

平成29年度

男女共同参画に関する市職員アンケート
結果報告書
(概要)

上越市 自治・市民環境部共生まちづくり課
男女共同参画推進センター

— 目 次 —

■ 基礎的項目

< 基本情報 >

(1) 調査対象	1
(2) 調査方法	1
(3) 調査期間	1
(4) 回答状況	1

< 回答概要 >

1 性別	1
2 年齢	1
3 所属	1
4 役職	1
5 職種	1

■ 設問

問1…男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度	2
問2…男女の地位の平等感	2
問3…市役所における男女の差	3
問4…休暇等の利用状況	3
問5…休暇を利用する場合に支障となること	4
問6…業務における男女共同参画の考え方の実践状況	4
問6…「実践できていない」理由	5～6

■ 基礎的項目

<基本情報>

- (1) 調査対象 職員1,918人の中の長期派遣研修・休業職員を除く全正規職員
 (2) 調査方法 イントラステム又は紙媒体により実施
 (3) 調査期間 平成29年6月28日(水)～7月10日(月)
 (4) 回答状況 1,069人(イントラネット活用671人、紙媒体398人) 回答率:55.7%

<回答状況>

1 性別

性別	人数	比率
男	511	47.8%
女	537	50.2%
無回答	21	2.0%
合計	1,069	100.0%

2 年齢

年代	人数	比率
20代以下	155	14.5%
30代	206	19.3%
40代	340	31.8%
50代以上	357	33.4%
無回答	11	1.0%
合計	1,069	100.0%

3 所属

部局	人数	比率
総務管理部	39	3.6%
企画政策部	30	2.8%
財務部	65	6.1%
防災危機管理部	8	0.7%
自治・市民環境部	218	20.4%
健康福祉部	418	39.1%
産業観光部	24	2.2%
農林水産部	19	1.8%
都市整備部	75	7.0%
教育委員会	95	8.9%
行政委員会等	23	2.2%
ガス水道局	27	2.5%
無回答	28	2.6%
合計	1,069	100.0%

4 役職

役職	人数	比率
副課長級以上	161	15.1%
係長級	209	19.6%
主任級	356	33.3%
主事・技師級	185	17.3%
技能労務職	112	10.5%
無回答	46	4.3%
合計	1,069	100.0%

5 職種

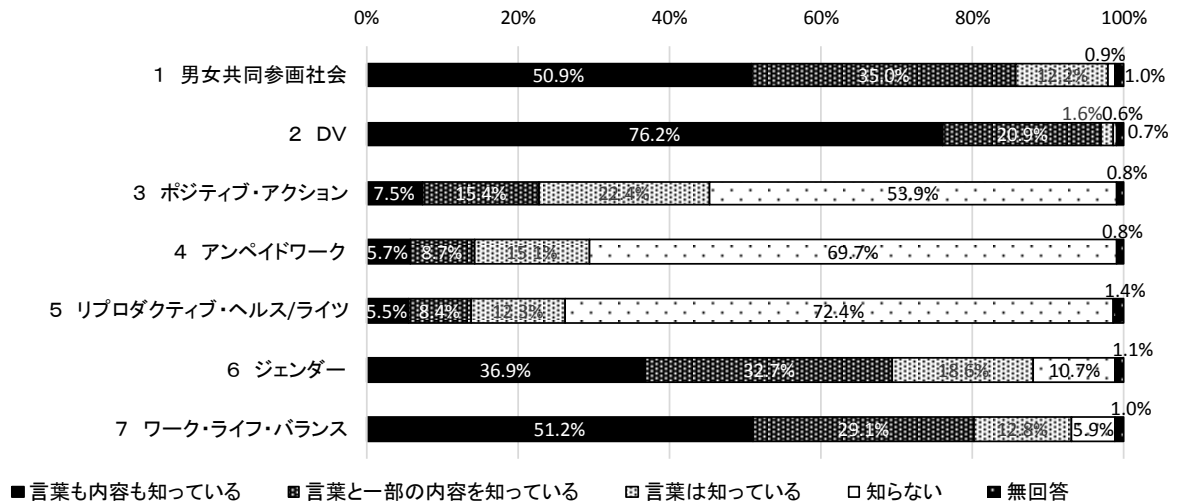
職種	人数	比率
事務職	544	50.9%
技術職・専門職	134	12.5%
保育士・幼稚園教諭	262	24.5%
技能労務職	109	10.2%
無回答	20	1.9%
合計	1,069	100.0%

