

男女共同参画に関する
市職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	23
III 職場におけるハラスメントについて	58
IV 男女共同参画に対する意識について	65
■ 調査票	91

調査の概要

1 調査目的

男女共同参画に関する市職員の意識、意見及び要望を集約、解析することにより、鎌ケ谷市の現状、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 職場におけるハラスメントについて
- IV 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 鎌ケ谷市常勤職員 769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 546件 有効回収数 546件
有効回収率 71.0%（前回82.5%）

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）

職員全体の性別構成は、男性が 68.1%、女性が 30.6%となっている。

年齢構成は、男性は 30 歳代、40 歳代、50 歳以上が同程度、女性は 40 歳代が最も高く、およそ 3 分の 1 となっている。

婚姻の状況は、全体では既婚（共働き+共働きでない）が 68.3%となっており、30 歳代以上では 7 割を超え、年代が上がるにつれ増加する傾向となっている。一方、10～29 歳は独身（パートナーとの同居含む）が 78.3%となっている。

家族状況は、「子はいない」が 39.0%、「子どもあり（子育て期間中）」が 50.0%、「子どもあり（末子が社会人）」が 11.0%となっている。

2 仕事と家庭の両立について（P6～P22）

ワーク・ライフ・バランスについては、半数以上が『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』や『「家庭生活」を優先したい』と考える一方、現実には『「仕事」を優先している』割合が約 4 割となっており、希望と現実乖離がみられる。

職場では仕事量の多さやサポート体制、家庭では 30～40 歳代を中心に育児の負担などが課題となっている。若年層などで男性の家事参加が進む一方、30～40 歳代では女性に比べ男性の育児休業が取得しにくい環境となっていたり、調理など依然として妻に負担が集中する項目がみられたりするなど、男性は『「仕事」を優先している』（42.5%）傾向が女性（35.9%）に比べ強くなっている。

3 職場における男女共同参画について（P23～P57）

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」が増加しており、いずれも過半数を占めている。一方、全体の 1 割程度は性別を理由とした不利益な扱いを受けた経験を有しており、人事異動や仕事内容の見直しが必要と考える割合も 4 割程度となっている。

昇進については、全体の約半数が昇進を希望しておらず、女性は約 6 割となっている。理由として責任の重さを忌避する割合がおよそ 4 分の 1 を占めるが、女性は「家庭生活と両立しにくい」（30.6%）が男性の約 2 倍となっている。女性の管理職への登用を妨げる原因として、「女性に家事・育児・介護等の負担がある」が 61.2% となっており、昇進をする環境として「能力や実力に基づいた昇進試験」（44.3%）に加え、「家族の協力」を求める割合が女性 30～40 歳代で 4 割前後と高くなっている。

仕事を続けていくうえでの苦勞、悩みについては、「職場での人間関係が難しい」と「仕事に関する知識や技術が不足している」が 3 割前後となっている。

4 職場におけるハラスメントについて（P58～P64）

ハラスメント相談窓口の認知度については、84.4%が「知っている」と回答しており、前回より 5.4 ポイント増加している。

ハラスメント経験があるのは全体の 14.7%となっており、女性 30 歳以上は 2 割以上が経験している。

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」（17.5%）、「些細な事なので相談しなかった」（15.0%）など複数の理由が並立しており、男女差もみられる。

5 男女共同参画に対する意識について（P65～P83）

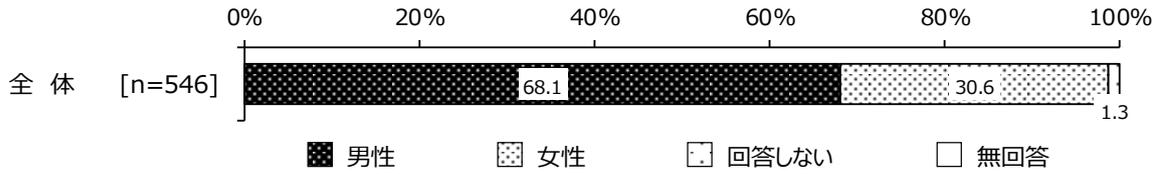
「男は仕事、女は家庭」という考え方については、肯定が 11.4%、否定が 61.7%となっている。否定は前回に比ベ 7.6 ポイント増加し、男女ともすべての年代で 5 割以上となっている。

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』、『ワーク・ライフ・バランス』、『ジェンダー』、『LGBTQ+』、『鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画』、『セクシュアル・マイリティ』の 6 項目は、認知度が 9 割以上となっている。一方、『女性支援新法』、『リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ』、『クオータ制』、『パープルリボン』の 4 項目は、「知らない」が 5 割以上となっている。

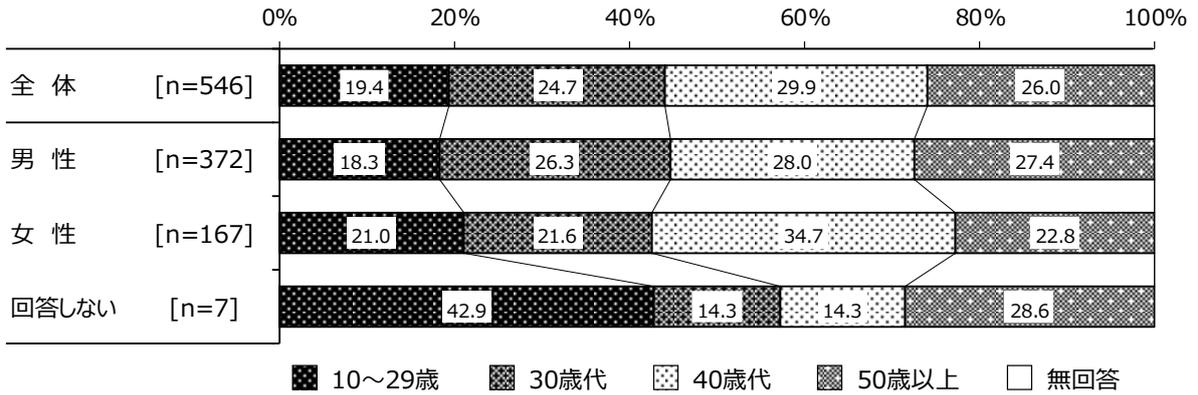
現在の業務と男女共同参画部署との連携については、65.6%が必要と考えており、前回に比ベ 5.6 ポイント増加している。

回答者の属性

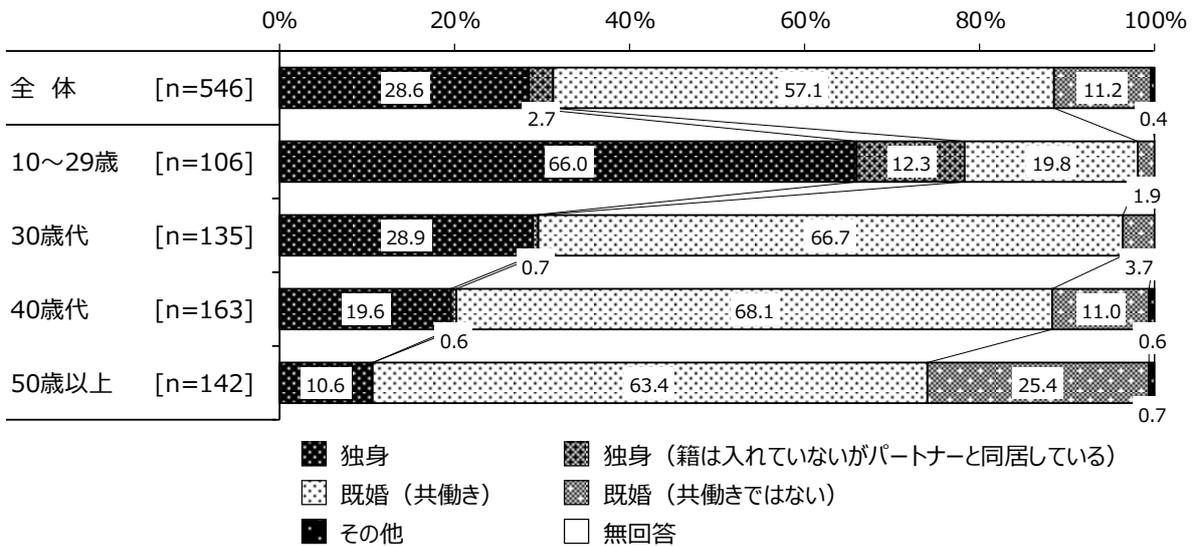
1 性別



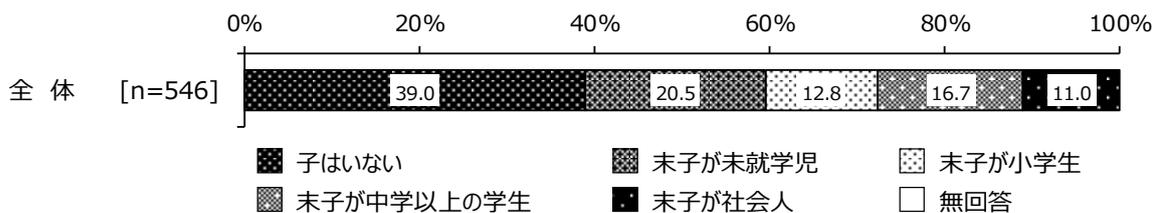
2 年齢



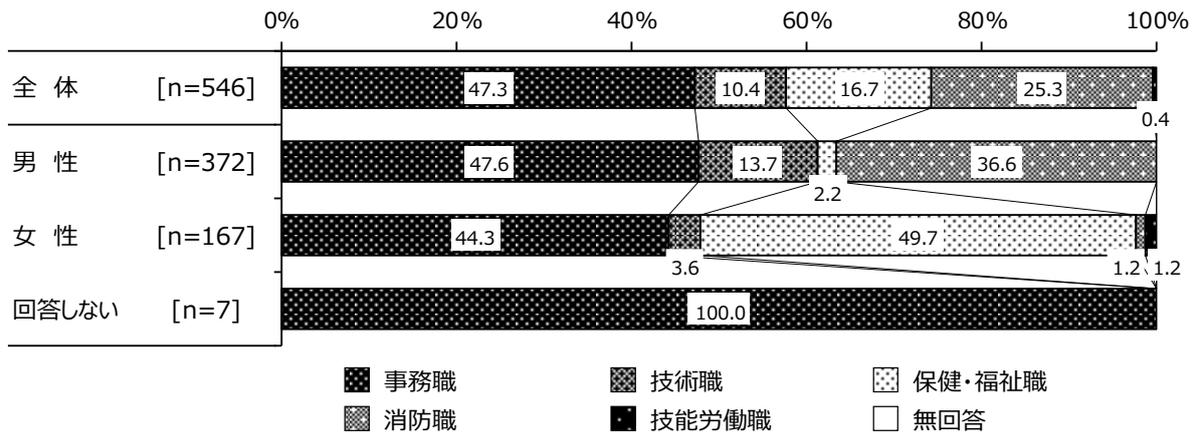
3 婚姻状況



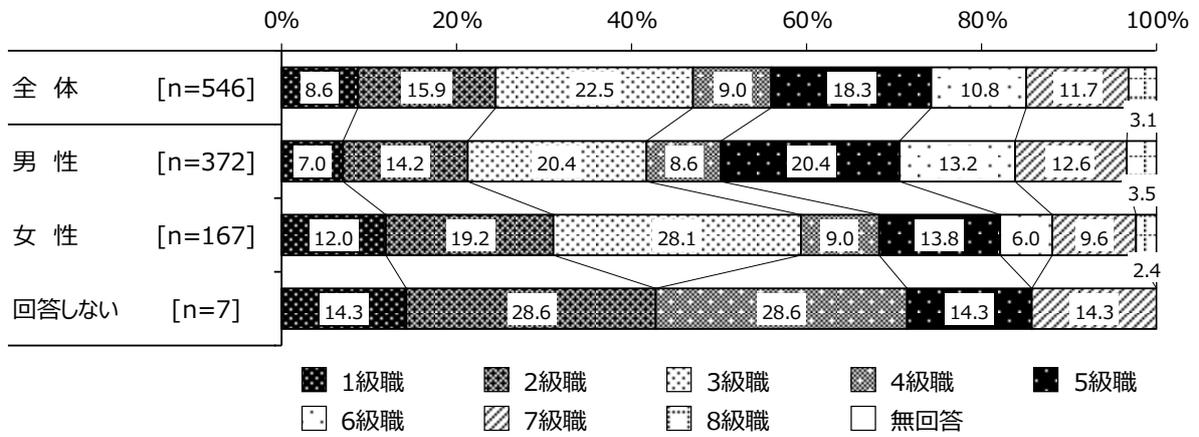
4 家族状況



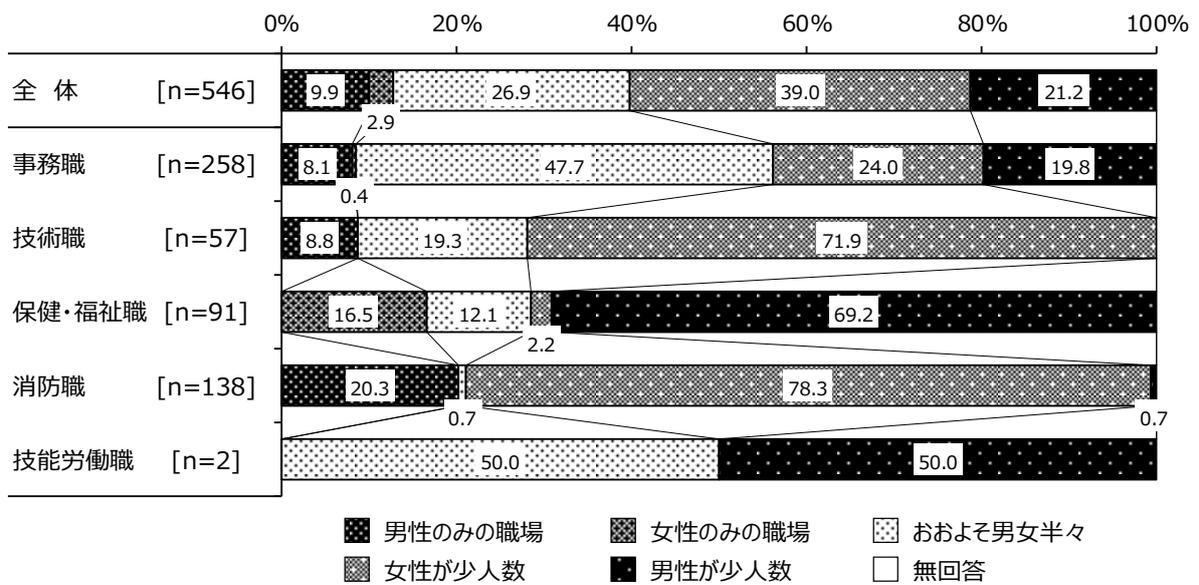
5 職種



6 職務の級



7 職場環境



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 8 仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

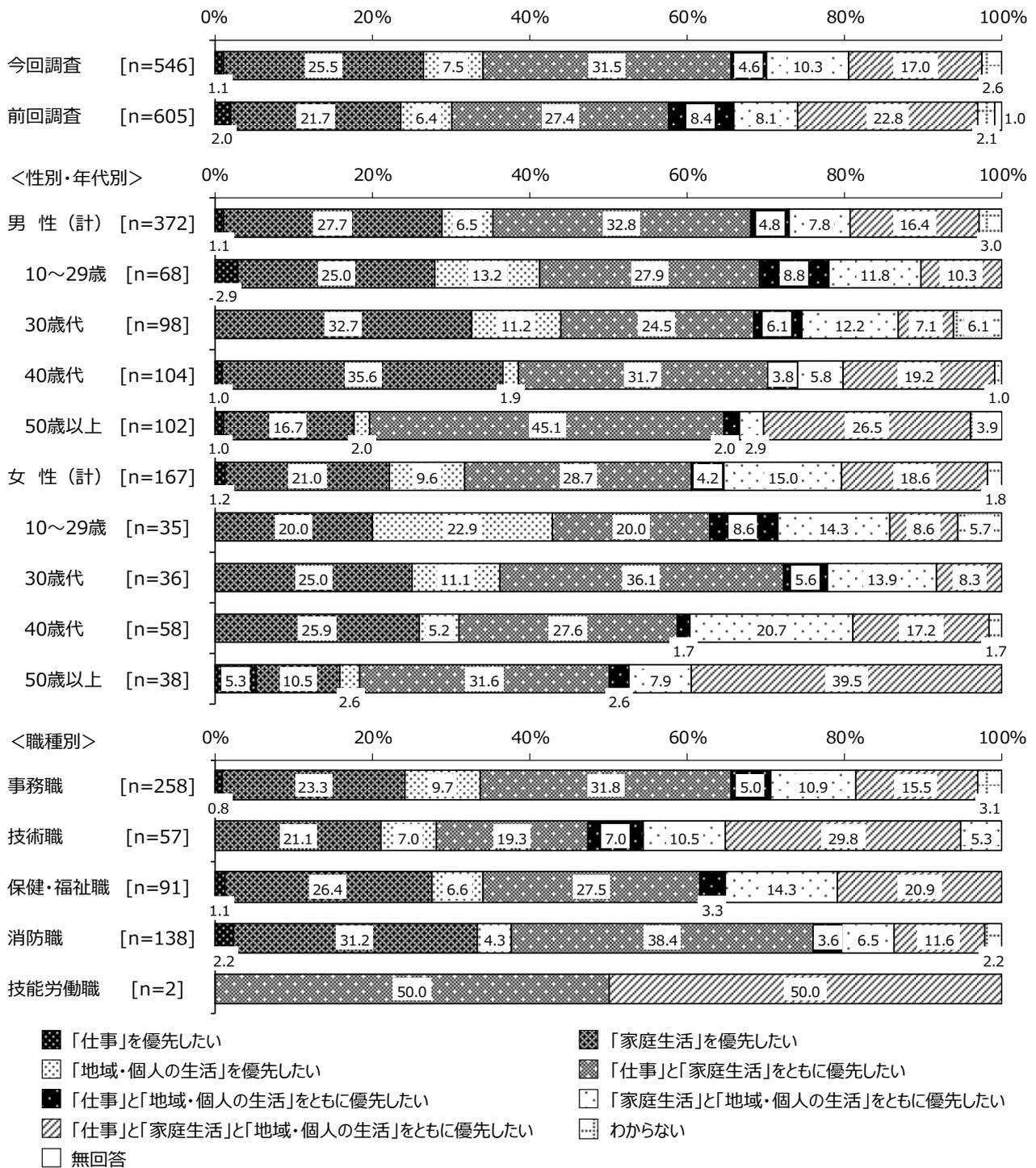
①希望（重視したいもの） （○は1つ）

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 31.5% で最も高く、次いで『「家庭生活」を優先したい』が 25.5%、『「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 17.0%となっている。

性別・年代別にみると、男性 30～40 歳代は『「家庭生活」を優先したい』、女性 10～29 歳は『「地域・個人の生活」を優先したい』、50 歳以上は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』、それ以外は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が最も高くなっている。『「家庭生活」を優先したい』は男性 40 歳代（35.6%）、『「地域・個人の生活」を優先したい』は女性 10～29 歳（22.9%）、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』は男性 50 歳以上（45.1%）、『「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』は女性 40 歳代（20.7%）、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』は女性 50 歳以上（39.5%）で、全体より 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、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 4.1 ポイント、『「家庭生活」を優先したい』が 3.8 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 5.8 ポイント、『「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』は 3.8 ポイント減少している。



Q9 仕事と自分の生活のバランスについて伺います。

②現実 (○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 40.5%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 30.0%、『「家庭生活」を優先している』が 8.1%となっている。

性別・年代別にみると、女性 30 歳代以下は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』、それ以外は『「仕事」を優先している』が最も高く、男性 40 歳代 (51.9%) は全体を 11.4 ポイント上回っている。

希望と現実の差については、『「家庭生活」を優先』(希望 25.5%、現実 8.1%) は 17.4 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 17.0%、現実 6.4%) は 10.6 ポイント、希望が現実を上回っている。一方、『「仕事」を優先』(希望 1.1%、現実 40.5%) は 39.4 ポイント現実が希望を上回っており、男性 30 歳代以上、女性 40 歳代以上では 4 割以上高くなっている。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 31.5%、現実 30.0%) 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 10～29 歳 (希望 20.0%、現実 34.3%) は現実が希望を 14.3 ポイント上回る一方、男性 50 歳以上 (希望 45.1%、現実 32.4%) は希望が現実を 12.7 ポイント上回っており、年代による差がみられる。

【前回 (令和元年) との比較】

前回と比較すると、『「仕事」を優先している』が 6.0 ポイント増加する一方、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先している』は 4.0 ポイント減少している。

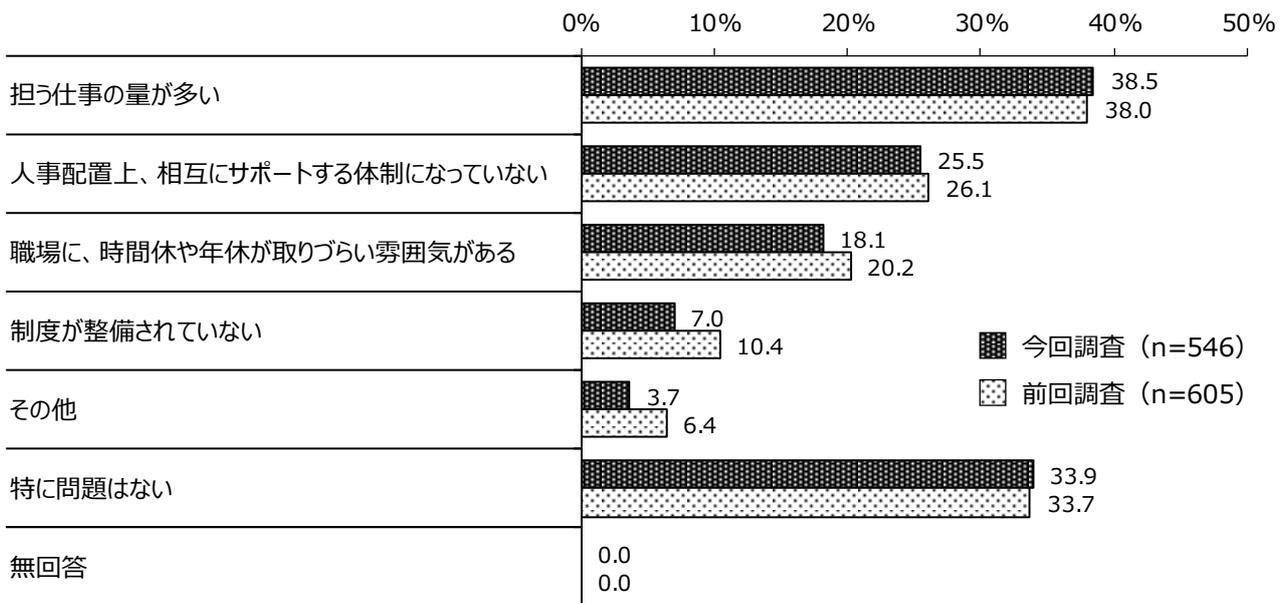


Q10 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって職場ではどのような問題がありますか。
 あてはまるものすべてを選んでください。(〇はいくつでも可)

全体では、「担う仕事の量が多い」が 38.5%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 25.5%、「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」が 18.1%、「制度が整備されていない」が 7.0%となっている。一方、「特に問題はない」は 33.9%となっている。

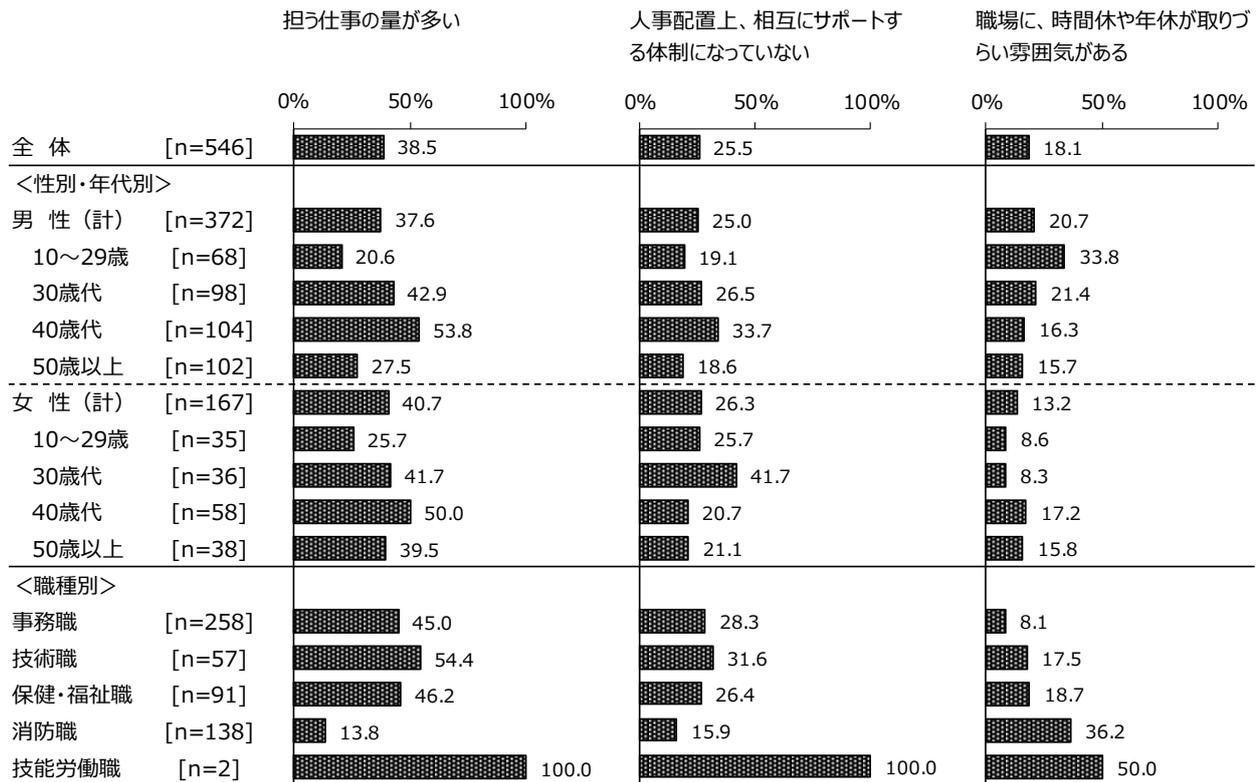
【前回（令和元年）との比較】

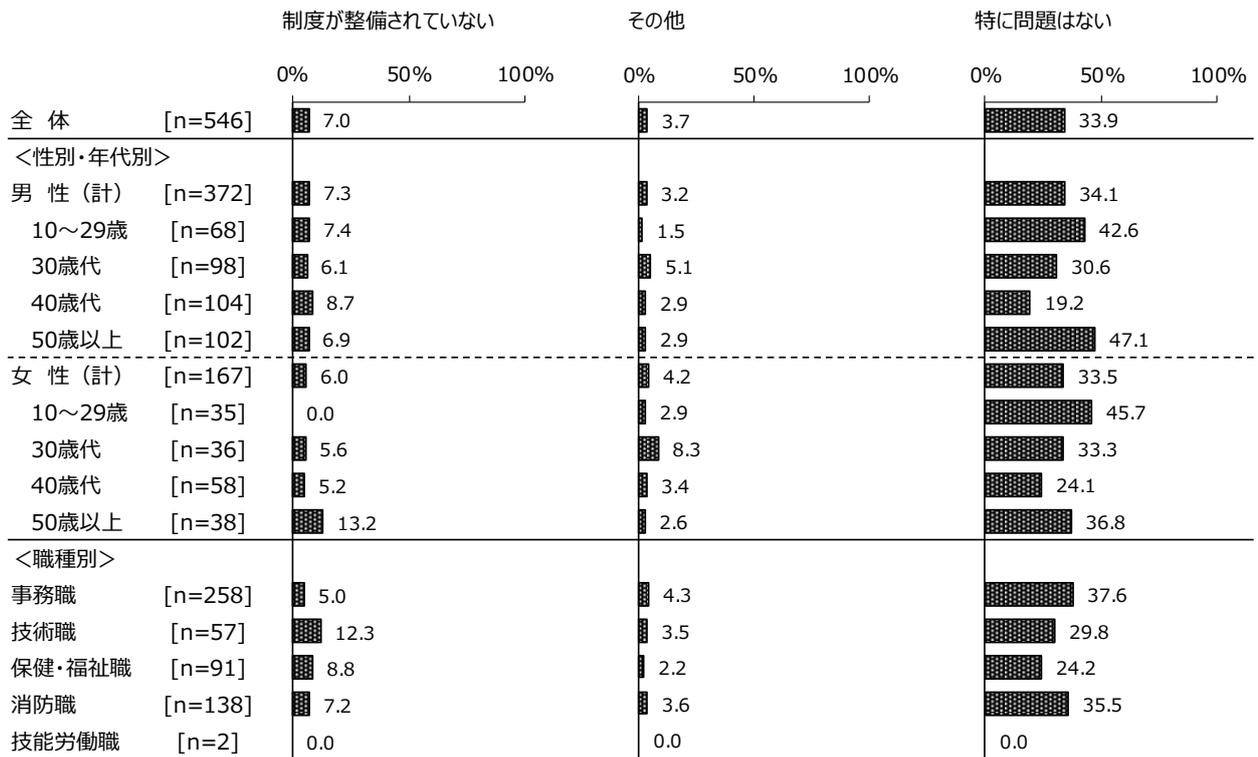
前回と比較すると、「制度が整備されていない」は 3.4 ポイント減少している。



Q10 <性別・年代別・職種別>

性別・年代別にみると、男性 10～29 歳は「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」、女性 30 歳代以下は「担う仕事の量が多い」、「人事配置上、相互にサポートする体制になっていない」が同率、それ以外は「担う仕事の量が多い」が最も高く、男性 40 歳代（53.8%）、女性 40 歳代（50.0%）は 5 割台と、全体を 1 割以上上回っている。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 30 歳代（41.7%）、「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」は男性 10～29 歳（33.8%）で、他に比べ高くなっている。「職場に、時間休や年休が取りづらい雰囲気がある」は、男性（20.7%）が女性（13.2%）より 7.5 ポイント高くなっている。



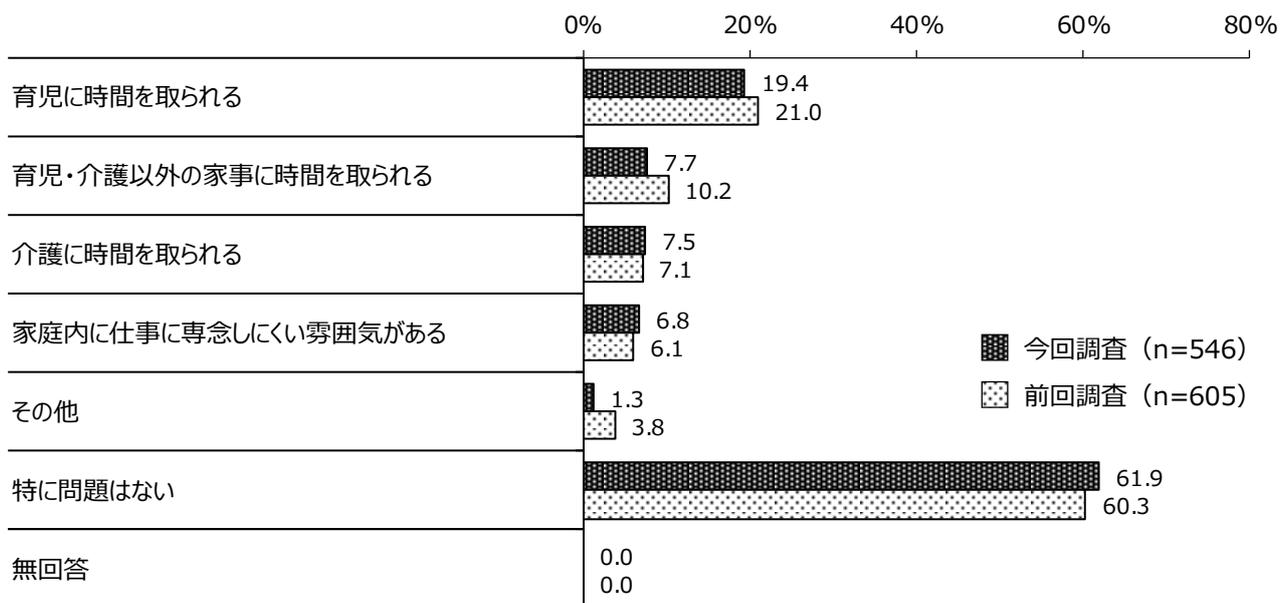


Q11 仕事と家庭生活を両立しようとする時に、あなたにとって家庭生活ではどのような問題がありますか。
 あてはまるものすべてを選んでください。(〇はいくつでも可)

全体では、「育児に時間を取られる」が 19.4%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 7.7%、「介護に時間を取られる」が 7.5%、「家庭内に仕事に専念しにくい雰囲気がある」が 6.8%となっている。一方、「特に問題はない」は 61.9%となっている。

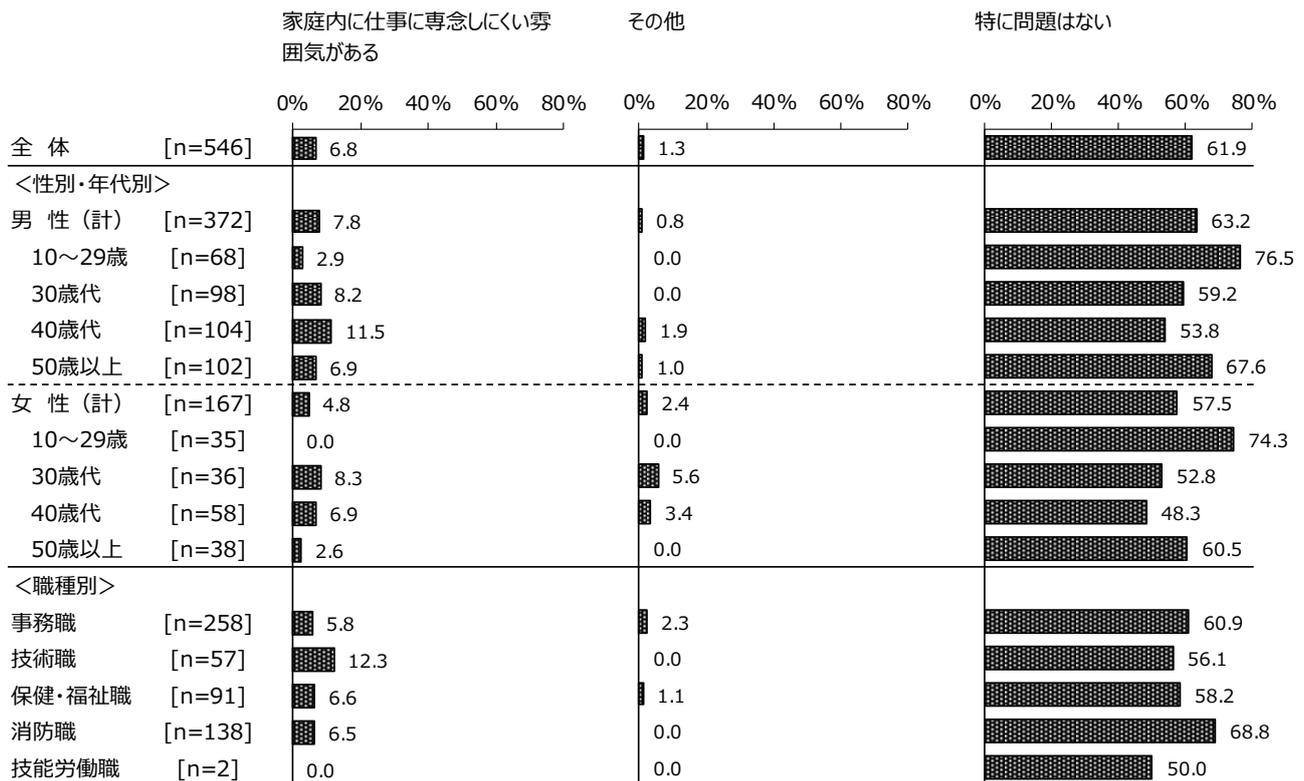
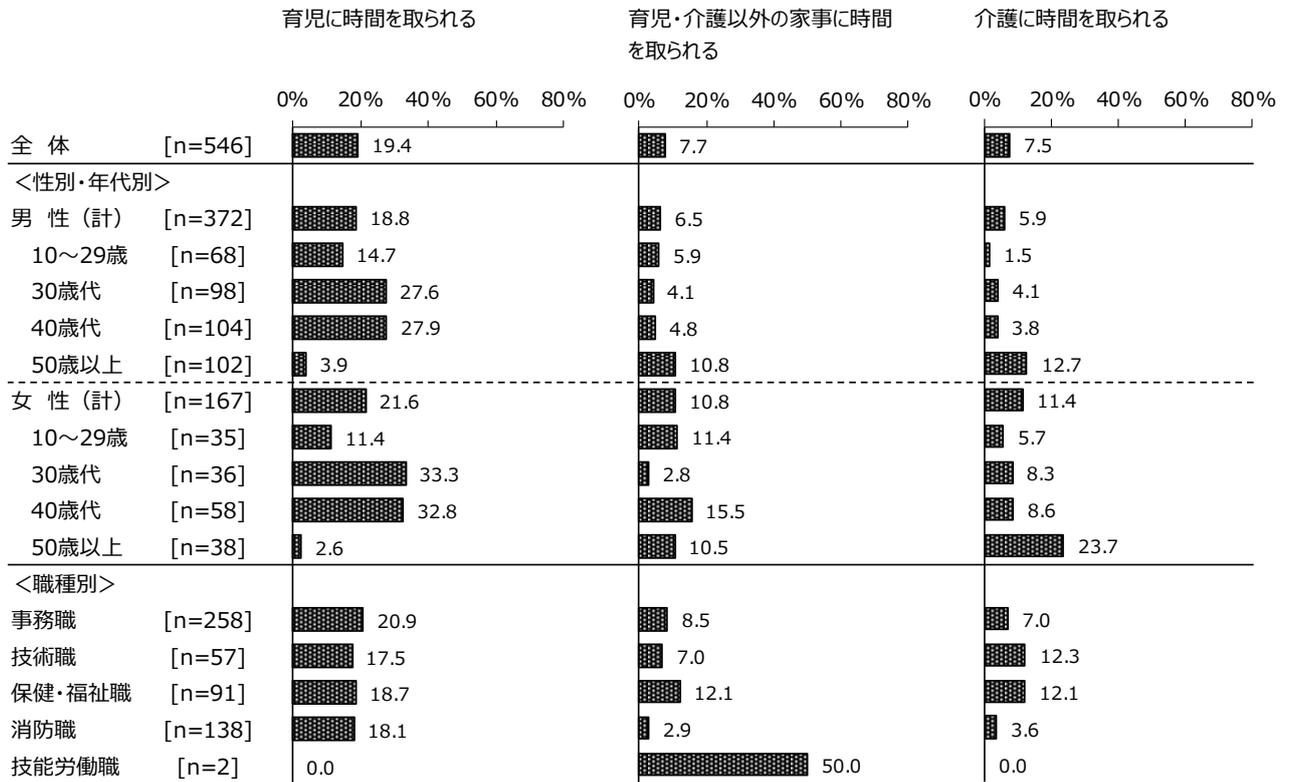
【前回（令和元年）との比較】

前回と概ね同様の傾向となっている。



Q11 <性別・年代別・職種別>

性別・年代別にみると、男女 50 歳以上は「介護に時間を取られる」、女性 10～29 歳は「育児に時間を取られる」、「育児・介護以外の家事に時間を取られる」が同率、それ以外は「育児に時間を取られる」が最も高くなっている。「育児に時間を取られる」は女性 30～40 歳代（33.3%、32.8%）、「介護に時間を取られる」は女性 50 歳以上（23.7%）で全体を 1 割以上上回っている。

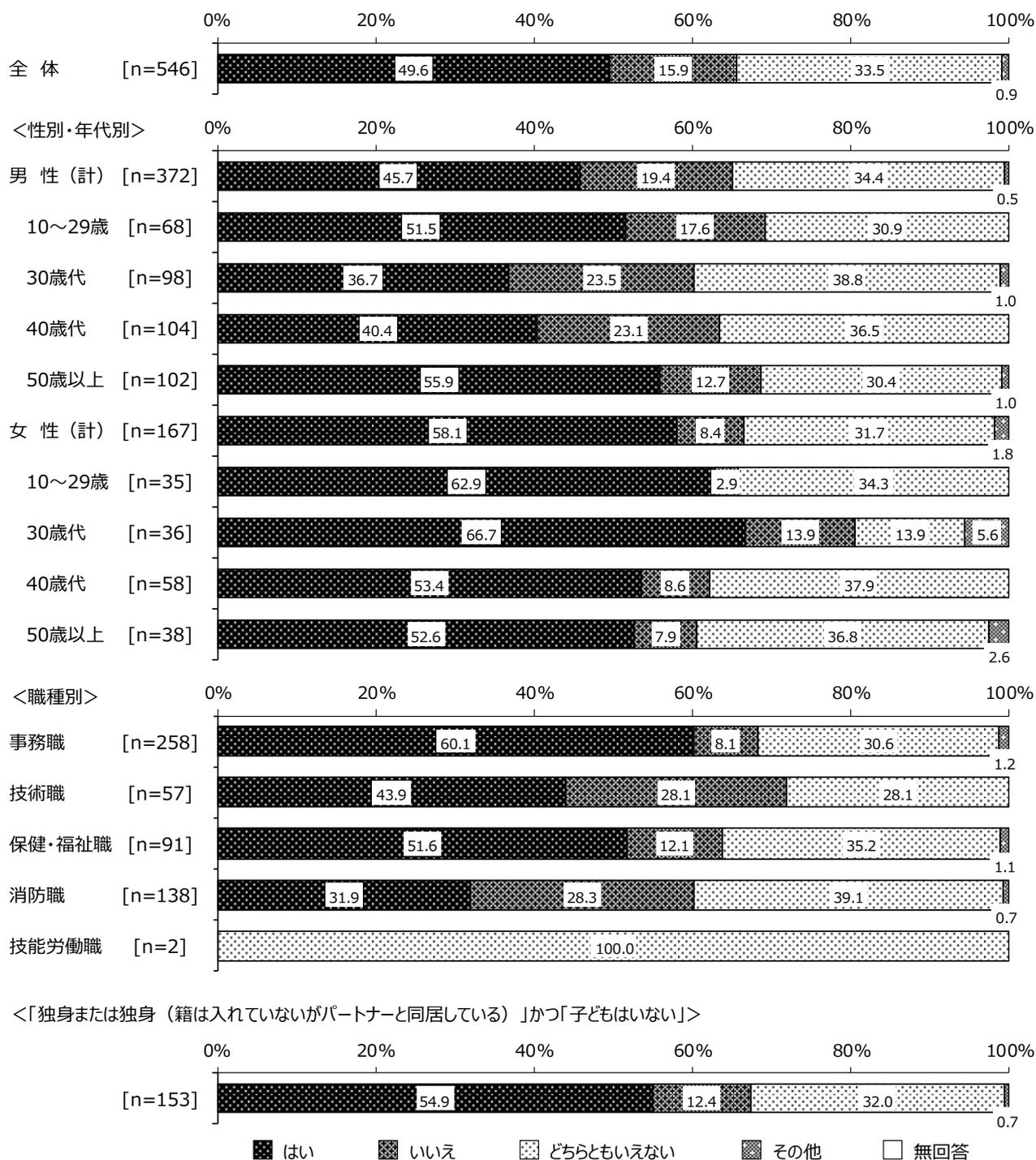


Q12 仕事と育児の両立のため、3歳未満の子を養育する場合に男女ともに育児休業の取得が認められています。取得しやすい環境であると思いますか。
 独身または子どもがいない人は、休暇を取得しやすい環境であると思いますか。 (〇は1つ)

全体では、「はい」が49.6%、「いいえ」が15.9%、「どちらともいえない」が33.5%となっている。

性別・年代別にみると、「はい」は女性(58.1%)が男性(45.7%)を12.4ポイント上回っており、女性30歳代以下(62.9%、66.7%)は全体を1割以上上回っている。一方、男性30歳代(36.7%)は全体を12.9ポイント下回り、男性40歳代(40.4%)も他に比べ低くなっている。

