

男女共同参画に関する  
市教員アンケート調査報告書

令和8年1月  
鎌ヶ谷市

## 目 次

■ 調査の概要	1
■ 調査結果の概要	2
■ 回答者の属性	4
■ 調査結果	6
I 仕事と家庭の両立について	6
II 職場における男女共同参画について	22
III 教育について	55
IV 職場におけるハラスメントについて	63
V 男女共同参画に対する意識について	70
■ 調査票	92

## 調査の概要

### 1 調査目的

男女共同参画に関する教職員の意識、意見及び要望を集約、解析することにより、鎌ヶ谷市の現状、課題を把握し、次期男女共同参画計画策定のための基礎資料とすることを目的とする。

### 2 調査項目

- I 仕事と家庭の両立について
- II 職場における男女共同参画について
- III 教育について
- IV 職場におけるハラスメントについて
- V 男女共同参画に対する意識について

### 3 調査の方法

- (1) 調査対象 鎌ヶ谷市内小中学校常勤教員 438人
- (2) 調査方法 配布（インターネット上のアンケートフォーム（Logo フォーム）の公開）
- (3) 調査実施時期 令和7年8月15日（金）～9月16日（火）
- (4) 回収結果  
総回収数 306件 有効回収数 306件  
有効回収率 69.9%（前回93.6%）

### 4 報告書を読む際の注意点

- ・ 前回調査は令和元年8月～9月に実施しており、すべて「前回」と表記する。
- ・ 集計は小数点第2位を四捨五入した。したがって、数値の合計が100.0%にならないことがある。
- ・ 2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、数値の合計が100.0%を上回ることがある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢の表記は、場合により語句を簡略化してある。
- ・ クロス分析の各属性の回答者数の合計は、「無回答」があるため、全回答者数とは一致しない。

## 調査結果の概要

### 1 回答者の属性（P4～P5）

教員全体の性別構成は、男性が 46.4%、女性が 53.3%となっている。

年齢構成は、男性は 30 歳代が 40.8%で最も高く、40 歳代（19.7%）、50 歳以上（16.9%）の倍以上となっている。女性は 50 歳以上（31.3%）が最も高いが、男性に比べ差は小さくなっている。

婚姻の状況は、全体では既婚（共働き+共働きでない）が 66.7%となっており、30 歳代以上では 7 割を超えている。一方、20 歳代は独身（パートナーとの同居含む）が 77.3%となっている。

家族状況は、「子はいない」が 43.8%、「子どもあり（子育て期間中）」が 45.0%、「子どもあり（末子が社会人）」が 11.1%となっている。

### 2 仕事と家庭の両立について（P6～P21）

ワーク・ライフ・バランスについては、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』、『「家庭生活」を優先したい』と希望する割合がそれぞれ 3 割以上となっている。一方、実際に『「家庭生活」を優先している』のは 2 割以上低く、逆に『「仕事」を優先したい』のは 1 割未満にも関わらず、現実にはほぼ半数、女性 20 歳代は 7 割以上が優先と、希望と現実乖離がみられる。

両立に当たった課題については、職場では「担う仕事の量が多い」、家庭では 30～40 歳代を中心に「育児に時間を取られる」を挙げる割合が高く、特に 30～40 歳代は男女ともこれらの負担が高くなっている。一方、職場においては、30 歳代、特に男性が育児休業を取得しにくい傾向が強くなっている。家庭においては、家事を夫婦同程度担う割合が半数前後を占めつつも、依然夫より妻に負担が集中する項目もみられるなど、課題も残っている。

### 3 職場における男女共同参画について（P22～P54）

職場における男女の違い、仕事内容については、すべての項目で「男女で格差はない」が過半数となっている。一方、全体の 3 割程度は「リーダーになる機会」などにおける男性優遇、「校外・時間外指導」、「来客接待」などにおける業務偏重を感じている。また、女性 30 歳代以上の 1 割程度は性別を理由とした不利益な経験を受けしており、仕事内容や職場の雰囲気改善が必要と考える割合が高くなっている。

昇進については、昇進を希望しているのは男性で 1 割台、女性は 1 割未満となっている。理由として「現場で働きたい」が約 4 割を占めるが、「家庭生活と両立しにくい」（35.0%）も前回より 1 割近く増加し、特に 30 歳代で男女とも高くなっている。女性の登用を妨げる要因として「女性に家事・育児・介護等の負担がある」が突出して高く、昇進のため「自己研鑽」だけでなく「家族の協力」が必要と考える割合も、女性は男性より 1 割以上高くなっている。

仕事を続けていくうえでの苦勞、悩みについては、前回より減少したものの「残業が多い（忙しすぎる）」が 47.1%と、「家事・育児・介護との両立が難しい」などの倍以上高くなっている。

#### 4 教育について (P55～P62)

こどもの教育における男女平等の意識については、「性別にとらわれず、男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけることが必要である」は、男女ともすべての年代で賛成が8割以上となっている。他項目については、「小学校や中学校で、教師が児童・生徒の名前を呼ぶときは、性別で「くん」「さん」を使い分けられない方がよい」は賛成、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい」、「小学校や中学校で、名簿について男女で分けず、男女混合の名簿を使用する方がよい」は反対が過半数となっているが、性・年代による傾向の差もみられる。

子どもへの性教育については、9割以上が必要だと感じており、性被害防止のため、半数以上が「保護者や学校が、子どもに対し教育を行うこと」、「子どもや保護者が困った時に相談できる窓口を設けること」などの対策が必要だと考えている。

#### 5 職場におけるハラスメントについて (P63～P69)

ハラスメント相談窓口の認知度については、83.3%となっている。

ハラスメント経験があるのは、全体の7.5%となっている。

相談窓口に相談しなかった理由については、「職場に居づらくなりそうで相談できない」、「職員や関係者には相談しにくい」、「同僚や上司、家族等に相談して解決した」などの理由が並立している。一方、前回3割を超えていた「些細な事なので相談しなかった」は、4.3%と大幅に減少している。

#### 6 男女共同参画に対する意識について (P70～P87)

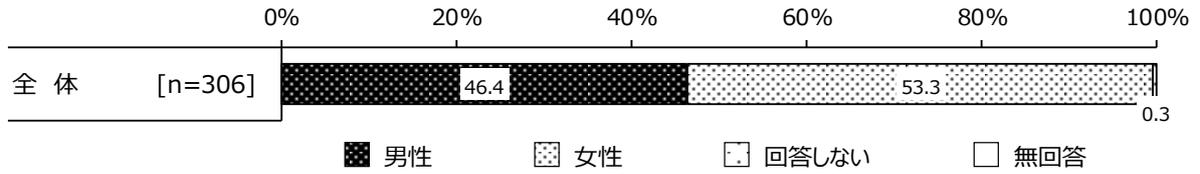
「男は仕事、女は家庭」という考え方については、肯定が5.5%、否定が71.5%となっている。否定は前回に比べ12.1ポイント増加し、男女ともすべての年代で5割以上となっている。

男女共同参画に関連した言葉の認知度については、『DV：ドメスティック・バイオレンス』、『ジェンダー』、『LGBTQ+』、『セクシュアル・マイノリティ』、『ワーク・ライフ・バランス』、『ダイバーシティ』の6項目は、認知度が9割以上となっている。一方、『リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ』、『女性支援新法』、『クオータ制』、『鎌ヶ谷市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度』、『パープルリボン』、『SOGI』の6項目は、「知らない」が5割以上となっている。

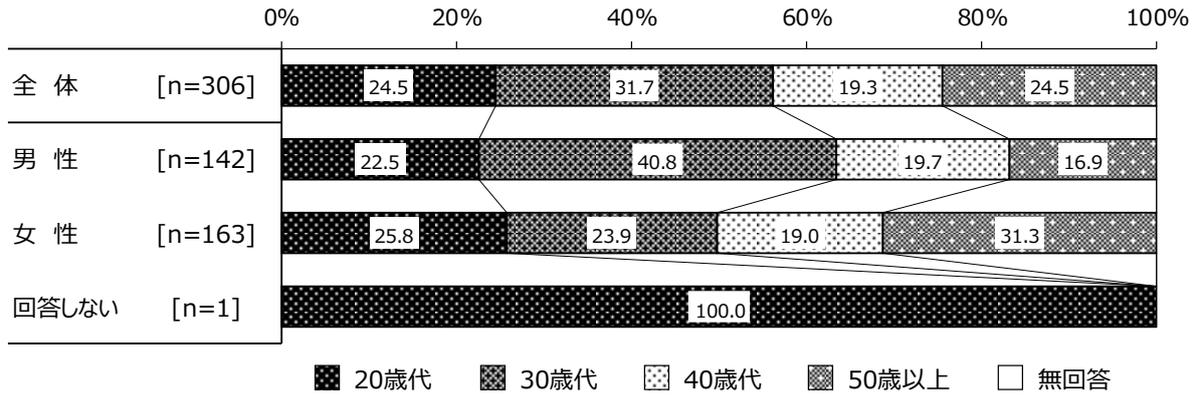
現在の業務と男女共同参画部署との連携については、72.5%が必要と考えており、前回に比べ13.9ポイント減少している。

# 回答者の属性

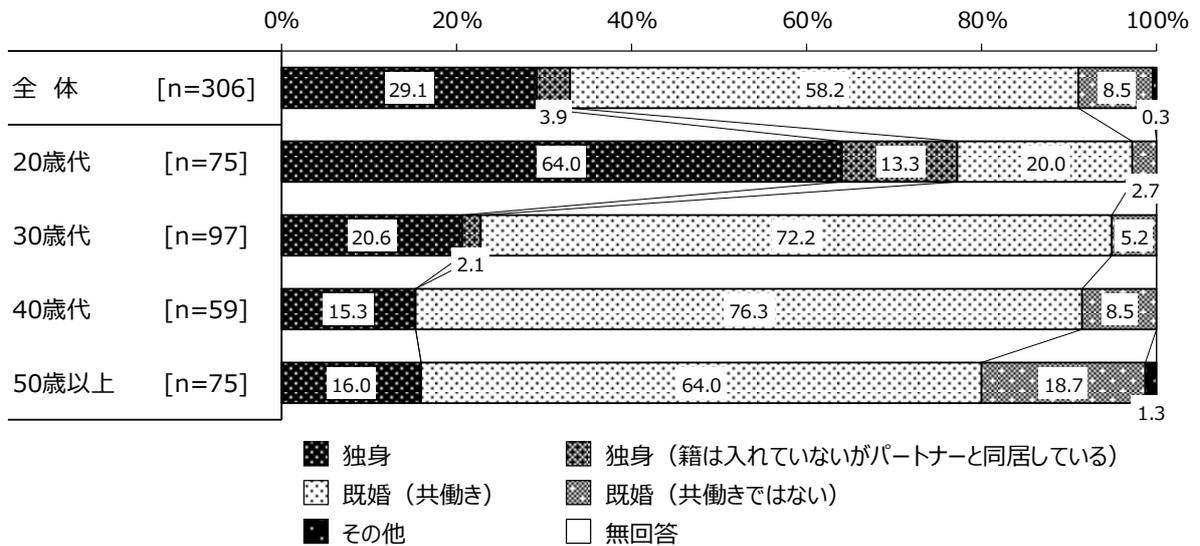
## 1 性別



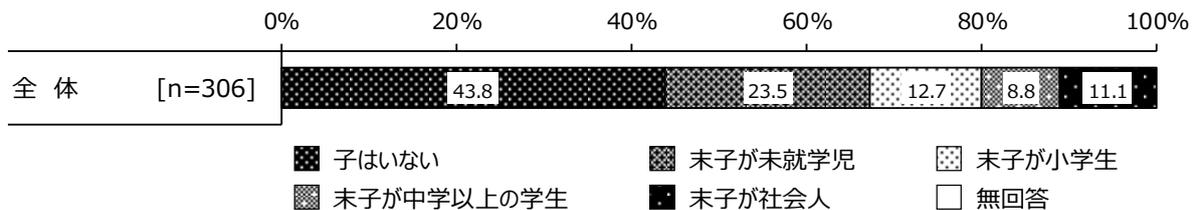
## 2 年齢



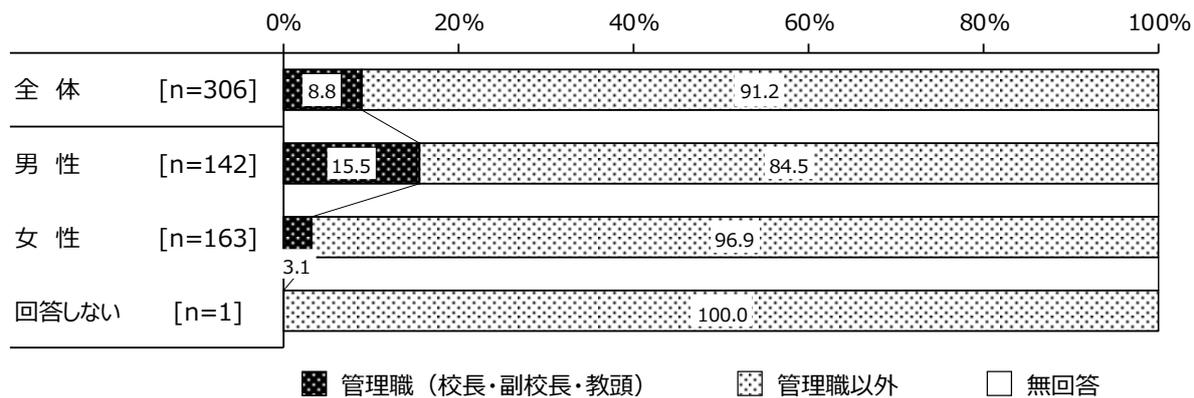
## 3 婚姻状況



## 4 家族状況



## 5 職制



## 調査結果

### I 仕事と家庭の両立について

仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

生活の中での「仕事」、

家族と過ごすこと、家事・育児・介護などの「家庭生活」、

地域活動・スポーツ・学習・趣味・娯楽・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

Q 6 仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

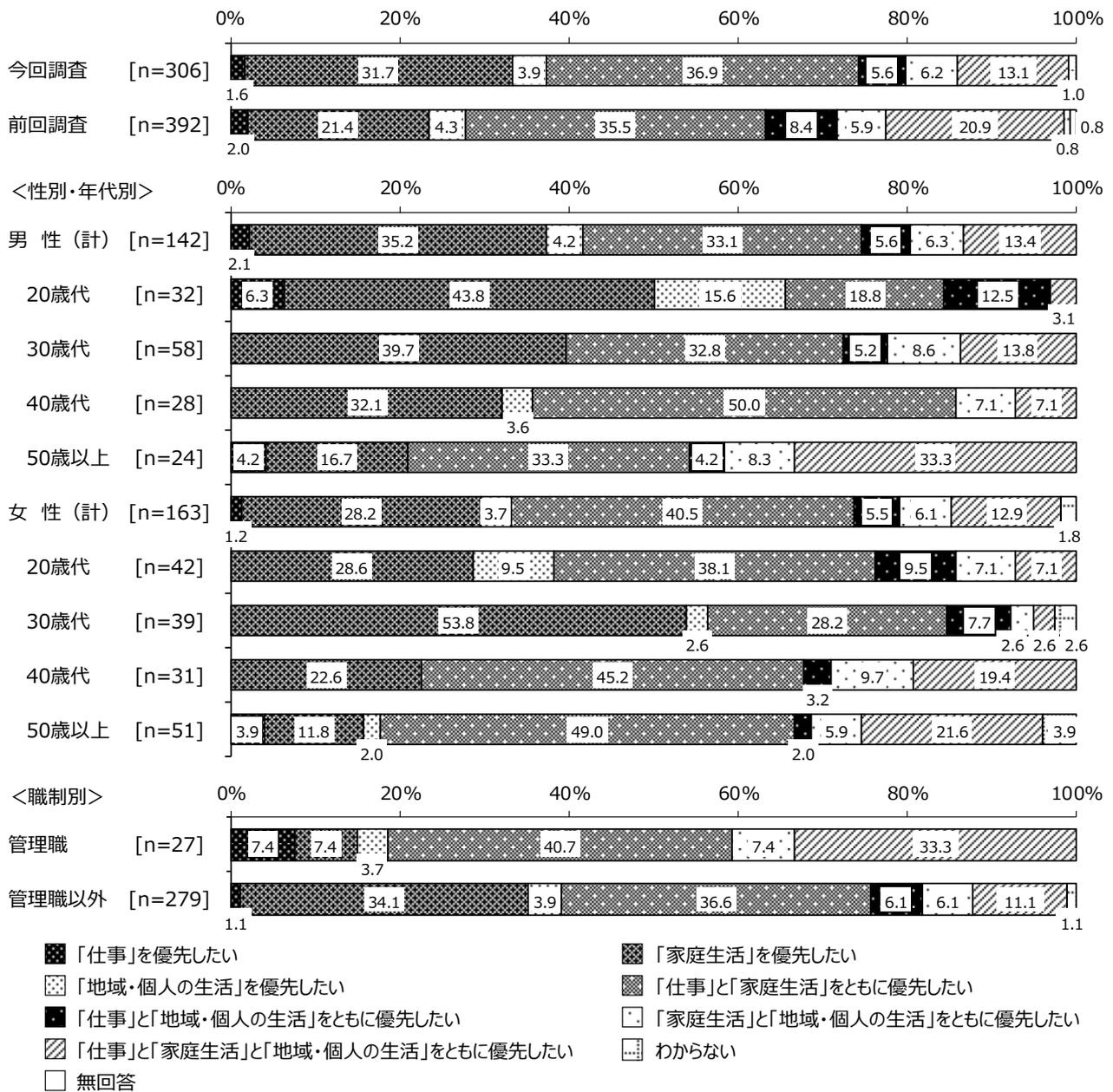
①希望（重視したいもの） （○は1つ）

希望する仕事と自分の生活のバランスについては、全体では『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 36.9%で最も高く、次いで『「家庭生活」を優先したい』が 31.7%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が 13.1%となっている。

性別・年代別にみると、男性は『「家庭生活」を優先したい』（35.2%）、女性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』（40.5%）が最も高くなっている。『「家庭生活」を優先したい』は男性（35.2%）が女性（28.2%）より 7.0 ポイント高くなっているが、女性 30 歳代は 53.8%と全体を 22.1 ポイント上回り、男性 20 歳代も 43.8%と高くなっている。また、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』は女性 50 歳以上（49.0%）、『「地域・個人の生活」を優先したい』は男性 20 歳代（15.6%）などで、他の年代に比べ高くなっている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、『「家庭生活」を優先したい』が 10.3 ポイント増加する一方、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』は 7.8 ポイント減少している。



Q7 仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

②現実（実際の状況） （○は1つ）

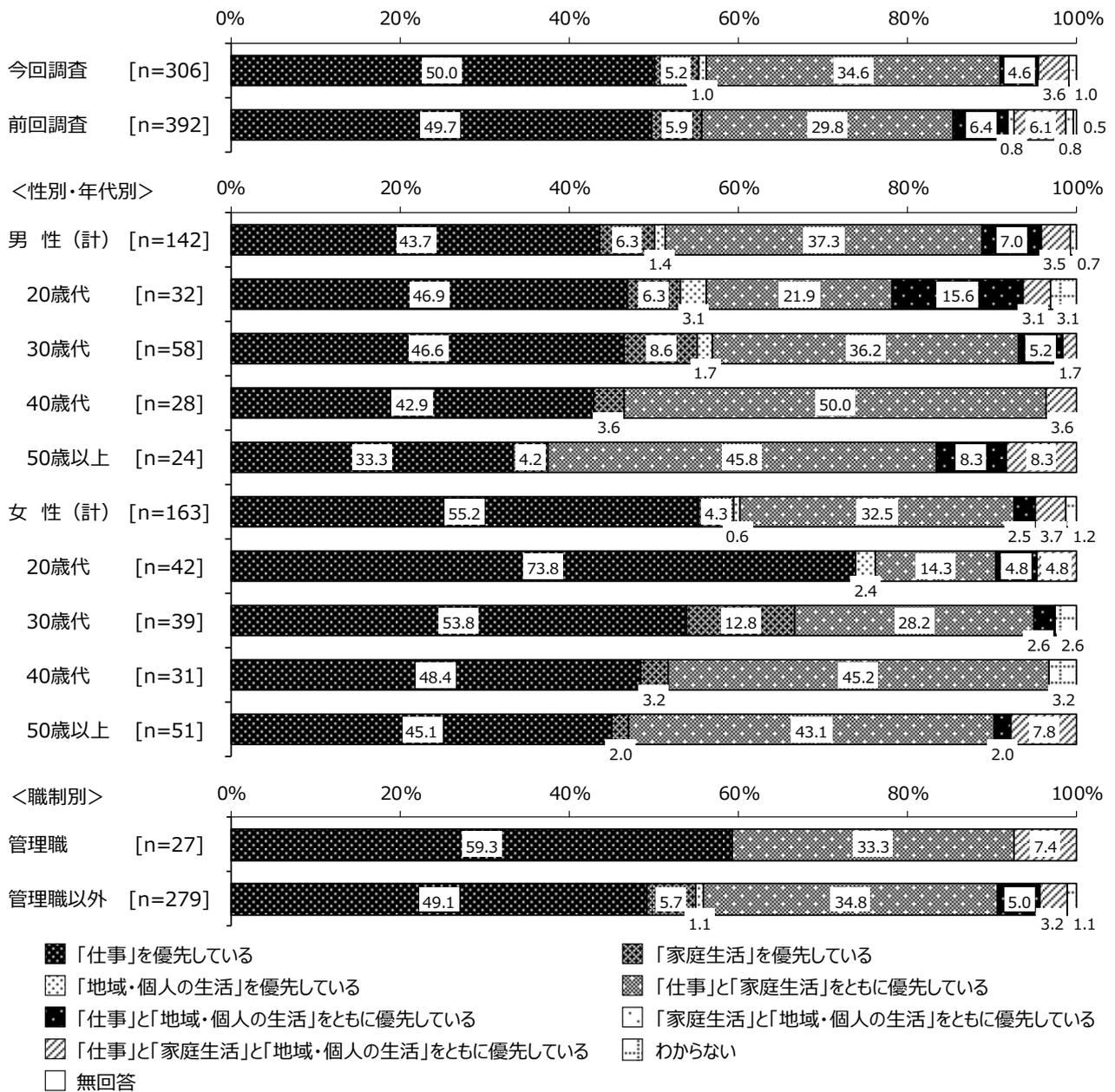
現実の仕事と自分の生活のバランスについては、全体では『「仕事」を優先している』が 50.0%で最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』が 34.6%、『「家庭生活」を優先している』が 5.2%となっている。

性別・年代別にみると、男性 40 歳代以上を除き『「仕事」を優先している』が最も高くなっており、女性 20 歳代は 73.8%と全体を 23.8 ポイント上回り、女性 30 歳代以上（53.8%）も 5 割を超えている。

希望と現実の差については、『「家庭生活」を優先』（希望 31.7%、現実 5.2%）は 26.5 ポイント、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（希望 13.1%、現実 3.6%）は 9.5 ポイント、希望が現実を上回っている。『「家庭生活」を優先』については、男性 30 歳代以下で 3 割以上、女性 30 歳代は 41.0 ポイント、希望が現実より高くなっている。一方、『「仕事」を優先』（希望 1.6%、現実 50.0%）は 48.4 ポイント現実が希望を上回っており、男性 50 歳以上を除き 4 割以上、女性 20 歳代は 73.8 ポイント高くなっている。また、希望する割合が最も高い『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』（希望 36.9%、現実 34.6%）については、全体として希望と現実がほぼ同率となっているが、女性 20 歳代（希望 38.1%、現実 14.3%）は、希望が現実を 23.8 ポイント上回っている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』が 4.8 ポイント増加している。

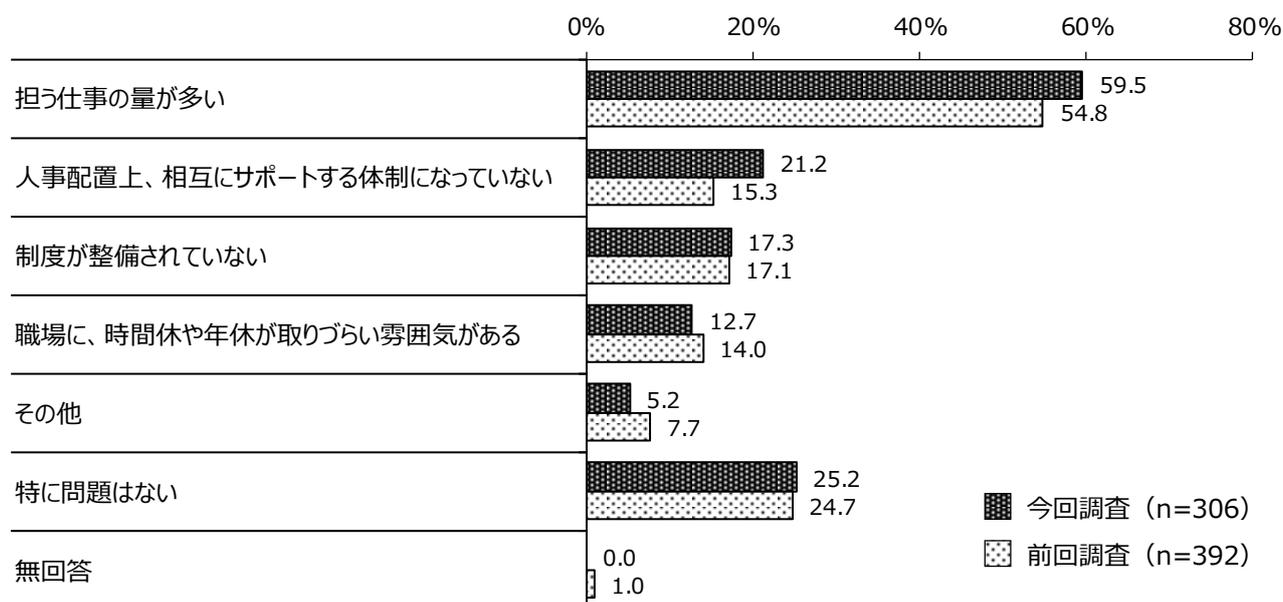


Q 8 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって職場ではどのような問題がありますか。  
 あてはまるものすべてを選んでください。（○はいくつでも可）

全体では、「担う仕事の量が多い」が 59.5%で最も高く、次いで「人事配置上、相互にサポートする体制になっていない」が 21.2%、「制度が整備されていない」が 17.3%、「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」が 12.7%となっている。一方、「特に問題はない」は 25.2%となっている。

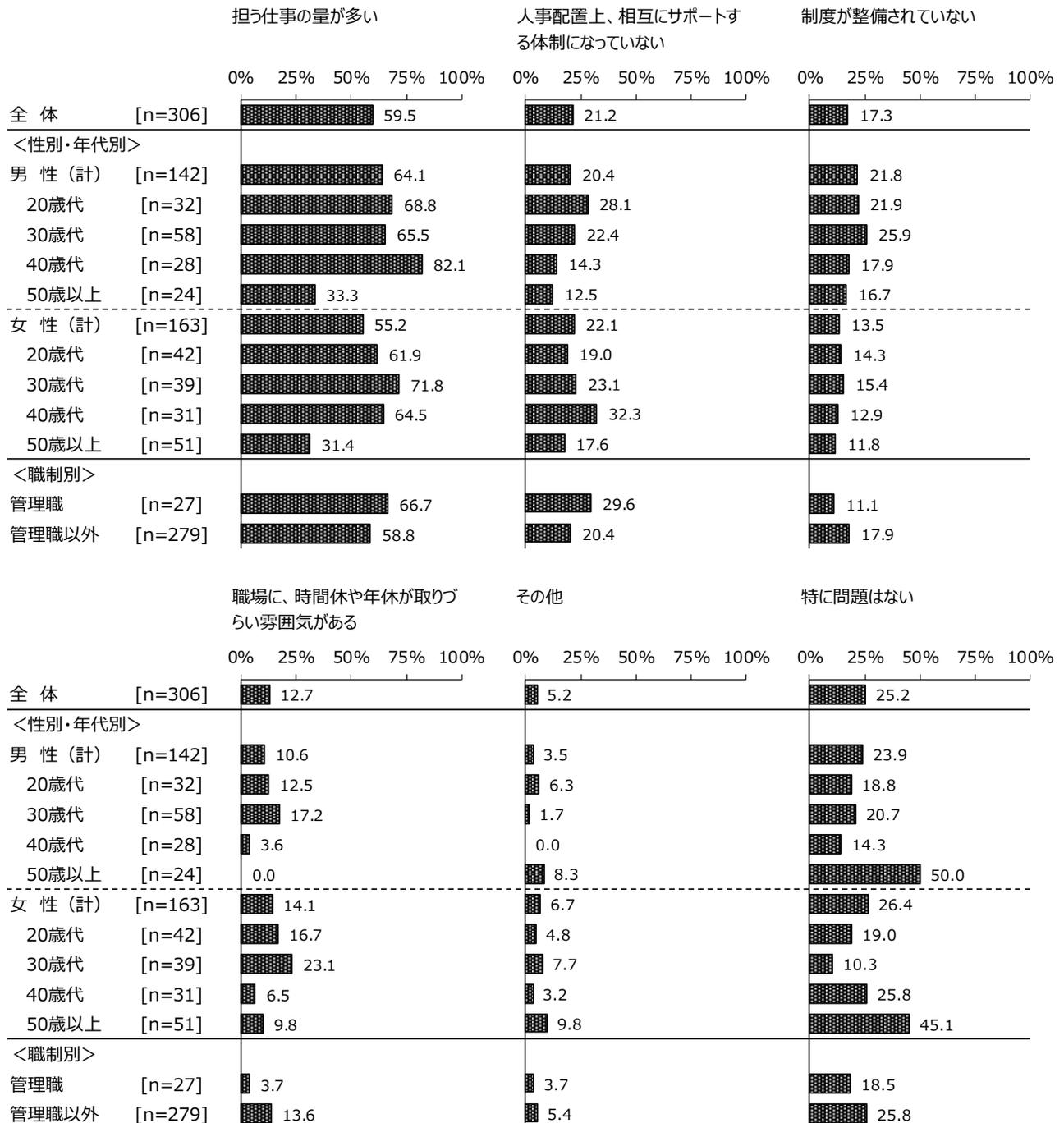
【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「人事配置上、相互にサポートする体制になっていない」が 5.9 ポイント、「担う仕事の量が多い」が 4.7 ポイント増加し、依然「担う仕事の量が多い」が 5 割以上と特に高くなっている。



Q 8 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男女とも 50 歳以上を除き「担当仕事の量が多い」が 6 割以上となっている。また、「人事配置上、相互にサポートする体制になっていない」は女性 40 歳代、「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」は女性 30 歳代で、全体より 1 割以上高くなっている。

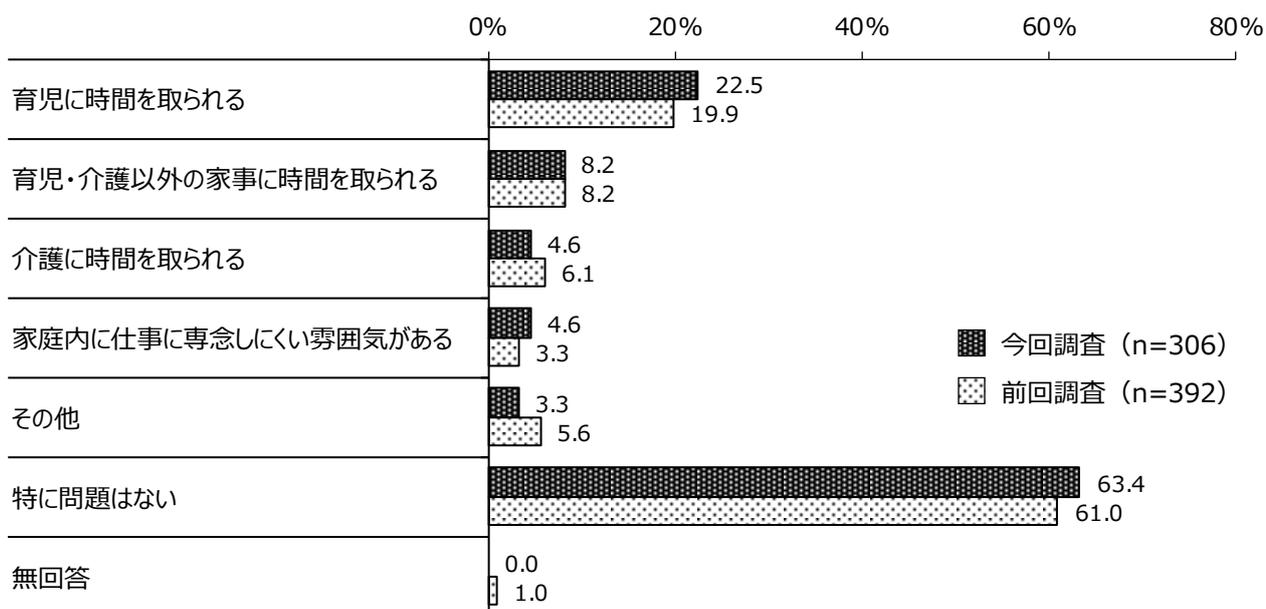


Q 9 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって家庭生活ではどのような問題がありますか。  
 あてはまるものすべてを選んでください。(〇はいくつでも可)

全体では、「育児に時間を取られる」が 22.5%で最も高く、次いで「育児・介護以外の家事に時間を取られる」が 8.2%、「介護に時間を取られる」と「家庭内に仕事に専念しにくい雰囲気がある」が各 4.6%となっている。一方、「特に問題はない」は 63.4%となっている。

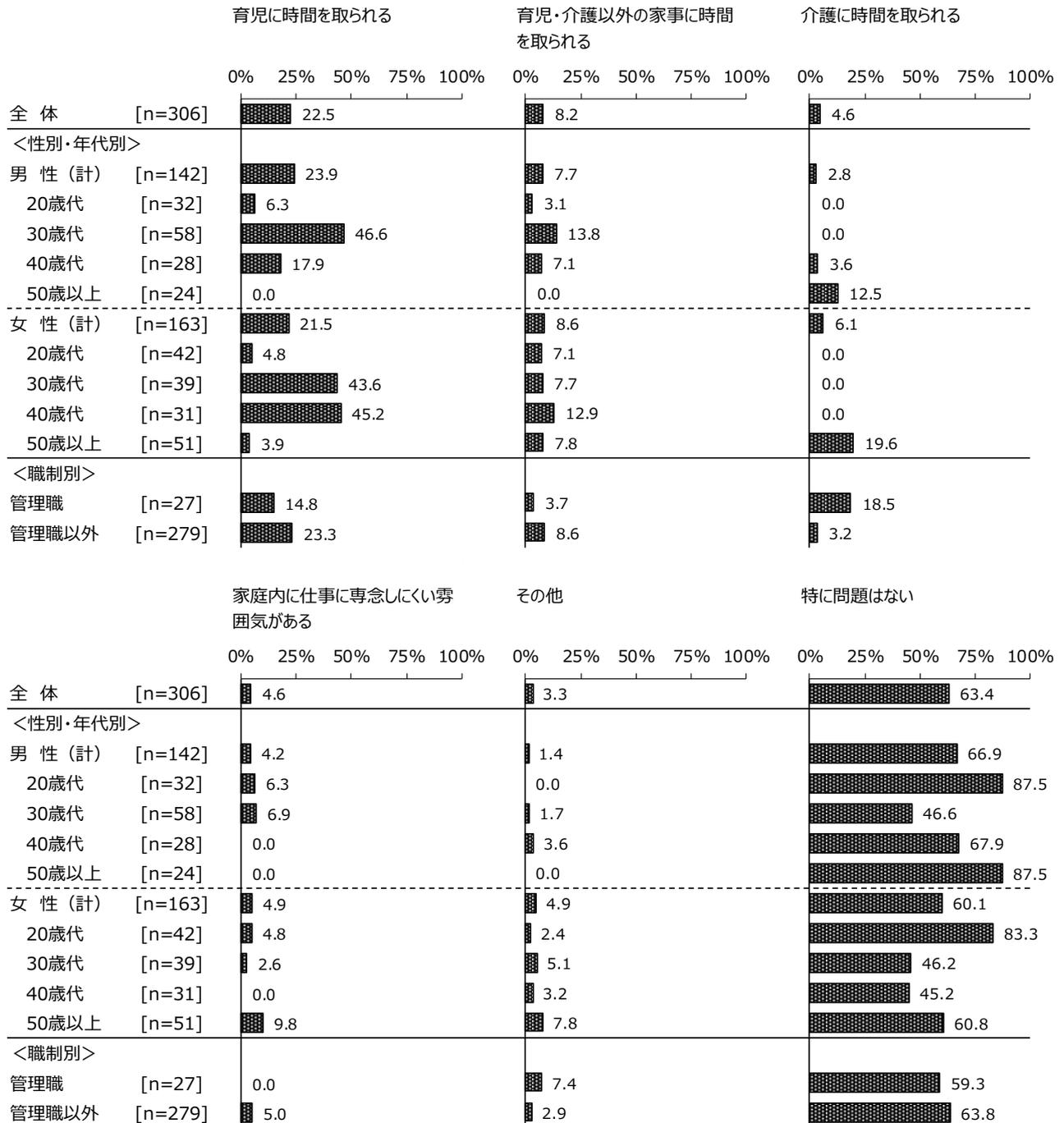
【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、概ね同様の傾向となっている。



Q9 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、「育児に時間を取られる」は男性 30 歳代、女性 30～40 歳代で 4 割台となっているが、男性 40 歳代（17.9%）は、女性 40 歳代（45.2%）に比べ 27.3 ポイント低くなっている。また、「育児・介護以外の家事に時間を取られる」は男性 30 歳代、女性 40 歳代、「介護に時間を取られる」は男女 50 歳以上で 1 割台となっている。

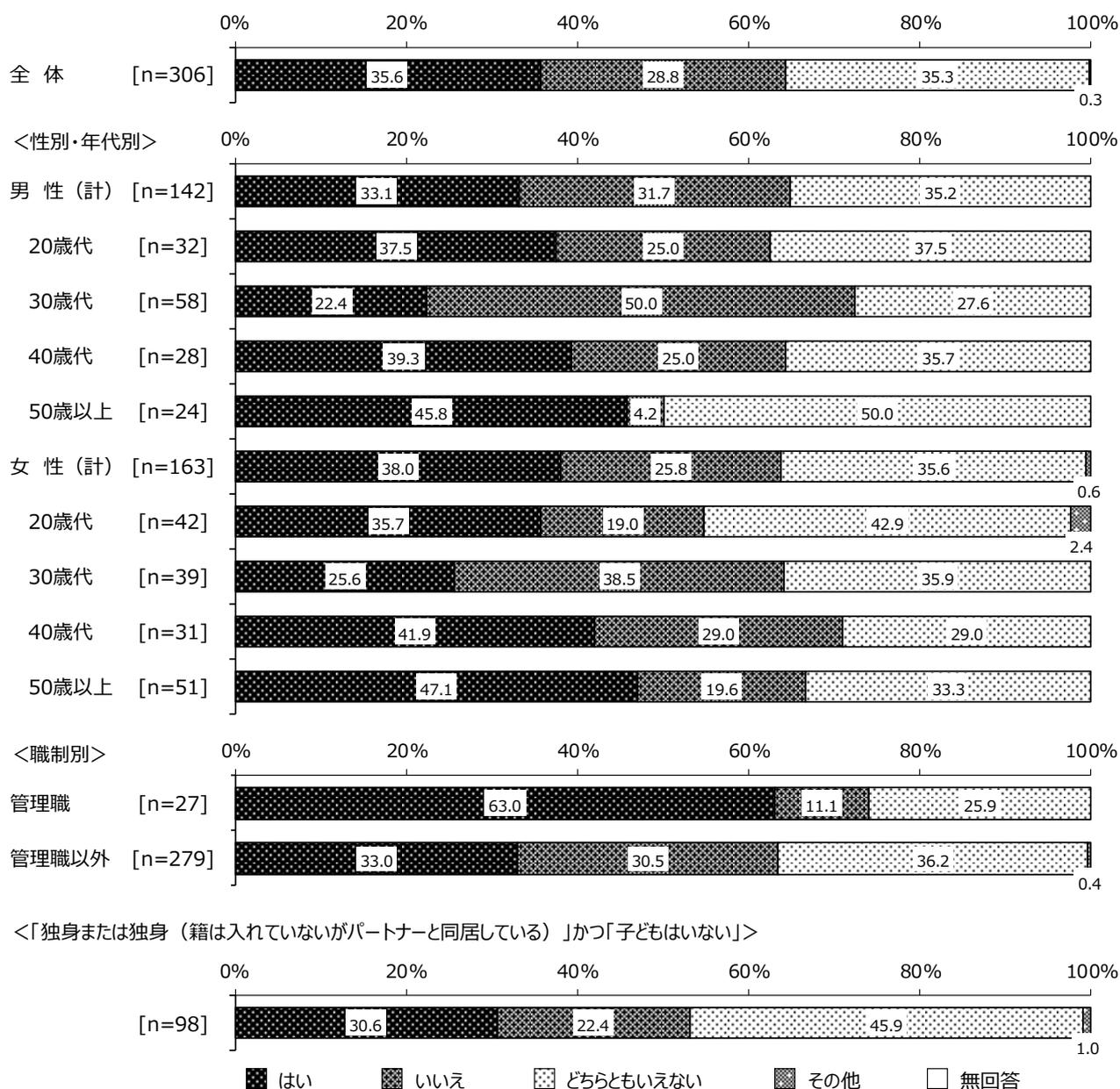


Q10 仕事と育児の両立のため、3歳未満の子を養育する場合に男女ともに育児休業の取得が認められています。取得しやすい環境であると思いますか。  
 独身または子どもがいない人は、休暇を取得しやすい環境であると思いますか。 (○は1つ)

全体では、「はい」が35.6%、「どちらともいえない」が35.3%、「いいえ」が28.8%となっている。

性別・年代別にみると、「はい」は女性40歳代以上などで4割台となっている。一方、30歳代は男女とも「はい」が2割台と全体を1割以上下回っており、「いいえ」、「どちらともいえない」より低くなっている。

独身（パートナーと同居している人を含む）かつ子どもはいない人については、「はい」（30.6%）、「いいえ」（22.4%）とも全体より5ポイント以上低くなる一方、「どちらともいえない」が10.6ポイント高くなっている。

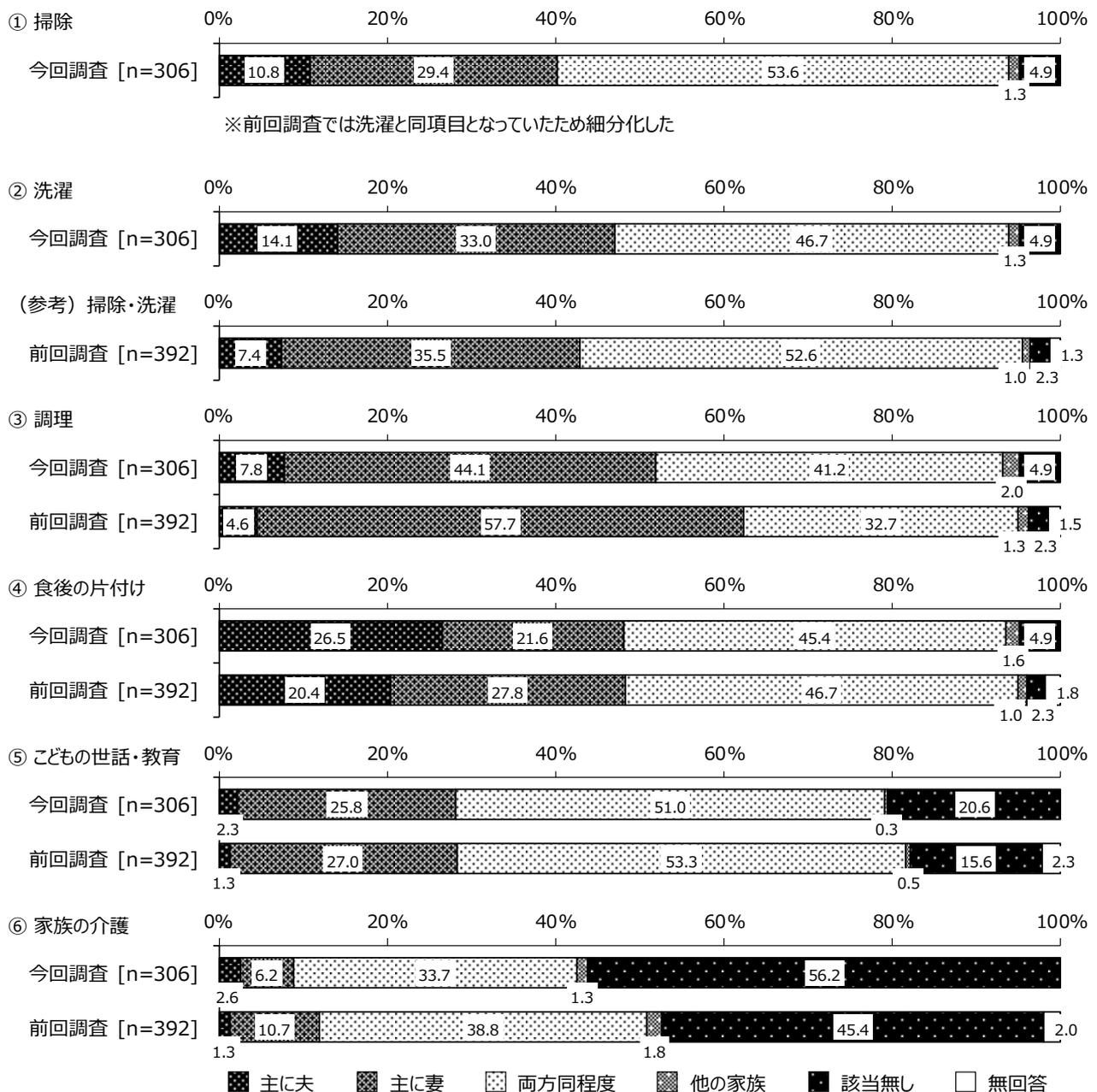


Q11 あなたの家庭では、夫と妻はどれくらい家事に参加していますか。独身の方は将来どのようにしたいと思いますか。項目ごとに該当するものを1つ選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

『掃除』、『洗濯』、『食後の片付け』、『こどもの世話・教育』の4項目は、「両方同程度」が4割以上で最も高くなっている。また、『家族の介護』は「該当なし」が過半数を占めるが、次いで「両方同程度」が33.7%と高くなっている。一方、『調理』は「主に妻」(44.1%)と「両方同程度」(41.2%)が同程度となっている。