※1～5のデータは、回答されたデータを項目別にそのまま集計・数値化したものであり、性別や所属など、実際の市役所における構成比とは異なる。

■ 設問

問1…男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度

次に掲げるものの名称やことばについてご存知ですか。1～7のそれぞれについて、1つだけ選んで○をつけてください。

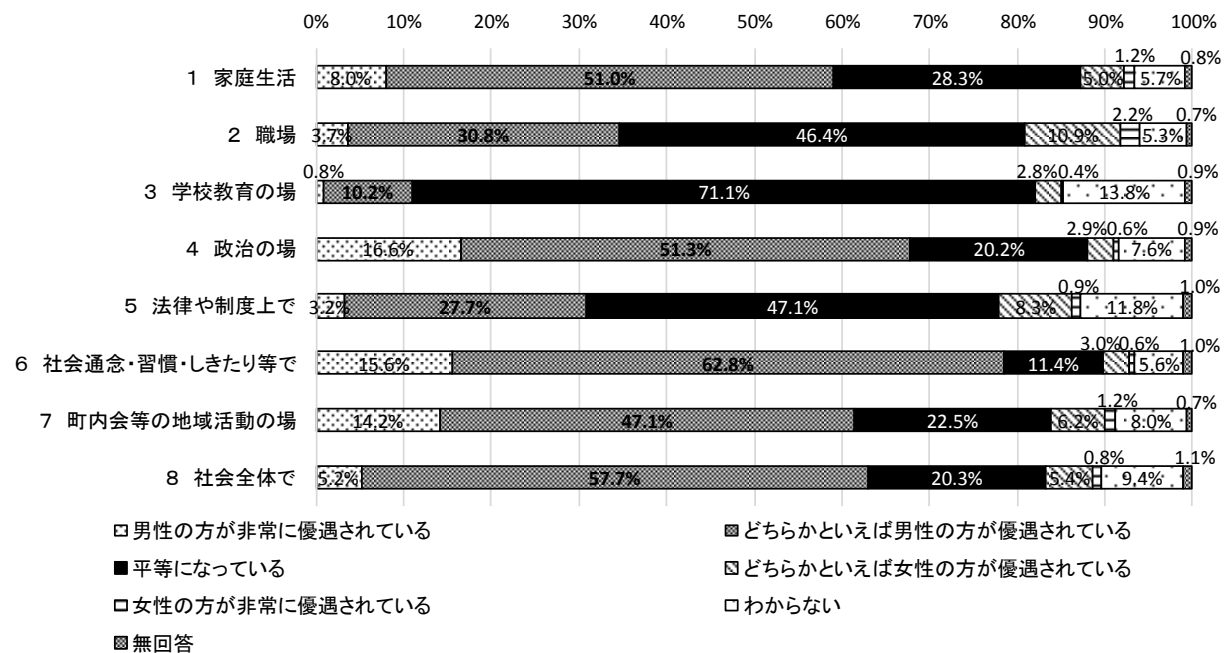


<集計・分析結果>

・男女共同参画に関する言葉・内容の認知度・理解度について、「言葉も内容も知っている」と「言葉と一部内容を知っている」の合計と比較した場合、「男女共同参画社会」、「DV」、「ジェンダー」、「ワーク・ライフ・バランス」については60%を超えた。一方で、「ポジティブ・アクション」、「アンパイドワーク」、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」については30%を下回った。

問2…男女の地位の平等感

次のような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。1～8のそれぞれについて1つだけ選んで○をつけてください。

