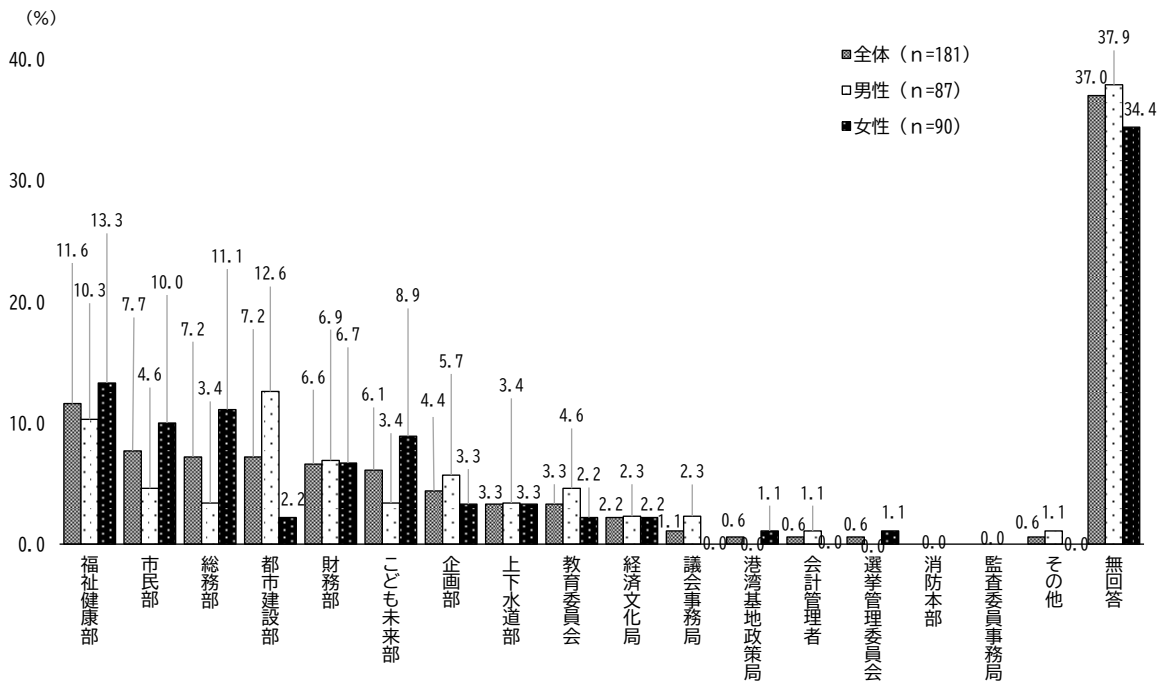
5) 所属期間が長い部署 1位



5) 所属期間が長い部署 2位



5) 所属期間が長い部署 3位



【その他】どの部も所属期間が同じ(3年で異動)

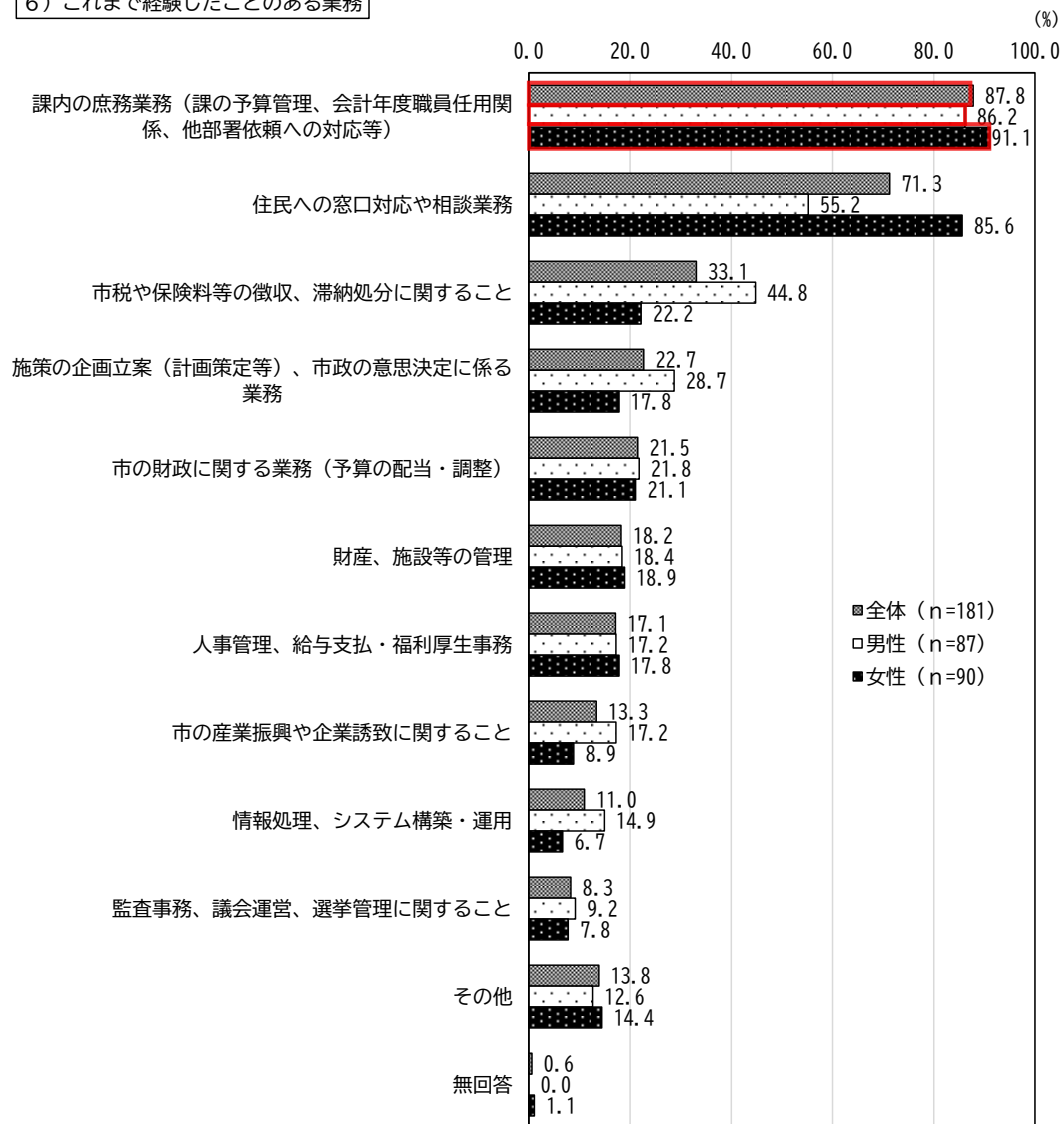
6) あなたがこれまで経験したことのある業務を、次の中からすべて選んでください。覚えている範囲で構いません。

- |  |                     |
|--|---------------------|
| 1. 課内の庶務業務（課の予算管理、会計年度職員任用関係、他部署依頼への対応等） |                     |
| 2. 住民への窓口対応や相談業務                         |                     |
| 3. 市税や保険料等の徴収、滞納処分に関する事                  |                     |
| 4. 施策の企画立案（計画策定等）、市政の意思決定に係る業務           |                     |
| 5. 市の財政に関する業務（予算の配当・調整）                  |                     |
| 6. 財産、施設等の管理                             | 7. 人事管理、給与支払・福利厚生事務 |
| 8. 市の産業振興や企業誘致に関する事                      | 9. 情報処理、システム構築・運用   |
| 10. 監査事務、議会運営、選挙管理に関する事                  | 11. その他（ ）          |

行政職の職員が経験した業務として、「1. 課内の庶務業務」が 87.8%と最も高く、次いで、「2. 住民への窓口対応や相談業務」が 71.3%、「3. 市税や保険料等の徴収、滞納処分に関する事」が 33.1%となっている。

性別で見ると、男性は「1. 課内の庶務業務」が 86.2%と最も割合が高く、次いで「2. 住民への窓口対応や相談業務」が 55.2%となっている。女性は「1. 課内の庶務業務」が 91.1%と最も割合が高く、次いで「2. 住民への窓口対応や相談業務」が 85.6%となっている。

6) これまで経験したことのある業務



【その他】補助金業務/課税業務/住民への手当支給、健康福祉業務/学校事務、会計業務/事業用地の買収業務/都市建設(部)の業務/住民記録

## 2) 職場環境について

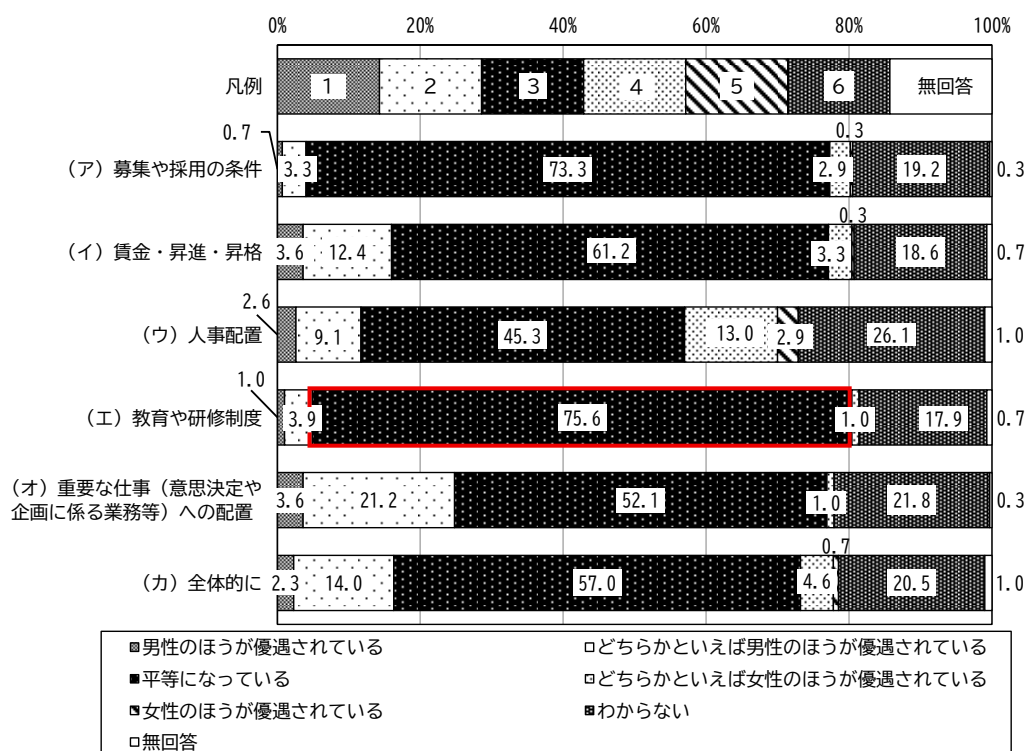
7) 庁内において、次の(ア)～(カ)の面で、性別による差があると思いますか。あなたの考えに近いものをそれぞれ1つ選んでください。

項目	選択肢	男性のほう が優遇されて いる	どちらかとい えば男性のほう が優遇されて いる	平等になっ ている	どちらかとい えば女性のほう が優遇されて いる	女性のほう が優遇されて いる	わからない
(ア) 募集や採用の条件		1	2	3	4	5	6
(イ) 賃金・昇進・昇格		1	2	3	4	5	6
(ウ) 人事配置		1	2	3	4	5	6
(エ) 教育や研修制度		1	2	3	4	5	6
(オ) 重要な仕事(意思決定や企画に係る業務等)への配置		1	2	3	4	5	6
(カ) 全体的に		1	2	3	4	5	6

性別による対応や評価などの差をみると、「カ) 全体的に」では「平等」が57.0%となっている。各項目をみると、「平等」が最も高いのは「(エ) 教育や研修制度」の75.6%となっており、次いで「(ア) 募集や採用の条件」が73.3%、「(イ) 賃金・昇進・昇格」が61.2%となっている。