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」(54.9%)が全体より5.3ポイント高くなっている。

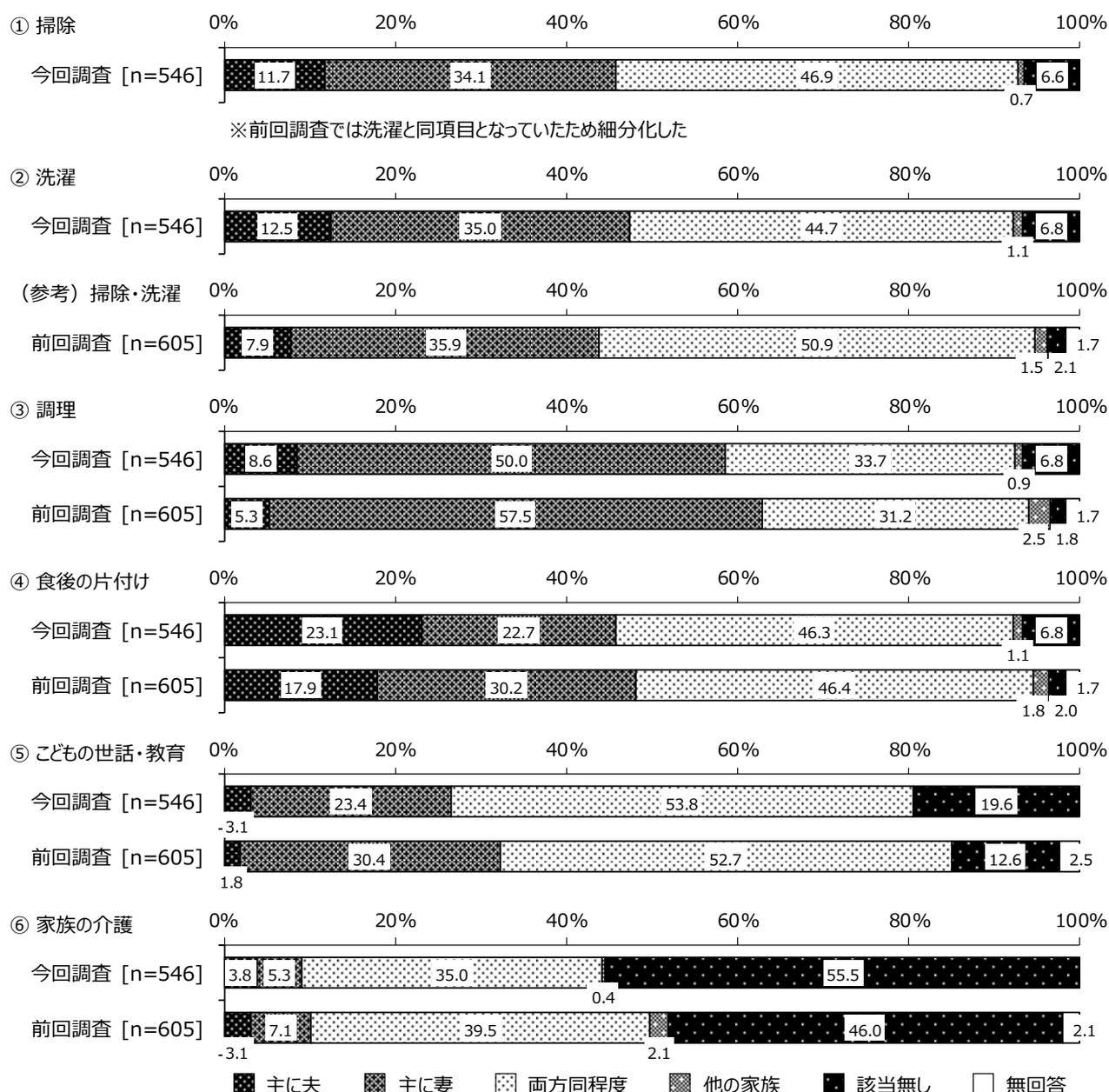


Q13 あなたの家庭では、夫と妻はどれくらい家事に参加していますか。独身の方は将来どのようにしたいと思いますか。項目ごとに該当するものを1つ選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

『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35.0%と高くなっている。一方、『調理』は「主に妻」が50.0%で最も高く、「両方同程度」(33.7%)を16.3ポイント上回っている。

【前回(令和元年)との比較】

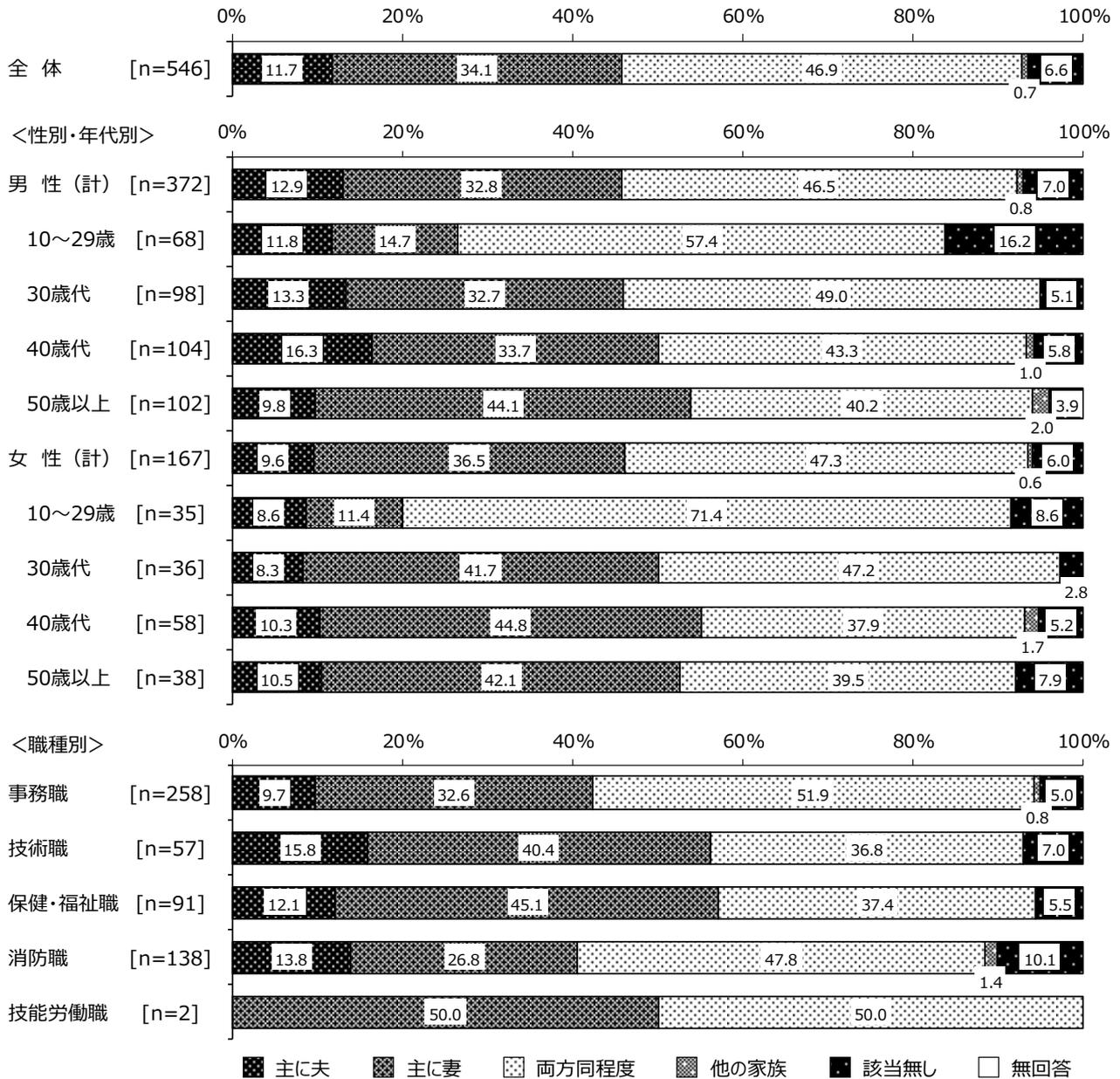
前回と比較すると、『調理』、『食後の片付け』、『こどもの世話・教育』の3項目は、「主に妻」が7ポイント以上減少している。『食後の片付け』は「主に夫」(23.1%)が5.2ポイント増加し、「主に妻」(22.7%)とほぼ同率となっている。



Q13 ① 掃除 <性別・年代別・職種別>

全体では、「両方同程度」が46.9%で最も高く、次いで「主に妻」が34.1%、「主に夫」が11.7%となっている。

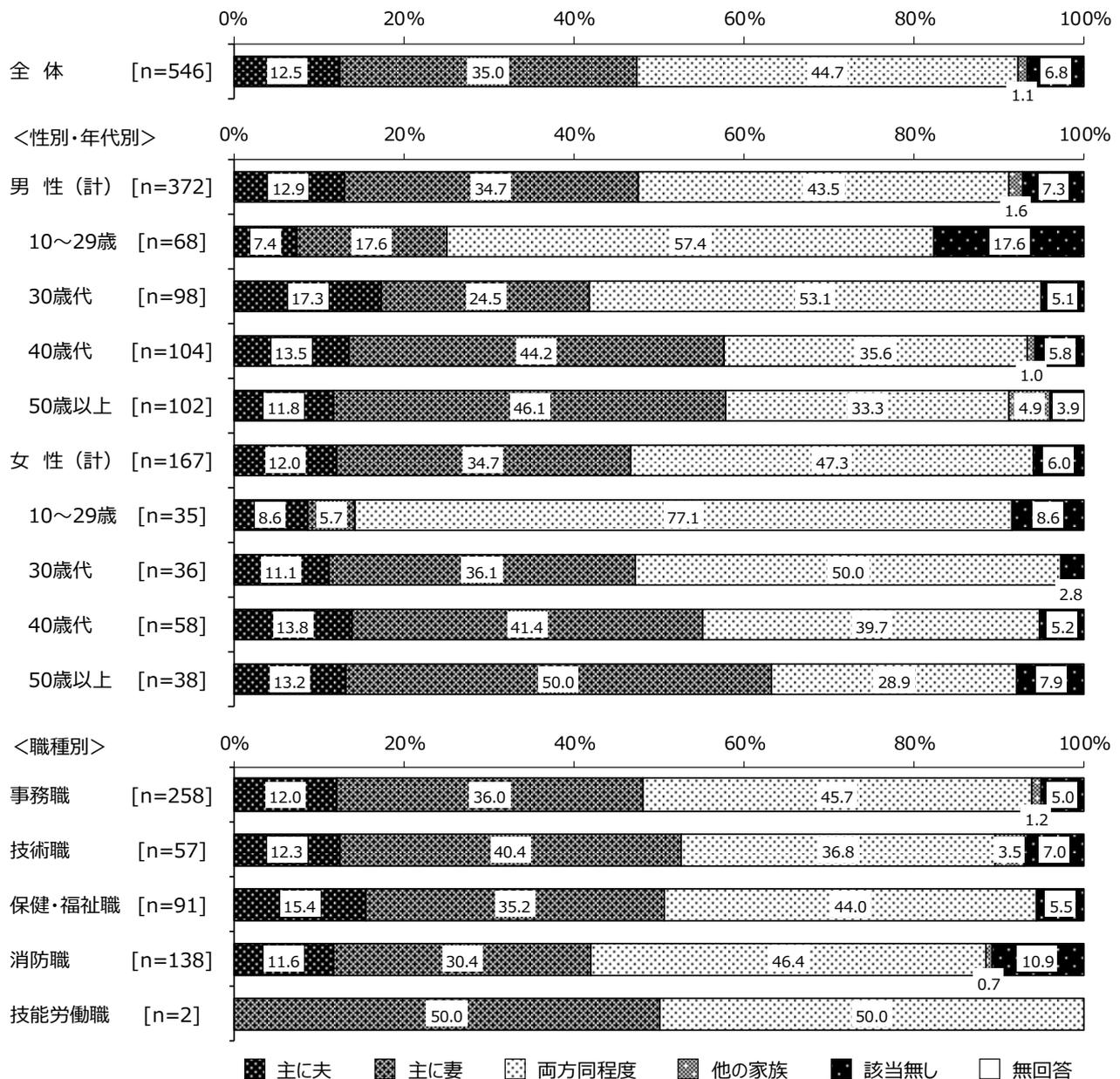
性別・年代別にみると、10～29歳は男女とも「両方同程度」が5割以上となっており、女性10～29歳は71.4%と特に高くなっている。一方、男性50歳以上、女性40歳代以上は「主に妻」が「両方同程度」を上回っている。



Q13 ② 洗濯 <性別・年代別・職種別>

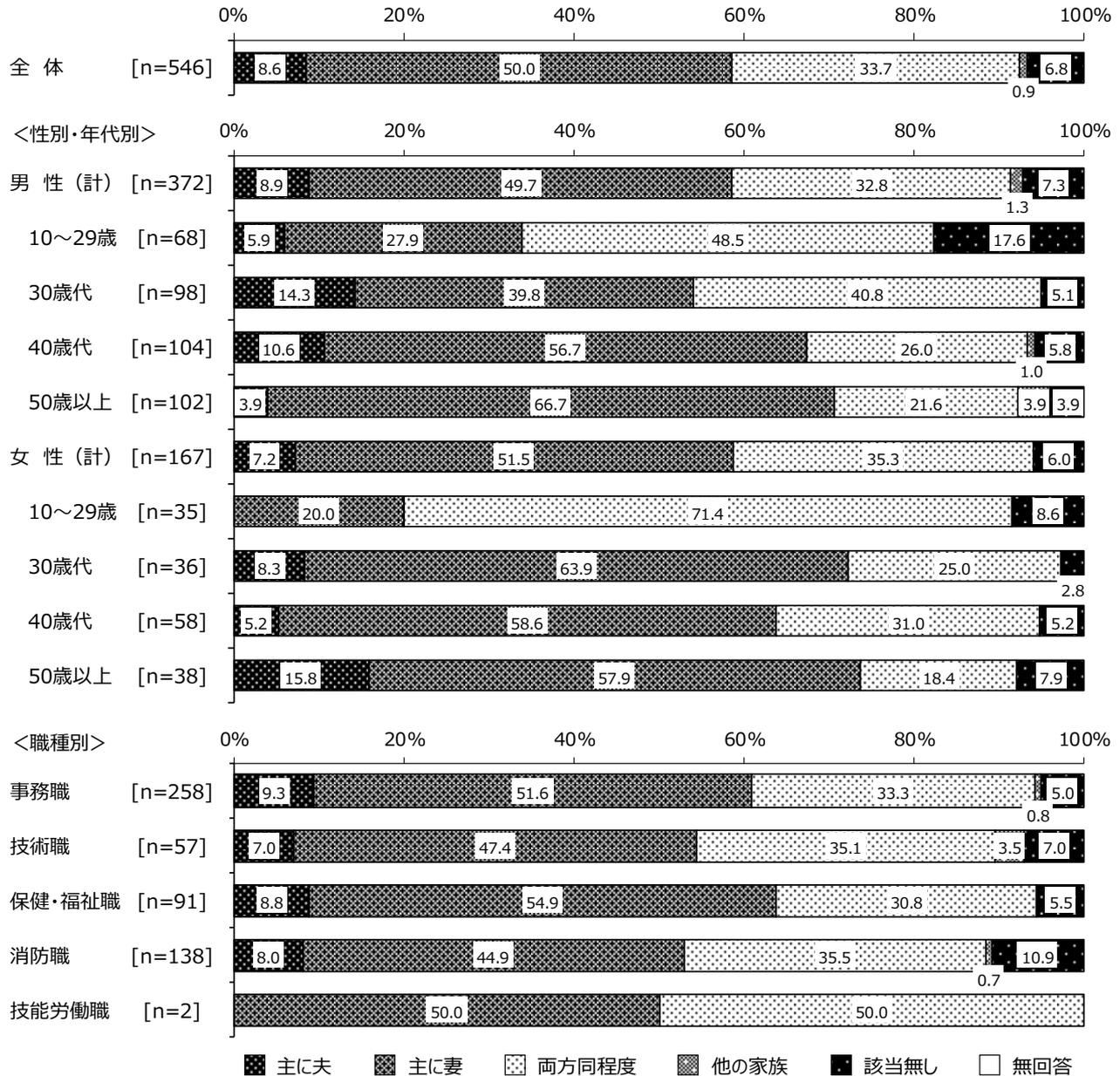
全体では、「両方同程度」が44.7%で最も高く、次いで「主に妻」が35.0%、「主に夫」が12.5%となっている。

性別・年代別にみると、30歳代以下は男女とも「両方同程度」が5割以上となっており、女性10～29歳は77.1%と特に高くなっている。一方、40歳代以上は「主に妻」が「両方同程度」を上回っている。



Q13 ③ 調理 <性別・年代別・職種別>

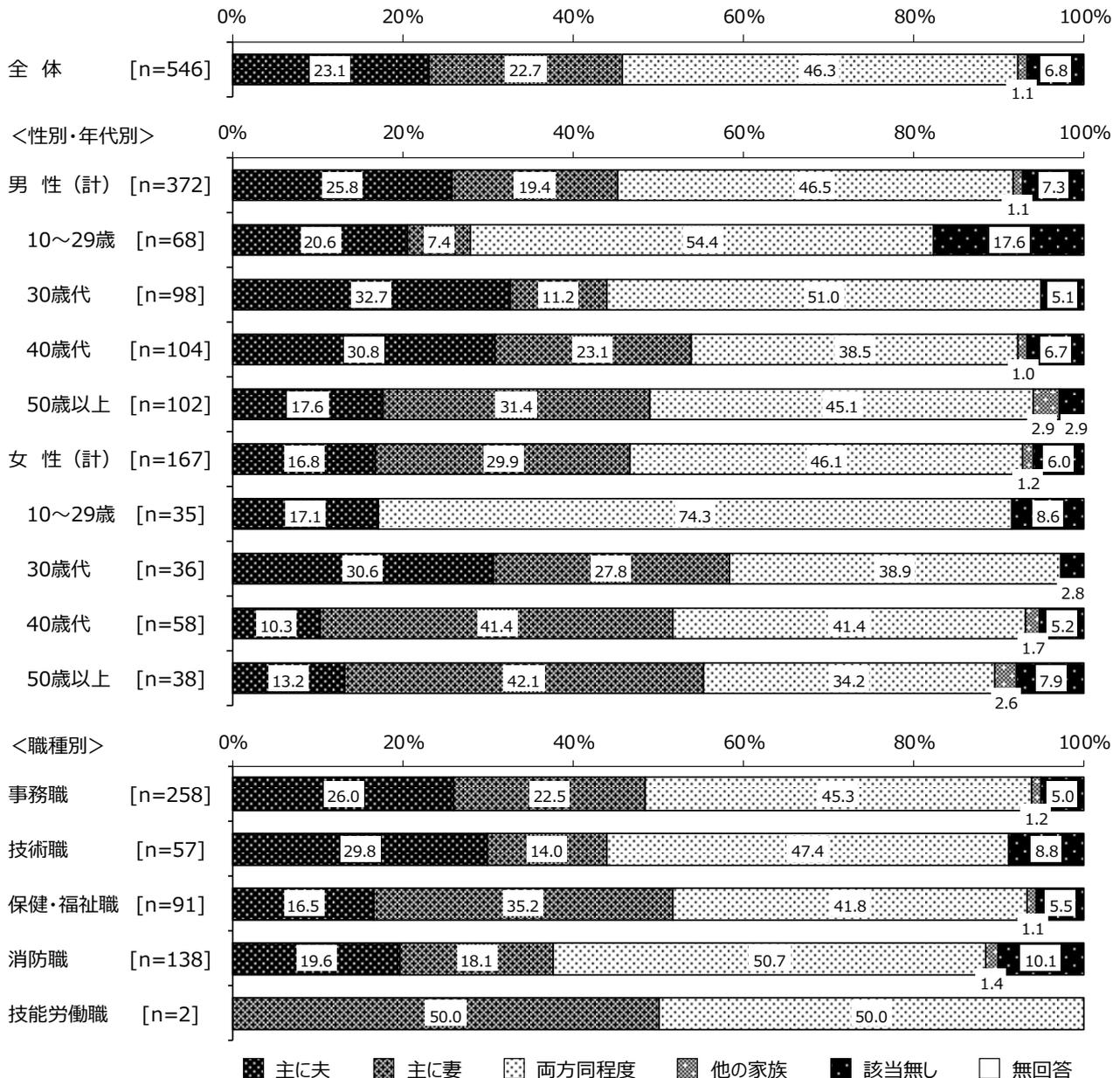
全体では、「主に妻」が50.0%で最も高く、次いで「両方同程度」が33.7%、「主に夫」が8.6%となっている。
性別・年代別にみると、男性30歳以下、女性10～29歳は「両方同程度」が最も高く、特に女性10～29歳（71.4%）は全体を37.7ポイント上回っている。一方、男性40歳以上、女性30歳以上は「主に妻」が5割以上となっている。



Q13 ④ 食後の片付け <性別・年代別・職種別>

全体では、「両方同程度」が46.3%で最も高く、次いで「主に夫」が23.1%、「主に妻」が22.7%となっている。

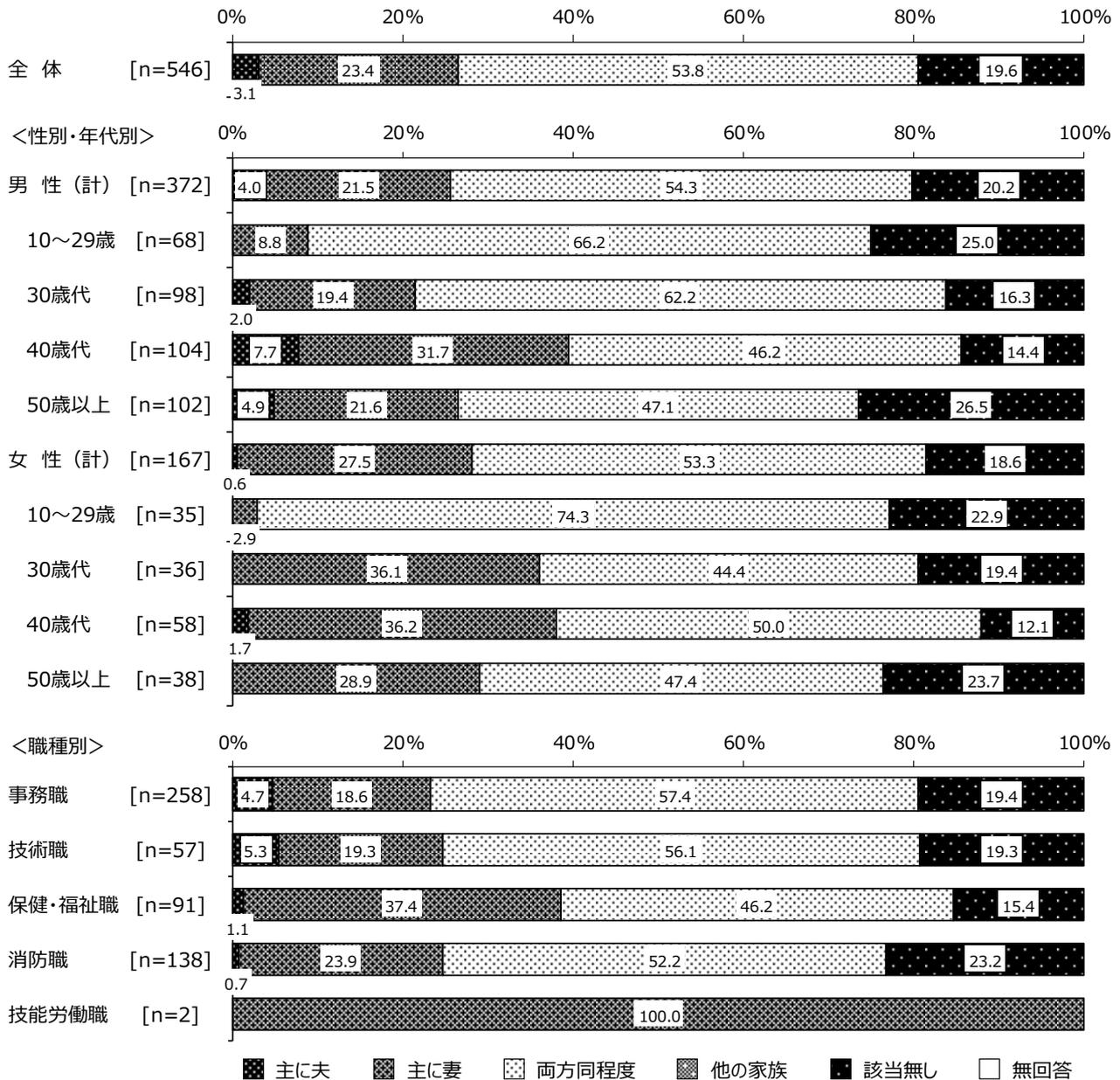
性別・年代別にみると、男女とも「両方同程度」が最も高くなっているが、「主に夫」は男性、「主に妻」は女性が他方より1割前後高くなっている。また、「両方同程度」は女性10～29歳が74.3%と特に高く、「主に夫」は男性30～40歳代、女性30歳代で3割台となる一方、「主に妻」は男女とも年代が上がるにつれ増加する傾向となっている。特に女性では、40歳代で「両方同程度」と同率、50歳以上で「両方同程度」を上回っており、男性以上に高くなっている。



Q13 ⑤ こどもの世話・教育 <性別・年代別・職種別>

全体では、「両方同程度」が53.8%で最も高く、次いで「主に妻」が23.4%、「主に夫」が3.1%となっている。

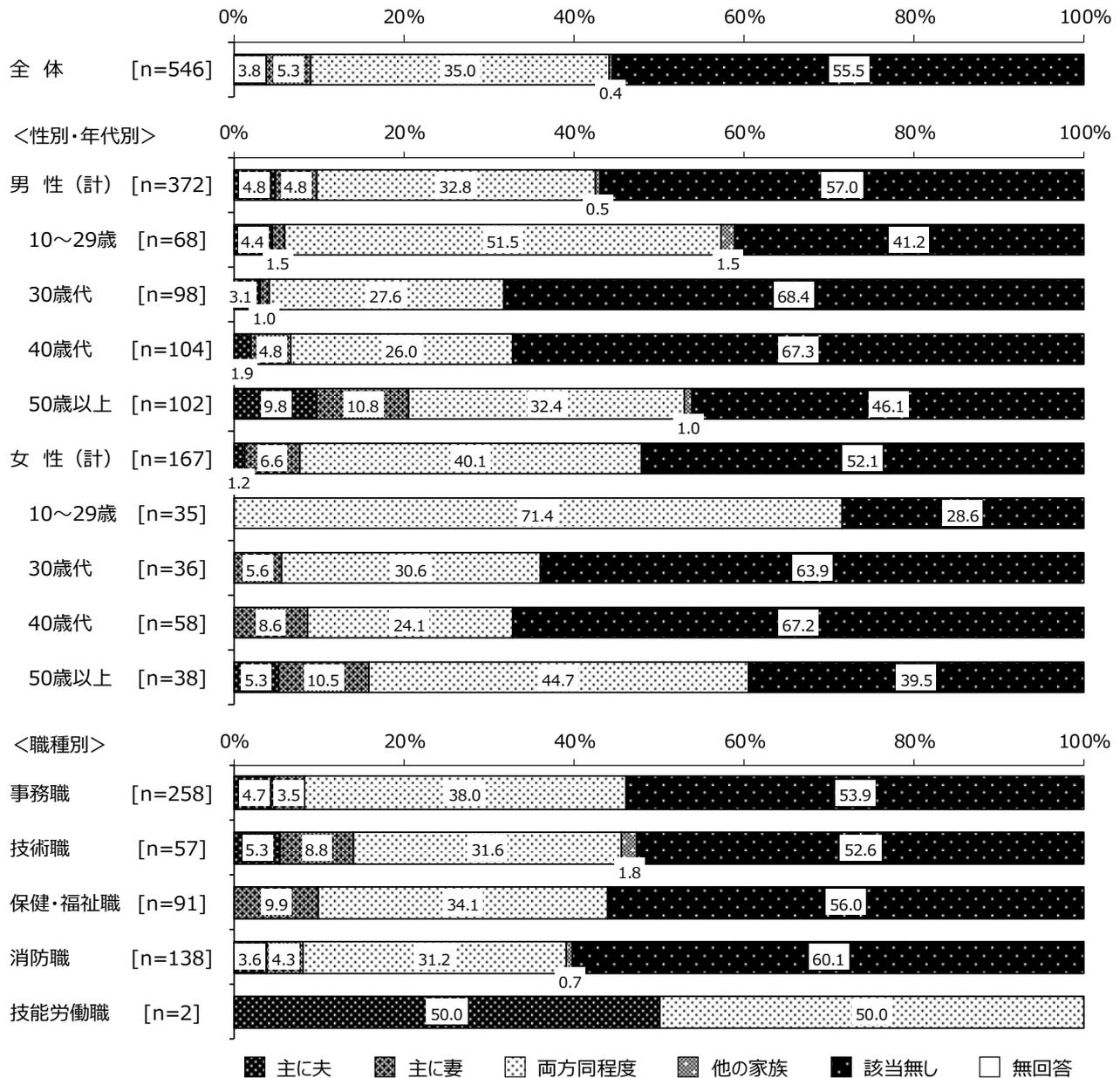
性別・年代別にみると、「両方同程度」は男女ともすべての年代で最も高くなっており、女性10～29歳は74.3%、男性30歳代以下は6割台と、他に比べ高くなっている。一方、「主に妻」は男性40歳代、女性30～40歳代で3割台となっている。



Q13 ⑥ 家族の介護 <性別・年代別・職種別>

全体では、「該当なし」が 55.5%で最も高く、次いで「両方同程度」が 35.0%、「主に妻」が 5.3%、「主に夫」が 3.8%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 6 割台となっている。「該当なし」を除くと、男女ともすべての年代で「両方同程度」が過半数を占め、最も高くなっている。



Ⅱ 職場における男女共同参画について

Q14 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。

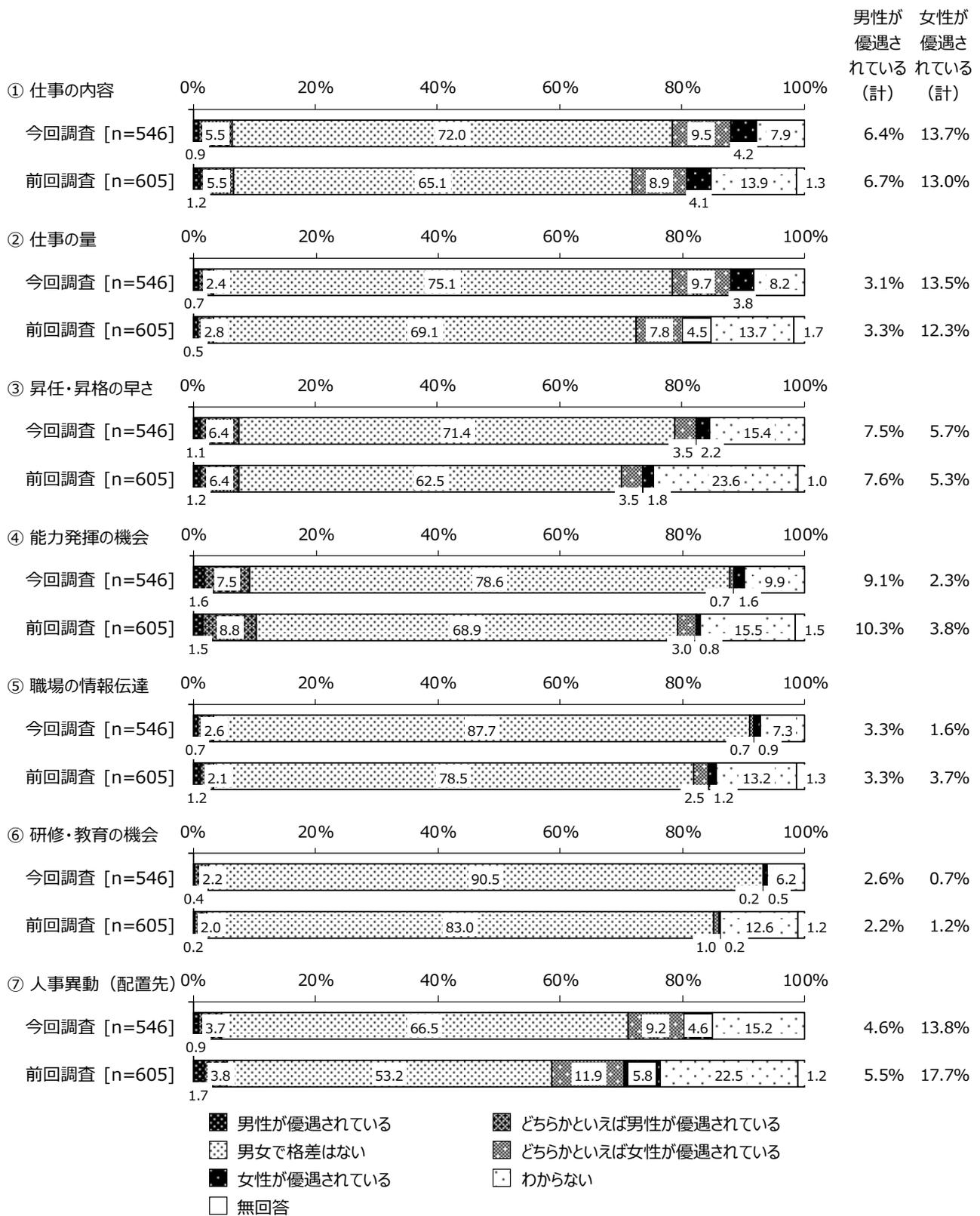
項目ごとに該当するものを1つ選んでください。(○はそれぞれ1つずつ)

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90.5%、『職場の情報伝達』は87.7%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、『能力発揮の機会』(9.1%)、「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、『人事異動(配置先)』(13.8%)が最も高くなっている。『仕事の内容』、『仕事の量』、『人事異動(配置先)』は、「女性が優遇されている(計)」が「男性が優遇されている(計)」を7ポイント以上上回っている。一方、『能力発揮の機会』は、「男性が優遇されている(計)」が「女性が優遇されている(計)」を6.8ポイント上回っている。

【前回(令和元年)との比較】

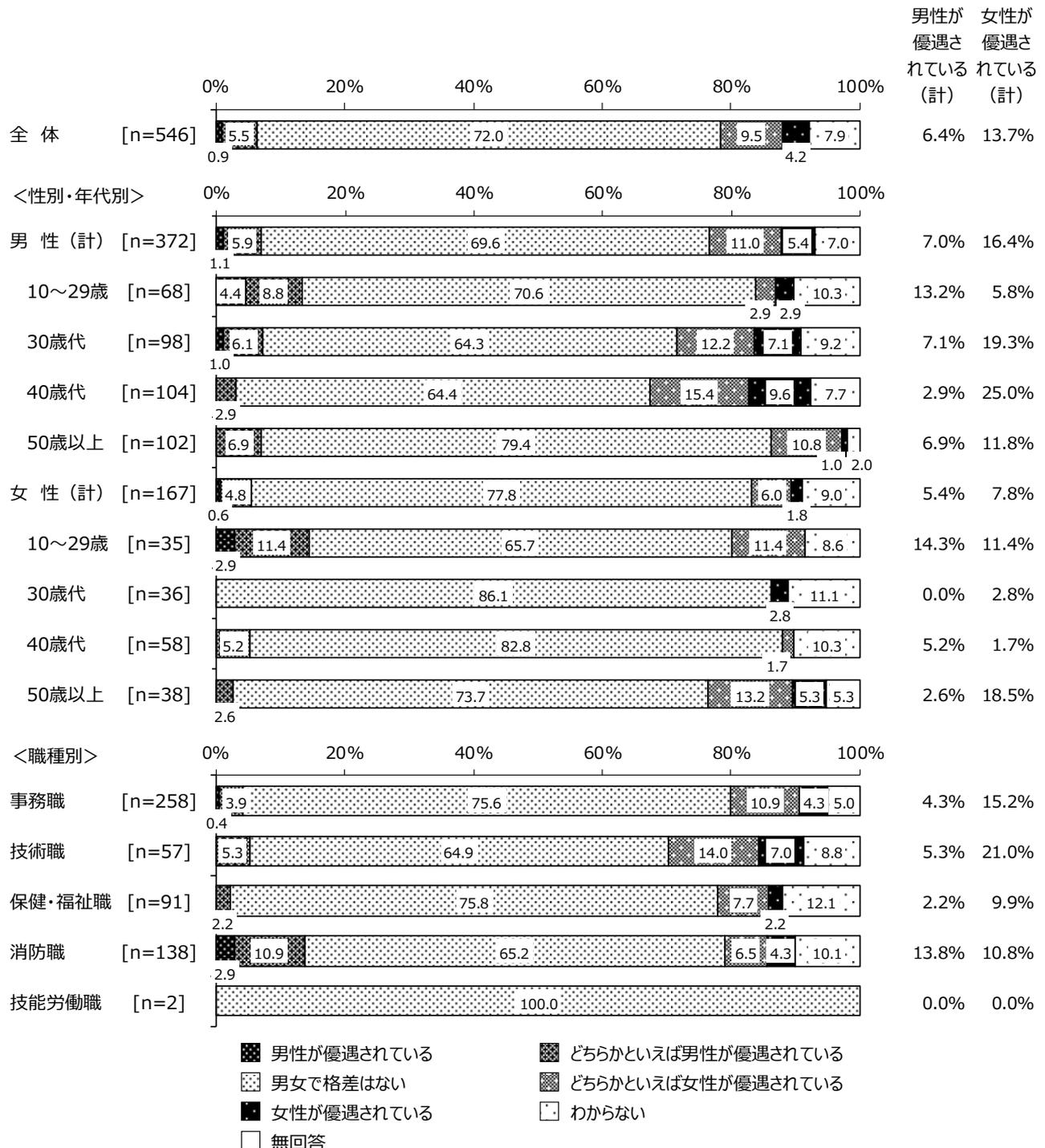
前回と比較すると、すべての項目で「男女で格差はない」が6ポイント以上増加し、『人事異動(配置先)』は13.3ポイント増加している。



Q14 ① 仕事の内容 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 72.0%で最も高く、「女性が優遇されている（計）」が 13.7%、「わからない」が 7.9%、「男性が優遇されている（計）」が 6.4%となっている。

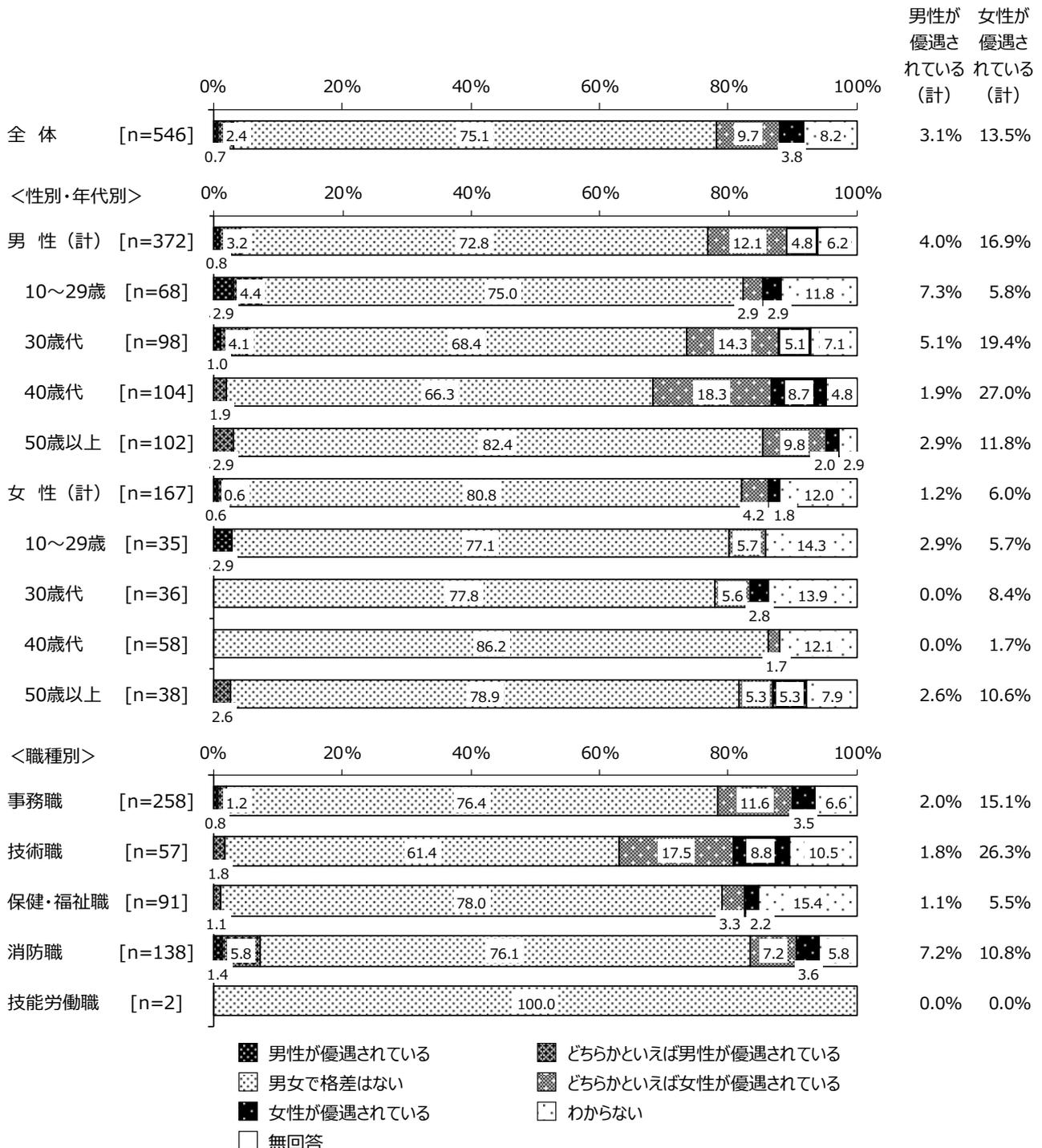
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は女性（77.8%）が男性（69.6%）より 8.2 ポイント高く、女性 30～40 歳代（86.1%、82.8%）は全体を 1 割以上上回っている。一方、「女性が優遇されている（計）」は、男性（16.4%）が女性（7.8%）より 8.6 ポイント高く、男性 40 歳代（25.0%）は全体を 11.3 ポイント上回っている。



Q14 ② 仕事の量 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 75.1%で最も高く、「女性が優遇されている（計）」が 13.5%、「わからない」が 8.2%、「男性が優遇されている（計）」が 3.1%となっている。