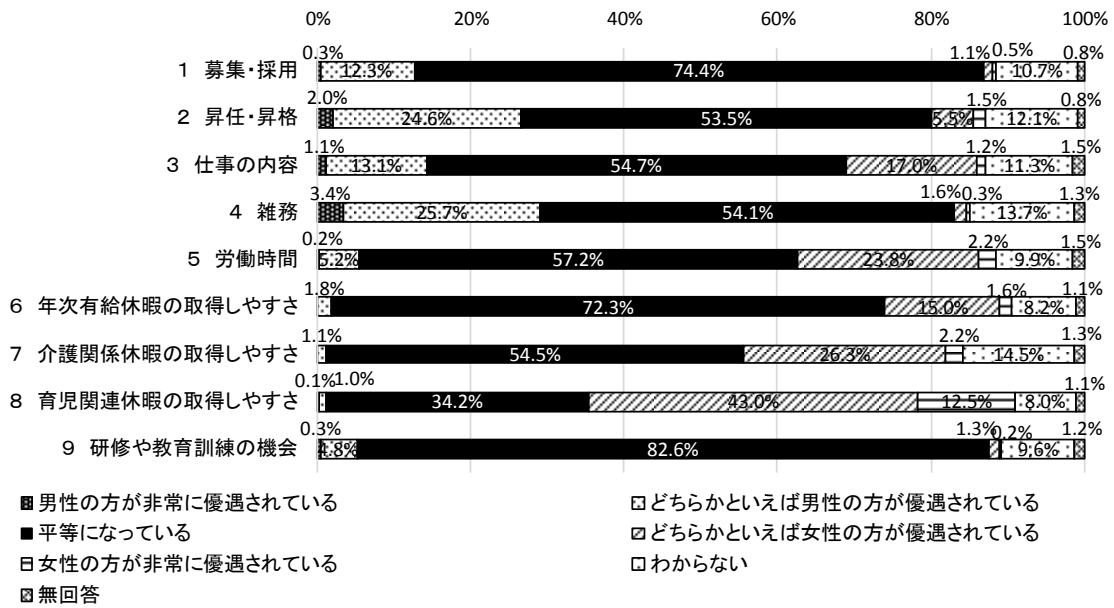


<集計・分析結果>

・男女の地位の平等感では、「学校教育の場」での平等感は71.1%と全分野の中で最も高かったが、他の分野では10～40%台であり、中でも「社会通念・習慣・しきたり等で」の分野が最も低くなっている。

問3…市役所における男女の差

上越市役所において次の分野で男女の差はどのように感じていますか。1～9のそれぞれについて1つだけ選んで○をつけてください。

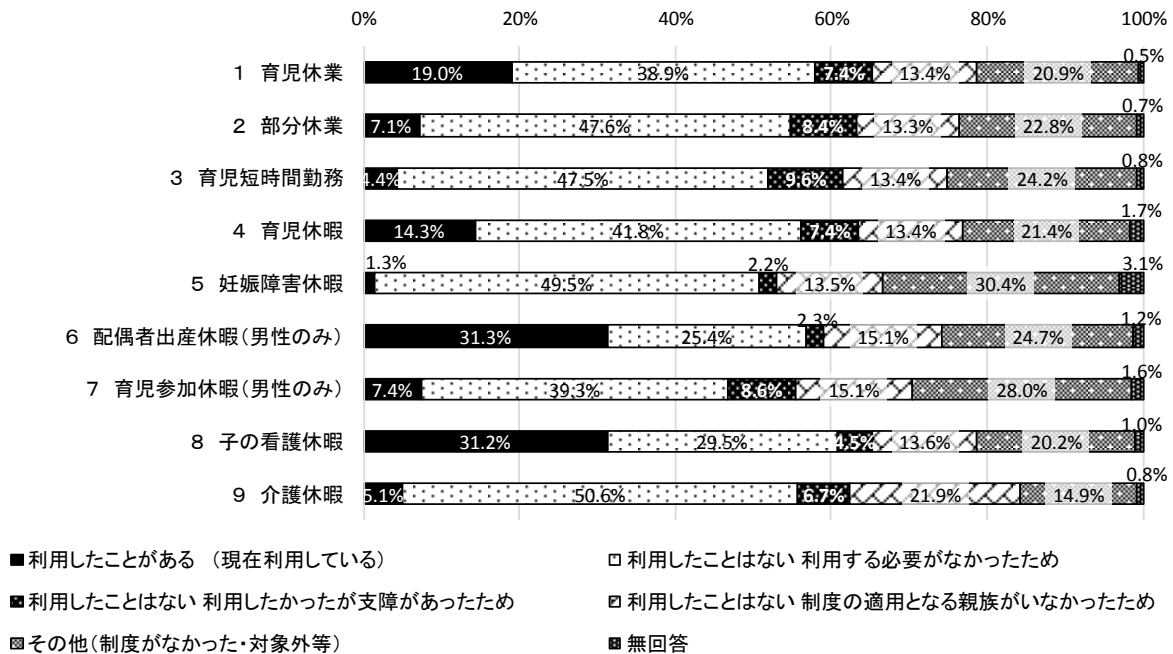


<集計・分析結果>

・市役所における男女の差については、「募集・採用」、「年次有給休暇の取得しやすさ」、「研修や教育訓練の機会」の3項目において70%以上が平等感を感じている、との結果であった。
 ・年次有給休暇、介護関係休暇、育児関連休暇に関する3項目については、女性の方が優遇されているとの意見が多かった。一方、「昇任・昇格」と「雑務」では、男性の方が優遇されているとの意見が多かった。