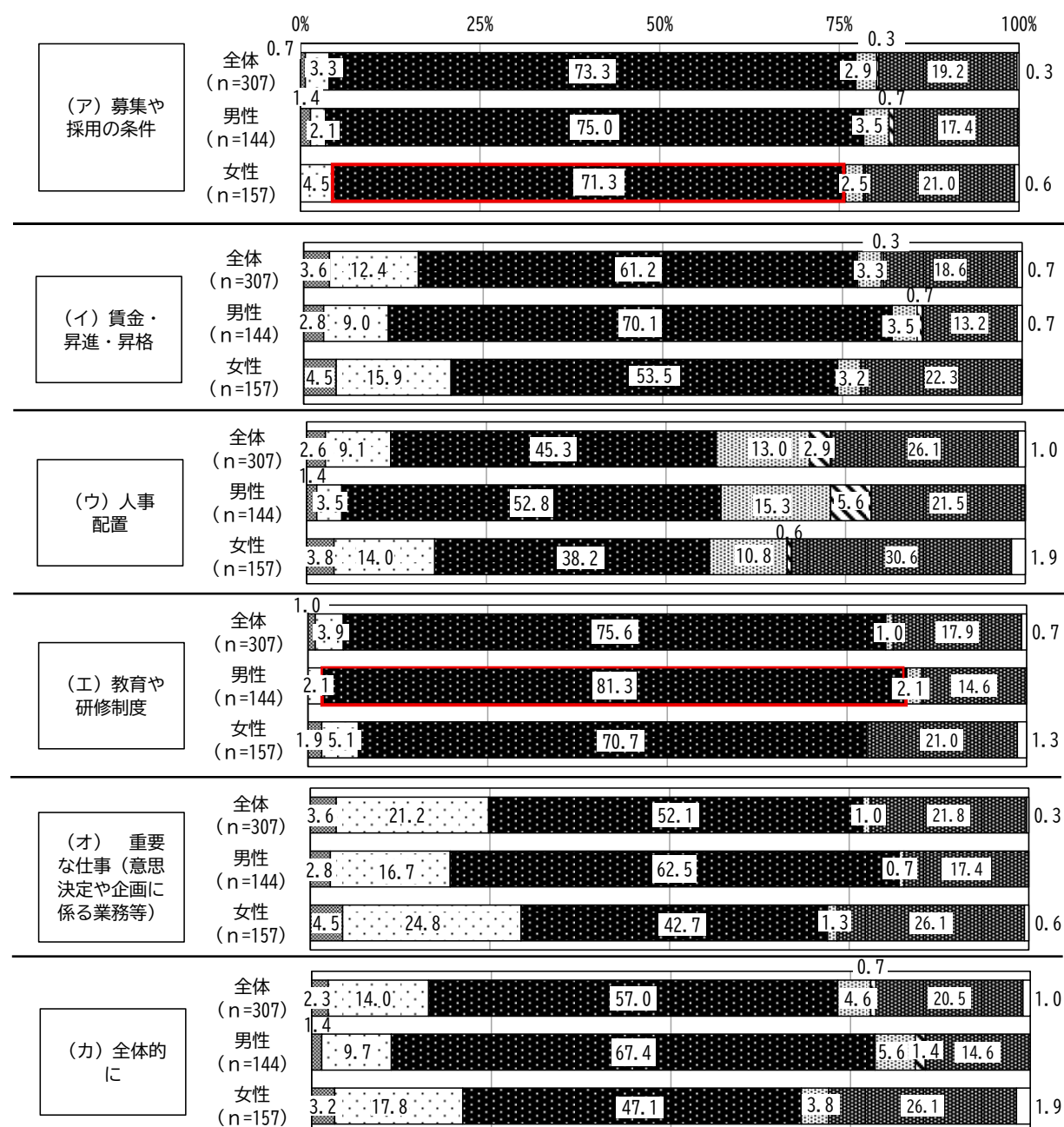
一方で、「(オ) 重要な仕事(意思決定や企画に係る業務等)への配置」、「カ) 全体的に」において、『男性優遇』(「男性の方が優遇されている」+「どちらかといえば男性が優遇されている」)のほうが10ポイント以上高くなっている。『女性優遇』(「どちらかといえば女性が優遇されている」+「女性の方が優遇されている」)のほうが5ポイント以上高い項目はみられない。

問7. 性別による対応や評価などの差について



性別でみると、「平等になっている」について、男性は「(エ) 教育や研修制度」が81.3%と最も割合が高く、次いで「(ア) 募集や採用の条件」が75.0%となっている。女性は「(ア) 募集や採用の条件」が71.3%と最も割合が高く、次いで「(エ) 教育や研修制度」が70.7%となっている。

- 男性のほうが優遇されている
- 平等になっている
- 女性のほうが優遇されている
- 無回答
- どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- わからない



### 3) ワーク・ライフ・バランスについて

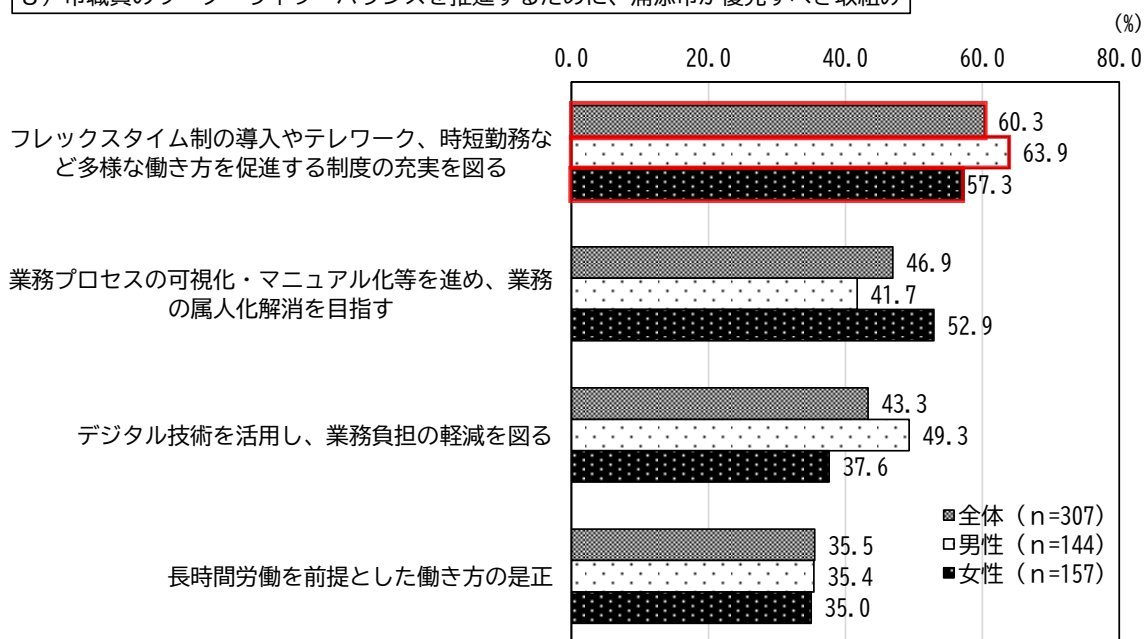
8) 市職員のワーク・ライフ・バランスを推進するために、浦添市が優先すべき取り組みは何だと思えますか。あてはまるものを3つまで選んでください。

1. フレックスタイム制の導入やテレワーク、時短勤務など多様な働き方を促進する制度の充実を図る
2. 長時間労働を前提とした働き方の是正
3. 看護休暇、介護休暇の対象となる範囲を広げる等、既存の休暇制度をより利用しやすくするための整備を進める
4. デジタル技術を活用し、業務負担の軽減を図る
5. ワーク・ライフ・バランスに対する職場の理解促進
6. 男女がともに育児・介護休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備を進める
7. 業務プロセスの可視化・マニュアル化等を進め、業務の属人化解消を目指す
8. その他 ( )

ワーク・ライフ・バランスの推進に向け市が優先すべき取り組みについて、「1. フレックスタイム制の導入やテレワーク、時短勤務など多様な働き方を促進する制度の充実を図る」が60.3%と最も割合が高く、次いで「7. 業務プロセスの可視化・マニュアル化等を進め、業務の属人化解消を目指す」が46.9%、「4. デジタル技術を活用し、業務負担の軽減を図る」が43.3%、「2. 長時間労働を前提とした働き方の是正」が35.5%となっている。

性別でみると、男性は「1. フレックスタイム制の導入やテレワーク、時短勤務など多様な働き方を促進する制度の充実を図る」が63.9%と最も割合が高く、次いで「4. デジタル技術を活用し、業務負担の軽減を図る」が49.3%となっている。女性は「1. フレックスタイム制の導入やテレワーク、時短勤務など多様な働き方を促進する制度の充実を図る」が57.3%と最も割合が高く、次いで「7. 業務プロセスの可視化・マニュアル化等を進め、業務の属人化解消を目指す」が52.9%となっている。

8) 市職員のワーク・ライフ・バランスを推進するために、浦添市が優先すべき取り組み



【その他】育休や介護休をとりやすい環境づくりは大切だが、カバーする人の負担にならないような余裕のある人員配置が必要と考える/産休等で人員減の場合の周りの職員への待遇改善。仕事は増えるのに、何も無いのが不満/余計な施設建設や福祉が業務量増、財政負担になっている/既存のサービスや契約で不要なものを中止していく取り組みが必要と感じる。ネットや技術の普及に伴い役所のサービスが増え続けているため、費用対効果の低いものは見直すべきだと思う/年休も含めて、権利主張、周りを配慮しない人がワーク・ライフ・バランスが整い、そうでない人の業務が増える環境を何とかしてほしい。ワーク・ライフ・バランスの差がひどい/稼働可能人材の確保（正規職員が揃ったことが皆無）/人員配置のバランスを見直す。業務量に応じ兼務を導入する/育児休暇等の推進と合わせて職員配置の適正化/業務量は変わらないのに、働き方改革するためには職員数が必要です。休みやすい人を出すために、誰かがこの人の仕事を代理で行うことを忘れていただきたい/消防は職員数を増やさないと休みが取れない/独身、既婚者、子育て中の方の平等化/やらなくていい仕事を各課に精査してもらって、庁議メンバーで意思決定してほしい/職員配置の改善/業務量に合った職員配置と組織体制の見直し/議会の簡略化/必要な部署に適正な人材配置/人材育成





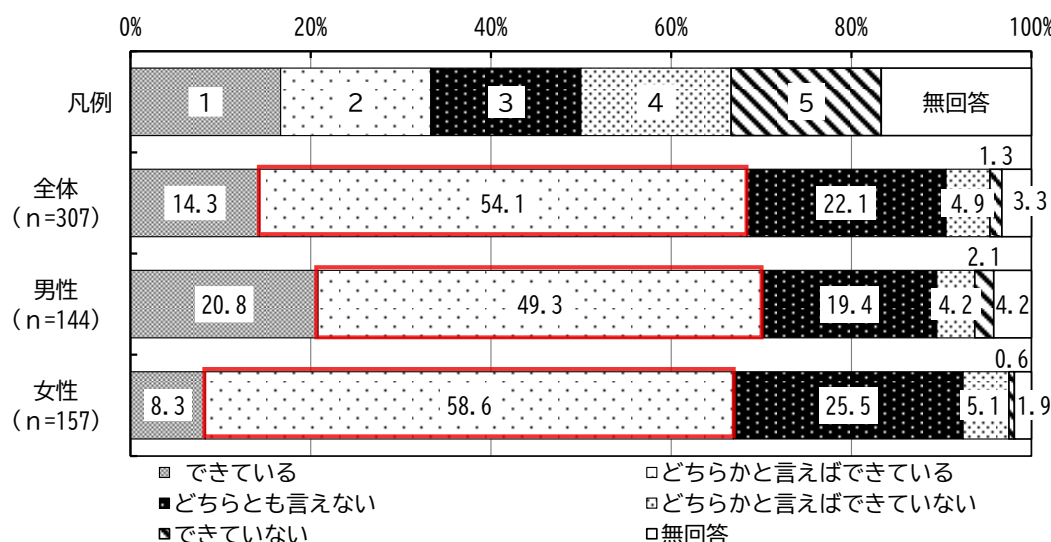
11) あなたは、現在の担当業務において、これまでの知識や経験、自身の強みを十分に活かせていると思いますか。