【前回(令和元年)との比較】

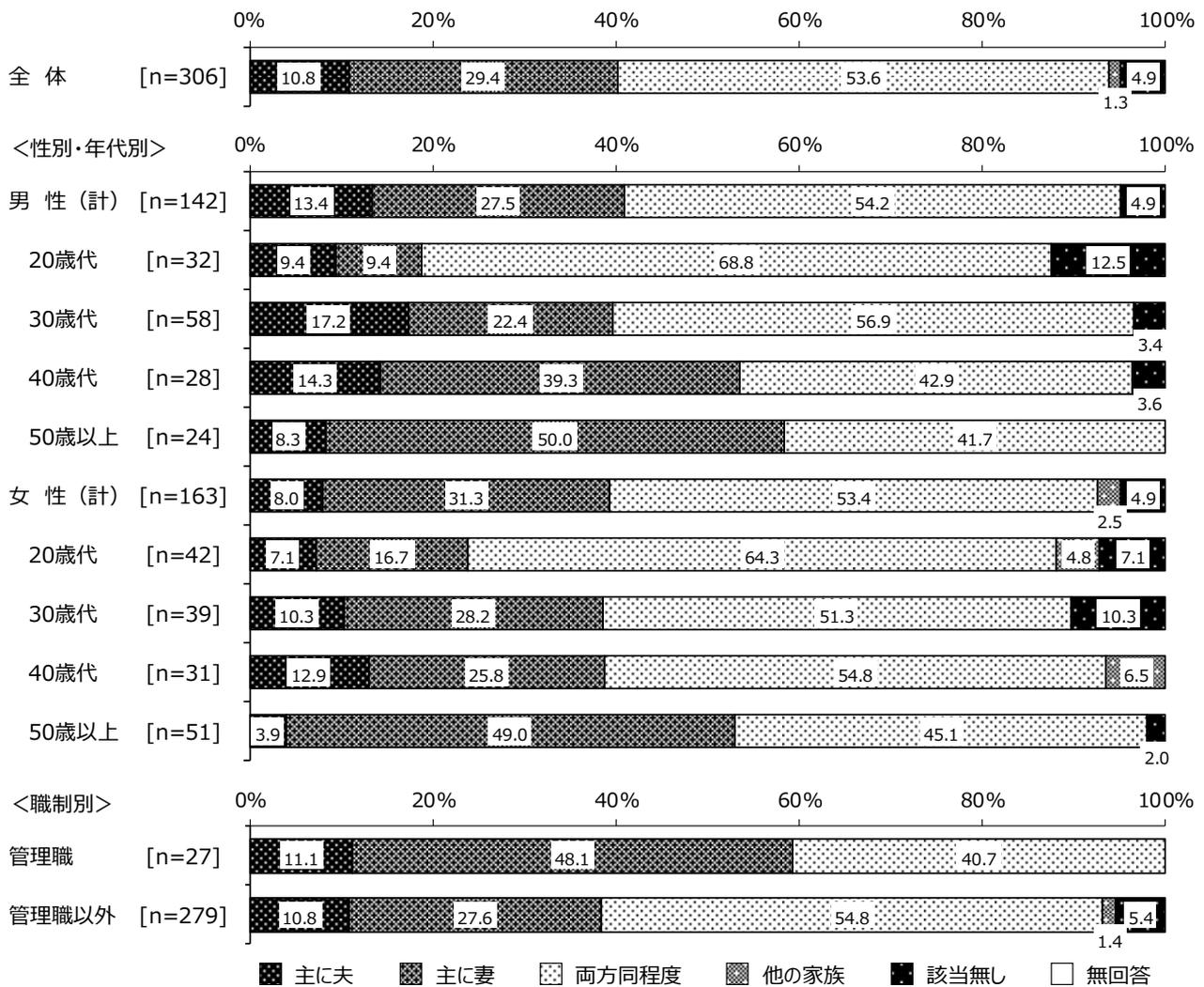
前回と比較すると、『調理』は「主に妻」が13.6ポイント減少する一方、「両方同程度」は8.5ポイント増加しており、両者が同程度となっている。また、『食後の片付け』は「主に妻」が6.2ポイント減少する一方、「主に夫」が6.1ポイント増加し、「主に夫」が「主に妻」を上回っている。



Q11 ① 掃除

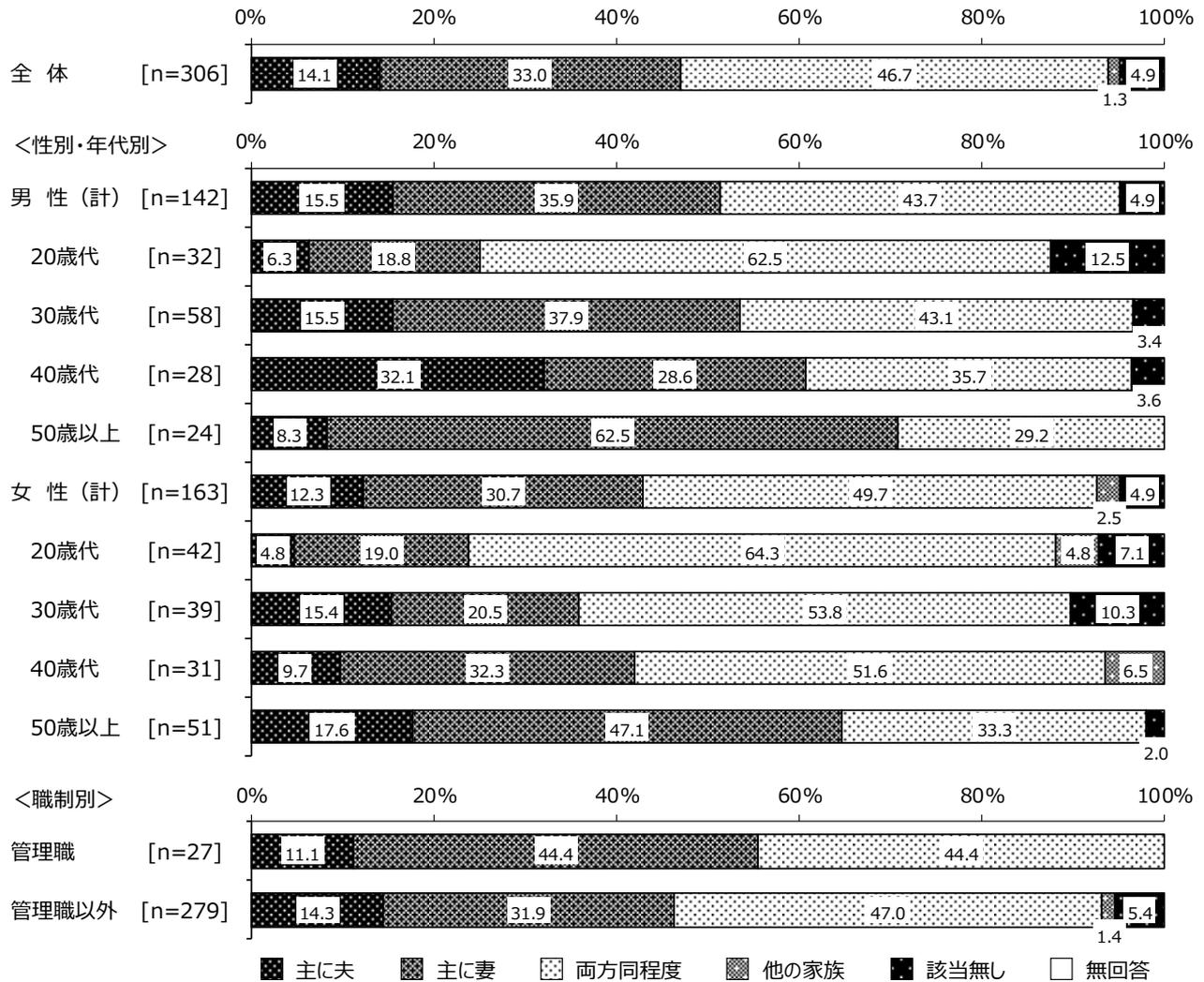
全体では、「両方同程度」が 53.6%で最も高く、次いで「主に妻」が 29.4%、「主に夫」が 10.8%となっている。

性別・年代別にみると、男性 30 歳代以下、女性 40 歳代以下は「両方同程度」が 5 割以上、20 歳代は男女とも 6 割台となっている。一方、50 歳以上は男女とも「主に妻」が「両方同程度」を上回っている。



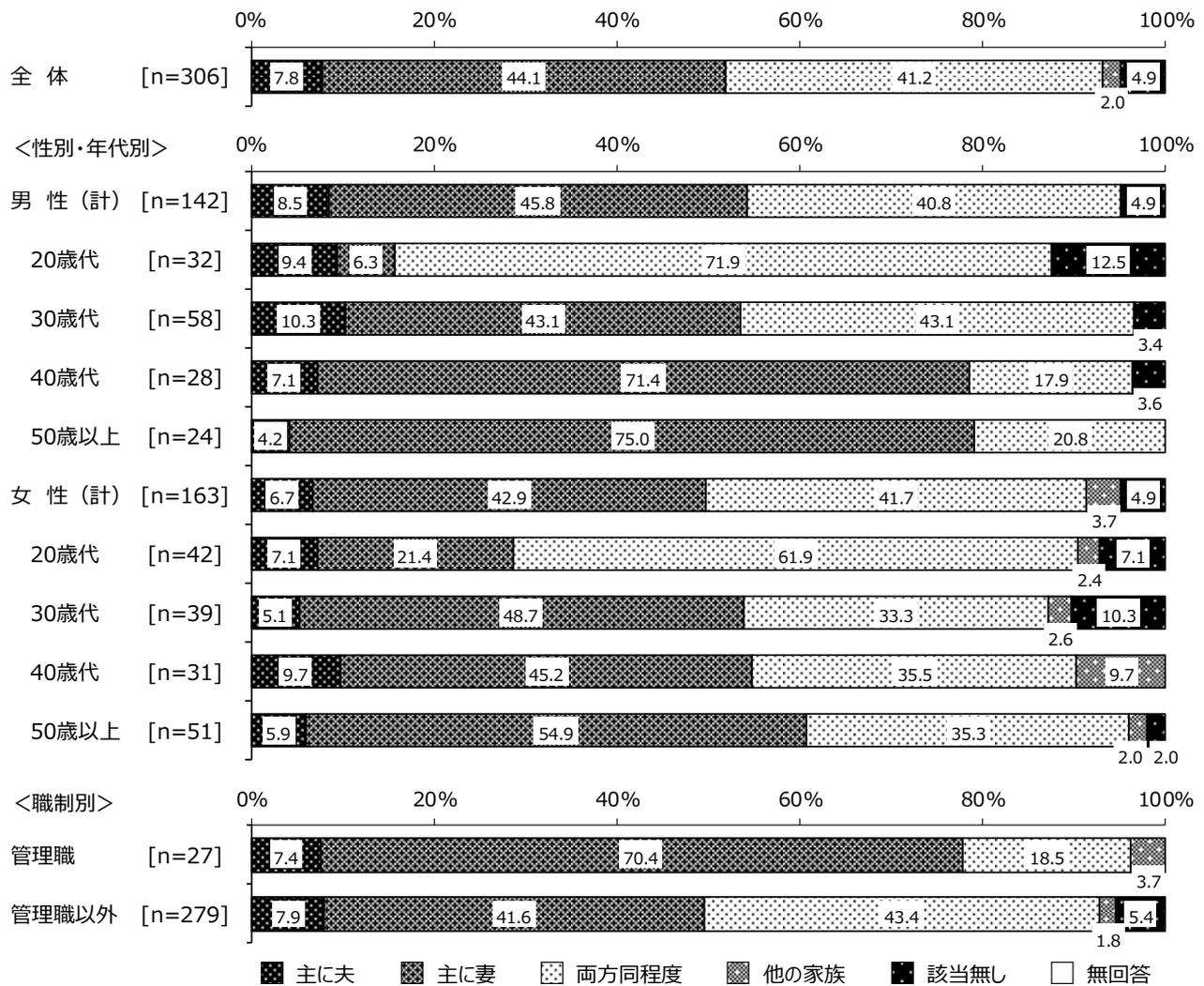
Q11 ② 洗濯

全体では、「両方同程度」が46.7%で最も高く、次いで「主に妻」が33.0%、「主に夫」が14.1%となっている。  
性別・年代別にみると、20歳代が男女とも「両方同程度」が6割台、女性30～40歳代も5割台となっている。  
一方50歳以上は「主に妻」が「両方同程度」を上回っている。



Q11 ③ 調理

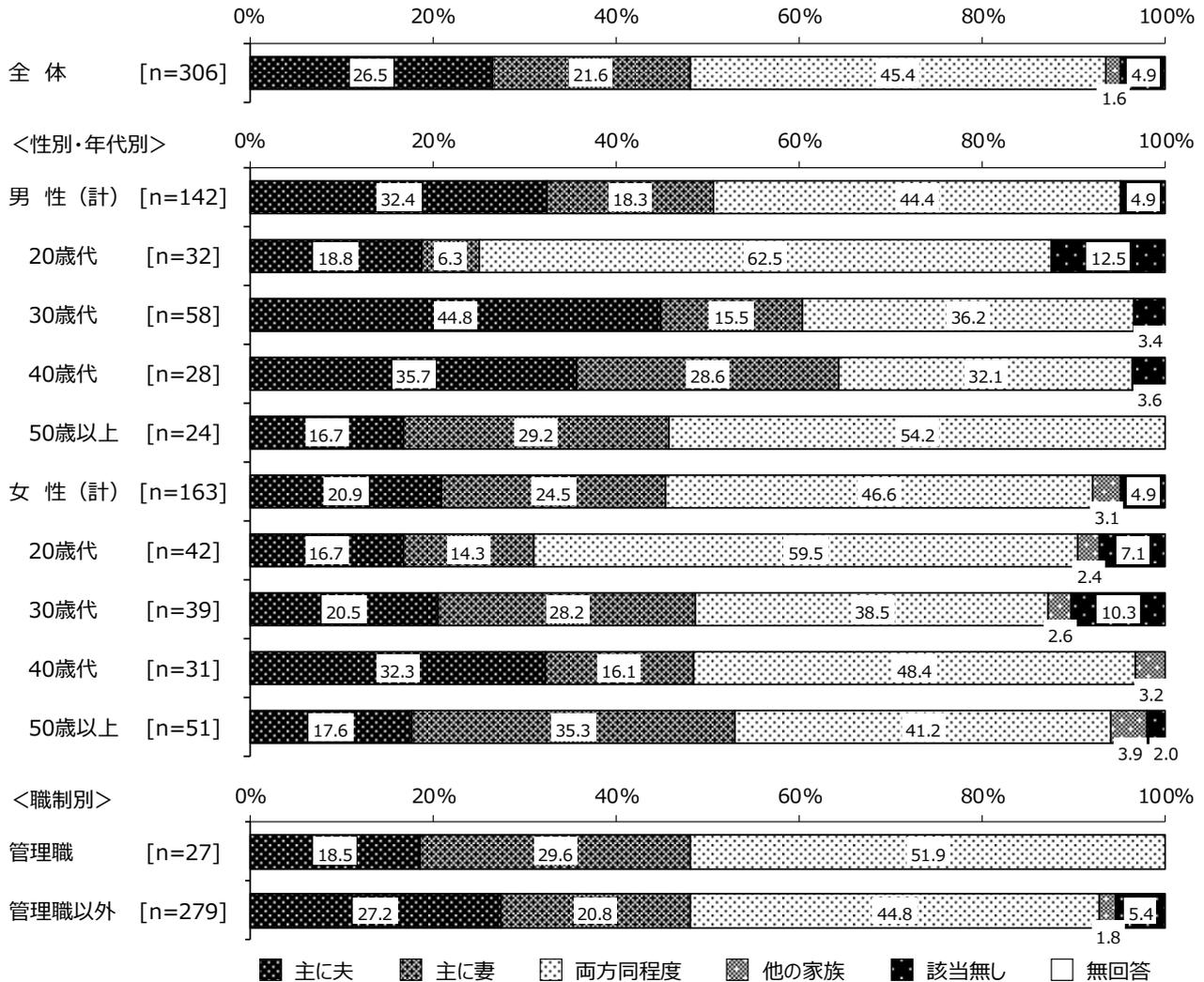
全体では、「主に妻」が44.1%で最も高く、次いで「両方同程度」が41.2%、「主に夫」が7.8%となっている。  
性別・年代別にみると、男女とも20歳代を除き「主に妻」が最も高くなっている（男性30歳代は同率）。一方、20歳代は男女とも「両方同程度」が6割以上と、他の年代に比べ高くなっている。



Q11 ④ 食後の片付け

全体では、「両方同程度」が45.4%で最も高く、次いで「主に夫」が26.5%、「主に妻」が21.6%となっている。

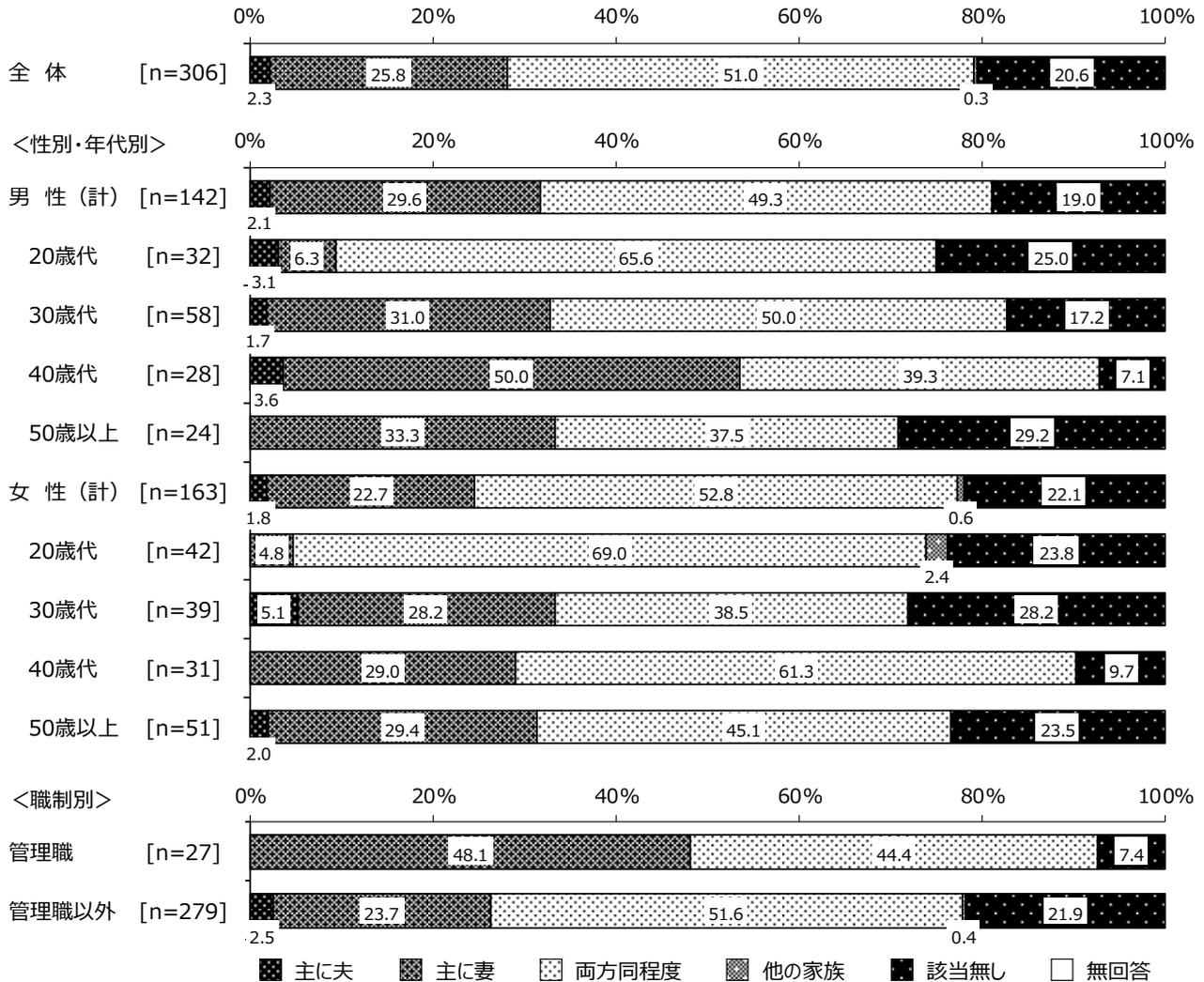
性別・年代別にみると、男性 30～40 歳代を除き「両方同程度」が最も高く、20 歳代は男女とも6割前後となっている。「主に夫」は男性（32.4%）が女性（20.9%）より11.5ポイント高く、男性30歳代（44.8%）は全体を18.3ポイント上回っている。一方、女性は「主に妻」（24.5%）が「主に夫」（20.9%）より高くなっている。



Q11 ⑤ こどもの世話・教育

全体では、「両方同程度」が51.0%で最も高く、次いで「主に妻」が25.8%、「主に夫」が2.3%となっている。

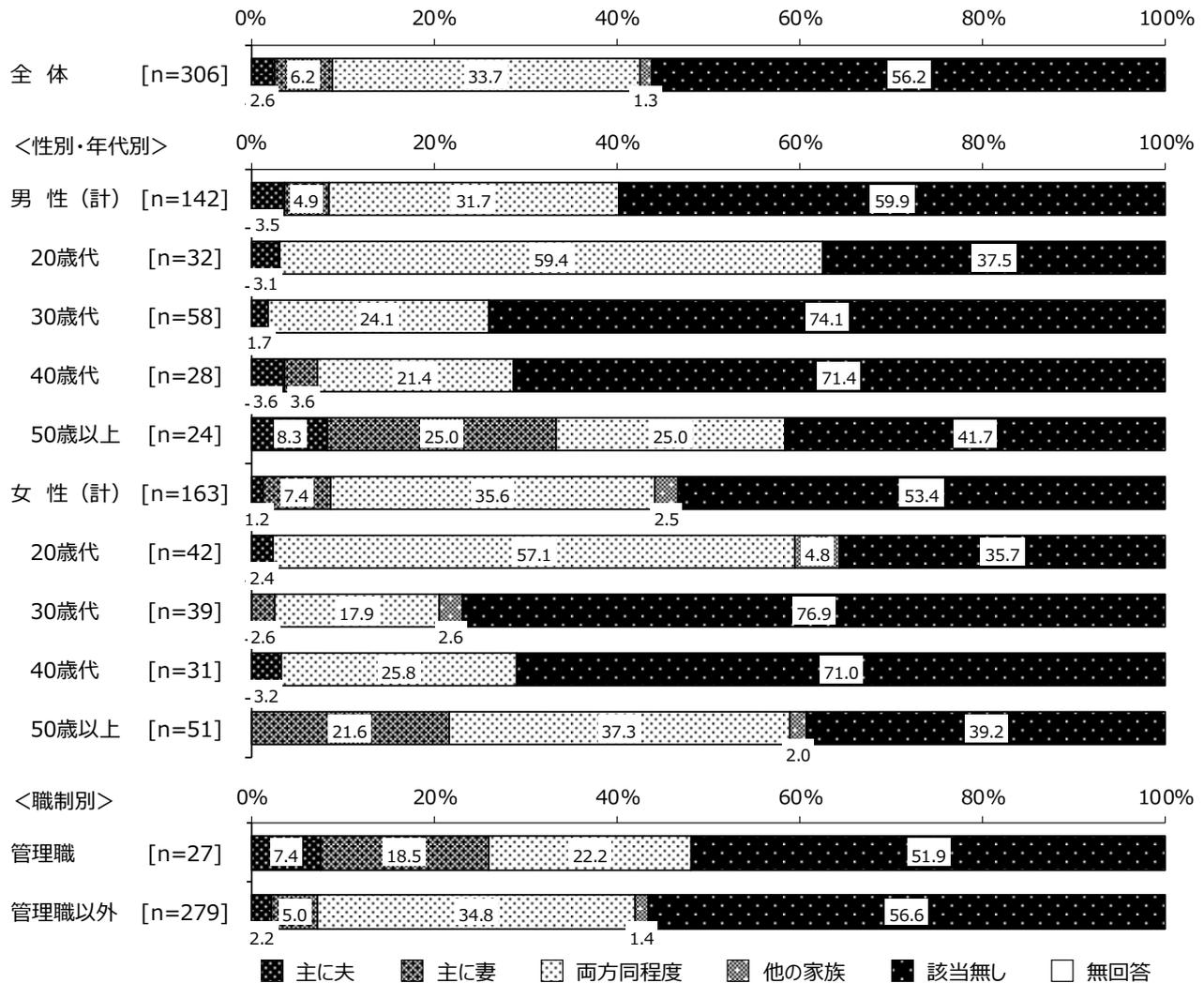
性別・年代別にみると、男性40歳代を除き「両方同程度」が最も高く、男性20歳代、女性20歳代、40歳代は6割台となっている。一方、「主に妻」は男性（29.6%）が女性（22.7%）より6.9ポイント高く、「主に夫」は男女ともすべての年代で1割未満となっている。



Q11 ⑥ 家族の介護

全体では、「該当なし」が 56.2%で最も高く、次いで「両方同程度」が 33.7%、「主に妻」が 6.2%、「主に夫」が 2.6%となっている。

性別・年代別にみると、「該当なし」は男女とも 30～40 歳代で 7 割台となっている。「該当なし」を除くと、男性 50 歳以上を除き、「両方同程度」が過半数となっている。



## Ⅱ 職場における男女共同参画について

Q12 あなたの職場において男性と女性で違いがあると思いますか。

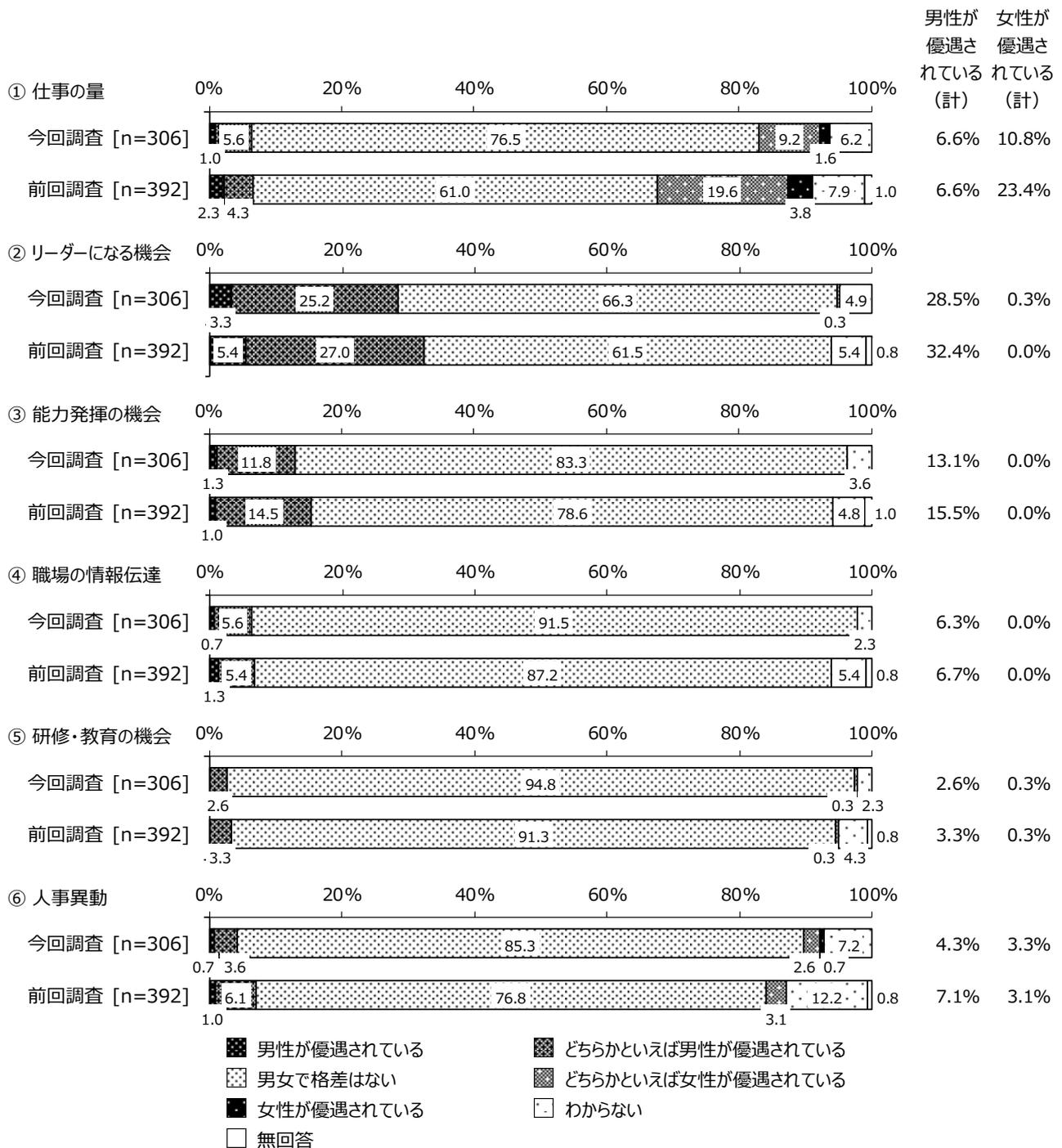
項目ごとに該当するものを1つ選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

すべての項目で「男女で格差はない」が6割以上で最も高く、『研修・教育の機会』は94.8%、『職場の情報伝達』は91.5%、『人事異動』は85.3%となっている。

一方、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合わせた「男性が優遇されている(計)」は『リーダーになる機会』(28.5%)、「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合わせた「女性が優遇されている(計)」は『仕事の量』(10.8%)が最も高くなっている。『仕事の量』を除く5項目は「男性が優遇されている(計)」が「女性が優遇されている(計)」より高く、『リーダーになる機会』は28.2ポイント、『能力発揮の機会』は13.1ポイント上回っている。

### 【前回(令和元年)との比較】

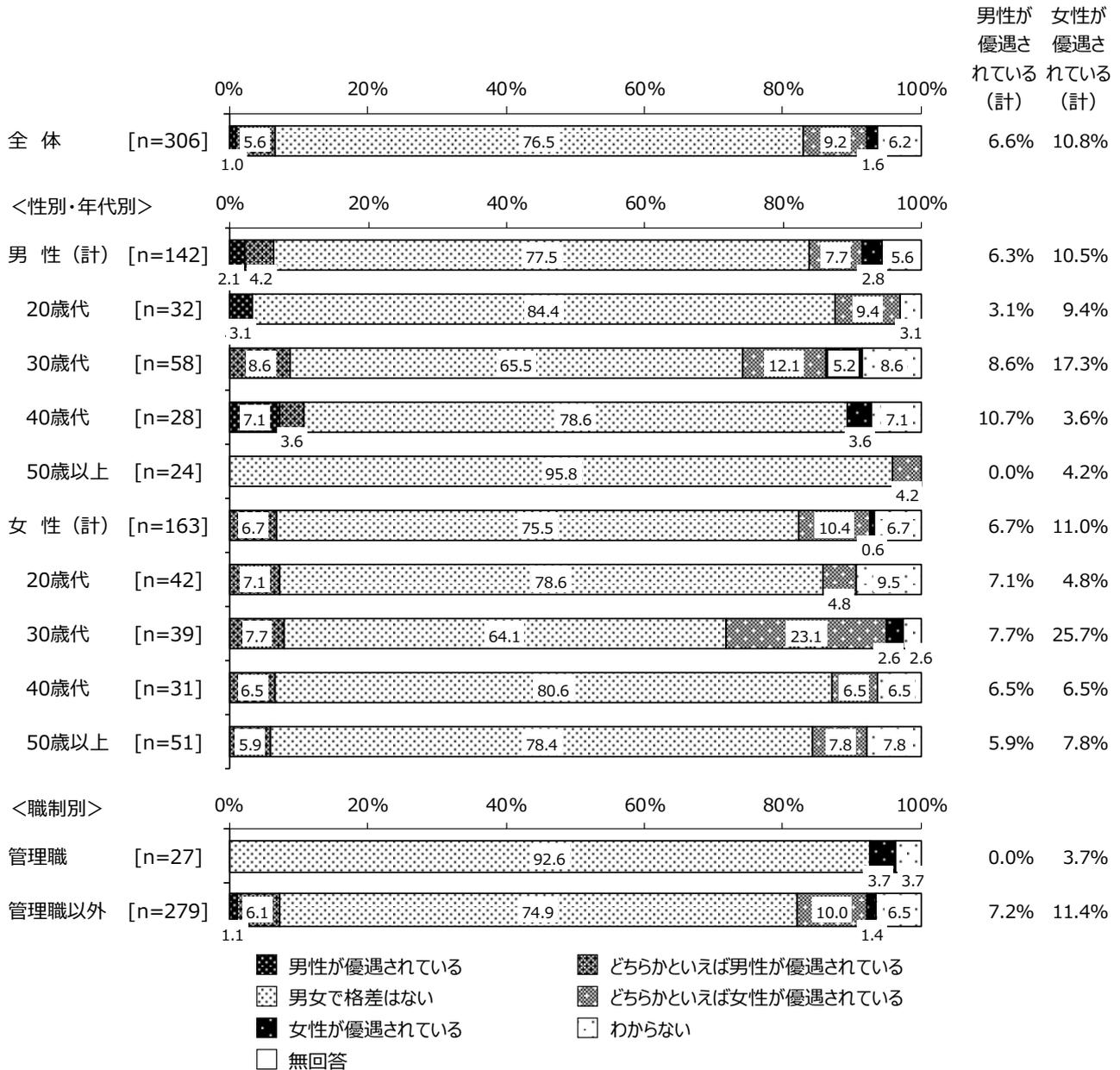
前回と比較すると、すべての項目で「男女で格差はない」が増加しており、『仕事の量』は15.5ポイント、『人事異動』は8.5ポイント高くなっている。また、『仕事の量』は「女性が優遇されている(計)」が12.6ポイント減少している。



Q12 ① 仕事の量

全体では、「男女で格差はない」が76.5%で最も高く、「女性が優遇されている（計）」が10.8%、「男性が優遇されている（計）」が6.6%、「わからない」が6.2%となっている。

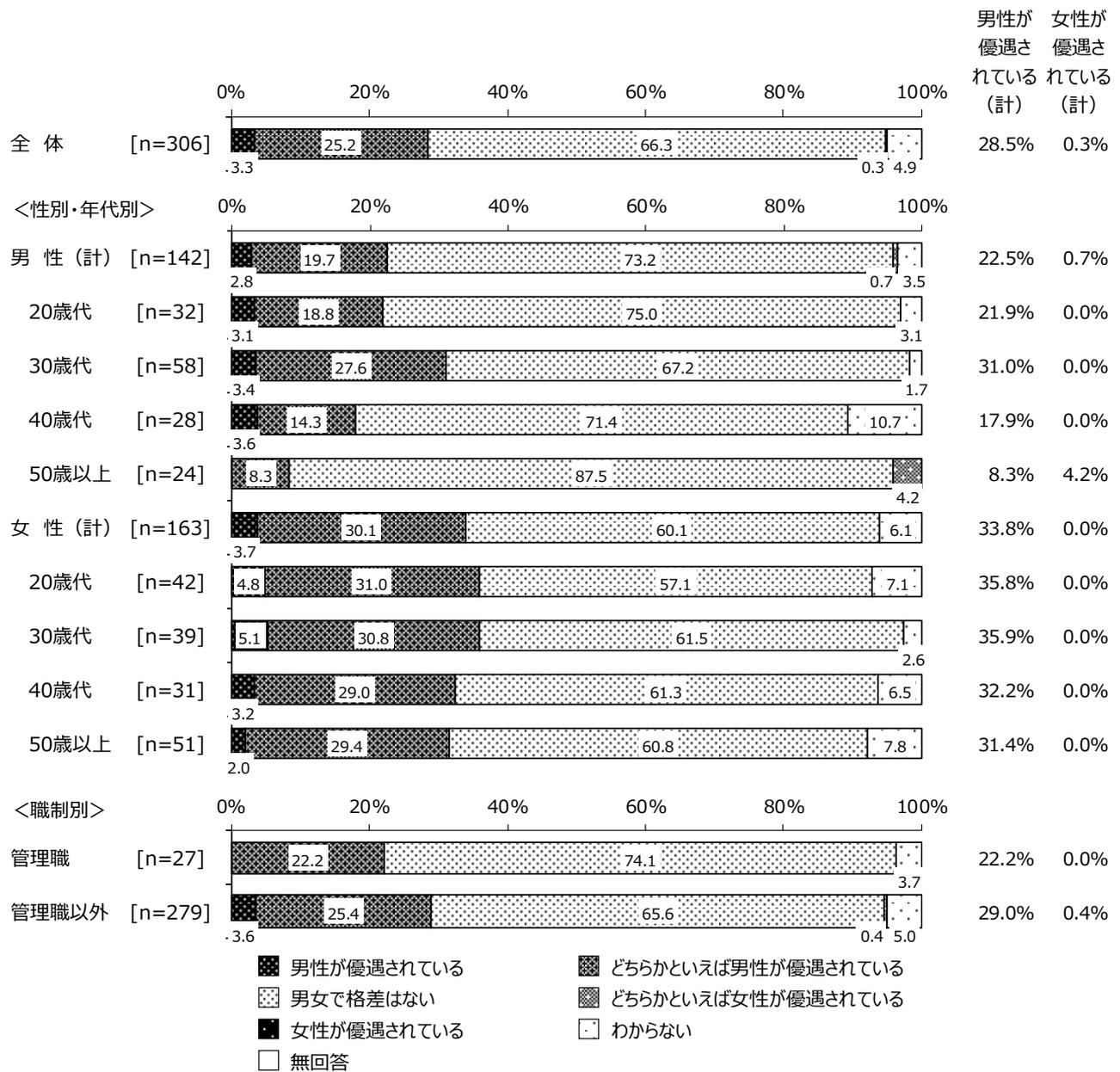
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で6割以上となっている。一方、「女性が優遇されている（計）」は女性30歳代（25.7%）で全体を14.9ポイント上回っている。



Q12 ② リーダーになる機会

全体では、「男女で格差はない」が 66.3%で最も高く、「男性が優遇されている（計）」が 28.5%、「わからない」が 4.9%、「女性が優遇されている（計）」が 0.3%となっている。

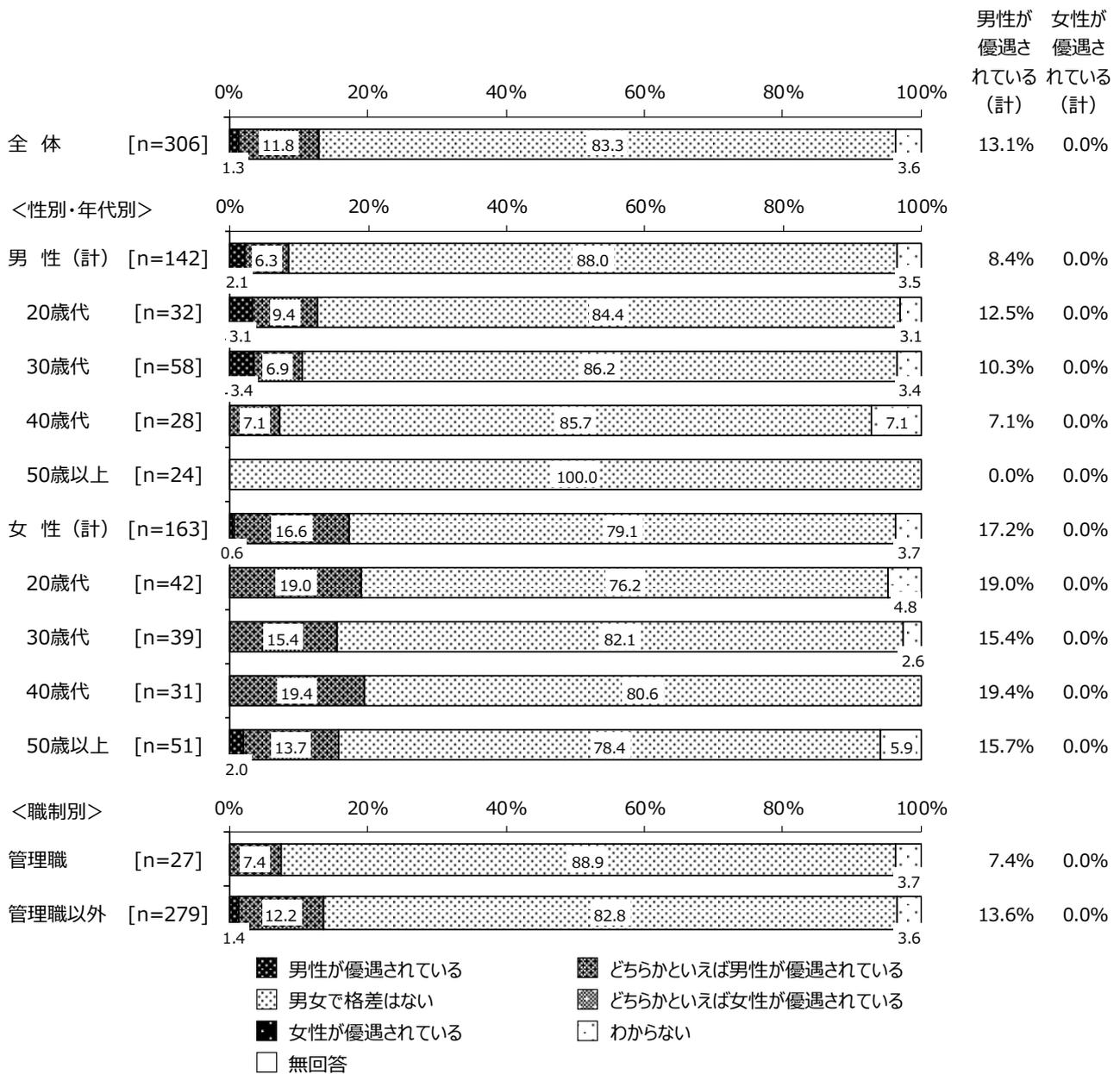
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男性（73.2%）が女性（60.1%）より 13.1 ポイント高く、男女ともすべての年代で 5 割以上となっている。一方、「男性が優遇されている（計）」は女性（33.8%）が男性（22.5%）より 11.3 ポイント高くなっている。



Q12 ③ 能力発揮の機会

全体では、「男女で格差はない」が 83.3%で最も高く、「男性が優遇されている（計）」が 13.1%、「わからない」が 3.6%、「女性が優遇されている（計）」が 0.0%となっている。

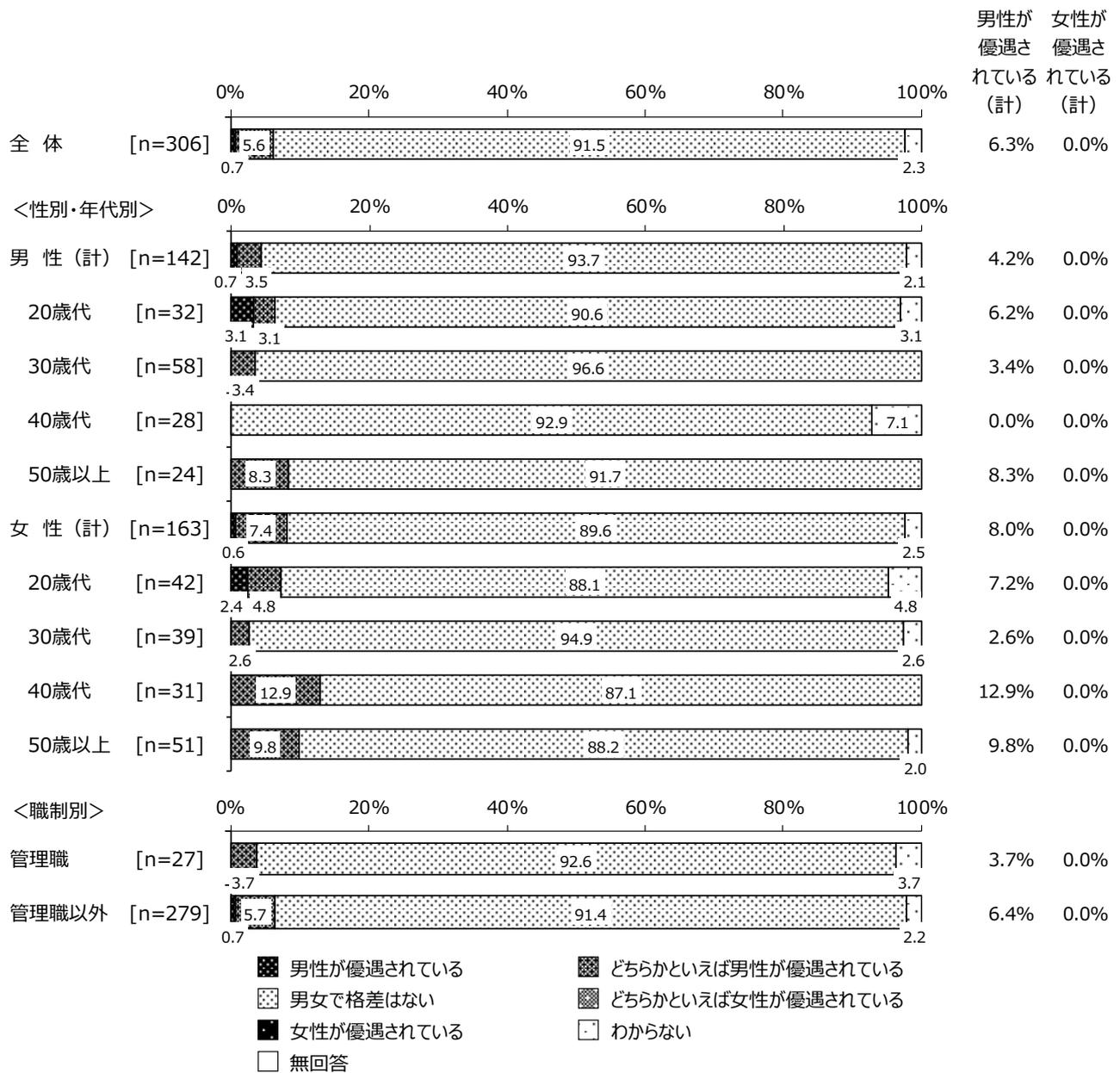
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で7割以上となっている。一方、「男性が優遇されている（計）」は女性（17.2%）が男性（8.4%）より 8.8 ポイント高く、「女性が優遇されている（計）」は男女ともすべての年代で 0.0%となっている。