問4…休暇等の利用状況

育児休業、子育てや介護に関する休暇等の利用について、1～9のそれぞれについて1つだけ選んで○をつけてください。

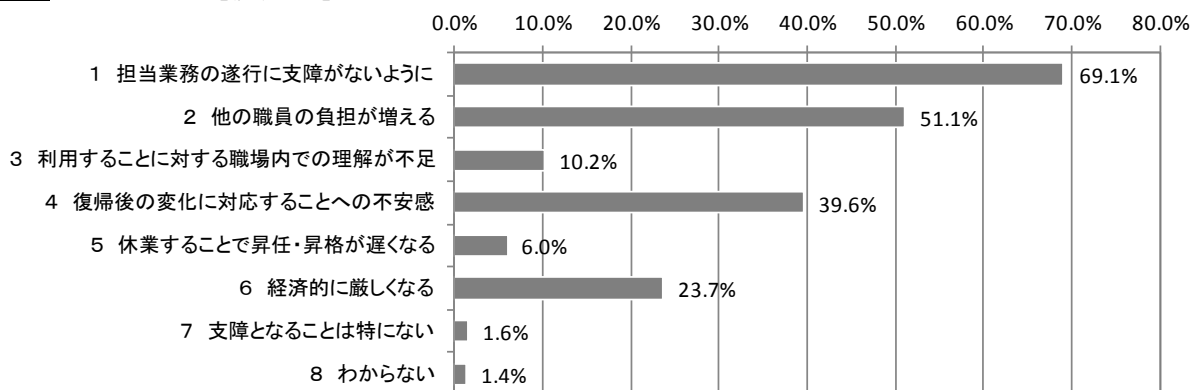


<集計・分析結果>

・休暇等の利用状況では、「配偶者出産休暇」と「子の看護休暇」を利用したことがあるとの回答が30%を超えた。一方、「育児短時間勤務」と「妊娠障害休暇」については、利用が5%以下にとどまる結果であった。
 ・利用したことはないとの回答に関し、「部分休業」、「育児短時間勤務」、「妊娠障害休暇」、「育児参加休暇」、「介護休暇」については、「利用したかったが支障があって利用していない」との回答が他の休暇より多く、ニーズがあっても取得しにくい状況がうかがえる。

問5…休暇を利用する場合に支障となること

育児休業、子育てや介護に関する休暇を利用しようとする上で、支障となることはどのようなことだと思いますか。次の中から3つ以内で○をつけてください。【複数回答】

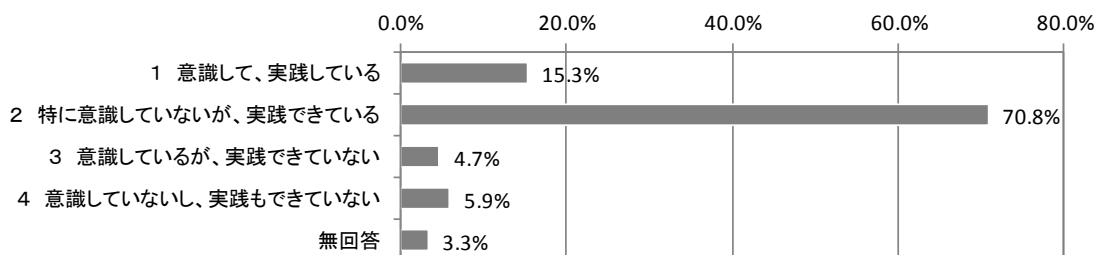


<集計・分析結果>

・休暇を利用する場合に「担当業務の遂行に支障がないように」と「他の職員の負担が増える」の2項目において、半数を超える職員が支障となることに挙げていた。また、「復帰後の変化に対応することへの不安感」、「経済的に苦しくなる」の、業務や職場環境以外の要因についてもそれぞれ39.6%、23.7%の回答があった。
 ・休暇を利用する場合に、「支障となることは特にない」との回答は1.6%であった。

問6…業務における男女共同参画の考え方の実践状況

あなたは、男女共同参画の考え方を業務の中で実践することができますか。



<集計・分析結果>

・業務における男女共同参画の考え方の実践状況については、「意識して、実践している」が15.3%、「特に意識していないが、実践できている」が70.8%となり、80%を超える実践率であった。

問6 実践できていない理由(「わからない」を除き計70件)