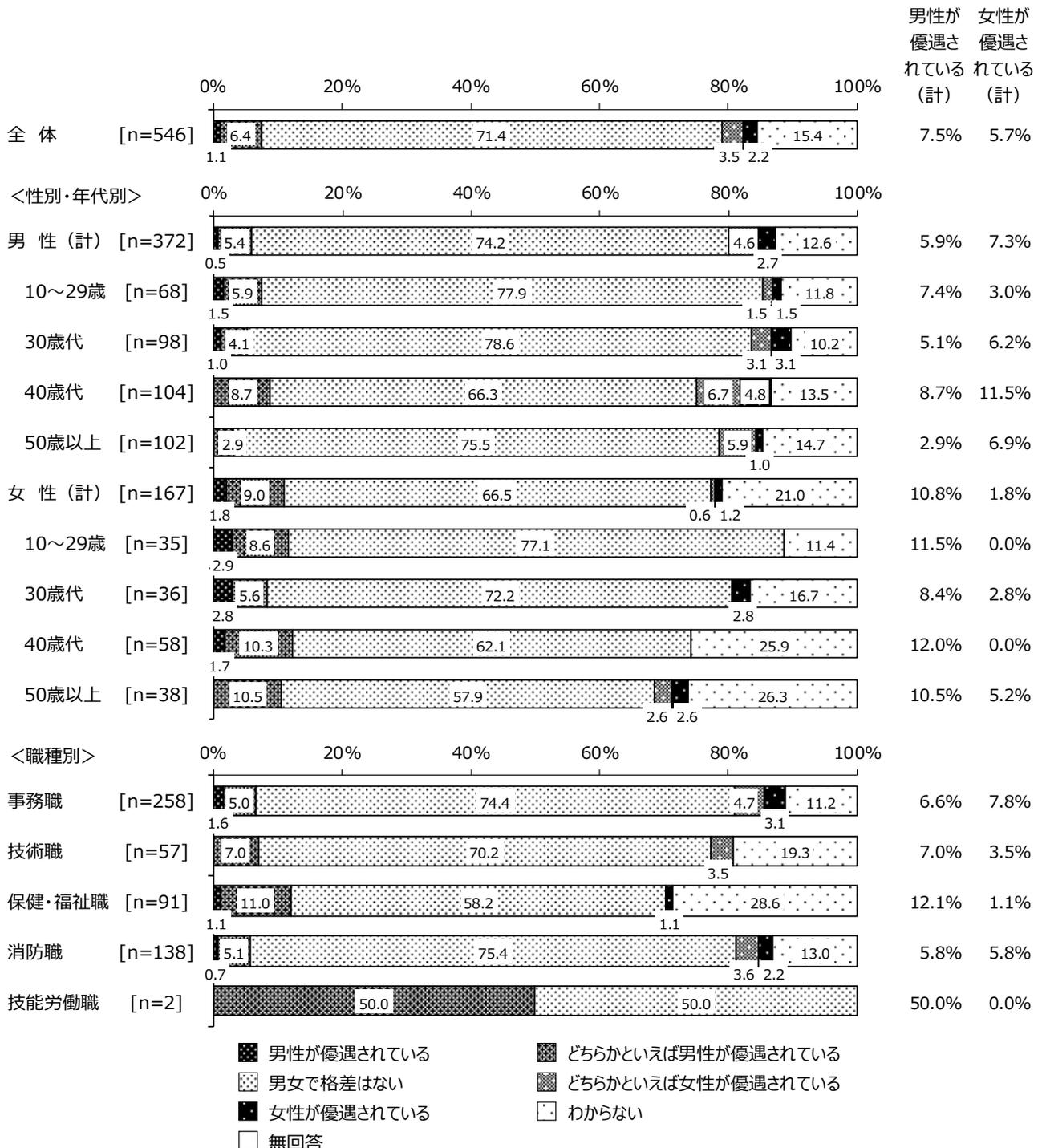
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は女性（80.8%）が男性（72.8%）より 8.0 ポイント高く、女性 40 歳代（86.2%）は全体を 11.1 ポイント上回っている。一方、「女性が優遇されている（計）」は、男性（16.9%）が女性（6.0%）より 10.9 ポイント高く、男性 40 歳代（27.0%）は全体を 13.5 ポイント上回っている。



Q14 ③ 昇任・昇格の早さ <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 71.4%で最も高く、「わからない」が 15.4%、「男性が優遇されている（計）」が 7.5%、「女性が優遇されている（計）」が 5.7%となっている。

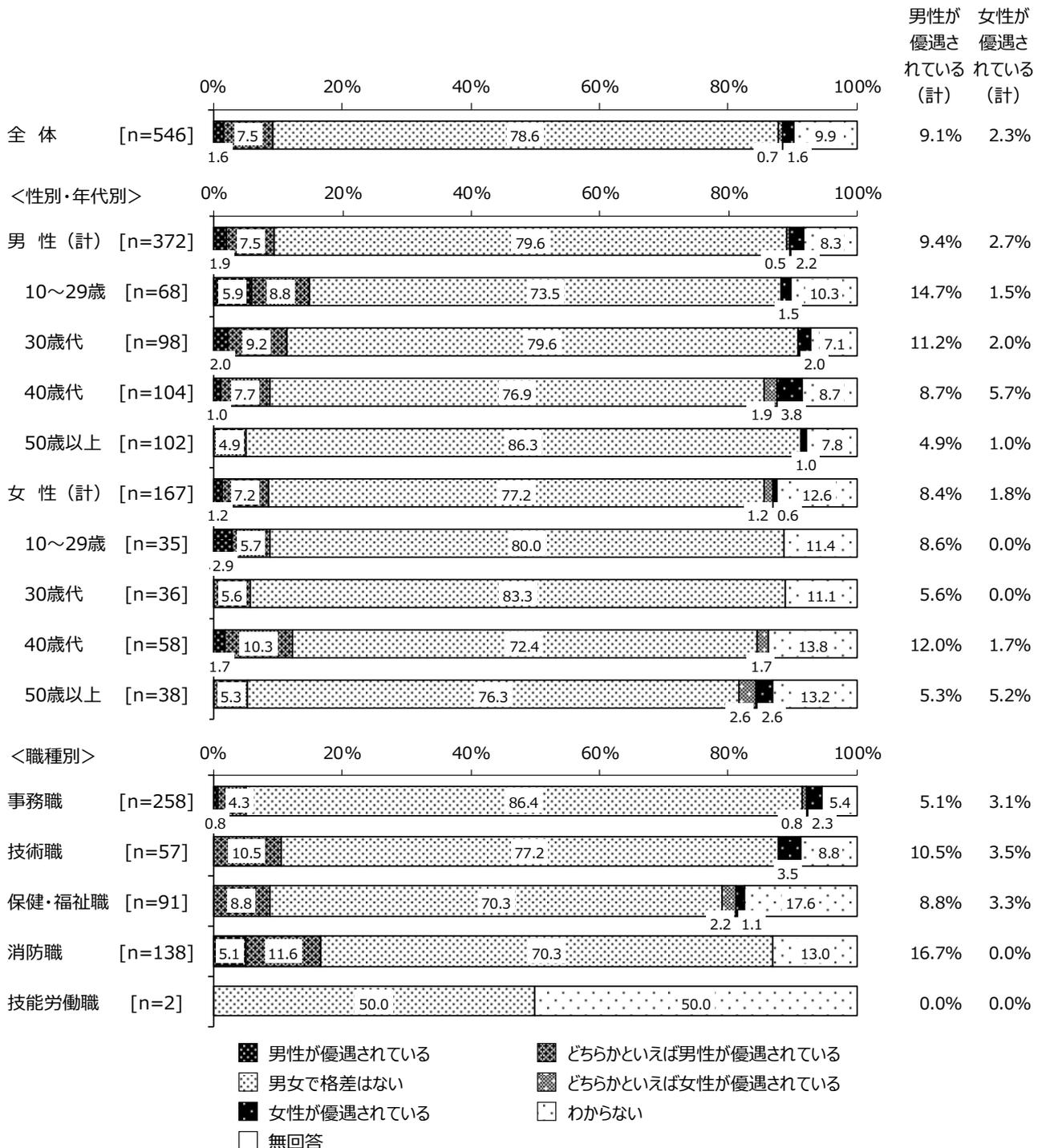
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男性（74.2%）が女性（66.5%）より 7.7 ポイント高くなっている。女性は 10～29 歳（77.1%）から 50 歳以上（57.9%）にかけ、年代が上がるにつれ 2 割近く減少している。また、「男性が優遇されている（計）」は女性（10.8%）、「女性が優遇されている（計）」は男性（7.3%）が、他方より 5 ポイント前後高くなっている。



Q14 ④ 能力発揮の機会 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 78.6%で最も高く、「わからない」が 9.9%、「男性が優遇されている（計）」が 9.1%、「女性が優遇されている（計）」が 2.3%となっている。

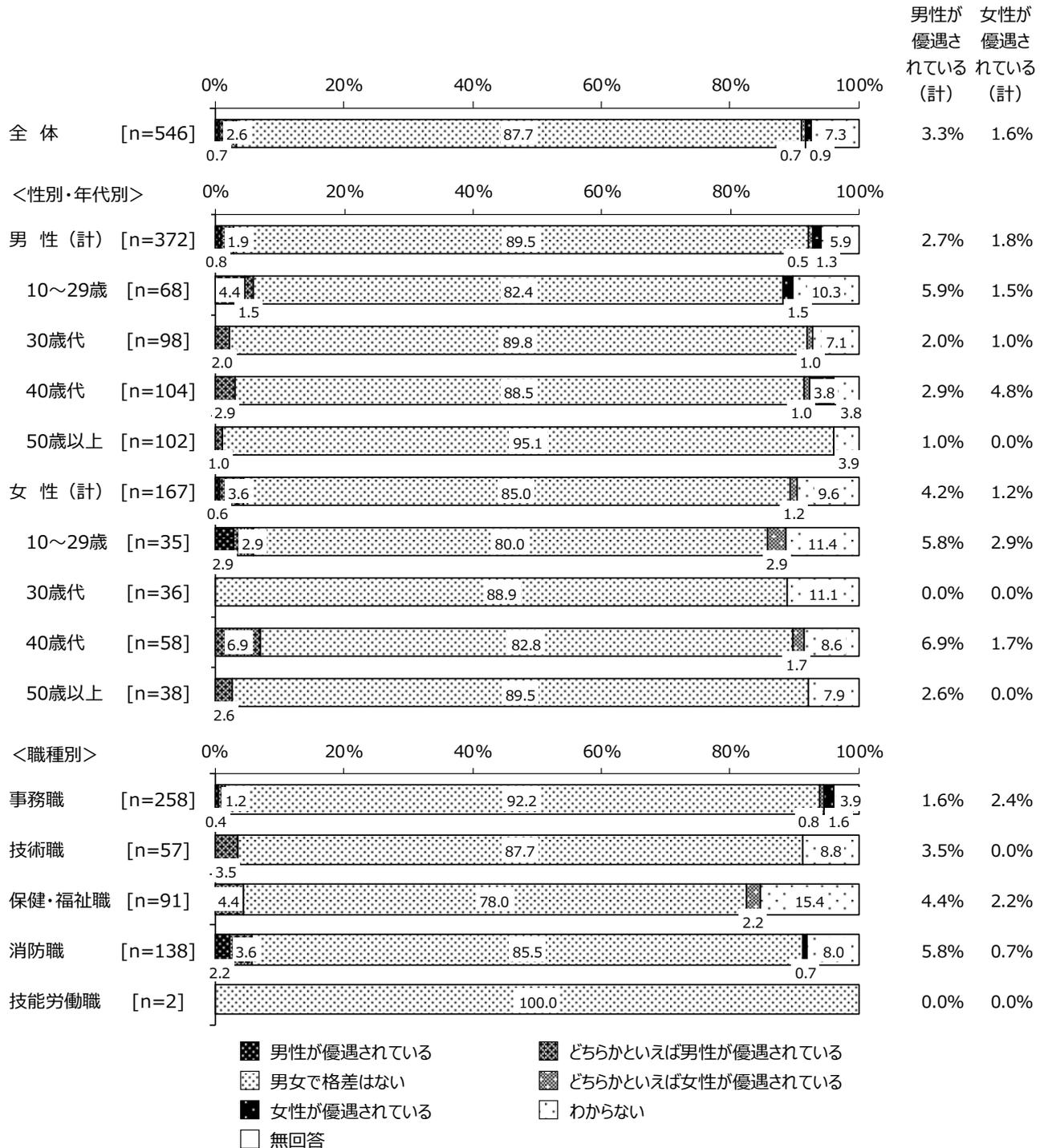
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で7割以上となっており、男性 50 歳以上（86.3%）は全体を 7.7 ポイント上回っている。



Q14 ⑤ 職場の情報伝達 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 87.7%で最も高く、「わからない」が 7.3%、「男性が優遇されている（計）」が 3.3%、「女性が優遇されている（計）」が 1.6%となっている。

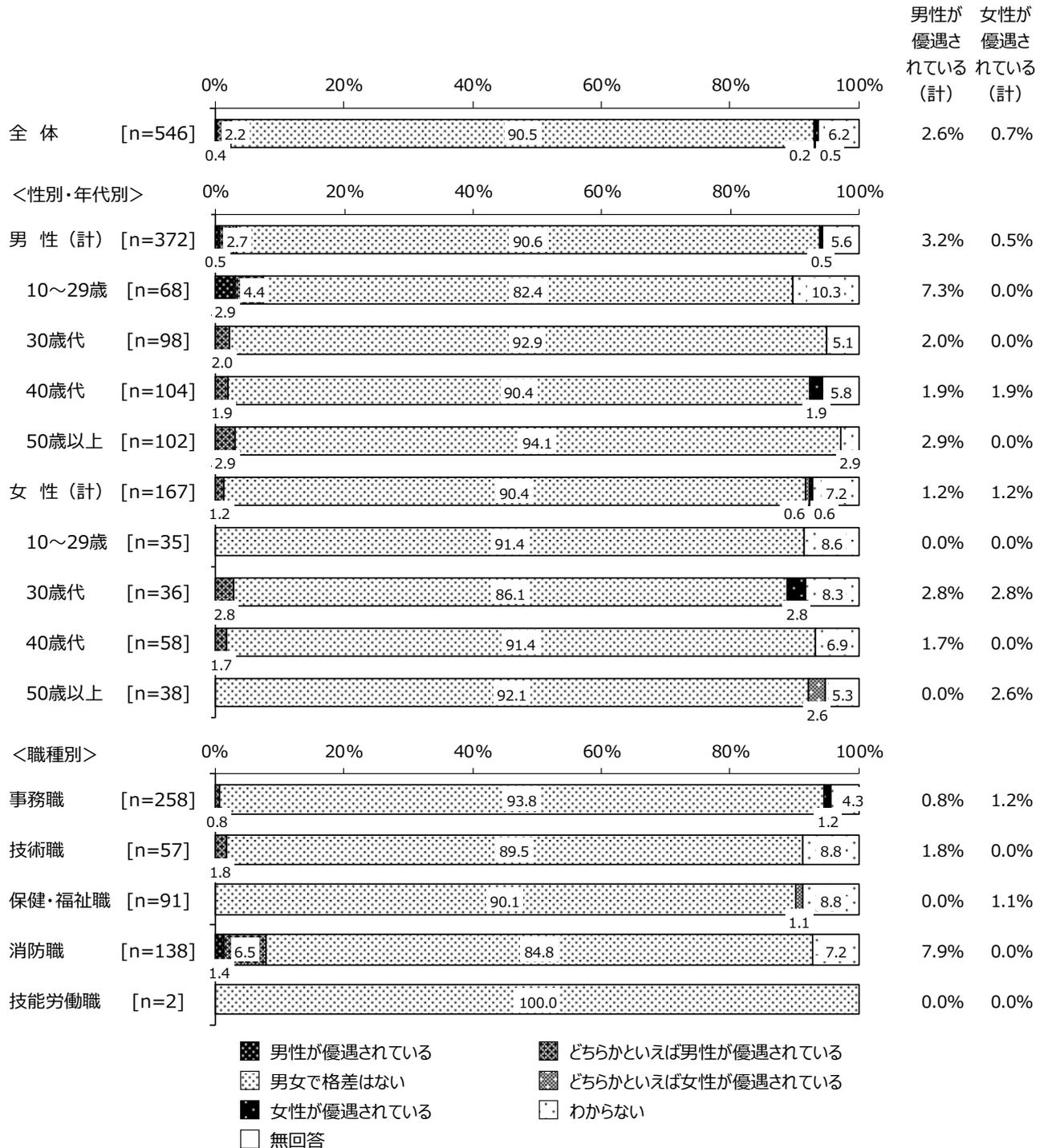
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男女ともすべての年代で 8 割以上となっており、男性 50 歳以上（95.1%）は全体を 7.4 ポイント上回っている。



Q14 ⑥ 研修・教育の機会 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 90.5%で最も高く、「わからない」が 6.2%、「男性が優遇されている（計）」が 2.6%、女性が優遇されている（計）」が 0.7%となっている。

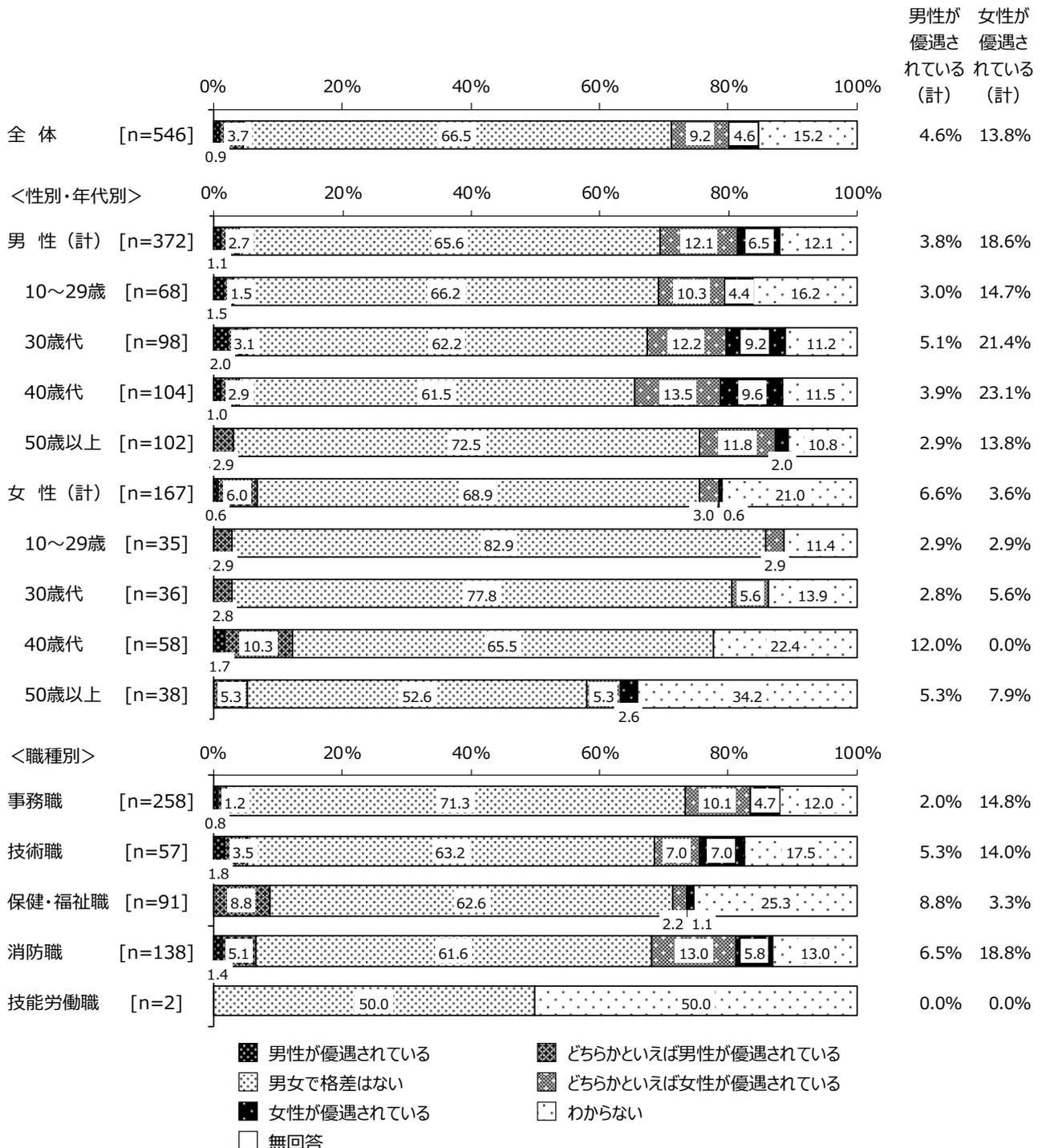
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男性 10～29 歳（82.4%）、女性 30 歳代（86.1%）を除き 9 割以上となっている。



Q14 ⑦ 人事異動（配置先） <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 66.5%で最も高く、「わからない」が 15.2%、「女性が優遇されている（計）」が 13.8%、「男性が優遇されている（計）」が 4.6%となっている。

性別・年代別にみると、女性は「男女で格差はない」が 10～29 歳（82.9%）で全体より 16.4 ポイント高くなっているが、50 歳以上（52.6%）にかけ、年代が上がるにつれ 3 割ほど減少している。一方、男性は 50 歳以上が 72.5%で最も高くなっている。また、「女性が優遇されている（計）」は男性（18.6%）が女性（3.6%）より 15.0 ポイント高く、男性 30～40 歳代（21.4%、23.1%）は全体を 7 ポイント以上上回っている。

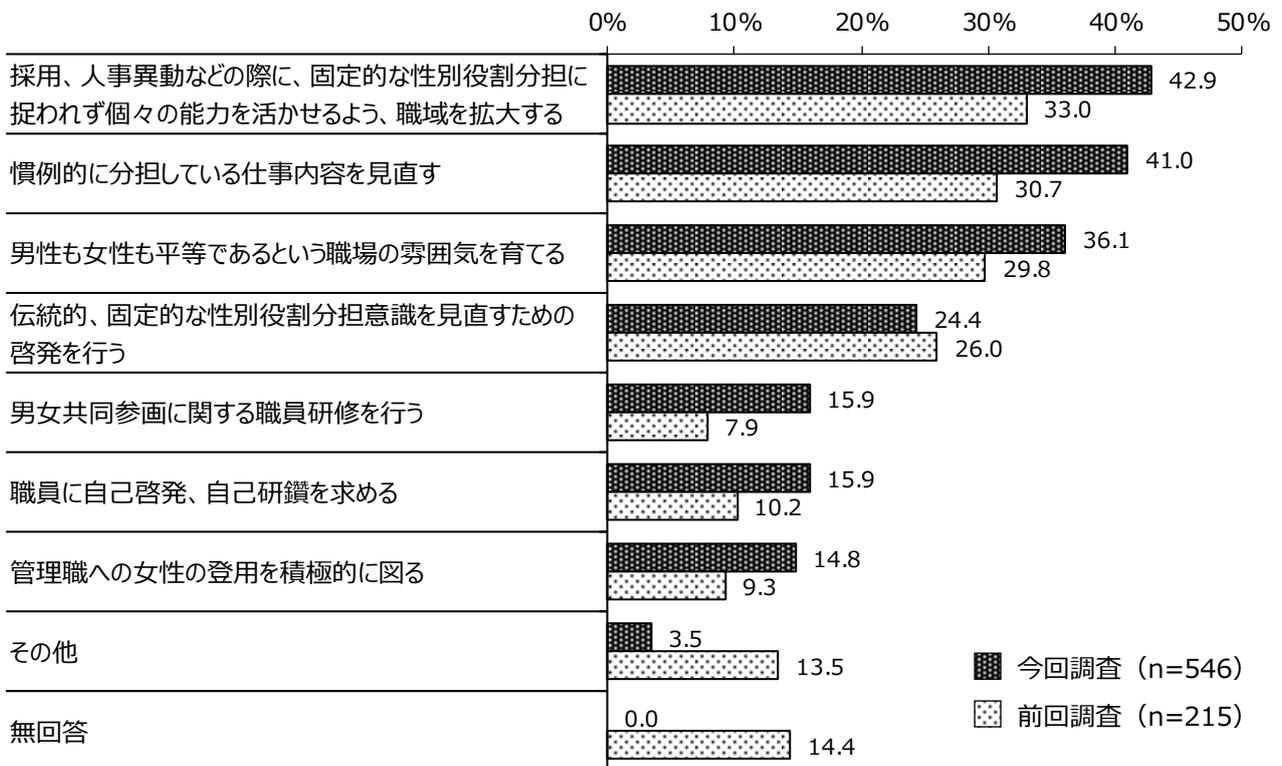


Q15 どちらかの性が優遇されているという職場環境を改善していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。
次の中から該当するものをすべて選んでください。(〇はいくつでも可)

「採用、人事異動などの際に、固定的な性別役割分担に捉われず個々の能力を活かせるよう、職域を拡大する」が42.9%で最も高く、次いで「慣例的に分担している仕事内容を見直す」が41.0%、「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」が36.1%、「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24.4%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

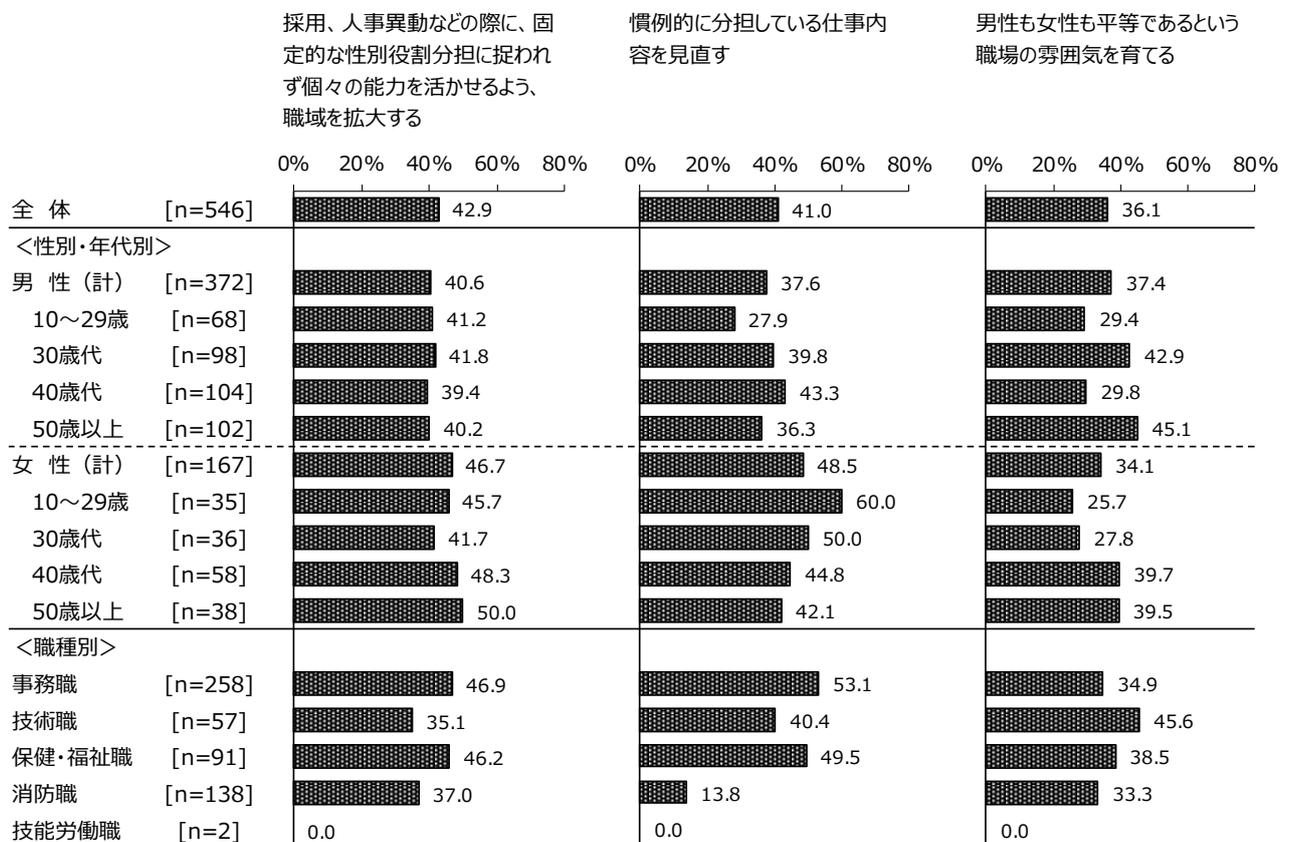
前回と比較すると、調査対象が異なるため直接の比較は難しいが、上位4項目は共通となっている。また、「伝統的、固定的な性別役割分担意識を見直すための啓発を行う」以外の6項目は5ポイント以上増加しており、「慣例的に分担している仕事内容を見直す」は10.3ポイント、「採用、人事異動などの際に、固定的な性別役割分担に捉われず個々の能力を活かせるよう、職域を拡大する」は9.9ポイント、「男女共同参画に関する職員研修を行う」は8.0ポイント増加している。



※前回はQ14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」を選択した方を対象に質問していた。

Q15 <性別・年代別・職種別>

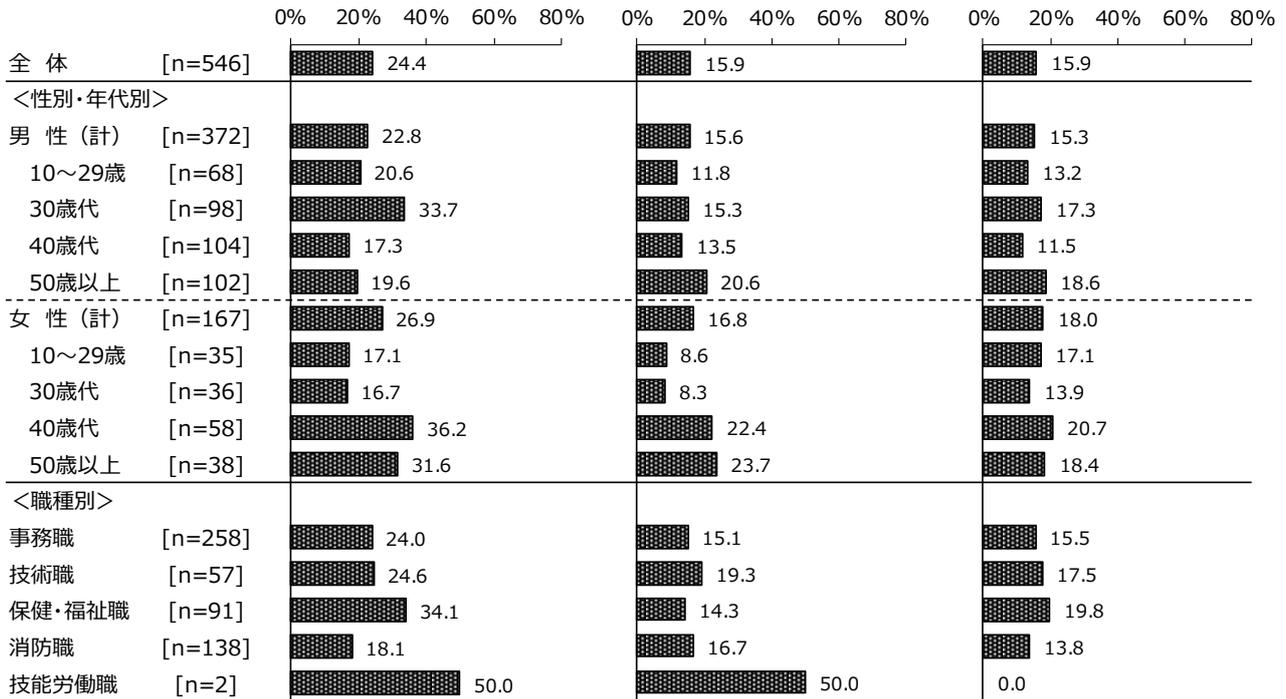
性別・年代別にみると、男性は「採用、人事異動などの際に、固定的な性別役割分担に捉われず個々の能力を活かせるよう、職域を拡大する」（40.6%）、女性は「慣例的に分担している仕事内容を見直す」（48.5%）が最も高くなっている。女性は「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」（男性 37.4%、女性 34.1%）以外の項目が男性より高く、「慣例的に分担している仕事内容を見直す」は 10.9 ポイント、「採用、人事異動などの際に、固定的な性別役割分担に捉われず個々の能力を活かせるよう、職域を拡大する」、「管理職への女性の登用を積極的に図る」は 6 ポイント以上上回っている。特に「慣例的に分担している仕事内容を見直す」は女性 10～29 歳（60.0%）、「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」は女性 40 歳代（36.2%）で全体を 1 割以上上回っている。一方、「男性も女性も平等であるという職場の雰囲気育てる」は男性 30 歳代（42.9%）、50 歳以上（45.1%）で他に比べ高くなっている。



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

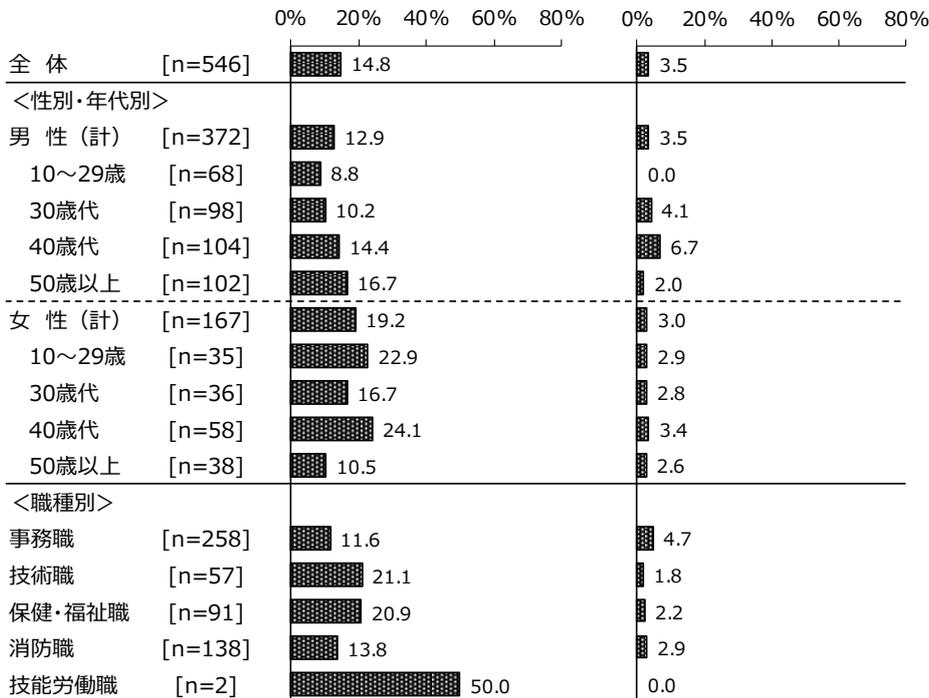
男女共同参画に関する職員研
修を行う

職員に自己啓発、自己研鑽を
求める



管理職への女性の登用を積極
的に図る

その他



Q16 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。

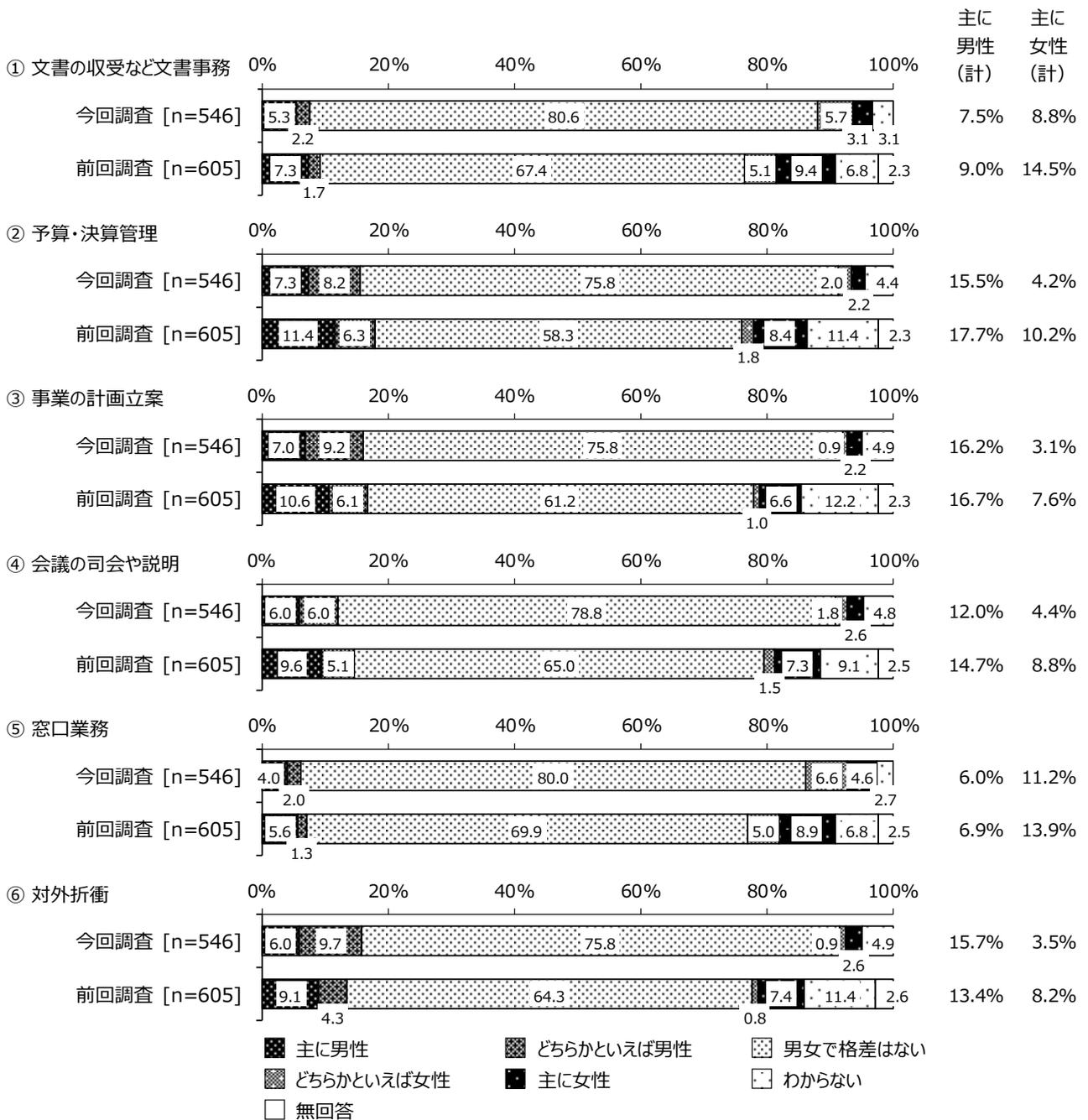
項目ごとに該当するものを1つ選んでください。 (○はそれぞれ1つずつ)

すべての項目で「男女で格差はない」が7割以上となっており、『文書の収受など文書事務』は80.6%、『窓口業務』は80.0%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、『予算・決算管理』、『事業の計画立案』、『会議の司会や説明』、『対外折衝』で1割台、「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、『窓口業務』で11.2%となっている。このうち、『予算・決算管理』、『事業の計画立案』、『対外折衝』の3項目は、「主に男性（計）」が「主に女性（計）」より1割以上高くなっている。

【前回（令和元年）との比較】

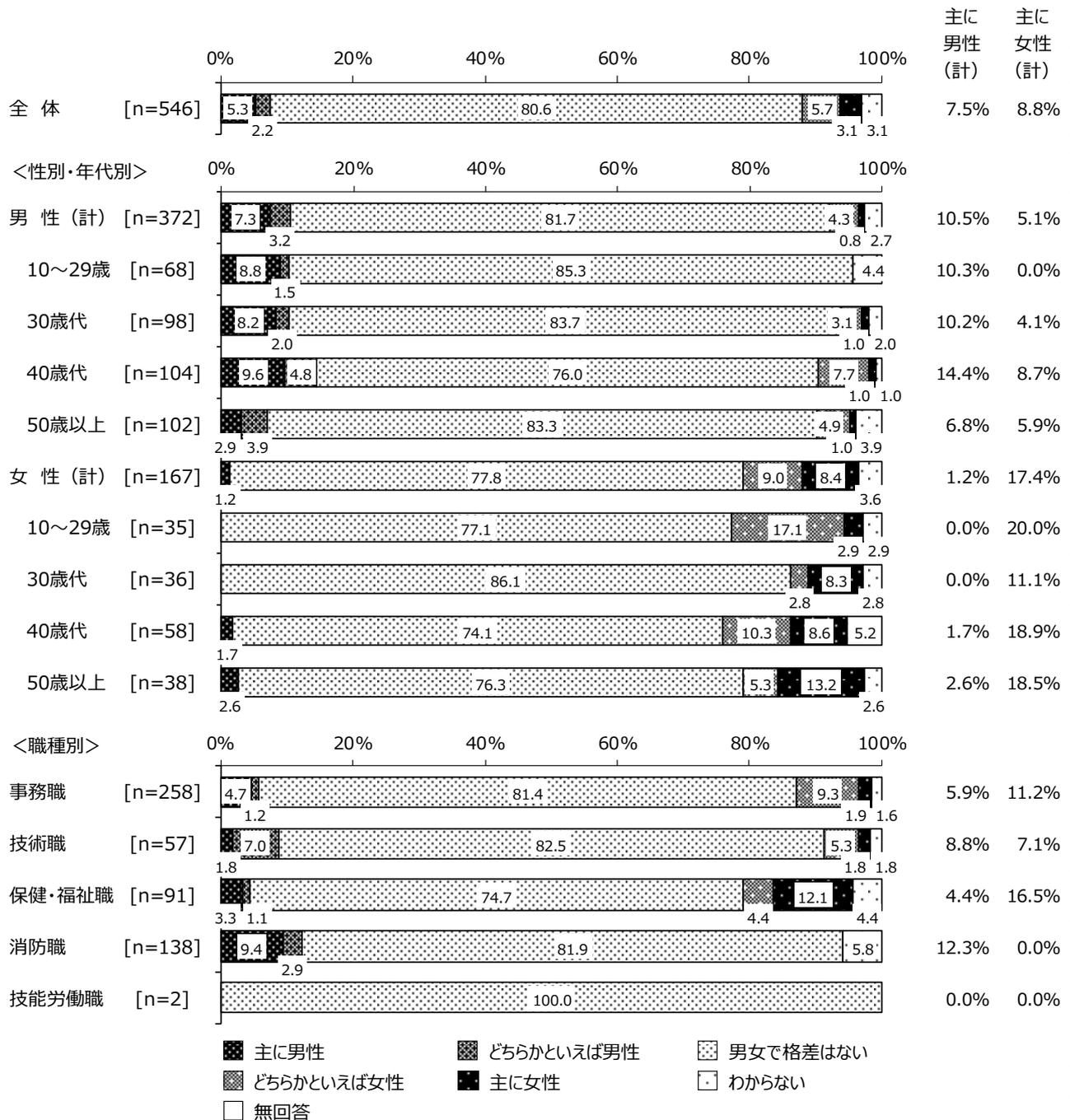
前回と比較すると、すべての項目で「男女で格差はない」が1割以上増加している。一方、「主に男性（計）」は『対外折衝』を除く5項目、「主に女性（計）」は6項目すべて前回より減少している。



Q16 ① 文書の收受など文書事務 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が80.6%で最も高く、「主に女性（計）」が8.8%、「主に男性（計）」が7.5%、「わからない」が3.1%となっている。

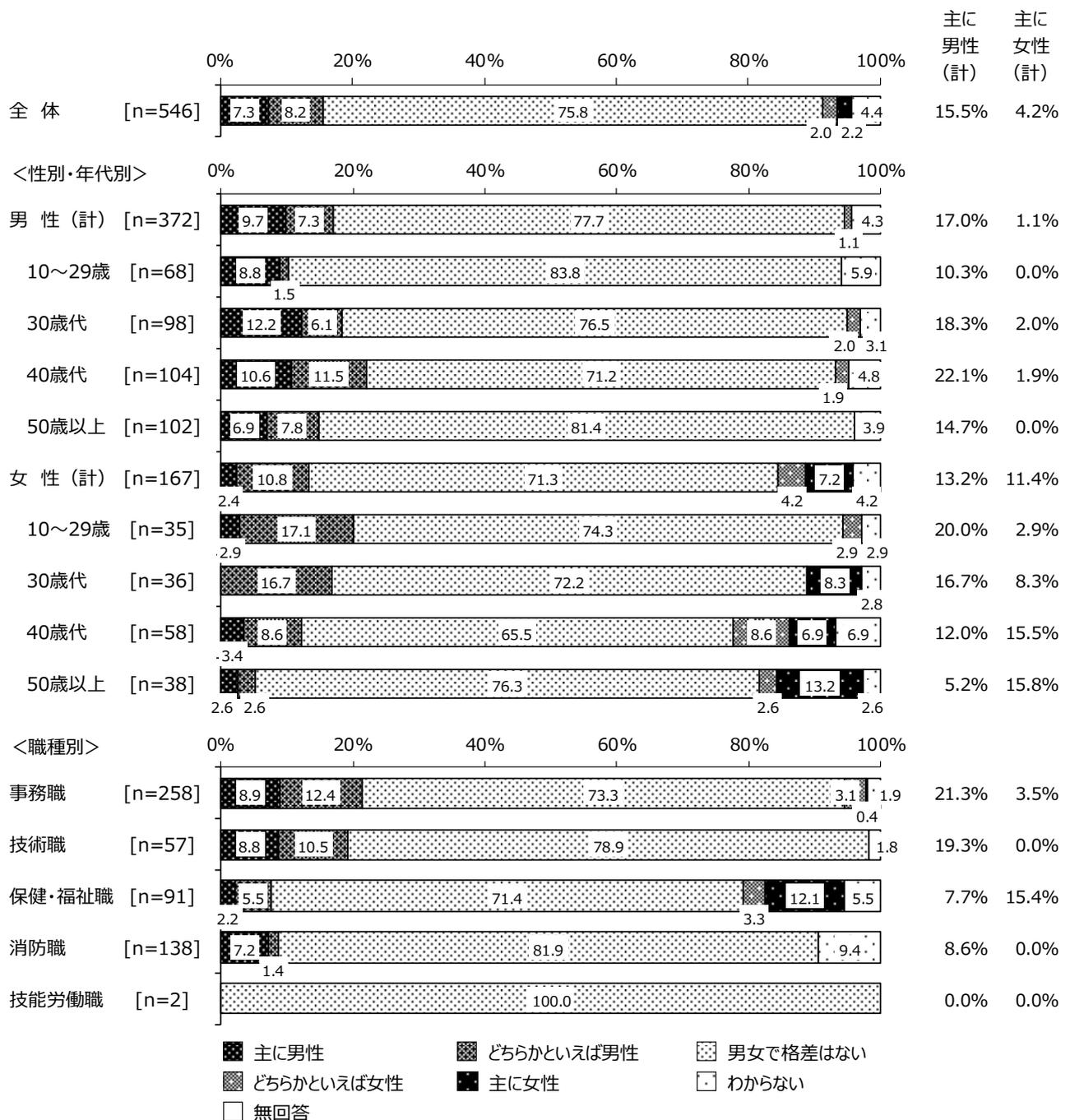
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっている。「主に男性（計）」は男性（10.5%）、「主に女性（計）」は女性（17.4%）が他方より1割前後高く、前者は男性40歳代（14.4%）で全体を6.9ポイント、後者は女性10～29歳（20.0%）、40歳代以上（18.9%、18.5%）で全体を1割前後上回っている。