Q12 ④ 職場の情報伝達

全体では、「男女で格差はない」が 91.5%で最も高く、「男性が優遇されている（計）」が 6.3%、「わからない」が 2.3%、「女性が優遇されている（計）」が 0.0%となっている。

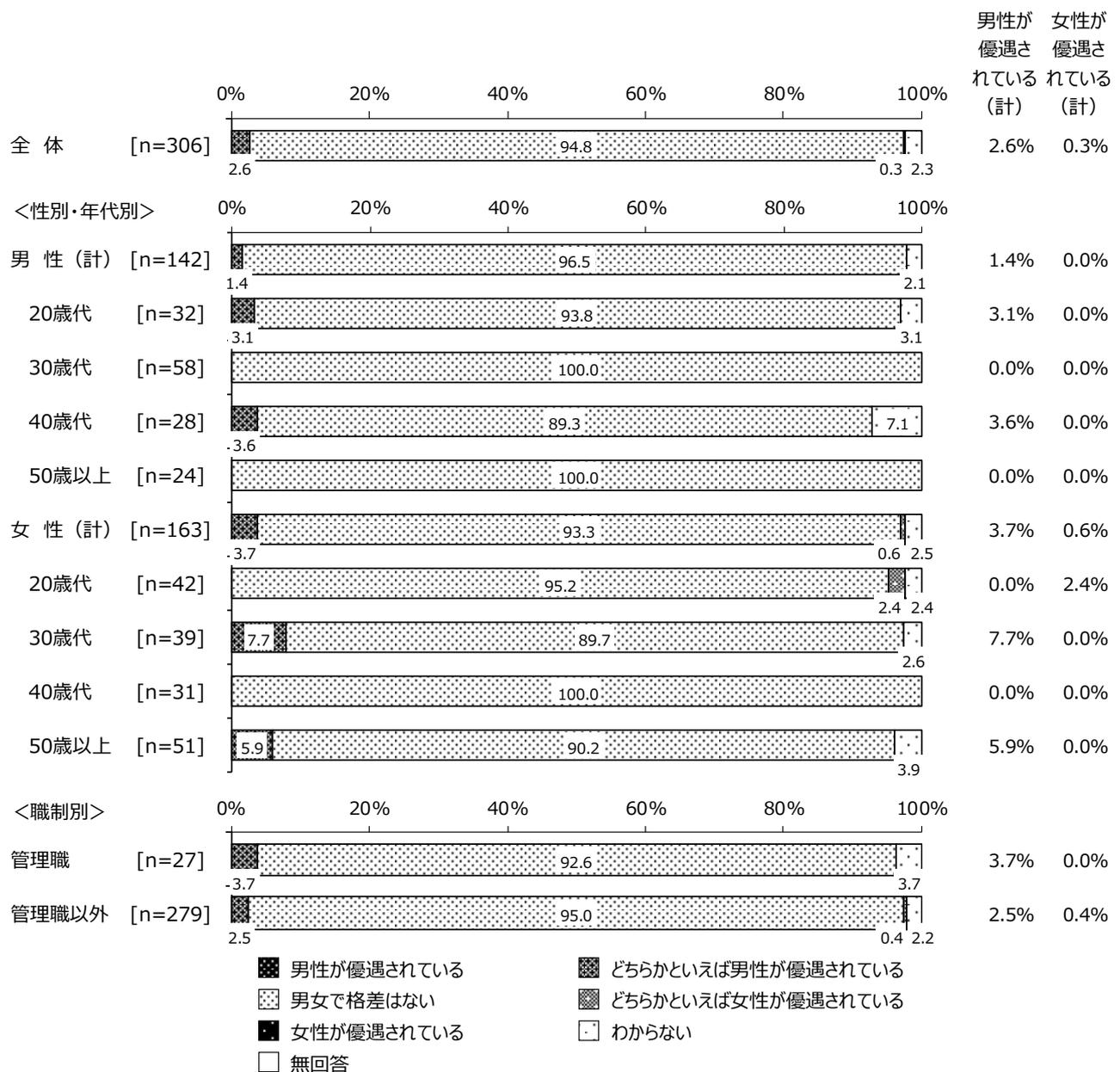
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で 8 割以上となっている。一方、「男性が優遇されている（計）」は女性 40 歳代を除き 1 割未満、「女性が優遇されている（計）」は男女ともすべての年代で 0.0%となっている。



Q12 ⑤ 研修・教育の機会

全体では、「男女で格差はない」が 94.8%で最も高く、「男性が優遇されている（計）」が 2.6%、「わからない」が 2.3%、「女性が優遇されている（計）」が 0.3%となっている。

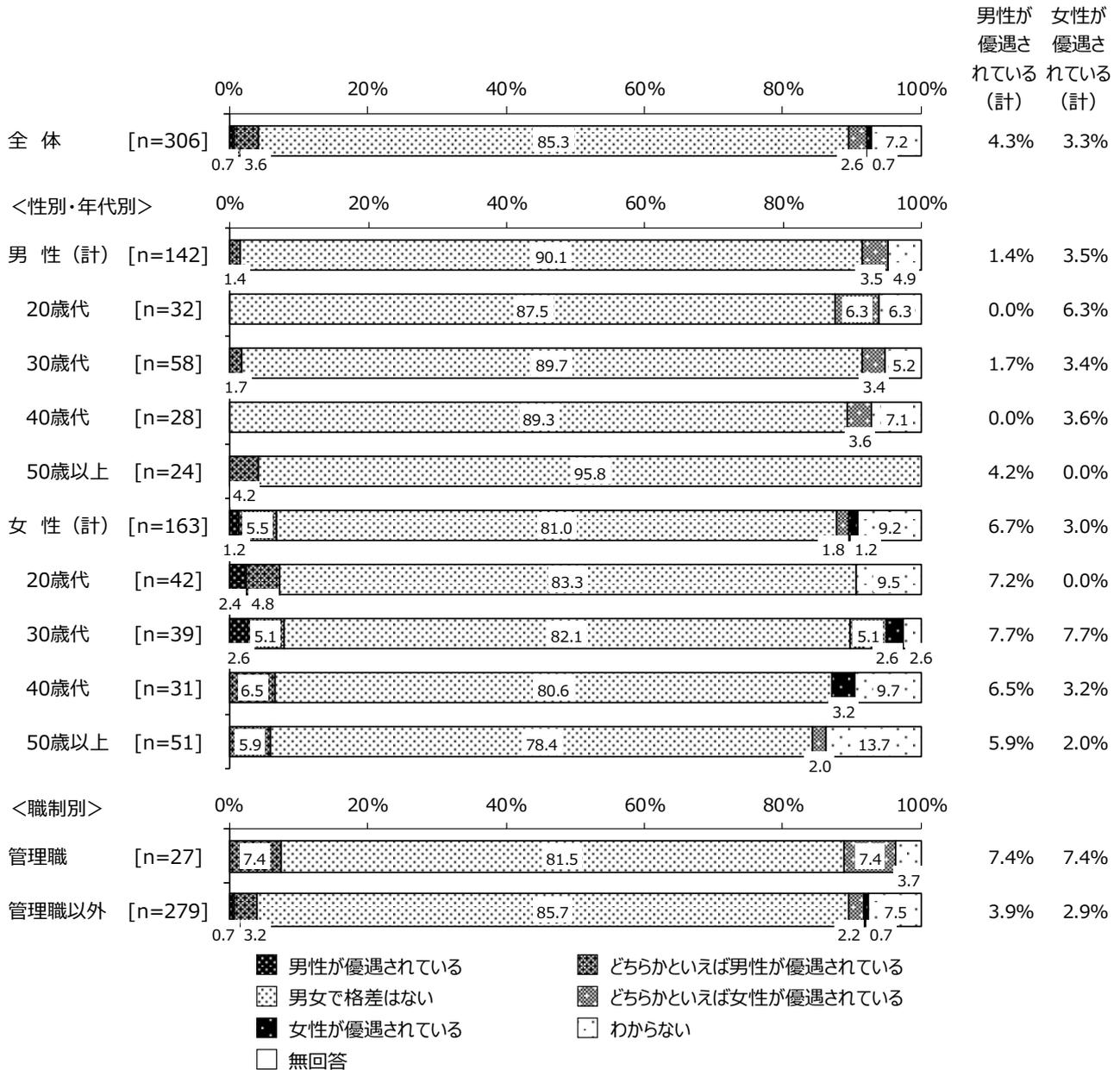
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で 8 割以上となっている。一方、「男性が優遇されている（計）」は男女ともすべての年代で 1 割未満、「女性が優遇されている（計）」は女性 20 歳代を除き 0.0%となっている。



Q12 ⑥ 人事異動

全体では、「男女で格差はない」が 85.3%で最も高く、「わからない」が 7.2%、「男性が優遇されている（計）」が 4.3%、「女性が優遇されている（計）」が 3.3%となっている。

性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で7割以上となっている。一方、「男性が優遇されている（計）」、「女性が優遇されている（計）」は男女ともすべての年代で1割未満となっている。

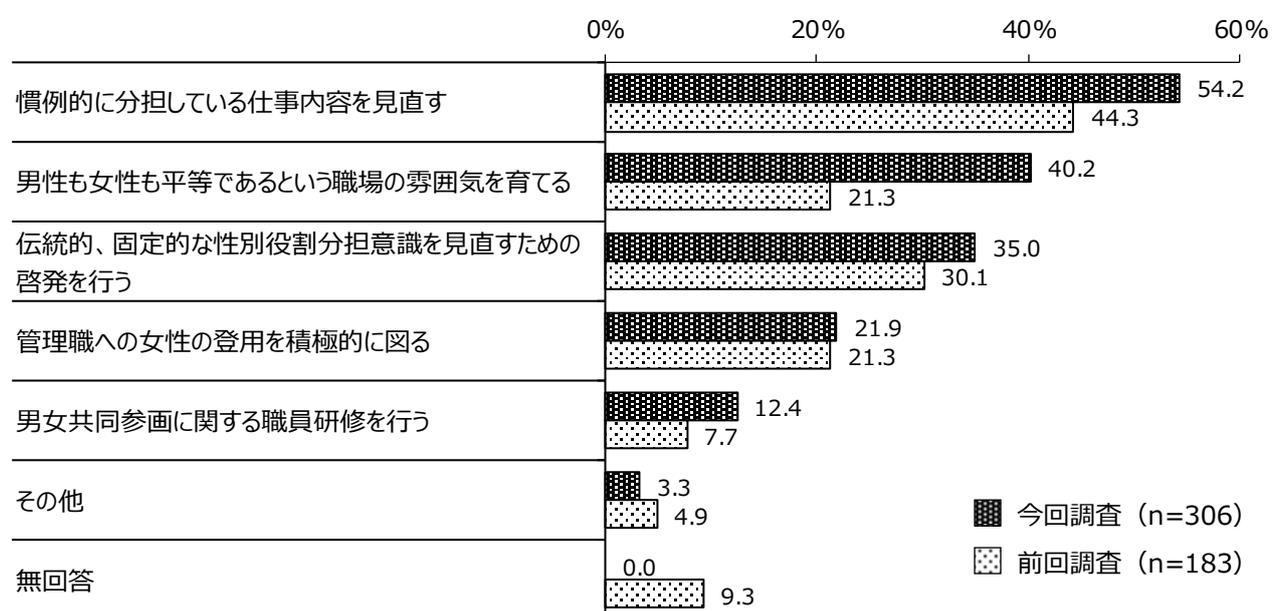


Q13 どちらかの性が優遇されているという職場環境を改善していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。  
次の中から該当するものをすべて選んでください。（○はいくつでも可）

「慣例的に分担している仕事内容を見直す」が 54.2%で最も高く、次いで「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」が 40.2%、「伝統的、固定的な性別役割分担意識を見直すための啓発を行う」が 35.0%、「管理職への女性の登用を積極的に図る」が 21.9%、「男女共同参画に関する職員研修を行う」が 12.4%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

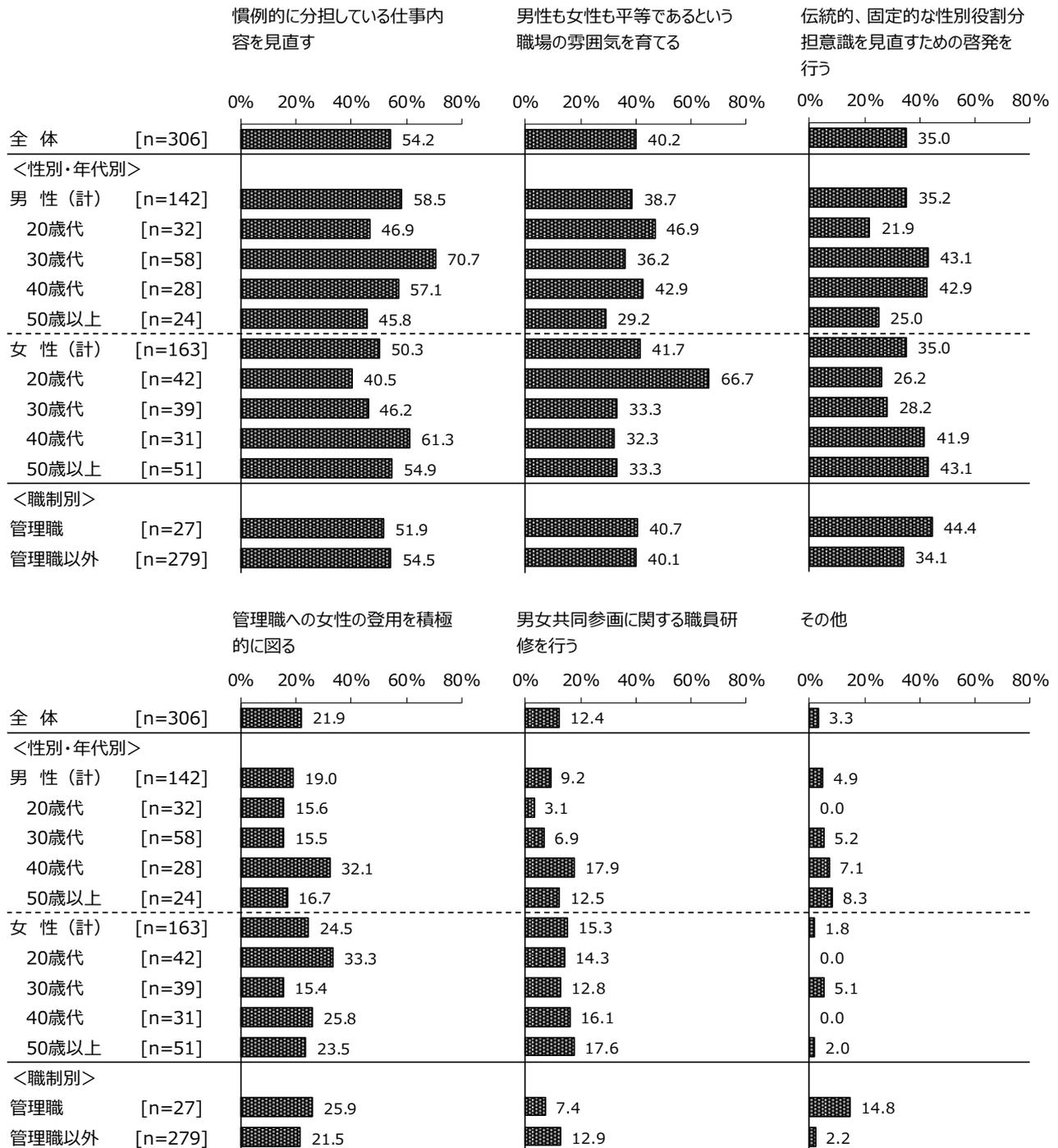
前回と比較すると、調査対象が異なるため直接の比較は難しいが、5項目いずれも前回は上回っており、「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」は18.9ポイント、「慣例的に分担している仕事内容を見直す」は9.9ポイント増加している。



※前回はQ12で1つでも「男性（女性）の方が優遇されている」「どちらかといえば男性（女性）の方が優遇されている」を1つでも選択した方を対象に質問をしていた。

Q13 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、女性 20 歳代を除き「慣例的に分担している仕事内容を見直す」が最も高く、男性 30 歳代（70.7%）は全体を 16.5 ポイント上回っている。女性 20 歳代は「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」が 66.7% で最も高く、男性 20 歳代（46.9%）も「慣例的に分担している仕事内容を見直す」と同率となっている。女性 20 歳代は「管理職への女性の登用を積極的に図る」（33.3%）も全体を 11.4 ポイント上回っている。



Q14 現在、あなたの職場では仕事の分担はどのようになっていますか。

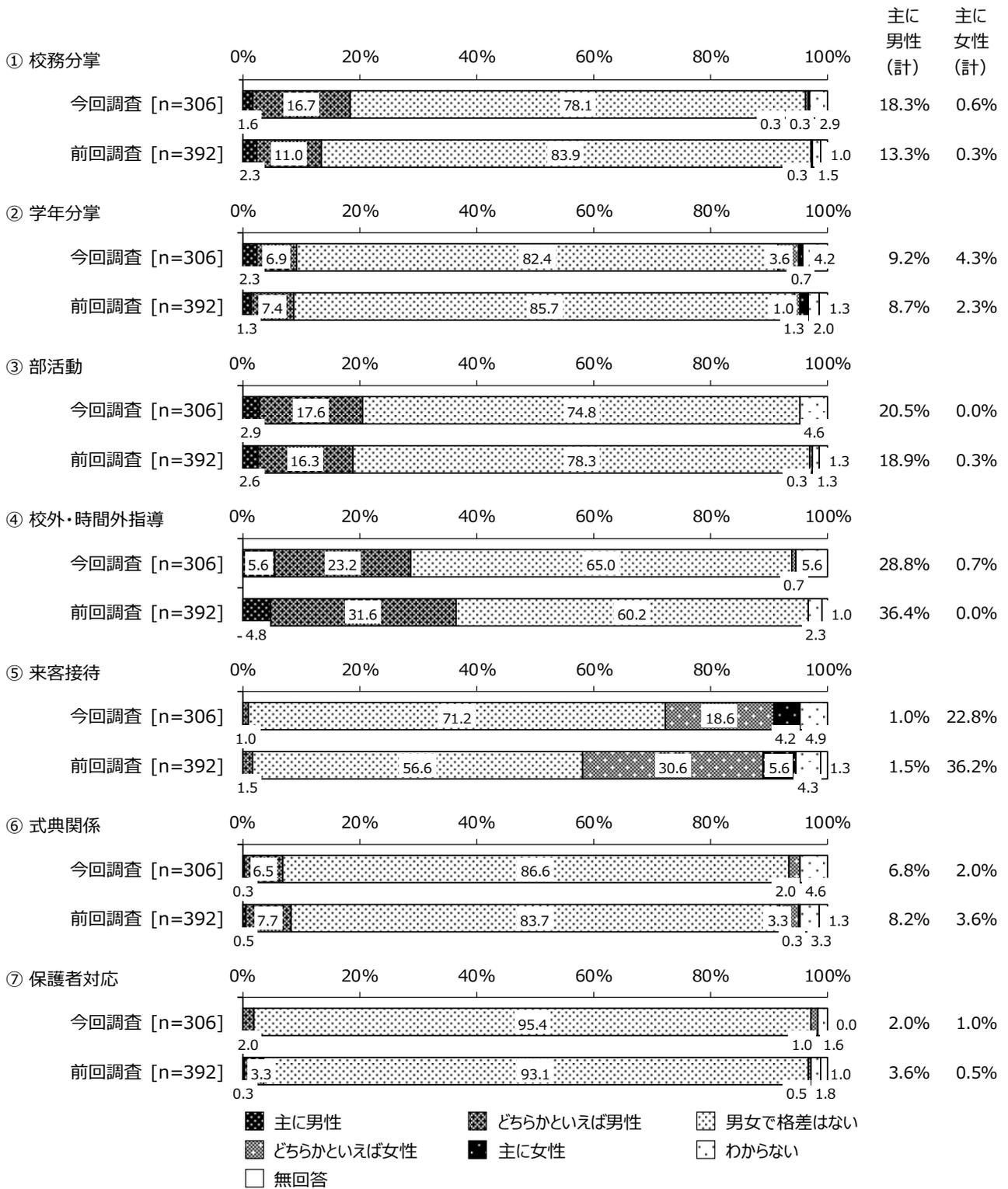
項目ごとに該当するものを1つ選んでください。 (○はそれぞれ1つずつ)

すべての項目で「男女で格差はない」が6割以上となっており、『保護者対応』は95.4%、『式典関係』は86.6%、『学年分掌』は82.4%となっている。

一方、「主に男性」と「どちらかといえば男性」を合わせた「主に男性（計）」は、『校外・時間外指導』と『部活動』で2割台、『校務分掌』で18.3%、「主に女性」と「どちらかといえば女性」を合わせた「主に女性（計）」は、『来客接待』で22.8%となっている。これらの項目は、いずれも他方より1割以上高くなっている。

#### 【前回（令和元年）との比較】

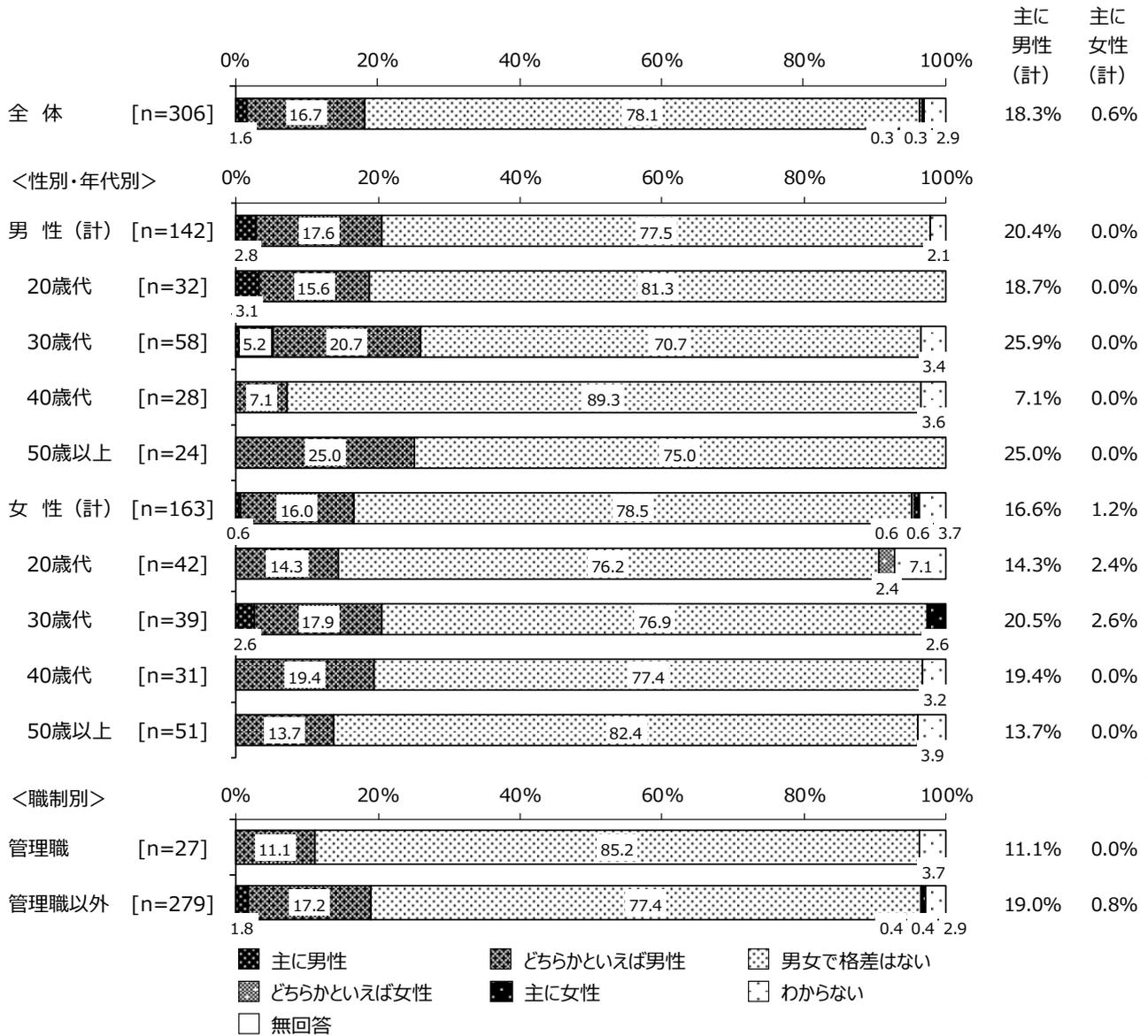
前回と比較すると、『来客接待』は「男女で格差はない」が14.6ポイント増加する一方、「主に女性（計）」は13.4ポイント減少している。『校外・時間外指導』についても、「男女で格差はない」が4.8ポイント増加し、「主に男性（計）」が7.6ポイント減少している。一方、『校務分掌』は「男女で格差はない」が5.8ポイント減少する一方、「主に男性（計）」は5.0ポイント増加している。



Q14 ① 校務分掌

全体では、「男女で格差はない」が 78.1%で最も高く、「主に男性（計）」が 18.3%、「わからない」が 2.9%、「主に女性（計）」が 0.6%となっている。

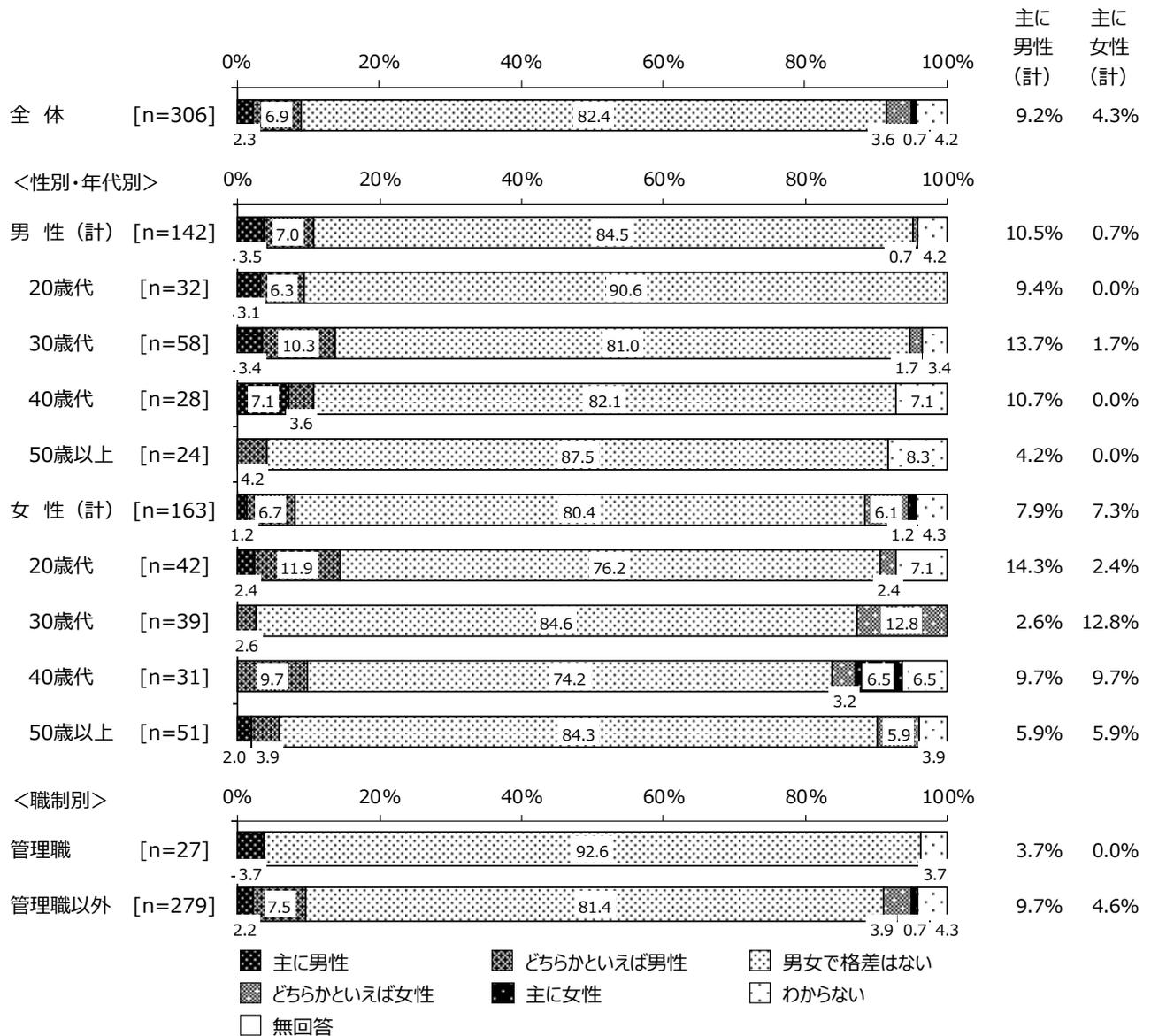
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっている。一方、「主に男性（計）」は男女 30 歳代などで 2 割台となっている。



Q14 ② 学年分掌

全体では、「男女で格差はない」が82.4%で最も高く、「主に男性（計）」が9.2%、「主に女性（計）」が4.3%、「わからない」が4.2%となっている。

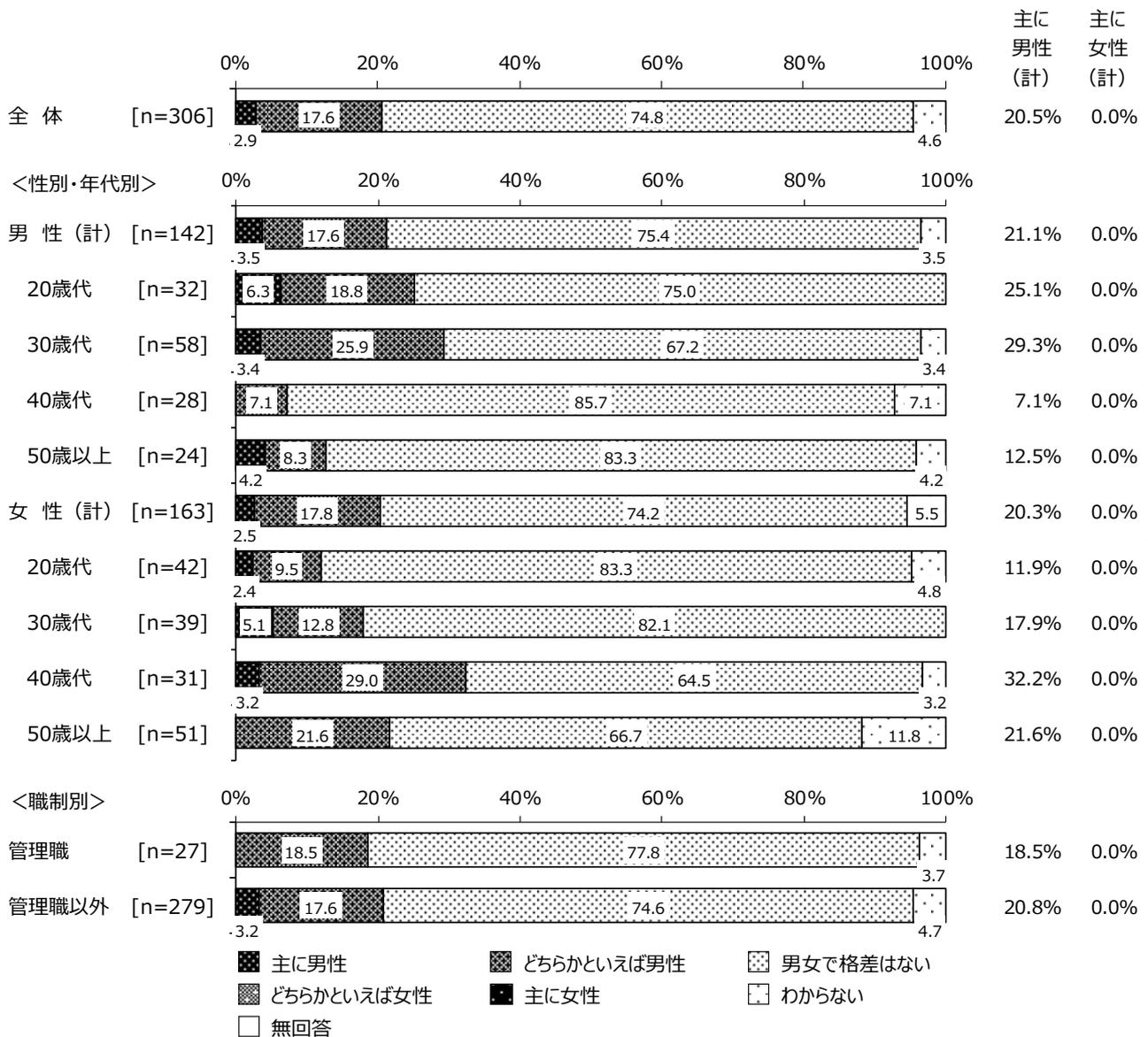
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっており、男性20歳代は90.6%となっている。一方、「主に男性（計）」は男性30歳代、女性20歳代などで1割台、「主に女性（計）」は女性30～40歳代で1割前後となっている。女性30歳代は「主に女性（計）」が「主に男性（計）」を1割程度上回り、女性40歳代以上は両者が同率となっている。



Q14 ③ 部活動

全体では、「男女で格差はない」が 74.8%で最も高く、「主に男性（計）」が 20.5%、「わからない」が 4.6%、「主に女性（計）」が 0.0%となっている。

性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が 6 割以上となっている。一方、「主に男性（計）」は男性 30 歳代、女性 40 歳代で 3 割前後と、他の年代に比べ高くなっている。

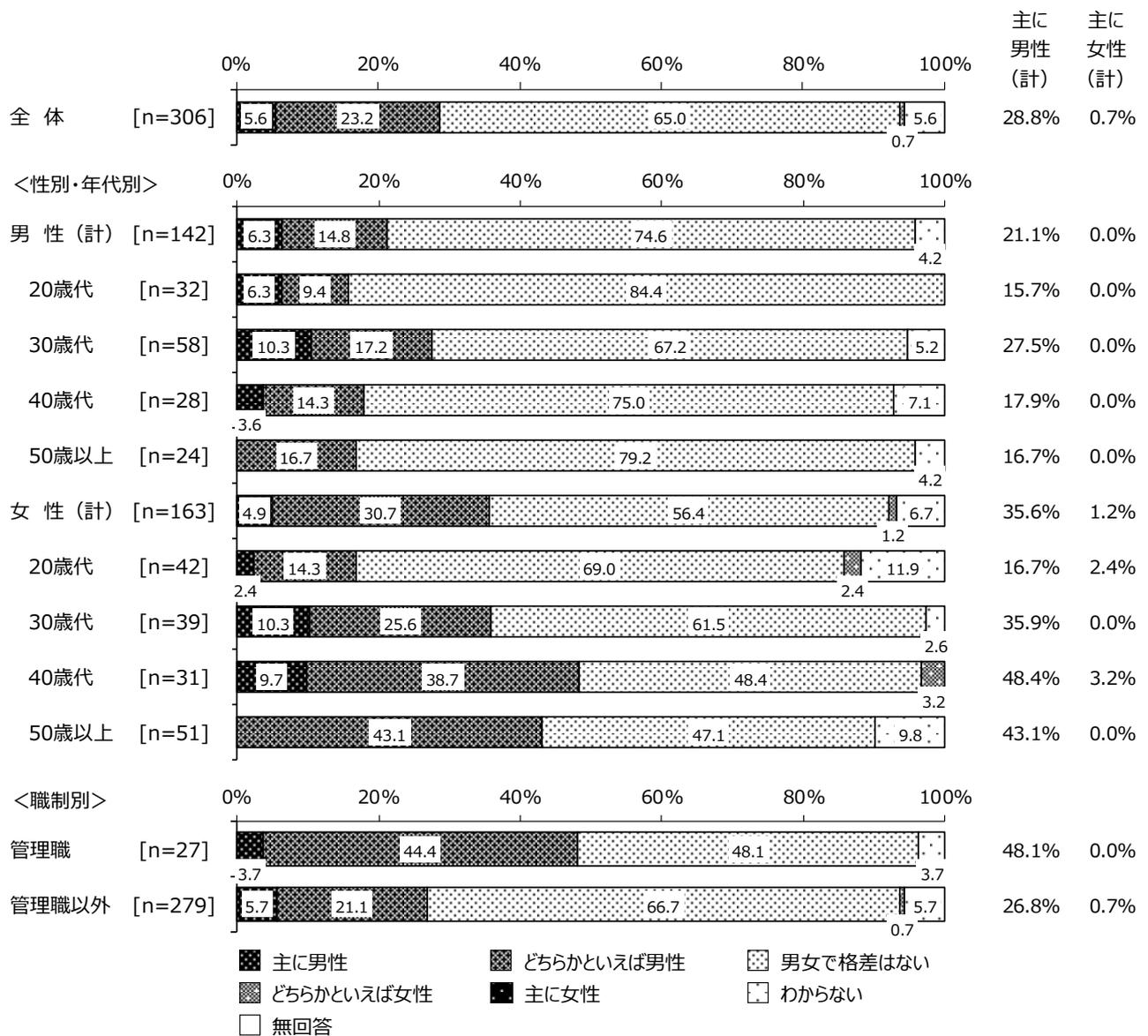


Q14 ④ 校外・時間外指導

全体では、「男女で格差はない」が 65.0%で最も高く、「主に男性（計）」が 28.8%、「わからない」が 5.6%、「主に女性（計）」が 0.7%となっている。

性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が最も高くなっているが、男性（74.6%）は女性（56.4%）を 18.2 ポイント上回っている。「男女で格差はない」は男性 20 歳代（84.4%）で全体を 19.4 ポイント上回る一方、男性 30 歳代は 20 歳代に比べ 1 割以上低くなっている。また、女性は年代が上がるにつれ減少する傾向となっており、40 歳代以上は 5 割未満となっている。

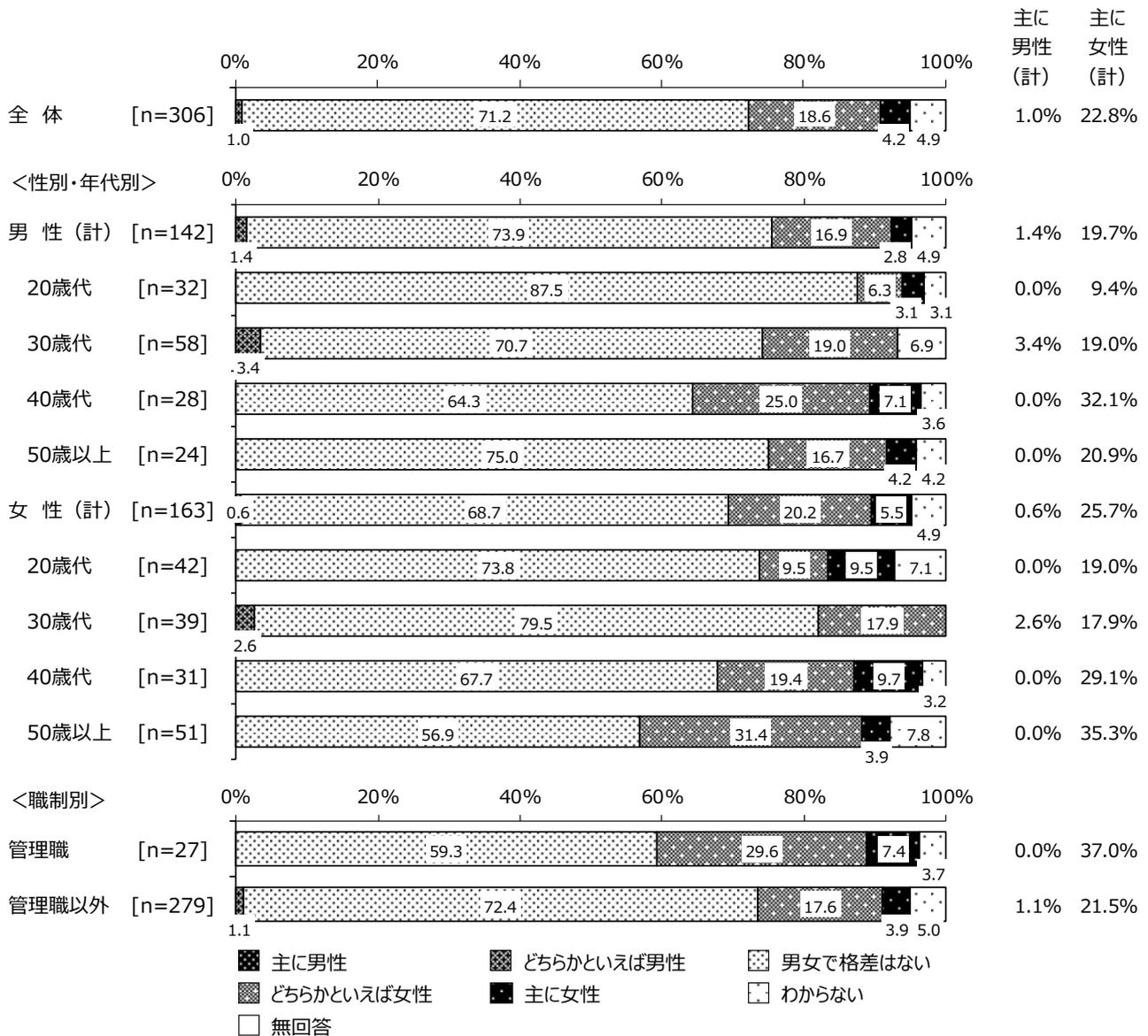
一方、「主に男性（計）」は女性（35.6%）が男性（21.1%）より 14.5 ポイント高く、女性 40 歳代は「男女で格差はない」と「主に男性（計）」が同率（48.4%）、50 歳代（43.1%）も全体を 14.3 ポイント上回っている。



Q14 ⑤ 来客接待

全体では、「男女で格差はない」が 71.2%で最も高く、「主に女性（計）」が 22.8%、「わからない」が 4.9%、「主に男性（計）」が 1.0%となっている。

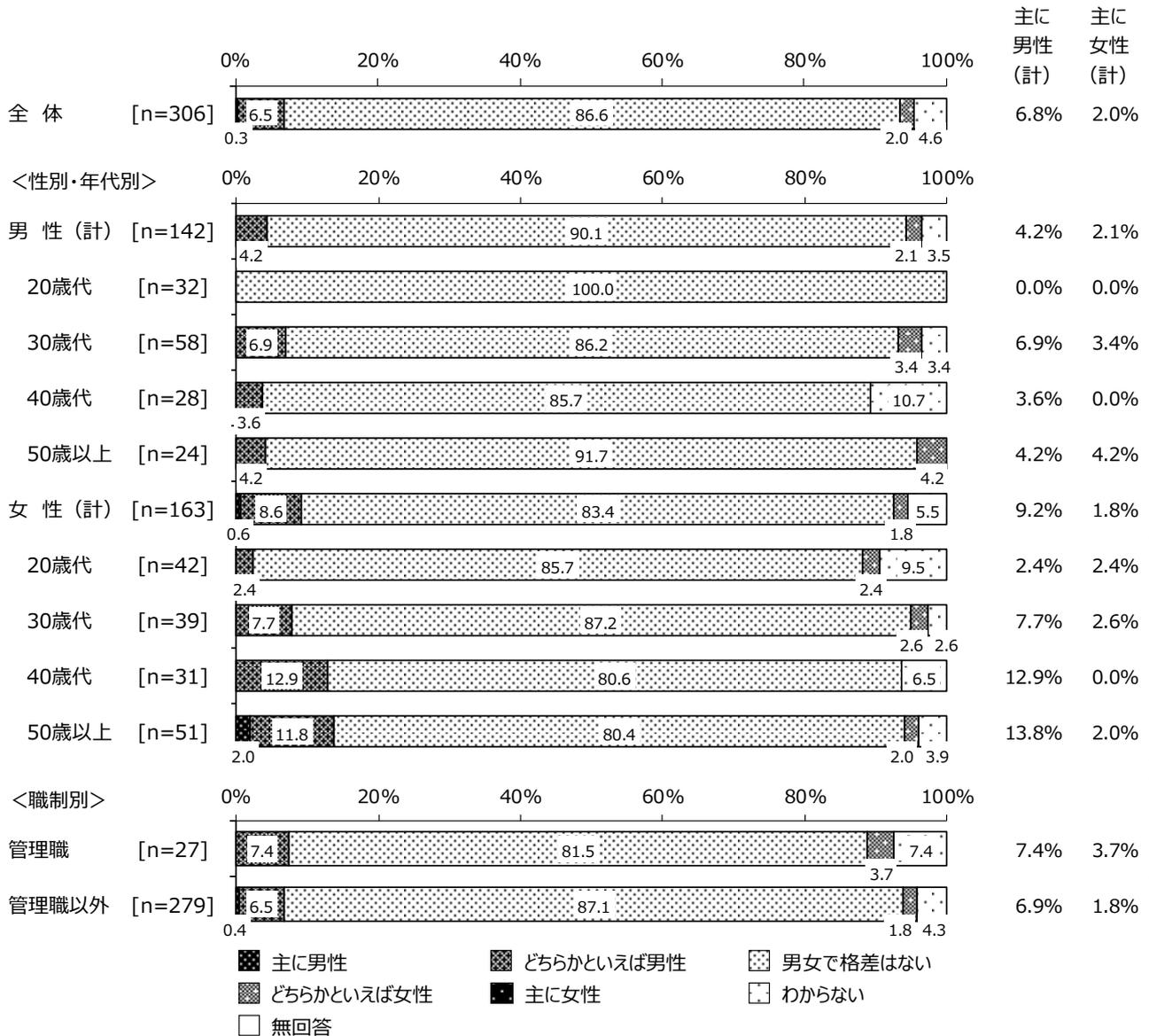
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が 5 割以上となっており、男性 20 歳代は 87.5%と他の年代に比べ高くなっている。女性は 30 歳代で 79.5%となる一方、40 歳代以上では年代が上がるにつれ減少する傾向となっている。また、「主に女性（計）」は男性 20 歳代を除き 1 割以上となっており、女性 50 歳代以上は 35.3%、男女 40 歳代も 3 割前後と、他の年代に比べ高くなっている。