- |  |
|--|
| 1. できている<br>2. どちらかと言えばできている<br>3. どちらとも言えない<br>4. どちらかと言えばできていない<br>5. できていない |
|--|

現在の担当業務における自身の強みの発揮状況をみると、「2. どちらかと言えばできている」が54.1%と最も割合が高く、次いで「3. どちらとも言えない」が22.1%となっている。

性別でみると、男性は「2. どちらかと言えばできている」が49.3%と最も割合が高く、次いで「1. できている」が20.8%となっている。女性は「2. どちらかと言えばできている」が58.6%と最も割合が高く、次いで「3. どちらとも言えない」が25.5%となっている。

11) 現在の担当業務における自身の強みの発揮状況



【Q11で「4. どちらかと言えばできていない」「5. できていない」と回答した方へ】

12) どのような時に、これまでの知識や経験、自身の強みを十分に活かせていないと感じますか。書ける範囲で構いませんので、具体的な場面をお書きください。

No.	内容
1.	係長として起案の確認や条例等の知識不足から正確な決裁ができていないかわからない点
2.	市民の方に電話等で説明する際に上手く伝えきれないことがあるとき。
3.	大型事業を担当しており、施政全体像を見ながら業務にあたるのが望ましいが、知識や技能、資質が足りず広い視野を持ってないため。
4.	業務分野が異なる時
5.	まったく初めて携わる業務について。建物の浸水があった場合の対応について等
6.	まったく適性のない、希望しない配置になったため
7.	現場経験があると思うが、それを意志決定に活かさない、決定過程で反映できなかった
8.	「大変な業務だ」と言われたが、正直すぐに終わって時間も余ってしまう。空いた時間に何かしたいが、主事職だと任せられるものもなく、持て余している。
9.	専門分野の仕事の時間があまり確保できず、他の業務に追われている。
10.	自分の日頃の行いが、効果のある人材育成ができていないか不明である。
11.	異動先によってはこれまで培ってきた知識が活かさないこともあり、仕事の連続性がないと感じることが多々ある。

## 5) 女性の管理職・審議会委員登用について

【Q13～15は正職員・再任用職員のみ回答】

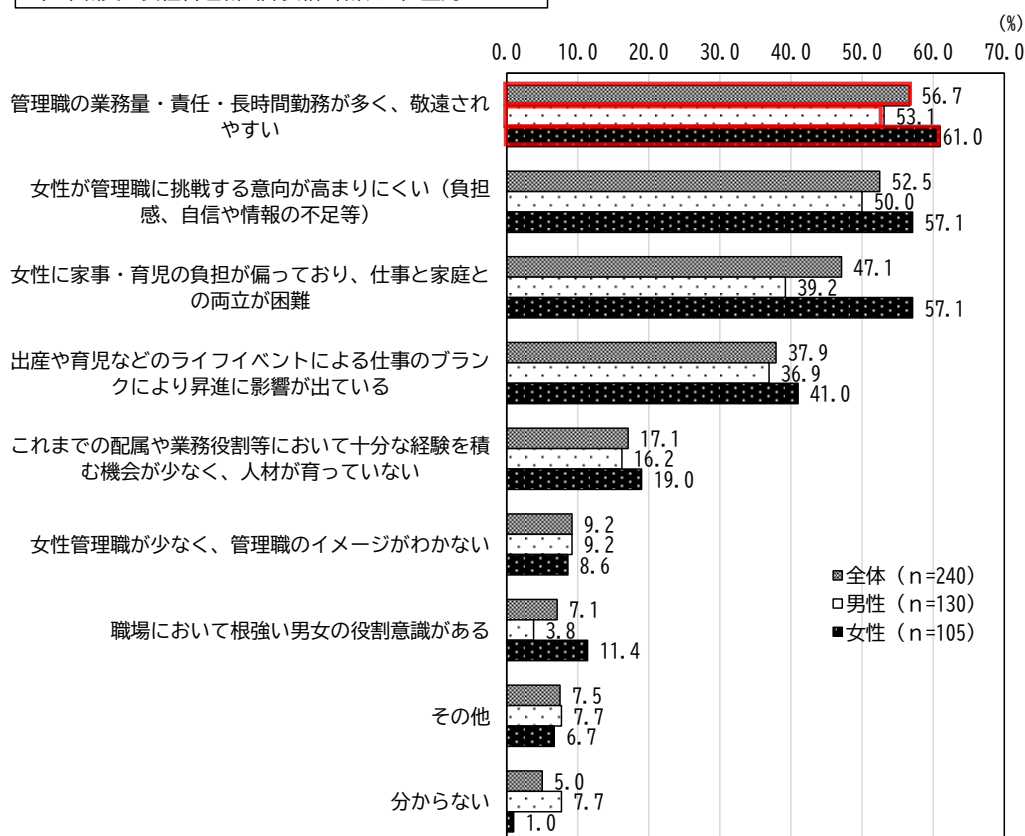
13) 市職員の女性管理職（課長相当職以上）登用について、市では令和8年度までに30%と目標を掲げていますが、令和6年度時点で16.3%（県内市町村15位）と目標を達成できていません。課題として考えられるものは何だと思えますか？あなたの考えに近いものを3つまで選んでください。

1. 女性に家事・育児の負担が偏っており、仕事と家庭との両立が困難
2. 職場において根強い男女の役割意識がある
3. 女性管理職が少なく、管理職のイメージがわからない
4. これまでの配属や業務役割等において十分な経験を積む機会が少なく、人材が育っていない
5. 出産や育児などのライフイベントによる仕事のブランクにより昇進に影響が出ている
6. 女性が管理職に挑戦する意向が高まりにくい（負担感、自信や情報の不足等）
7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい
8. その他（ ）
9. 分からない

市職員の女性管理職（課長相当職以上）登用について、「7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい」が56.7%と最も高く、次いで、「6. 女性が管理職に挑戦する意向が高まりにくい（負担感、自信や情報の不足等）」が52.5%、「1. 女性に家事・育児の負担が偏っており、仕事と家庭との両立が困難」が47.1%となっている。

性別で見ると、男性は「7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい」が53.1%と最も割合が高く、次いで「6. 女性が管理職に挑戦する意向が高まりにくい（負担感、自信や情報の不足等）」が50.0%となっている。女性は「7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい」が61.0%と最も割合が高く、次いで「6. 女性が管理職に挑戦する意向が高まりにくい（負担感、自信や情報の不足等）」及び「1. 女性に家事・育児の負担が偏っており、仕事と家庭との両立が困難」が57.1%となっている。

13) 市職員の女性管理職（課長相当職以上）登用について



【その他】「女性管理職登用」を目標にすること自体が疑問。男女に関わらず適任な人が登用されるべき。人事において、目標に囚われるのは良くないと思う/行政事務担当については管理職にも女性が多く活躍していると思うが、技術職ではあまり見られないように思う/優秀な職員であれば男性であろうが女性であろうが関係ないと思う。女性管理職の目標があることによって無理やり女性を管理職にすることに疑問を感じる/昇任拒否を意思表示する人が多いように感じる/制度に不備がなくても管理職への登用を希望する女性職員率が潜在的に低い可能性がある。女性特有の各種リスクを覚悟して管理職になる女性職員率が向上しないのはやむを得ないのではないかと思う/一般行政職としては3割はいるのではないか。技術職と消防職では女性が少ないのでやむを得ないと感じる/男女年齢関係無く、職務に対しての責任感やマネジメント能力がある方が管理職に登用されて欲しい。数値目標を追いかけて現場が困る状態は組織力の低下に繋がると考える/介護もあるため、両立が困難/子育てや家事の負担/課長と係長の基本業務を明確になっていないため、上司や部下がパワハラ的に強いと話をかかず、女性は仕事を押し付けられやすい/回答1, 3, 7等共通で登用する側の意識が変わっていない/男女共に管理職を望む人が年々減少していると感じる/もそも、女性の数が少ないから、達成がむづかしい/能力の問題

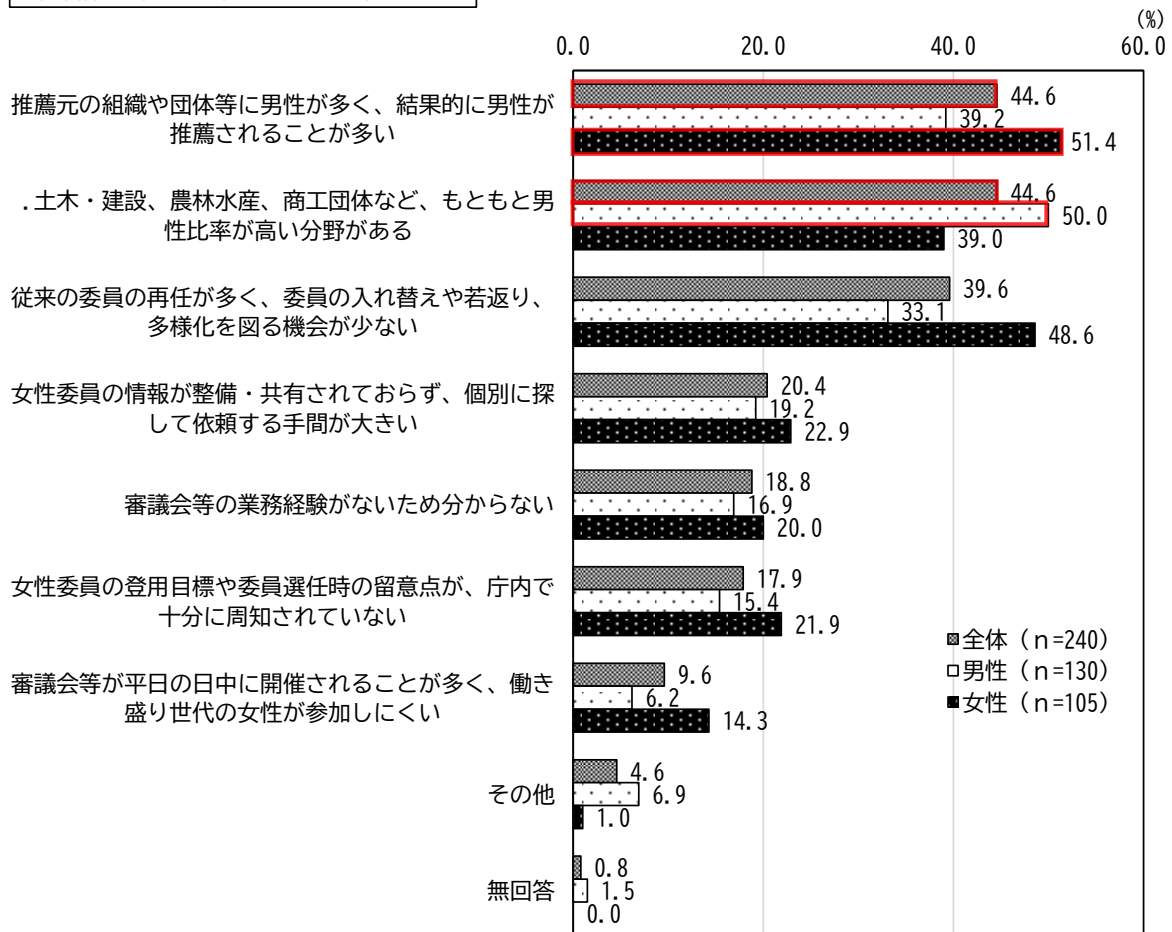
14) 審議会等（法令に基づいて審議や意思決定を行う場）への女性委員の登用率について、市では令和8年度までに40%以上から男女ほぼ同数を目標に掲げていますが、令和6年度時点で29.3%（県内市町村19位）と目標を達成できていません。女性の審議委員登用について課題として考えられるものは何だと思いませんか。