1	男性職員若しくは女性職員が多く、意識することや分担することがない。必要がない。【類似意見29件】
2	男女平等と言われていますが、子育てに関することは母親がやるべきという社会の感覚がある中で、職場では男女平等だから育休から復帰したら男性と同じように仕事をしろと言われても、小さな子供を抱え、保育園や子供を見てくれる場所や人を探しながら、時間外や休日出勤を求められても正直できないし、それなら辞めろと言われてなければならない組織とはいかがなものかと思えます。役所でそうであるなら、民間はさらに厳しいと思われ、働く女性にとって厳しい社会であるように思います。【類似意見4件】
3	男女平等の考えは大事と考えるが、何をもって平等とするのかが自分の中で結論がでておらず、積極的な行動に移せない。男女の性別差がある以上、全てを平等にすることは不可能と考えるし、両親ともに育児休業をとれば、収入が得られない。いろいろな制度や考え方が先行しすぎて、何が正しいのかがよく分からない。【類似意見3件】
4	力仕事や高い所、機械類、電気関係など男性に頼ってしまう。
5	自分がやればそれで済んでしまうから。
6	特に困る事が今はないため。
7	意識の中にはあるが、時々男だからとか女だからという言葉を使ってしまうことがある。
8	意見を出す機会がない。
9	男女共同参画について積極的に実践すべきと意識しているが、意識が異なる上司や同僚の前では実践することに抵抗を感じてしまう。
10	業務を行う上で支障を感じていませんが、市民とのやり取りにおいて、女性は一步下がって、出過ぎたことをするとされる、組織をみると女性が前面にでない等、暗黙の了解といった男女格差を感じる事が多々あります。
11	実践できているか自分で評価することができないため
12	同意できない項目(男女の数合わせだけの悪平等など)についてはあえて実践していない。
13	「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とあるが、現状では「対等」を超えて、ただの女性優遇制度となっていると感じる。男性の方が厳しい作業に当然のようにあてられることが多く、何をもって「均等」なのか不明確だと感じる。責任についても、男性の方が求められることが多く、「共に責任を担う」となっているとは思えない。男性は子を生むことはできないが、その間も継続して業務等に当たることができる。女性は子を生むことはできるが、一定期間は業務を行うことはできない。このことは、生物の生態としていたしかたないことであり、全てを平等・対等とするのではなく、「差別」ではなく、ある程度の「区別」と「役割」は必要だと考える。
14	男女平等に働くことができるのは素晴らしいし、実践もしていきたいと考えるが、力仕事等男性のほうが適している業務もある。女性も、そうした仕事についても、これまで男性がしてきたのと同じようにしなければならぬとなると負担も増える。
15	質問の前提が、そもそもステレオタイプの人生設計となっているようで、回答しにくいです。また、自分の担当業務で必要なことならば、コピーを取ることは雑務ではないと思います。質問内容を設定する元になっていると思われる認識が20年程前とあまり変わらないことに、愕然としています。
16	資料や準備等目に見えない部分は女性で、矢面には男性が出る場面が多い。
17	意識して業務にあたっている余裕がない。業務をこなすことで精一杯である。
18	男と女は、体の構造、物の考え方、意識、行動、運動能力、違う物である。生物学的見地からも花におしべとめしべがあるように構造や役割が違うのである。男女共同参画は、職場や社全体では、道半ばであるが、家庭では、女性が圧倒的優位な立場にある。男女平等、男女共同参画という言葉になじめない。
19	業務内容により男性女性の意識が働き、その業務を依頼することがある。
20	仕事や学業における男女差が縮小傾向にある一方、家庭内における労働や子育てに関しては女性の負担が過大であると感じるが、それらを社会的に解消することがとても難しいと思う。
21	理解してもらえる上司がいない
22	具体的に何が良く、何が駄目なのか、言葉などを受取る本人の価値観にも影響すると思っています。なので、実践できているかは、自身ではうまく判断できるものではないと思います。なので、意識はしていますが、実践できているかはわからない。
23	会議等のメンバーは男性が多く、女性の意見や考えなどが反映されにくい

24	無理やり女性登用が進められているため、能力もなく希望もしない女性職員が昇格し、能力のある多くの男性職員が力を発揮できない。結果的に、どちらもやる気やいきいきした生活をなくしてしまい、ワークライフバランスも実現できないと思う。言葉だけでなく実質的な実現を目指すべき。
25	男性には男性の、女性には女性特有の役割や機能、資質があると思う。また、個々人で考え方も多様であるため、業務のなかで画一的に実践できるのか疑問がある。
26	それぞれの係員について家庭での役割分担について知っている(例えば食事や介護などの家事分担が女性＝妻がほぼ全面的に担っており、支援してもらえる親や親族と同居していないなどの)場合、さらに子供が小さいことなども考えると、そうでない係員と比べて残業を指示しにくい。※本人の家庭の状況を普段からよく聞いておき、さらに当日の家庭の状況を確認してからでないと、時期的に連続する残業業務をやむを得ず突発的に発生する残業の指示は不可能。誰もが同じ経験をする場合があるのでお互い様ですが。