Q14 ⑥ 式典関係

全体では、「男女で格差はない」が 86.6%で最も高く、「主に男性（計）」が 6.8%、「わからない」が 4.6%、「主に女性（計）」が 2.0%となっている。

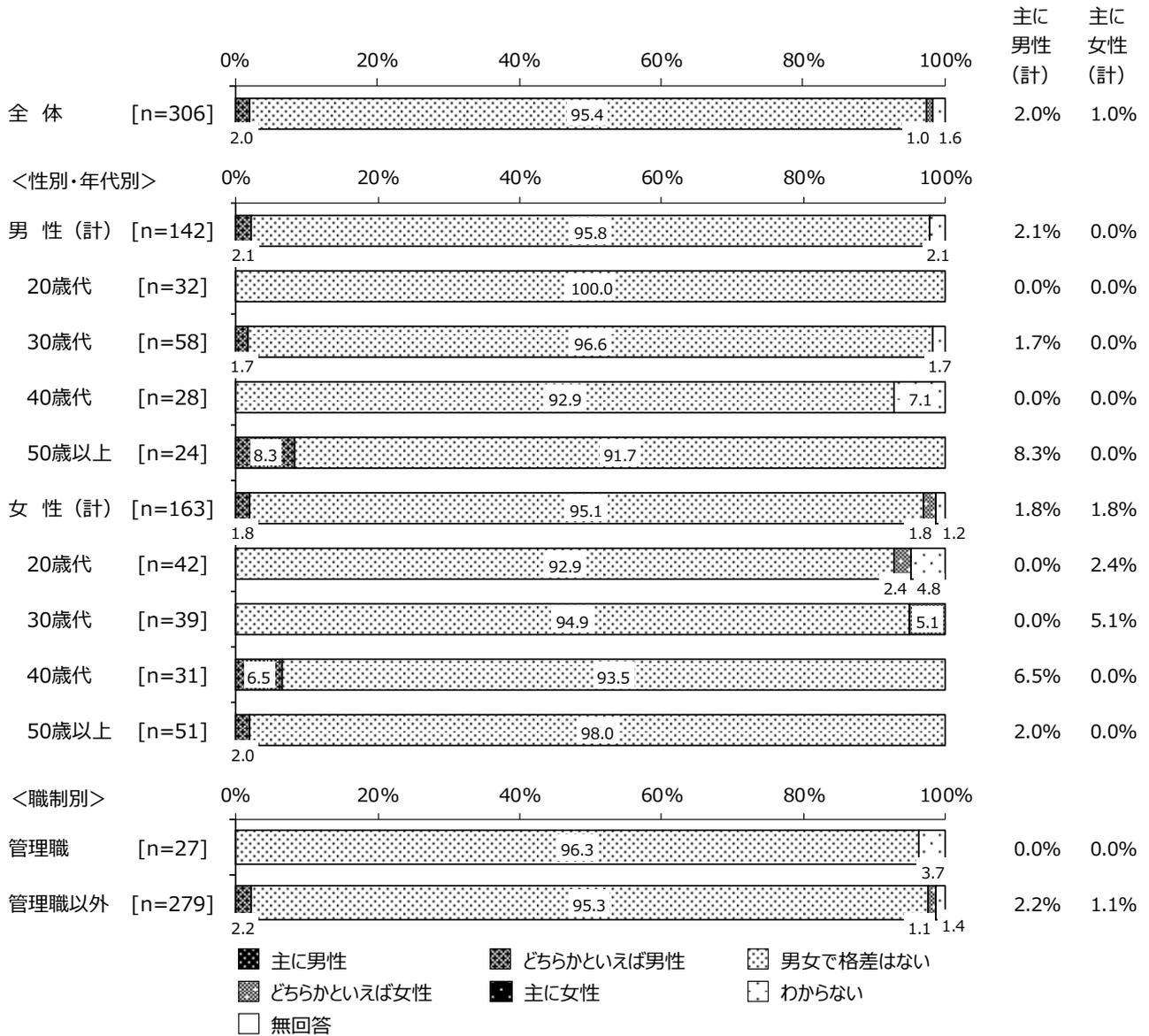
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が 8 割以上、男性 20 歳代は 100.0%となっている。一方、「主に男性（計）」は女性 40 歳代以上で 1 割台となっている。



Q14 ⑦ 保護者対応

全体では、「男女で格差はない」が 95.4%で最も高く、「主に男性（計）」が 2.0%、「わからない」が 1.6%、「主に女性（計）」が 1.0%となっている。

性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が9割以上、男性 20 歳代は 100.0%となっている。



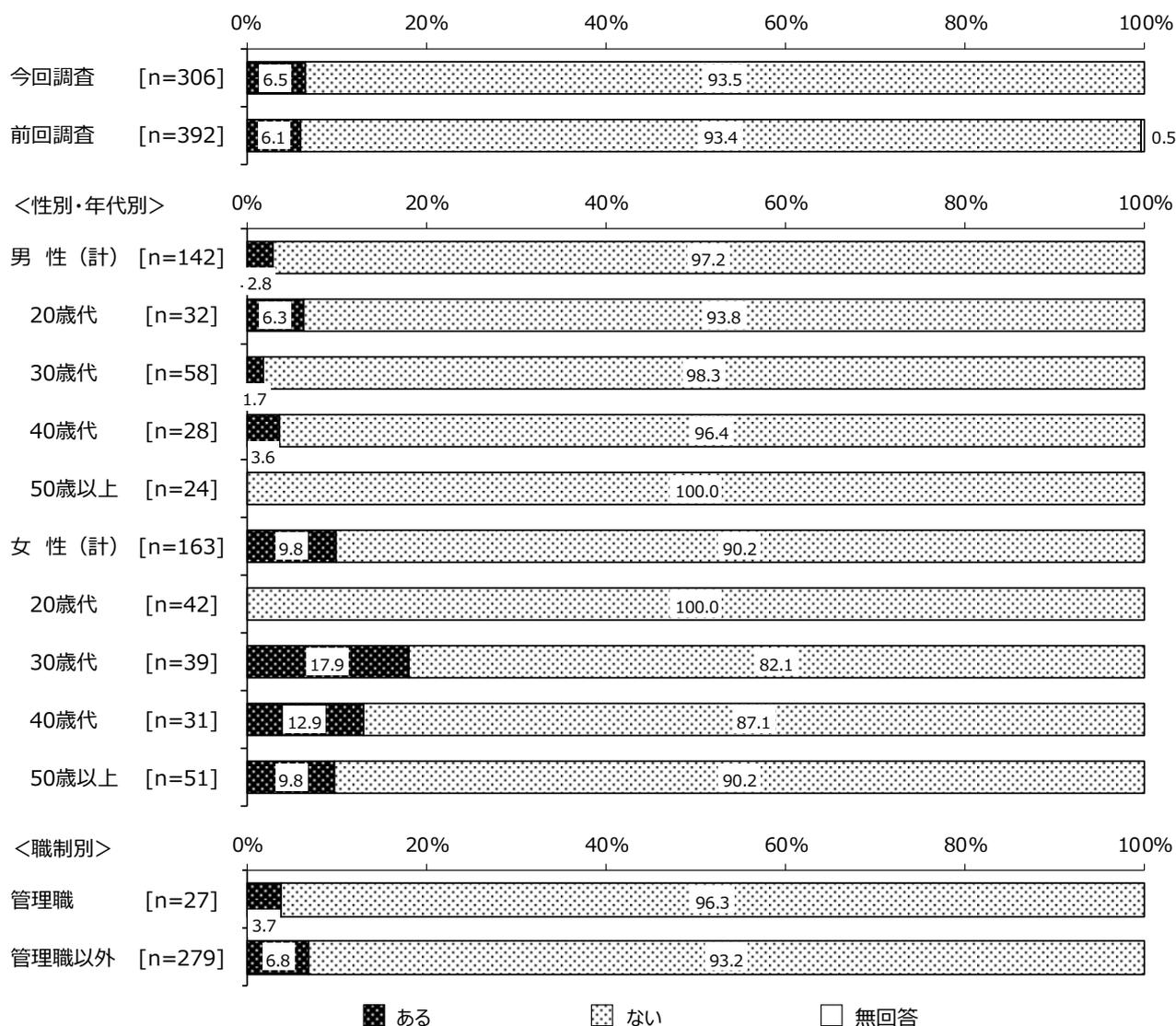
Q15 あなたはこれまでに「男だから」「女だから」という理由で職場で不利益な扱いを受けたり、不愉快な思いをした経験がありますか。 (○は1つ)

全体では、「ない」が93.5%、「ある」が6.5%となっている。

性別・年代別にみると、「ある」は女性(9.8%)が男性(2.8%)より7.0ポイント高くなっている。「ある」は女性30歳代が17.9%で最も高く、次いで女性40歳代が12.9%、女性50歳以上が9.8%となっている。一方、男性は20歳代が6.3%で最も高く、すべての年代で1割未満となっている。

【前回(令和元年)との比較】

前回と比較すると、概ね同様の傾向となっている。



Q16 ひとつ前の質問で「ある」と答えた人のみ回答してください。

それはどのような経験ですか。差し支えなければ具体的に記入してください。

性別	年齢	職制	Q16 職場で受けた不利益な扱いや不愉快な思いの内容
男性	20歳代	管理職以外	物を運んだり、行事の準備等で「男性の先生ご協力お願いします。」と頼まれたりすることが多いと感じる。仕方ないとも感じるが難しい。
男性	30歳代	管理職以外	荷物が届いたときや、生徒があばれているという連絡を受けたとき、「男性の先生、早く行ってきて！」という指示が出る。
男性	40歳代	管理職	子育て世代のママさん先生は、重い分掌、部活、宿泊学習、高学年担任をはずす傾向あり。よって、それ以外の若手男女、中堅以上の男性にそれらの仕事が偏る。
女性	30歳代	管理職以外	マタハラを受けた。
女性	30歳代	管理職以外	結婚は？子供は？と聞かれるため。
女性	30歳代	管理職以外	結婚後の通称使用はしないほうがよいとの発言を受けた。事務や管理職に方々にお手間をかけさせているのは重々承知しているが、夫婦別姓の法律整備が進まなかったり、配偶者に事実婚（ペーパー離婚）を持ちかけて泣かれたりしているため複雑な気持ちになった。
女性	30歳代	管理職以外	高学年を担当して残業をせざるを得なかった時に、「女性がこんなに遅くまで仕事していたら結婚できないぞ」と言われたことがある。上司に相談し、解決しているがいまだに覚えているので、辛かったのだろうと推測する。
女性	30歳代	管理職以外	女性なのに歩く足音がうるさい、と管理職に指導されたことがある。
女性	30歳代	管理職以外	数年前のことですが、職員の打ち合わせの場で、人が足りない（産休代替職員がなかなかみつからないため）産休に入るタイミングを考えるようにと管理職の先生が言ったことがありました。男性職員は子どもが生まれるといつでも祝ってもらえるのに、女性は妊娠したタイミングで嫌がられるのかと感じました。
女性	30歳代	管理職以外	妊娠したことについて
女性	40歳代	管理職以外	産休前の対応が理解のある人とならない人で差がある
女性	40歳代	管理職以外	子どもの妊娠、出産を希望した際、「担任から外す」という人事を提案された。
女性	50歳以上	管理職以外	以前、「あなたが男だったら、なぐっている。」と言われたが、どういう意味なのか不明で不快だった。
女性	50歳以上	管理職以外	学年の職員は男性の方が良かったと言われたことがある
女性	50歳以上	管理職以外	同じ教科で担任として学年進級する際に一人だけしか進級できなかったときに、男性職員がそのまま学年に残り、自分が下の学年に降りて担任となったことがある。 また、男の先生に担任を譲ってくれと言われたこともある。初任の頃には女性は全学年経験しないと担任にはできないとも言われたことがある。そのとき同期の男性職員は2年目で担任を持たされた。

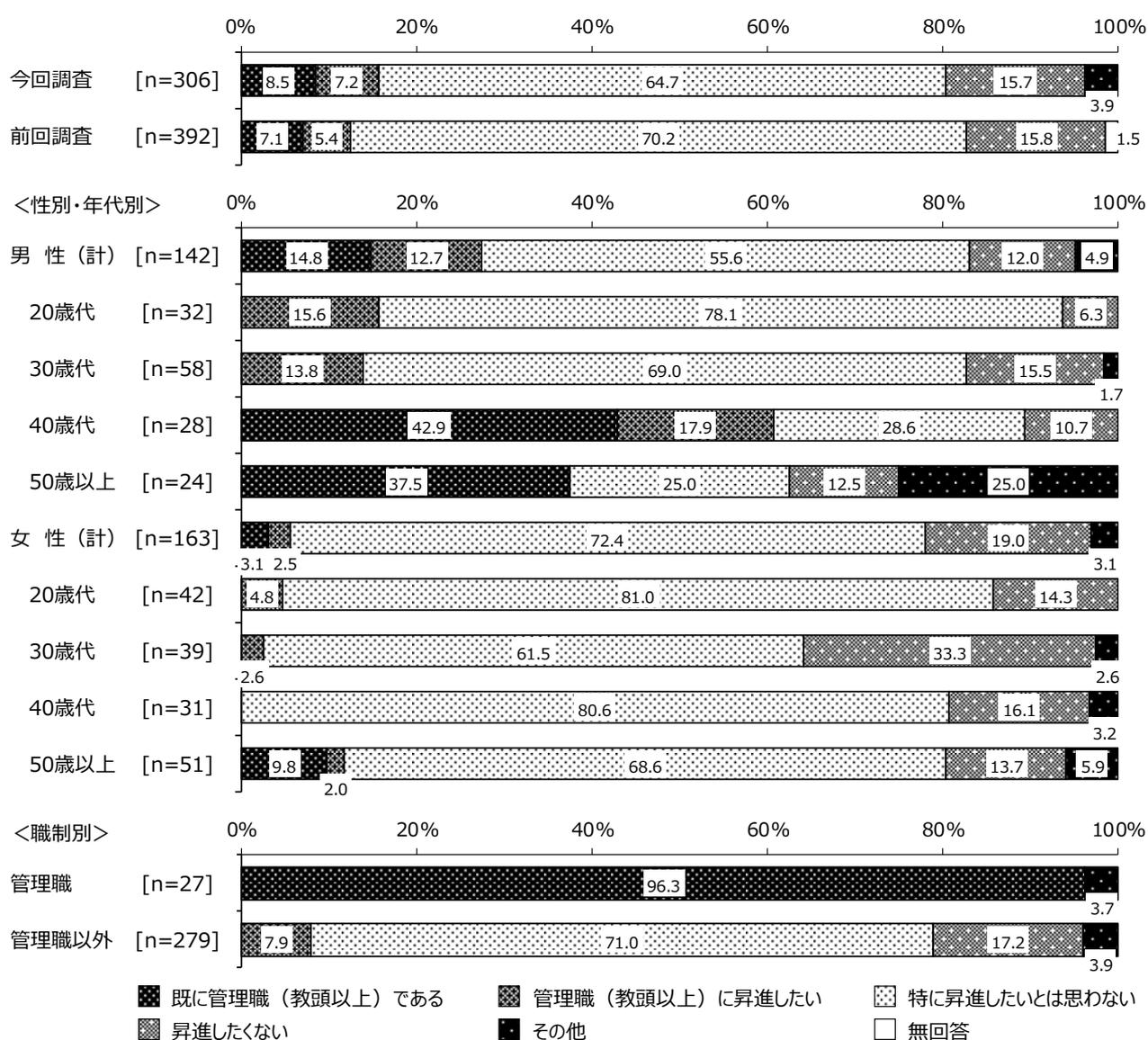
Q17 あなたは昇進についてどう考えますか。次の中から1つを選んでください。(○は1つ)

全体では「特に昇進したいとは思わない」が64.7%で最も高く、次いで「昇進したくない」が15.7%、「既に管理職（教頭以上）である」が8.5%、「管理職（教頭以上）に昇進したい」が7.2%となっている。

性別・年代別にみると、男性40歳代以上を除き「特に昇進したいとは思わない」が6割を超え、最も高くなっている。「特に昇進したいとは思わない」と「昇進したくない」の合計は、女性20～40歳代で9割台、男性30歳代以下、女性50歳以上も8割台となっている。一方、「管理職（教頭以上）に昇進したい」は男性（12.7%）が女性（2.5%）より10.2ポイント高くなっている。

### 【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「特に昇進したいとは思わない」は5.5ポイント減少している。



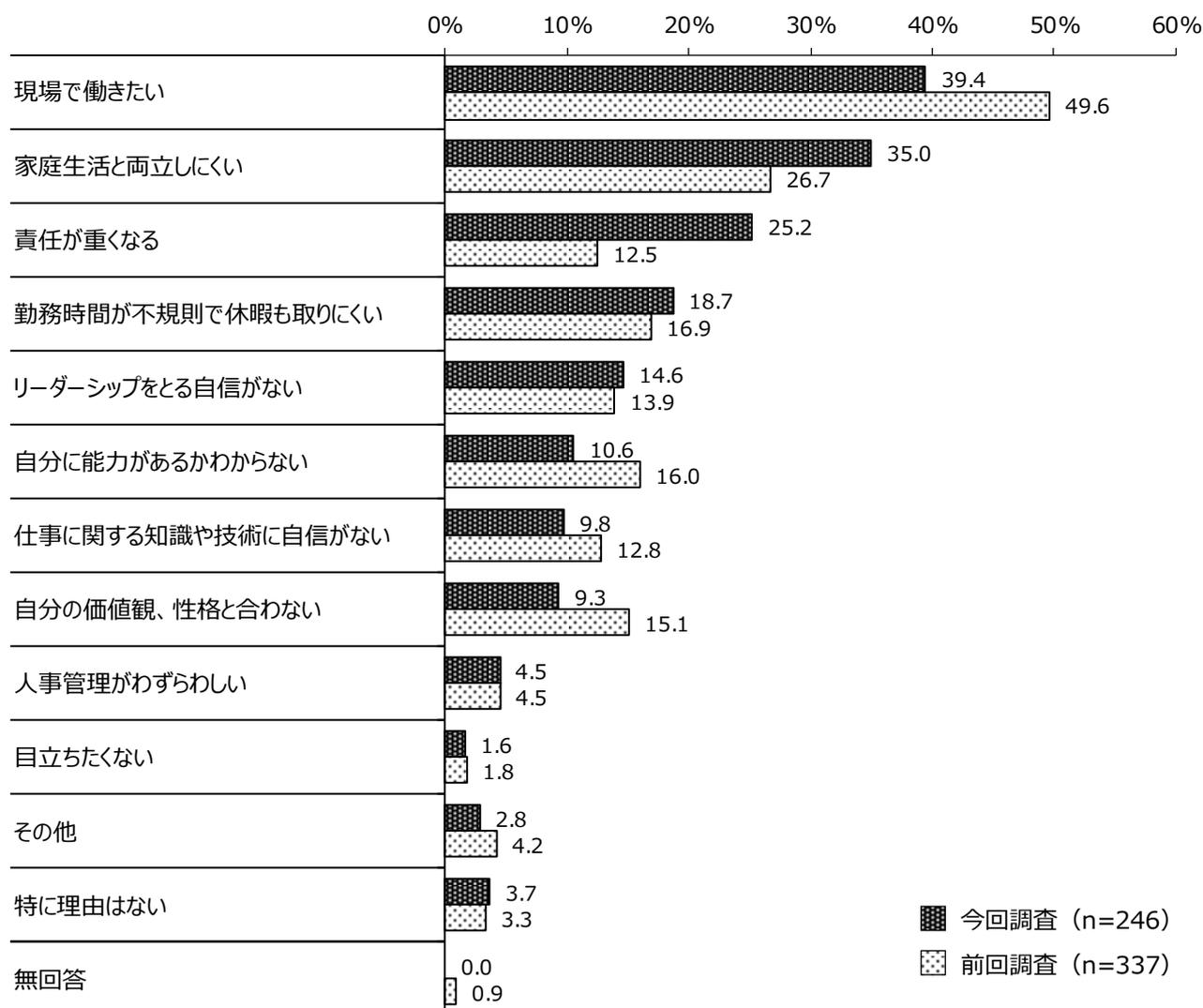
※「その他」は今回調査より追加

Q18 ひとつ前の質問で「特に昇進したいとは思わない」、「昇進したくない」と答えた方にお伺いします。  
 管理職に昇進したくない理由はなんですか。次の中から2つまで選んでください。（○は2つまで）

「現場で働きたい」が 39.4%で最も高く、次いで「家庭生活と両立しにくい」が 35.0%、「責任が重くなる」が 25.2%、「勤務時間が不規則で休暇も取りにくい」が 18.7%となっている。

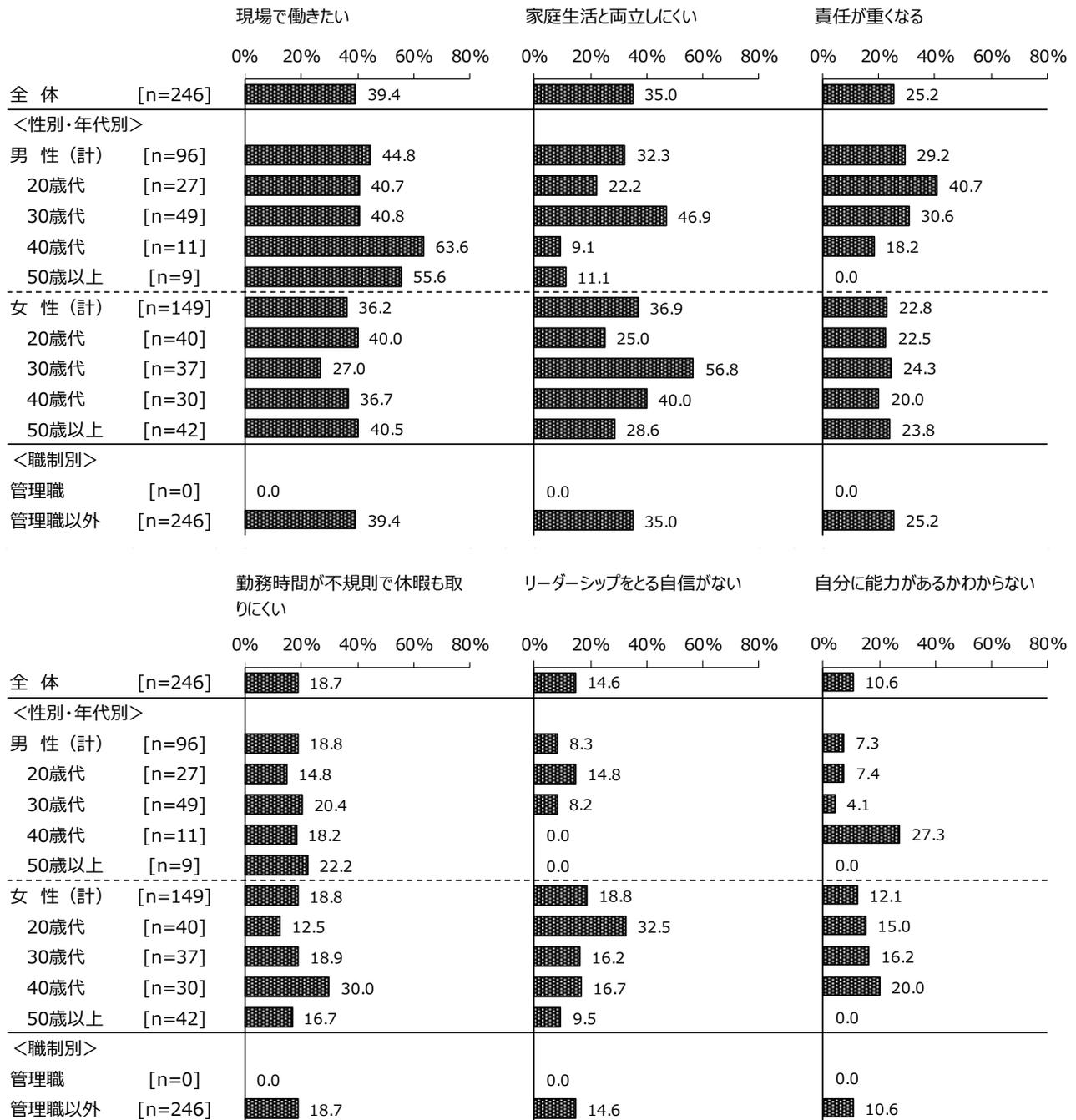
【前回（令和元年）との比較】

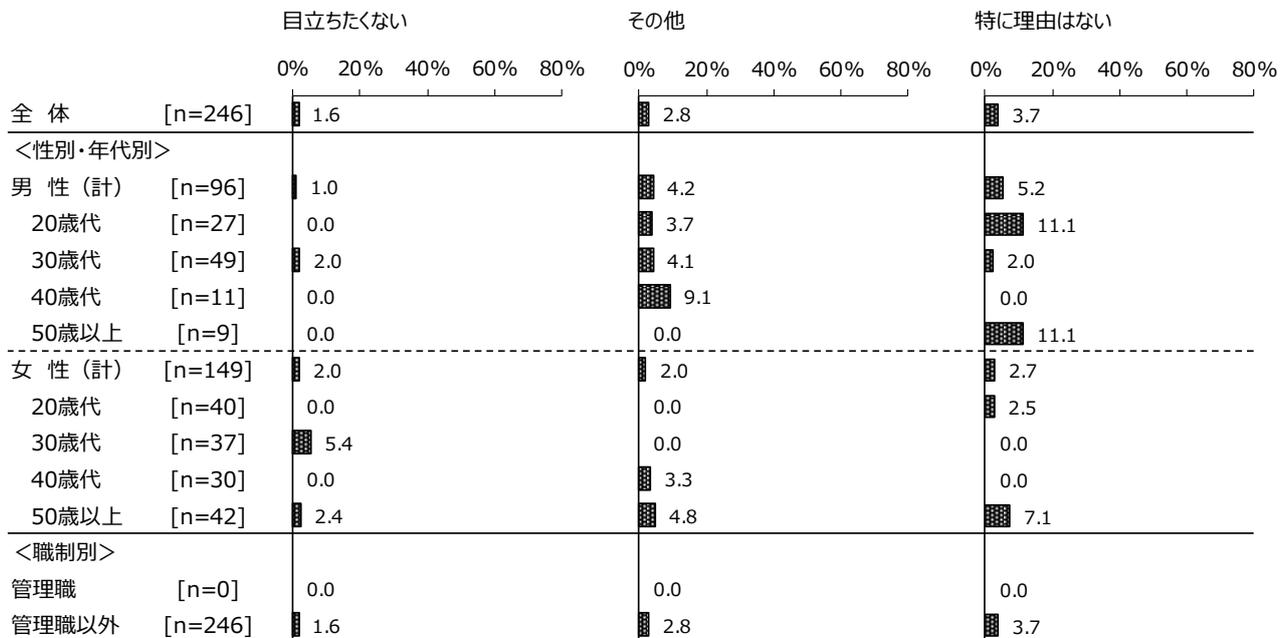
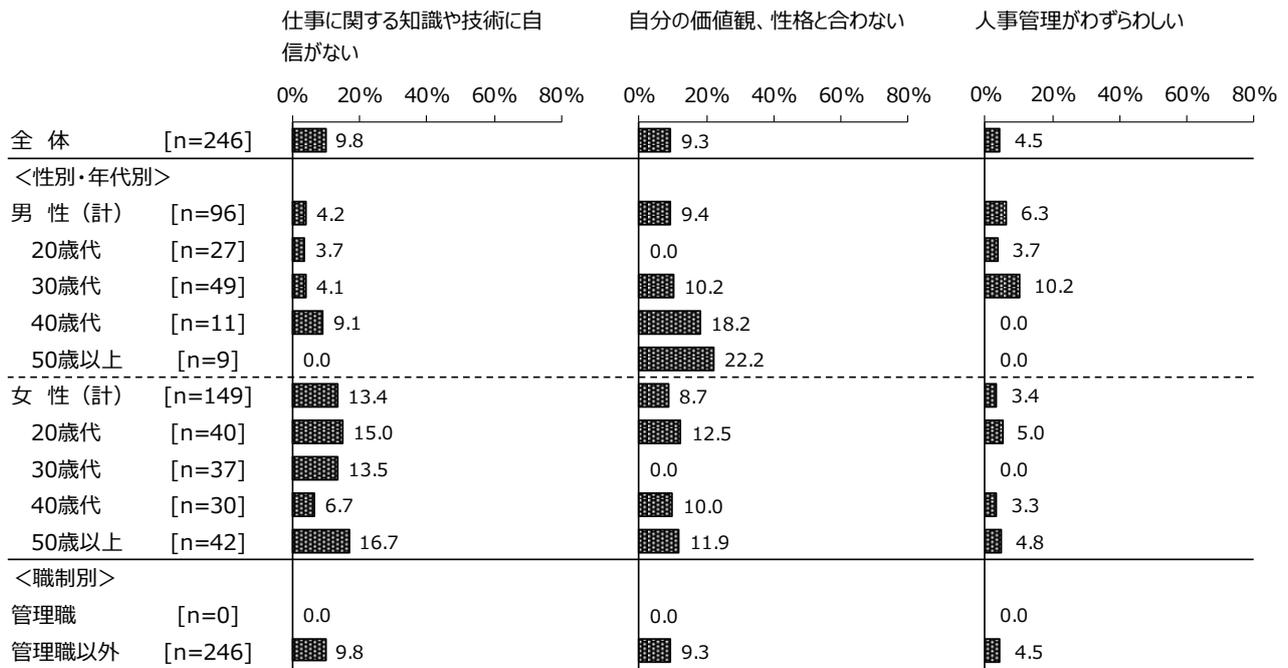
前回と比較すると、「責任が重くなる」が 12.7 ポイント、「家庭生活と両立しにくい」が 8.3 ポイント増加する一方、「現場で働きたい」は 10.2 ポイント、「自分の価値観、性格と合わない」は 5.8 ポイント、「自分に能力があるかわからない」は 5.4 ポイント減少している。



Q18 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男性は「現場で働きたい」（44.8％）が最も高く、女性（36.2％）を8.6ポイント上回っている。一方、女性は「家庭生活と両立しにくい」（36.9％）が最も高く、男性（32.3％）を4.6ポイント上回っている。30歳代は男女とも「家庭生活と両立しにくい」が他の年代に比べ高くなっているが、特に女性30歳代は56.8％と半数を超えている。また、男性は「責任が重くなる」、女性は「リーダーシップをとる自信がない」、「仕事に関する知識や技術に自信がない」も、他方に比べ6ポイント以上高くなっている。





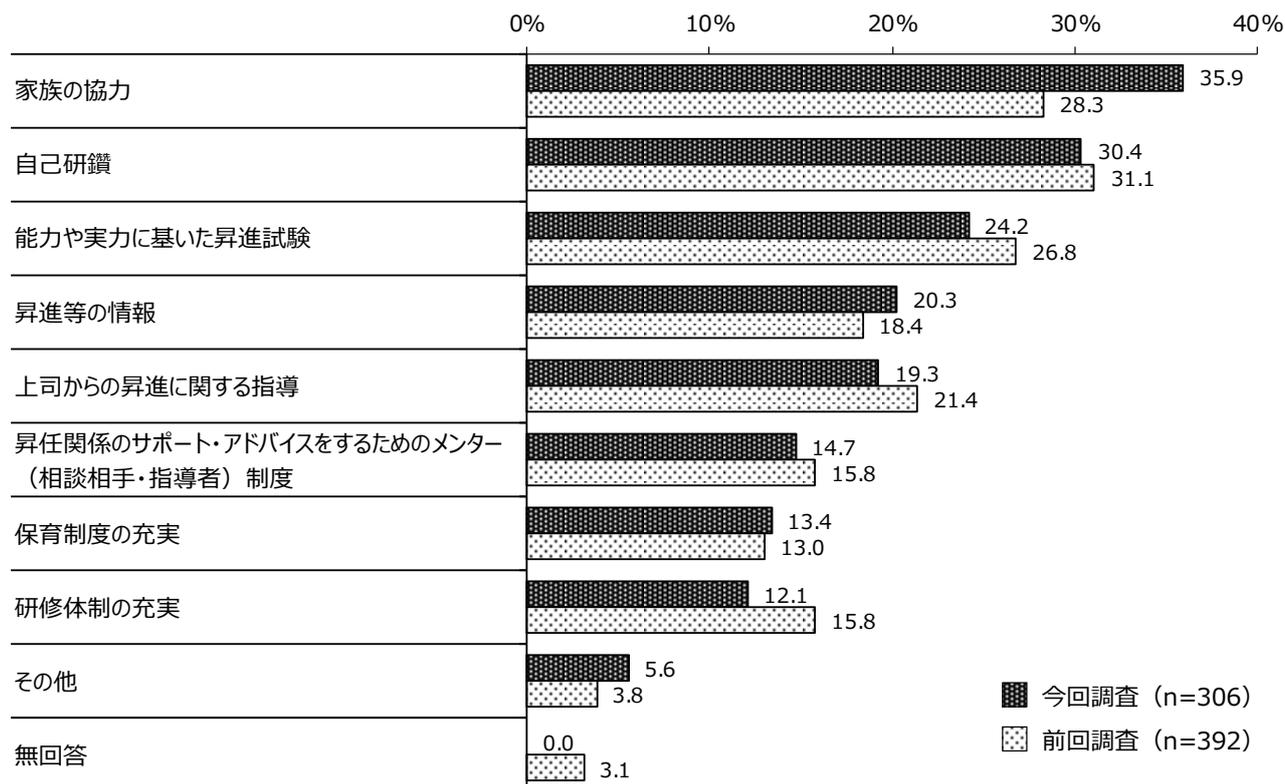
Q19 昇進するためにどのような環境が必要だと思いますか。

次の中から2つまで選んでください。(○は2つまで)

「家族の協力」が35.9%で最も高く、次いで「自己研鑽」が30.4%、「能力や実力に基づいた昇進試験」が24.2%、「昇進等の情報」が20.3%となっている。

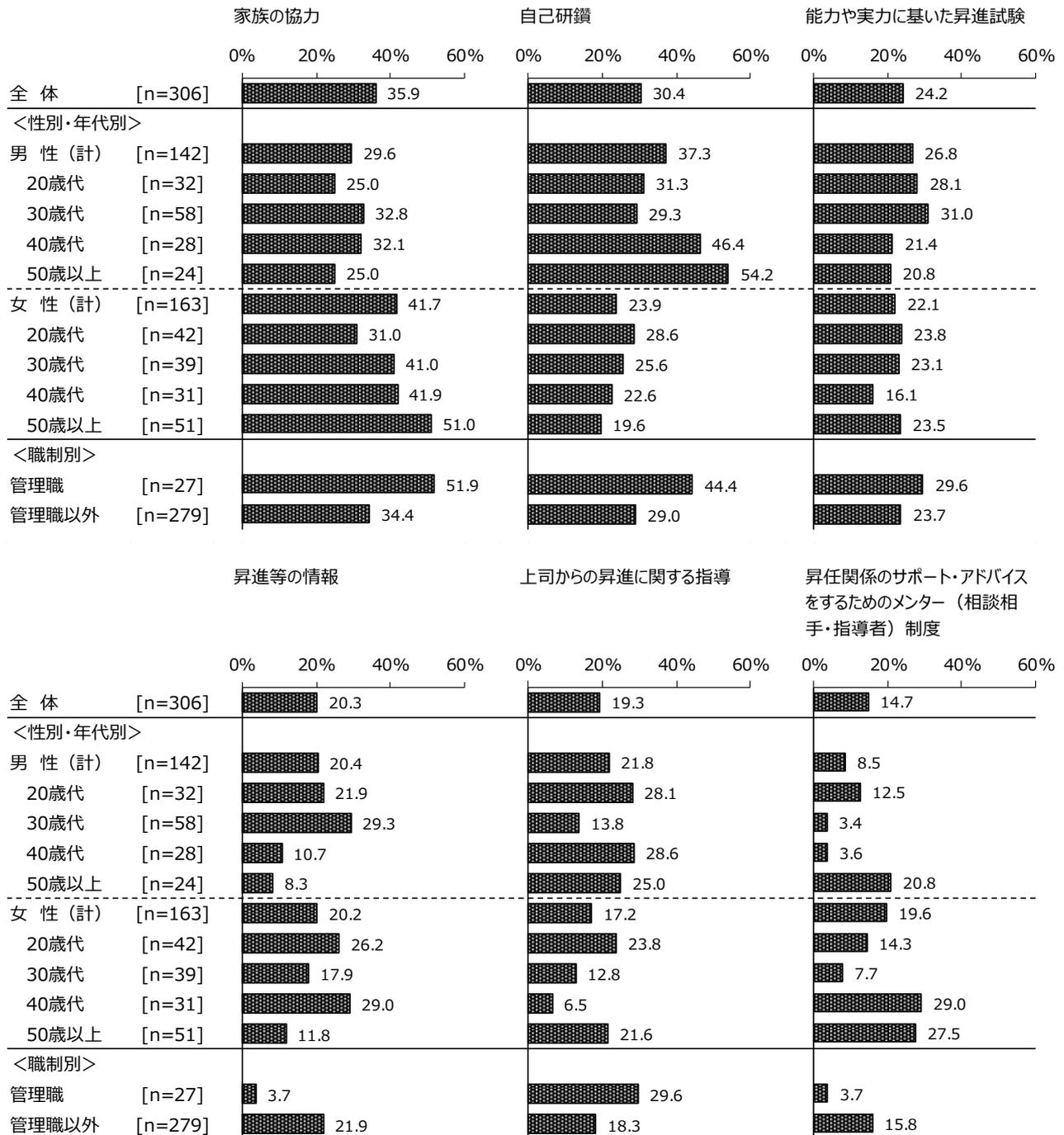
#### 【前回（令和元年）との比較】

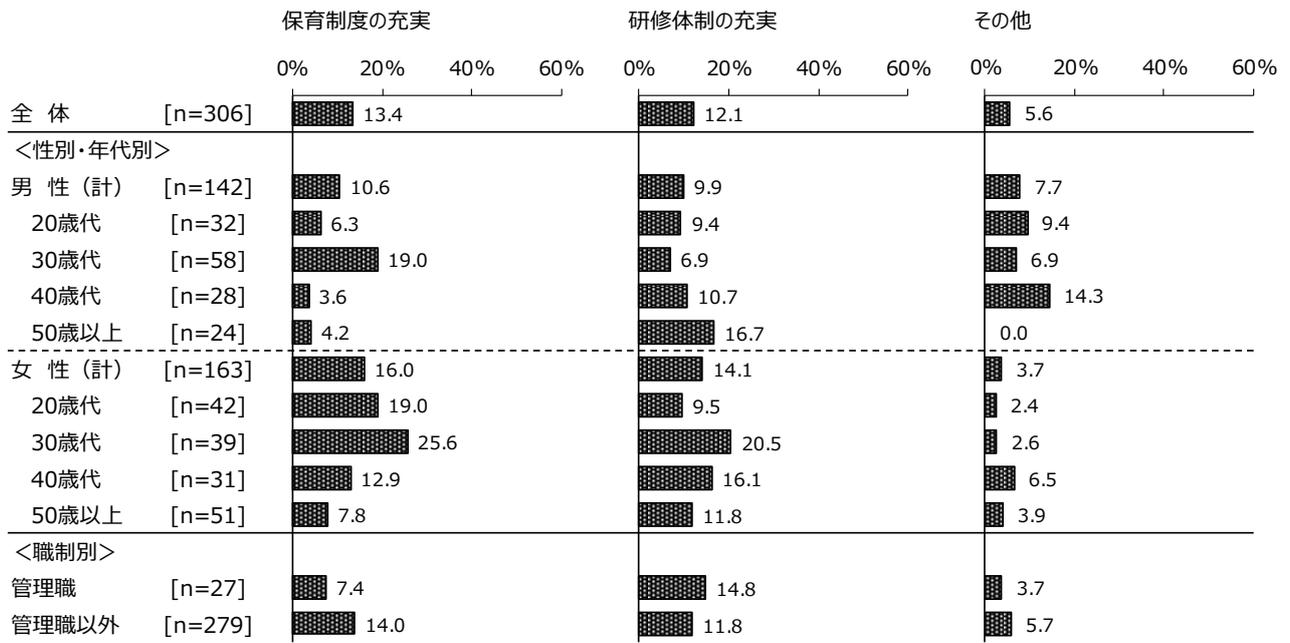
前回と比較すると、「家族の協力」が7.6ポイント増加している。



Q19 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男性は「自己研鑽」(37.3%)が最も高く、女性(23.9%)を13.4ポイント上回っている。一方、女性は「家族の協力」(41.7%)が最も高く、男性(29.6%)を12.1ポイント上回っている。女性は年代が上がるにつれ「家族の協力」が増加する傾向となっており、50歳以上は51.0%となっている。女性は「昇任関係のサポート・アドバイスをするためのメンター(相談相手・指導者)制度」、「保育制度の充実」も男性より5ポイント以上高く、前者は40~50歳代、後者は30歳代で全体を1割以上上回っている。





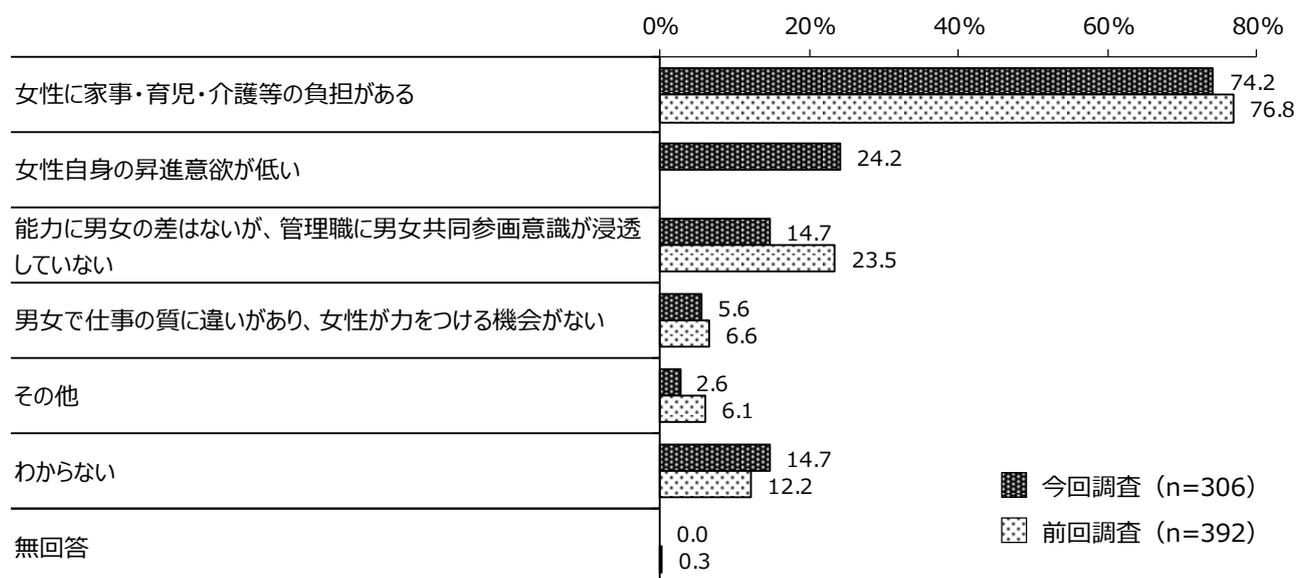
Q20 女性の管理職への登用への妨げになっているものは何だと思えますか。

次の中から2つまで選んでください。(○は2つまで)

「女性に家事・育児・介護等の負担がある」が74.2%で最も高く、次いで「女性自身の昇進意欲が低い」が24.2%、「能力に男女の差はないが、管理職に男女共同参画意識が浸透していない」が14.7%、「男女で仕事の質に違いがあり、女性が力をつける機会がない」が5.6%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

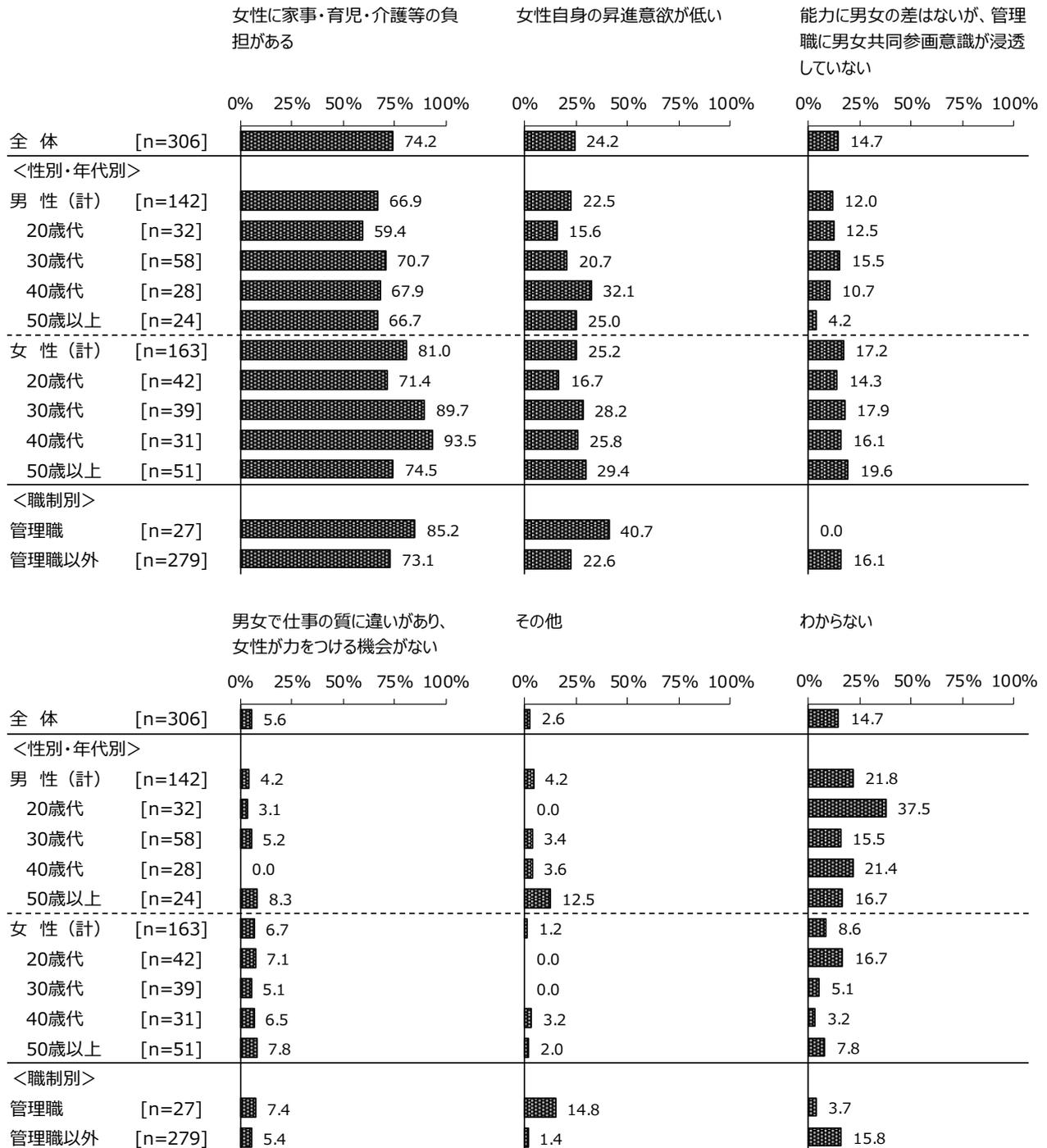
前回と比較すると、「能力に男女の差はないが、管理職に男女共同参画意識が浸透していない」は8.8ポイント減少している。