1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い
2. 従来の委員の再任が多く、委員の入れ替えや若返り、多様化を図る機会が少ない
3. 女性委員の情報が整備・共有されておらず、個別に探して依頼する手間が大きい
4. 土木・建設、農林水産、商工団体など、もともと男性比率が高い分野がある
5. 審議会等が平日の日中に開催されることが多く、働き盛り世代の女性が参加しにくい
6. 女性委員の登用目標や委員選任時の留意点が、庁内で十分に周知されていない
7. その他（ ）
8. 審議会等の業務経験がないため分からない

審議会等への女性委員の登用率について、「1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い」、「4. 土木・建設、農林水産、商工団体など、もともと男性比率が高い分野がある」がともに44.6%と最も高く、次いで、「2. 従来の委員の再任が多く、委員の入れ替えや若返り、多様化を図る機会が少ない」が39.6%となっている。

性別でみると、男性は「4. 土木・建設、農林水産、商工団体など、もともと男性比率が高い分野がある」が50.0%と最も割合が高く、次いで「1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い」が39.2%となっている。女性は「1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い」が51.4%と最も割合が高く、次いで「2. 従来の委員の再任が多く、委員の入れ替えや若返り、多様化を図る機会が少ない」が48.6%となっている。

14) 審議会等への女性委員の登用率について



【その他】審議会が効果的に運営されているなら問題ないと思う/相応しい人がいれば性別は問わない/性別での数値設定がそもそもおかしい/昔、女性管理職（課長）が「審議会に女性を着けたがるから、数少ない女性管理職に役割が多く回ってくるため大変」と話していた/委員登用率を性別で分けるメリットを感じない。男女ともに意欲のある方が行うべき/女性が少ない/能力の問題/外部団体へ選任を一任しているので、こちらで女性登用の促進を推進できない

- 15) 本市では「浦添市審議会等への女性委員の登用促進規程」に基づき、委員への女性登用を進めていますが、効果的な取り組みやご意見等があれば教えてください。

No.	内容
1.	本市にはすでに優秀な部長課長級の女性管理職員も多いと思うが、そういった人材を幅広く活躍させるために業務量負担の減少を行うことがスムーズに委員への登用がかなうものだと考える。現状では管理職の負担が大きく、通常業務以外に手が回らなくなれば、自ずと目標は遠のくものではないかと考える。
2.	委員の選定は公共団体だけでなく民間団体で顕著な功績があり、かつ参画意識の高い人材等を取り込む等して底辺を拡大することにより女性登用の可能性が高まる。
3.	女性委員の情報の整備・共有
4.	オンライン参加の導入
5.	各審議会の委員の男女比の同率を目指す。委員の推薦依頼をする場合に女性または若手の推薦をお願いする。
6.	男性でも女性でも、年齢も関係なく、マネジメント能力のある方を登用して欲しい。その為の人材育成プログラムが必要だと思います。
7.	関係する外部団体において女性の絶対数がそもそも少ないため、登用のしようがない場合も多々ある印象を持っている。重要なのは「女性委員の数＝量」よりも、「女性の視点や考え＝質」が重要であると考え、市関係団体に限定せず、外部専門家（大学教授、識者）を招聘するなどで質を担保する手法もあるかと思う。
8.	職員全員対象の研修が必要ではないでしょうか。私自身がこの規定について理解が足りていないだけかもしれませんが、今のところ効果的な意見を述べるだけのレベルに達していません。
9.	飲み会会議をなくす
10.	働いている女性は、育児、介護、更年期症状等の個人的な理由でお仕事をお休みすることが多いため、審議会委員の機会があってもお仕事をお休みすることへ躊躇してしまう。開催時間が夕方や休日の場合でも、子どもや親の体調面で必ず参加できるか不安でお断りする。自宅から zoom オンライン参加可能だとやる気がある女性は参加しやすいと思います
11.	普通の仕事に余裕がないと、審議会等の委員は引き受けないと考えます。家事、育児の時間は大切なので、委員に推薦されても断る女性が多いのではないのでしょうか。
12.	審議会等の開催方法(リモートの併用、書面での意見、開催日の工夫)により適任者のイメージが変わると思える
13.	数字先行は良くない。男女関係なくきちんと実力・能力など逆差別にならぬよう評価し、登用していただきたい。
14.	男女比よりも本人の意思・意欲が大切だと思います。
15.	女性なら誰でも良いではなく、公の場で議論ができる方を推薦してほしい。井戸端会議的な感覚での意見しか持たないような方は外してほしい。
16.	女性が社会に出る事ができる環境整備
17.	女性登用は多様な意見の反映のために重要と考えますが、女性を登用することが目的になっていると感じがしてあまり良い印象は抱きません。
18.	わざわざ女性登用を進めなくてもいいんじゃないかと思う。
19.	女性を登用することによりいろいろなアイデアを取り入れることができる考えは一理あると思いますが、無理に女性を登用しようとしなくてもいいかなと思います。
20.	性別に捉われることなく、責任遂行能力のある方の登用を望みます。

## 6) 育児休業について

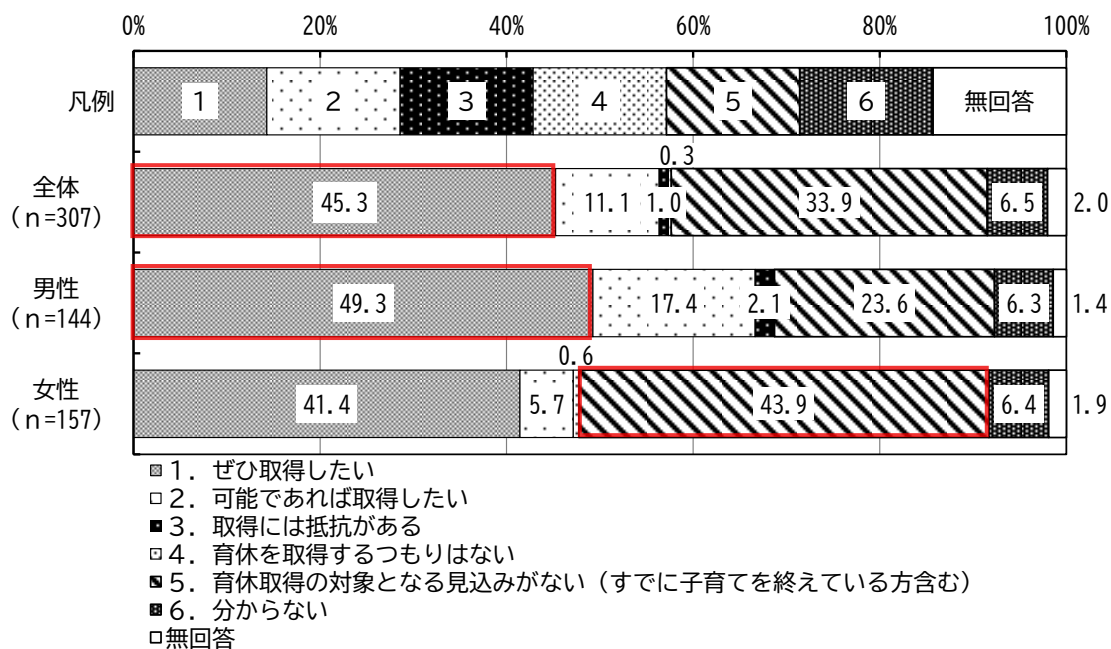
16) あなたはこれから先、子育ての機会があれば育児休業を取得したいと思いますか。

1. ぜひ取得したい
2. 可能であれば取得したい
3. 取得には抵抗がある
4. 育休を取得するつもりはない
5. 育休取得の対象となる見込みがない (すでに子育てを終えている方含む)
6. 分からない

育児休業について、「1. ぜひ取得したい」が45.3%と最も高く、次いで、「5. 育休取得の対象となる見込みがない (すでに子育てを終えている方含む)」が33.9となっている。

性別でみると、男性は「1. ぜひ取得したい」が49.3%と最も割合が高く、次いで「5. 育休取得の対象となる見込みがない (すでに子育てを終えている方含む)」が23.6%となっている。女性は「5. 育休取得の対象となる見込みがない (すでに子育てを終えている方含む)」が43.9%と最も割合が高く、次いで「1. ぜひ取得したい」が41.4%となっている。

16) 育児休業の取得について



【Q16で「2. 可能であれば取得したい」「3. 取得には抵抗がある」「4. 育休を取得するつもりはない」と回答した方】

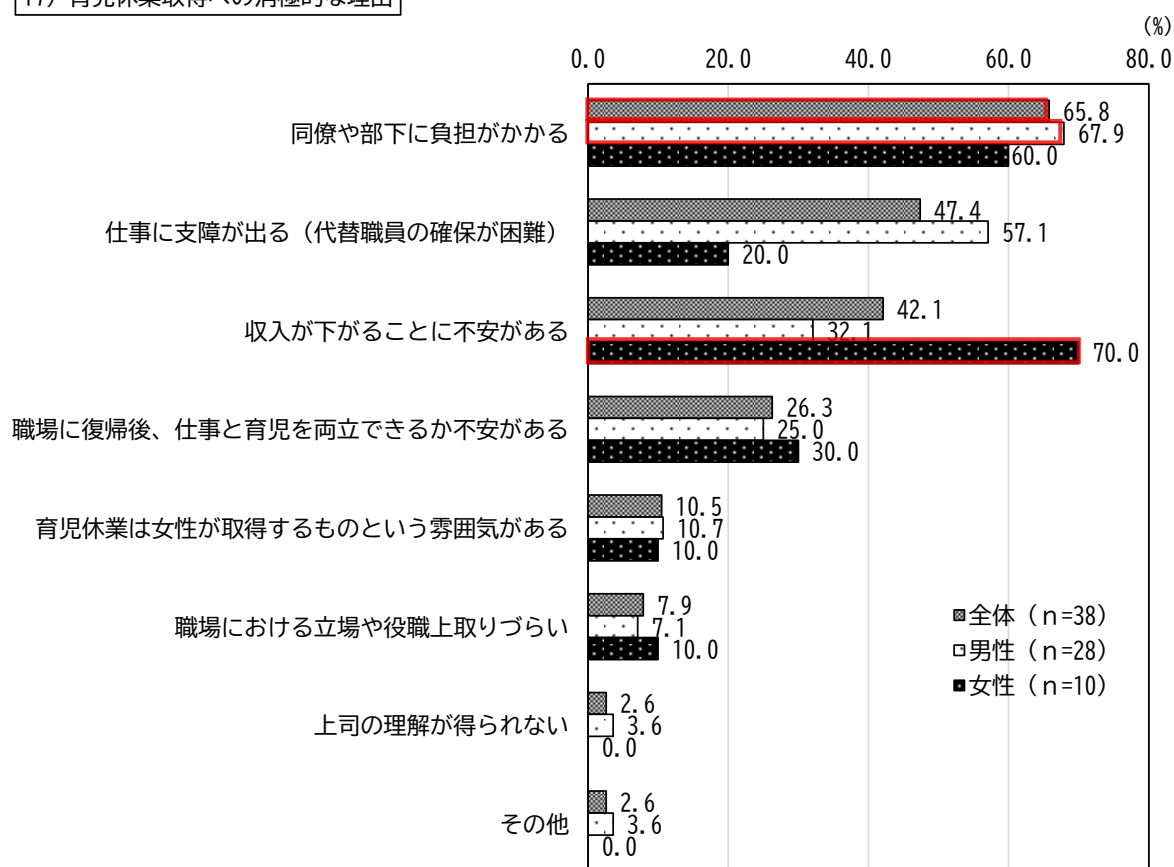
17) そのように思う理由は何ですか。主なものを3つまで選んでください。

1. 同僚や部下に負担がかかる
2. 上司の理解が得られない
3. 仕事に支障が出る（代替職員の確保が困難）
4. 育児休業は女性が取得するものという雰囲気がある
5. 職場に復帰後、仕事と育児を両立できるか不安がある
6. 収入が下がることに不安がある
7. 職場における立場や役職上取りづらい
8. その他（ ）