Q16 ② 予算・決算管理 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 75.8%で最も高く、「主に男性（計）」が 15.5%、「わからない」が 4.4%、「主に女性（計）」が 4.2%となっている。

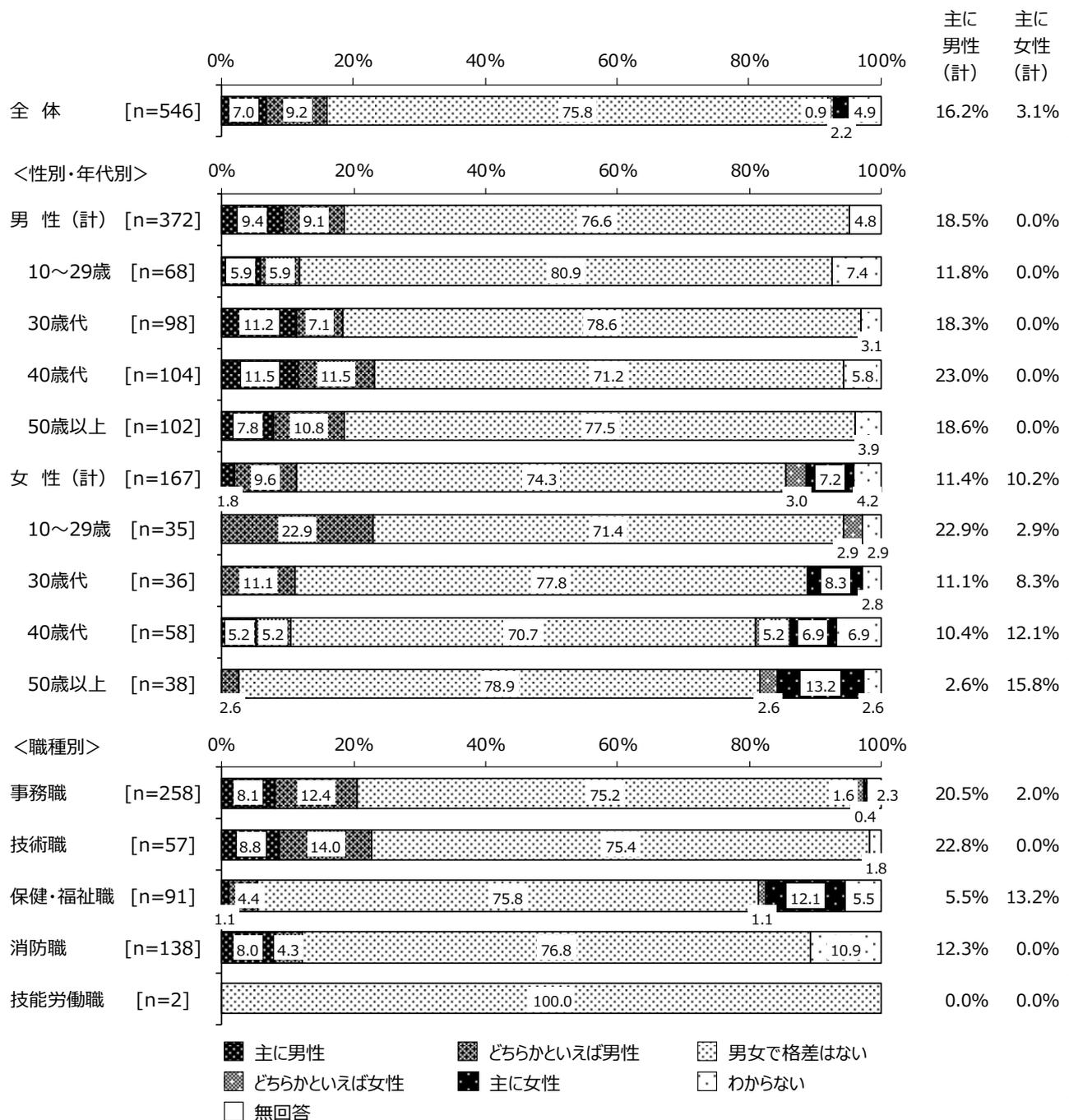
性別・年代別にみると、「男女で格差はない」は男性（77.7%）が女性（71.3%）より 6.4 ポイント高く、男性 10～29 歳（83.8%）、50 歳以上（81.4%）は全体を 5 ポイント以上上回っている。一方、「主に女性（計）」は女性（11.4%）が男性（1.1%）より 10.3 ポイント高く、女性 40 歳代以上（15.5%、15.8%）は全体を 1 割以上上回っている。また、「主に男性（計）」は、男性 40 歳代（22.1%）、女性 10～29 歳（20.0%）で他に比べ高くなっている。



Q16 ③ 事業の計画立案 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 75.8%で最も高く、「主に男性（計）」が 16.2%、「わからない」が 4.9%、「主に女性（計）」が 3.1%となっている。

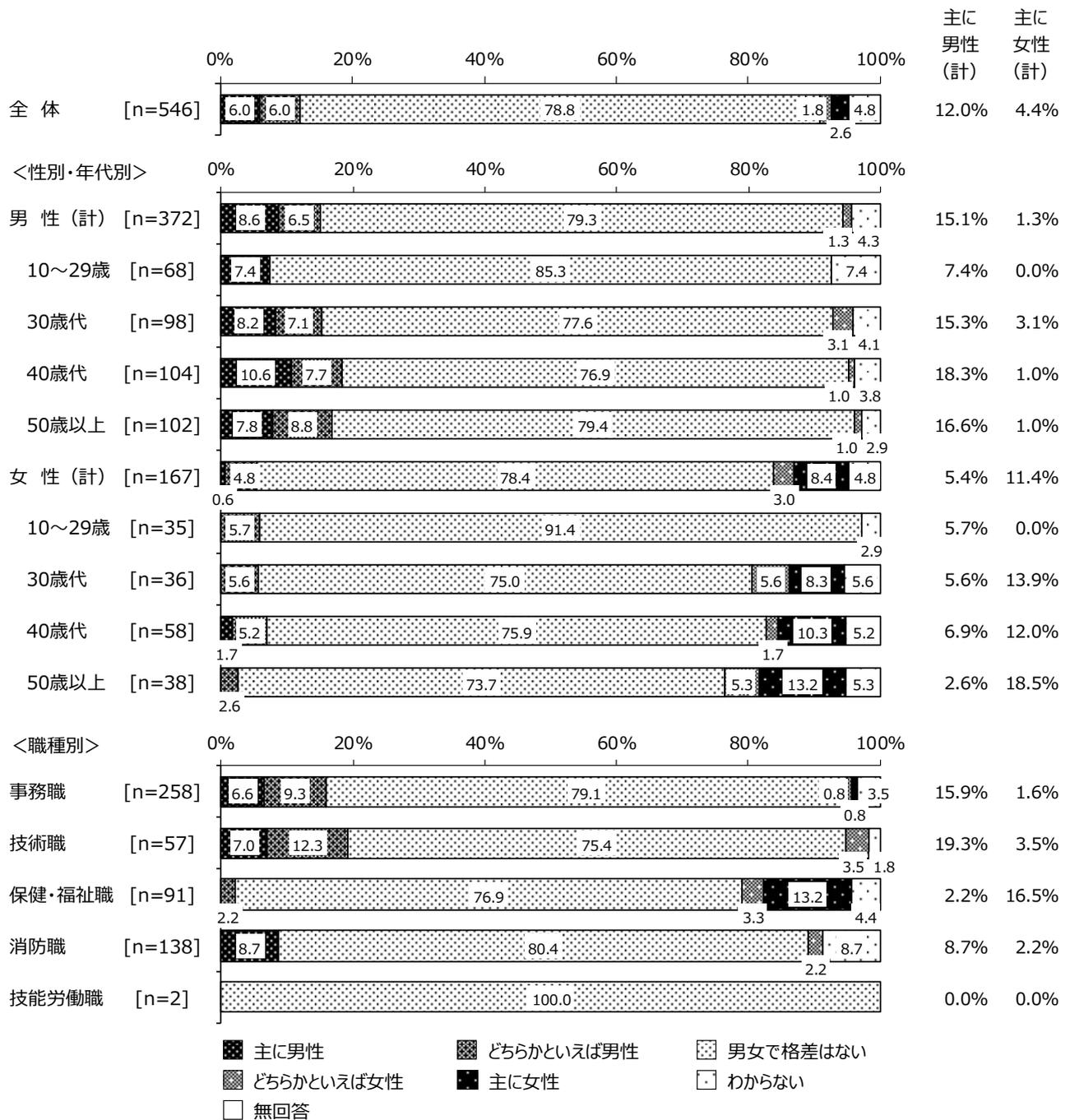
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっている。「主に男性（計）」は男性（18.5%）が女性（11.4%）より 7.1 ポイント高く、男性 40 歳代（23.0%）、女性 10～29 歳（22.9%）は全体を7ポイント近く上回っている。一方、「主に女性（計）」は、男性がすべての年代で 0.0%であるのに対し、女性は年代が上がるにつれ増加する傾向となっており、40 歳代以上（12.1%、15.8%）で1割台となっている。



Q16 ④ 会議の司会や説明 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 78.8%で最も高く、「主に男性（計）」が 12.0%、「わからない」が 4.8%、「主に女性（計）」が 4.4%となっている。

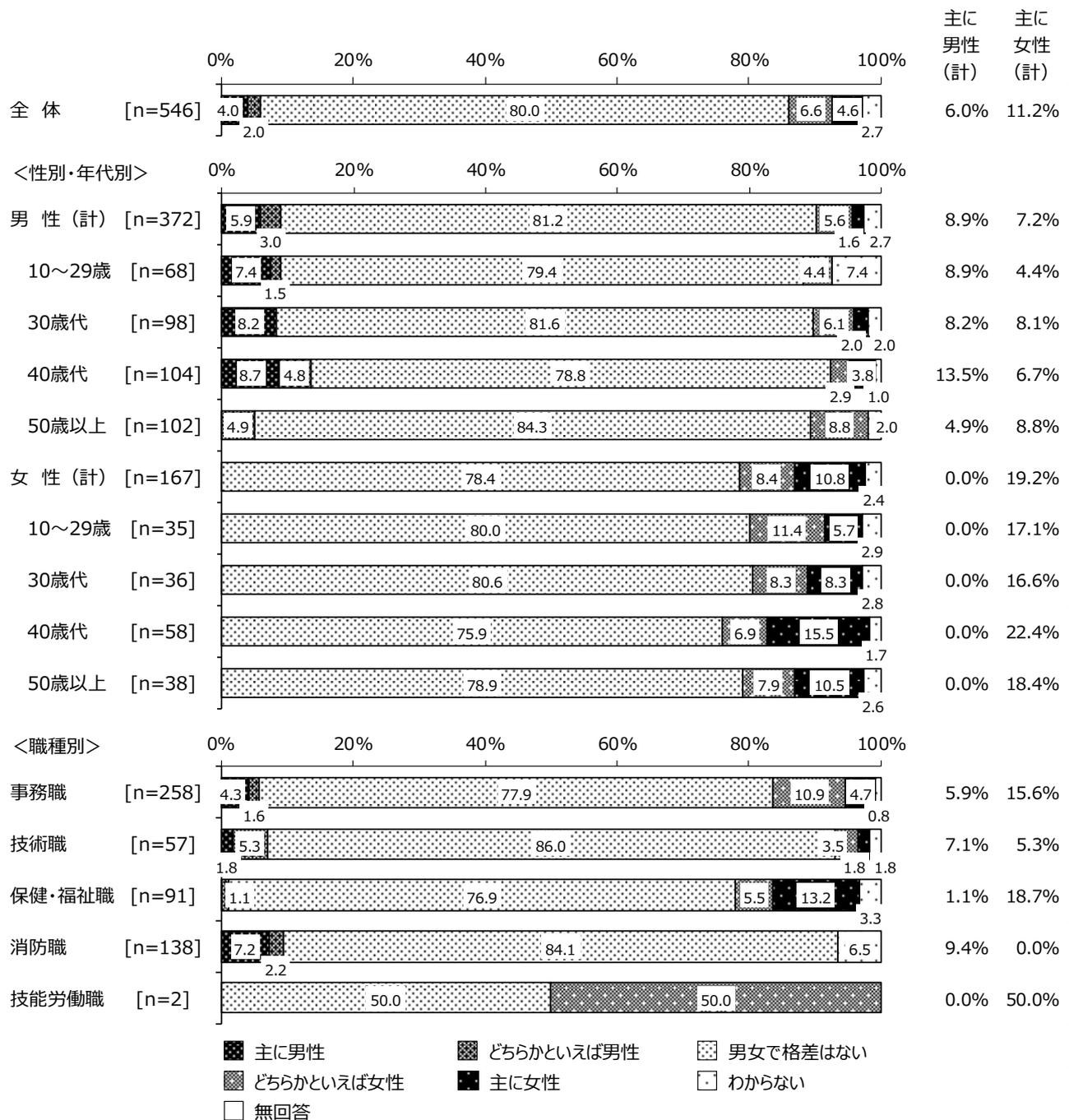
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっており、女性 10～29 歳は 91.4%となっている。「主に男性（計）」は男性（15.1%）、「主に女性（計）」は女性（11.4%）が他方より1割前後高く、後者は女性 50 歳以上（18.5%）で全体を 14.1 ポイント上回っている。



Q16 ⑤ 窓口業務 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 80.0%で最も高く、「主に女性（計）」が 11.2%、「主に男性（計）」が 6.0%、「わからない」が 2.7%となっている。

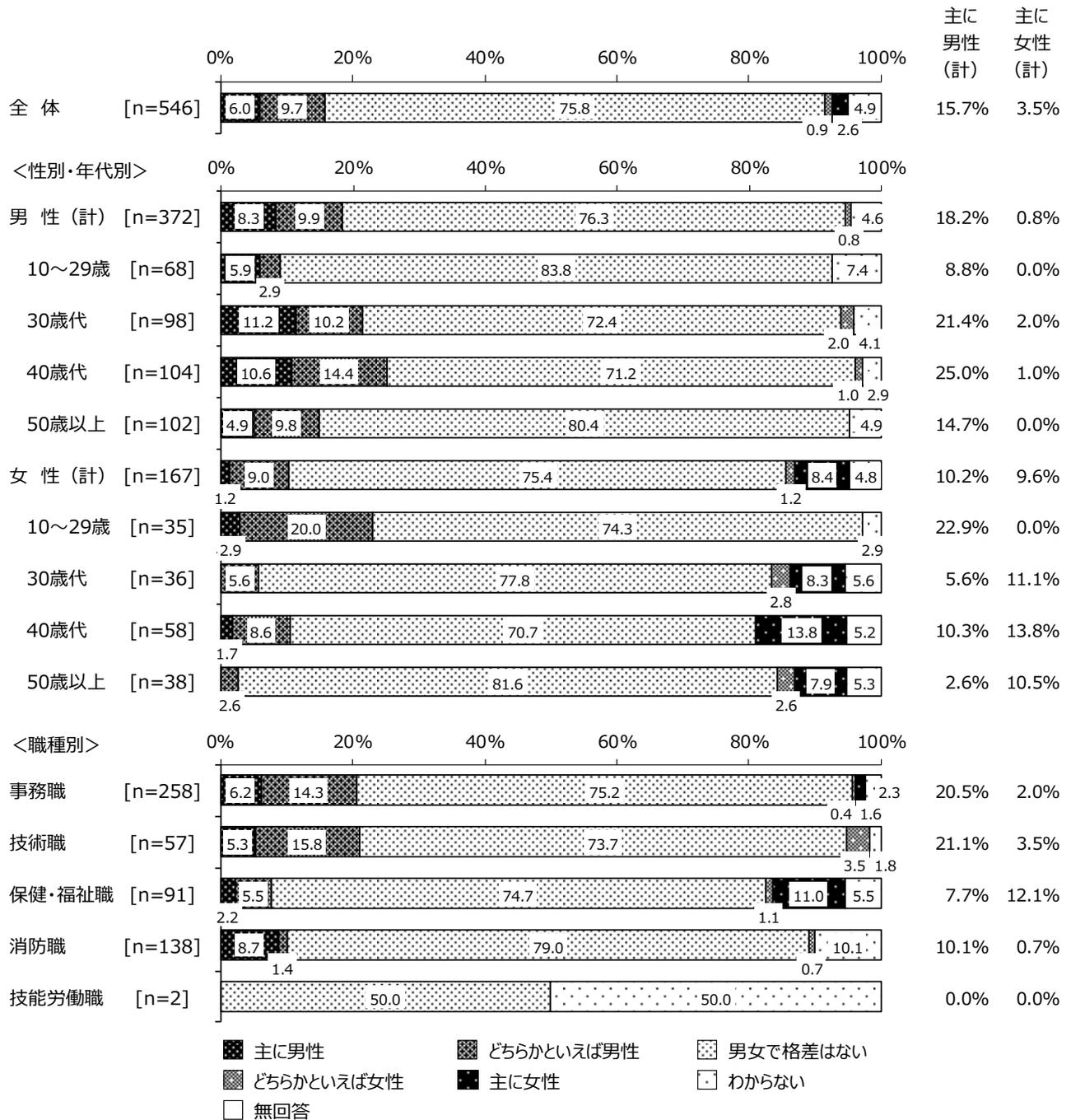
性別・年代別にみると、男女ともすべての年代で「男女で格差はない」が7割以上となっている。「主に男性（計）」は、女性がすべての年代で 0.0%であるのに対し、男性 40 歳代は 13.5%となっている。一方、「主に女性（計）」は女性（19.2%）が男性（7.2%）より 12.0 ポイント高く、女性 40 歳代（22.4%）は全体を 11.2 ポイント上回っている。



Q16 ⑥ 対外折衝 <性別・年代別・職種別>

全体では、「男女で格差はない」が 75.8%で最も高く、「主に男性（計）」が 15.7%、「わからない」が 4.9%、「主に女性（計）」が 3.5%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。「主に男性（計）」は男性（18.2%）、「主に女性（計）」は女性（9.6%）が他方より8ポイント以上高く、前者は男性 40 歳代（25.0%）、後者は女性 40 歳代（13.8%）で全体を1割前後上回っている。



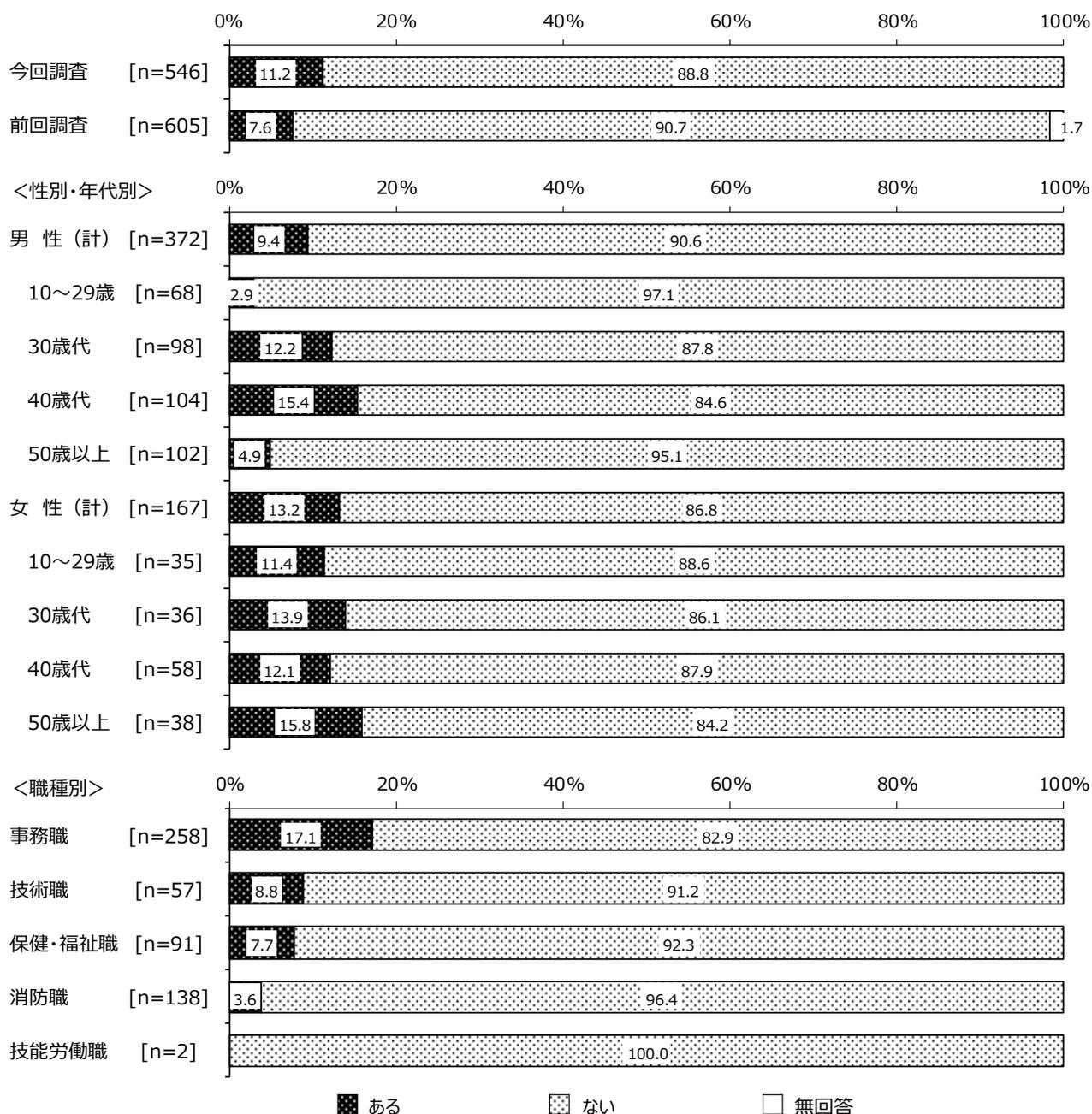
Q17 あなたはこれまでに「男だから」「女だから」という理由で職場で不利益な扱いを受けたり、不愉快な思いをした経験がありますか。 (〇は1つ)

全体では、「ない」が88.8%、「ある」が11.2%となっている。

性別・年代別にみると、「ある」は女性(13.2%)が男性(9.4%)より3.8ポイント高くなっている。「ある」は女性50歳以上が15.8%で最も高く、次いで男性40歳代が15.4%、女性30歳代が13.9%、男性30歳代が12.2%となっている。一方、男性10~29歳(2.9%)、50歳以上(4.9%)は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、「ある」は3.6ポイント増加している。



Q18 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	職種	Q17 職場で受けた不利益な扱いや不愉快な思いの内容
男性	10～29歳	事務職	アルバイトの時に男性だからという理由で夜間残業をやらされた
男性	10～29歳	事務職	女性が多い課から重い荷物の運搬を依頼された
男性	30歳代	事務職	困難な市民の担当を男性職員が担うことになる。
男性	30歳代	事務職	災害対応は男性が優先的に出勤させられる。
男性	30歳代	事務職	女性に仕事やプライベートなどで個人の主観や好みで言いたい放題いわれたり、不当な扱いを受けても男性側は我慢しないといけないと上席に言われたことがあります。
男性	30歳代	事務職	他課の応援業務など、力仕事は基本的に男性職員に割り当てられるが、電話対応や封入封緘などの男女の性差が関係ないような応援業務については男女平等に割り当てられるので、結果的に男性職員の負担が増えているように感じる。
男性	30歳代	事務職	男女で同一賃金ではあるが、旧クリーンセンターへ物資運搬作業は男ばかり行い、仮に女が行ったとしてもただ見ているだけのケースが多々あった。男であっても体調が悪い日や体力的に厳しいことがあっても、汚い仕事や危険な仕事、危ない仕事は男に来ることが多い。台風等の災害従事においても、男と女ともに免許は取得しているが運転には不安がある場合、男なんだから運転できるだろうといったことが自分自身や他者含めて多々あった。また、防災従事にあたっては男は現場作業（土嚢作業、通行止め、土嚢回収など）女は自席待機、避難所の開設となっているケースが多い。男は口には出していないが、男ばかり大変な思いをしているのではないかと感じている人も多い。（愚痴は多々散見される）ただ、それを他者に言いづらい、カッコ悪い、ケチなやつと思われるなどで、内心に留めていることが多いと思われる。 その一方で、大規模な災害時に多くの男が負傷した場合は女も従事することが考えられるため、男か女ではなく女であっても大変な仕事に携わり、現場の状況を実感し理解しておくことは不可欠だと考える。 加えて、当市では女の管理職になる比率を高く設定していることもあり、それら的大変な仕事を実際に体感している女の管理職かそうではないかによって、部下に対して適切な指示や相談をできるかにも関わってくると思う。 ただただ、女も大変な仕事をするべきというわけではなく、平等を考える場合、避けることができないという考えである。
男性	30歳代	事務職	肉体労働や負荷が重い業務は有無を言わず、男性側がやる風潮がある。
男性	30歳代	技術職	強烈なクレマー対応をわざわざ呼び出されてバトンタッチされる
男性	40歳代	事務職	何事も女は泣けば許される
男性	40歳代	事務職	荷物の運搬等の力仕事について、「女性だから」やらない職員がおり、男性の負担が大きくなった。 男性と同じ作業量は求めないが、やれる範囲での力仕事はすべきであると思う。
男性	40歳代	事務職	県や国への出向。女性が行かされることがない。
男性	40歳代	事務職	災害対応や長時間拘束が必要とされている選挙事務などは、当然男性が従事するものという雰囲気がある。
男性	40歳代	事務職	設営等のため
男性	40歳代	事務職	風水害時の現場対応
男性	40歳代	事務職	力仕事は男性が行うものとの偏見。運転は男性が行うものとの偏見。男性は地理を把握しているという偏見。女性固有の病気や生理現象ばかり取り上げられての女性の休みの取りやすさと反比例する男性の休暇の取りにくさと休暇を取得する女性のフォロー。異常なまでの女性の出世の速さ。菓子等の分配時で都合の良いときのレディーファーストで当たり前のように女性が多くもらう点。女性の性を活かした上層部男性とのコミュニケーション、パレンタインの義理チョコの頒布や掃除等の執務環境整備の手伝いなど（その男性が〇長でなくても同じ対応をするのか？）。女性の服装が自由すぎる点で女性も男性と同等にリクルートスーツであるべき。ネックレスやピアスや髪染色等女性だけに認められた風潮の装飾。過酷な部署（財政、人事、社福、派遣等）への男性の偏り。
男性	40歳代	技術職	「男だから、それくらいの事はできるでしょ。」と、上司に思われたこと。
男性	40歳代	技術職	所属する係の女性（1名）は業務分担が他の職員に比べ少ないと感じるから。

性別	年齢	職種	Q17 職場で受けた不利益な扱いや不愉快な思いの内容
男性	40歳代	消防職	本来の役割に関わらず、傷病者を持ち上げたり重量のある資機材を搬送するなど身体に負荷の掛かる仕事は男性職員が担っている一方で女性職員が本来の役割以上のものを担っていることはない。 男女間ではどうしても体力差があるため、女性職員が男性職員と同等に現場活動ができるようになるためには男性職員以上の努力が必要になるが、そのような努力をしている女性職員はいない。 職場における人間関係においても男性職員は厳しく指導されるが女性職員には厳しい指導はされない。
男性	50歳以上	事務職	教えたくありません。
男性	50歳以上	事務職	水害時、形式的に女性も対策班員。しかし、実態として名前が名簿に登録されていて「平等」のようだが、出勤に招集もされないし、仮に招集されても、室内にじっとしているだけで、実務に携わらない現場を多々見分してきました。
男性	50歳以上	事務職	力仕事、台風対応、夜間作業
男性	50歳以上	事務職	力仕事は男だという女からの決めつけ。それができないと女みたいと上司から叱責された人が居た。
男性	50歳以上	消防職	男なんだから、重い荷物を運ぶのは当然だと上司に言われたことがある。
女性	10～29歳	事務職	結婚を機に妊娠したのか？と聞かれることが多々あり、驚いた。結婚したからと言って、全員が妊娠を望むわけではないし、もしも、不妊治療している人だったらとんでもない発言だなと感じた。
女性	10～29歳	事務職	上司と異動の話になった際、自分の希望を伝えたら「でも、そろそろ子どもとかね。休みやすい課の方がいいと思う。」と話を流され、自分の希望とは別の所属を提案された。
女性	10～29歳	事務職	窓口対応時に「男性職員に代われ」と言われた。
女性	30歳代	事務職	・上司（男性）が、女性の会計年度任用職員に自分のお土産を配らせていたのが不愉快だった（何回もあった）。 ・上司（女性）が、女性職員のみ「女の子限定ね」とお菓子等を配ることが年に何度もあり、そのとき自分の係は男性職員が1名だったので、仲間外れのように感じ、後ろめたい気持ちになった。
女性	30歳代	保健・福祉職	前職で残業が多く、毎日終電まで勤務し、休日出勤もしている状況だったが、上司との面談で、「〇〇（私）は女だから優遇されている。終電で帰れているだろう」と言われた。
女性	30歳代	消防職	女性だから会議の司会や広報に使用されることがある。女性だから業務の内容に差を付けられる等はあるが、配慮していただいている面もある。
女性	40歳代	事務職	「女だからそこまでやらなくていいよ」体を気遣って言ってくれたことですが「女だから」は引っかかっています。 逆に女性から「女子にそこまでやらせないでよね」言われた時も違和感がありました。力仕事でもあるまいし、良い所どりでズルく感じました。
女性	40歳代	技術職	見下されているような言い方をされる。 いくら説明しても、意見を聞き入れてくれない。
女性	40歳代	保健・福祉職	こどもが体調不良で学校や保育園を休んでいる時に、夫が面倒を見ている日こそ、私にとっては残業ができる日だが、「お母さんは必要だから早くかえってあげたら？」としきりに勧められることが何度かあった
女性	50歳以上	事務職	かなり昔になるが、男性職員で意識が低い人がおり、女から言われたくないなどの発言をされたことが何回かある。
女性	50歳以上	事務職	昇格した際、あからさまに嫌味な態度を取られたことがある。
女性	50歳以上	事務職	職場全員の湯飲みを洗いお茶をいれる、清掃（吸ってもいないタバコの灰皿も含む）
回答しない	10～29歳	事務職	ほとんどの職員が運転免許証を所有しているのにも関わらず、運転する（させられる）のはほとんど男性です。例えば重い荷物を持つなどは、生物学的に力のある男性が率先してやるべきだとは思いますが、車の運転については男女差は無いのでどちらでもいいはずで す。
回答しない	40歳代	事務職	女はニコニコして職場の雰囲気良くするのが仕事と言われたことがあるが、男女関係ないと感じてきた。 この質問からズレてしまうと思うが、歓迎会の後に酔った女性職員を全く悪行とは思っていない様子でホテルに誘っているのを見て、もはや犯罪だなと思った。

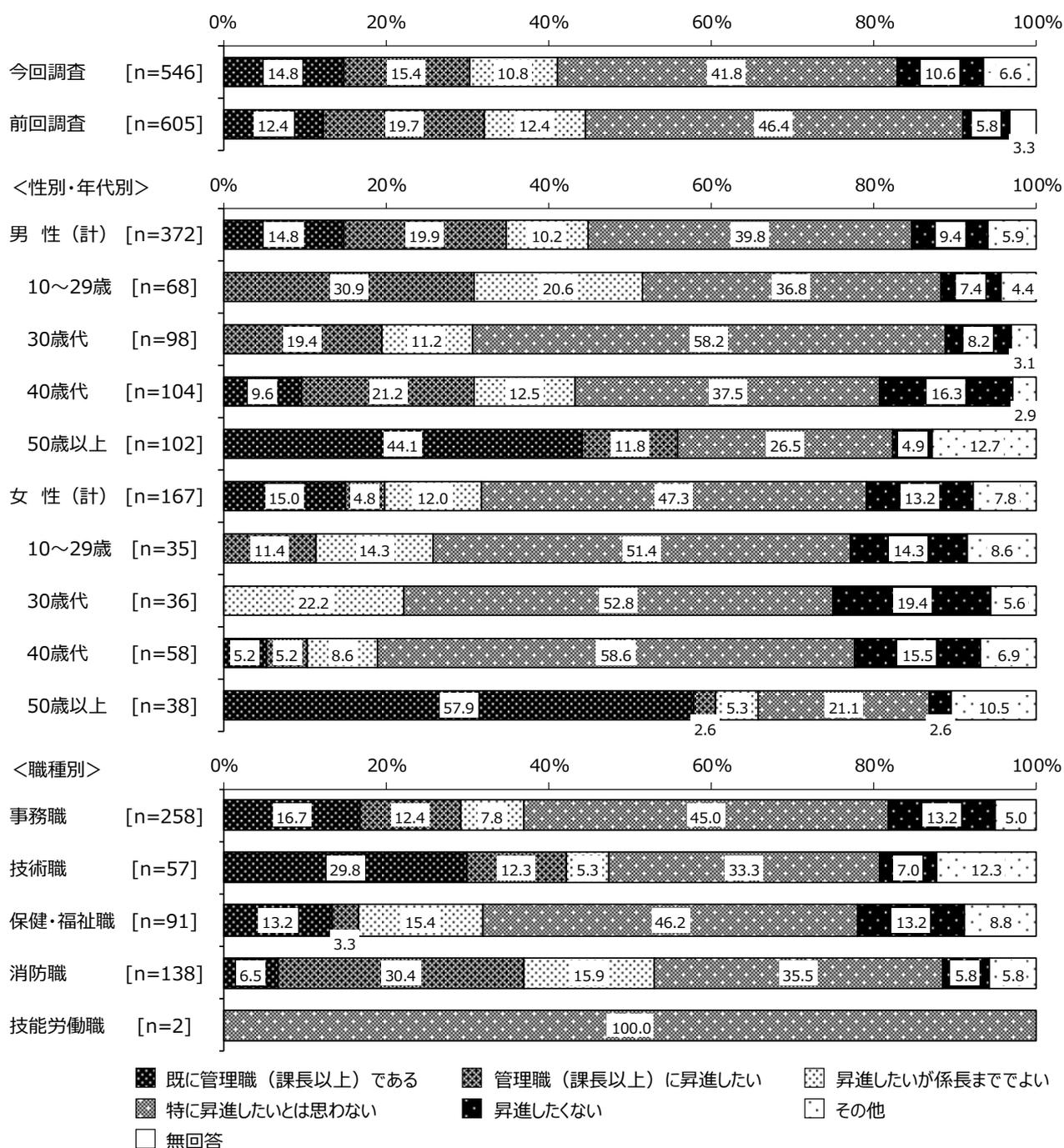
Q19 あなたは昇進についてどう考えますか。次の中から1つ選んでください。(○は1つ)

全体では「特に昇進したいとは思わない」が41.8%で最も高く、次いで「管理職（課長以上）に昇進したい」が15.4%、「既に管理職（課長以上）である」が14.8%、「昇進したいが係長まででよい」が10.8%、「昇進したくない」が10.6%となっている。

性別・年代別にみると、男女とも50歳以上を除き「特に昇進したいとは思わない」が最も高く、男性30歳代、女性40歳代以下は5割以上となっている。一方、「管理職（課長以上）に昇進したい」は男性（19.9%）が女性（4.8%）より15.1ポイント高く、男性10～29歳（30.9%）は全体を15.5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、「昇進したくない」が4.8ポイント増加する一方、「特に昇進したいとは思わない」は4.6ポイント、「管理職（課長以上）に昇進したい」は4.3ポイント減少している。

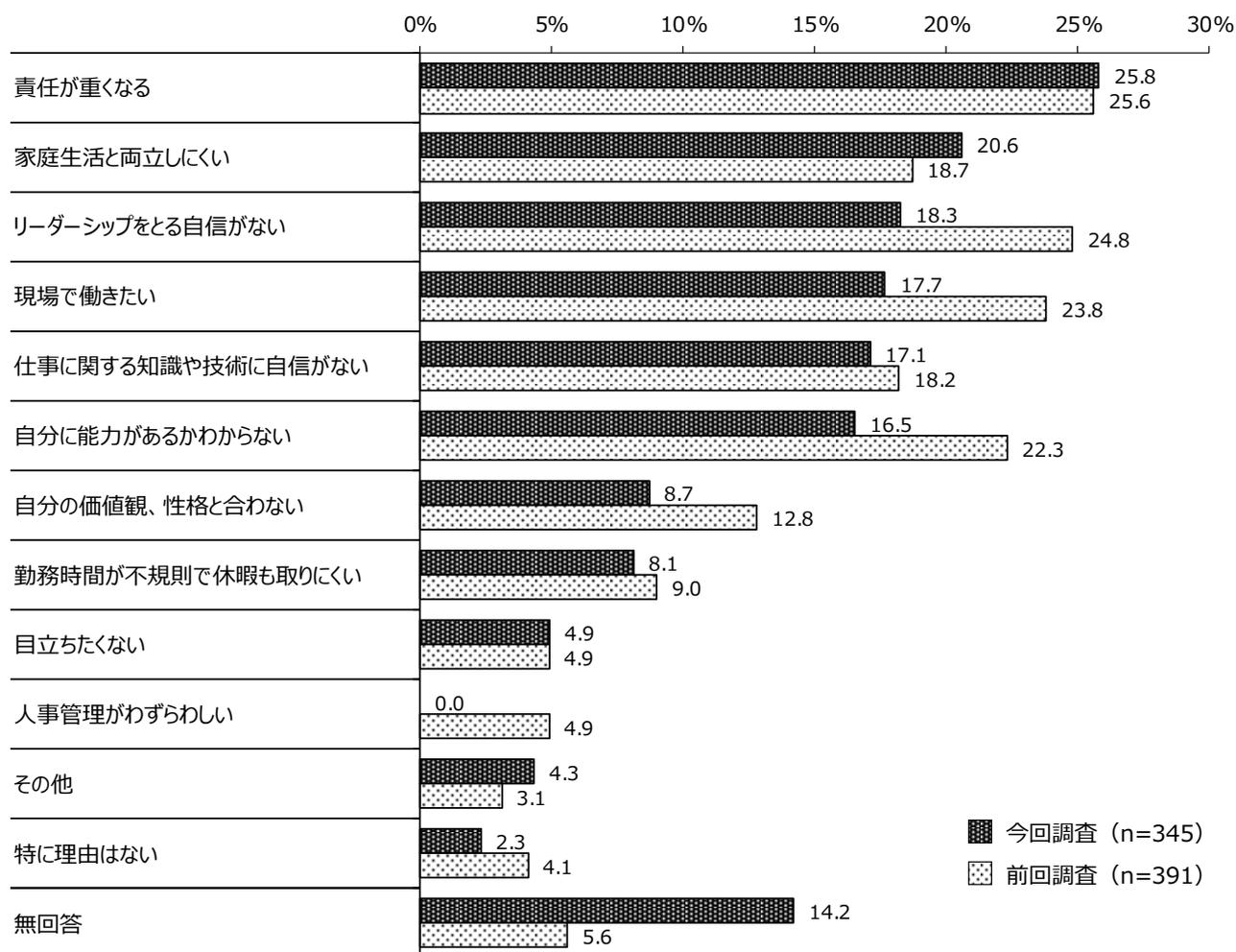


Q20 ひとつ前の質問で「昇進したいが係長まででよい」、「特に昇進したいとは思わない」、「昇進したくない」と答えた方にお伺いします。
 管理職に昇進したくない理由はなんですか。次の中から2つまで選んでください。（○は2つまで）

「責任が重くなる」が 25.8%で最も高く、次いで「家庭生活と両立しにくい」が 20.6%、「リーダーシップをとる自信がない」が 18.3%、「現場で働きたい」が 17.7%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