※「女性自身の昇進意欲が低い」は今回調査より追加

Q20 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男女とも「女性に家事・育児・介護等の負担がある」が最も高くなっているが、女性（81.0%）は男性（66.9%）より14.1ポイント高く、女性30～40歳代は9割前後と全体を1割以上上回っている。女性は「能力に男女の差はないが、管理職に男女共同参画意識が浸透していない」も男性より5.2ポイント高くなっている。



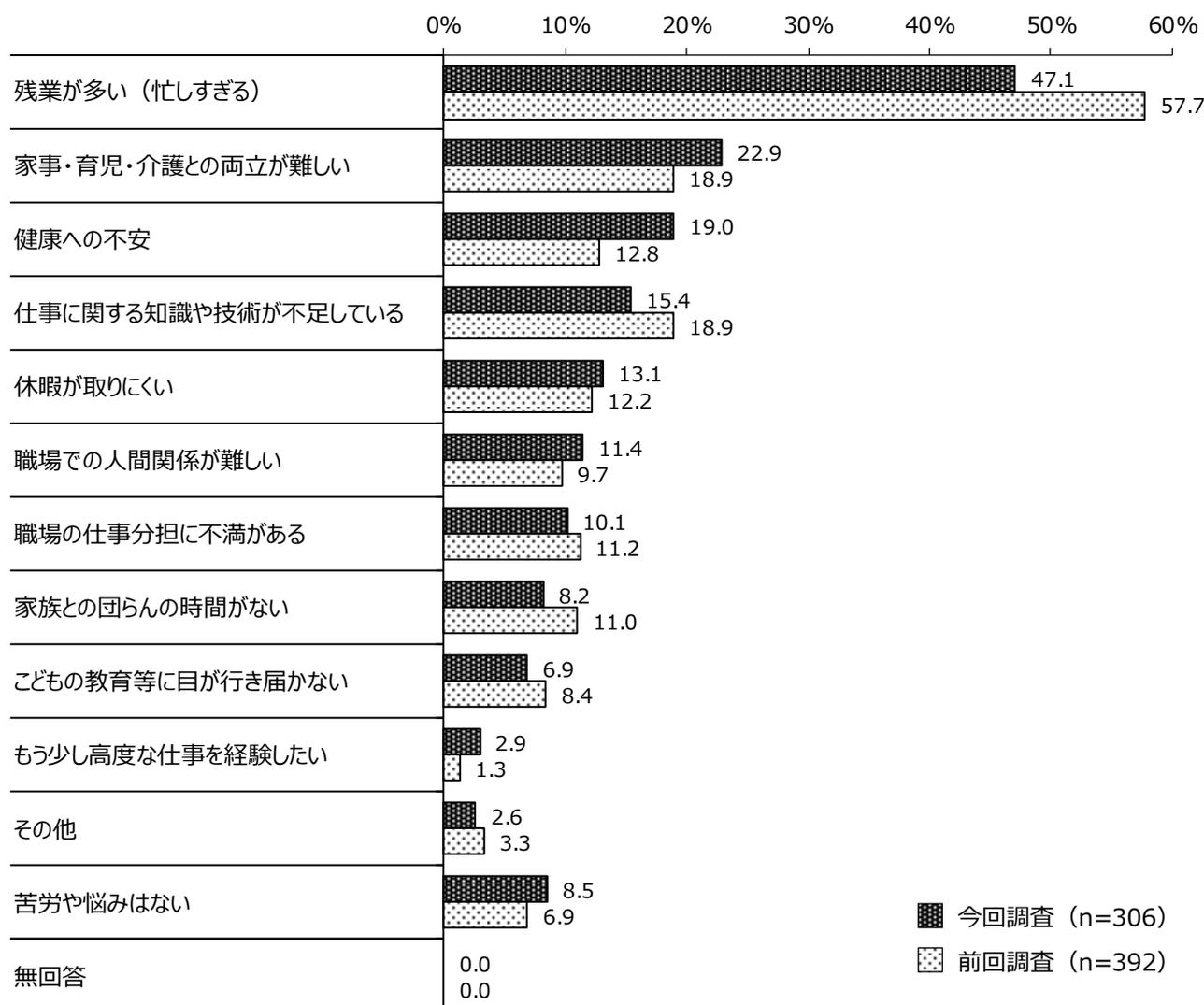
Q21 仕事を続けていくうえでの苦勞、悩みについて、次の中から該当するものを2つまで選んでください。

(○は2つまで)

「残業が多い（忙しすぎる）」が47.1%で最も高く、次いで「家事・育児・介護との両立が難しい」が22.9%、「健康への不安」が19.0%、「仕事に関する知識や技術が不足している」が15.4%となっている。一方、「苦勞や悩みはない」は8.5%となっている。

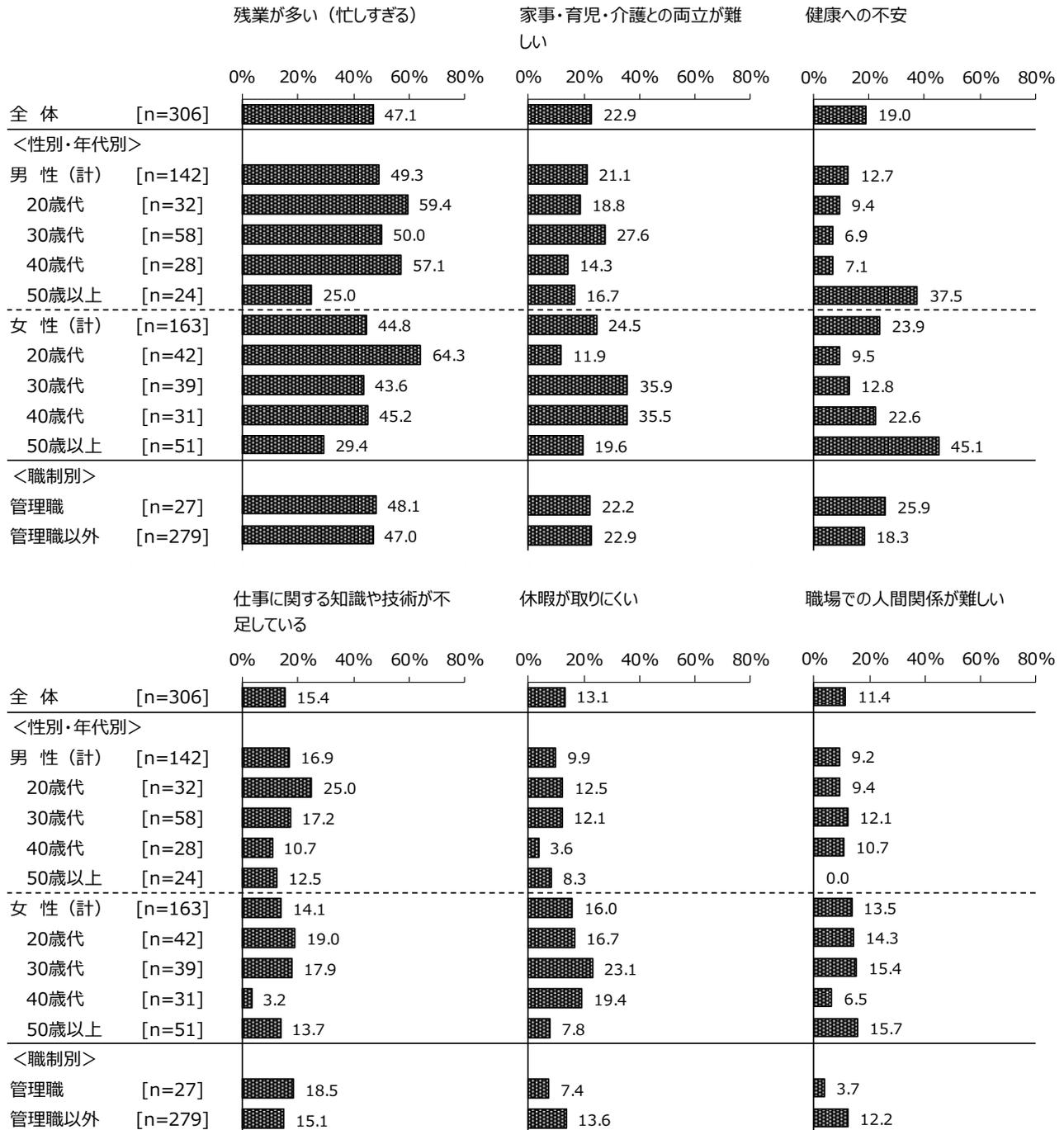
【前回（令和元年）との比較】

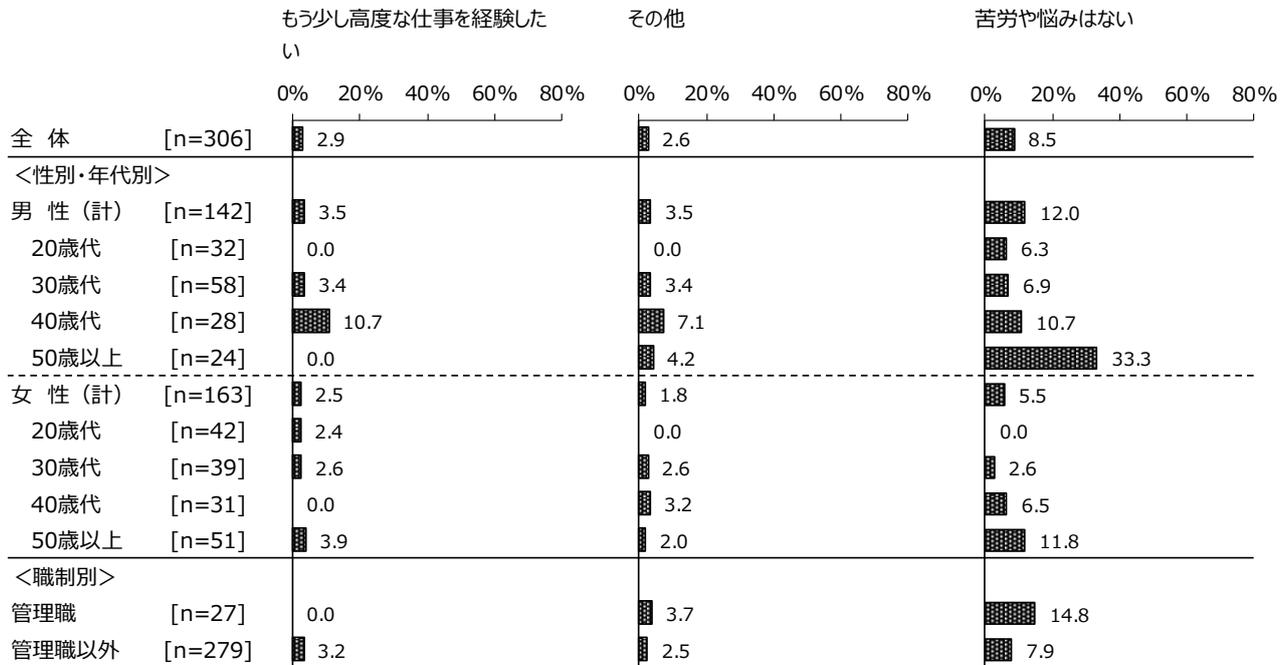
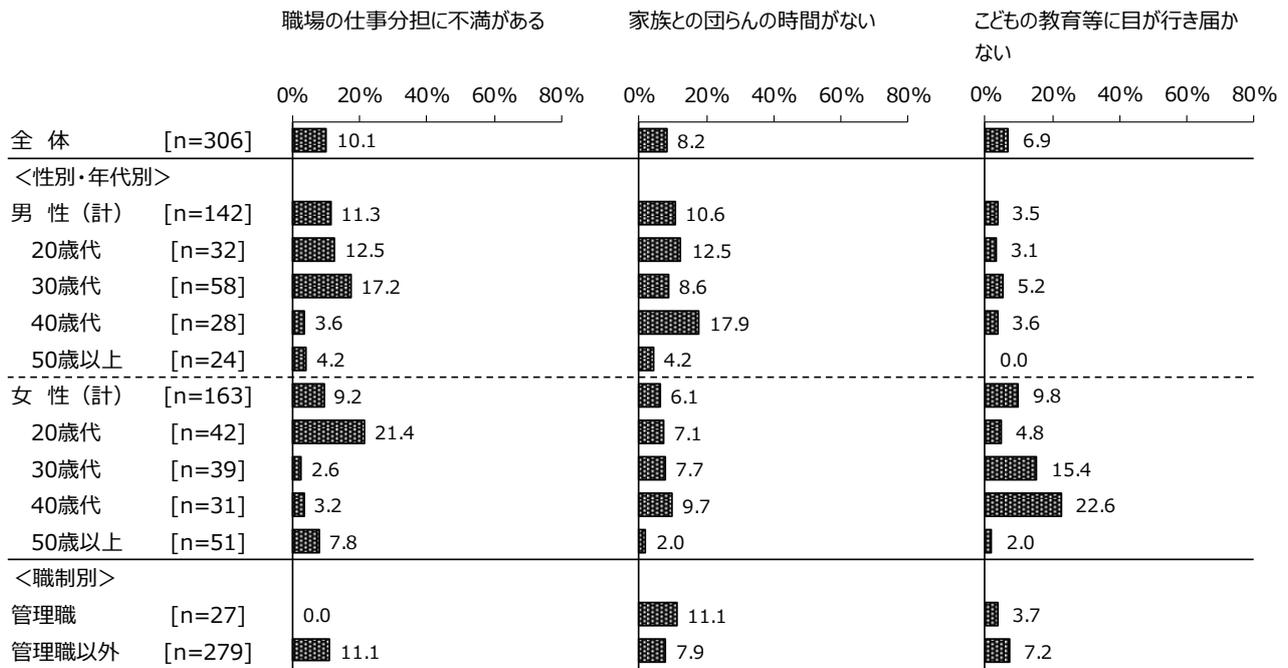
前回と比較すると、「健康への不安」が6.2ポイント増加する一方、「残業が多い（忙しすぎる）」は10.6ポイント減少している。



Q21 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男女とも 50 歳以上を除き「残業が多い（忙しすぎる）」が最も高く、特に 20 歳代は全体を 1 割以上上回っている。「残業が多い（忙しすぎる）」、「家族との団らんの時間がない」は男性が女性より 4.5 ポイント高く、前者は 20 歳代で男女とも全体を 1 割以上上回っている。一方、「健康への不安」、「休暇が取りにくい」、「こどもの教育等に目が行き届かない」は女性が男性を 6 ポイント以上上回り、「健康への不安」は男女 50 歳以上、「休暇が取りにくい」は女性 30～40 歳代、「こどもの教育等に目が行き届かない」は女性 30～40 歳代で、他の年代に比べ高くなっている。女性 30～40 歳代は「家事・育児・介護との両立が難しい」も全体を 1 割以上上回っている。





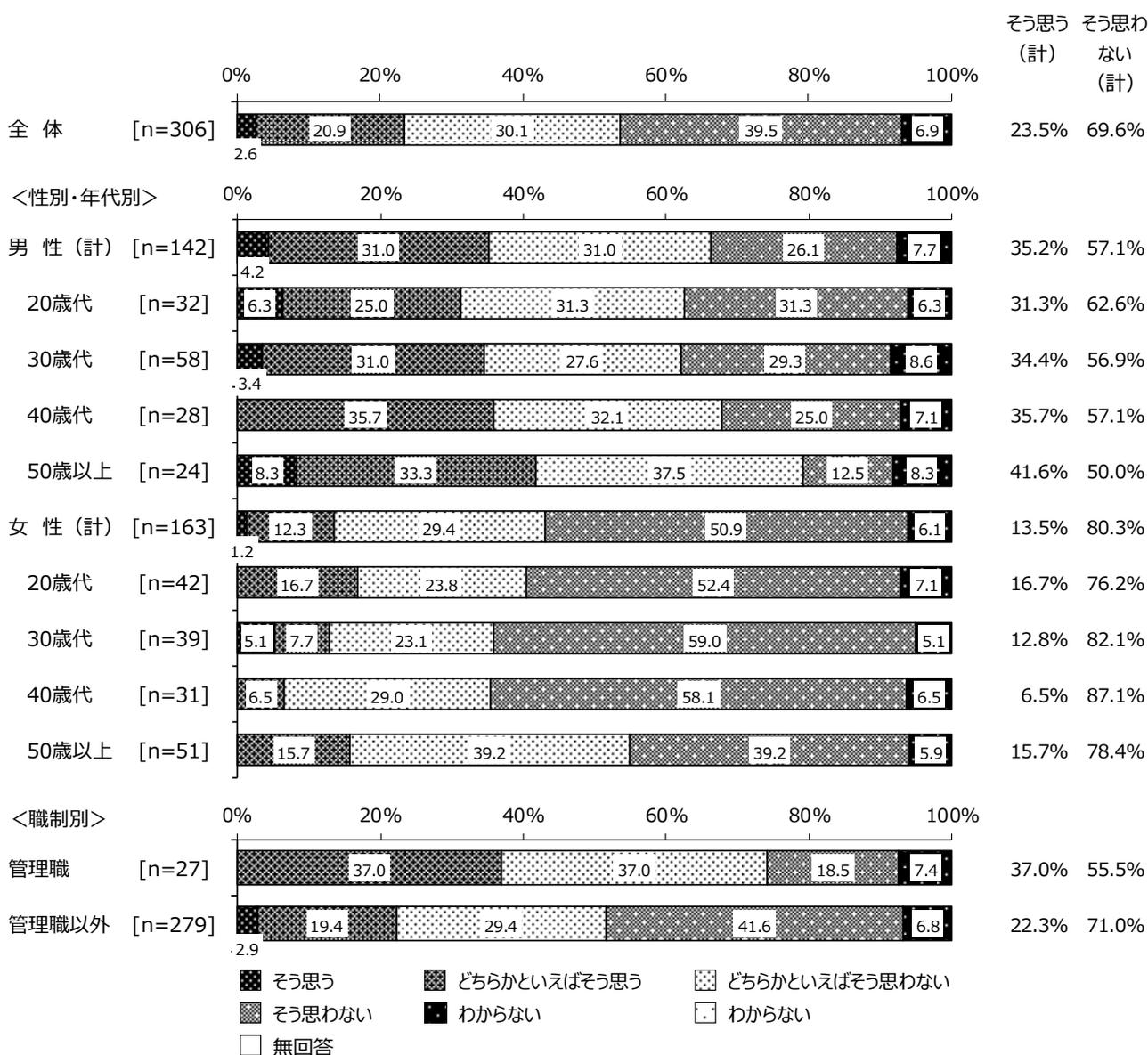
### Ⅲ 教育について

Q22 あなたは、こどもの教育における男女平等の意識についてどう思いますか。次のそれぞれの項目について、一番近い考え方の番号ひとつに○をつけてください。 (○はそれぞれ1つずつ)

#### Q22 ① 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい

全体では、「そう思わない」が39.5%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が30.1%、「どちらかといえばそう思う」が20.9%、「わからない」が6.9%、「そう思う」が2.6%となっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた「そう思う（計）」は23.5%、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた「そう思わない（計）」は69.6%となっている。

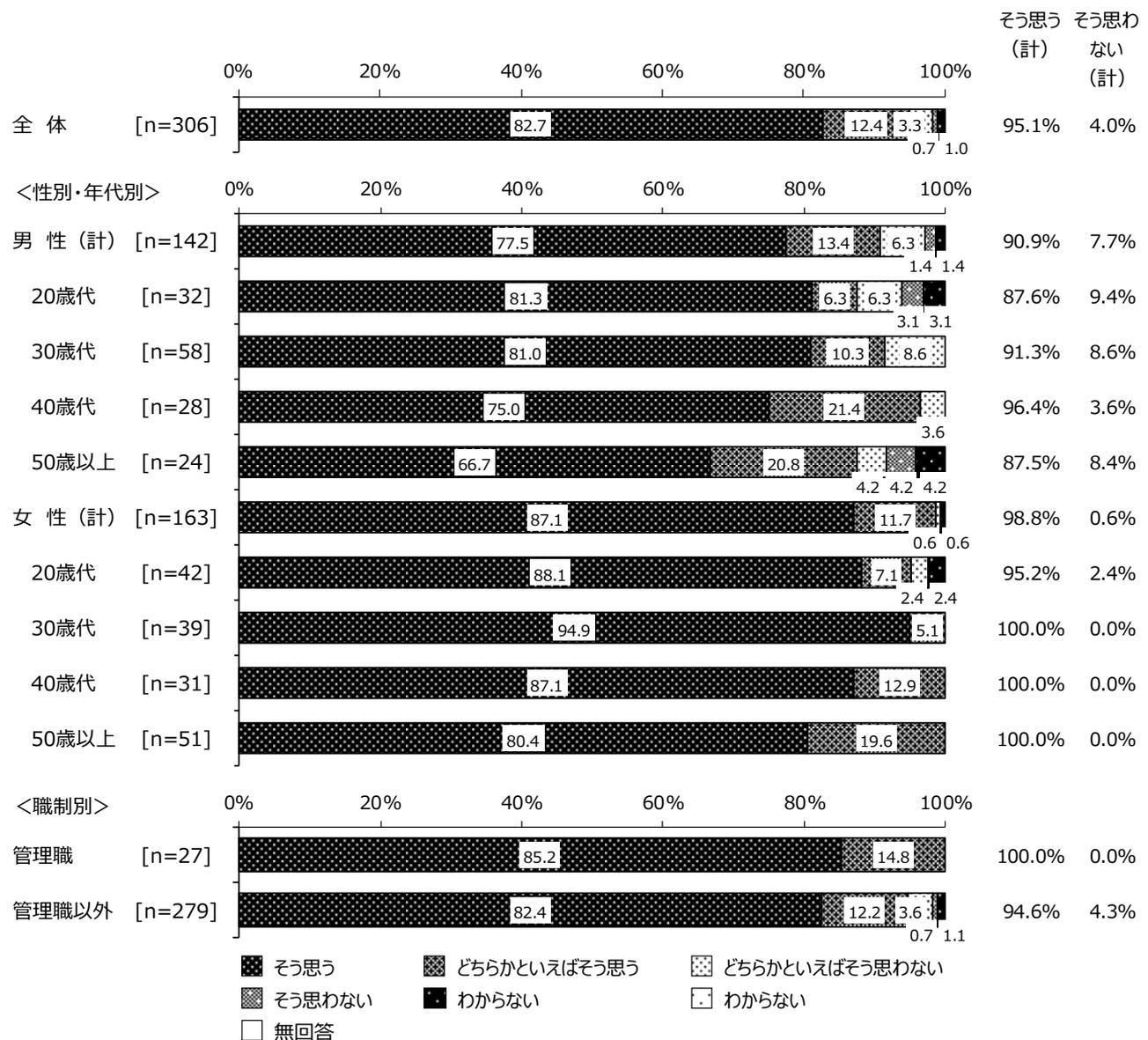
性別・年代別にみると、「そう思わない（計）」は女性（80.3%）が男性（57.1%）より23.2ポイント高く、男女ともすべての年代で5割以上となっている。一方、「そう思う（計）」は男性（35.2%）が女性（13.5%）より21.7ポイント高くなっている。



Q22 ② 性別にとらわれず、男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけることが必要である

全体では、「そう思う」が 82.7%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が 12.4%、「どちらかといえばそう思わない」が 3.3%、「わからない」が 1.0%、「そう思わない」が 0.7%となっている。「そう思う（計）」は 95.1%、「そう思わない（計）」は 4.0%となっている。

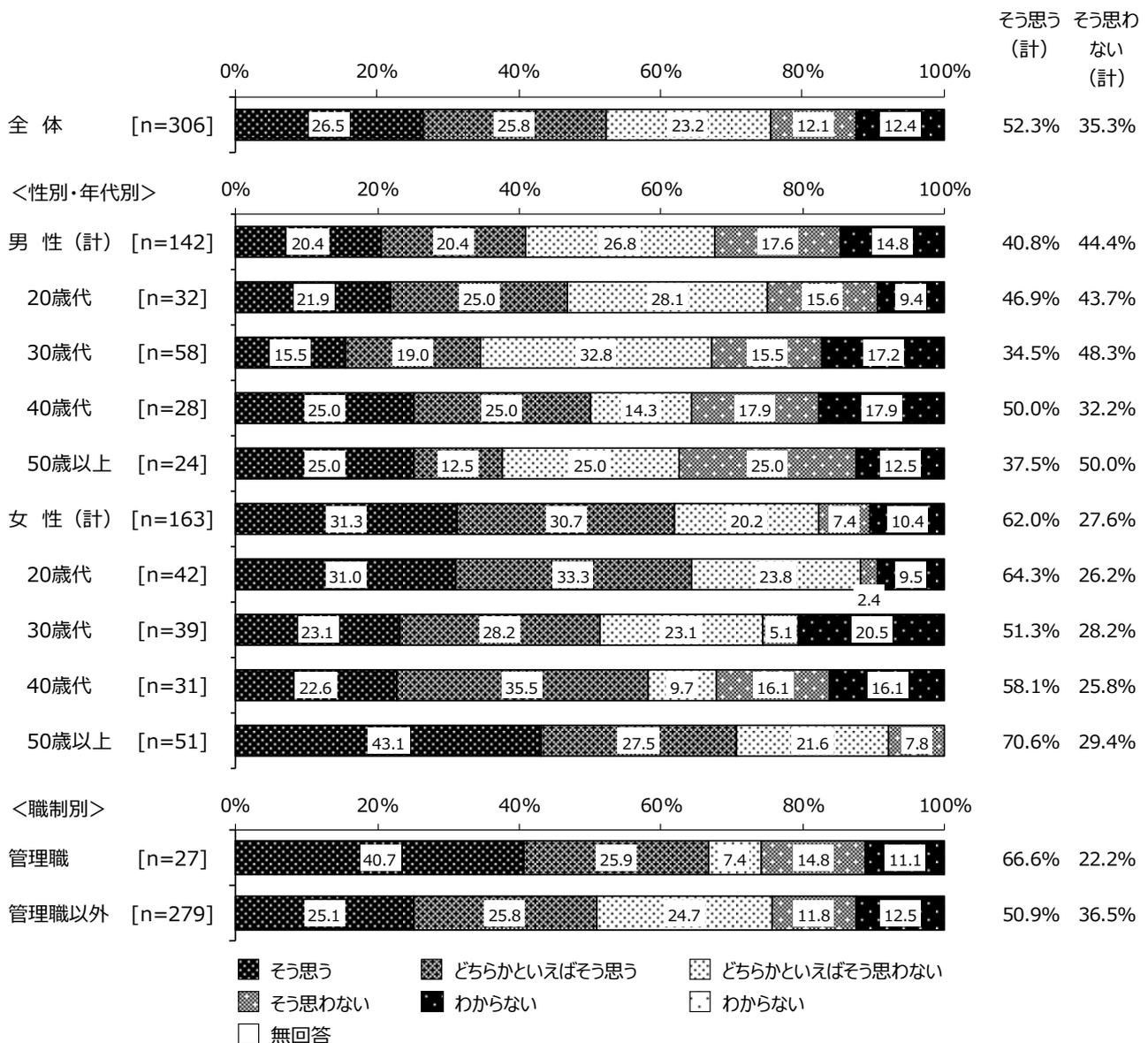
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「そう思う」が 6 割以上、「そう思う（計）」は 8 割以上となっており、女性 30 歳代以上は「そう思う（計）」が 100.0%となっている。



Q22 ③ 小学校や中学校で、教師が児童・生徒の名前を呼ぶときは、性別で「くん」「さん」を使い分けられない方がよい

全体では、「そう思う」が 26.5%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思う」が 25.8%、「どちらかといえばそう思わない」が 23.2%、「わからない」が 12.4%、「そう思わない」が 12.1%となっている。「そう思う（計）」は 52.3%、「そう思わない（計）」は 35.3%となっている。

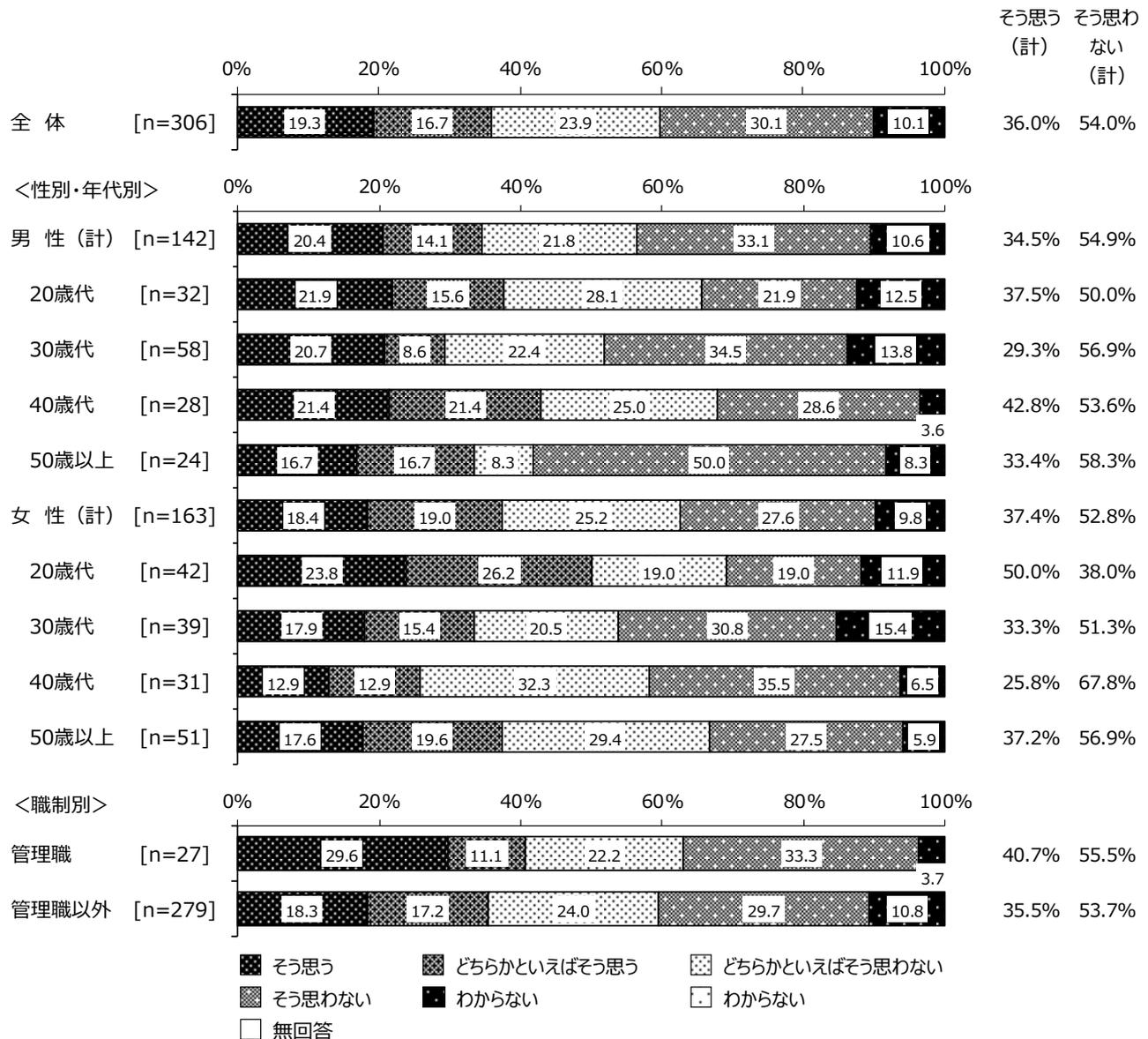
性別・年代別にみると、「そう思う（計）」は女性（62.0%）が男性（40.8%）より21.2ポイント高く、女性 50歳以上は 70.6%、女性 40歳代以下も5割以上となっている。一方、「そう思わない（計）」は男性（44.4%）が女性（27.6%）より 16.8ポイント高くなっている。男性は「そう思わない（計）」が「そう思う（計）」を 3.6ポイント上回っており、男性 30歳代は「そう思う（計）」が 34.5%と他の年代に比べ低く、「そう思わない（計）」（48.3%）が 13.8ポイント高くなっている。



Q22 ④ 小学校や中学校で、名簿について男女で分けず、男女混合の名簿を使用する方がよい

全体では、「そう思わない」が 30.1%で最も高く、次いで「どちらかといえばそう思わない」が 23.9%、「そう思う」が 19.3%、「どちらかといえばそう思う」が 16.7%、「わからない」が 10.1%となっている。「そう思う（計）」は 36.0%、「そう思わない（計）」は 54.0%となっている。

性別・年代別にみると、女性 20 歳代を除き「そう思わない（計）」が 5 割以上、女性 40 歳代は 67.8%となっている。一方、女性 20 歳代は「そう思わない（計）」が 38.0%と他の年代に比べ低く、「そう思う（計）」（50.0%）が 12.0 ポイント高くなっている。

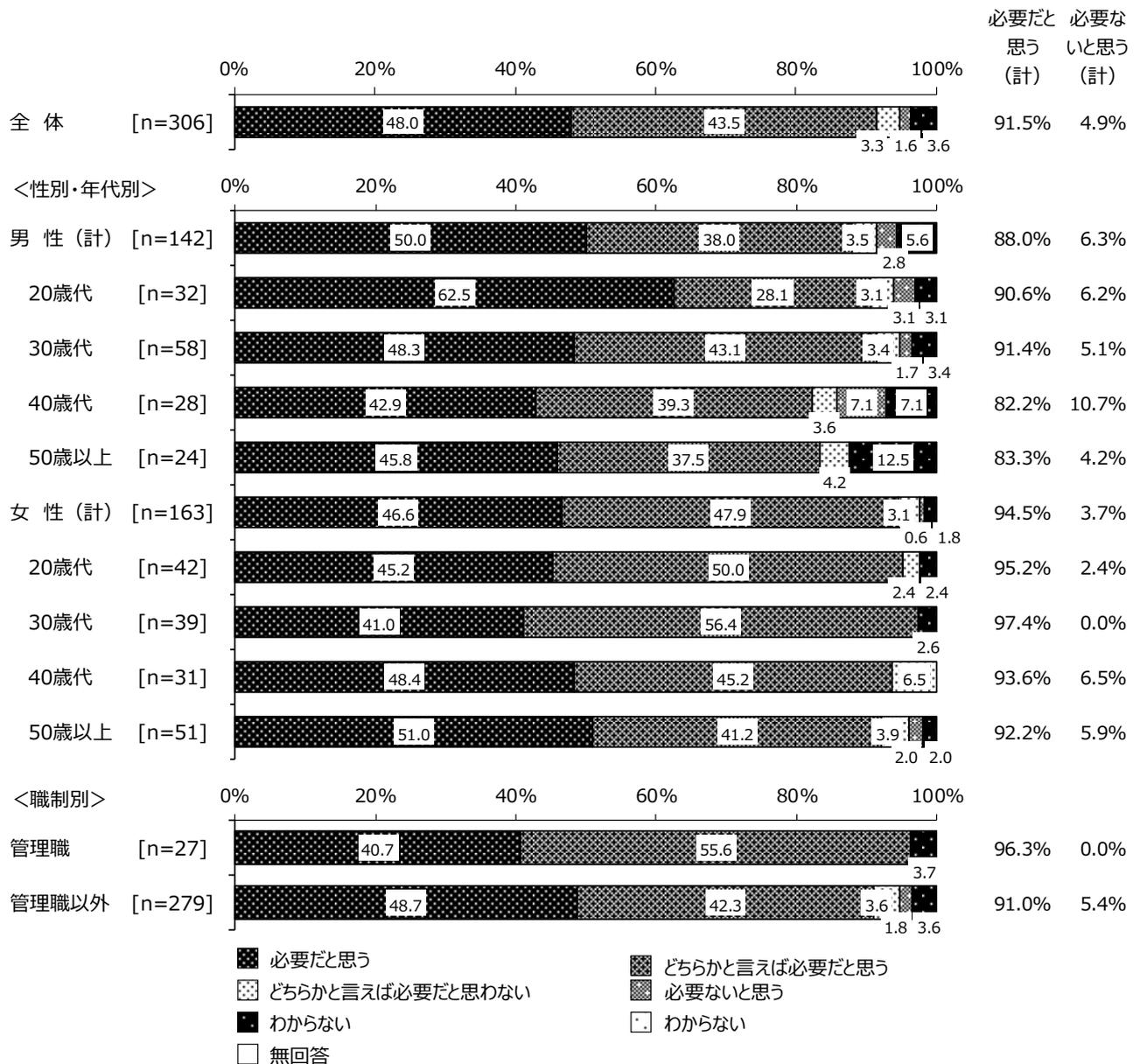


Q23 子どもへの性の多様性に関する教育の必要性について、どの程度必要だと思いますか。

一番近い考え方の番号に○をつけてください。(○は1つ)

全体では、「必要だと思う」が48.0%で最も高く、次いで「どちらかと言えば必要だと思う」が43.5%、「わからない」が3.6%、「どちらかと言えば必要だと思わない」が3.3%、「必要ないと思う」が1.6%となっている。「必要だと思う」と「どちらかと言えば必要だと思う」を合わせた「必要だと思う(計)」は91.5%、「必要ないと思う」と「どちらかと言えば必要だと思わない」を合わせた「必要ないと思う(計)」は4.9%となっている。

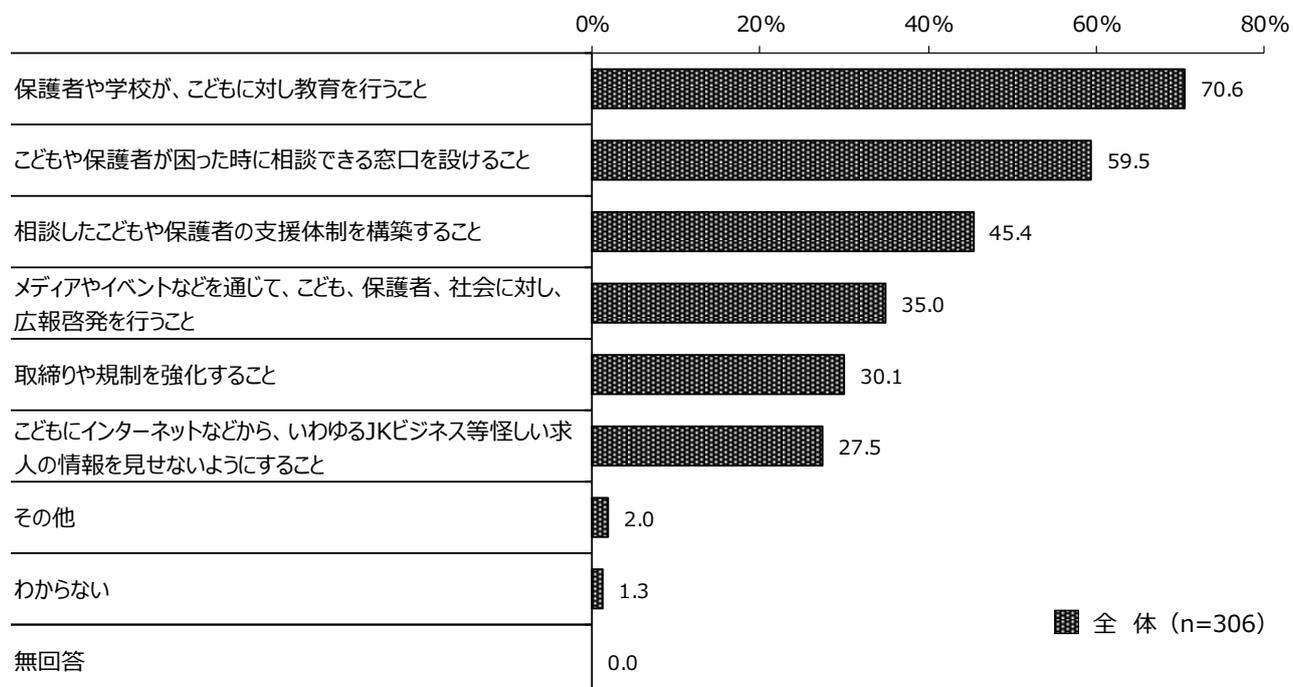
性別・年代別にみると、「必要だと思う(計)」は女性(94.5%)が男性(88.0%)より6.5ポイント高く、男女ともすべての年代で8割以上となっている。



Q24 あなたは子どもを性被害から守るためには、どのようなことが必要だと思いますか。

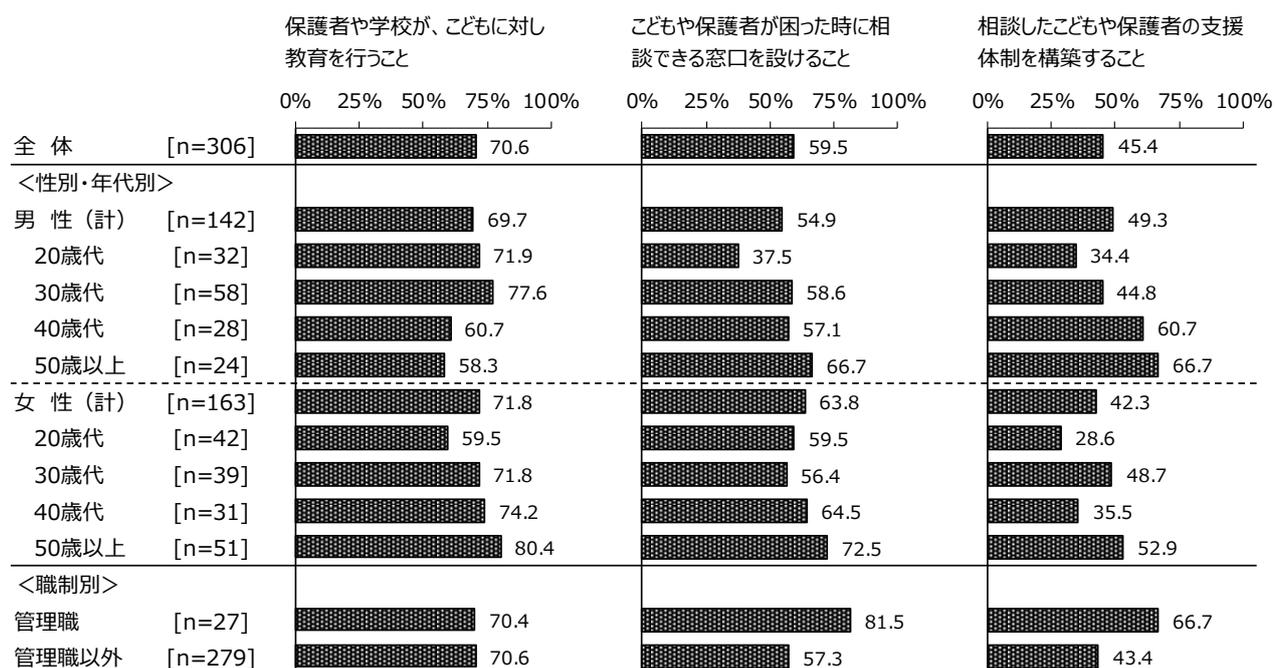
この中からあてはまる番号すべてに○をつけてください。(○はいくつでも可)

「保護者や学校が、子どもに対し教育を行うこと」が70.6%で最も高く、次いで「子どもや保護者が困った時に相談できる窓口を設けること」が59.5%、「相談した子どもや保護者の支援体制を構築すること」が45.4%、「メディアやイベントなどを通じて、子ども、保護者、社会に対し、広報啓発を行うこと」が35.0%となっている。



Q24 <性別・年代別・職制別>

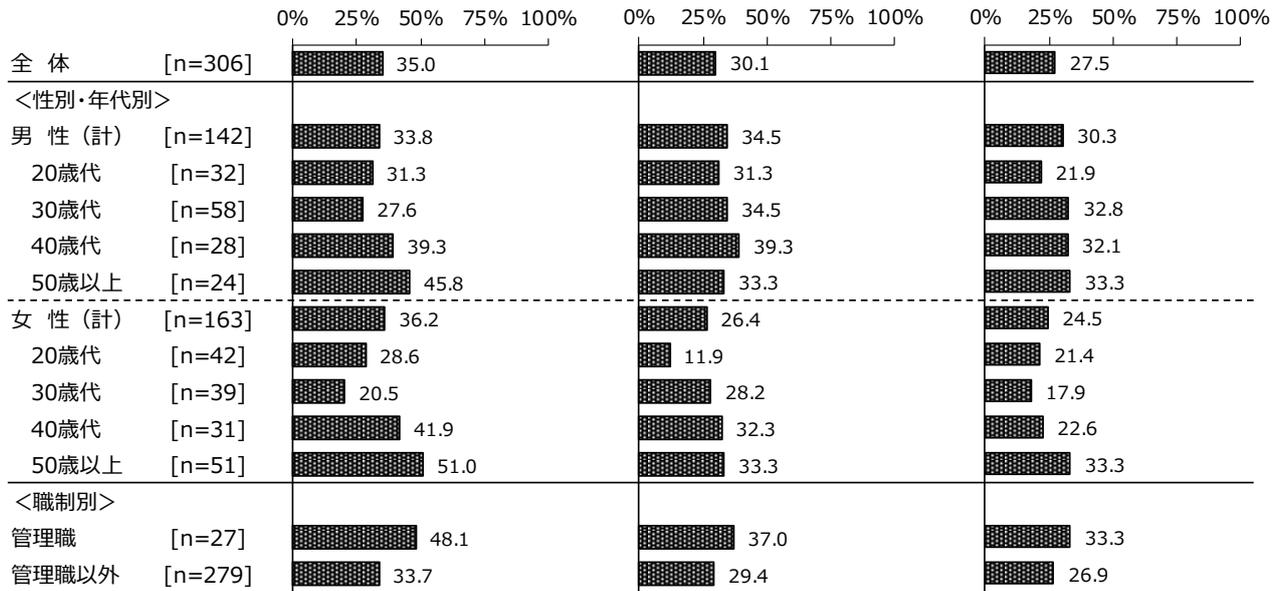
性別・年代別にみると、男女とも「保護者や学校が、子どもに対し教育を行うこと」が最も高く、すべての年代で5割以上となっている。女性は年代が上がるにつれ「保護者や学校が、子どもに対し教育を行うこと」が増加する傾向となっているが、男性は30歳代以下で7割台と高くなっている。また、「子どもや保護者が困った時に相談できる窓口を設けること」は女性（63.8%）が男性（54.9%）より8.9ポイント高く、男性20歳代を除き5割以上となっている。一方、「取締りや規制を強化すること」、「相談した子どもや保護者の支援体制を構築すること」、「子どもにインターネットなどから、いわゆるJKビジネス等怪しい求人の情報を見せないようにすること」は、男性が女性より5ポイント以上高くなっている。