育児休業取得への消極的な理由として、「1. 同僚や部下に負担がかかる」が65.8% (25人)と最も高く、次いで、「3. 仕事に支障が出る（代替職員の確保が困難）」が47.4% (18人)、「6. 収入が下がることに不安がある」が42.1% (16人)となっている。

性別でみると、男性は「1. 同僚や部下に負担がかかる」が67.9% (19人)と最も割合が高く、次いで「3. 仕事に支障が出る（代替職員の確保が困難）」が57.1% (16人)となっている。女性は「6. 収入が下がることに不安がある」が70.0% (7人)と最も割合が高く、次いで「1. 同僚や部下に負担がかかる」が60.0% (6人)となっている。

17) 育児休業取得への消極的な理由



【その他】産後、仕事と育児を両立できるか不安がある

18) あなたの職場の同僚や部下、上司が育児休業を取得するとしたら、どのように思いますか。

	当然の権利だと思う	お互い様だと思うので構わない	理解したいが、仕事のしわ寄せがくるのではないか気になる	仕事が回らなくなるので困る	分からない
同僚や部下	1	2	3	4	5
上司	1	2	3	4	5

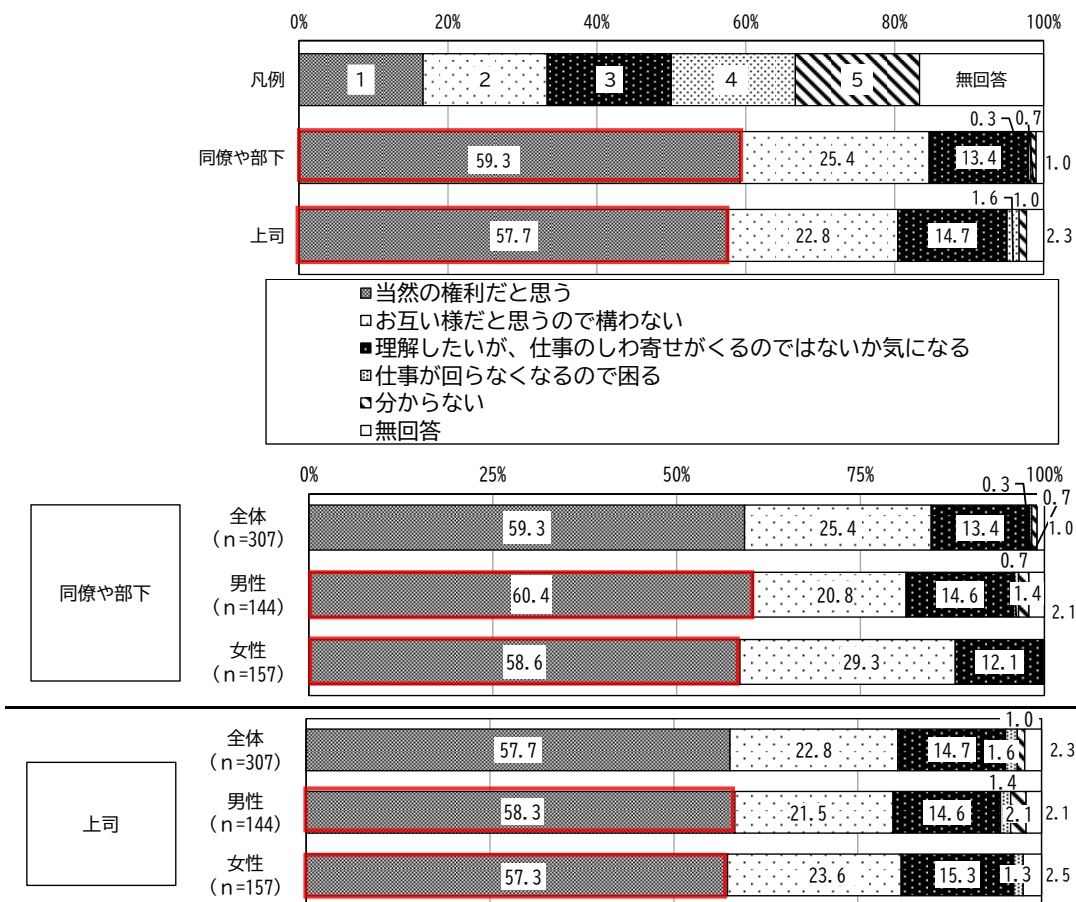
育児休業取得について、同僚や部下の場合をみると、「当然の権利だと思う」が、59.3%、最も高く、次いで、「お互い様だと思うので構わない」が25.4%、「理解したいが、仕事のしわ寄せがくるのではないか気になる」が13.4%となっている。

上司の場合をみると、「当然の権利だと思う」が、57.7%、最も高く、次いで、「お互い様だと思うので構わない」が22.8%、「理解したいが、仕事のしわ寄せがくるのではないか気になる」が14.7%となっている。

性別でみると、男性は同僚や部下の育児休業取得について、「当然の権利だと思う」が60.4%と最も割合が高く、次いで「お互い様だと思うので構わない」が20.8%となっている。また、上司の育児休業取得についても男性は「当然の権利だと思う」が58.3%と最も割合が高く、次いで「お互い様だと思うので構わない」が21.5%となっている。

女性は同僚や部下の育児休業取得について、「当然の権利だと思う」が58.6%と最も割合が高く、次いで「お互い様だと思うので構わない」が21.5%となっている。上司の育児休業取得についても、女性は「当然の権利だと思う」が57.3%と最も割合が高く、次いで「お互い様だと思うので構わない」が23.6%となっている。

18) 職場の同僚や部下、上司の育児休業取得について



## 7) ハラスメントについて

19) あなたは職場で、以下のハラスメントを受けたこと、または身近で見聞きしたことはありますか？

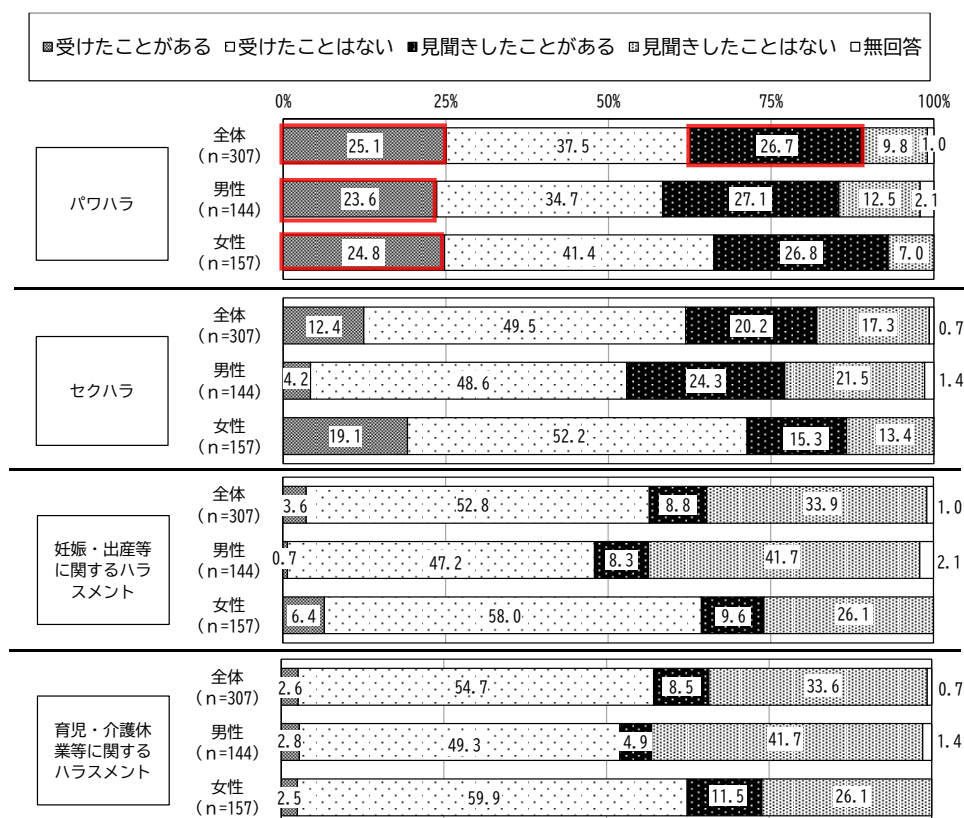
	受けたことがある	受けたことはない	見聞きしたことがある	見聞きしたことはない
パワハラ (優越的な関係を背景とした言動により就業環境が害されること)	1	2	3	4
セクハラ (性的な言動により就業環境が害されること)	1	2	3	4
妊娠・出産等に関するハラスメント (妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い)	1	2	3	4
育児・介護休業等に関するハラスメント (育児・介護休業等の申出・取得等を理由とする不利益な取扱い)	1	2	3	4

各種ハラスメントについて尋ねたところ、「受けたことがある」割合が最も高いのは「パワハラ」で25.1%、次いで「セクハラ」で12.4%となっている。「見聞きしたことがある」割合が最も高いのも「パワハラ」で44.0%、次いで「セクハラ」で31.6%となっている。

妊娠・出産等に関するハラスメントや、育児・介護休業等に関するハラスメントについては「受けたことはない」(52.8%；54.7%)、「見聞きしたことはない」(51.8%；53.1%)が高くなっている。

なお、回答者の64.5%(307人中198人)がいずれかのハラスメントについて「受けたことがある」または「見聞きしたことがある」と回答している。

性別でみると、「受けたことがある」について、男性は「パワハラ」が23.6%と最も割合が高く、次いで「セクハラ」が4.2%となっている。女性も「パワハラ」が24.8%と最も割合が高く、次いで「セクハラ」が19.1%となっている。