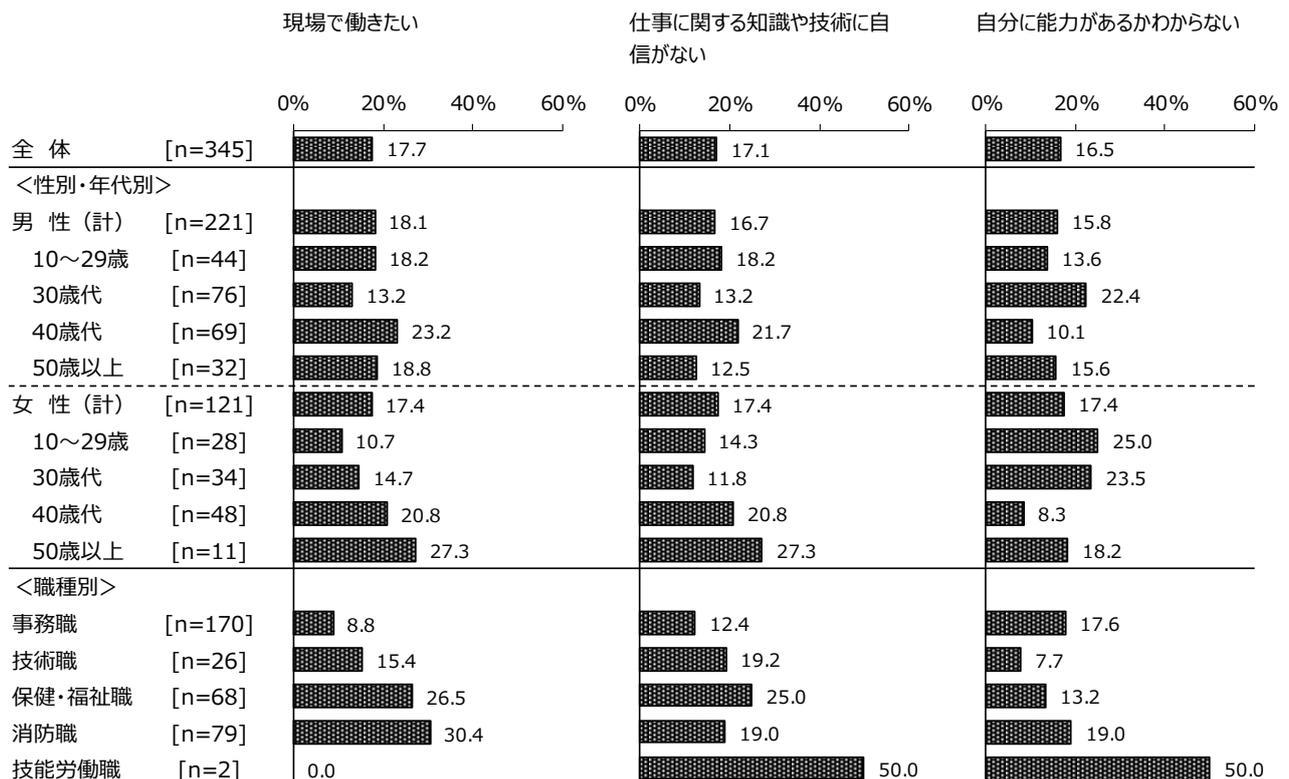
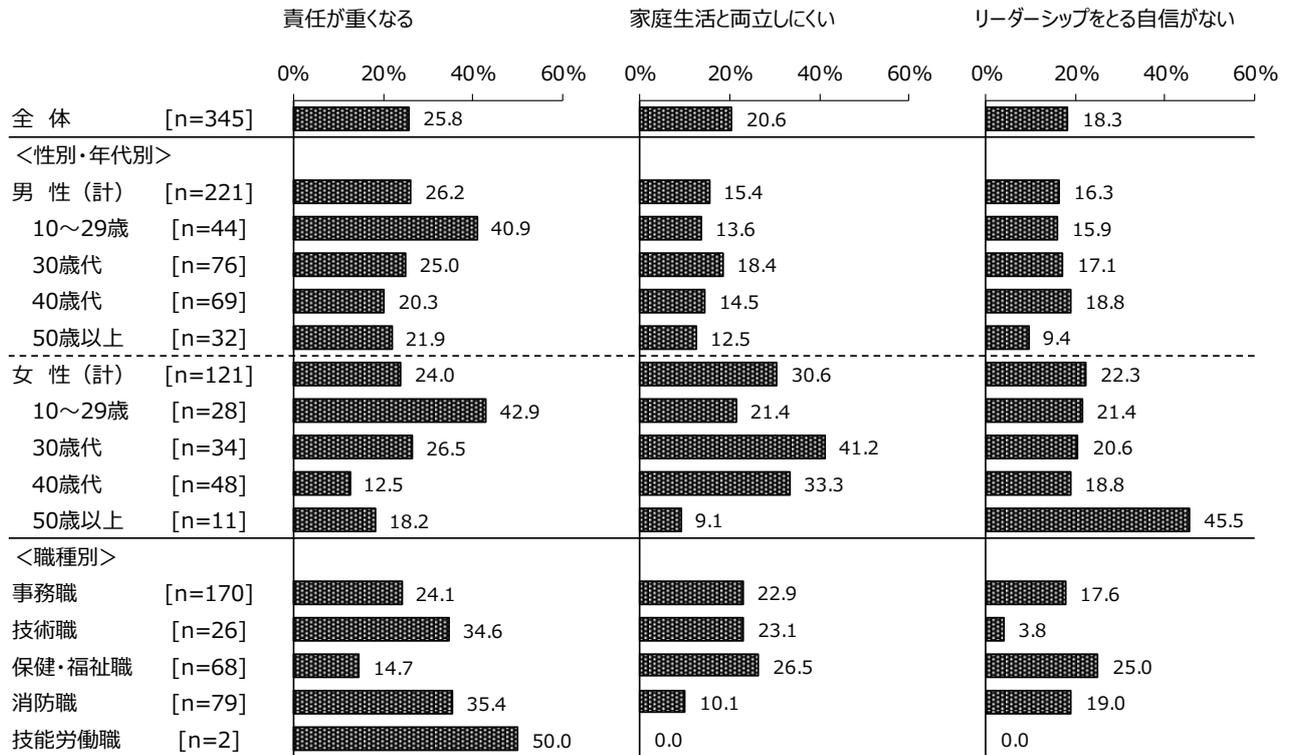
前回と比較すると、「責任が重くなる」は同程度であるが、「リーダーシップをとる自信がない」、「現場で働きたい」、「自分に能力があるかわからない」は5ポイント以上減少している。

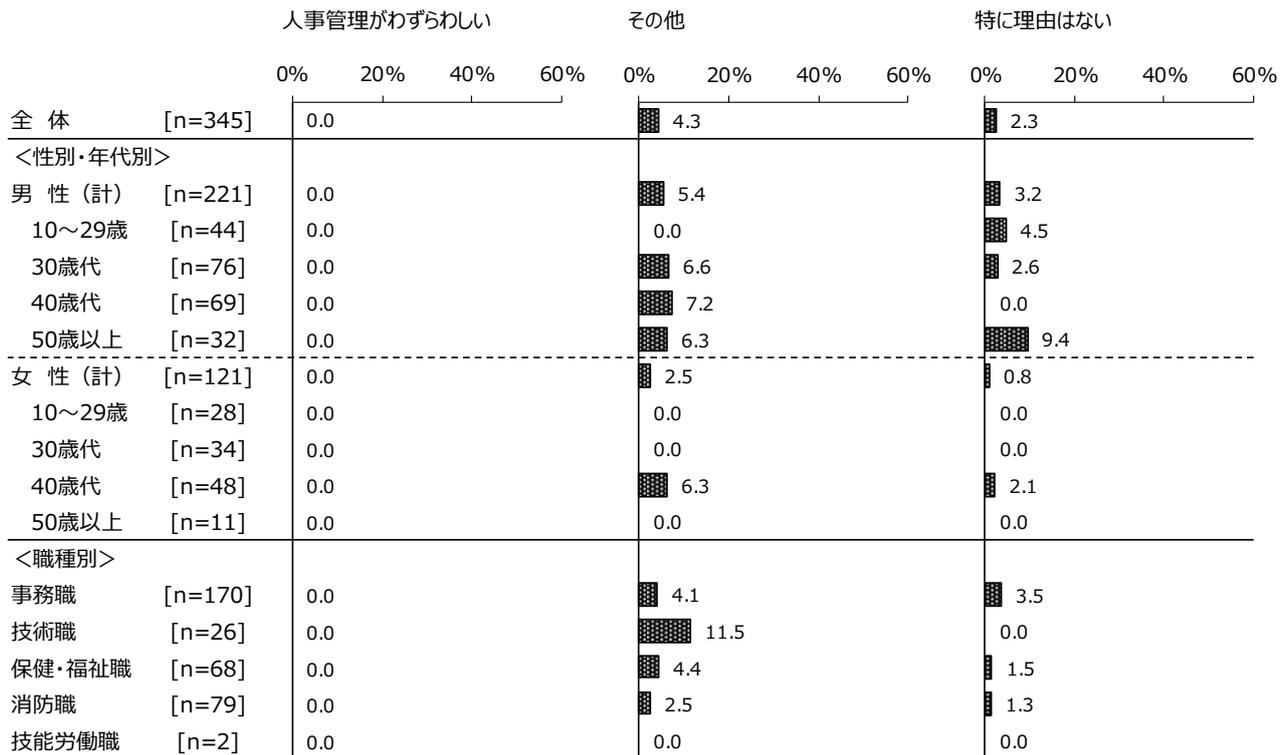
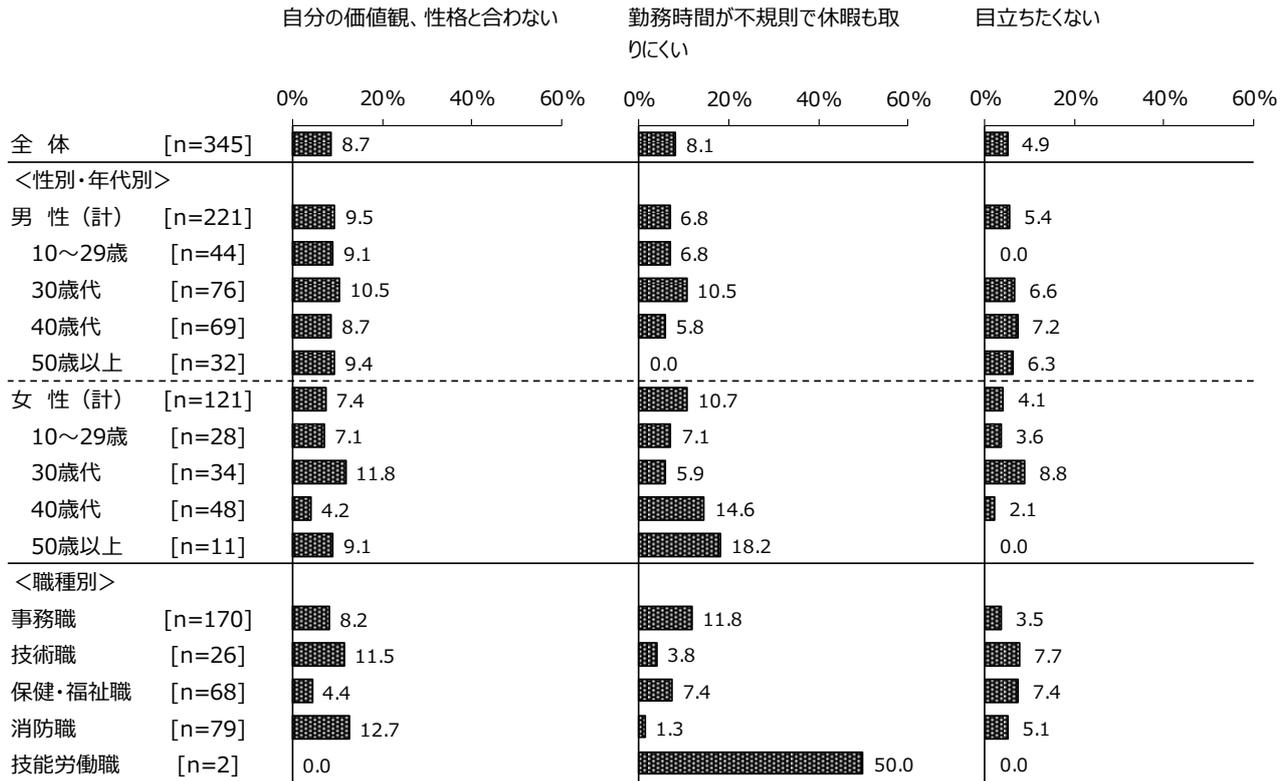


※無回答 49 件（14.2%）のうち、46 件（13.3%）はアンケートフォーム不具合により、回答不可能になっていたものを含む。

Q20 <性別・年代別・職種別>

性別・年代別にみると、男性は「責任が重くなる」(26.2%)が最も高く、特に10~29歳(40.9%)は全体を15.1ポイント上回っている。女性は「家庭生活と両立しにくい」(30.6%)が最も高く、特に30歳代(41.2%)は全体を20.6ポイント上回っている。女性は「リーダーシップをとる自信がない」(22.3%)も男性より6.0ポイント高くなっている。





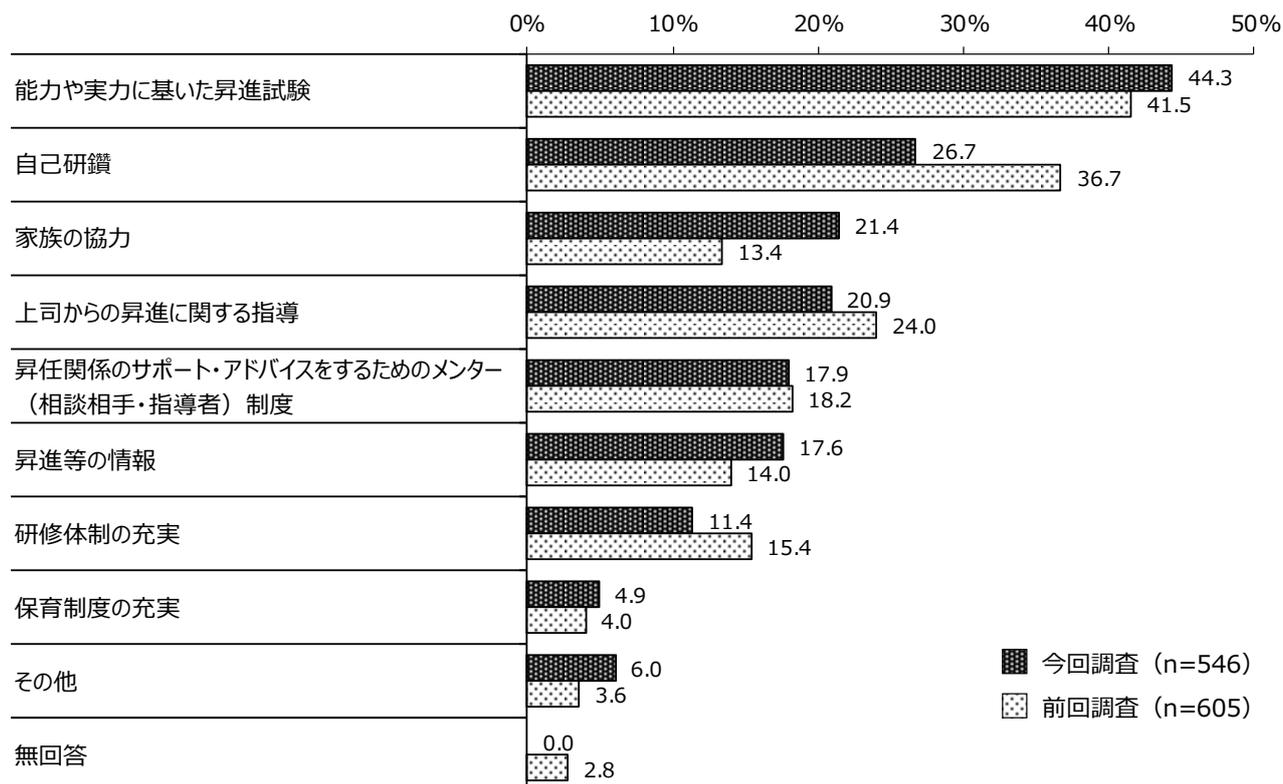
Q21 昇進するためにどのような環境が必要だと思いますか。

次の中から2つまで選んでください。(○は2つまで)

「能力や実力に基づいた昇進試験」が44.3%で最も高く、次いで「自己研鑽」が26.7%、「家族の協力」が21.4%、「上司からの昇進に関する指導」が20.9%となっている。

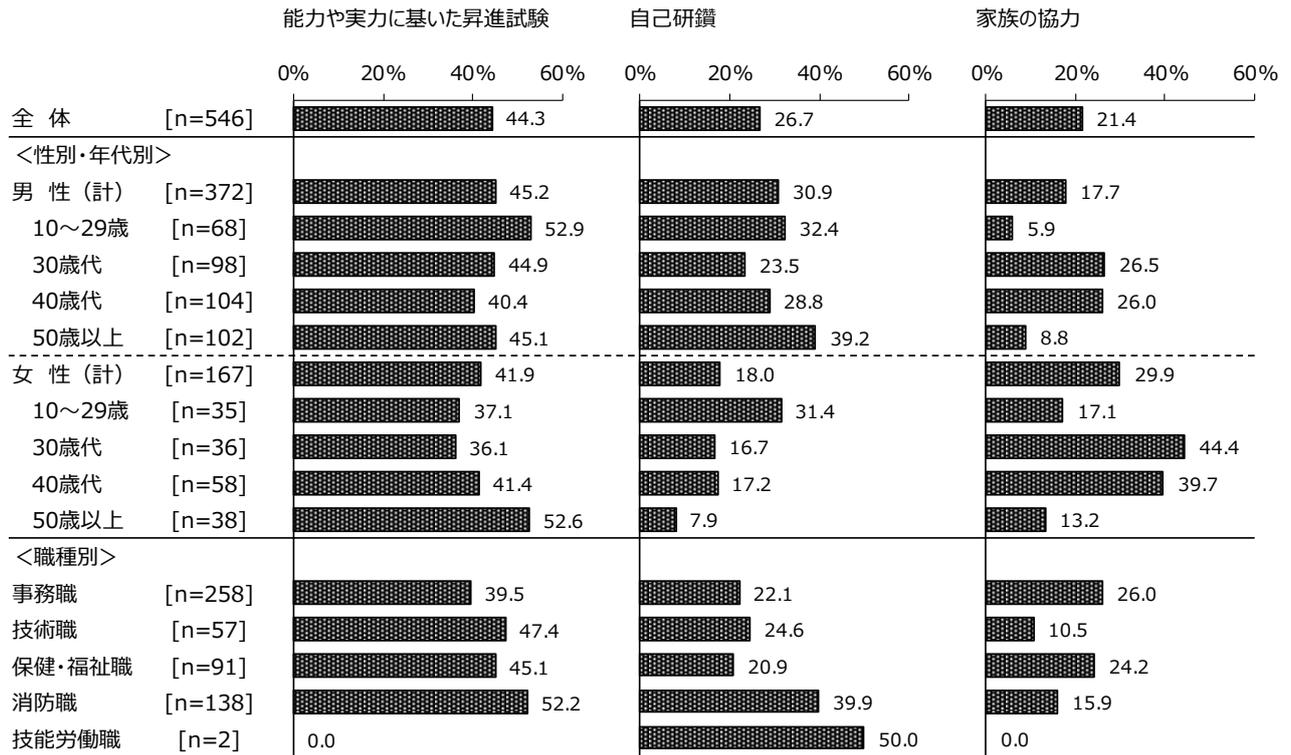
【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「家族の協力」が8.0ポイント増加する一方、「自己研鑽」は10.0ポイント減少している。



Q21 <性別・年代別・職種別>

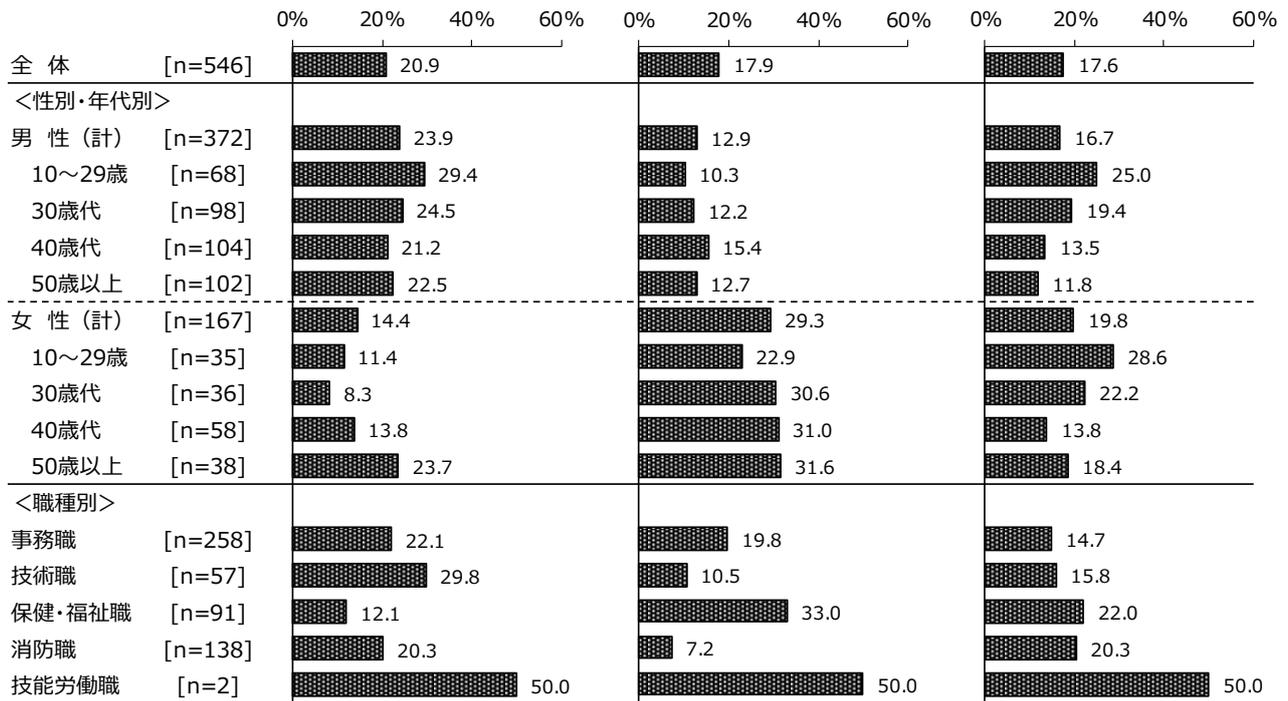
性別・年代別にみると、女性 30 歳代は「家族の協力」（44.4%）、それ以外は「能力や実力に基づいた昇進試験」が最も高くなっている。「自己研鑽」、「上司からの昇進に関する指導」は男性が女性より 1 割前後高く、前者は男性 50 歳以上（39.2%）で全体を 12.5 ポイント上回っている。一方、「家族の協力」、「昇進関係のサポート・アドバイスをするためのメンター（相談相手・指導者）制度」は女性が男性より 1 割以上高く、前者は女性 30～40 歳代、後者は女性 30 歳代以上で全体を 1 割以上上回っている。また、女性 10～29 歳は「昇進等の情報」、「保育制度の充実」が全体より 1 割以上高くなっている。



上司からの昇進に関する指導

昇進関係のサポート・アドバイスを
するためのメンター（相談相手・指導者）制度

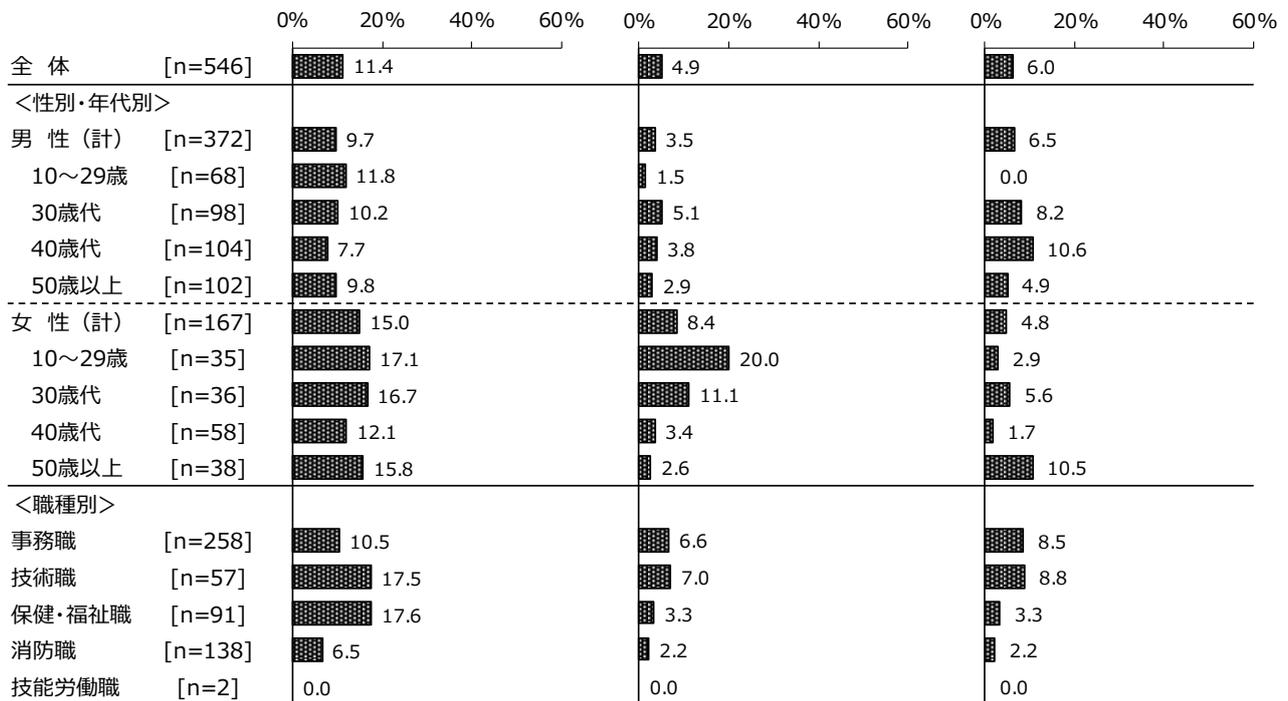
昇進等の情報



研修体制の充実

保育制度の充実

その他



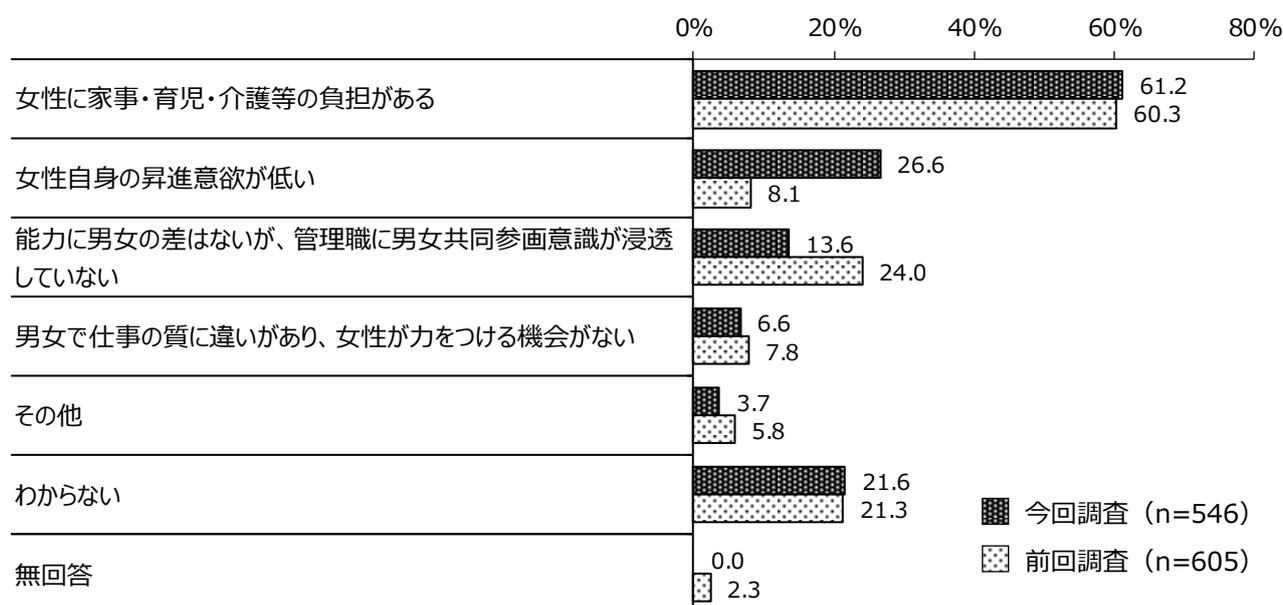
Q22 女性の管理職への登用への妨げになっているものは何だと思えますか。

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 61.2%で最も高く、次いで「女性自身の昇進意欲が低い」が 26.6%、「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 13.6%、「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 6.6%となっている。

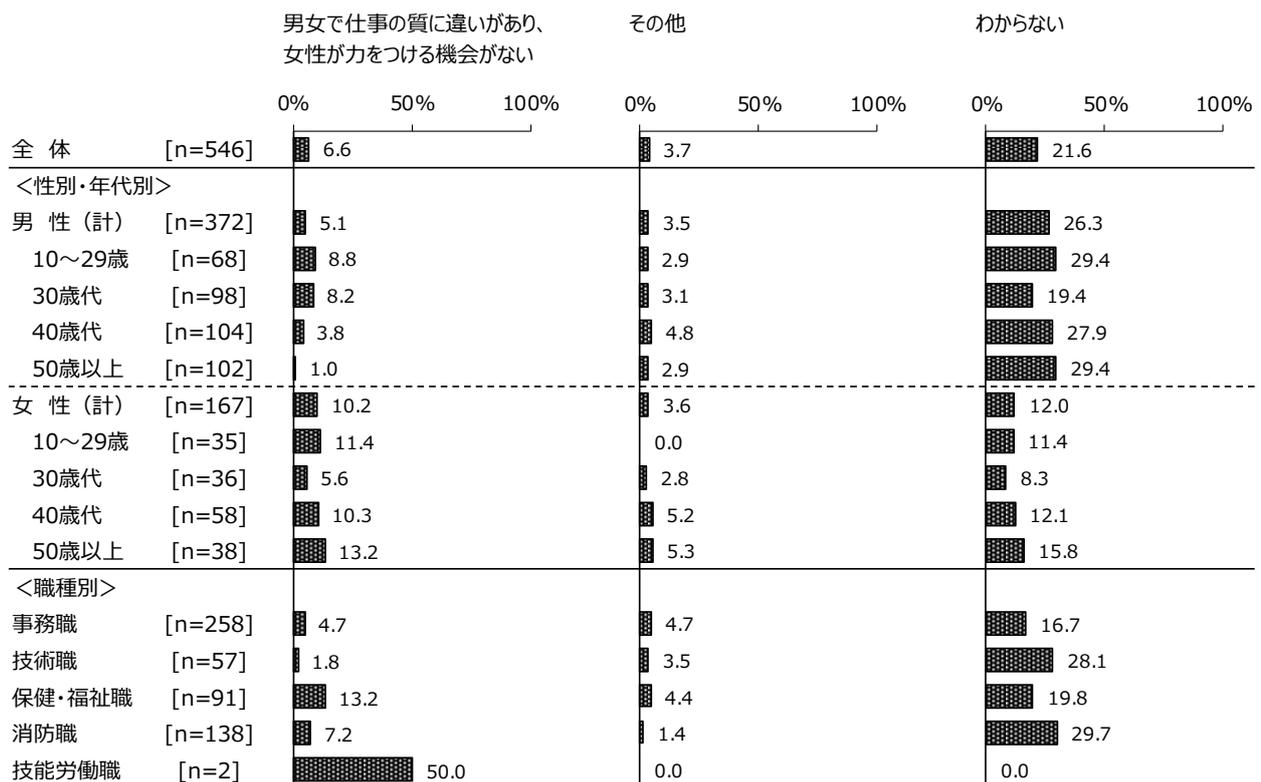
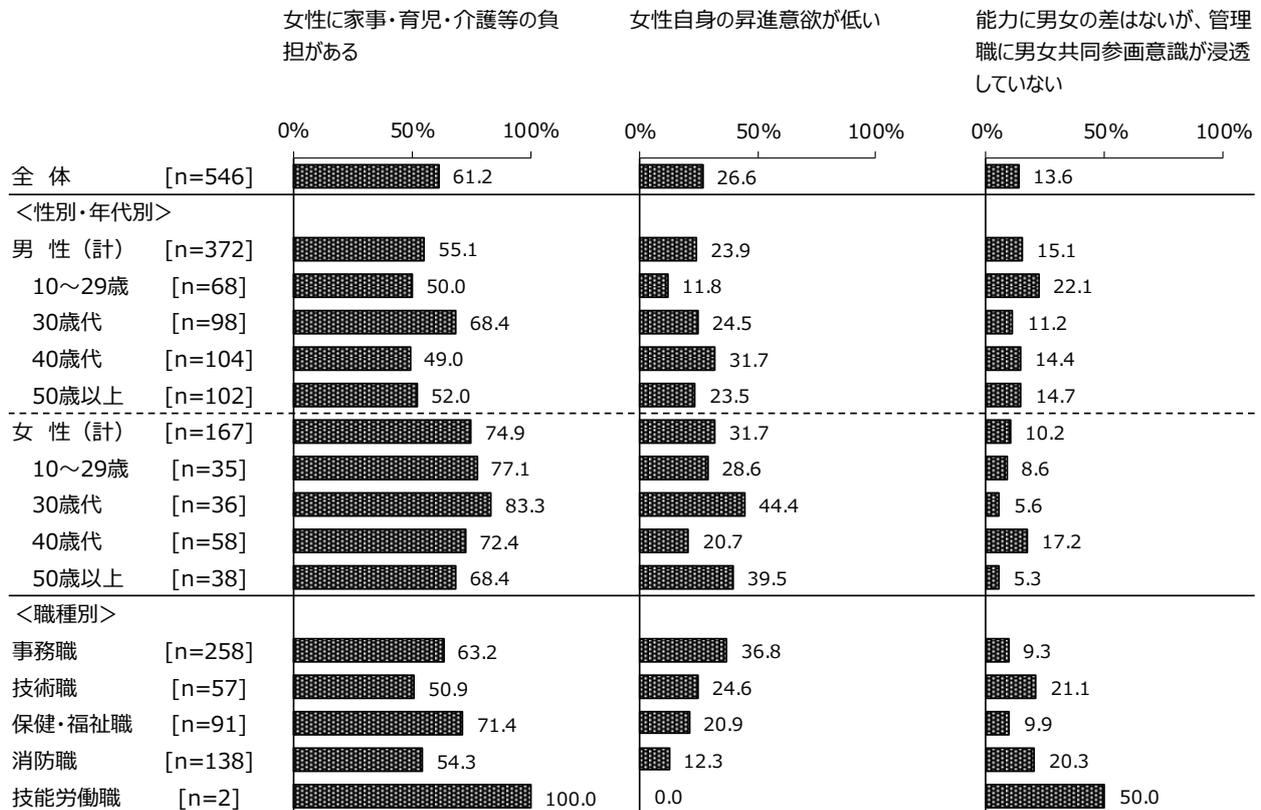
【前回（令和元年）との比較】

前回と比較すると、「女性自身の昇進意欲が低い」が 18.5 ポイント増加する一方、「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 10.4 ポイント減少している。



Q22 <性別・年代別・職種別>

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（74.9%）は男性（55.1%）より19.8ポイント高くなっている。女性は「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」も、男性より5ポイント以上高くなっている。



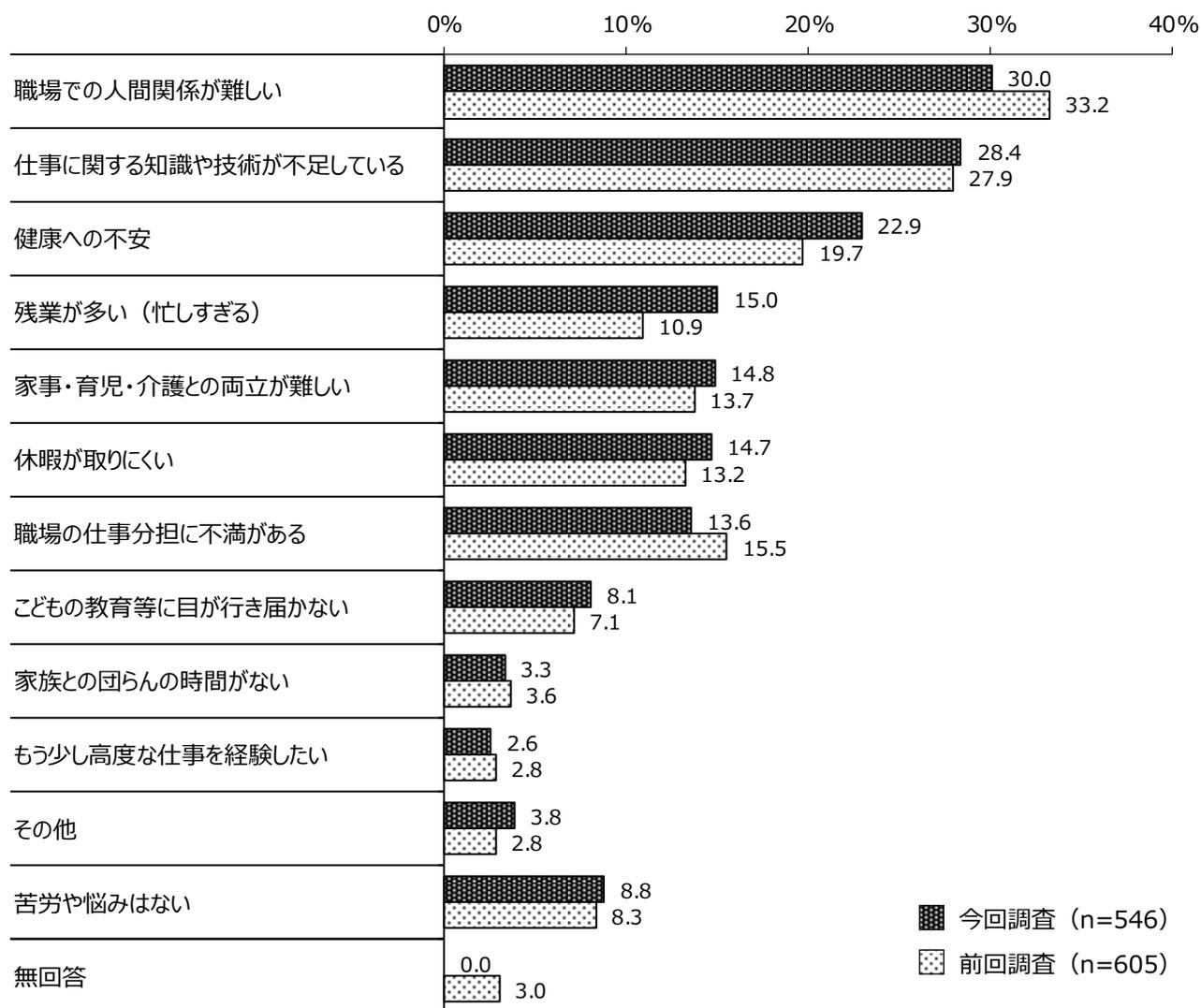
Q23 仕事を続けていくうえでの苦勞、悩みについて、次の中から該当するものを2つまで選んでください。

(○は2つまで)

「職場での人間関係が難しい」が30.0%で最も高く、次いで「仕事に関する知識や技術が不足している」が28.4%、「健康への不安」が22.9%、「残業が多い（忙しすぎる）」が15.0%となっている。一方、「苦勞や悩みはない」は8.8%となっている。

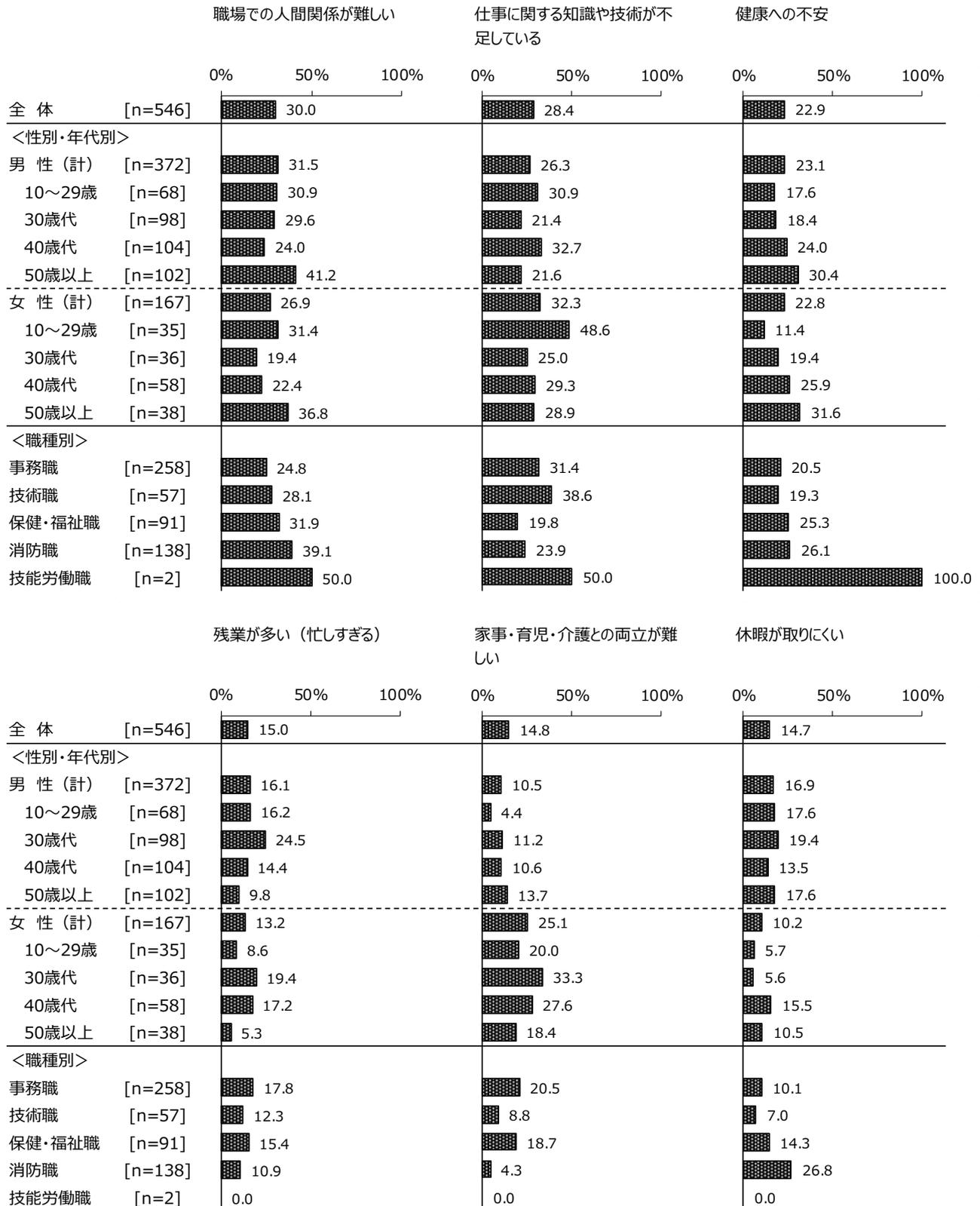
【前回（令和元年）との比較】

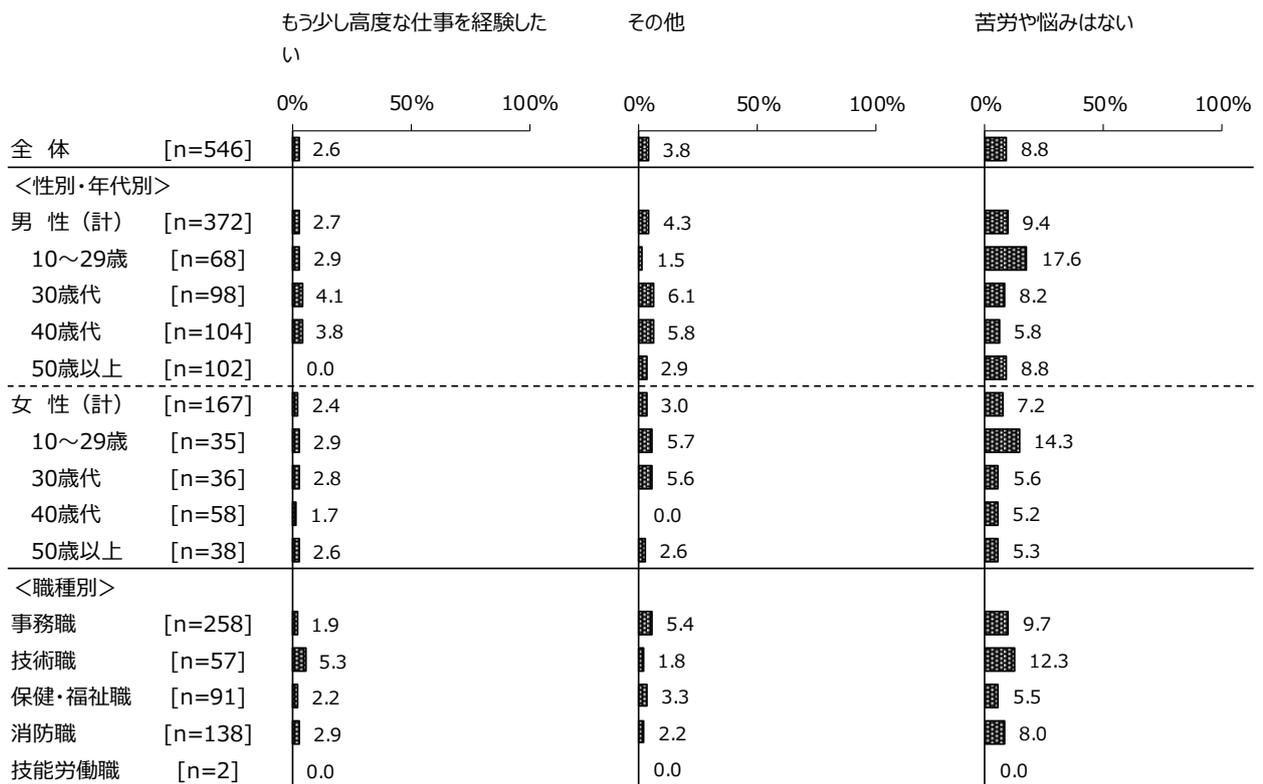
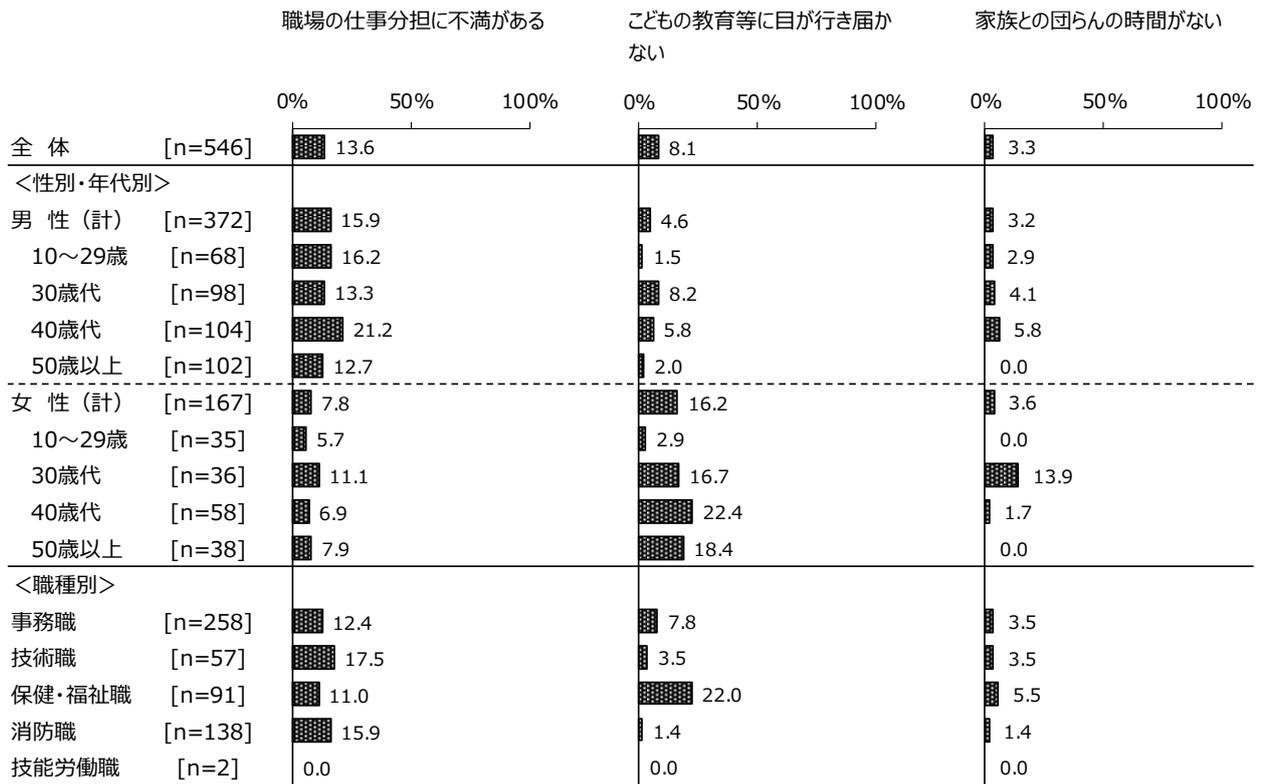
前回と比較すると、「残業が多い（忙しすぎる）」が4.1ポイント増加している。