メディアやイベントなどを通じて、  
子ども、保護者、社会に対し、広  
報啓発を行うこと

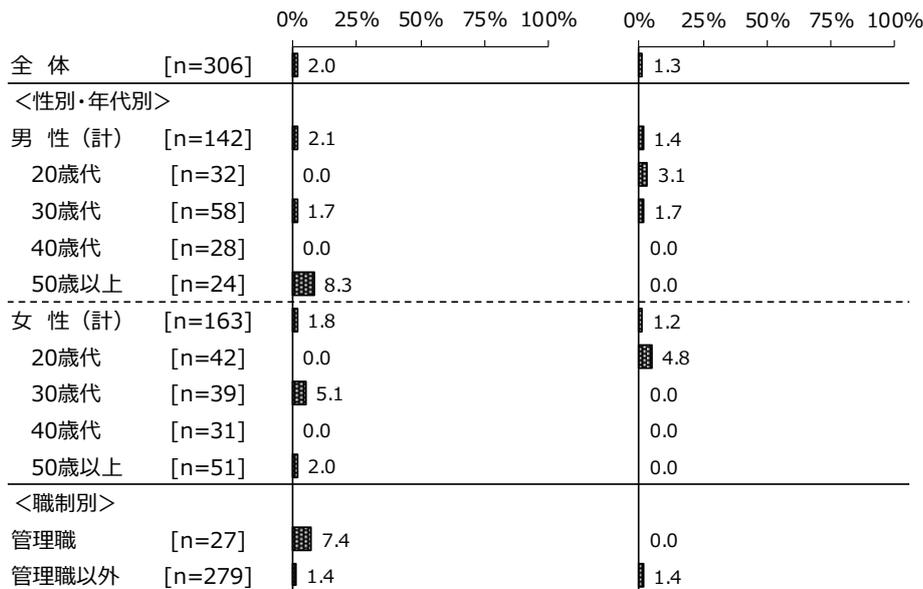
取締りや規制を強化すること

子どもにインターネットなどから、い  
わゆるJKビジネス等怪しい求人  
の情報を見せないようにすること



その他

わからない



## IV 職場におけるハラスメントについて

Q25 「職場におけるセクシュアルハラスメント防止に関する要綱」、「職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱」を県が定めていますが、あなたはハラスメントの相談窓口があるのを知っていますか。

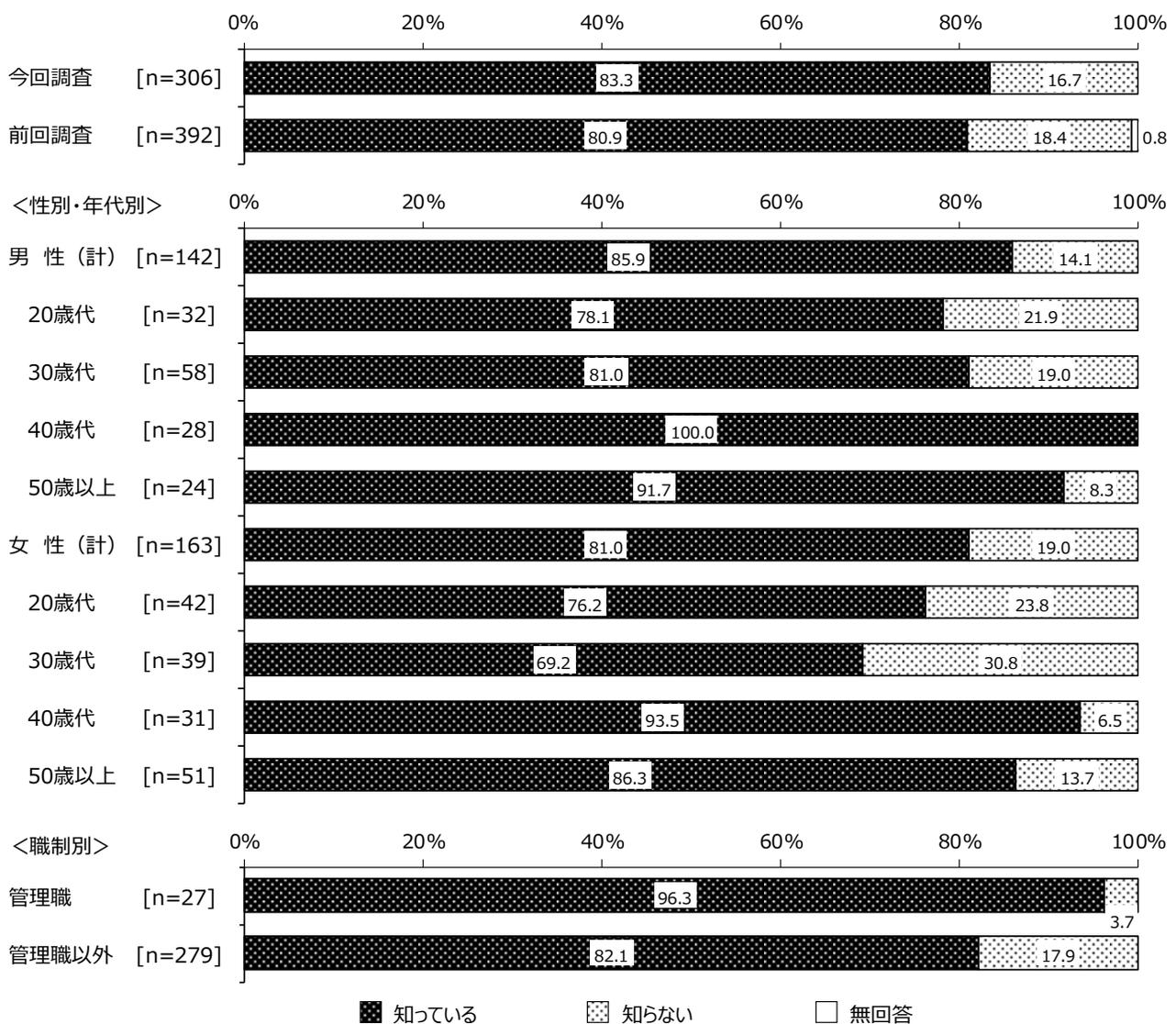
(○は1つ)

全体では、「知っている」が83.3%、「知らない」が16.7%となっている。

性別・年代別にみると、「知っている」は男性（85.9%）が女性（81.0%）より4.9ポイント高く、女性30歳代を除き7割以上となっている。一方、女性30歳代は69.2%と、全体より14.1ポイント低くなっている。

### 【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、概ね同様の傾向となっている。



Q26 あなたは昨年度、職場で次のようなハラスメントを受けたことがありますか。

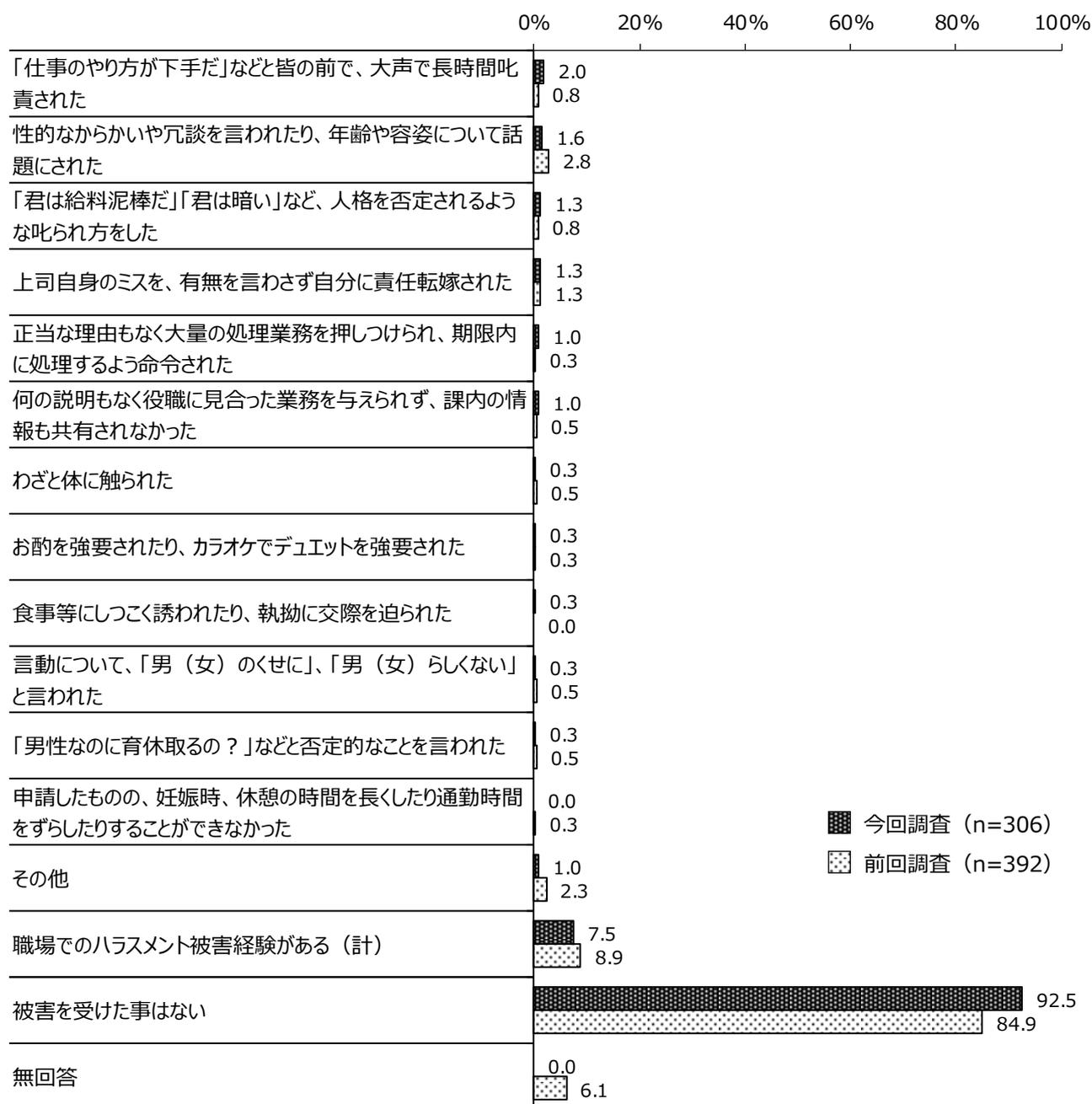
該当するものをすべて選んでください。(○はいくつでも可)

「職場でのハラスメント被害経験がある(計)」が7.5%、「被害を受けた事はない」が92.5%となっている。

ハラスメントの内容は、『「仕事のやり方が下手だ」などと皆の前で、大声で長時間叱責された』が2.0%、『性的なからかいや冗談を言われたり、年齢や容姿について話題にされた』が1.6%などとなっており、すべての項目が5%未満となっている。

【前回(令和元年)との比較】

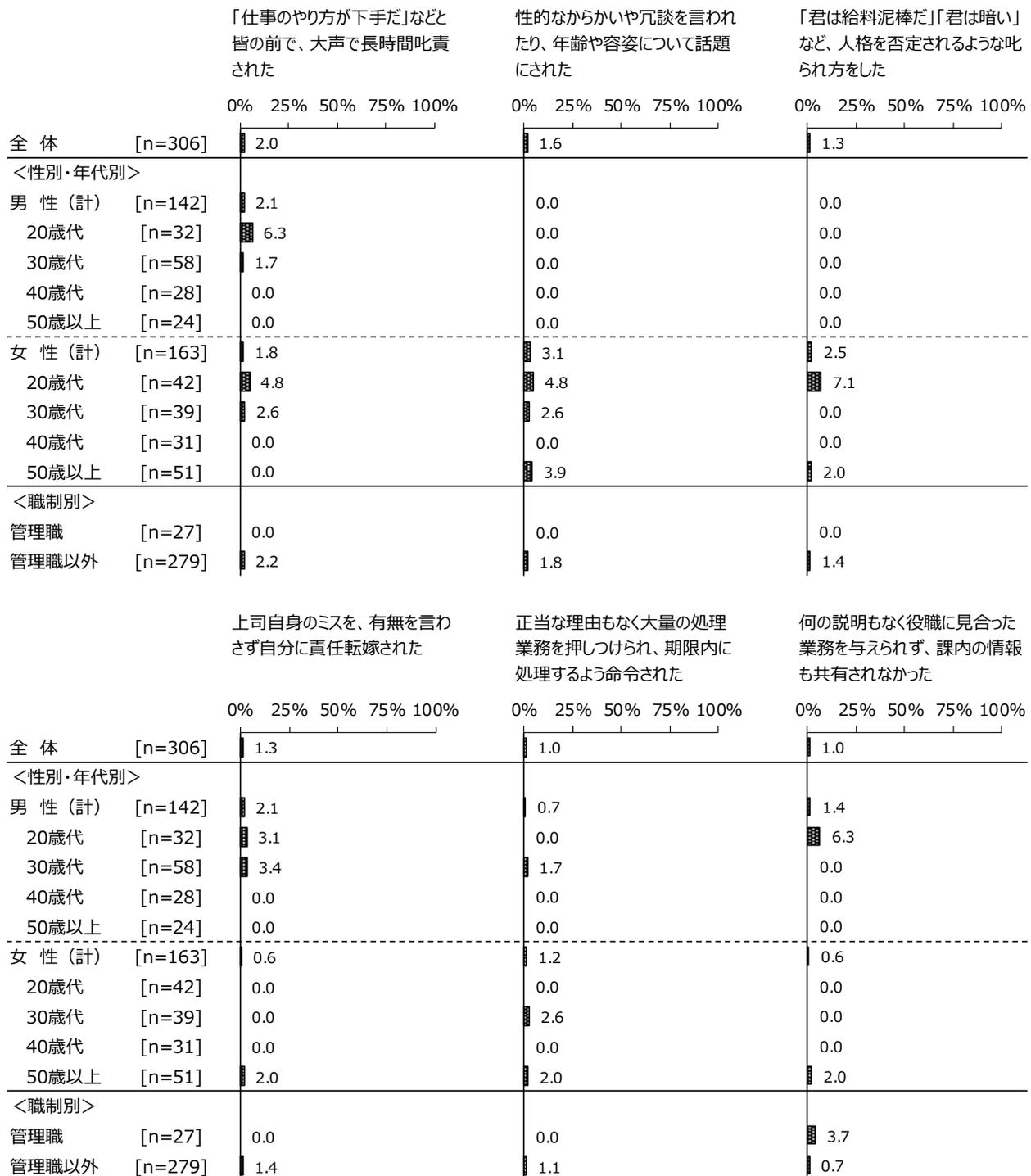
前回と比較すると、「被害を受けた事はない」が7.6ポイント増加している。

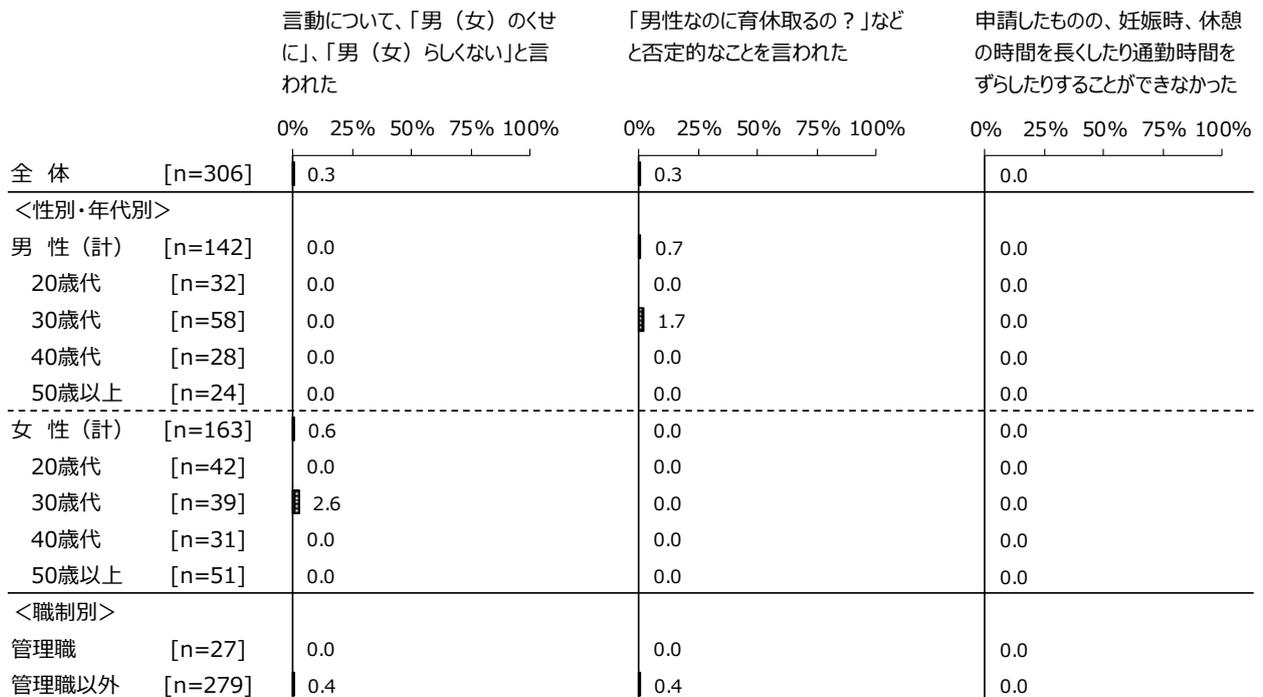
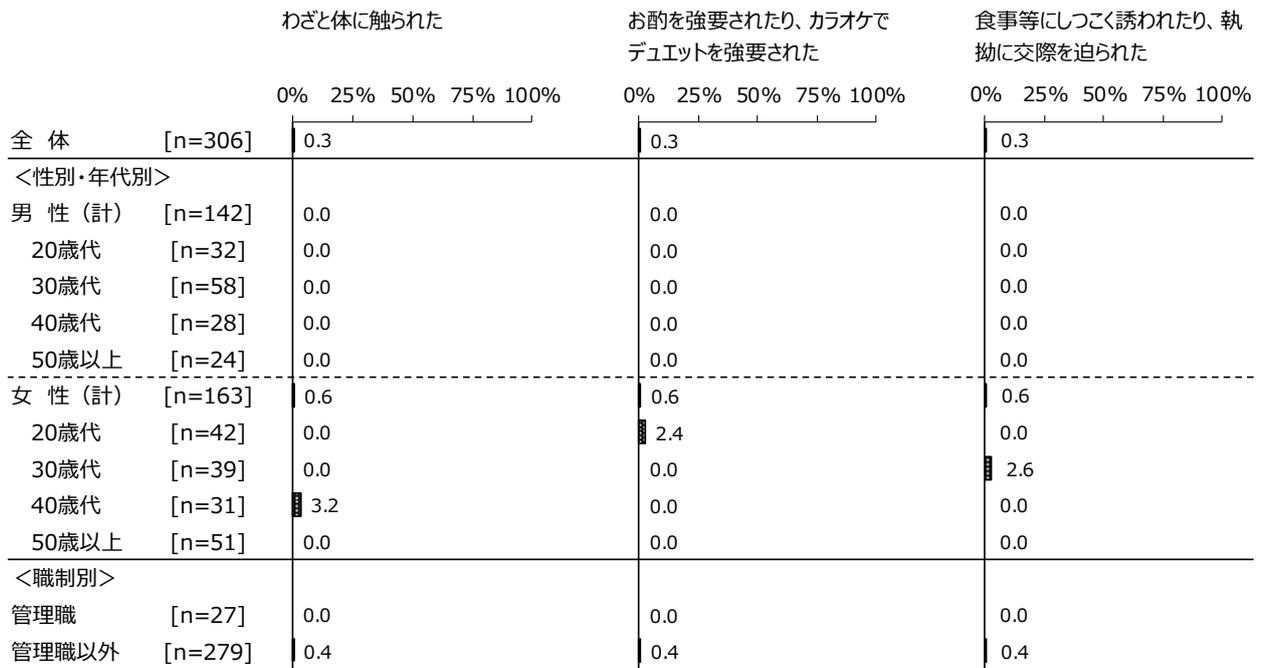


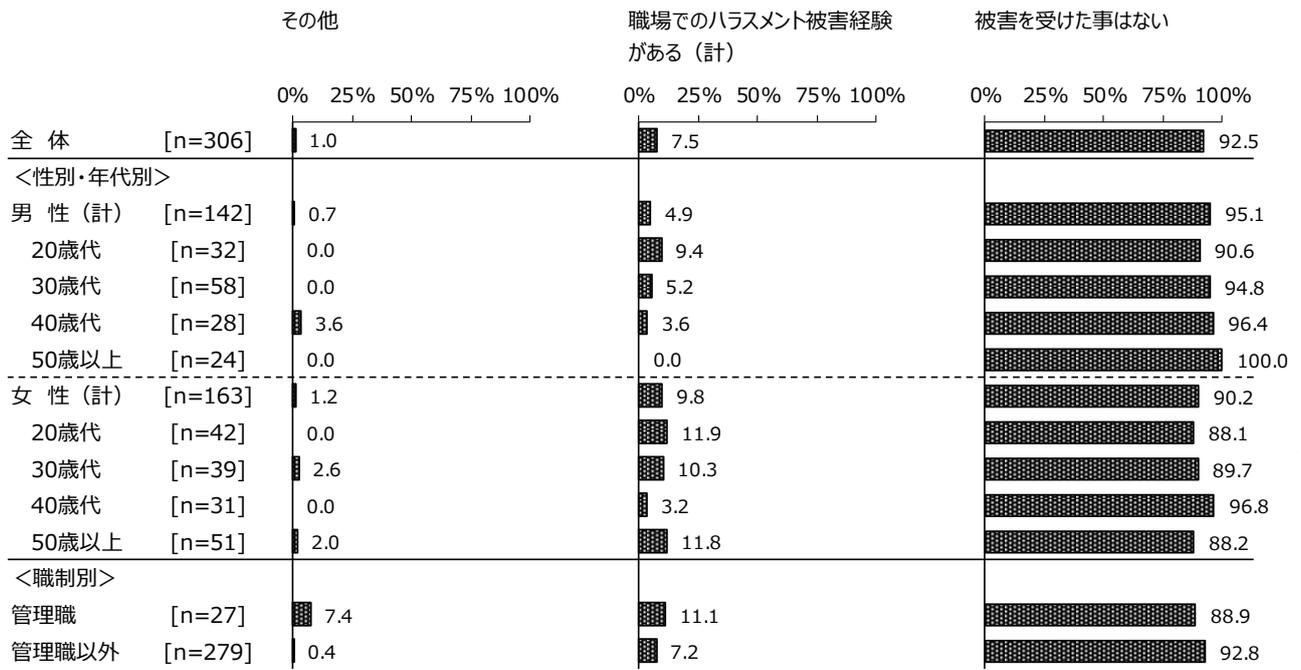
Q26 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、「職場でのハラスメント被害経験がある（計）」は女性（9.8%）が男性（4.9%）より4.9ポイント高く、女性20～30歳代、50歳以上で1割台となっている。

ハラスメントの内容は、『「仕事のやり方が下手だ」などと皆の前で、大声で長時間叱責された』、『何の説明もなく役職に見合った業務を与えられず、課内の情報も共有されなかった』は男性20歳代で各6.3%、『「君は給料泥棒だ」「君は暗い」など、人格を否定されるような叱られ方をした』は女性20歳代で7.1%となっている。女性20歳代は『「仕事のやり方が下手だ」などと皆の前で、大声で長時間叱責された』、『性的なからかいや冗談を言われたり、年齢や容姿について話題にされた』も各4.8%と、他の年代に比べ高くなっている。







Q27 ひとつ前の質問で「被害を受けた事はない」以外を選択した方に伺います。

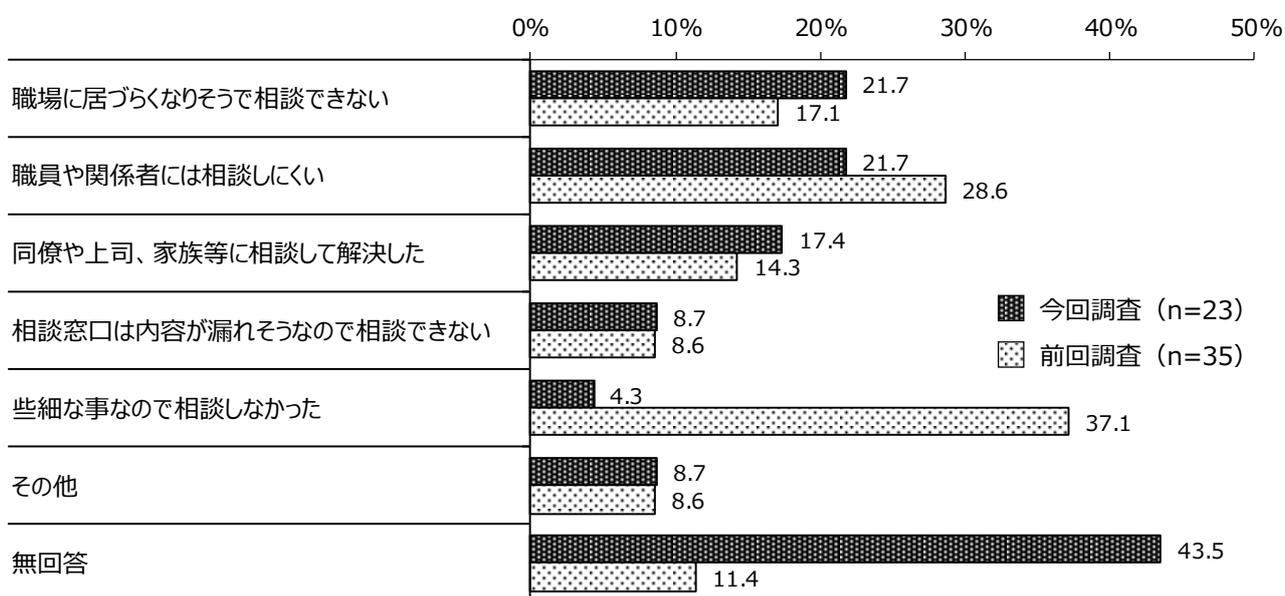
昨年度のハラスメントの相談窓口である苦情相談員へ相談されなかった理由はなぜですか。

該当するものをすべて選んでください。（○はいくつでも可）

「職場に居づらくなりそうで相談できない」と「職員や関係者には相談しにくい」が各 21.7%で最も高く、次いで「同僚や上司、家族等に相談して解決した」が 17.4%、「相談窓口は内容が漏れそうなので相談できない」が 8.7%、「些細な事なので相談しなかった」が 4.3%となっている。

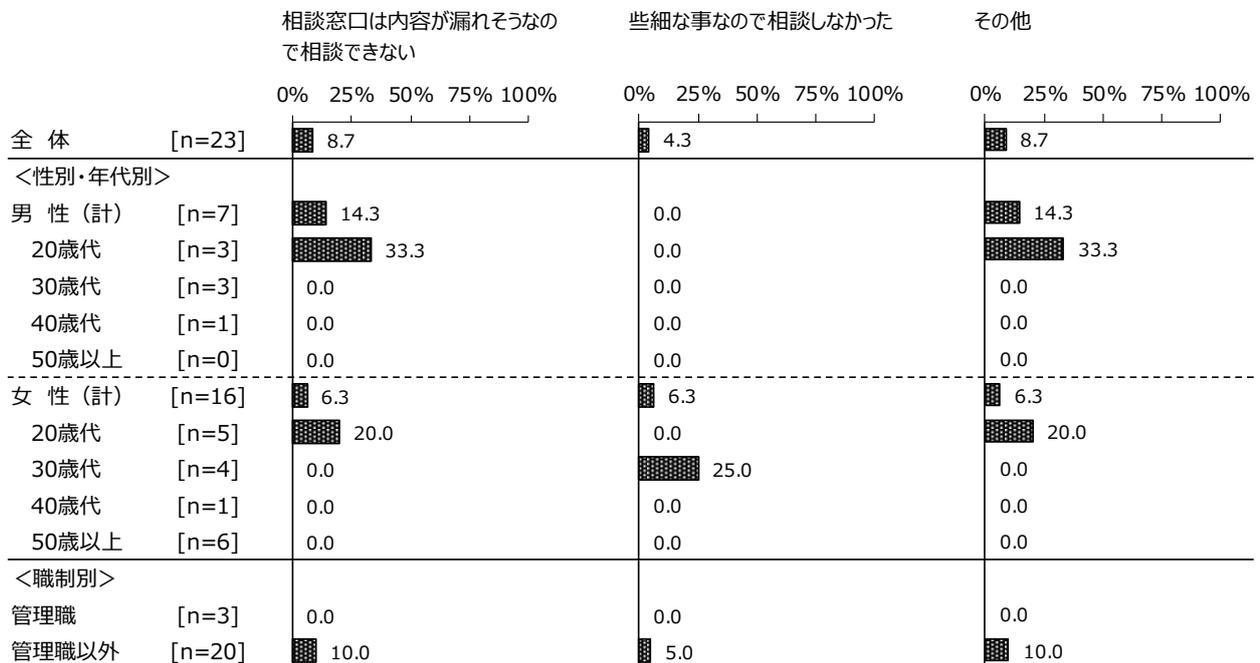
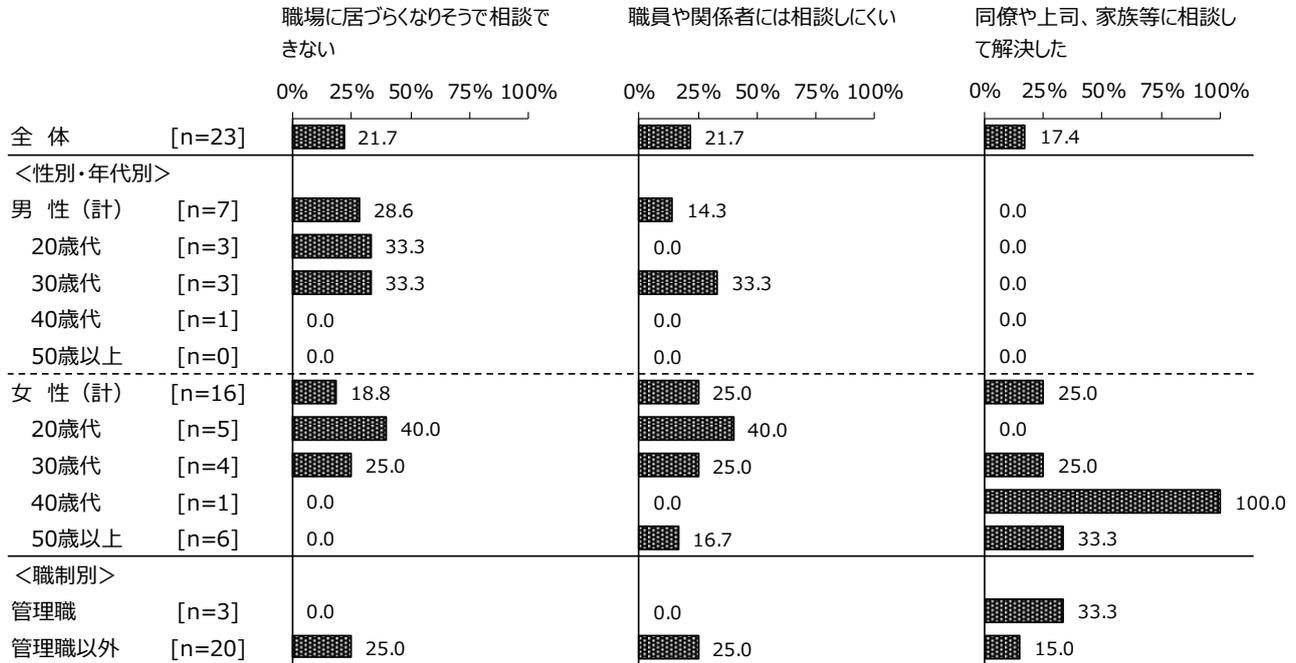
#### 【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、前回最も高かった「些細な事なので相談しなかった」は 32.8 ポイント減少し、「職員や関係者には相談しにくい」も 6.9 ポイント減少している。



Q27 <性別・年代別・職制別>

性別・年代別にみると、男性は「職場に居づらくなりそうで相談できない」(28.6%)が最も高く、女性は「職員や関係者には相談しにくい」と「同僚や上司、家族等に相談して解決した」(各25.0%)が最も高くなっている。



## V 男女共同参画に対する意識について

Q28 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはその考え方についてどう思いますか。

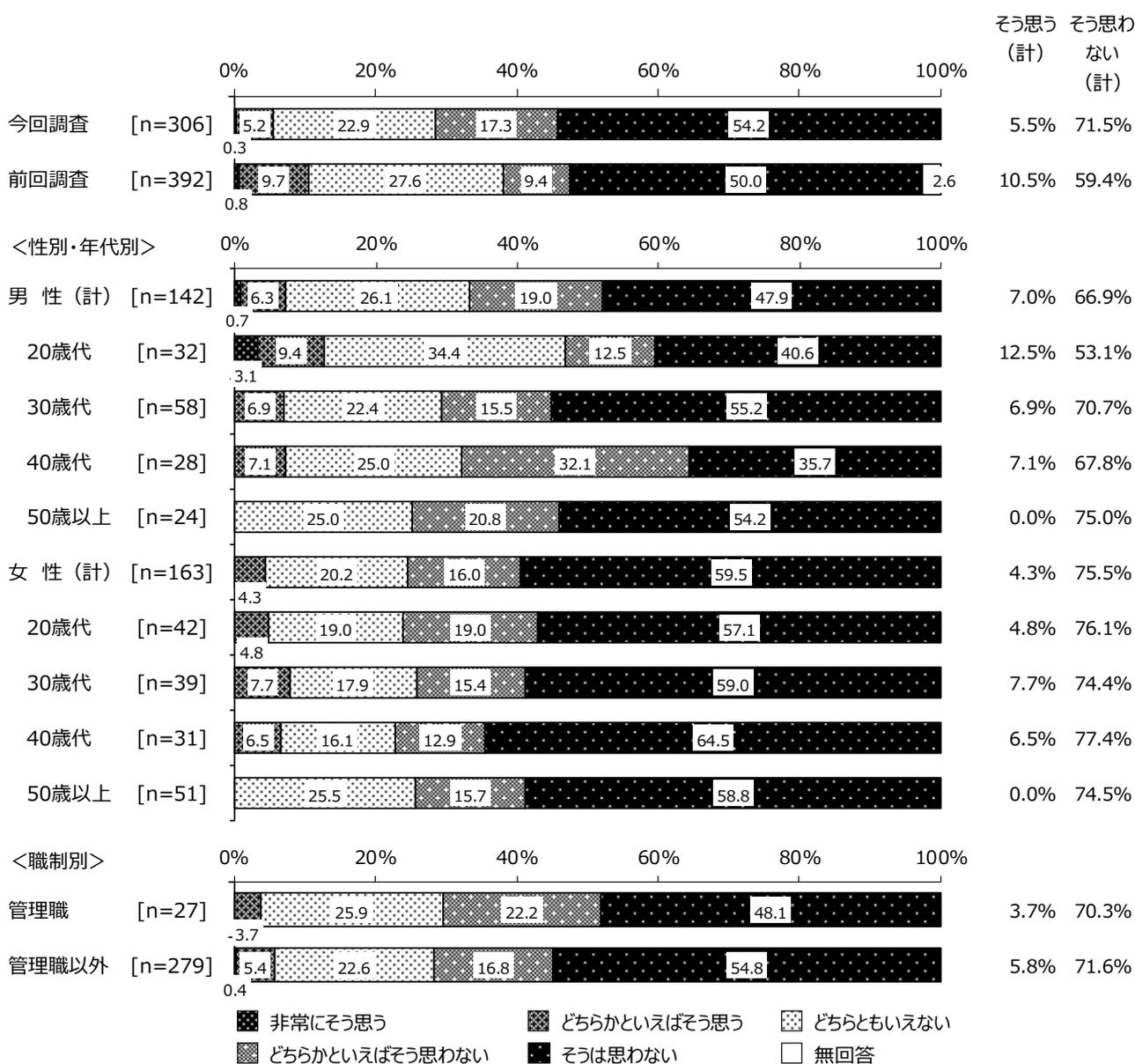
(〇は1つ)

全体では、「そうは思わない」が 54.2%で最も高く、次いで「どちらとも言えない」が 22.9%、「どちらかといえばそう思わない」が 17.3%、「どちらかといえばそう思う」が 5.2%、「非常にそう思う」が 0.3%となっている。「非常にそう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた「そう思う（計）」は 5.5%、「そうは思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた「そう思わない（計）」は 71.5%となっている。

性別・年代別にみると、「そう思わない（計）」は女性（75.5%）が男性（66.9%）より 8.6 ポイント高く、男性 20 歳代、40 歳代を除き 7 割台となっている。一方、「そう思う（計）」は男性 20 歳代が 12.5%で最も高くなっている。

### 【前回（令和元年）との比較】

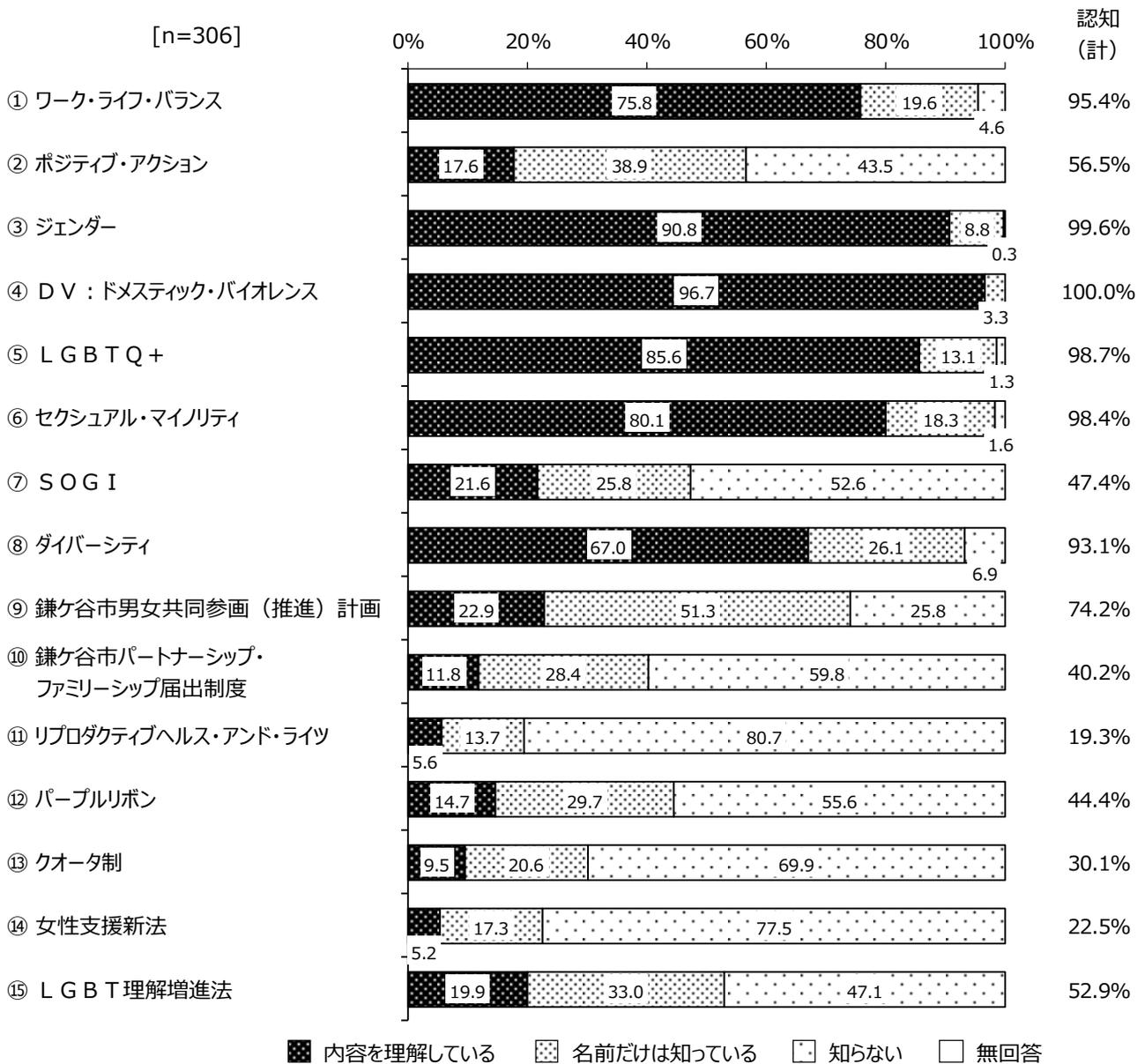
前回と比較すると、「そう思わない（計）」が 12.1 ポイント増加する一方、「そう思う（計）」は 5.0 ポイント減少している。



Q29 次の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものすべてを選んでください。

(○はそれぞれ1つずつ)

「内容を理解している」と「名前だけは知っている」を合わせた「認知（計）」は、『DV：ドメスティック・バイオレンス』が100.0%で最も高く、次いで『ジェンダー』が99.6%、『LGBTQ+』が98.7%、『セクシュアル・マイノリティ』が98.4%、『ワーク・ライフ・バランス』が95.4%、『ダイバーシティ』が93.1%となっており、15項目中6項目で「認知（計）」が9割以上となっている。また、『鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画』（74.2%）など3項目も「認知（計）」が5割以上となっている。一方、『リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ』、『女性支援新法』、『クォータ制』、『鎌ヶ谷市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度』、『パープルリボン』、『SOGI』の6項目は、「知らない」が5割以上となっている。



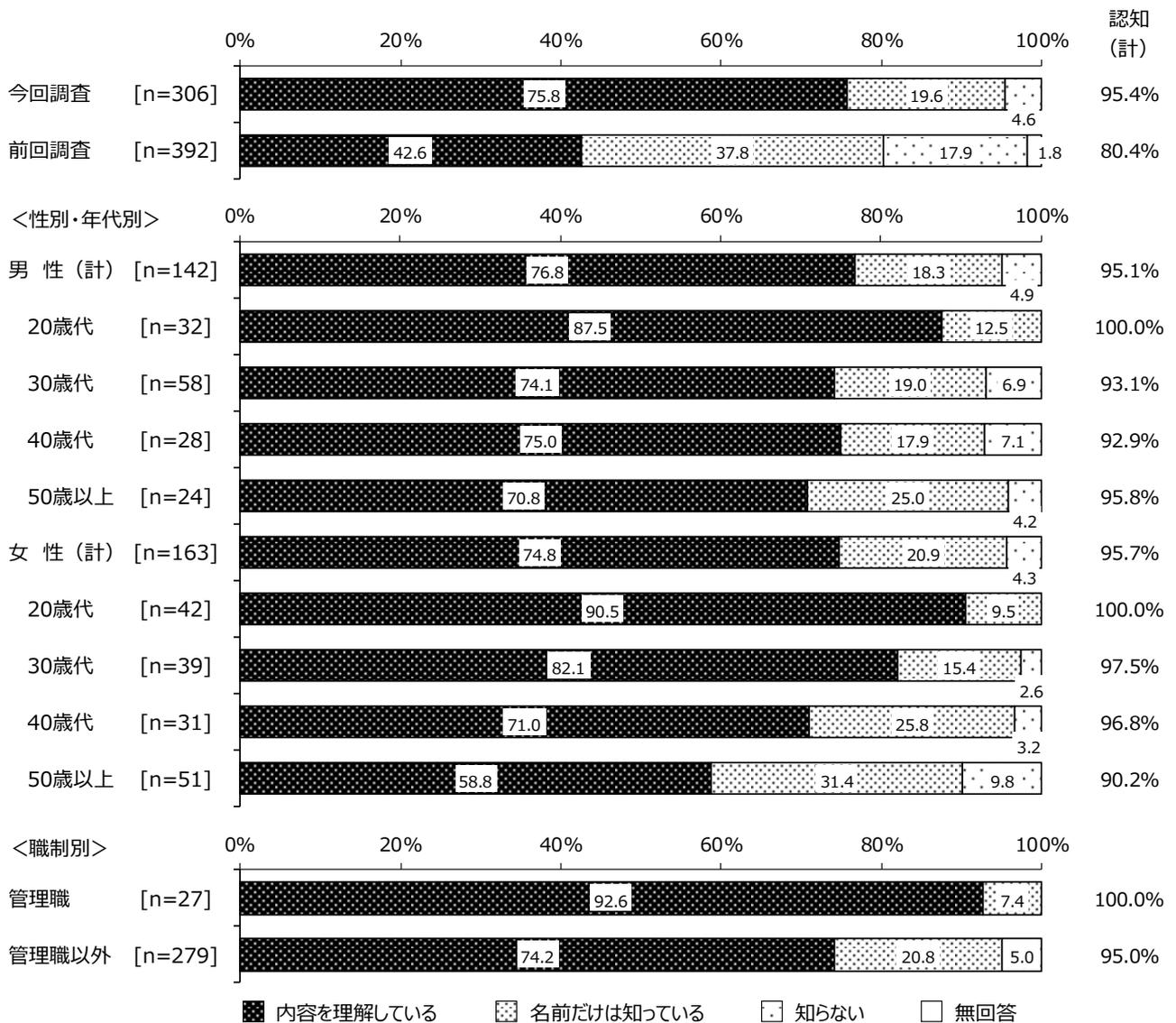
Q29 ① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