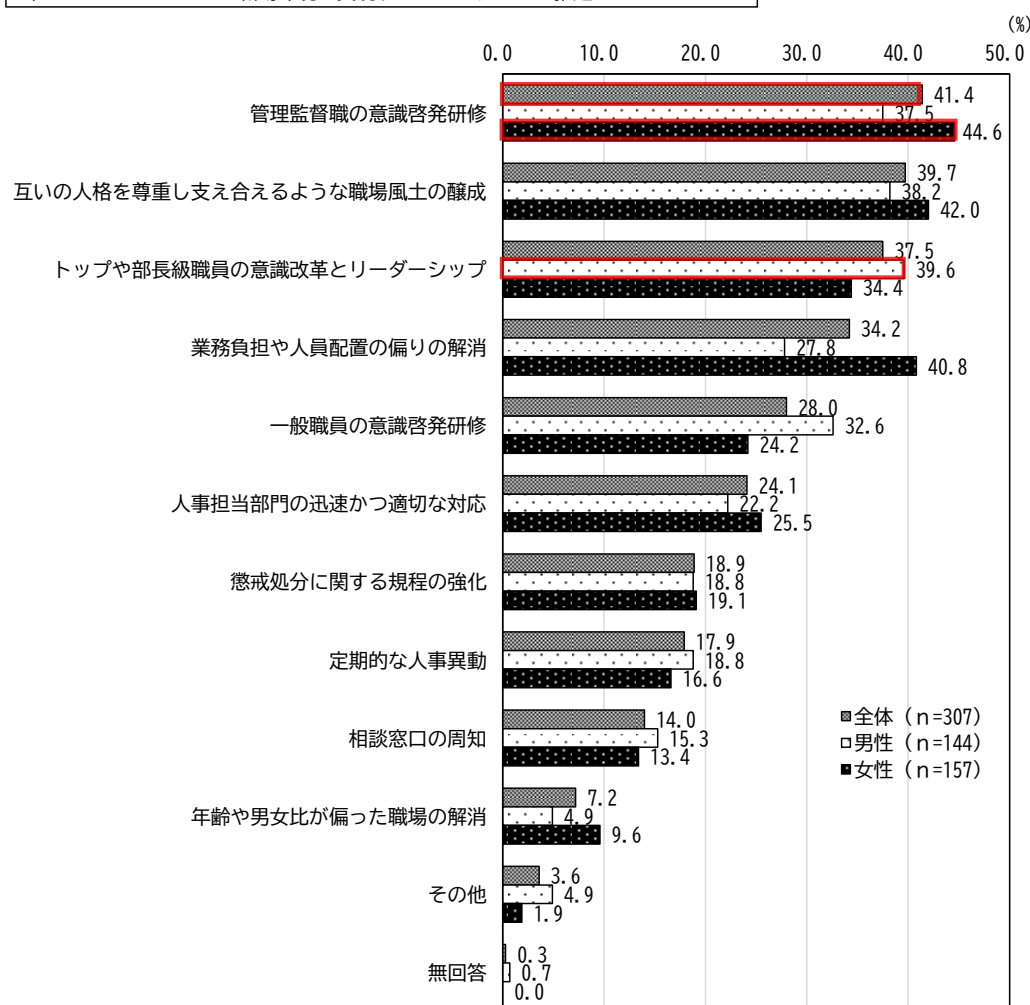
21) ハラスメントのない職場環境を実現するために、さらに推進していくべきと考えるものは何ですか。

1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ
2. 管理監督職の意識啓発研修
3. 一般職員の意識啓発研修
4. 相談窓口の周知
5. 懲戒処分に関する規程の強化
6. 人事担当部門の迅速かつ適切な対応
7. 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成
8. 年齢や男女比が偏った職場の解消
9. 定期的な人事異動
10. 業務負担や人員配置の偏りの解消
11. その他 ( )

ハラスメントのない職場環境の実現に向けさらに推進していくべきことをみると、「2. 管理監督職の意識啓発研修」が41.4%と最も割合が高く、次いで「7. 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成」が39.7%、「1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」が37.5%、「10. 業務負担や人員配置の偏りの解消」が34.2%となっている。

性別でみると、男性は「1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ」が39.6%と最も割合が高く、次いで「7. 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成」が38.2%となっている。女性は「2. 管理監督職の意識啓発研修」が44.6%と最も割合が高く、次いで「7. 互いの人格を尊重し支え合えるような職場風土の醸成」が42.0%となっている。

21) ハラスメントのない職場環境を実現するために、さらに推進していくべきこと



【その他】正直わからない/安心して頼って貰える、相談して貰える相談窓口や上司との関係性が必要だと思います。相談窓口や上司は「頼って貰えていない」事に対して危機感を持つことが必要だと思う/無くなるわけない/管理職の意識の変容が必要だと思う/ハラスメント気質の職員を昇進させるべきではない/業務を適切に成し遂げられない人の処遇を検討する必要がある/適正評価による人材登用/相談窓口の電話は単独回線にした方が良いのではないかと思う/議員へ意識啓発研修



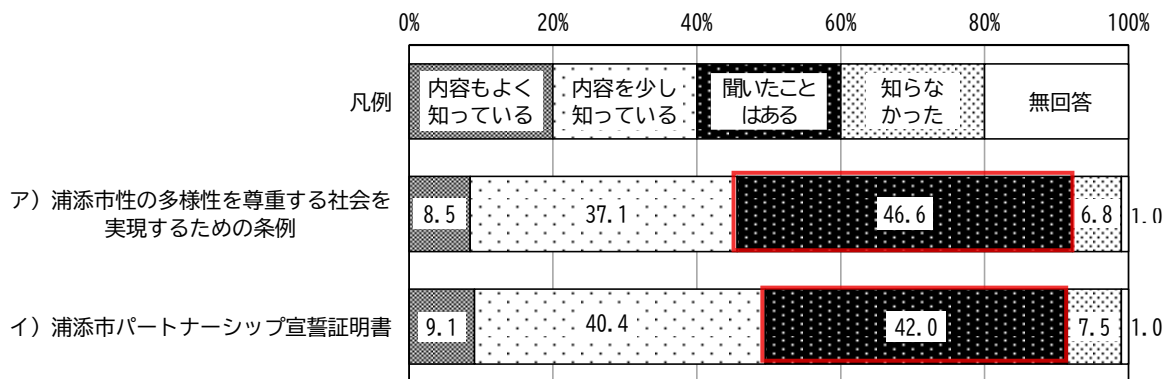
23) あなたは、性の多様性に関する次の言葉を知っていますか。あてはまる選択肢（番号）を選んでください。（○はそれぞれ1つ）

項目	選択肢			
	知っている 内容もよく	知っている 内容を少し	聞いたことは ある	知らなかった
ア) 浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例	1	2	3	4
イ) 浦添市パートナーシップ宣誓証明	1	2	3	4

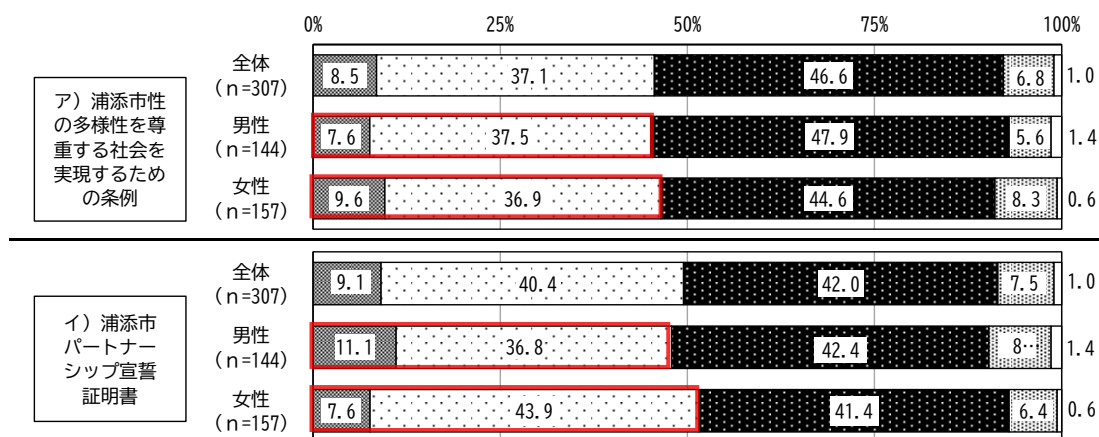
性の多様性に関する語句の認知状況をみると、「ア）浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」も「イ）浦添市パートナーシップ宣誓証明」も「聞いたことはある」が約半数（46.6%；42.0%）となっている。なお、『知っている』（「内容もよく知っている」+「内容も少し知っている」）割合は、「ア）浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」が45.6%、「イ）浦添市パートナーシップ宣誓証明」が49.5%となっている。

性別でみると、「ア）浦添市性の多様性を尊重する社会を実現するための条例」について、『知っている』男性は45.1%、『知っている』女性は46.5%となっている。また、「イ）浦添市パートナーシップ宣誓証明」について、『知っている』男性は47.9%、『知っている』女性は51.5%となっている。

23) 性の多様性に関する言葉の認知度



■内容もよく知っている □内容を少し知っている ■聞いたことはある □知らなかった □無回答



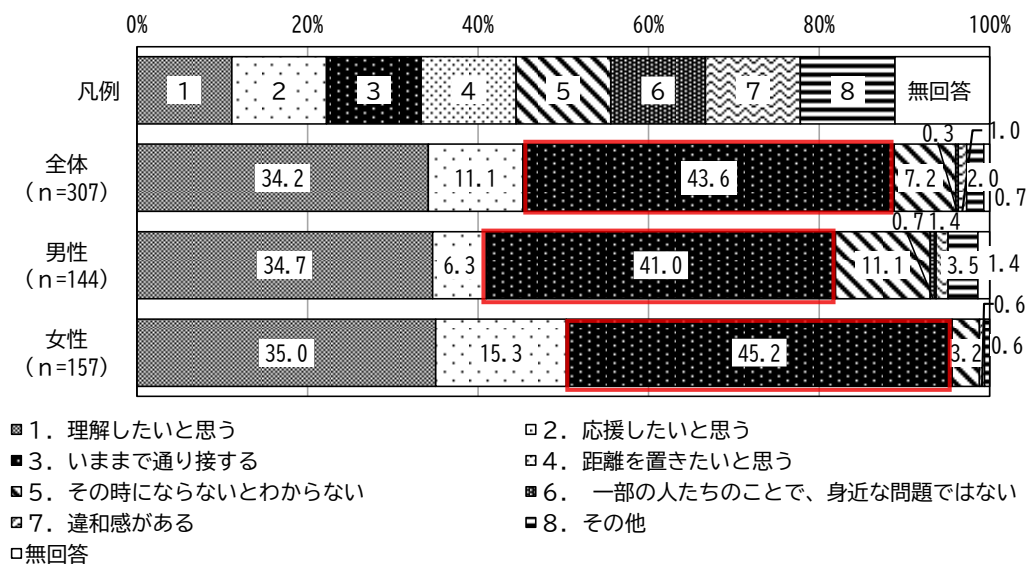
24) あなたは、家族や友人など身近な方から性的少数者（セクシュアルマイノリティ）であることを打ち明けられたとしたら、どのように思いますか。（○は1つ）

- |  |
|--|
| 1. 理解したいと思う<br>2. 応援したいと思う<br>3. いままで通り接する<br>4. 距離を置きたいと思う<br>5. その時にならないとわからない<br>6. 一部の人のことで、身近な問題ではない<br>7. 違和感がある<br>8. その他 ( ) |
|--|

身近な方から性的少数者であることを打ち明けられた場合について、「3. いままで通り接する」が43.6%と最も高く、次いで「1. 理解したいと思う」が34.2%となっている。

性別でみると、男性は「3. いままで通り接する」が41.0%と最も割合が高く、次いで「1. 理解したいと思う」が34.7%となっている。女性は「3. いままで通り接する」が45.2%と最も割合が高く、次いで「1. 理解したいと思う」が35.0%となっている。

24) 家族や友人など身近な方から性的少数者であることを打ち明けられたとき



【その他】相談に乗って助ける/話を聞く。可能であればやめてもらいたい /そのまま受け入れたいと思う/気にしない/なんとも思わない

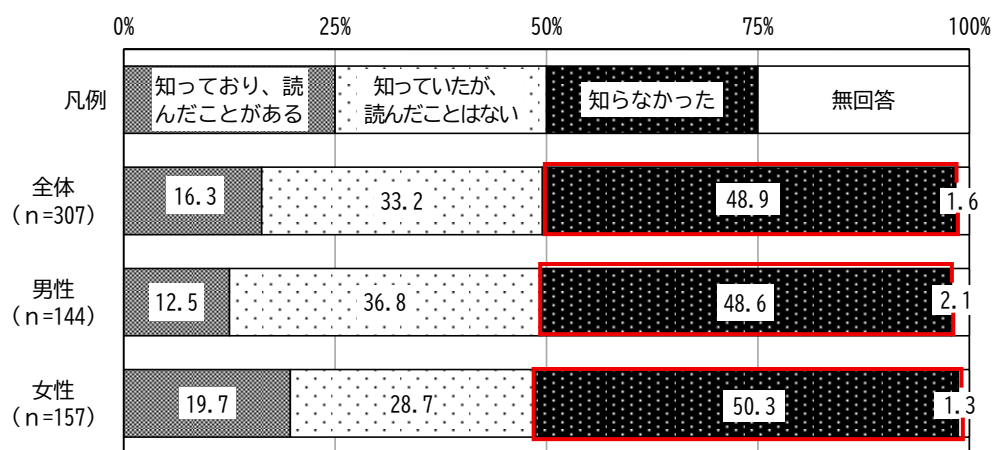
25) 浦添市では「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」を作成しています。このハンドブックについて知っていましたか。