Q22 <性別・年代別・職種別>

性別・年代別にみると、男性は「職場での人間関係が難しい」（31.5%）、女性は「仕事に関する知識や技術が不足している」（32.3%）が最も高くなっており、前者は男性 50 歳以上（41.2%）、後者は女性 10～29 歳（48.6%）で他に比べ高くなっている。また、男性は「休暇が取りにくい」、「職場の仕事分担に不満がある」、女性は「家事・育児・介護との両立が難しい」、「こどもの教育等に目が行き届かない」なども他方より高くなっている。





Ⅲ 職場におけるハラスメントについて

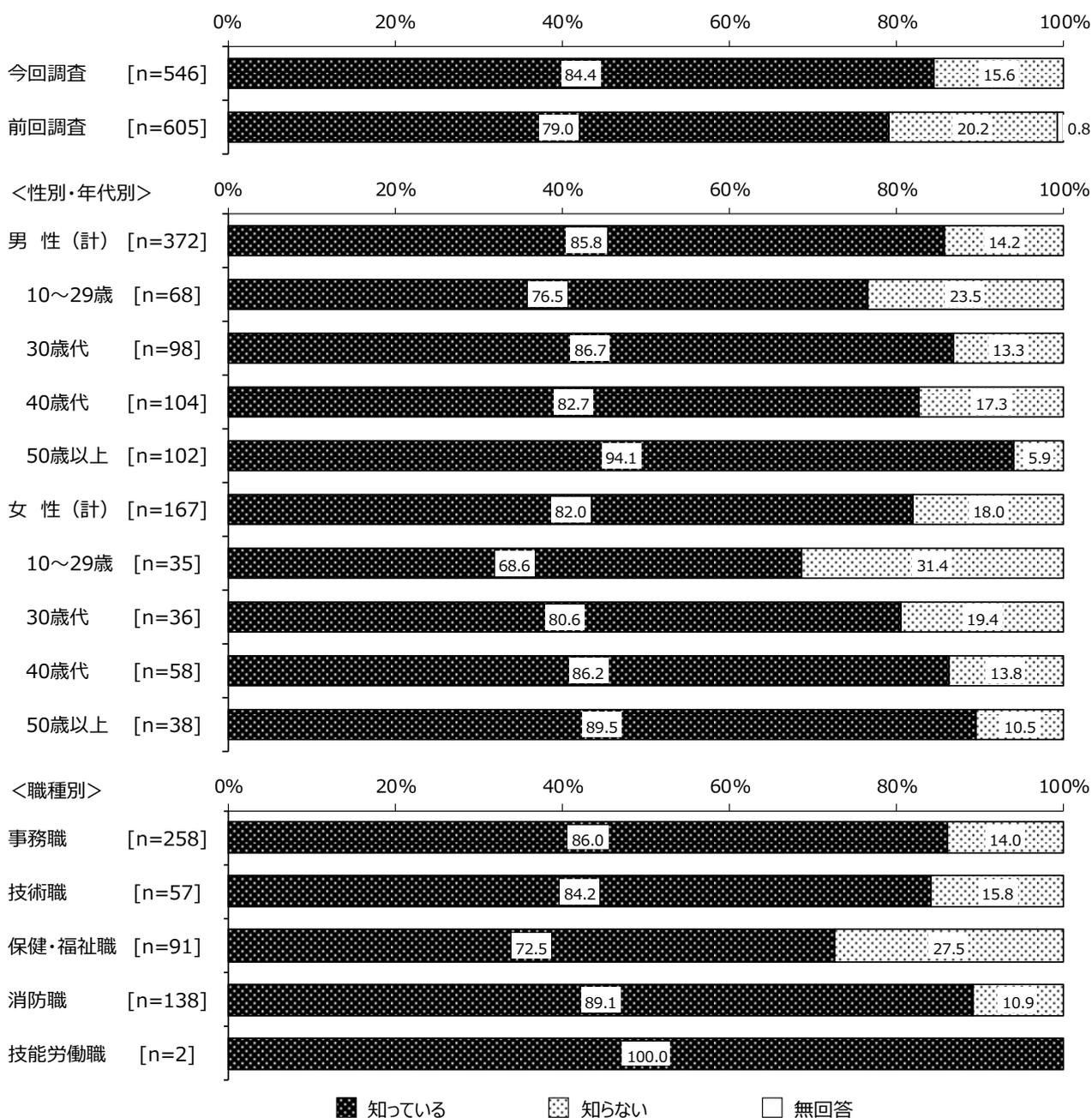
Q24 「鎌ヶ谷市職員のハラスメント防止等に関する要綱」並びに「鎌ヶ谷市職員のハラスメント防止等のための指針」を制定していますが、あなたはハラスメントの相談窓口があるのを知っていますか。 (○は1つ)

全体では、「知っている」が84.4%、「知らない」が15.6%となっている。

性別・年代別にみると、「知っている」は男女とも30歳代以上で8割以上となっており、50歳以上は男性94.1%、女性89.5%と他の年代に比べ高くなっている。一方、女性10～29歳は68.6%と、全体より15.8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、「知っている」が5.4ポイント増加している。



Q25 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。

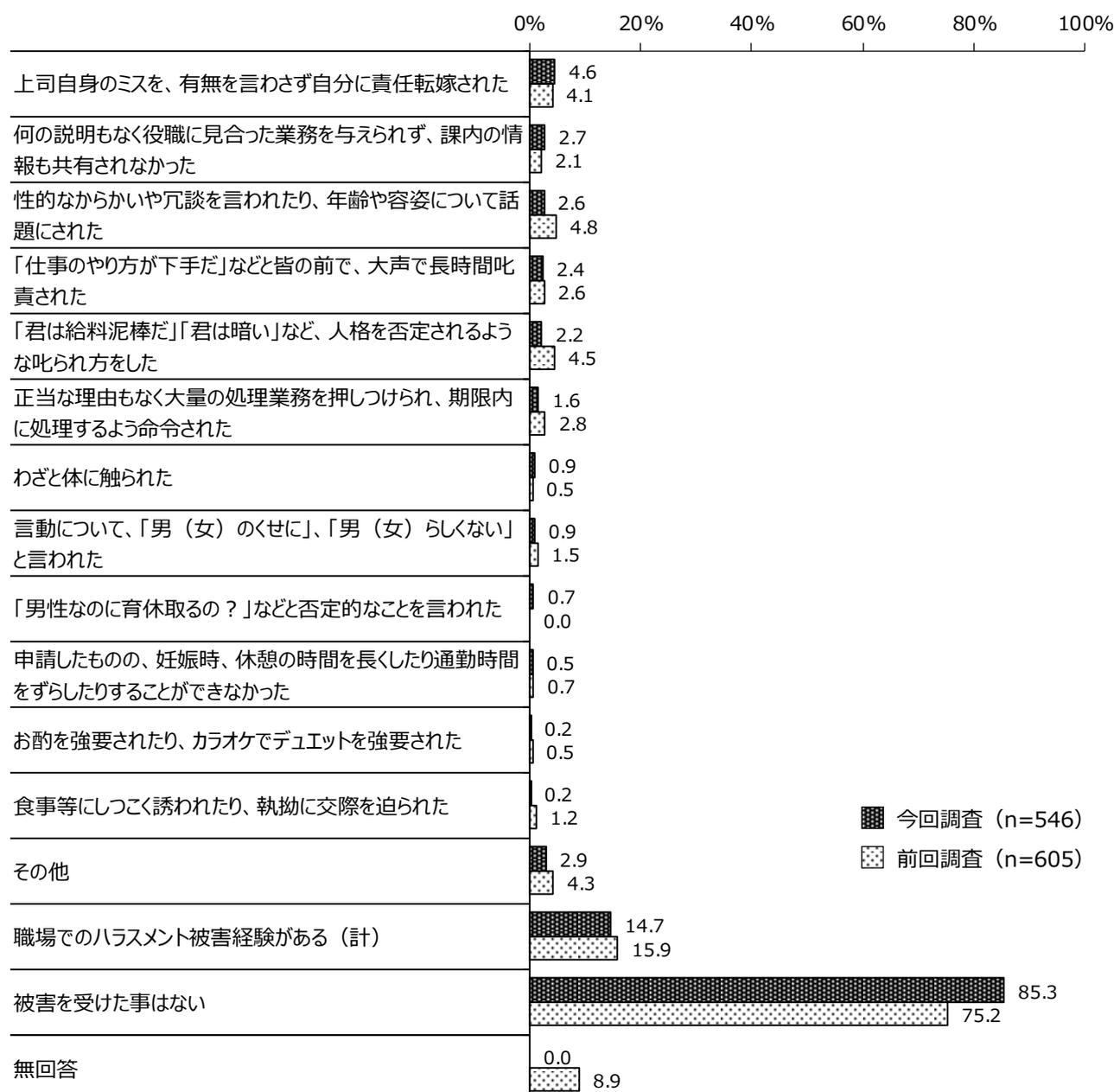
該当するものをすべて選んでください。(○はいくつでも可)

「職場でのハラスメント被害経験がある(計)」が14.7%、「被害を受けた事はない」が85.3%となっている。

ハラスメントの内容は、『上司自身のミス、有無を言わず自分に責任転嫁された』が4.6%、『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』が2.7%、『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2.6%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】

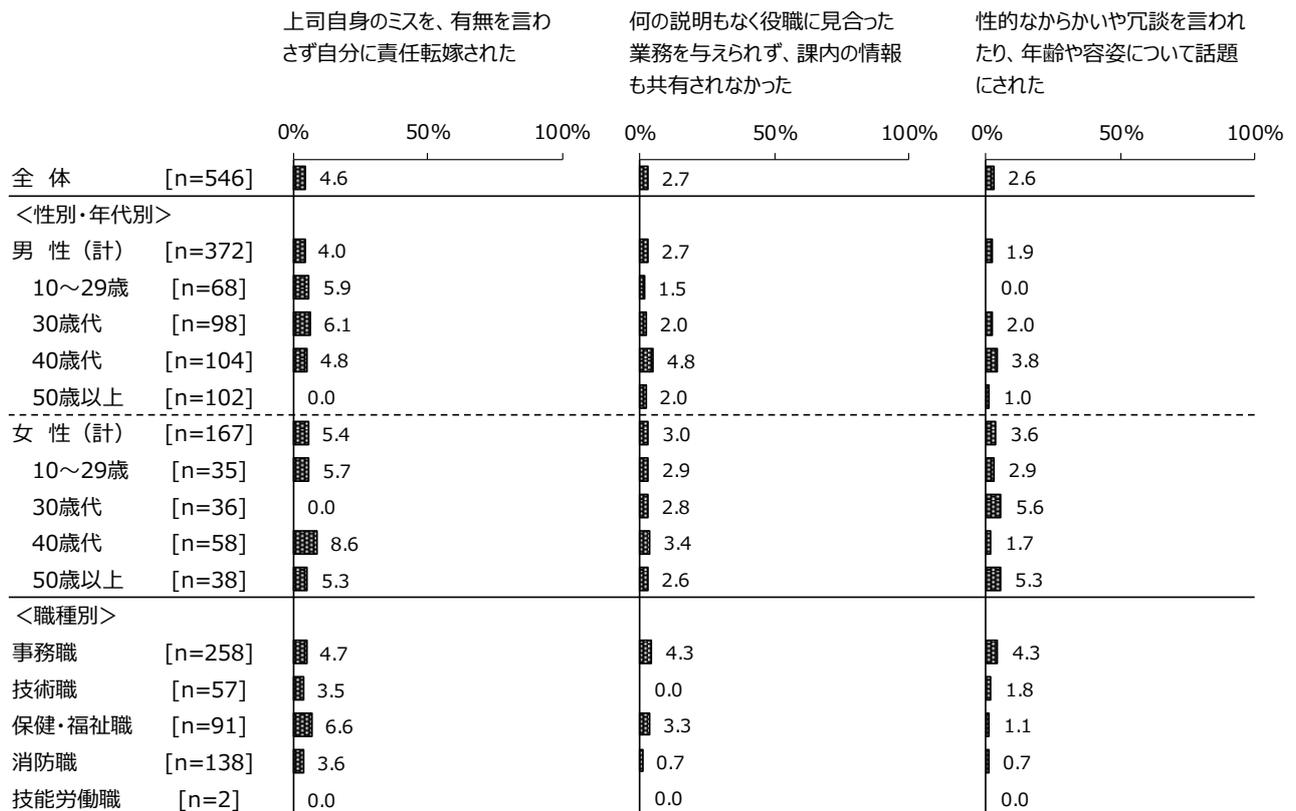
前回と比較すると、「被害を受けた事はない」が10.1ポイント増加している。

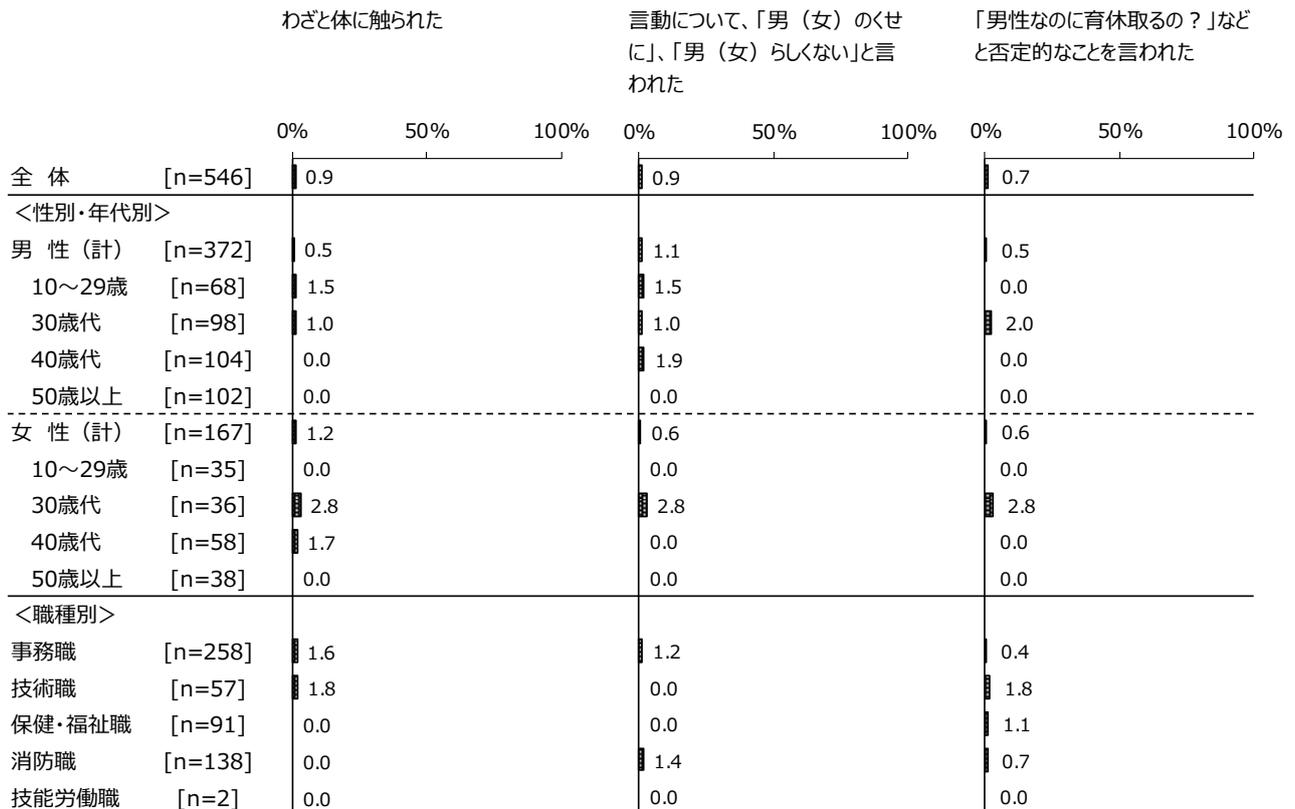
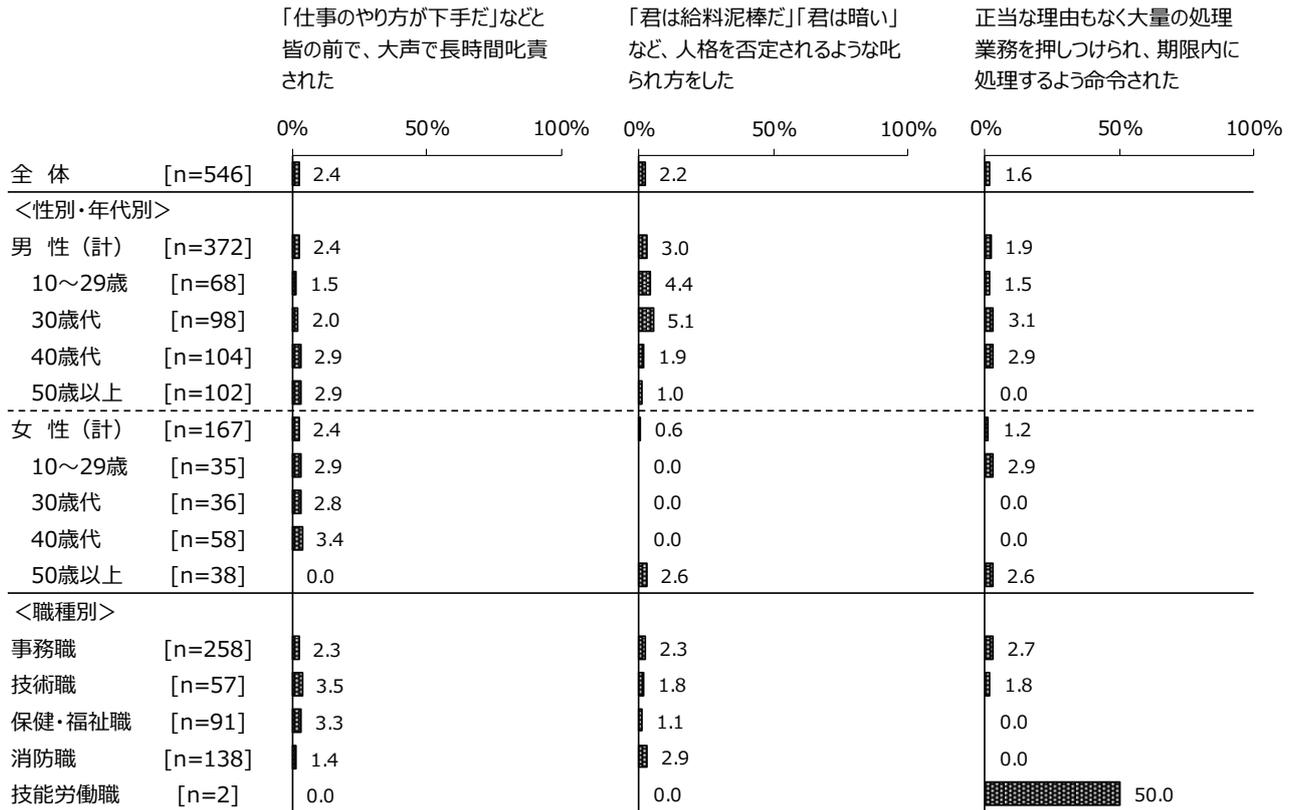


Q25 <性別・年代別・職種別>

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（20.4%）が男性（11.8%）より8.6ポイント高く、女性30歳代以上は2割台となっている。

ハラスメントの内容は、『上司自身のミス、有無を言わず自分に責任転嫁された』は、男性が30歳代以下（5.9%、6.1%）で6%前後となる一方、女性は40歳代（8.6%）が最も高く、10～29歳（5.7%）、50歳以上（5.3%）も5%以上となっている。また、『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』は女性30歳代（5.6%）、50歳以上（5.3%）、『「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』は男性30歳代（5.1%）で5%以上となっている。

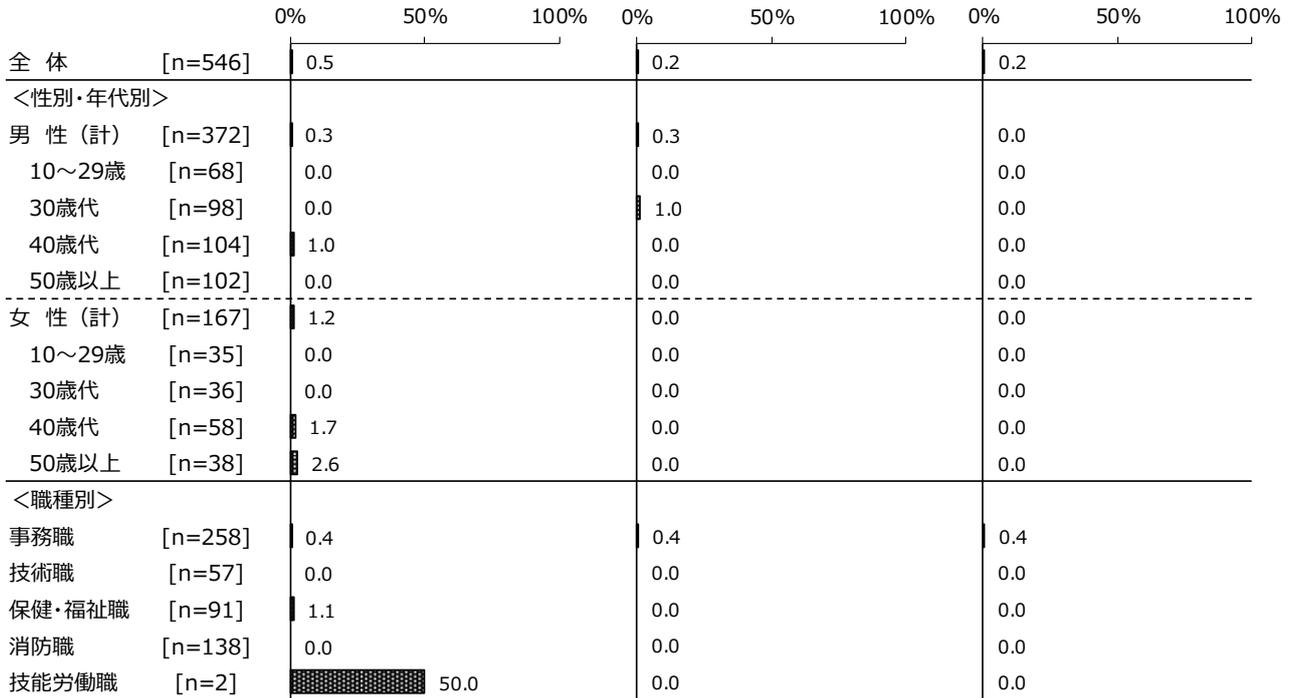




申請したものの、妊娠時、休憩の時間を長くしたり通勤時間をずらしたりすることができなかった

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

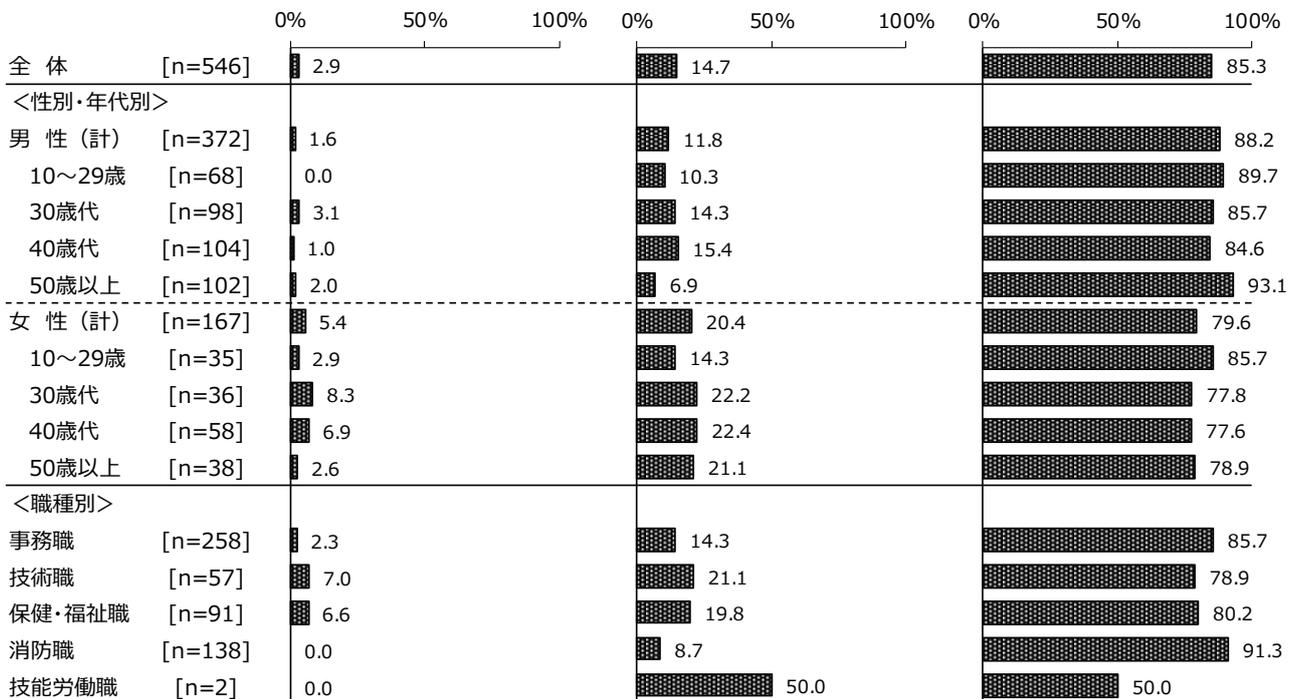
食事等につきこく誘われたり、執拗に交際を迫られた



その他

職場でのハラスメント被害経験がある (計)

被害を受けた事はない



Q26 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。

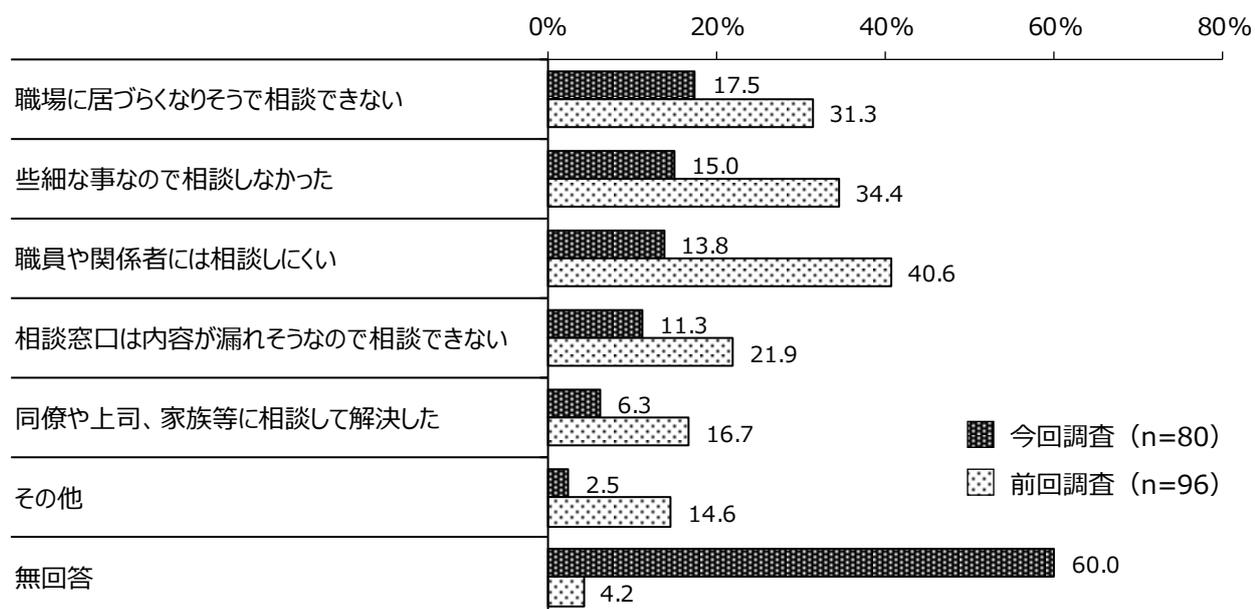
昨年度のハラスメントの相談窓口である苦情相談員へ相談されなかった理由はなぜですか。

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」が 17.5%で最も高く、次いで「些細な事なので相談しなかった」が 15.0%、「職員や関係者には相談しにくい」が 13.8%、「相談窓口は内容が漏れそうなので相談できない」が 11.3%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

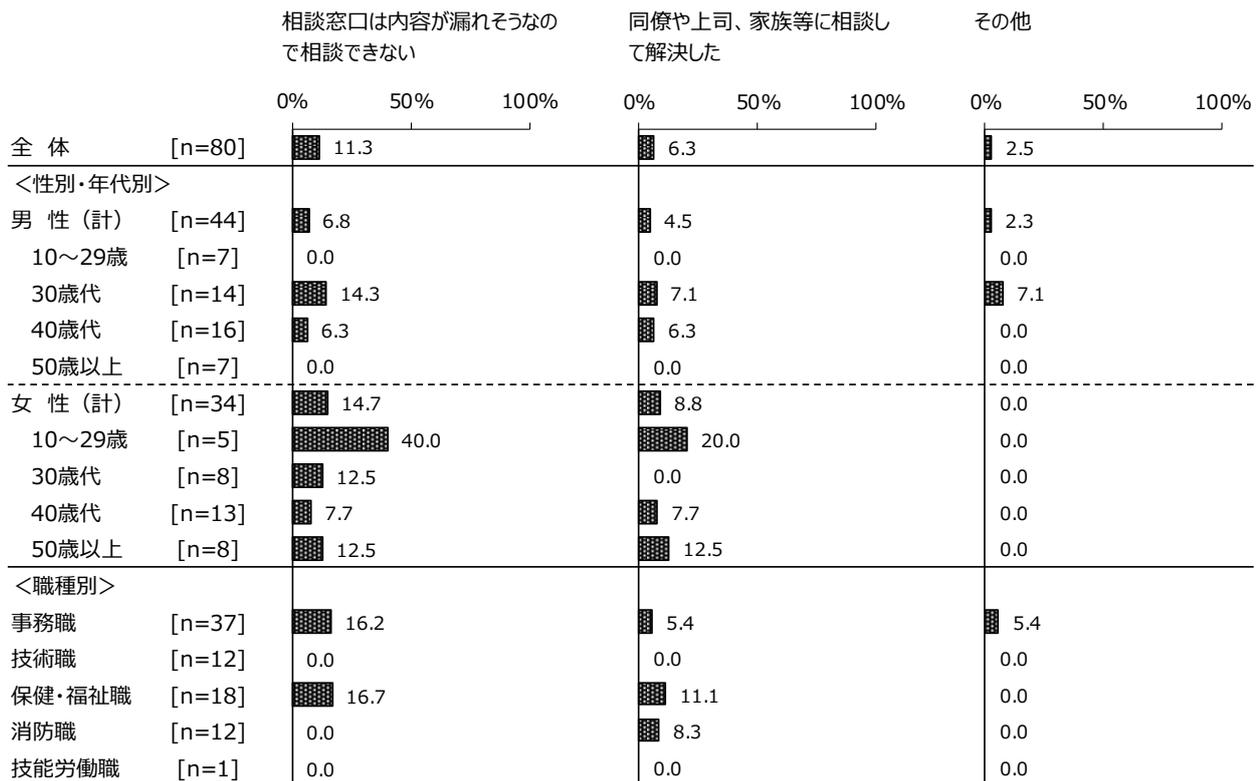
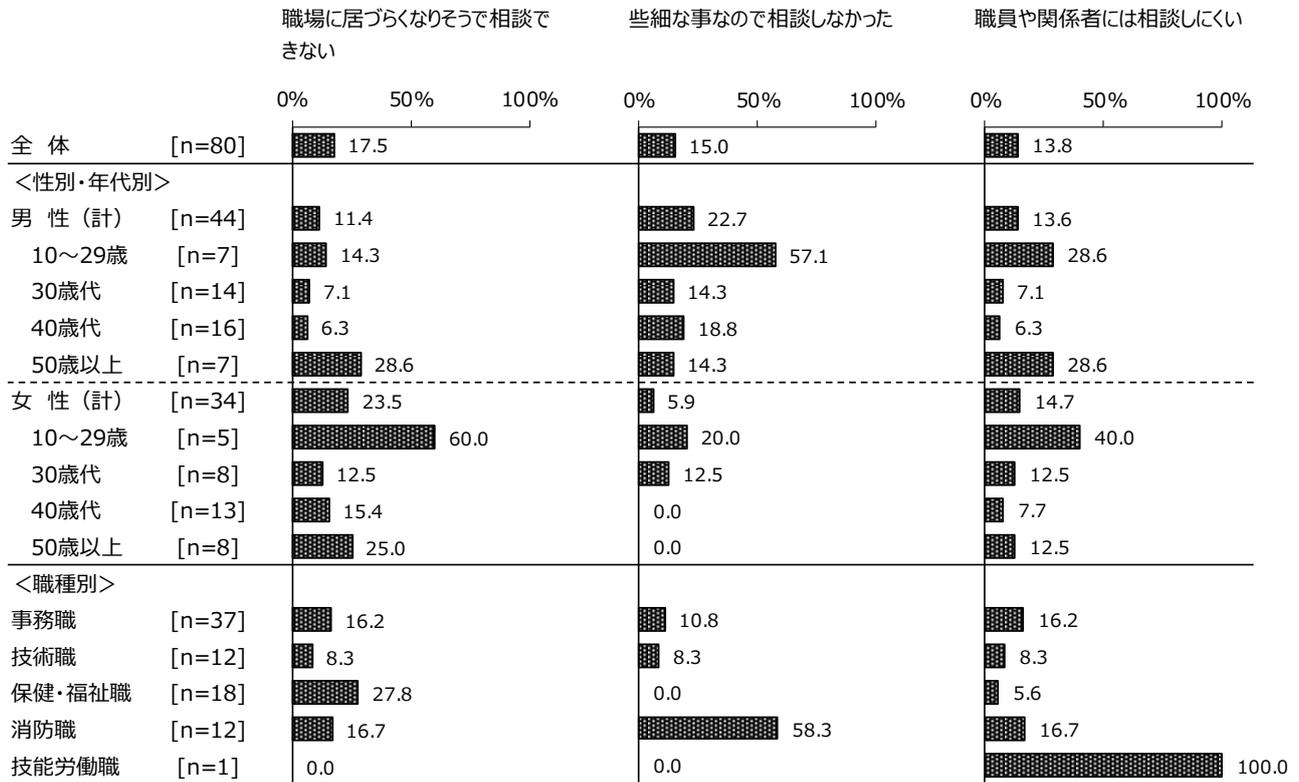
前回と比較すると、不具合の影響があり直接の比較は難しいが、すべての項目で1割以上減少している。



※無回答 48 件 (60.0%) のうち、25 件 (31.3%) はアンケートフォーム不具合により、回答不可能になっていたものを含む。

Q26 <性別・年代別・職種別>

性別・年代別にみると、男性は「些細な事なので相談しなかった」（22.7%）、女性は「職場に居づらくなりそうで相談できない」（23.5%）が最も高くなっている。女性は「些細な事なので相談しなかった」（5.9%）以外の項目が男性より高く、「職場に居づらくなりそうで相談できない」は12.1ポイント、「相談窓口は内容が漏れそうなので相談できない」（14.7%）は7.9ポイント上回っている。



IV 男女共同参画に対する意識について

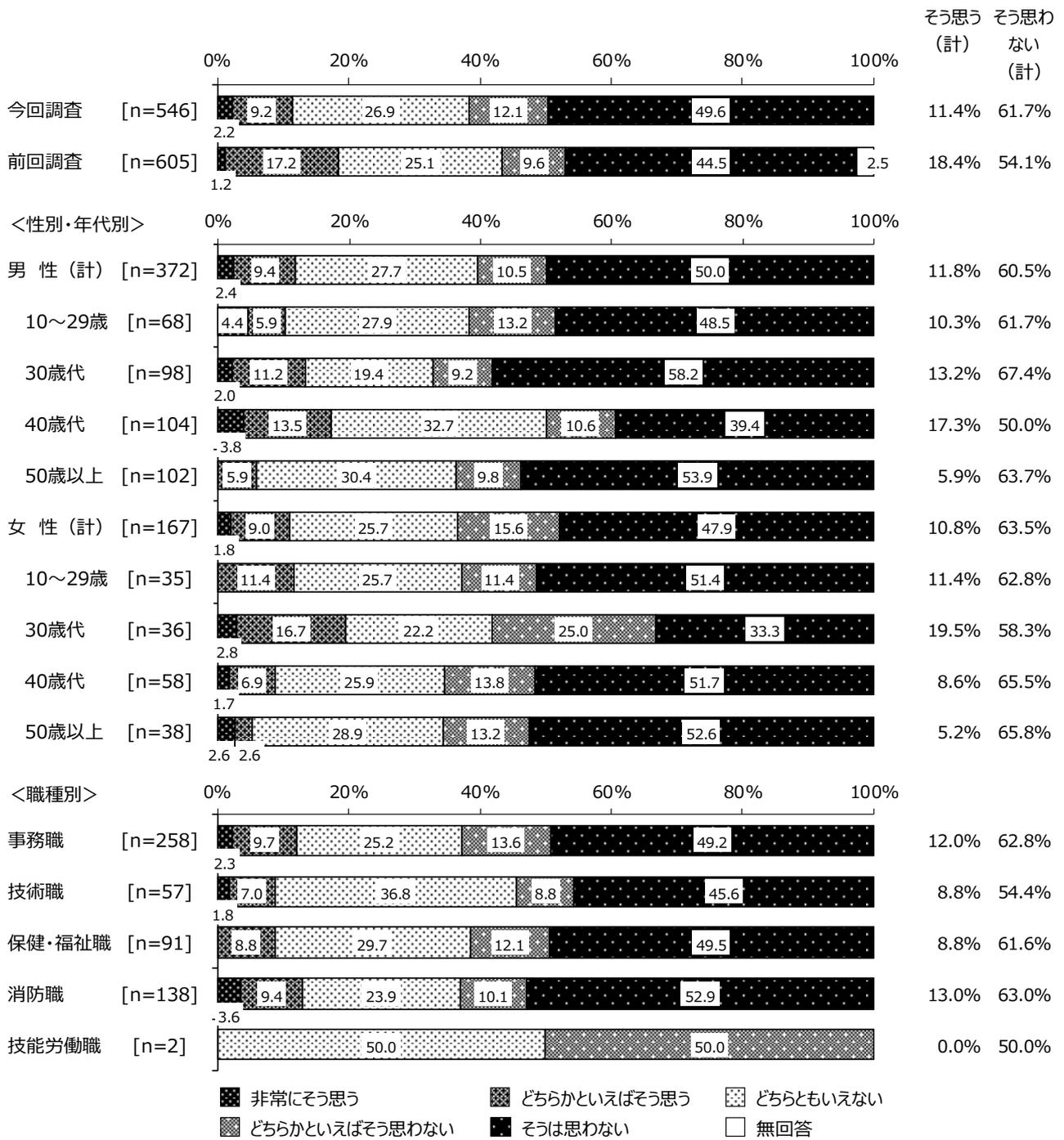
Q27 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはその考え方についてどう思いますか。
次の中から1つを選んでください。 （○は1つ）

全体では、「そうは思わない」が 49.6%で最も高く、次いで「どちらとも言えない」が 26.9%、「どちらかといえばそう思わない」が 12.1%、「どちらかといえばそう思う」が 9.2%、「非常にそう思う」が 2.2%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 11.4%、「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 61.7%となっている。

性別・年代別にみると、「そう思わない（計）」は男性 40 歳代（50.0%）、女性 30 歳代（58.3%）を除き6割以上となっている。一方、「そう思う（計）」は女性 30 歳代が 19.5%で最も高く、男性 40 歳代（17.3%）も全体より 5.9 ポイント高くなっている。