全体では、「内容を理解している」が 75.8%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 19.6%、「知らない」が 4.6%となっている。「認知（計）」は 95.4%となっている。

性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「認知（計）」が9割以上となっている。「内容を理解している」は女性 50歳以上（58.8%）を除き7割以上となっているが、女性は年代が上がるにつれ減少する傾向となっている。

【前回（令和元年）との比較】

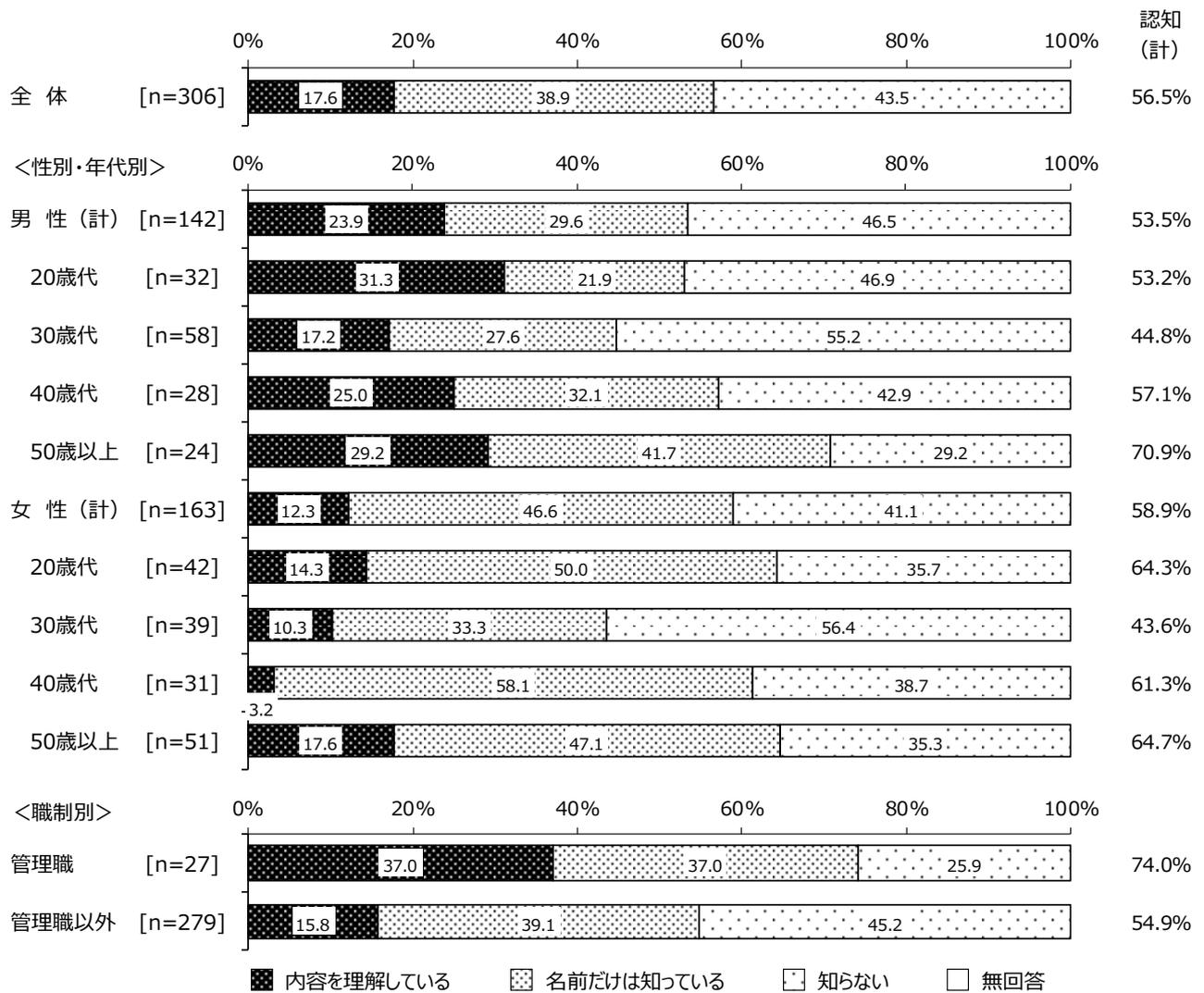
前回と比較すると、「内容を理解している」は 33.2 ポイント、「認知（計）」は 15.0 ポイント増加している。



Q29 ② ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

全体では、「知らない」が 43.5%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 38.9%、「内容を理解している」が 17.6%となっている。「認知（計）」は 56.5%となっている。

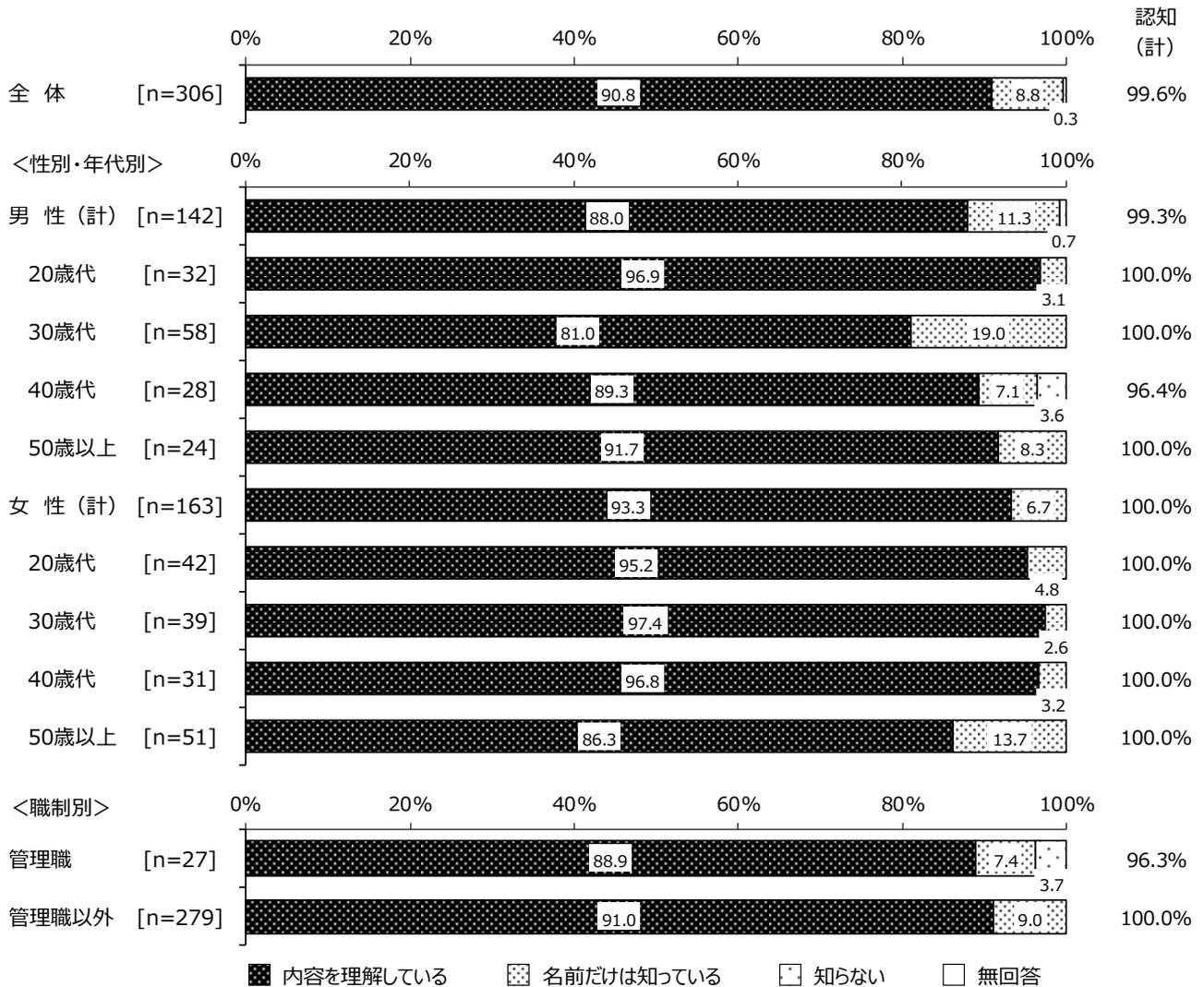
性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性（58.9%）が男性（53.5%）より 5.4 ポイント高く、男女とも 30 歳代を除き 5 割以上となっている。「内容を理解している」は男性（23.9%）が女性（12.3%）より 11.6 ポイント高く、男性 20 歳代は 31.3%となっている。



Q29 ③ ジェンダー（社会的文化的につくられた性別）

全体では、「内容を理解している」が 90.8%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 8.8%、「知らない」が 0.3%となっている。「認知（計）」は 99.6%となっている。

性別・年代別にみると、「内容を理解している」は男女ともすべての年代で 8 割以上、「認知（計）」は男性 40 歳代（96.4%）を除き 100.0%となっている。



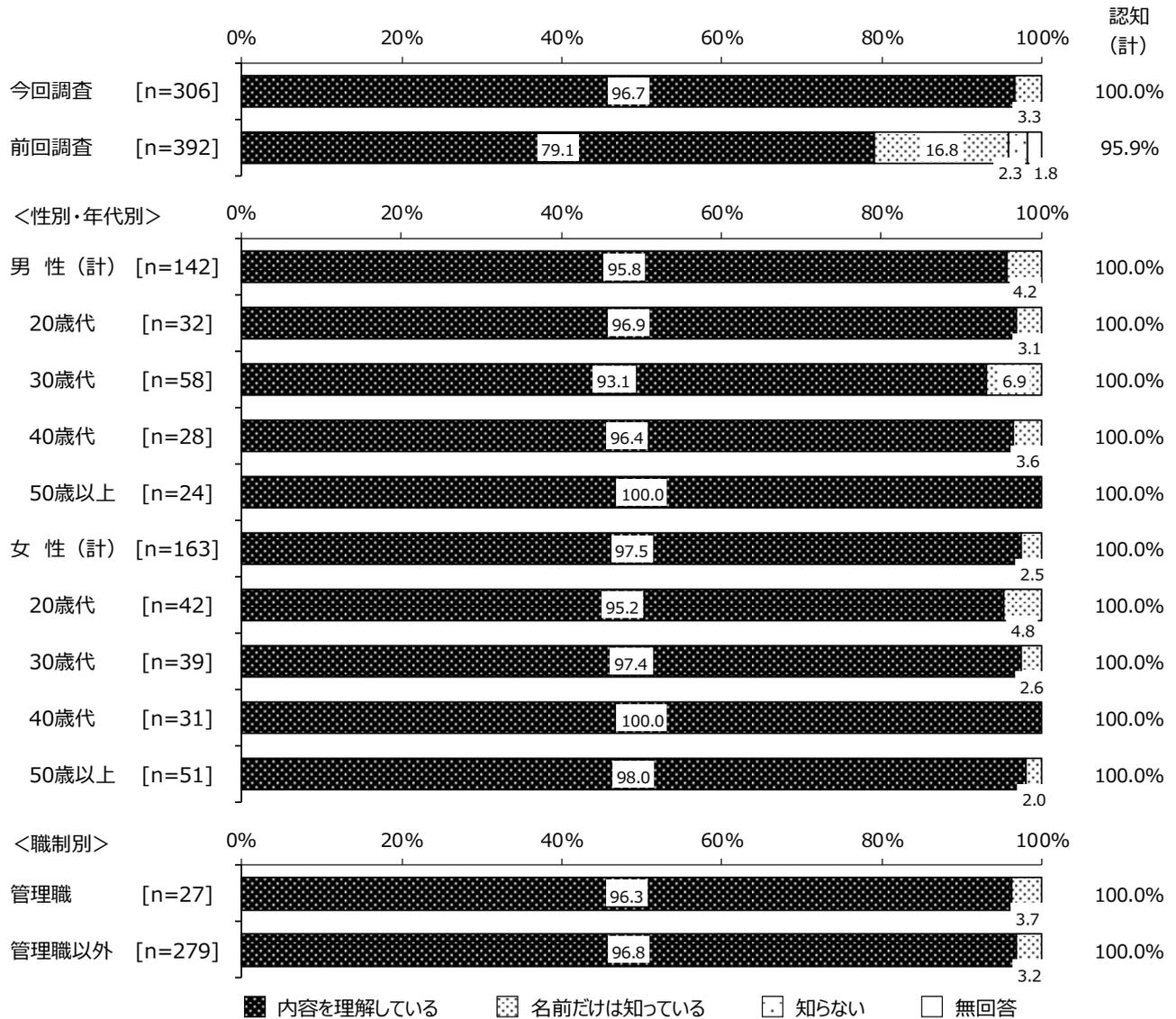
Q29 ④ DV：ドメスティック・バイオレンス（配偶者などからの暴力）

全体では、「内容を理解している」が 96.7%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 3.3%、「知らない」が 0.0%となっている。「認知（計）」は 100.0%となっている。

性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「内容を理解している」が9割以上となっている。

【前回（令和元年）との比較】

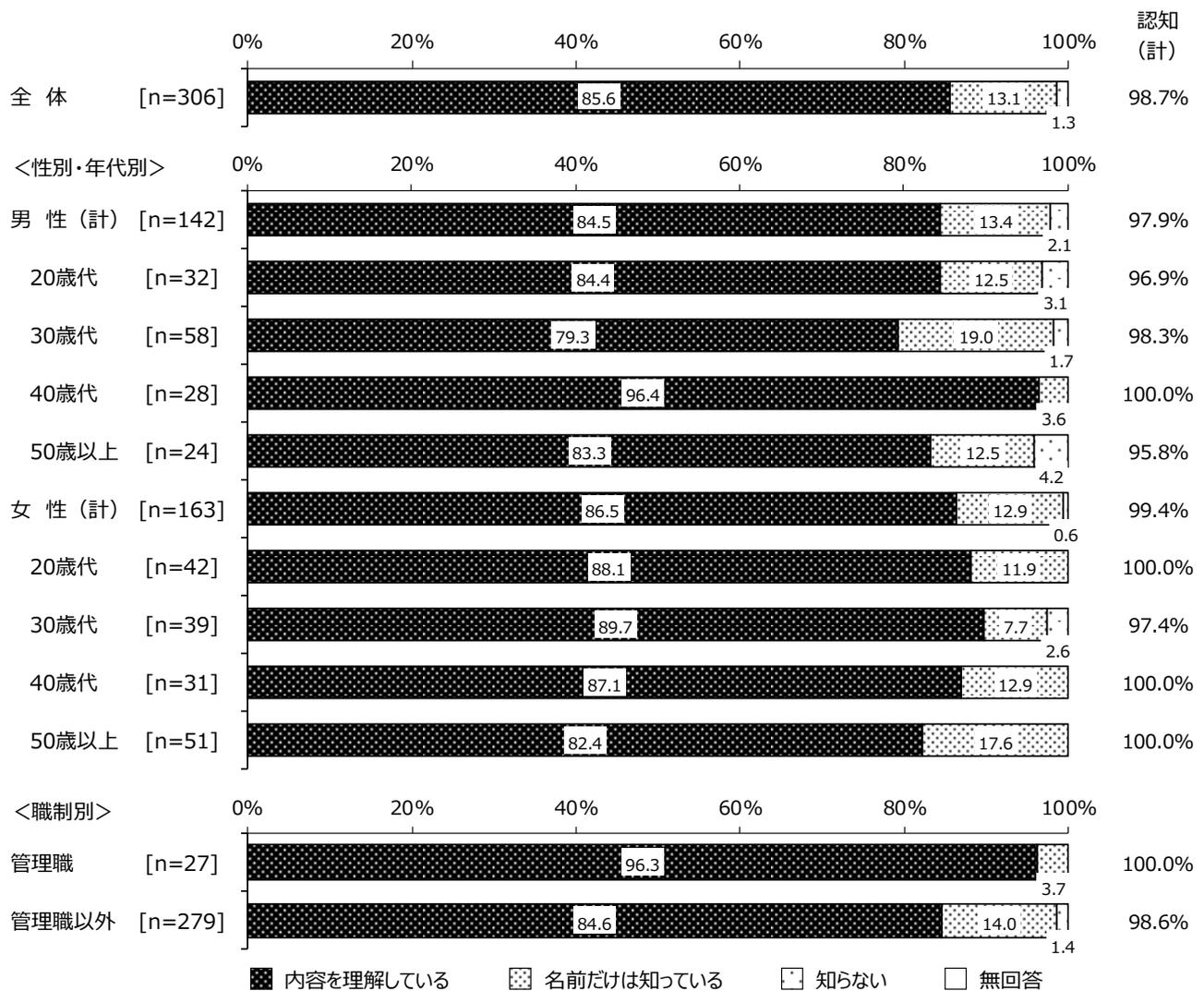
前回と比較すると、「内容を理解している」は 17.6 ポイント、「認知（計）」は 4.1 ポイント増加している。



Q29 ⑤ L G B T Q + ( レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスチョニング  
又はクィア・プラス (分類できないその他の性) )

全体では、「内容を理解している」が 85.6%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 13.1%、「知らない」が 1.3%となっている。「認知 (計)」は 98.7%となっている。

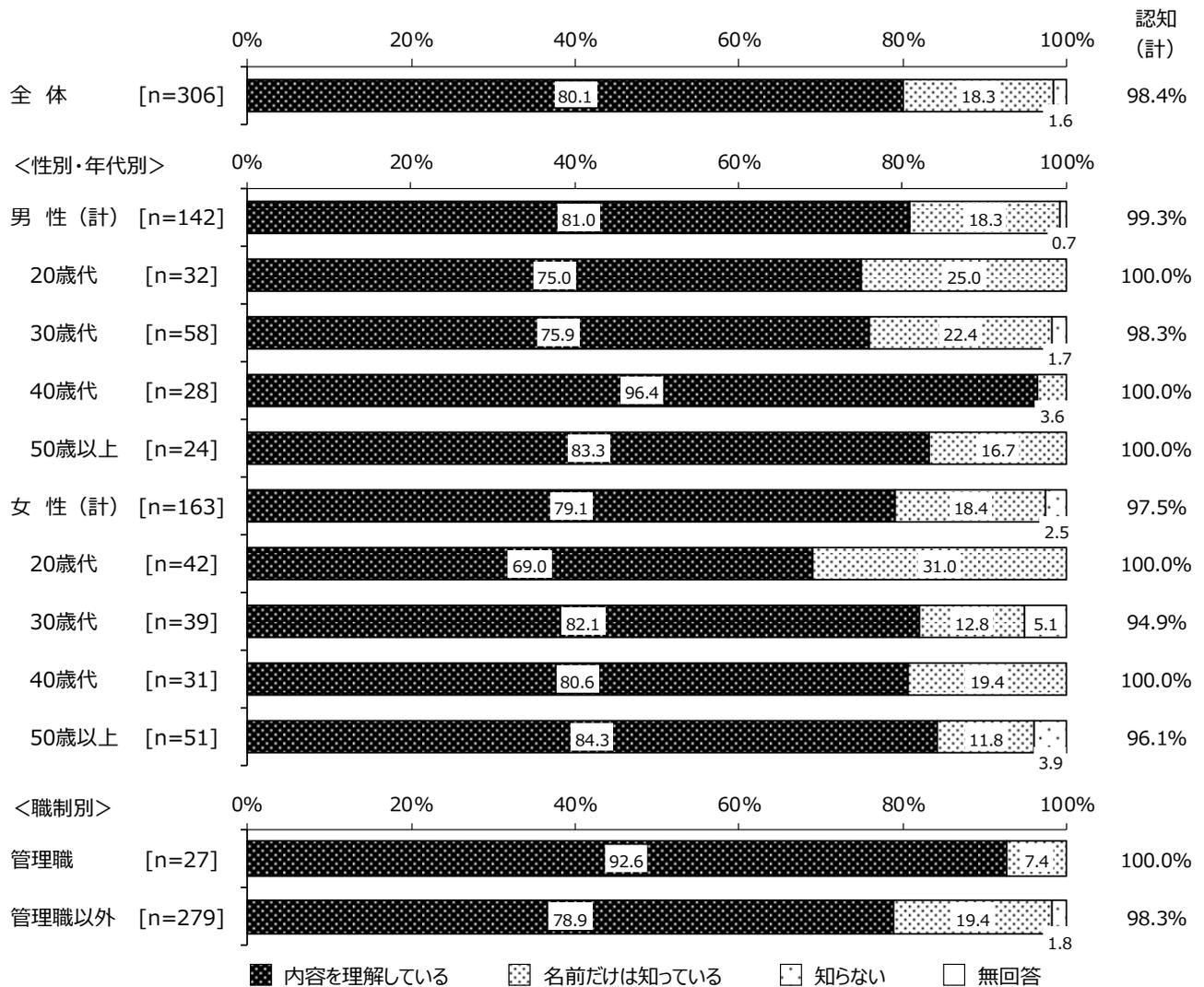
性別・年代別にみると、「内容を理解している」は男性 30 歳代 (79.3%) を除き 8 割以上、「認知 (計)」は男女ともすべての年代で 9 割以上となっている。



Q29 ⑥ セクシュアル・マイリティ（性的少数者）

全体では、「内容を理解している」が 80.1%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 18.3%、「知らない」が 1.6%となっている。「認知（計）」は 98.4%となっている。

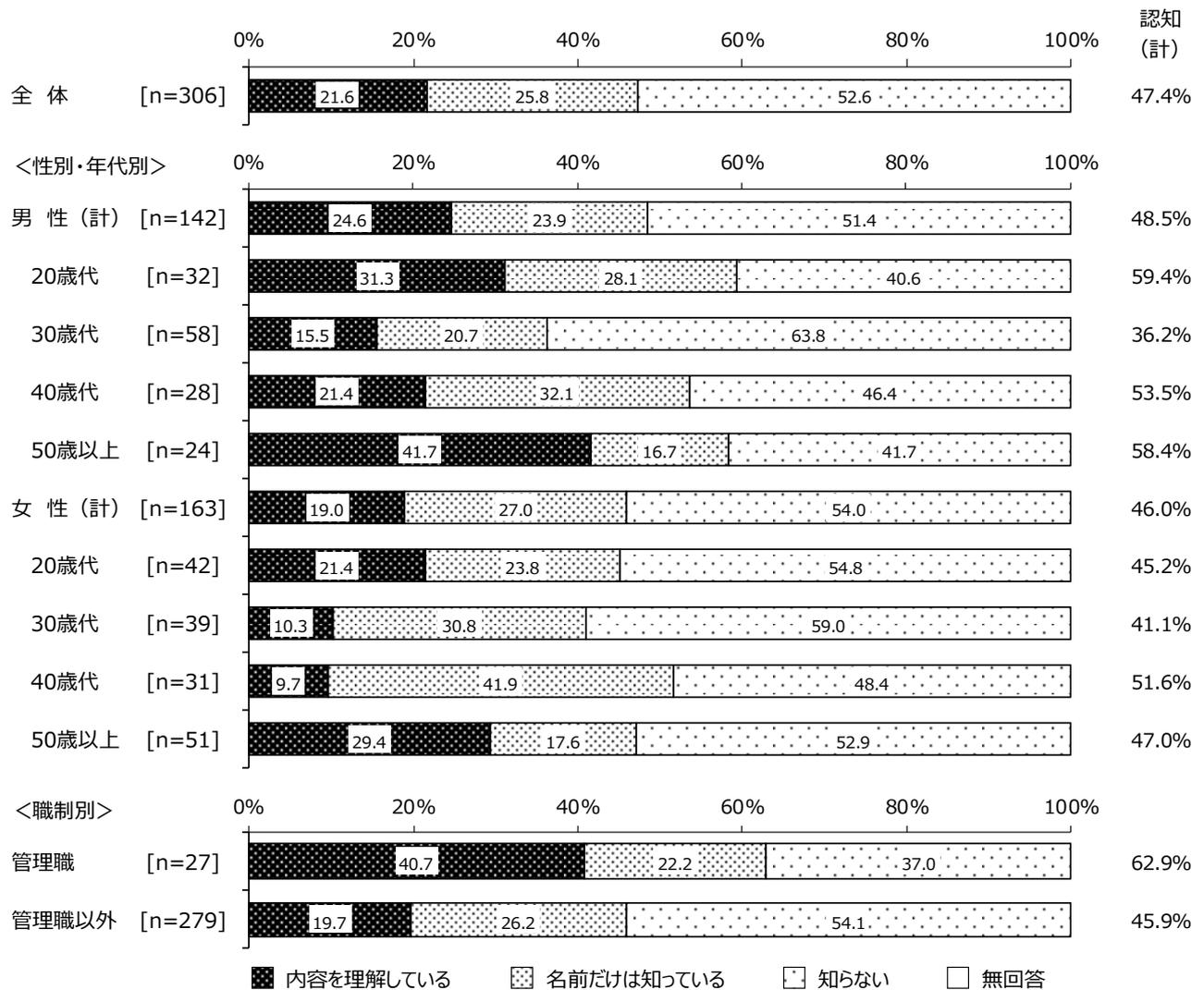
性別・年代別にみると、「内容を理解している」は女性 20 歳代（69.0%）を除き 7 割以上、「認知（計）」は男女ともすべての年代で 9 割以上となっている。



Q29 ⑦ SOGI（性自認・性的指向を表す言葉）

全体では、「知らない」が 52.6%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 25.8%、「内容を理解している」が 21.6%となっている。「認知（計）」は 47.4%となっている。

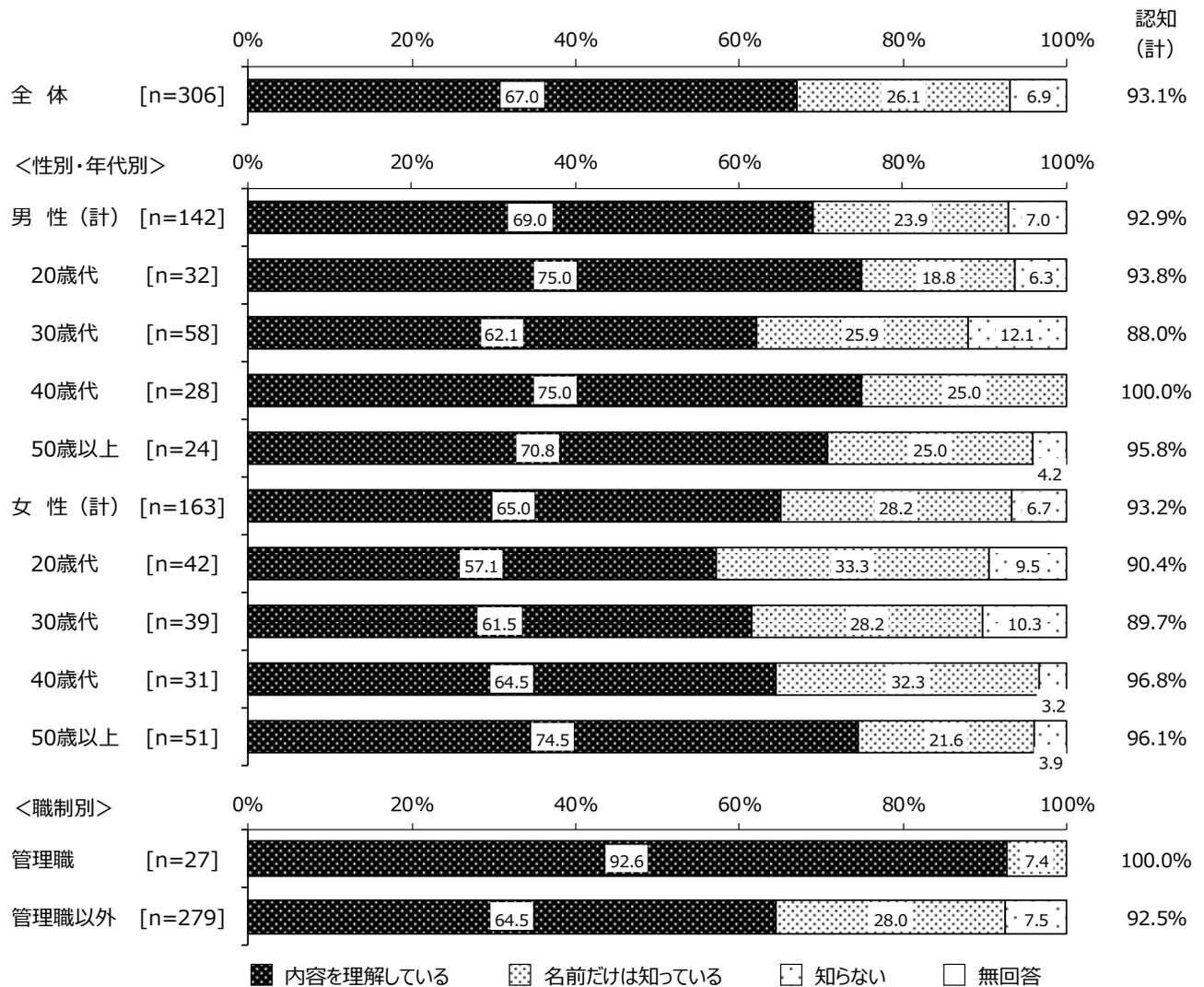
性別・年代別にみると、男女とも「知らない」が「認知（計）」を上回っており、男性 30 歳代は「知らない」が 63.8%となっている。一方、「認知（計）」は男性 20 歳代が 59.4%で最も高くなっている。



Q29 ⑧ ダイバーシティ（多様性）

全体では、「内容を理解している」が 67.0%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 26.1%、「知らない」が 6.9%となっている。「認知（計）」は 93.1%となっている。

性別・年代別にみると、「内容を理解している」は男女ともすべての年代で 5 割以上、「認知（計）」は 8 割以上となっている。女性は年代が上がるにつれ「内容を理解している」が増加する傾向となっている。



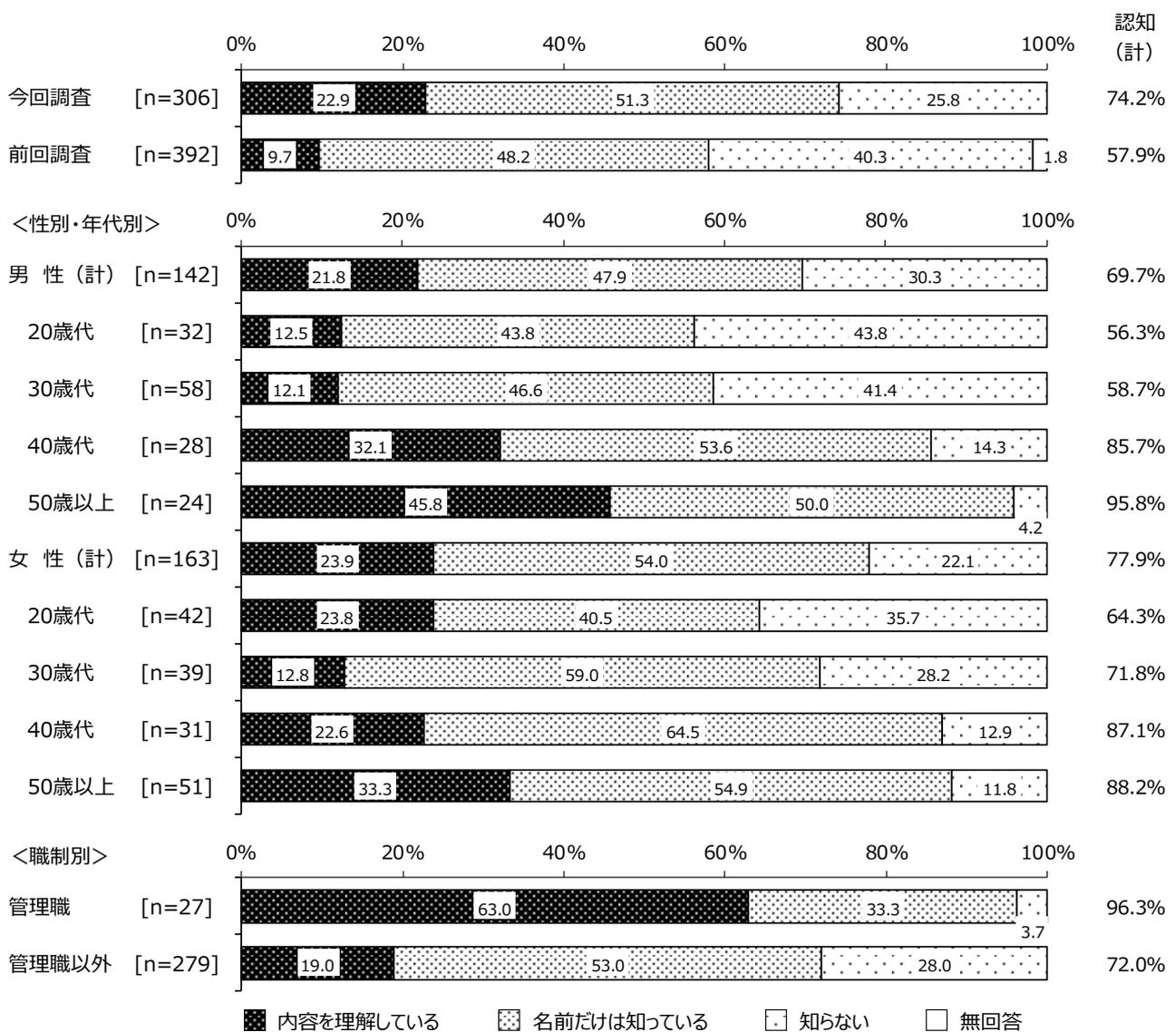
Q29 ⑨ 鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画

全体では、「名前だけは知っている」が 51.3%で最も高く、次いで「知らない」が 25.8%、「内容を理解している」が 22.9%となっている。「認知（計）」は 74.2%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性（77.9%）が男性（69.7%）より8.2ポイント高く、男女ともすべての年代で5割以上となっている。また、「認知（計）」は男女とも年代が上がるにつれ増加する傾向となっており、40歳代以上は8割以上となっている。一方、「知らない」は男性30歳代以下で4割台、女性20歳代で35.7%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

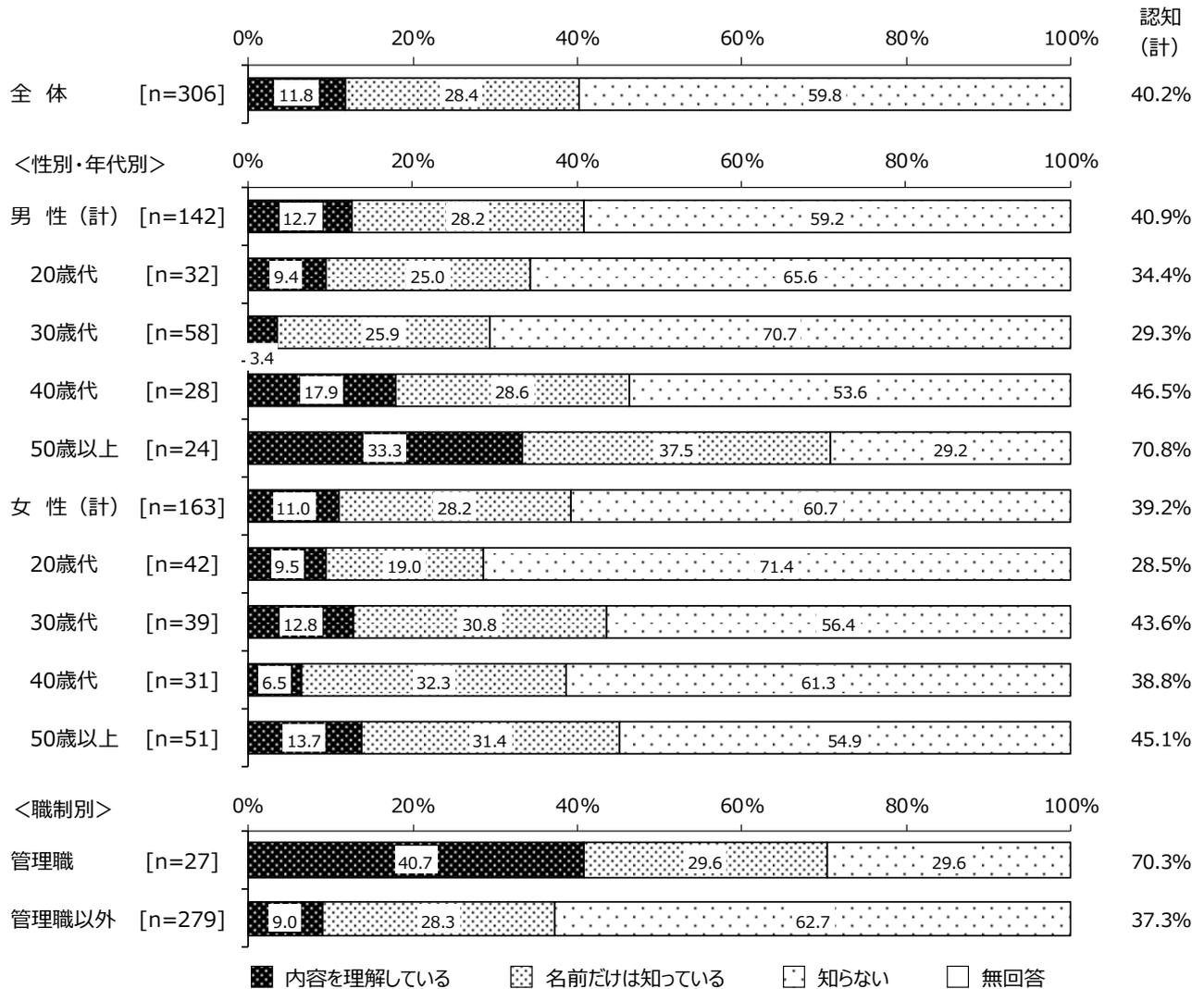
前回と比較すると、「内容を理解している」は13.2ポイント、「認知（計）」は16.3ポイント増加している。



Q29 ⑩ 鎌ヶ谷市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度

全体では、「知らない」が 59.8%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 28.4%、「内容を理解している」が 11.8%となっている。「認知（計）」は 40.2%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 50 歳以上を除き 5 割未満となっており、男性 30 歳代（29.3%）、女性 20 歳代（28.5%）は 2 割台となっている。



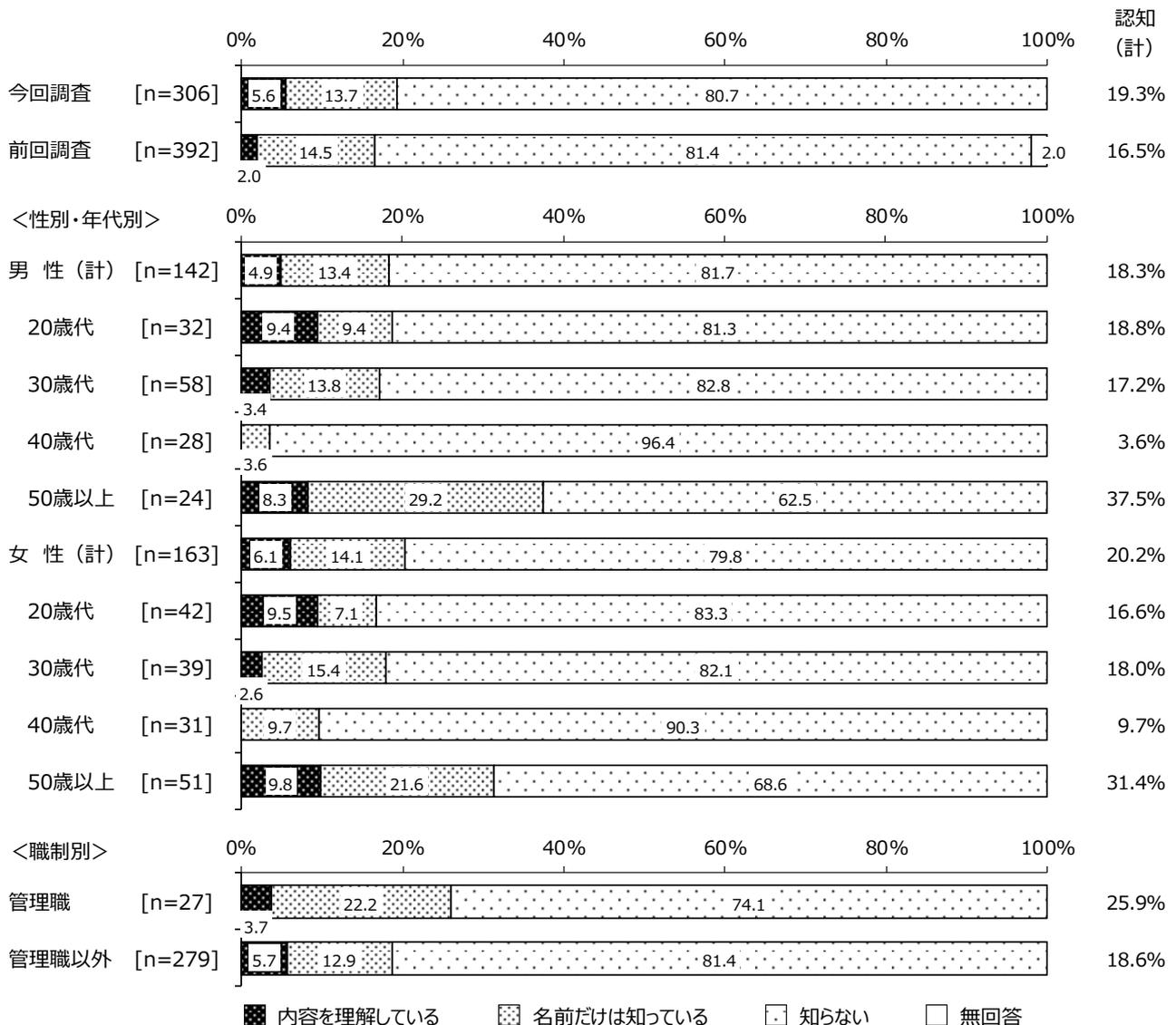
Q29 ⑪ リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

全体では、「知らない」が 80.7%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 13.7%、「内容を理解している」が 5.6%となっている。「認知（計）」は 19.3%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は男女とも 50 歳以上で 3 割台、それ以外は 2 割未満となっている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「内容を理解している」は 3.6 ポイント、「認知（計）」は 2.8 ポイント増加している。



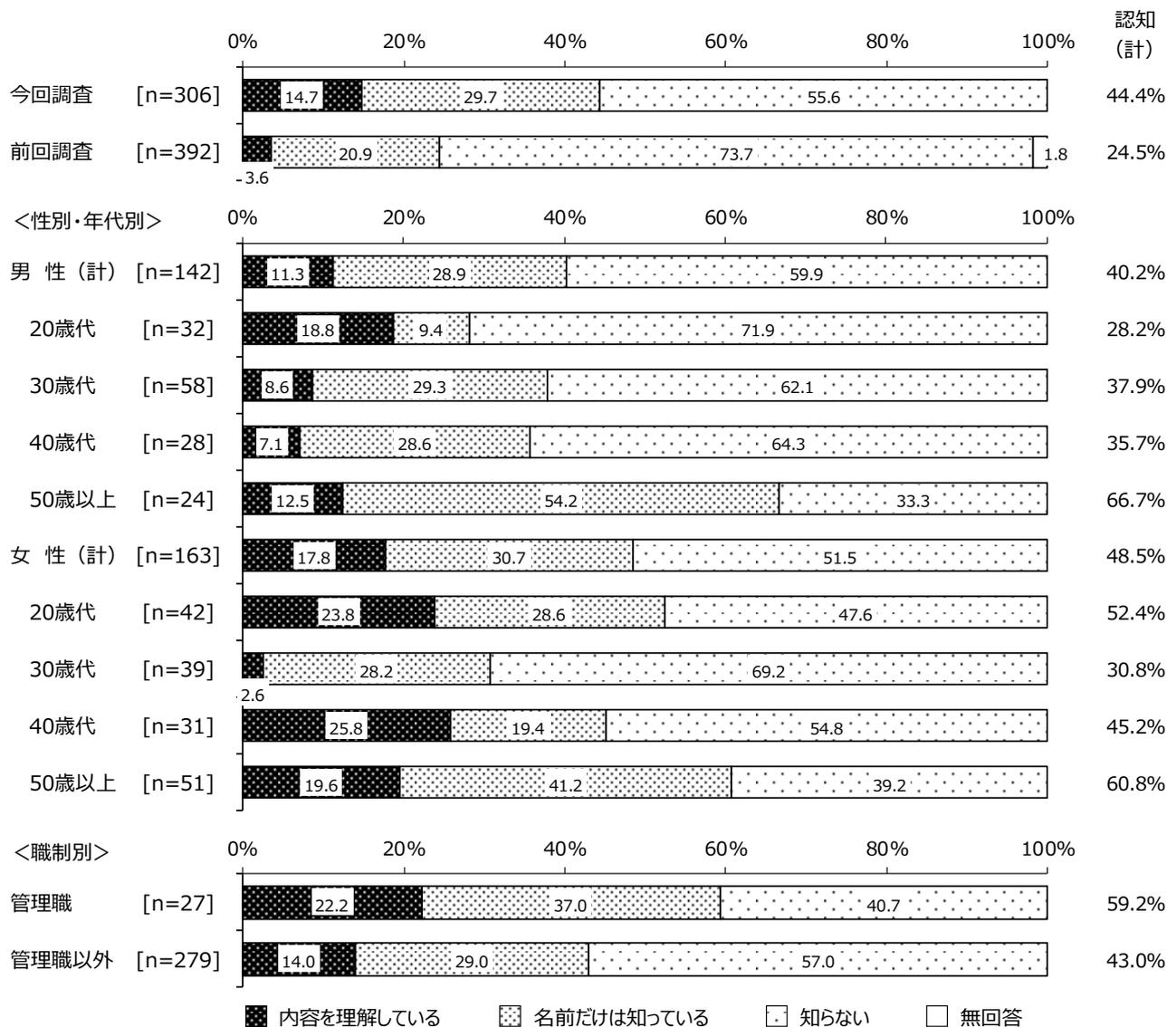
Q29 ⑫ パープルリボン（女性に対する暴力根絶のシンボル）

全体では、「知らない」が 55.6%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 29.7%、「内容を理解している」が 14.7%となっている。「認知（計）」は 44.4%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性（48.5%）が男性（40.2%）より 8.3 ポイント高く、男女とも 50 歳以上で 6 割台、女性 20 歳代で 52.4%となっている。「内容を理解している」は女性 20 歳代、40 歳代で 2 割台となっている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「内容を理解している」は 11.1 ポイント、「認知（計）」は 19.9 ポイント増加している。