- |  |
|--|
| 1. 知っており、読んだことがある<br>2. 知っていたが、読んだことはない<br>3. 知らなかった |
|--|

「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」について、「3. 知らなかった」が48.9%と最も高く、次いで「2. 知っていたが、読んだことはない」が33.2%となっている。「1. 知っており、読んだことがある」は16.3%で、約6人に1人の割合となっている。

性別で見ると、男性は「3. 知らなかった」が48.6%と最も割合が高く、次いで「2. 知っていたが、読んだことはない」が36.8%となっている。女性は「3. 知らなかった」が50.3%と最も割合が高く、次いで「2. 知っていたが、読んだことはない」が28.7%となっている。

25) 「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」について



## 9) 条例等の認知度について

26) 次のあげる法令・条例や用語について知っていますか？

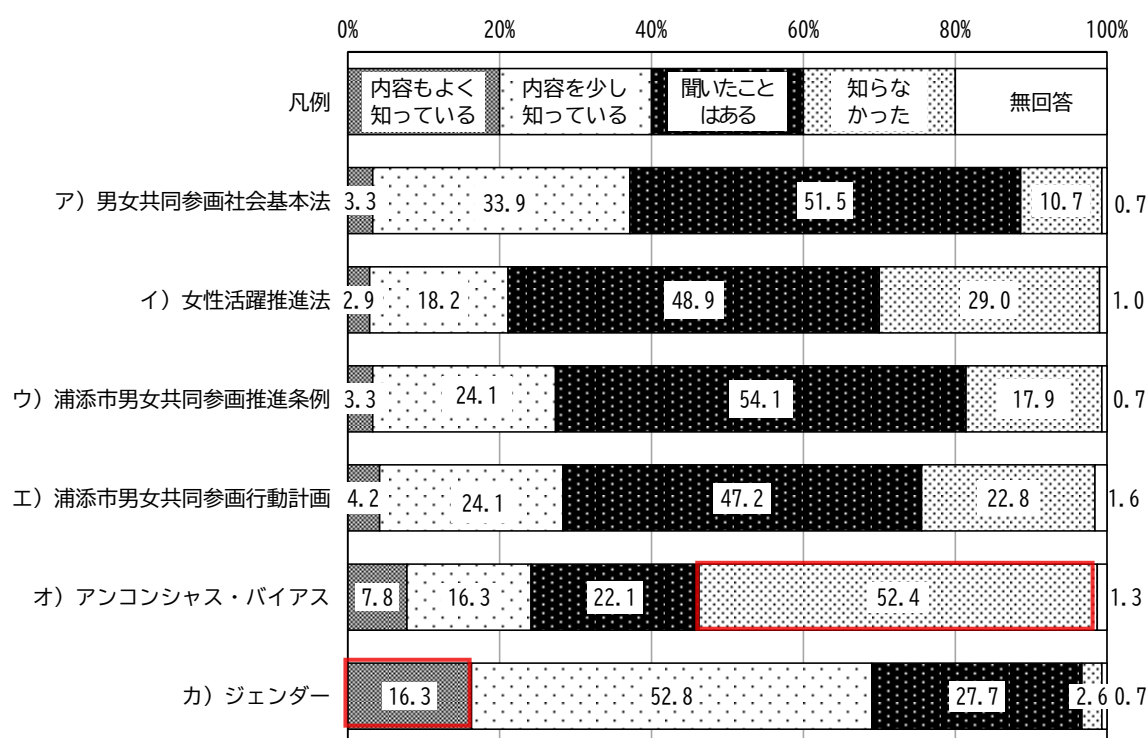
項目	選択肢			
	知っている 内容もよく	知っている 内容を少し	聞いたこと ある	知らなかつ た
ア) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4
イ) 女性活躍推進法	1	2	3	4
ウ) 浦添市男女共同参画推進条例	1	2	3	4
エ) 浦添市男女共同参画行動計画	1	2	3	4
オ) アンコンシャス・バイアス（「無意識の思い込み」 や「無意識の偏見」のこと）	1	2	3	4
カ) ジェンダー（社会によって作り上げられた「男らし さ/女らしさ」という概念）	1	2	3	4

法令・条例や用語の認知度をみると、「内容もよく知っている」割合は「カ）ジェンダー」が16.3%と最も高く、「内容を少し知っている」（52.8%）とあわせて79.1%と高い。

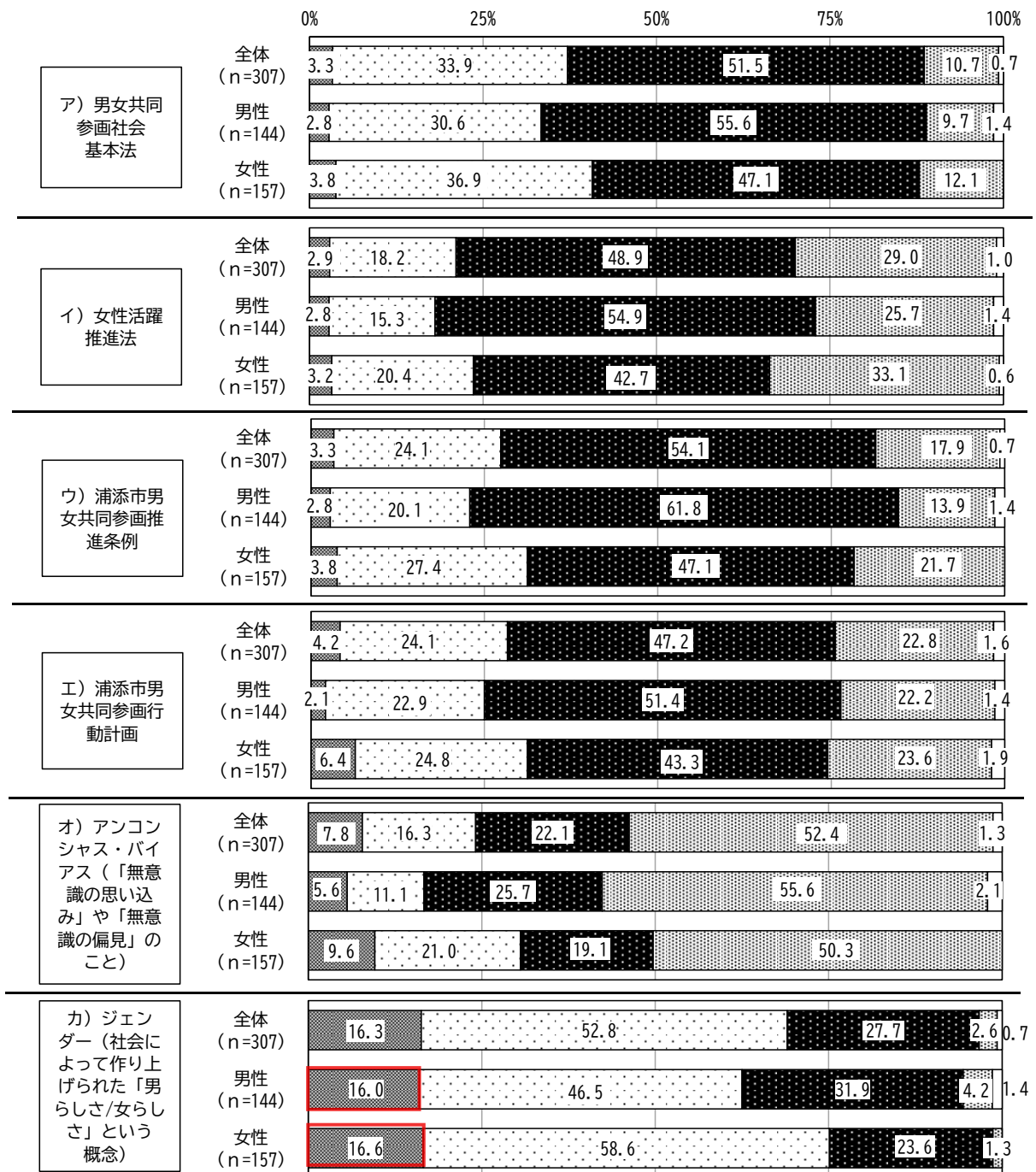
一方で、「知らなかった」割合は「オ）アンコンシャス・バイアス」が52.4%と最も高く、次いで「イ）女性活躍推進法」が29.0%となっている。

性別でみると、「内容もよく知っている」について、男性は「カ）ジェンダー」が16.0%と最も割合が高く、次いで「オ）アンコンシャス・バイアス」が5.6%となっている。女性も「カ）ジェンダー」が16.6%と最も割合が高く、次いで「オ）アンコンシャス・バイアス」が9.6%となっている。

26) 法令・条例や用語の認知度



■内容もよく知っている □内容を少し知っている ■聞いたことはある □知らなかった □無回答



# 10) 調査票

2026/2/3 現在

## 男女共同参画に関する清瀬市職員意識調査

市民参加型「男女共同参画推進」(第4次清瀬市男女共同参画行動計画)の策定に向けて、各種意識調査を実施しています。

男女共同参画のさらなる推進のためには、行政運営に関わる職員自らが男女共同参画意識や、人権を守る意識を高め、率先して行動していくことが重要です。そこで、ワーク・ライフ・バランスの推進、育児、育休の各種制度などに関する清瀬市職員の考えや意向の把握と意識向上を図るため、意識調査を実施いたします。

ご参加のようご参加いただけますが、**2月24日(金)まで**にご回答にご協力ください。よろしくお願いいたします。



※このアンケートの調査・算出・分析は株式会社ディープランニングが実施しています。回答者名等が特定されることなく、回答内容を理由に不利益な取扱いを受けることはありません。

### 回答者の属性について

- あなたの性別をお答えください。ご自身が認識する性でお答えください。
  - 男性
  - 女性
  - どちらともいえない、または答えたくない
- あなたの年齢をお答えください。
  - 18～24歳
  - 25～34歳
  - 35～44歳
  - 45～54歳
  - 55歳以上
- あなたの所属区分をお答えください。
  - 一般行政職
  - 技術職
  - 保育職・保母士
  - 消防職
  - その他
- あなたの職階をお答えください。
  - 管理職(課長階級以上)
  - 専任職
  - 一般職員
  - 再任用職員
  - 非正規雇用職員

1

2026/2/3 現在

### 職務内容について(1問)

7) 方向において、次の(A)～(F)の中で、性別による差があると思いますか?あなたの考えに近いものをそれぞれ1つ選んでください。

	選ばない(1)	選ぶ(2)	どちらともいえない(3)	選ぶ(4)	選ばない(5)	選ぶ(6)
(A) 標準や保母の条件	1	2	3	4	5	6
(B) 異性・異業・異科	1	2	3	4	5	6
(C) 人事配置	1	2	3	4	5	6
(D) 教育や研修制度	1	2	3	4	5	6
(E) 異業が仕事(異業決定や企業間派遣業務等)への配置	1	2	3	4	5	6
(F) 定例的に	1	2	3	4	5	6