【前回（令和元年）との比較】

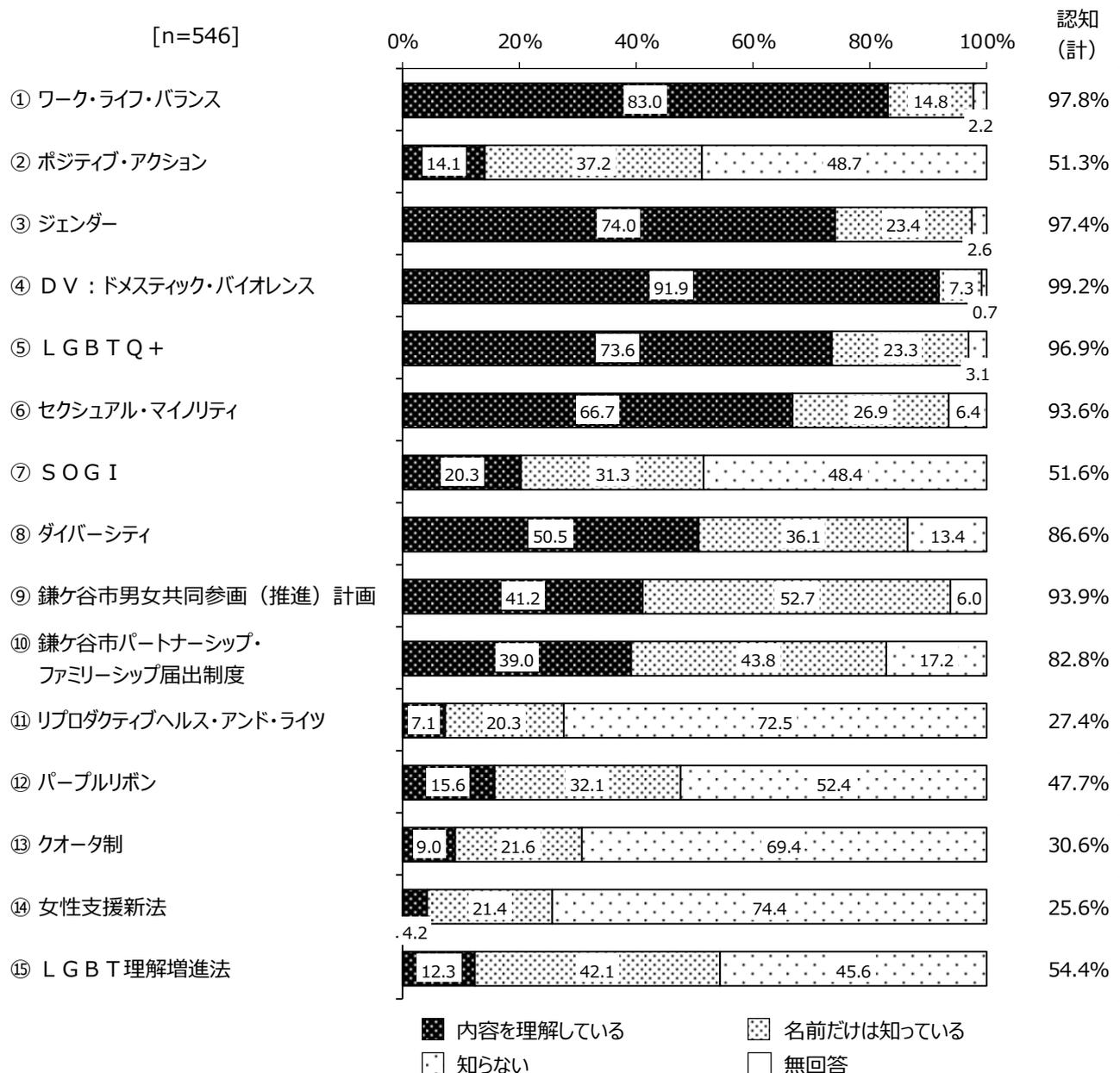
前回と比較すると、「そう思わない（計）」が 7.6 ポイント増加する一方、「そう思う（計）」は 7.0 ポイント減少している。



Q28 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99.2%で最も高く、次いで『ワーク・ライフ・バランス』が97.8%、『ジェンダー』が97.4%、『LGBTQ+』が96.9%、『鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画』が93.9%、『セクシュアル・マイノリティ』が93.6%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、『ダイバーシティ』（86.6%）など5項目も「認知（計）」が5割以上となっている。一方、『女性支援新法』、『リプロダクティブヘルス・アンド・ライツ』、『クオータ制』、『パープルリボン』の4項目は、「知らない」が5割以上となっている。



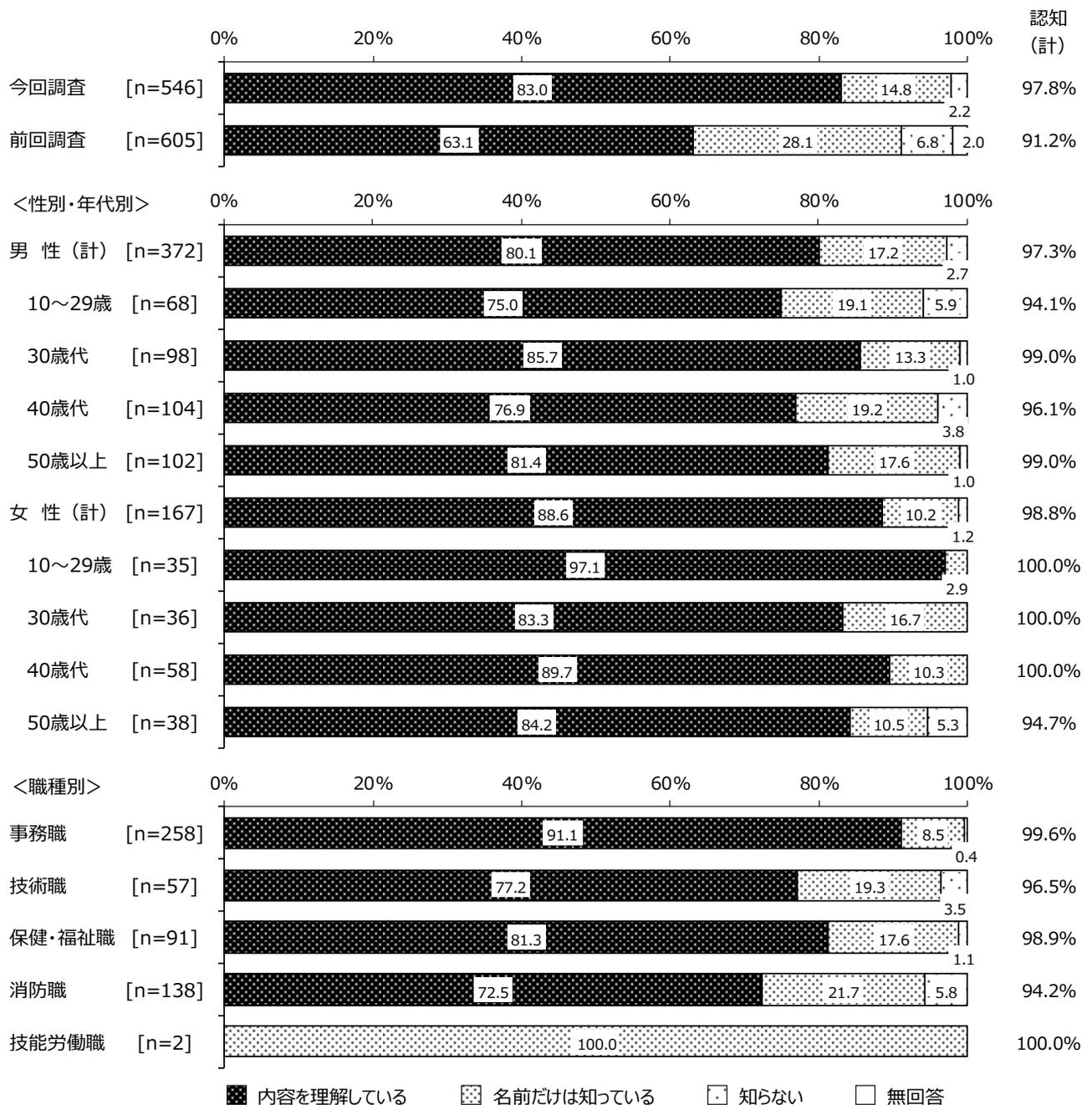
Q28 ① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 83.0%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 14.8%、「知らない」が 2.2%となっている。「認知（計）」は 97.8%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（88.6%）が男性（80.1%）より 8.5ポイント高く、女性 10～29歳（97.1%）は全体を 14.1ポイント上回っている。

【前回（令和元年）との比較】

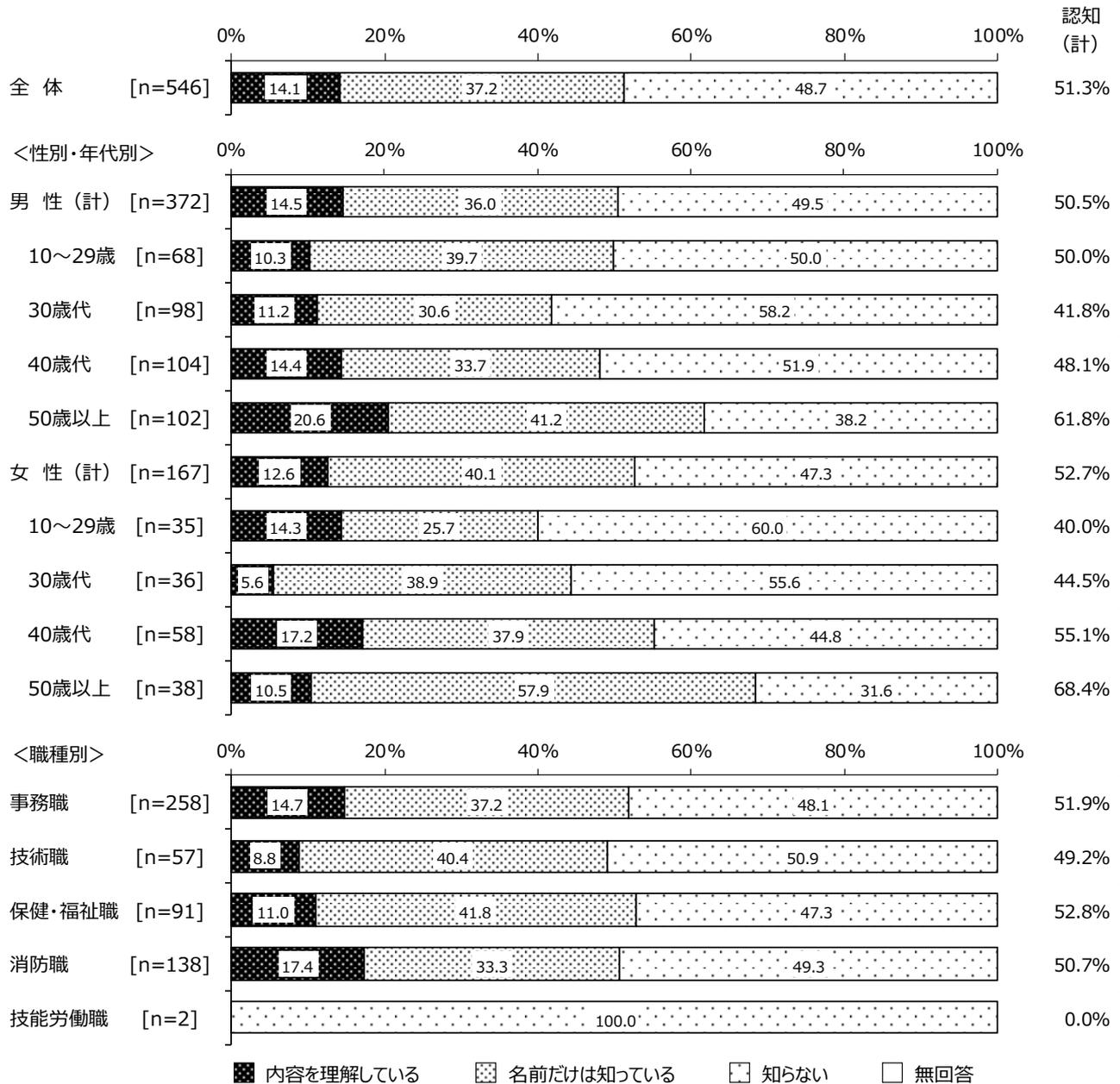
前回と比較すると、「内容を理解している」は 19.9ポイント、「認知（計）」は 6.6ポイント増加している。



Q28 ② ポジティブ・アクション（積極的改善措置） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 48.7%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 37.2%、「内容を理解している」が 14.1%となっている。「認知（計）」は 51.3%となっている。

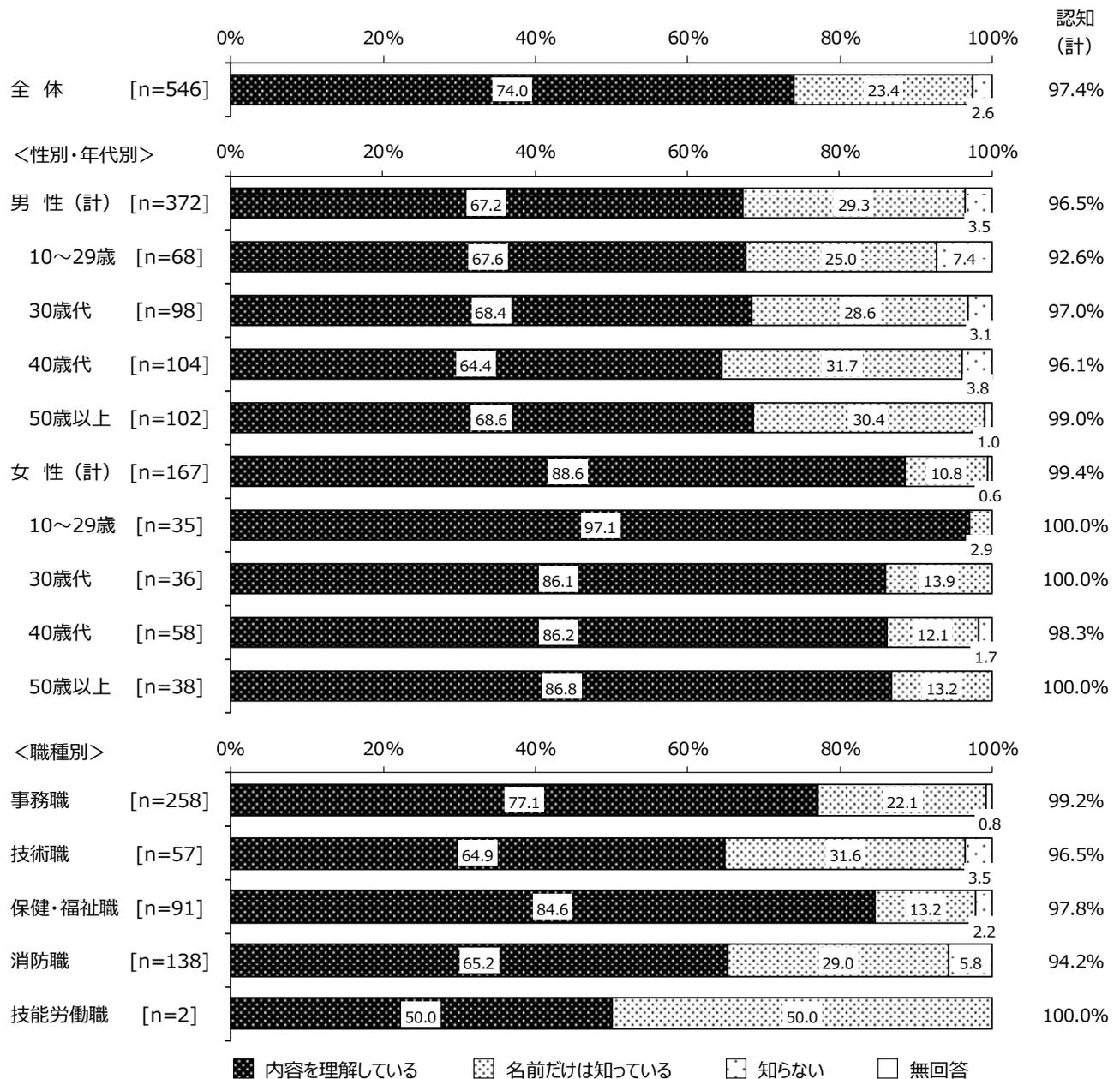
性別・年代別にみると、「認知（計）」は 50 歳以上で男性（61.8%）、女性（68.4%）とも 6 割台と高くなっている。一方、男性 40 歳代以下、女性 30 歳代以下は「知らない」が 5 割以上となっている。



Q28 ③ ジェンダー（社会的文化的につくられた性別） <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 74.0%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 23.4%、「知らない」が 2.6%となっている。「認知（計）」は 97.4%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（88.6%）が男性（67.2%）より21.4ポイント高く、女性10～29歳（97.1%）は全体を23.1ポイント上回っている。



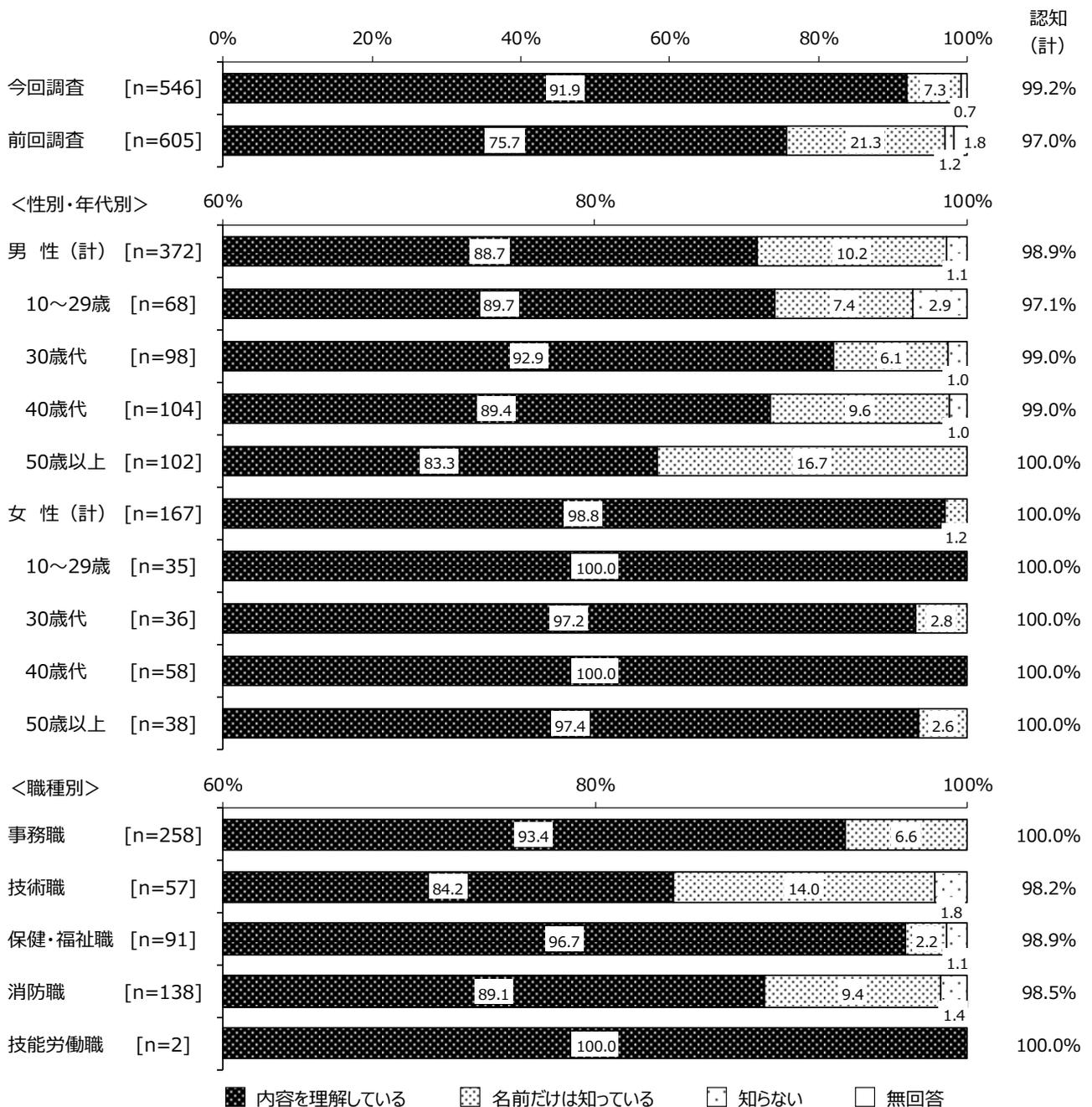
Q28 ④ DV：ドメスティック・バイオレンス（配偶者などからの暴力） <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 91.9%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 7.3%、「知らない」が 0.7%となっている。「認知（計）」は 99.2%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、女性はすべての年代で 100.0%となっており、男性 40 歳代以下も 100.0%近くとなっている。「内容を理解している」は女性（98.8%）が男性（88.7%）より 10.1 ポイント高く、女性 10～29 歳、40 歳代は 100.0%となっている。

【前回（令和元年）との比較】

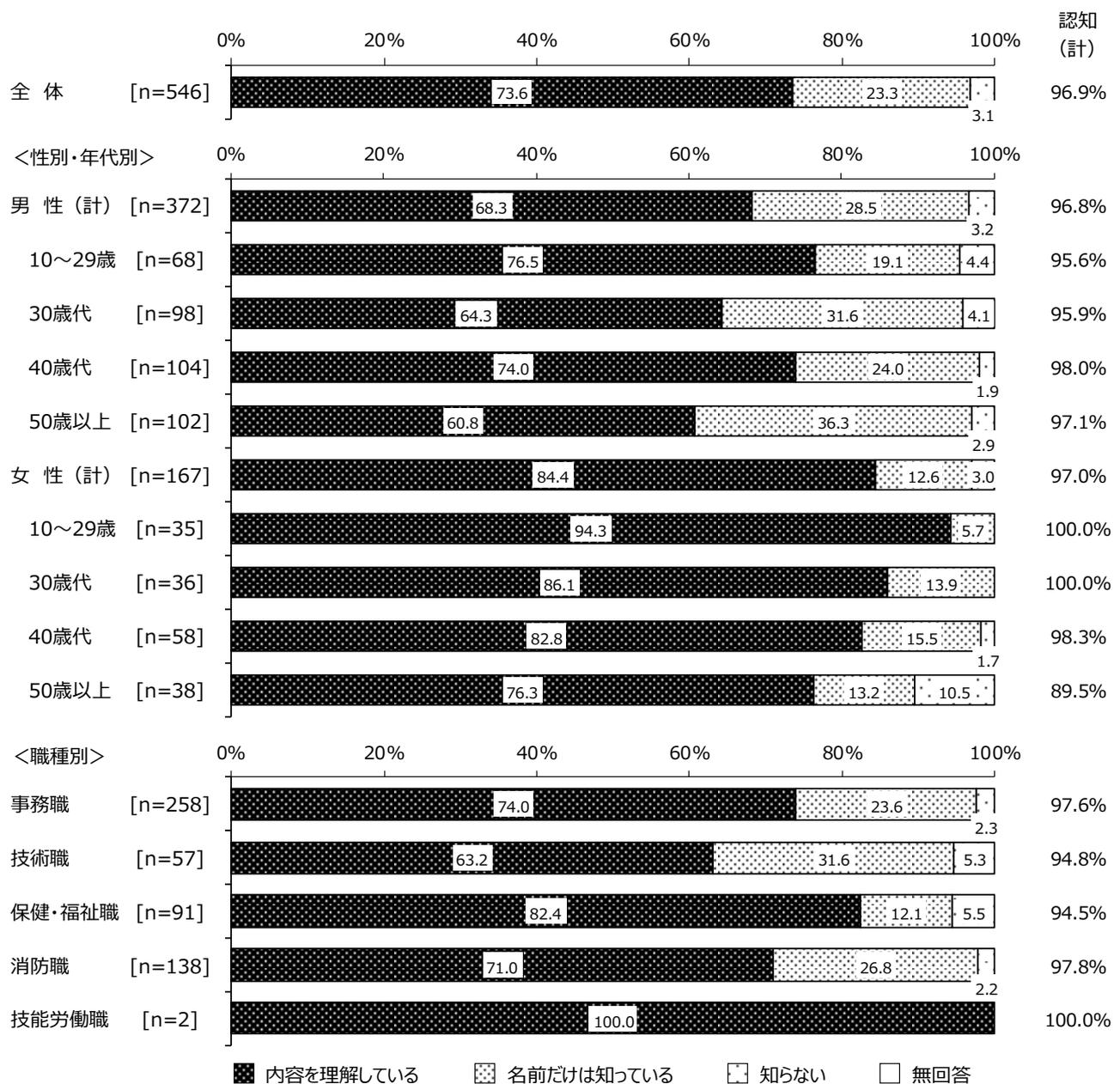
前回と比較すると、「内容を理解している」は 16.2 ポイント、「認知（計）」は 2.2 ポイント増加している。



Q28 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)) <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 73.6%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 23.3%、「知らない」が 3.1%となっている。「認知 (計)」は 96.9%となっている。

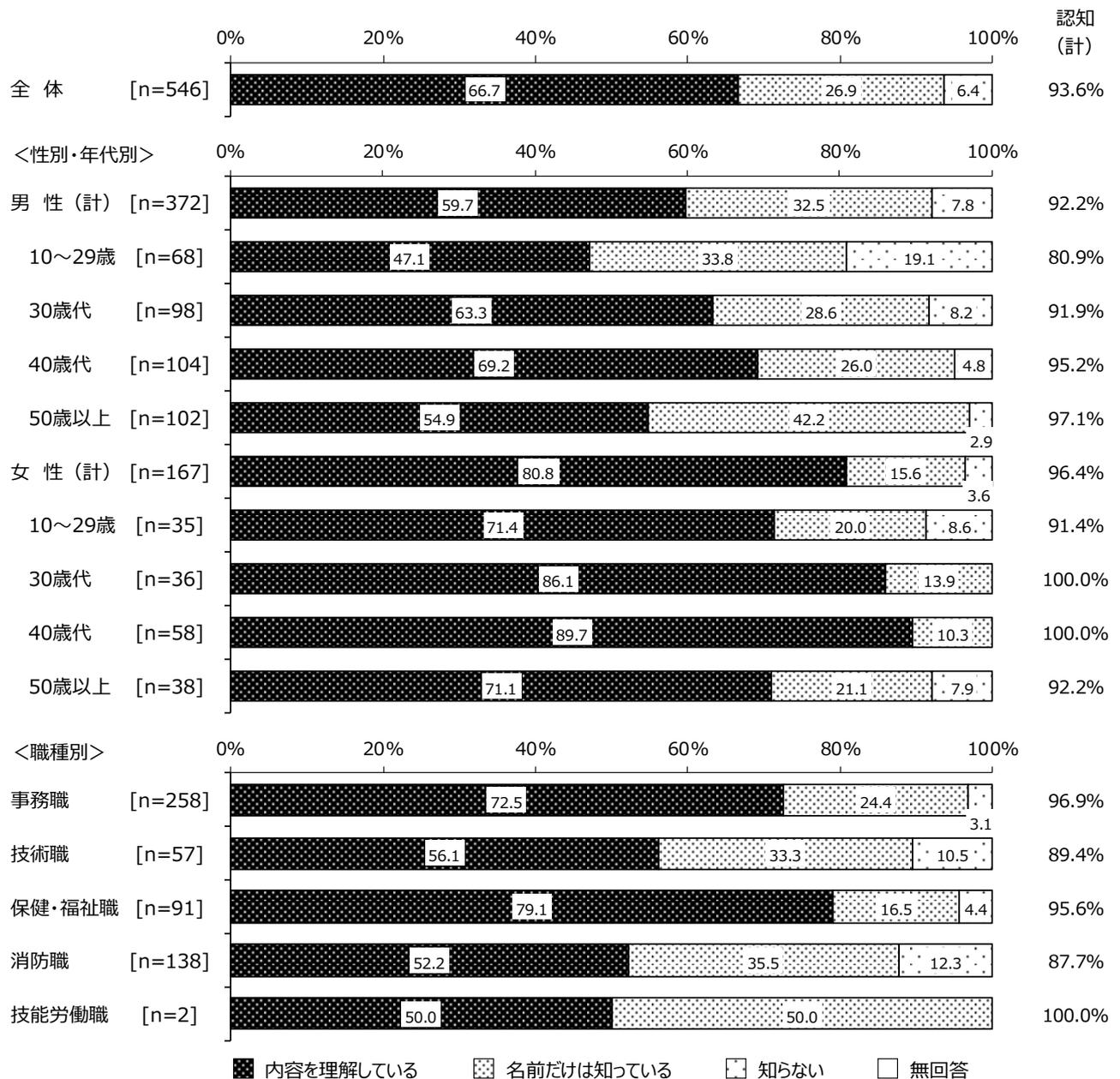
性別・年代別にみると、「認知 (計)」は女性 50 歳以上 (89.5%) を除き男女とも 9 割以上、女性 30 歳代以下は 100.0%となっている。「内容を理解している」は女性 (84.4%) が男性 (68.3%) より 16.1 ポイント高く、女性 10~29 歳 (94.3%) は全体を 20.7 ポイント上回っているが、50 歳以上 (76.3%) には、年代が上がるにつれ 2 割ほど減少する傾向となっている。



Q28 ⑥ セクシュアル・マイノリティ（性的少数者） <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 66.7%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 26.9%、「知らない」が 6.4%となっている。「認知（計）」は 93.6%となっている。

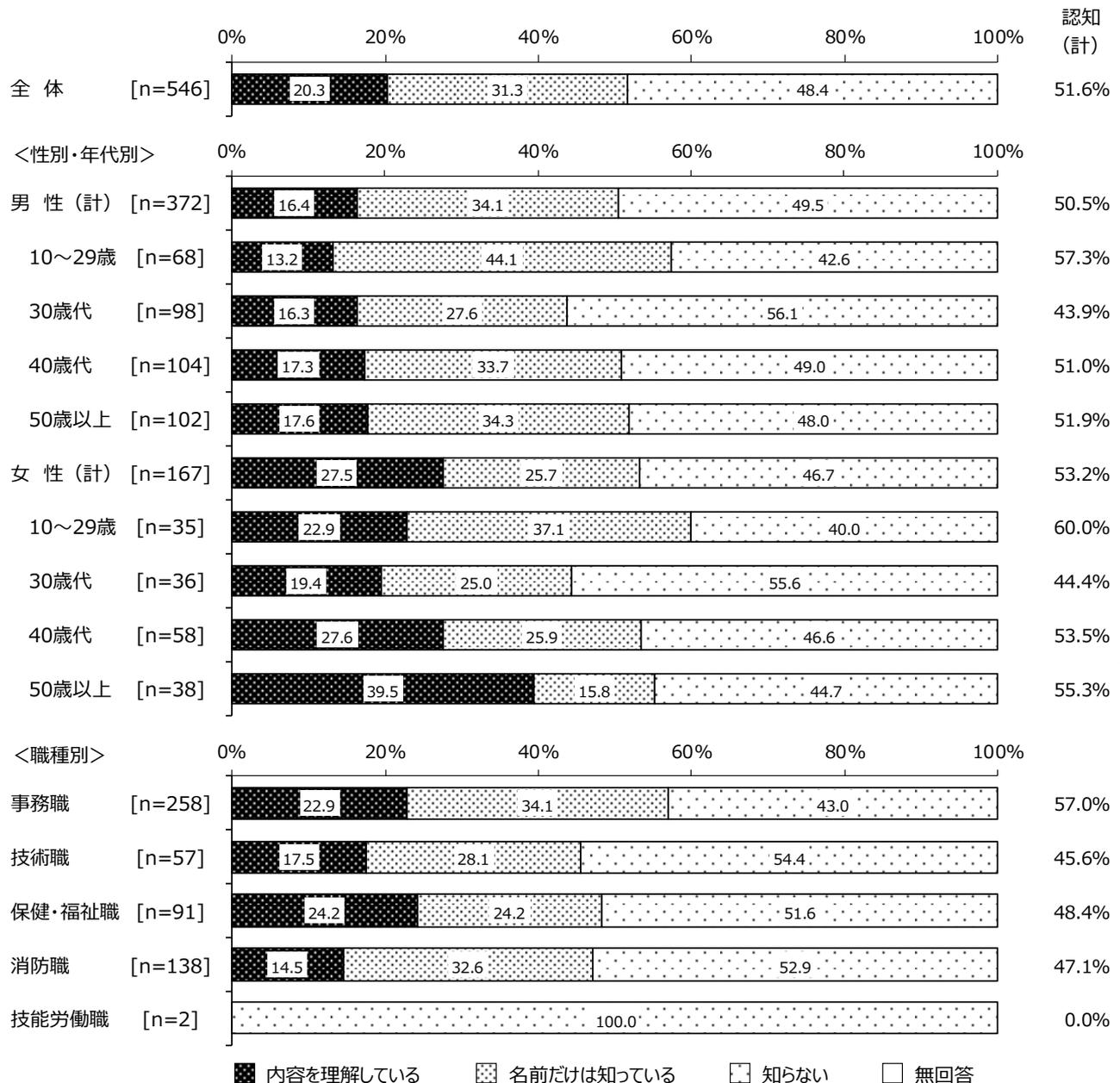
性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 10～29 歳（80.9%）を除き 9 割以上、女性 30～40 歳代は 100.0%となっている。「内容を理解している」は女性（80.8%）が男性（59.7%）より 21.1 ポイント高く、女性 30～40 歳代（86.1%、89.7%）は全体を 2 割前後上回っている。



Q28 ⑦ SOGI（性自認・性的指向を表す言葉） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 48.4%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 31.3%、「内容を理解している」が 20.3%となっている。「認知（計）」は 51.6%となっている。

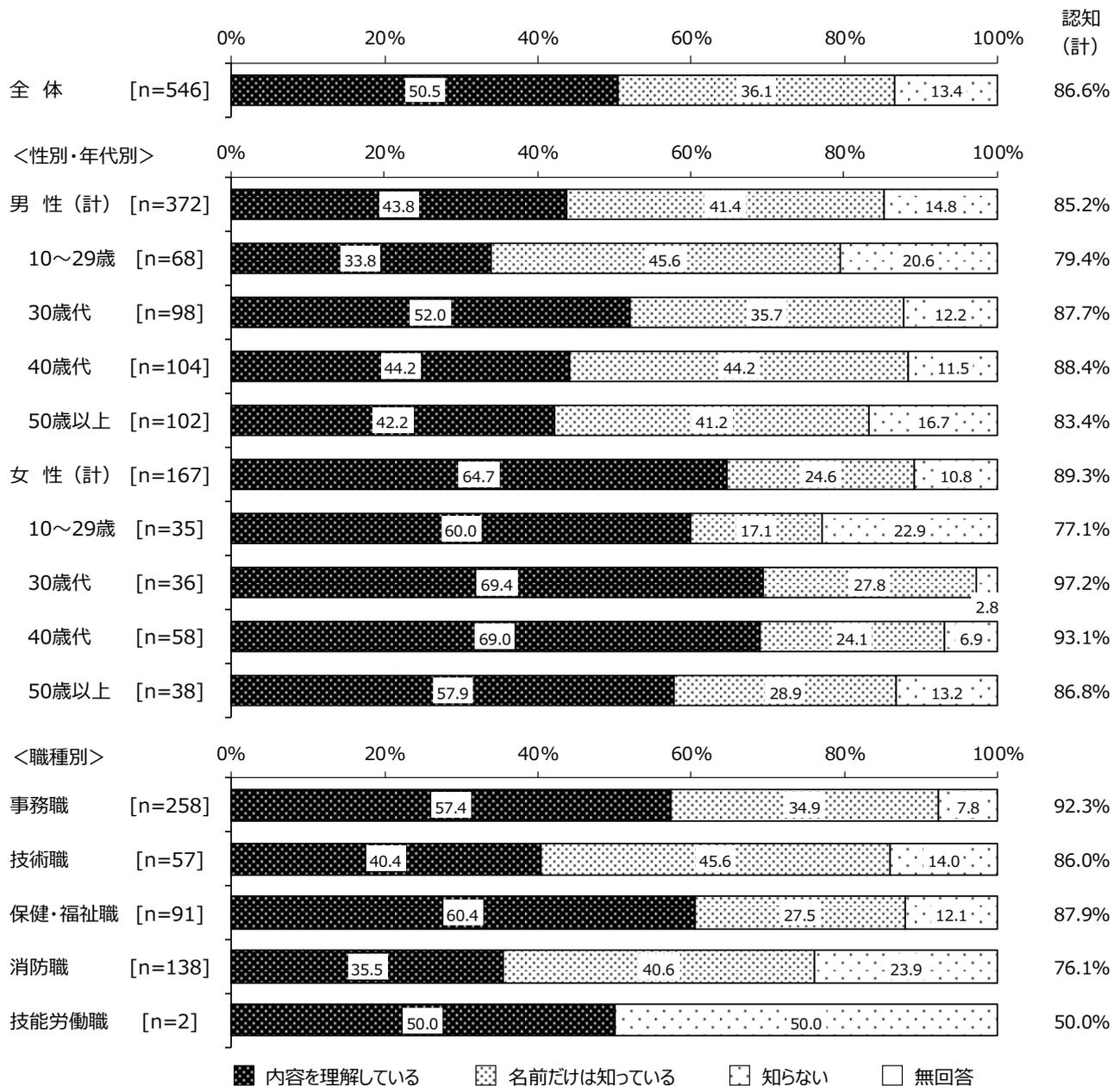
性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性 10～29 歳が 60.0%で最も高く、男女とも 30 歳代を除き 5 割以上となっている。一方、30 歳代は男女とも「知らない」が 5 割台となっている。また、「内容を理解している」は女性（27.5%）が男性（16.4%）より 11.1 ポイント高く、女性 50 歳以上（39.5%）は全体を 19.2 ポイント上回っている。



Q28 ⑧ ダイバーシティ（多様性） <性別・年代別・職種別>

全体では、「内容を理解している」が 50.5%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 36.1%、「知らない」が 13.4%となっている。「認知（計）」は 86.6%となっている。

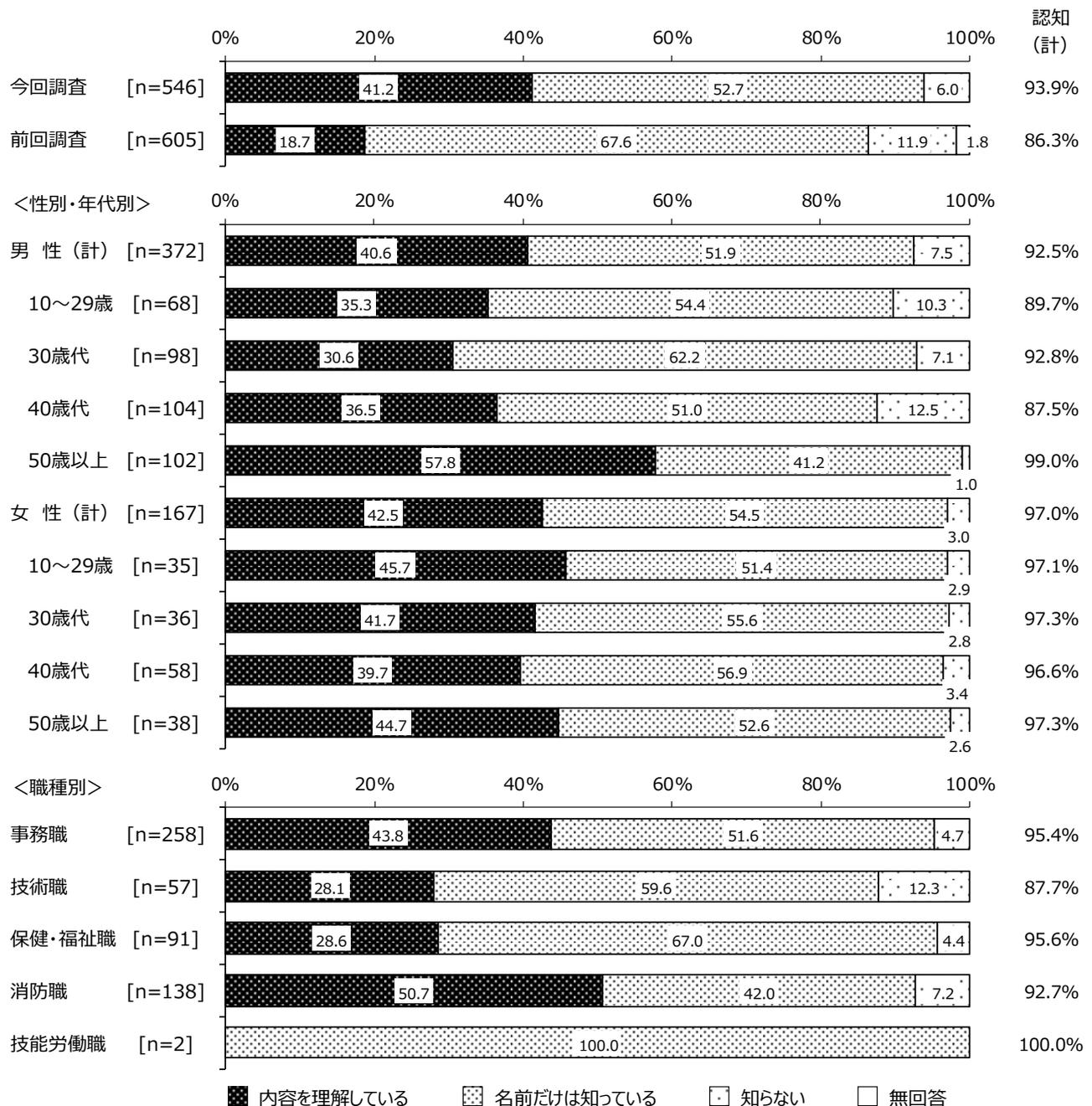
性別・年代別にみると、男女とも 30 歳代以上で「認知（計）」が 8 割以上、女性 30～40 歳代（97.2%、93.1%）は 9 割台となっている。「内容を理解している」は女性（64.7%）が男性（43.8%）より 20.9 ポイント高く、女性 30～40 歳代（69.4%、69.0%）は全体を 1 割以上上回っている。



Q28 ⑨ 鎌ヶ谷市男女共同参画（推進）計画 <性別・年代別・職種別>

全体では、「名前だけは知っている」が 52.7%で最も高く、次いで「内容を理解している」が 41.2%、「知らない」が 6.0%となっている。「認知（計）」は 93.9%となっている。

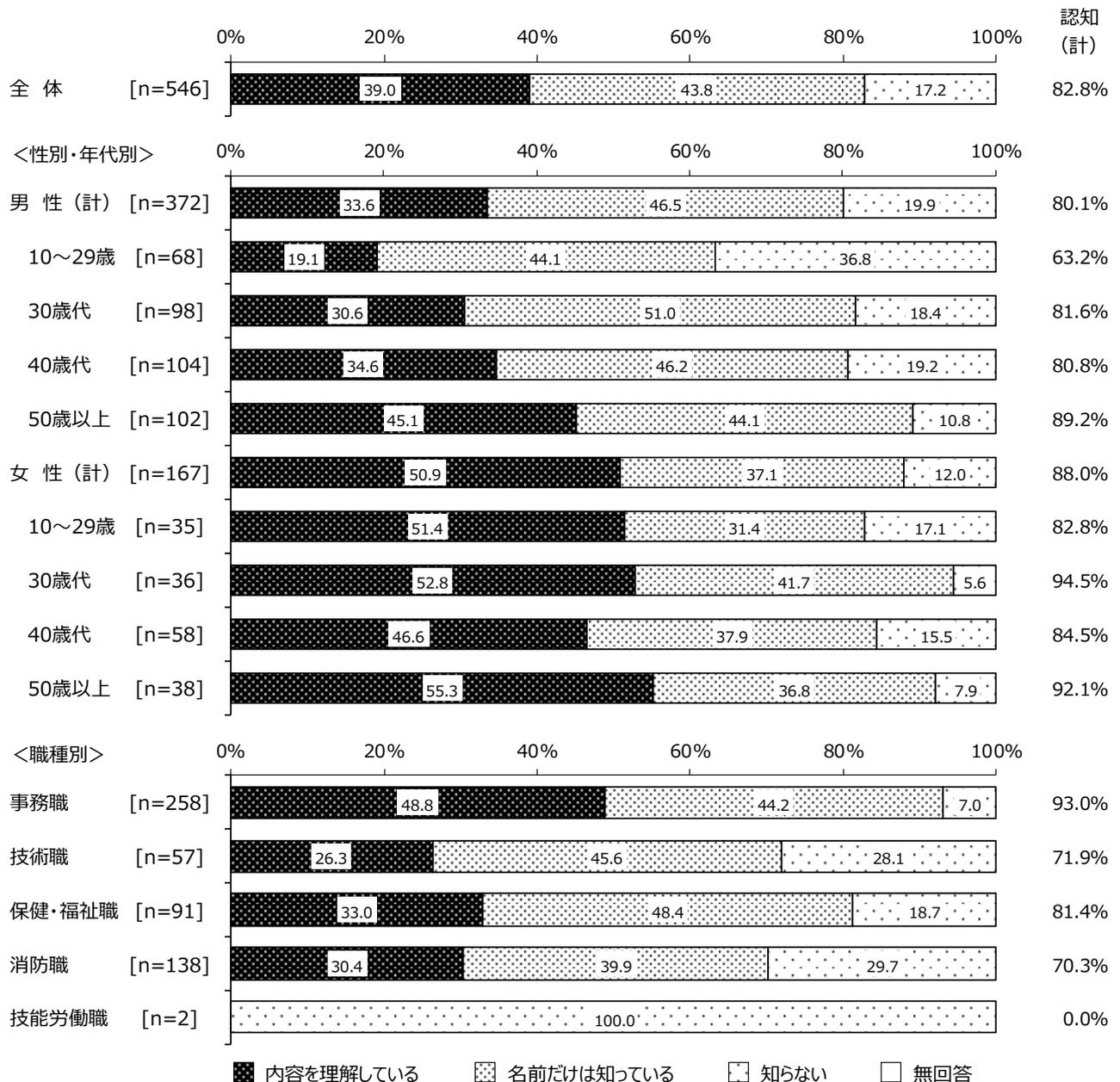
性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 10～29 歳（89.7%）、40 歳代（87.5%）を除き 9 割台となっている。「内容を理解している」は男性 50 歳以上（57.8%）が全体を 16.6 ポイント上回り、5 割以上となっている。