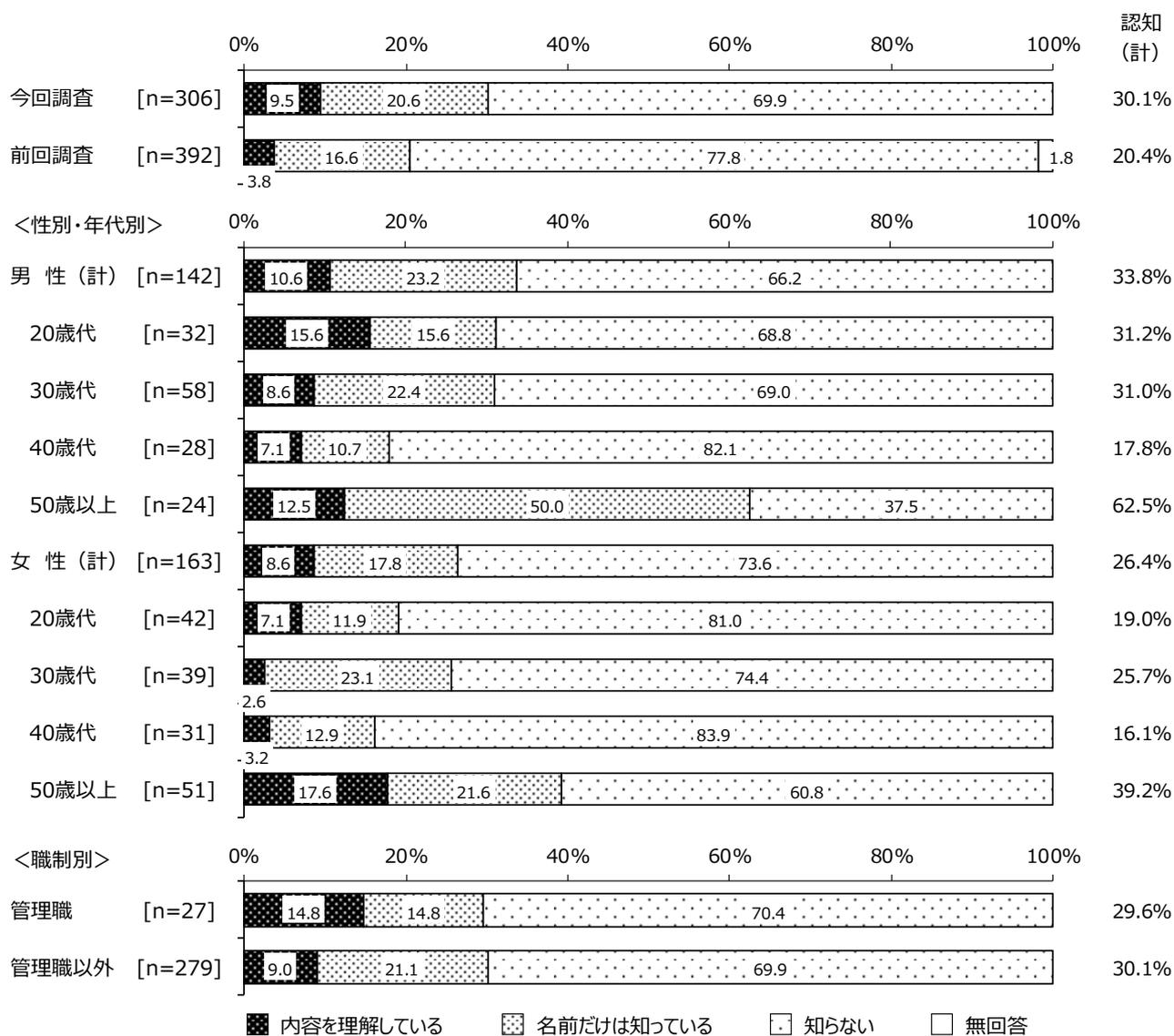
Q29 ⑬ クォータ制（女性の割合を一定数定めて積極的に起用する制度）

全体では、「知らない」が 69.9%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 20.6%、「内容を理解している」が 9.5%となっている。「認知（計）」は 30.1%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性（33.8%）が女性（26.4%）より 7.4 ポイント高く、男性 50 歳以上を除き 4 割未満となっている。

【前回（令和元年）との比較】

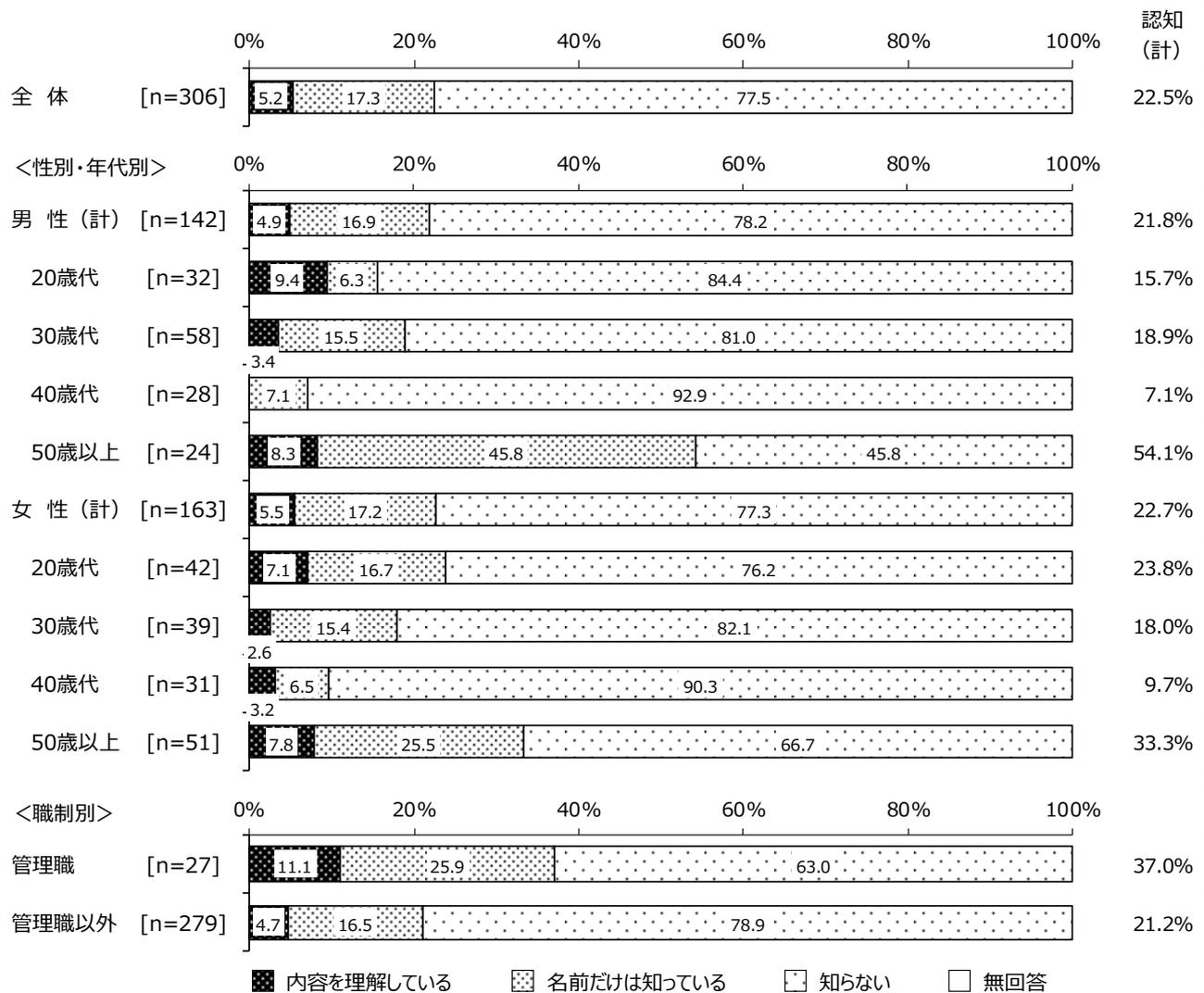
前回と比較すると、「内容を理解している」は 5.7 ポイント、「認知（計）」は 9.7 ポイント増加している。



Q29 ⑭ 女性支援新法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）

全体では、「知らない」が 77.5%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 17.3%、「内容を理解している」が 5.2%となっている。「認知（計）」は 22.5%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 50 歳以上を除き 4 割未満となっている。

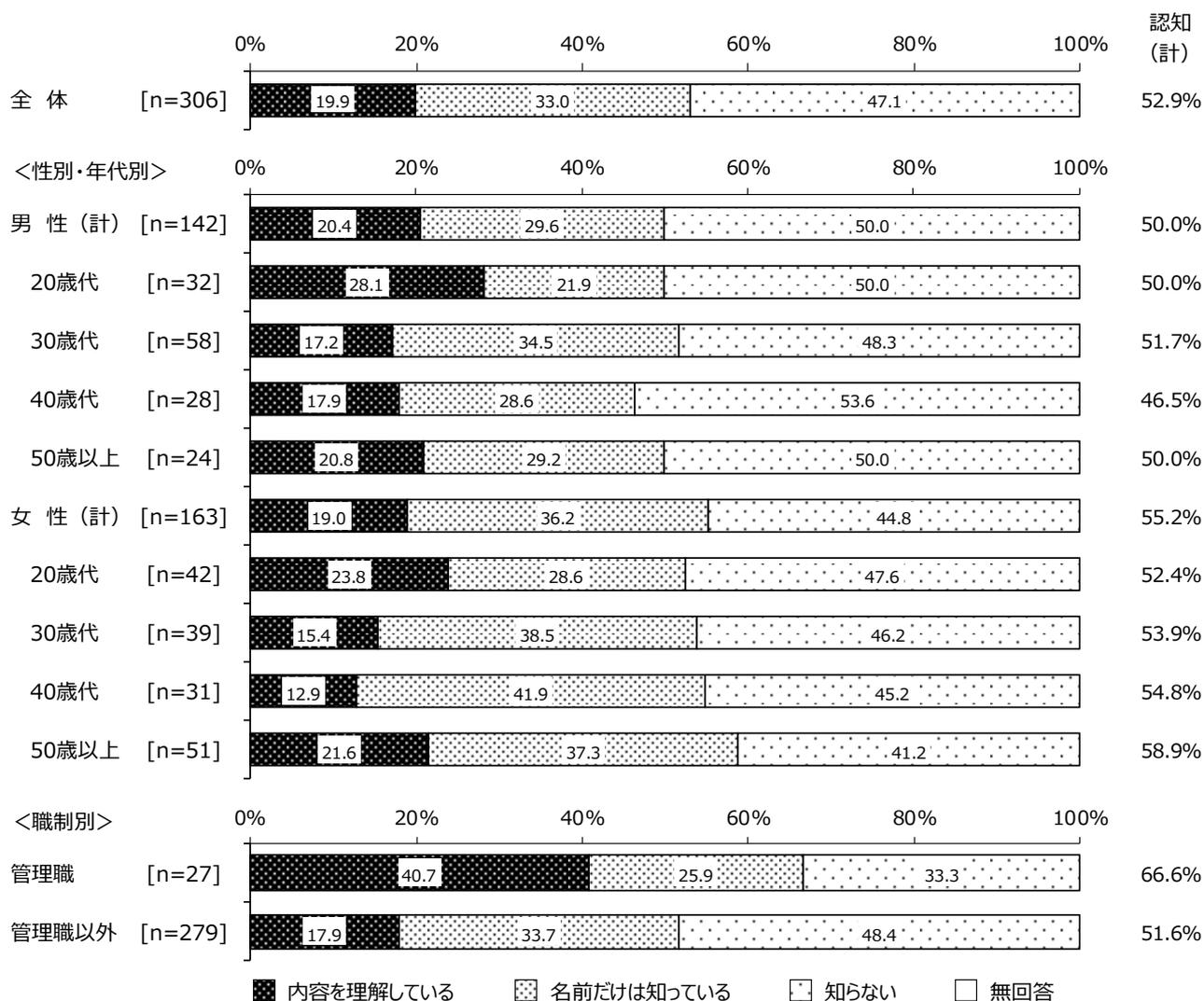


Q29 ⑮ L G B T理解増進法

(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律)

全体では、「知らない」が 47.1%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 33.0%、「内容を理解している」が 19.9%となっている。「認知（計）」は 52.9%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 40 歳代を除き 5 割台となっている。「内容を理解している」は男性 20 歳代（28.1%）が最も高く、男女とも 20 歳代、50 歳以上で 2 割台となっている。



Q30 あなたは、現在担当する業務について、男女共同参画部署との連携が必要だと思いますか。

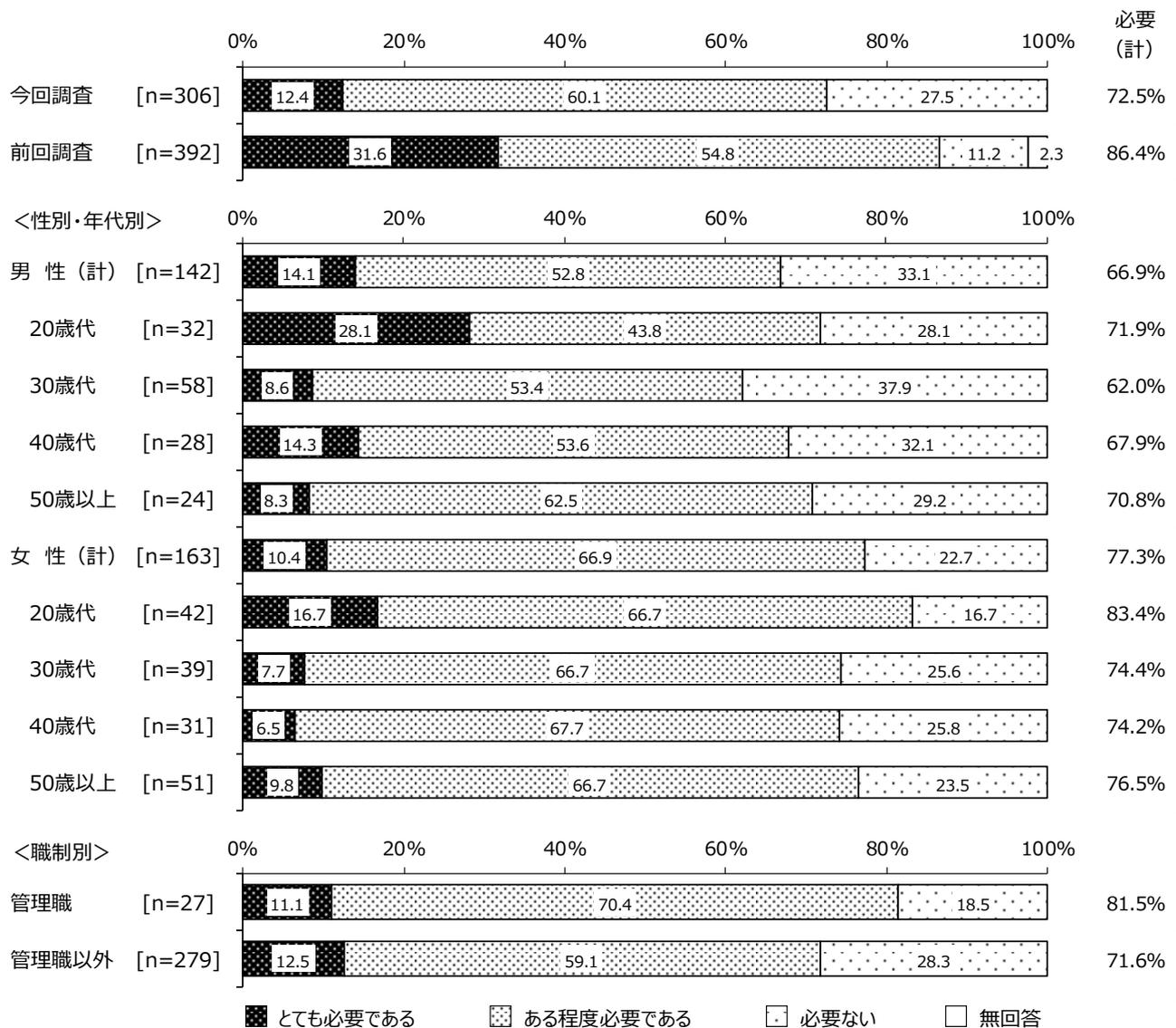
(○は1つ)

全体では、「ある程度必要である」が 60.1%で最も高く、次いで「必要ない」が 27.5%、「とても必要である」が 12.4%となっている。「とても必要である」と「ある程度必要である」を合わせた「必要（計）」は 72.5%となっている。

性別・年代別にみると、「必要（計）」は女性（77.3%）が男性（66.9%）より 10.4 ポイント高くなっている。「必要（計）」は男女ともすべての年代で 6 割以上となっており、女性 20 歳代（83.4%）は全体を 10.9 ポイント上回っている。また、男性 20 歳代は「とても必要である」（28.1%）が他の年代に比べ高くなっている。一方、「必要ない」は男性 30 歳代（37.9%）が最も高く、全体を 10.4 ポイント上回っている。

【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「必要（計）」は 13.9 ポイント減少している。



Q31 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るためのご意見、ご提案を自由にお書きください。

性別	年齢	職制	Q31 男女がともに働きやすい職場を作るための意見・内容
男性	20歳代	管理職以外	それぞれ、1人の人間として関わり合い、組織を作っていく。
男性	20歳代	管理職以外	全職員で話し合いができる雰囲気や他愛もない会話ができる雰囲気になれば働きやすくなると思います。
男性	30歳代	管理職以外	アンケートの結果分析だけでなく、市役所の方々が学校現場にお越しいただき、実態を見て感じていただくことも大事かと思えます。色々な職員と会話することで、様々な性別・世代のニーズの理解につながるのではないのでしょうか。
男性	30歳代	管理職以外	学校現場は男女での差別はないと思う。しかし、家庭環境による仕事量に大きな差があり、仕事量の調整が急務である。全国的に教員の超過勤務がなくなるのは、働き方の問題ではなく、仕事量の問題である。量が減らせないのであれば、ぜひ、教室で指導できる職員を増やして、性別や家庭環境に関わらず働きやすい環境を作ってもらいたい。
男性	30歳代	管理職以外	業務量や1日のスケジュールが残業前提になっていると感じています（午後の残業だけでなく始業前の残業も含めて）。保育園や学校への送迎がある家庭の場合、男性でも女性でも働きにくいと感じます。
男性	30歳代	管理職以外	最近、「女性が」が多く、男性の機会が減っている気がしています。「男女平等」と考えすぎているのではないかと社会的に感じています。
男性	30歳代	管理職以外	仕事の精選と分別を上手く行うことができればと思います
男性	30歳代	管理職以外	子育てと仕事が上手く両立できるように働きたい。また、子育てしている人と、独身の人で分断ができないように、気をつける必要があると考えます。
男性	30歳代	管理職以外	職員が増えることで仕事に余裕ができると考えます。
男性	30歳代	管理職以外	職場の同僚内の中で、家庭環境やその職員の状況を、もっと共有できるようにすべきだと考えます。家庭を犠牲にして職務に当たっている職員もいて、その状況を周囲の同僚が理解していない状況が一番苦しいと思います。ワークライフバランスについて、全職員がもっと真剣に考えたり、お互いに価値観を共有する機会があればと思います。
男性	30歳代	管理職以外	人を増やす。シルバー人材を取り入れる。年休など、普段の日でも取りやすい雰囲気をつくる。遊びなどでも、年休を消費する日を意図的につくる。管理職が積極的に休む。  こういう、アンケート。やるのも負担だから、やった分反映させてほしい！
男性	30歳代	管理職以外	性別うんぬんではなく、育児をしている身からすると、就業時間を守ること（守れるほどの仕事量に精選する）で多くの課題は解決すると感じます。 こだわりがあれば終わりのない仕事だと思いますが、ある程度就業時間の拘束を發揮し、価値観を変えていくことが必要だと思っています。
男性	30歳代	管理職以外	男女平等を意識しすぎと、やりたくない仕事や得意でない仕事を任せられることも多くなるのではないかと感じています。一人一人の特性を生かしたり、希望が通ったりして、ワークライフバランスが整うことが一番なので、自分自身がどのように働きたいかを考え、実践できる職場を作れると嬉しいです。
男性	30歳代	管理職以外	男性が家庭にもっと参加できるように、育児休業などの制度の活用を義務化するなど、強制力がないと変わらない。個人の力では限界がある。
男性	30歳代	管理職以外	特に思いつかないです
男性	40歳代	管理職	ひとつの仕事(役割) に対して複数人で担当する仕組みを作ることが一番だと思います。
男性	40歳代	管理職	仕事だけでなく、レク等を入れるなど、お互いに声をかけやすい雰囲気を醸成する。
男性	40歳代	管理職	質の高い人材を増やす
男性	40歳代	管理職以外	古くからある考え方や制度で、現代に合わないものがあればより良いものに変化・改革していく。そのために新しい情報を伝えたり、啓発する活動を盛んにしたり、未来の世代への教育をしっかり行なっていくのが良いと思います。
男性	50歳以上	管理職	業務内容の見直しを並行して行うことが必要であると思う。旧態依然の男性社会のシステムがまだ多くの職場に残っている。特に若い世代にとっては、育児にしっかりと専念できる余裕のある環境の中で、職場で意欲を持って自己実現を図れる社会が望ましいと考える。
男性	50歳以上	管理職	個々の職員が求める自己実現の姿は様々であるが、よりそれぞれの理想に近づく事が出来るような職場とするための方策を考え続けていくことではないかと思う。

性別	年齢	職制	Q31 男女がともに働きやすい職場を作るための意見・内容
男性	50歳以上	管理職以外	それぞれの能力を大切に、それを生かそうとする雰囲気があること
男性	50歳以上	管理職以外	やりがいをもてる環境を整える。
男性	50歳以上	管理職以外	今までの固定観念をなくす。
男性	50歳以上	管理職以外	仕事内容をはっきりとさせ、複数で仕事ができるようにする。
女性	20歳代	管理職以外	ひとりひとりの性別の認識が違うと思うため、性別に関わることにについて、本校はこうしていくというものを職員内で示す。共通理解のもと行動する。
女性	20歳代	管理職以外	一人ひとりを男性、女性などの性で捉えるのではなく、人間であることを理解するべきだと思う。
女性	20歳代	管理職以外	仕事に追い込まれず、時には職場の人とリフレッシュするモラルアップの活動があるとよい。
女性	20歳代	管理職以外	相手のことを思いやる心。お互い様の心。
女性	20歳代	管理職以外	他市では健康診断を毎年若い人も受けてると聞くので、健康に働くためにも鎌ヶ谷市も年に一度職員が全員健康診断を受ける制度を作って欲しいです。
女性	20歳代	管理職以外	男だから、女だからという意識をなくす。
女性	20歳代	管理職以外	男性の育休取得をもっと取りやすくして欲しい
女性	30歳代	管理職以外	人がたくさんいること。人手不足では、責任感ある人は、休みを取りにくく感じます。
女性	30歳代	管理職以外	クレーム、不祥事が1件起きると、それが二度と起きないように新しい業務が加わる。大切なことだとは思いますが、まじめにやっている人たちはどんどん業務が増えていく。ちりも積もれば山となり、膨大な量になっているように感じる。教育界だけでなく、どの業界でも同じことが言えるが、ちゃんとやっていない人ベースに仕事量が増えるのはどうかと思っている。
女性	30歳代	管理職以外	もっとみんなが働きやすくするための人材をたくさん確保して欲しいです。
女性	30歳代	管理職以外	既婚者も独身者も、気軽に休暇が取れるような体制を整えていただきたいです。
女性	30歳代	管理職以外	人事の事前の説明がないまま、今年度を迎えました。ギリギリまでわからないのも大変なのも理解できますが、ある程度前年度までに知っておいて4月を迎えるのと、4月にいきなりわかるのではだいぶ違うなと思います。子育てをしているので、働く時間も限られています。もちろん私たちも意見を言うべきですが、配慮してもらい言葉をかけてもらう中でも必要と伝えられるのと、当たり前のように仕事を振られるのでは大きく違うと思います。管理職の先生も大変な中ですが、働きやすいというところには大きく関係すると思います。家庭のことをわかっていては管理職の先生が一番把握されていると思いますので、配慮した上で主任の先生方や学年の先生で仕事が偏らないように決められるようにできたら嬉しいと思います。また、子育て世代の方たちが遠慮なく休めてお互い助け合える雰囲気はお互いにたよることだとも思います。子育て世代の方でなくても無理せず休める環境があると良いと思います。
女性	30歳代	管理職以外	健康面で言うと、何歳でも簡単な健康診断を受けられる制度が必要かと思います。若い先生ほど遅くまで働いていて、でもなにも制度がないと言うのは酷かと思っています。
女性	30歳代	管理職以外	相手のことを考えるゆとりがみんなに少しずつあると、それだけで、もっと働きやすくなると思います。
女性	40歳代	管理職以外	育児や介護だけでなく、全員が休暇を取りやすくするため、人を増やす必要がある。育児休暇等を取らない人が、仕事量が増えて、不公平感を感じることがないように仕組み作りが大切。男性が育児休暇取得を希望すると、昇進等に響くから考え直すように上から言われたという話を聞いた。
女性	40歳代	管理職以外	学校職員は、学校における男女共同参画について、正しく理解し、現状や課題を把握する機会があまりにも少ないと思います。自身の職場として、また子ども達のロールモデル・指導者として、全ての職員が学ぶ機会・話し合う機会を設けるべきだと考えています。また、現在、意思決定層の多くを占める50代以上の男性にこそ、研修受講等の機会があることが大事だと思います。
女性	40歳代	管理職以外	互いに対するの尊敬と理解。精神的な不調を抱えてしまったときのケアやフォロー。
女性	40歳代	管理職以外	仕事をしていくと、やはり謙虚さや誠実さや責任感が大切だと感じる。能力が高くと、他人の話を素直に受け入れる謙虚さや誠実さ、責任感が欠如していると、周囲と一緒に仕事をしていく際に不快感を抱く。協力して仕事をしていくのが精神的に苦痛になる。幼児期、また義務教育で一番大切なのは、人格形成であると感じる。
女性	40歳代	管理職以外	自分ごととして捉える

性別	年齢	職制	Q31 男女がともに働きやすい職場を作るための意見・内容
女性	40歳代	管理職以外	世間話をしてもらえない環境があれば、その中で仕事の悩みが出てくることもあると思う。
女性	40歳代	管理職以外	中堅教員、ベテラン教員が若手教員を育てる余裕があると仕事量の偏りが是正されるのではないだろうか。
女性	50歳以上	管理職	気軽に上司に相談できる雰囲気職場があり、またお互いに協力し合えるようになっていることが必要だと思う。
女性	50歳以上	管理職	職員に寄り添う、理解する
女性	50歳以上	管理職	全ての基本は思いやりの気持ちだと考える。そして、人権意識と知識の向上に向けて、日々取り組んでいる。
女性	50歳以上	管理職以外	男女共同参画と声高に論じる前に、それぞれの性の違いをお互いに理解すべき。 以前「生理痛が辛い…」と言われたこともあるが、脂汗を流しながら痛みを耐えて毎月1週間は辛い時間があるということ、それに伴い下痢や倦怠感、頭痛を伴うことをどれだけわかっているのか。友人同士でよく話していたことは「恨むべきは、生理痛のない女上司…」。女性だから理解できるとは限らず、生理痛体験機械もあるので男女関係なく体験すべきだと思います。 また、夫婦別姓がまだ実現しませんが、姓を変えるという、アイデンティティに関わる問題、また手続き等の手間等を考えているのだろうか？ そもそも仕事量が多すぎる、改善はされるのだろうか。定年まで睡眠時間4時間ほどの生活、続けられないと考えています。
女性	50歳以上	管理職以外	同僚の家庭環境などを知っていれば休みを取りやすくなるのではないだろうか。 飲み会も減り、コミュニケーションが取りにくくなってきている。 職場の情報が伝達されないことも多く疎外感を感じるようになってきているのは改善すべきことと思う。
女性	50歳以上	管理職以外	日頃から相談したり世間話をしたりできる雰囲気があれば、働きやすい。
女性	50歳以上	管理職以外	あらゆる面で余裕のある職場。
女性	50歳以上	管理職以外	いろいろな性格の人がいることを認め、その人に合った言葉かけや指導をしていくことが大切だと感じます。相談しやすい雰囲気や、失敗した時のフォローの体制も必要だと思います。
女性	50歳以上	管理職以外	どのような人も能力に応じて、得手不得手に応じて働けると良い
女性	50歳以上	管理職以外	まず、学校の業務を減らすことが、働きやすさにつながると思います。そのためには、指導内容の削減と、担当する児童生徒数を減らすことが必要です。 また、学校自身も外部からの依頼や要望を引き受け過ぎないことも大事だと思います。 さらに、こどもの教育には時間がかかるので、教員自身が長期的な視点を持つことで、焦らずゆとりをもって働くことができると思います。 できれば、職場全体で、それぞれのライフステージやキャリアについて理解をすることで、みんなが自分の希望を出したり、他者を応援したりしていきることができるのではないのでしょうか。
女性	50歳以上	管理職以外	みんなが自分の思っていることを言しやすい雰囲気を作ることが大切
女性	50歳以上	管理職以外	一人一人がいろいろなことを理解し、行動していくことが大切だと思います。
女性	50歳以上	管理職以外	何でも相談できる、しやすい職場や仲間がいること
女性	50歳以上	管理職以外	機能的に性差はあるので、それを受け入れた上で互いにできることを行っていけばよいと考えます。
女性	50歳以上	管理職以外	教職員環境では、一人の担任が担当する児童生徒の人数基準をもと減らすことができれば、子どもたちへより良い教育指導や支援をすることができると思う。そうなれば、男女に関係なく、教員も働きやすくなり、家庭や家族へのかかわりも改善されると思う。
女性	50歳以上	管理職以外	現在の職場は、男女差がなく性別と言う点では、問題はありません。しかし、仕事量はなかなか減らず、人材不足は解消されていません。子育て世代をサポートするために他の年代の仕事が増えることもあります。誰もが働きやすい環境を整えるには、人材が必要です。
女性	50歳以上	管理職以外	若い人たちは、男性でも子育てで休暇を取ったりして、だいぶ良い雰囲気になってきているように感じます。 ただ職場だけで、管理職の女性登用などを促進しても、家庭においての、女性の役割が昔のまま（子育ては母親が担うべきなど）がある限り、ムリだと思います。 社会全体の流れが、男女平等にならないと。 例えば、未婚の母親が産んだ赤ちゃんをそでてられないと殺めてしまう事件が後をたちませんが、なぜ母親だけが捕まって罰せられるのか…。ひどい男尊女卑だなとも思います。まだ日本はその程度なんだと。

性別	年齢	職制	Q31 男女がともに働きやすい職場を作るための意見・内容
女性	50歳以上	管理職以外	職場の人たちとたくさんコミュニケーションをとる。 ただ、業務が忙しく雑談する時間がほとんどありません。
女性	50歳以上	管理職以外	人的配置に余裕があること。
女性	50歳以上	管理職以外	性別を問わずに本人の適性や意欲に応じた職務内容を与えてくれればいいのではないかと 思います。
女性	50歳以上	管理職以外	男女共同参画の推進はされつつあるが、やはり女性は出産、育児のためにキャリアの中断 をせざるを得ない状況があり、男女平等に働くことはまだまだ難しい社会情勢であると感じ る。男性の育児休暇取得が促進されても変わらない状況であると思う。今後、保育園の 整備や待機児童の解消、高い保育料の見直しなど安心して子育てができる環境整備を 鎌ヶ谷市に期待している。
女性	50歳以上	管理職以外	男性も育児と家事を積極的にしてほしい。
女性	50歳以上	管理職以外	適正な仕事量になるように、職員を増やす必要があると思う。また、60歳を過ぎると同じ仕 事量にも関わらず、給与が減る状況を改善してほしい。
女性	50歳以上	管理職以外	働きがいや働きやすさのある、弱音を吐けたり、雑談のできる風通しの良い人間関係の構 築。職場の同僚の小さな変化に気づくことができる、リーダーの育成。
女性	50歳以上	管理職以外	難しい問題だと思いますが、相手の性別に関係なく相手を尊重することが大切だと思いま す。
女性	50歳以上	管理職以外	部活動や残業など、できる人がやるように分担されているが、なんとなく男性に負荷がかか りがち。子育て中の女性が配慮してもらえるのはありがたいが、パパだと自分から何度も言 わないと配慮されにくい。配慮してもらって重職が与えられない場合、昇進しにくくなるため 役割固定が改善されないので、私たちの意識も変えていかなければならない。
女性	50歳以上	管理職以外	風通りの良い人間関係
女性	50歳以上	管理職以外	民間から教員になったのですが、学校現場は、無駄が多いと感じる。意見を言ってもなかな か改善しない。もう少し、仕事の見直しを考えた方がいい。あとは、スクールサポートスタッフ を増やす。人手が足りない。校務分掌も負担が大きいです、変えた方がいい。

## ☆ フォーム詳細 - 男女共同参画に関する教員アンケート調査のお願い

? 質問項目設定

🔍 基本情報設定

⚙️ 高度な設定

👤 権限設定

🔍 動作確認

📄 公開

## 男女共同参画に関する教員アンケート調査のお願い

項目ID: 1

皆様には日頃より男女共同参画施策の推進にご理解ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

鎌ケ谷市は「鎌ケ谷市男女共同参画計画」を策定し、女性も男性もあらゆる分野に参画し、その個性と能力を発揮し、ともにいきいきと暮らせる社会をつくることを目的とした取り組みを進めています。

このアンケート調査は、令和9年度から開始する「鎌ケ谷市次期男女共同参画計画」に反映させるため、男女共同参画社会に関する皆様の考えやご意見を伺うもので、鎌ケ谷市小中学校全教員（常勤職員）を対象に行うものです。

回答は無記名ですので個人を特定して明らかにすることはありません。

ご多忙のこととは存じますが、アンケートへのご協力をお願いいたします。

## 回答にあたってのお願い

項目ID: 2

- ・回答は令和7年9月16日（火）までをお願いします。
- ・問いの中で、そのような環境にない場合（独身なのに家庭のことを問う設問等）については、将来どのようにしたいと思うかでお答えください。
- ・ご回答いただくうえでご不明な点や調査に関するお問い合わせは男女共同参画室（445-1277（内）347）へご連絡ください。

## 統計のため、あなたのこと、あなたの職場環境について教えてください。

項目ID: 4

Q1. 性別 必須

項目ID: 3

- 男性
- 女性
- 回答しない

Q2. 年齢（回答日時点） 必須

項目ID: 5

- 20歳代
- 30歳代
- 40歳代
- 50歳以上

Q3. 婚姻状況 必須

項目ID: 6

- 独身
- 独身（籍は入れていないがパートナーと同居している）
- 既婚（共働き）
- 既婚（共働きではない）
- その他

**Q4. 家族状況 ※同居別居は問わない** 必須

項目ID: 7

- 子はいない
- 未子が未就学児
- 未子が小学生
- 未子が中学以上の学生
- 未子が社会人

**Q5. 職制** 必須

項目ID: 8

- 管理職（校長・副校長・教頭）
- 管理職以外

項目ID: 11

**1 仕事と家庭の両立について**

項目ID: 12

仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

生活の中での「仕事」、

家族と過ごすこと、家事・育児・介護などの「家庭生活」、

地域活動・スポーツ・学習・趣味・娯楽・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

**Q6. 仕事と自分の生活のバランスについて伺います。**

項目ID: 13

① 希望（重視したいもの）（チェックは1つ） 必須

- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- わからない

**Q7. ②現実（実際の状況）** （チェックは1つ） **必須**

項目ID: 14

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- わからない

**Q8. 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって職場ではどのような問題がありますか。**

**あてはまるものすべてを選んでください。** **必須**

項目ID: 15

- 人事配置上、相互にサポートする体制になっていない
- 担う仕事の量が多い
- 制度が整備されていない
- 職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある
- 特に問題はない
- その他

**Q9. 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって家庭生活ではどのような問題がありますか。**

**あてはまるものすべてを選んでください。** **必須**

項目ID: 16

- 育児に時間を取られる
- 介護に時間を取られる
- 育児・介護以外の家事に時間を取られる
- 家庭内に仕事に専念しにくい雰囲気がある
- 特に問題はない
- その他

Q10. 仕事と育児の両立のため、3歳未満の子を養育する場合に男女ともに育児休業の取得が認められていますが、取得しやすい環境であると思いますか。

独身またはこどもがいない人は、休暇を取得しやすい環境であると思いますか。 **必須**

項目ID: 17

- はい
- いいえ
- どちらともいえない
- その他

Q11. あなたの家庭では、夫と妻はどれくらい家事に参加していますか。独身の方は将来どのようにしたいと思いますか。項目ごとに該当するものを1つ選んでください。 **必須**

項目ID: 18

	主に夫	主に妻	両方同程度	他の家族	該当無し
掃除	<input type="checkbox"/>				
洗濯	<input type="checkbox"/>				
調理	<input type="checkbox"/>				
食後の片付け	<input type="checkbox"/>				
こどもの世話・教育	<input type="checkbox"/>				
家族の介護	<input type="checkbox"/>				

項目ID: 19

## 2 職場における男女共同参画について

項目ID: 20

Q12. あなたの職場において男性と女性で違いがあると思いますか。

項目ID: 21

項目ごとに該当するものを1つ選んでください。 **必須**

	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	男女で格差はない	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない
仕事の量	<input type="checkbox"/>					
リーダーになる機会	<input type="checkbox"/>					

	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	男女で格差はない	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	わからない
能力発揮の機会	<input type="checkbox"/>					
職場の情報伝達	<input type="checkbox"/>					
研修・教育の機会	<input type="checkbox"/>					
人事異動	<input type="checkbox"/>					

**Q13. どちらかの性が優遇されているという職場環境を改善していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。 次の中から該当するものをすべて選んでください。** 必須

項目ID: 22

- 慣例的に分担している仕事内容を見直す
- 伝統的、固定的な性別役割分担意識を見直すための啓発を行う
- 男女共同参画に関する職員研修を行う
- 男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる
- 管理職への女性の登用を積極的に図る
- その他

**Q14. 現在、あなたの職場では仕事の分担はどのようになっていますか。**  
**項目ごとに該当するものを1つ選んでください。** 必須

項目ID: 23

	主に男性	どちらかといえば男性	男女で格差は無い	どちらかといえば女性	主に女性	わからない
校務分掌	<input type="checkbox"/>					
学年分掌	<input type="checkbox"/>					
部活動	<input type="checkbox"/>					
校外・時間外指導	<input type="checkbox"/>					
来客接待	<input type="checkbox"/>					
式典関係	<input type="checkbox"/>					

主に男性      どちらかといえば男性      男女で格差は無い      どちらかといえば女性      主に女性      わからない

保護者対応                                   

**Q15. あなたはこれまでに「男だから」「女だから」という理由で職場で不利益な扱いを受けたり、不愉快な思いをした経験がありますか。** 必須

項目ID: 24

- ある
- ない

**Q16. ひとつ前の質問で「ある」と答えた人のみ回答してください。**  
それはどのような経験ですか。差し支えなければ具体的に記入してください。

項目ID: 25

0 / 60000

**Q17. あなたは昇進についてどう考えますか。次の中から1つ選んでください。** 必須

項目ID: 26

- 既に管理職（教頭以上）である
- 管理職（教頭以上）に昇進したい
- 特に昇進したいとは思わない
- 昇進したくない
- その他

**Q18. ひとつ前の質問で「特に昇進したいとは思わない」、「昇進したくない」と答えた方にお伺いします。**

**管理職に昇進したくない理由はなんですか。次の中から2つまで選んでください。**

項目ID: 27

- リーダーシップをとる自信がない
- 仕事に関する知識や技術に自信がない
- 責任が重くなる
- 人事管理がわずらわしい
- 現場で働きたい

- 自分の価値観、性格と合わない
- 目立ちたくない
- 家庭生活と両立しにくい
- 自分に能力があるかわからない
- 勤務時間が不規則で休暇も取りにくい
- 特に理由はない
- その他

**Q19. 昇進するためにどのような環境が必要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。** 必須

項目ID: 28

- 上司からの昇進に関する指導
- 能力や実力に基づいた昇進試験
- 家族の協力
- 昇進等の情報
- 研修体制の充実
- 自己研鑽
- 保育制度の充実
- 昇任官益のサポート・アドバイスをするためのメンター（相談相手・指導者）制度
- その他

**Q20. 女性の管理職への登用への妨げになっているものは何だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。** 必須

項目ID: 29

- 女性に家事・育児・介護等の不安がある
- 女性自身の昇進意欲が低い
- 男女で仕事の質に違いがあり、女性が力をつける機会がない
- 能力に男女の差は無いが、管理職に男女共同参画意識が浸透していない
- わからない
- その他

**Q21. 仕事を続けていくうえでの苦勞、悩みについて、次の中から該当するものを2つまで選んでください。** 必須

項目ID: 30

- 職場での人間関係が難しい
- 職場の仕事分担に不満がある
- 仕事に関する知識や技術が不足している
- もう少し高度な仕事を経験したい
- 休暇が取りにくい
- 残業が多い（忙しすぎる）
- 家事・育児・介護との両立が難しい
- 家族との団らんの時間が無い
- こどもの教育等に目が行き届かない
- 健康への不安
- 苦勞や悩みはない
- その他

項目ID: 31

### 3 教育について

項目ID: 42

**Q22. あなたは、こどもの教育における男女平等の意識についてどう思いますか。次のそれぞれの項目について、一番近い考え方の番号ひとつに○をつけてください。（○はそれぞれ1つずつ）** 必須

項目ID: 45

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	わからない
男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てる方がよい	<input type="checkbox"/>				
性別にとらわれず、男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけることが必要である	<input type="checkbox"/>				
小学校や中学校で、教師が児童・生徒の名前を呼ぶときは、性別で「くん」「さん」を使い分けられない方がよい	<input type="checkbox"/>				
小学校や中学校で、名簿について男女で分けて、男女混合の名簿を使用する方がよい。	<input type="checkbox"/>				

**Q23. こどもへの性の多様性に関する教育の必要性について、どの程度必要だと思いますか。一番近い考え方の番号に○をつけてください。（○は1つ）** 必須

項目ID: 43

- 必要だと思う
- どちらかと言えば必要だと思う
- どちらかと言えば必要だと思わない
- 必要ないと思う
- わからない

**Q24. あなたはこどもを性被害から守るためには、どのようなことが必要だと思いますか。この中からあてはまる番号すべてに○をつけてください。（○はいくつでも可）** 必須

項目ID: 44

- 保護者や学校が、こどもに対し教育を行うこと
- メディアやイベントなどを通じて、こども、保護者、社会に対し、広報啓発を行うこと
- こどもや保護者が困った時に相談できる窓口を設けること
- 相談したこどもや保護者の支援体制を構築すること
- 取締りや規制を強化すること
- こどもにインターネットなどから、いわゆるJKビジネス等怪しい求人の情報を見せないようにすること
- わからない
- その他

#### 4 職場におけるハラスメントについて

項目ID: 32

**Q25. 「職場におけるセクシュアルハラスメント防止に関する要綱」、「職場におけるパワーハラスメント防止に関する要綱」を県が定めていますが、あなたはハラスメントの相談窓口があるのを知っていますか。** 必須

項目ID: 33

- 知っている
- 知らない

**Q26. あなたは昨年度、職場で次のようなハラスメントを受けたことがありますか。該当するものをすべて選んでください。** 必須

項目ID: 34

- わざと体に触られた
- 性的なからかいや冗談を言われたり、年齢や容姿について話題にされた
- お酌を強要されたり、カラオケでデュエットを強要された
- 食事等にしつこく誘われたり、執拗に交際を迫られた
- 言動について、「男（女）のくせに」、「男（女）らしくない」と言われた
- 「君は給料泥棒だ」「君は暗い」など、人格を否定されるような叱られ方をした
- 「仕事のやり方が下手だ」などと皆の前で、大声で長時間叱責された
- 上司自身のミスを、有無を言わず自分に責任転嫁された
- 正当な理由もなく大量の処理業務を押しつけられ、期限内に処理するよう命令された
- 何の説明もなく役職に見合った業務を与えられず、課内の情報も共有されなかった
- 申請したものの、妊娠時、休憩の時間を長くしたり通勤時間をずらしたりすることができなかった
- 「男性のくせに育児取るの？」などと否定的なことを言われた
- 被害を受けた事はない
- その他

**Q27. ひとつ前の質問で「被害を受けた事はない」以外を選択した方に伺います。昨年度のハラスメントの相談窓口である苦情相談員へ相談されなかった理由はなぜですか。該当するものをすべて選んでください。**

項目ID: 35

- 些細な事なので相談しなかった
- 同僚や上司、家族等に相談して解決した
- 相談窓口は内容が漏れそうなので相談できない
- 職場に居づらくなりそうで相談できない
- 職員や関係者には相談しにくい
- その他

項目ID: 36

## 5 男女共同参画に対する意識について

項目ID: 37

Q28. 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはその考え方についてどう  
 思いますか。 必須

項目ID: 38

- 非常にそう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらともいえない
- どちらかといえばそう思わない
- そうは思わない

Q29. 次の言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものすべてを選んでください。 必須

項目ID: 39

	内容を理解 している	名前だけは知 っている	知らな い
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ジェンダー（社会的文化的につくられた性別）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DV：ドメスティック・バイオレンス（配偶者などからの暴力）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LGBTQ+（レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー・クエスチ ョニング又はキア・プラス（分類できないその他の性））	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SOGI（性自認・性的指向を表す言葉）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ダイバーシティ（多様性）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
鎌ヶ谷市パートナーシップ・ファミリーシップ届出制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
パープルリボン（女性に対する暴力根絶のシンボル）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
クォータ制（女性の割合を一定数定めて積極的に起用する制度）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	内容を理解している	名前だけは知っている	知らない
女性支援新法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LGBT理解増進法（性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Q30. あなたは、現在担当する業務について、男女共同参画部署との連携が必要だと思いますか。** 必須

項目ID: 40

- とても必要である
- ある程度必要である
- 必要ない

**Q31. 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るためのご意見、ご提案を自由にお書きください。**

項目ID: 41

0 / 60000

**令和7年度 男女共同参画に関する市教員アンケート調査報告書**  
**鎌ヶ谷市 市民生活部 市民活動推進課 男女共同参画室**  
**〒273-0195 鎌ヶ谷市新鎌ヶ谷二丁目6番1号**