### ワーク・ライフ・バランス(1問)

仕事と生活の両方(ワーク・ライフ・バランス)の両立は、職員の生活や仕事への満足度を高める重要な要素の一つと考えられています。

- 非正規雇用のワーク・ライフ・バランスを推進するために、清瀬市が優先すべき取り組みは何かと思いますか?あてはまるものを3つまで選んでください。
  - フレックスタイム制の導入やリモートワーク、異業連携などが実現する制度の充実を図る
  - 長時間労働を前提とした働き方の見直し
  - 労働時間、労働報酬の削減となる勤務形態の導入、自身の労働時間をより利用しやすいための整備を進める
  - メンタル健康を高め、業務負担の軽減を図る
  - ワーク・ライフ・バランスに対する職場の理解促進
  - 労務がともに育児・介護休業を取得しやすく、帰業復帰しやすい職場環境の整備を進める
  - 業務プロセスの可視化・マニュアル化を進め、業務の異人化対策を推進する
  - その他(自由記述)

2

2026/2/3 現在

### 【5. 6】は正職員・再任用職員で一般行政職のみ回答

5) あなたがこれまで所属したことのある部署のなかで、所属期間が長い部署について上位3部署を選んでください。

- 1位 \_\_\_\_\_ 2位 \_\_\_\_\_ 3位 \_\_\_\_\_
- |           |           |             |              |
|-----------|-----------|-------------|--------------|
| 1. 総務部    | 2. 財務部    | 3. 企画部      | 4. 清瀬市地政局    |
| 5. 市民部    | 6. 経済文化局  | 7. 福祉健康部    | 8. こども未来部    |
| 9. 都市建設部  | 10. 会計管理課 | 11. 消防本部    | 12. 上下水道部    |
| 13. 教育委員会 | 14. 議会事務局 | 15. 選挙管理委員会 | 16. 議会委員会事務局 |
17. その他( )

※組織改編等で部署が変わった部署については、現在の部署名を記入してください。

6) あなたがこれまで経験したことのある業務を、次の中からすべて選んでください。覚えていない範囲で構いません。

- 課内の総務業務(課の予算管理、会計年度当分の業務、庶務業務への対応等)
- 市民への窓口対応や相談業務
- 申請や保険料等の徴収、納付処分に関すること
- 臨時の企画立案(計画策定等)、市政の意思決定に関する業務
- 市の財政に関する業務(予算の配分・調整)
- 財政、施設等の管理
- 人事管理、給与支払、福利厚生業務
- 市の産業振興や企業活動に関すること
- 情報管理、システム構築・運用
- 議会事務局、議会運営、選挙管理に関すること
- その他( )

3

2026/2/3 現在

### 評価と能力について(4問)

【Q9、Q10は専任職、一般職員のみ回答(管理職、再任用職員、会計年度任用職員は除く)】

- 9) あなたは標準どのような役割に近づきたいと思えますか? (いずれか1つ選択)
- 管理職(課長階級以上)まで昇進したい
  - 専任職までの役割でよい(管理職は望まない)
  - 昇進したいと思わない
  - その他(自由記述)
  - 分からない

【Q9で「専任職までの役割でよい(管理職は望まない)」「昇進したいと思わない」と回答した方へ】

- 10) 管理職や昇進を望まない理由は何ですか?あてはまるものを3つまで選んでください。
- 責任・判断が重くなるから
  - 部下の指導・評価など人事管理が負担だから
  - 仕事量や調整業務が増え、長時間労働になりそうだから
  - 報酬・待遇が見合わないと思うから
  - 現在の業務(現場・専門)を続けたいから
  - 仕事と家庭(育児・介護等)の両立が難しくなりそうだから
  - 女性管理職が少なく、管理職のイメージがわからない
  - 管理職に必要な能力・適性に自信がないから
  - 健康・体力面で不安があるから
  - その他(自由記述)
  - 特に理由はない

11) あなたは、現在の担当業務において、これまでの知識や経験、自身の強みを十分に活かせていると思えますか。

- できている
- どちらかと言えばできている
- どちらとも言えない
- どちらかと言えばできていない
- できていない

【Q11で「どちらかと言えばできていない」「できていない」と回答した方へ】

12) どのような時に、これまでの知識や経験、自身の強みを十分に活かせていないと感じますか。書いてくれる範囲で構いませんので、具体的な場面をお書きください。

4

【Q13-15 は正職員・再任用職員のみ回答】

女性の管理職・審議委員活用について（3問）

※女性管理職の活用は、組織に多様性をもたらすとともに、意思決定の確実性を高めるなど、事業中心の組織運営の効率化を図る上で重要な役割を果たすものと見られており、本市でも積極的に取り組まれていると見られます。

- 13) 市職員の女性管理職（課長相当職以上）活用について、市では令和6年度までに2割と目標を掲げていますが、令和6年度時点で16.2%（管内平均15.0%）と目標を達成できていません。課題として考えられるものは何だと感じますか？
1. 女性に仕事・育児の負担が偏っており、仕事と家庭との両立が困難
2. 職域において適切な育児支援策がある
3. 女性管理職が少なく、管理職のイメージがわるい
4. これまでの会議や業務改善等において十分な経験を持つ機会が少なく、人材が育っていない
5. 出席や育児などのライフイベントによる仕事のプランクにより昇進に影響が出ている
6. 女性が管理職に就任する意向が高まりにくい（負担感、昇進や情報の不平等）
7. 管理職の業務量・責任・長時間勤務が多く、敬遠されやすい
8. その他（ ）
9. 分からない

14) 審議会等（法に基づいて審議や意思決定を行う）への女性委員の活用率について、市では令和6年度までに40%以上から男女別定数割合を目標に掲げていますが、令和6年度時点で28.3%（管内平均19.0%）と目標を達成できていません。女性の審議委員活用について課題として考えられるものは何だと感じますか？
1. 推薦元の組織や団体等に男性が多く、結果的に男性が推薦されることが多い
2. 従来の委員の再任が多く、委員の入れ替えや若返り、多様化を図る機会が少ない
3. 女性委員の情報が数値・共有されておらず、役割に応じて依頼する手段が大きい
4. 土木・建設、農林水産、衛生保健など、もともと男性比率が高い分野がある
5. 審議会等が平日の日中に開催されることが多く、働き盛り世代の女性が参加しにくい
6. 女性委員の活用目標や委員選任時の留意点が、庁内で十分に周知されていない
7. その他（ ）
8. 審議会等の業務負担が少ないためからない

15) 本市では「両立推進委員会」への女性委員の活用促進用紙に基づき、委員への女性活用を進めていますが、効果的な取組みやご意見等がなければ教えてください。

育児休業（3問）

- 16) あなたはこれから先、子育ての機会があれば育児休業を取得したいと思えますか？
1. ぜひ取得したい
2. 可能であれば取得したい
3. 取得には抵抗がある
4. 育児を取得するつもりはない
5. 育児取得の対象となる見込みがない（すでに子育てを終えている方含む）
6. 分からない

【Q16で「2」、可能であれば取得したい」「3」、取得には抵抗がある」「4」、育児を取得するつもりはない」と回答した方】
17) そのように思う理由は何ですか？主なものを3つまで選んでください。
1. 収入や部下に負担がかかる
2. 上司の理解が得られない
3. 仕事に支障が出る（代替業務の確保が困難）
4. 育児休業は女性が取得するものという意識がある
5. 職場に復帰後、仕事と育児を両立できるか不安がある
6. 収入が下がることに不安がある
7. 職場における立場や役割上取りづらい
8. その他（ ）

18) あなたの職場の部長や部下、上司が育児休業を取得するとしたら、どのように思いますか？

Table with 5 columns: 部長や部下、上司、同僚、自分、その他. Rows: 部長や部下, 上司.

ハラスメントについて（3問）

- 19) あなたは職場で、以下のハラスメントを受けたこと、または身近で見聞されたことはありますか？

Table with 5 columns: 受けたいことがある、受けたいことはない、見聞したことがある、見聞したことはない. Rows: パワハラ, セラハラ, 知能・出席等に関するハラスメント, 育力・介護等に関するハラスメント.

- 【Q19で、受けたいことがある、見聞したことがあると同答した方へ】
20) あなたはハラスメントを受けた後もしくは見聞した後、誰かに相談しましたか？当てはまるものをすべて選んでください。
1. 職場内に相談した
2. ハラスメント委員会に相談した
3. 市の保健室に相談した
4. 外部の専門機関（ハラスメント相談窓口）に相談した
5. 職場の同僚に相談した
6. その他（ ）
7. どこにも相談しなかった

21) ハラスメントのない職場環境を実現するために、さらに推進していくべきと考えられるものは何ですか。
1. トップや部長級職員の意識改革とリーダーシップ
2. 職場改善の推進体制の整備
3. 一般職員の意識向上研修
4. 相談窓口の増設

- 5. 働き方に関する研修の強化
6. 人事担当部門の意識改革の促進
7. 若い人材を育成して支えるような職場環境の整備
8. 平等や男女が築いた職場の解消
9. 民間的な人事制度
10. 業務内容や人員配置の再見直し
11. その他（ ）

【Q19でQを答えた方の多様性への理解について（4問）】
22) あなたは、性の多様性を尊重する取組としてどのようなことが必要だと思います。（〇はいくつでも）
1. 市民に対する啓発
2. 幼少期からの教育
3. 相談窓口の設置
4. 社会制度（差別禁止など）の整備
5. 社会環境（トイレ・更衣室など）の整備
6. 教育現場における理解促進
7. 行政機関や教育機関に対する啓発
8. 企業などに対する啓発
9. 同性同士のパートナーであることを証明する行政の証明書などの発行
10. その他（ ）
11. わからない
12. 必要なのはなし

23) あなたは、性の多様性に関する次の言葉を覚えていますか。当てはまる選択肢（番号）を選んでください。（〇はそれぞれ1つ）

Table with 5 columns: 選択肢, 知っている、知っているが詳しくない、知らない、覚えていない、覚えていないが知っている、覚えていないが知らない. Rows: ア) 選択枠の多様性を尊重する社会を実現するための条例, イ) 選択枠パートナーシップ制度説明書.

- 24) あなたは、家族や友人など身近な方から性的少数者（セクシュアルマイノリティ）であることをご打ち明けられたとしたら、どのように感じますか。（〇は1つ）
1. 理解したいと思う
2. 応援したいと思う
3. いはまで寄り添う
4. 距離を置きたいと思う

- 5. その他に知らないと思われる
- 6. 一部の人手でのことで、身近な問題ではない
- 7. 趣向がある
- 8. その他( )

- 2.5) 調査書では「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」を作成しています。このハンドブックについて知っているまたは、読んでいたことがありますか。
- 1. 知っており、読んだことがある
  - 2. 知っていたが、読んだことがない
  - 3. 知りなかった

「性の多様性を尊重する職員ハンドブック」のダウンロード先は、[人事課ホームページ](#)の「人事課の取組」からダウンロードいただけます。

**差別等の認知について (1問)**

- 2.6) 次のあげる法令・条例や指針について知っていますか？

項目	認知状況				
	全く知らない	知っているが詳しくない	知っているが詳しい	知っているが詳しいが、目録は知らない	知っているが詳しいが、目録も知っている
ア) 男女共同参画社会基本法	1	2	3	4	5
イ) 女性活躍推進法	1	2	3	4	5
ロ) 東京都男女共同参画推進条例	1	2	3	4	5
エ) 東京都男女共同参画行動計画	1	2	3	4	5
オ) アンコンシヤス・バイアス(「無意識の思い込み」や「無意識の偏見」のこと)	1	2	3	4	5
カ) フロントダー(世帯によって作り分けられた「男らしさ/女らしさ」という概念)	1	2	3	4	5

**男女共同参画行政に対する自由意見**

- 2.7) 職場における男女共同参画あるいは調停が進める男女共同参画施策について、ご意見ご要望があればご記入ください。