Q28 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 <性別・年代別・職種別>

全体では、「名前だけは知っている」が 43.8%で最も高く、次いで「内容を理解している」が 39.0%、「知らない」が 17.2%となっている。「認知（計）」は 82.8%となっている。

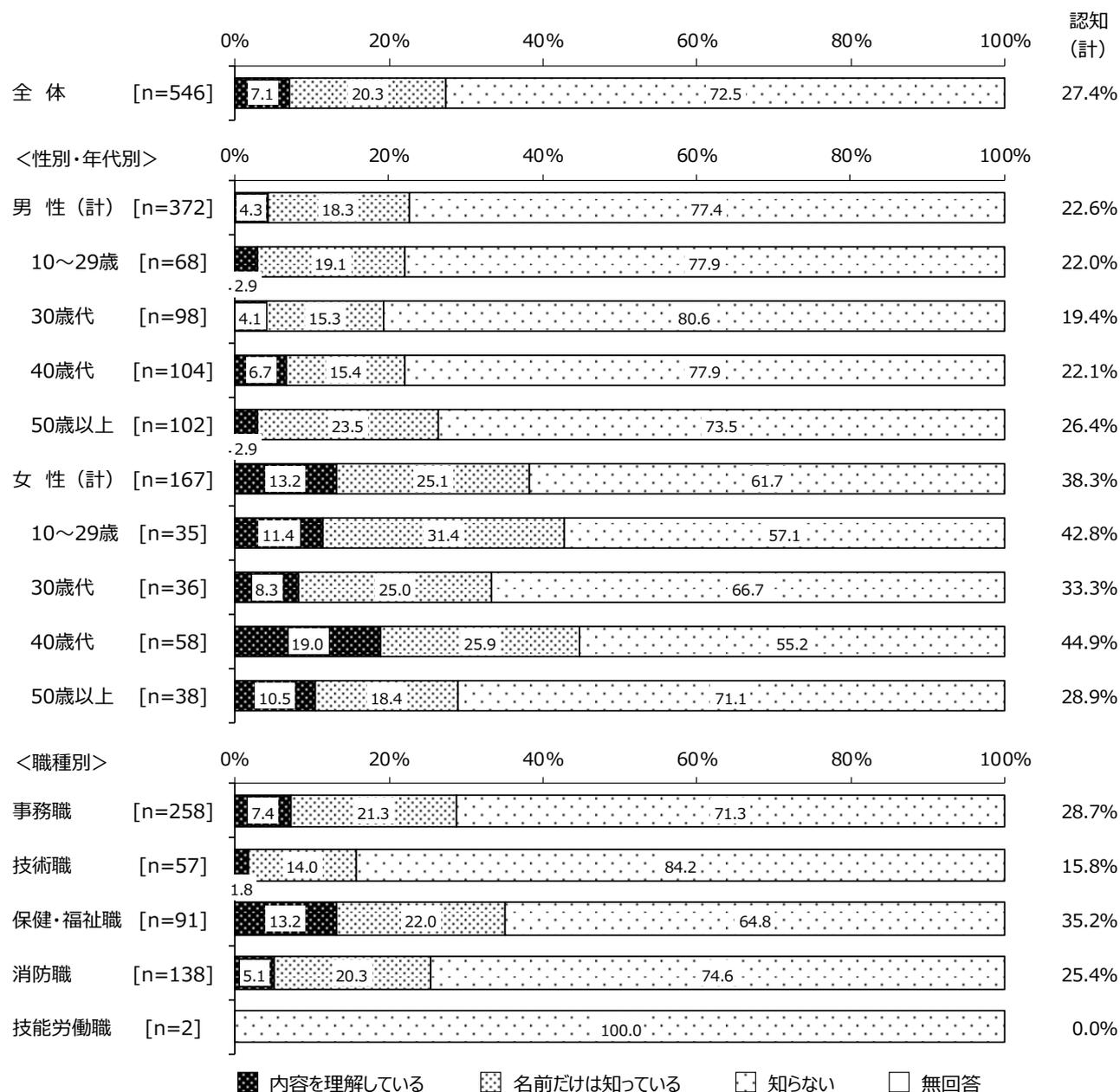
性別・年代別にみると、「認知（計）」は男性 10～29 歳（63.2%）を除き 8 割以上、女性 30 歳代（94.5%）、50 歳以上（92.1%）は 9 割台となっている。「内容を理解している」は女性（50.9%）が男性（33.6%）より 17.3 ポイント高く、男性は年代が上がるにつれ増加する傾向となる一方、女性は 40 歳代（46.6%）を除き 5 割台となっている。



Q28 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） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 72.5%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 20.3%、「内容を理解している」が 7.1%となっている。「認知（計）」は 27.4%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性（38.3%）が男性（22.6%）より 15.7 ポイント高く、女性 10～29 歳（42.8%）、40 歳代（44.9%）は 4 割台となっている。一方、「知らない」は男女ともすべての年代で 5 割以上、男性 30 歳代は 80.6%となっている。また、「内容を理解している」は女性 40 歳代が 19.0%で最も高くなっている。



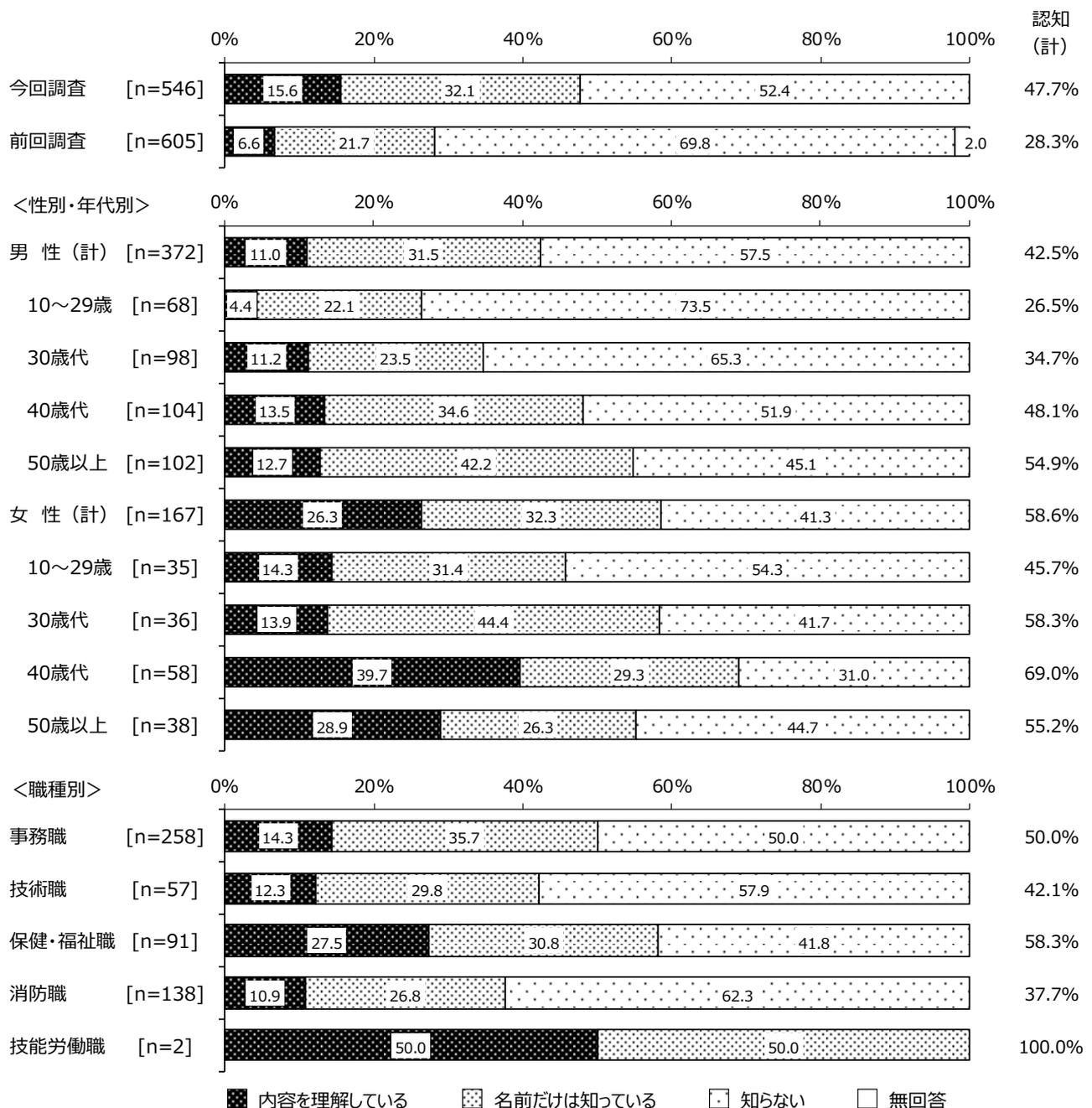
Q28 ⑫ パープルリボン（女性に対する暴力根絶のシンボル） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 52.4%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 32.1%、「内容を理解している」が 15.6%となっている。「認知（計）」は 47.7%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性（58.6%）が男性（42.5%）より 16.1 ポイント高く、女性 40 歳代（69.0%）は全体を 21.3 ポイント上回っている。一方、「知らない」は男性 40 歳代以下、女性 10～29 歳で 5 割以上となっており、男性は若い年代ほど高くなる傾向にある。また、「内容を理解している」は女性 40 歳代が 39.7%で最も高く、女性 50 歳以上（28.9%）も全体を 13.3 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、「内容を理解している」は 9.0 ポイント、「認知（計）」は 19.4 ポイント増加している。



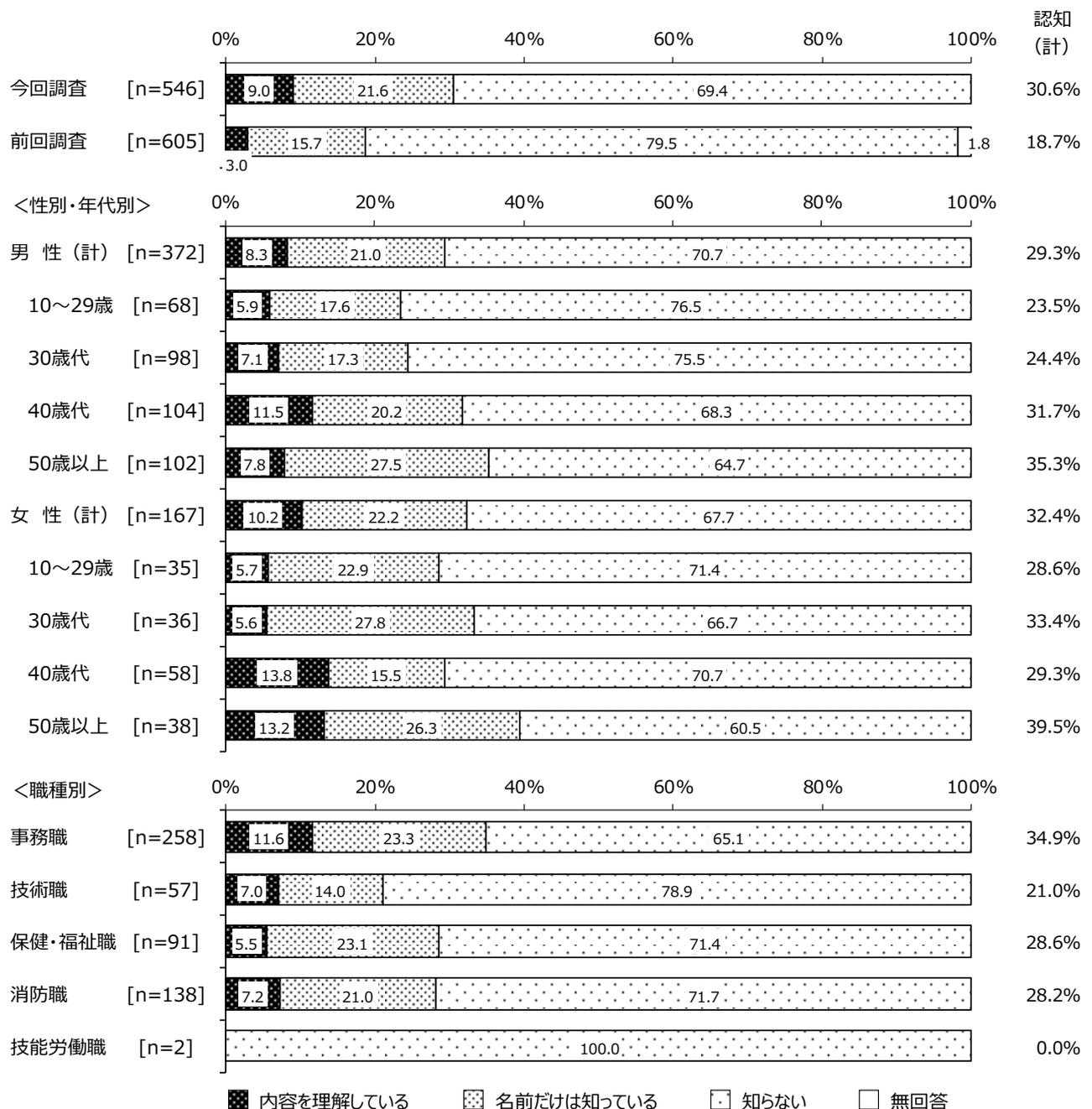
Q28 ⑬ クォータ制（女性の割合を一定数定めて積極的に起用する制度） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 69.4%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 21.6%、「内容を理解している」が 9.0%となっている。「認知（計）」は 30.6%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性 50 歳以上が 39.5%で最も高く、男性 40 歳代以上（31.7%、35.3%）、女性 30 歳代（33.4%）も 3 割台、それ以外は 2 割台となっている。一方、「知らない」は男女ともすべての年代で 6 割以上となっている。また、「内容を理解している」は男性 40 歳代（11.5%）、女性 40 歳代以上（13.8%、13.2%）で 1 割台となっている。

【前回（令和元年）との比較】

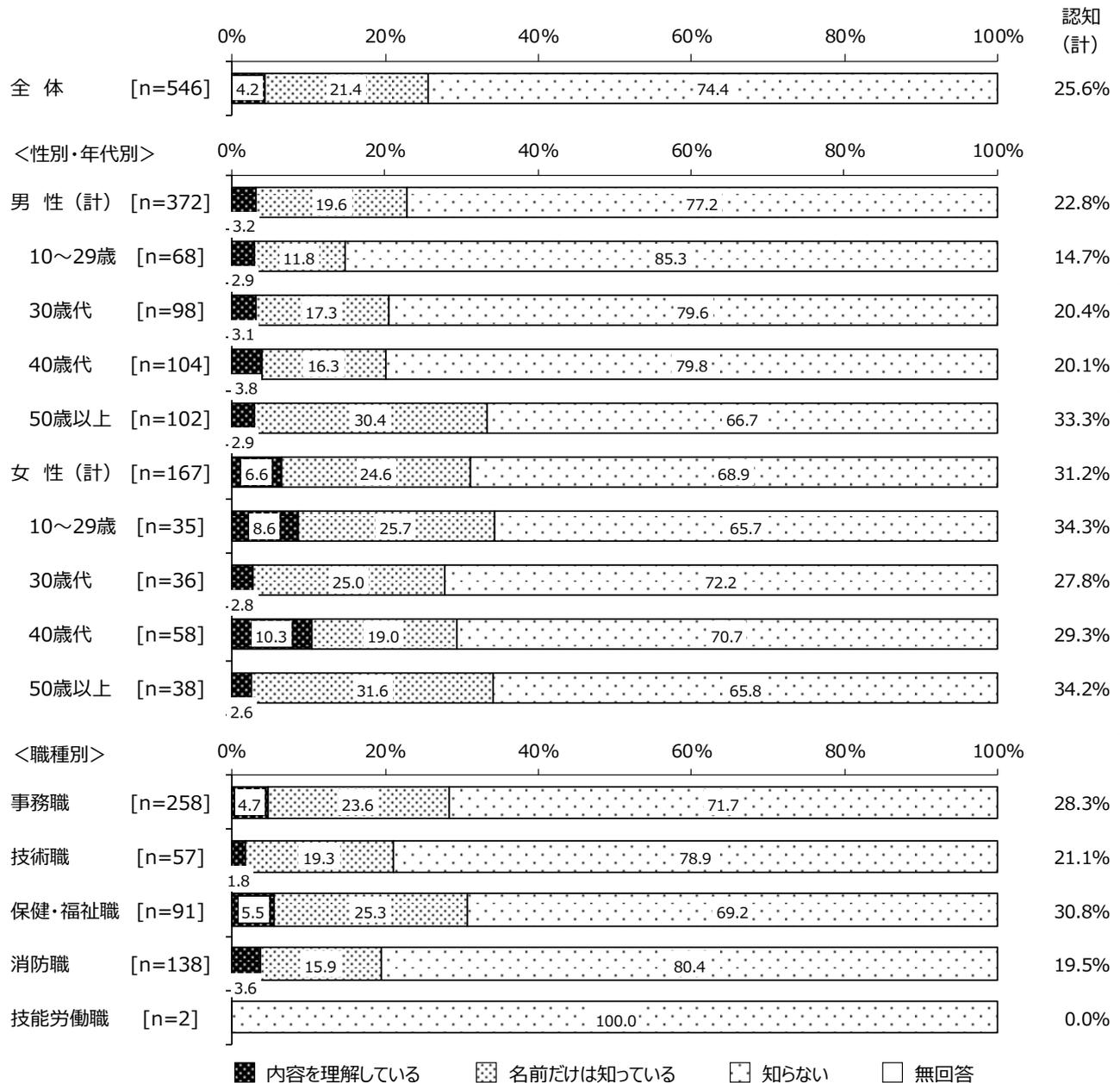
前回と比較すると、「内容を理解している」は 6.0 ポイント、「認知（計）」は 11.9 ポイント増加している。



Q28 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） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 74.4%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 21.4%、「内容を理解している」が 4.2%となっている。「認知（計）」は 25.6%となっている。

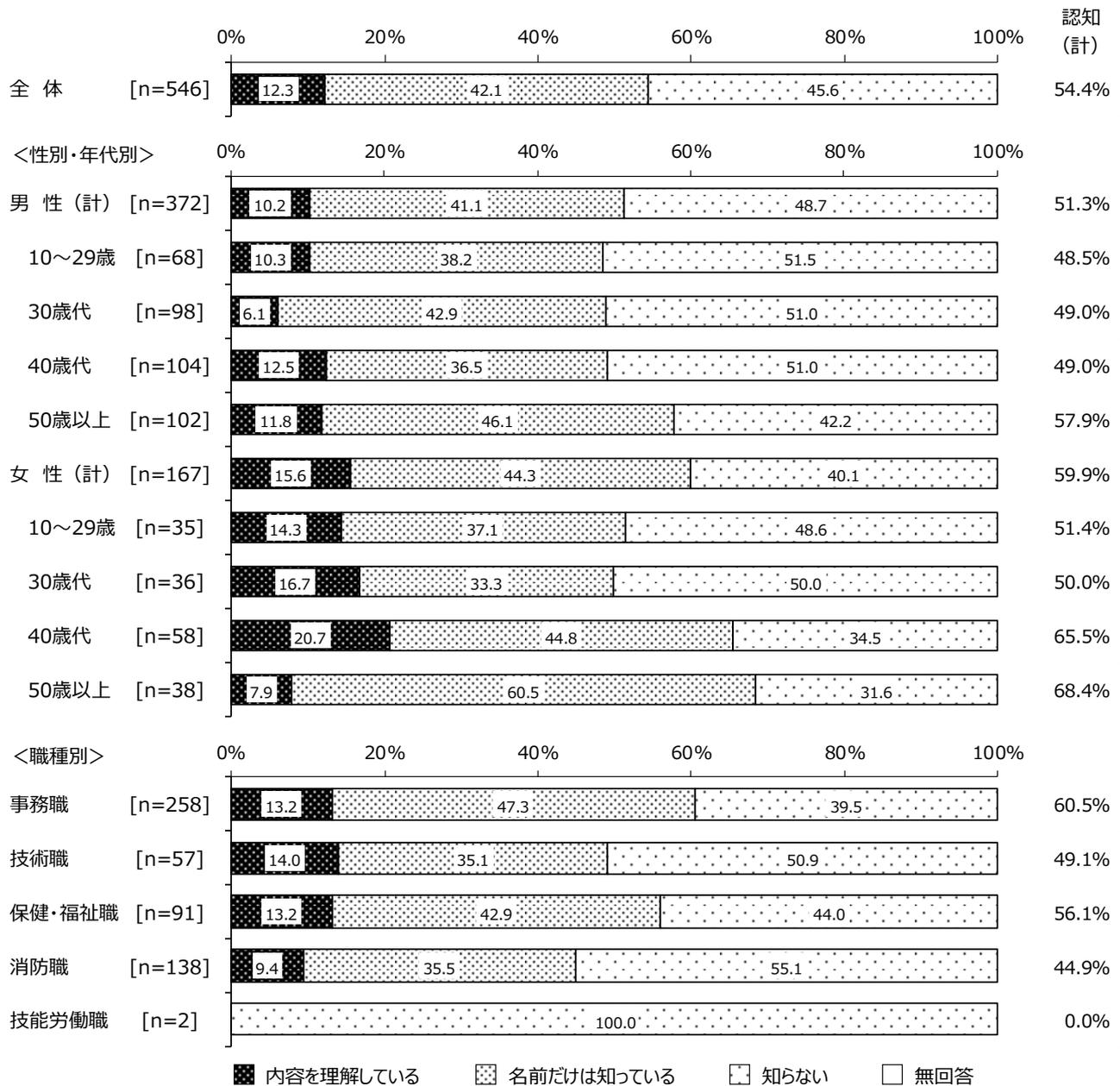
性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性 10～29 歳（34.3%）が最も高く、男性 50 歳以上（33.3%）、女性 50 歳以上（34.2%）も 3 割台となっている。一方、「知らない」は男女ともすべての年代で 6 割以上、男性 10～29 歳は 85.3%となっている。また、「内容を理解している」は女性 40 歳代で 10.3%となっている。



Q28 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） <性別・年代別・職種別>

全体では、「知らない」が 45.6%で最も高く、次いで「名前だけは知っている」が 42.1%、「内容を理解している」が 12.3%となっている。「認知（計）」は 54.4%となっている。

性別・年代別にみると、「認知（計）」は女性 50 歳以上が 68.4%で最も高く、男性 50 歳以上、女性はすべての年代で 5 割以上となっている。一方、「知らない」は男性 40 歳代以下、女性 30 歳代で 5 割台となっている。また、「内容を理解している」は女性 40 歳代が 20.7%で最も高くなっている。



Q29 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。

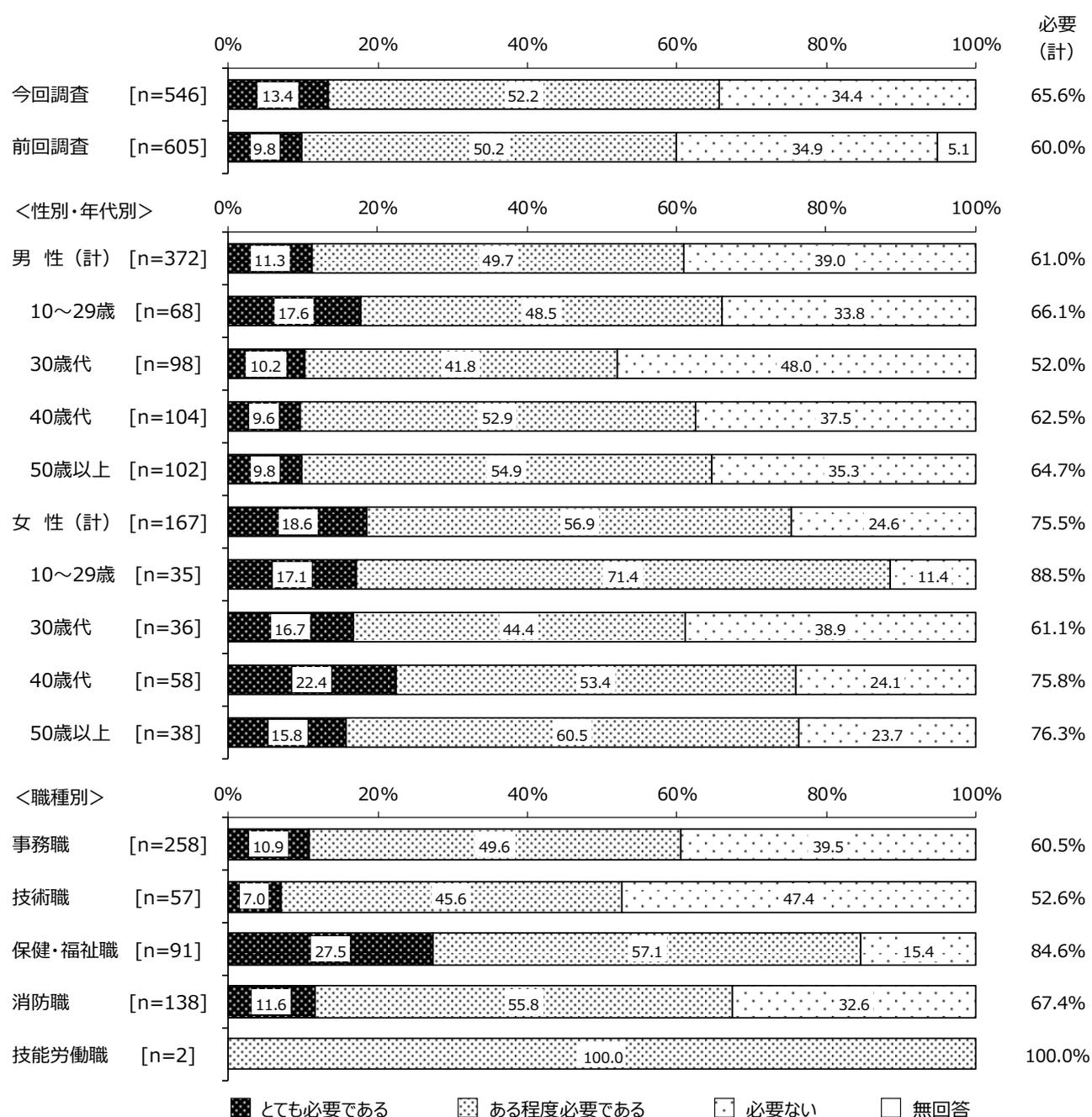
(○は1つ)

全体では、「ある程度必要である」が 52.2%で最も高く、次いで「必要ない」が 34.4%、「とても必要である」が 13.4%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 65.6%となっている。

性別・年代別にみると、「必要（計）」は女性（75.5%）が男性（61.0%）より 14.5 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 5 割以上となっており、女性 10～29 歳（88.5%）は全体を 22.9 ポイント上回っている。一方、「必要ない」は男性 30 歳代（48.0%）が最も高く、全体を 13.6 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 5.6 ポイント増加している。



Q30 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	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
男性	10～29歳	事務職	<p>Q22. 女性の管理職への登用への妨げになっているものという質問がありましたが、鎌ヶ谷市は女性管理職の数を増やすことを重視しすぎており、県内での順位などを市としてアピールしていますが、重要なのは実質的な数ではなく、昇任に対する機会の平等であると考えております。その中で、昇任の機会は公務員に関してですが平等に与えられていると感じています。</p> <p>また、実際に昇任の当事者である方々が何に障がいを感じているかが分かればそこに関しての制度変更や支援（例：家事・育児・介護等の負担が問題なら休暇制度を見直す等）は男女問わず必要であると考えております。</p> <p>社会全体としても、女性限定の講座（女性向け再就職セミナー等）や女性限定の相談窓口は開かれているのに男性限定は無いなど、機会が平等でない事例に関しては違和感を感じることがあります。</p> <p>また、私がこれまで経験した2部署ともに、仕事をする中で困難事例（窓口で騒いでいる方やクレマーへの対応等）や力仕事が含まれる仕事は男性が行っている事が圧倒的に多いと感じております。このような仕事上の細かな経験の積み重ねが管理職になる際の女性の管理職への登用への妨げの一要因となっている可能性があるならできる限り是正をすべきであると考えておりますが、身体の構造上仕方のない部分が多いと感じております。</p>
男性	10～29歳	事務職	意見をはっきりと言える職場が働きやすさに直結すると思います。
男性	10～29歳	事務職	一部の部署で配属されている性別に大きな偏りがあるため、全ての部署で男女比率を同程度にした方が良い。
男性	10～29歳	事務職	<p>男女共同参画の推進は必要だと思うが、職務の中には男女それぞれに向き不向きなものがあるのは事実。</p> <p>共同参画だからといって無理な人事配置等を実施しないようこれからも考慮しながら推進していただきたい。</p>
男性	10～29歳	事務職	定期的に所属長もしくは担当係の係長がヒアリングを行うことが大切なのではと考える。
男性	10～29歳	消防職	一人一人が気を配り、相手の立場に立って物事を考えることが大切だと思います。
男性	10～29歳	消防職	職員の増加
男性	10～29歳	消防職	<p>風通しの良い職場づくりを心がける</p> <p>仕事を見直し、無駄な仕事を無くす</p> <p>無駄な上下関係を無くす</p> <p>言いたいことを言えないような雰囲気無くす</p>
男性	10～29歳	消防職	風通しの良い職場環境作り
男性	30歳代	事務職	<p>いつも組織内外で積極的な活動、おつかれさまです。</p> <p>業務上の優先順位は低いかと思いますが、男女共同参画室という組織名を変更してもよいのかなと思いました。それにより何が変わるわけでもないですが、性別にかかわらずそれぞれの個性に応じた働きやすい職場を作っていく姿勢を示すためにも、検討してもよいのかなと思います。</p>
男性	30歳代	事務職	フレックスタイムや時短勤務、在宅勤務など柔軟な働き方ができるようにできれば、働きやすい職場になると思います。
男性	30歳代	事務職	個々人が男女共同参画の意識をもち、組織として業務にあたる必要があると思いました。
男性	30歳代	事務職	<p>個人への偏見や差別が生じないように考え方に違いがあっても共生できるよう注意喚起が必要。</p> <p>立場や性別による利を利用したハラスメントによって不利益を生じないように管理職へ教育を徹底してほしい。また、不快な思いをした職員を助けられるような仕組みづくりをしてほしい。</p>
男性	30歳代	事務職	市の業務を推進する上で、組織がひとりの個人の能力と経験に頼りつづけた結果、家庭崩壊している人間がいることもわかっておくべき。
男性	30歳代	事務職	職員全員が理解し合い、職場環境を整備していく必要があると考えます。
男性	30歳代	事務職	<p>性別にかかわらず平等な役割がある職場は理想ですが、一方で体力的な部分や感覚的な部分などで男女のそれぞれが得意とする業務があると思います。</p> <p>平等を原則としつつ、それぞれの特性を活かして助けあう職場がいいと思います。</p>

性別	年齢	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
男性	30歳代	事務職	男女間で差（主に身体的要素）があるため、業務内容によっては男性に偏る部分、女性に偏る部分それぞれあると思うが、その一部のみしか見ず、男女平等というだけで、女性のみを促進することはやめてほしい。もちろん、女性が今までやっていたということだけで、現在も女性のみ負担が集中していた業務の見直しを行う必要はあると考えております。女性の管理職比率に関しても、能力はあるけど女性というだけで出世できないということは是正しなければならないが、女性比率を上げるためだけに能力度外視で管理職に上げないでほしい。結果の平等ではなく、機会の平等として、男女問わず能力等を考慮して選定してほしい。世の中的には女性比率が高い方がイメージ的には良いと思うので、実施することは難しいと思いますが。
男性	30歳代	事務職	男女共同参画は理解できますが、推進しすぎること違う偏りが発生していると思います。男女それぞれの意識改革を行い、適材適所を追求すべきだと考えます。
男性	30歳代	事務職	男女共同参画を実現させるために無理やり女性にだけ下駄を履かせるようなことは行わない方が良くと思う 「育休取得者」だけでなく、周りの職場の人も同じように尊重されるべきだと思う
男性	30歳代	事務職	男女比を同じにしていくことが男女共同参画であるような風潮を感じますが、それが男女共同参画だととはとも思えません。男女で適性のある業務には違いがあると思います。男女の適性の違いも考えて人員配置をするべきだと考えます。
男性	30歳代	事務職	男女問わず、能力に見合った昇進を行うことが本人にとっても、職場にとってもいいのではないと思う。 管理職になる適正があれば男女比が5：5でも構わないし、1：9や9：1でもいいと思う。 ただ、とにかく女の管理職を3割にするなど、数値目標が先行してしまうと、能力のある男が管理職になれない、逆になりたくなかった女の管理職が生じたりすると管理職自身だけでなく、その部下にとっても不利益となることが考えられる。
男性	30歳代	事務職	特に必要でない限り、アンケートや申請者欄の「性別」の廃止が必要と考えます。
男性	30歳代	技術職	仕事を押し付けられる職員にばかり負担を持たせないで、全員で負担を分散するよう配慮してほしい。残業しているのは決まった職員ばかり。その職員の個人の時間がなくなるのは看過するのが当市の職場。採用したばかりの職員が離れていく要因になっているのではないか。
男性	30歳代	保健・福祉職	男女平等に意見を言えるような風通しの良い環境
男性	30歳代	消防職	24時間体制の保育所
男性	30歳代	消防職	休暇を取得しやすい職場環境が大事だと考えます。
男性	30歳代	消防職	上司、部下、男性、女性がお互いのことを理解しようとするのが大事だと思います。
男性	30歳代	消防職	職員数を増やすことで休暇が取りやすくなり家庭の仕事が平等になる
男性	30歳代	消防職	職員同士が良好なコミュニケーションを取れる職場環境
男性	30歳代	消防職	男女平等に仕事を分担する。
男性	30歳代	消防職	特に昭和の古風な考えが根強くある世代、50代後半の職員ほど、理解を深めて考えを変えた方が良くと思う。 皆の前ではそうは言っていないでも、実際の根本の考えは残っていると思う。
男性	30歳代	消防職	労力に対する対価が支払われていると実感できる職場にすること。
男性	40歳代	事務職	「性差別を解消するために業務をどう変えるか？」という議論は、目的と手段が逆になっています。 そもそも我々にとって成果とは何か？成果に至るためにどのような業務が必要か？その業務に対し個々の職員がどのような役割を担うか？が整理されていれば、結果として男女比に差があつたとしても、問題はないはずです。 その点が整理されていないから、性差別をはじめとしたバイアスが入り込む隙が大きくなり、男女比の差に疑心暗鬼になるのではないのでしょうか。
男性	40歳代	事務職	・男女（性差）の「区別」と「差別」、「配慮」と「差別」、「合理的に必要な差」と「必要ない差」、生物学的上絶対に無くすことのできない差 、を社会全体で同水準で理解認識する必要があると考えるが、そこには主観（感じ方、捉え方）が入るため、共通理解は非常に難しい。 ・端的には、何かを判断するときに「男性だから、女性だから」と性別を根拠に判断するのではなく、個人の能力や事情を根拠にすれば良い。例えば、「男性だから荷物運び」ではなく「腕力があるから荷物運び」とか、「男性だから管理職に登用」ではなく「仕事の成果により管理職に登用」とか、「女性だから窓口業務」ではなく「コミュニケーション能力があるから窓口業務」など。
男性	40歳代	事務職	まずは管理職が本件の内容をしっかりと考える時間をつくれるように、管理職の業務負担を減らすことも必要と思われる。

性別	年齢	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
男性	40歳代	事務職	仕事に求める事（やりがい、給与、奉仕、名誉、自己実現、健康維持、趣味、居場所など）は職員各々異なると思われるため、多様な働き方ができる制度をどんどん取り込んでいけば良いと思います。
男性	40歳代	事務職	女性の管理職を見て大変そうで、お世話になっている先輩に大変な思いをさせて申し訳ない気持ちがありますが、鎌ヶ谷市役所は男女共同参画が進んでいると思います。
男性	40歳代	事務職	女性の立場を向上していくべきという考えには同意です。ただ、管理職登用割合にを向上したいのは良いのですが、長期間現場での職務にあたって、50代でも管理職に登用されない男性が多く、仕事へのモチベーションが低下している職員がいるように感じます。管理職に限らず、モチベーションが保てるよう、職務に関する希望を把握し、力を発揮できる環境に置くことも、男女平等に必要と感じます。
男性	40歳代	事務職	全般的に女性に甘い傾向があるのは不愉快です。
男性	40歳代	事務職	相手を思いやる気持ちを持ちをお互いに持ち、他の意見を傾聴し、調整することが大事だと思います。
男性	40歳代	事務職	良好な人間関係を重視した働き方が必要であると考えます。
男性	40歳代	技術職	家庭の育児状況を考慮に入れて、年度頭の人事配置をしてほしい。育児が忙しいタイミングで忙しい課への異動は、家庭環境へも職場環境へも負担。
男性	40歳代	技術職	敷地外での活動（職場内での変化には限度があるため、職場内の部課を越えたイベント・コミュニティの形成等）
男性	40歳代	技術職	話しやすい雰囲気、聞いてもらえる雰囲気が大事だと思います。そのためには、業務過多（多忙）になりすぎず、多少のゆとりがないと、そのような雰囲気にはならないかと思います。
男性	40歳代	保健・福祉職	相談窓口がありますよ。気にかけてますよ。といったパフォーマンスだけでなく。容易に発言や相談できる環境を作る必要がある。
男性	40歳代	保健・福祉職	仕事量の見直し。適材適所の人事。
男性	40歳代	消防職	何事も常に働きやすい職場作りを意識付けし、忘れないよう定期的に勉強会などを実施したい。
男性	40歳代	消防職	休みや仕事の量など、できる限り平等にしてほしい
男性	40歳代	消防職	仕事をした分の対価があれば皆、前を向いて意気揚々となると思います。責任の強い業務を行っているにも関わらず、全く手当が無い。そのため、責任ある業務を行いたくなくなります
男性	40歳代	消防職	性別によって差別されることがあってはいけない。 男性でも女性でも平等に学習の機会や就労の機会が与えられるべきである。 だからこそ、女性の割合を一定数定めたり、割合を増やすために女性を積極的に登用するなどの性差別的な対応は今すぐやめるべきだと思います。 男性でも、女性でも、LGBTQでも、その職において必要な人材を採用し、優秀な人材を登用するといった当たり前のことをやれば良いと思います。 今の男女共同参画は、男女平等ではなく女性優遇に走っていて見るに堪えない。
男性	40歳代	消防職	理想は全員が与えられた休暇を全て消化できるような人員体制を構築できれば、肉体的にも精神的にも疲弊することなく業務に邁進できることができると思います。現実には難しいと思いますが、少しずつ改善されることを願っております。
男性	50歳以上	事務職	各家庭でそれぞれの環境や条件が異なり、一概に結論付けることができるものではないということをみんなが理解してあげることが大事だと思います。よくあるのが「あの人がだけ優遇されてる」というようなことをうわさされて、非常なストレスを受けるということがある。特に幼児がいる世帯では両親が近くに住んでいてサポートを受けることができるかできないかで大きな差がある。「あの人がだけ優遇されてる」とか、そういうことを言う人に限って親のサポートを受けている人だったりする。
男性	50歳以上	事務職	寛容な社会。日本人は、SNSで話題になるような攻撃をすることが多いように思います。匿名性がそうさせるのですが、衝動的に行動をとってしまい、少し立ち止まって自分事として考える、という習慣をもっと身につけるとよりよい社会ができるように思います。
男性	50歳以上	事務職	既に鎌ヶ谷市では性別についての支障はないです。ただし、法制度の下、女子トイレへ男（性別として、体が男）が入る権利を容認はしないでほしいと望みます。犯罪なのか、当人の主張のみで許容され得るのか。明らかに、侵入です。そういう価値観やセキュリティ上の破壊を許容する主旨とは、標記の件は異なると感じています。

性別	年齢	職種	Q 30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
男性	50歳以上	事務職	私の大切にしたいこと（バドミントン競技だけ）を、理解していただける職場なら、大概のことは頑張れる。 ですので、どうしても大切にしたいこと、を理解できる職場なら、働きやすい職場、と言える気がします。 みんなのどうしても大切にしたいこと、応援したいです。
男性	50歳以上	事務職	自分の言動が相手にどう影響を与えているか常に確認し、コミュニケーションを行うことが大切だと思う。
男性	50歳以上	事務職	人事異動に関する意思表示を行いやすいようにする。
男性	50歳以上	事務職	千葉県庁が導入した「フレックスタイム制」「選択的週休三日制」 東京都職員は、希望に応じて「週休3日」で働くことが可能。従来のフレックスタイム制度の運用を変更して対応。学びや育児時間確保で職員採用の一手になっている。 そういった事例を鎌ヶ谷市も導入していただきたい。
男性	50歳以上	事務職	男女が共に同じ職場で同じ条件で働くことは、市役所の中では今では当たり前となっているし、そのこと自体はとても良いことであると、個人的にも思っています。ただし、男性には男性固有の特性があり、また女性には女性固有の特性があって、形式的に平等に対処することが、必ずしも真の平等にはつながらないこともあるかと思えます。例えば、土嚢運搬には力の強い男性が適しているとか、乳幼児の世話には子どもを産む性である女性の方が向いているとかあるのだと思います。そうした特性の違いを理解し、互いに尊重する機運が浸透することで、はじめて性別にかかわらず全員が働きやすい職場が実現するのだと思います。
男性	50歳以上	事務職	男女は、平等の認識をもち、尊重する必要があります。
男性	50歳以上	技術職	働きやすい職場を作るためには、職員同士（階級の差なく）が気軽に相談したり、明るく積極的なコミュニケーションを図る環境が大切だと思います。 そのためには、日頃から職場の人がどんな仕事をしているのか情報共有を図るとともに、相手を理解し、リスペクトする気持ちを持つことが重要ではないでしょうか。 また、その他にも、職員のスキルアップ（成長）できる環境の整備として、研修制度等の充実も必要だと思います。 こうした環境が整うことで、職員は心身ともに健康で、モチベーションが向上し、個人さらには職場としてのパフォーマンスが最大限発揮されるようになるのではないかと考えます。
男性	50歳以上	技術職	研修等に参加して、正しい知識を習得したいと思います。 市の職員が正しい知識を身につけないと、市民対応時等にトラブルが発生する可能性があります。
男性	50歳以上	技術職	仕事を進めるうえで能力や成果で評価する制度の充実。無意識の思い込みの解消を図る取組み。
男性	50歳以上	技術職	市町村の職場は、市民に最も近いところであり、社会環境の変化や価値観の多様化が進み、災害の多発等不安定な世情から寄せられる声も年々増えており、クレーム等への対応に対する職場環境を整備することが急務であり、業務以前に職員が健全なメンタルを維持する事が出来る体制を構築することが第一と考えます。
男性	50歳以上	技術職	実務を行う職員が職員が少なすぎるので、管理職に昇進するまでの年数を遅らせたほうが良いのではないかと。
男性	50歳以上	消防職	育児休業等、休暇を取得することは職員の権利であります。しかしながら事務仕事では1人不足しても何とかフォローすることは可能と思いますが、消防職員の場合は、災害対応であることから欠員が生じることにより災害対応に支障をきたしてしまうことから休みを取りにくい風潮（職員によっては休暇の取得を断念する人もいる。）が今もあります。そのため、条例定数を拡充していただき、職員の配置を万全にするとともに、容易に休暇が取得できる体制を希望します。
男性	50歳以上	消防職	仕事中でも、仕事とプライベートのエリアを明確に分けることが必要であると感じます。執務エリアは、見通しの良い広いスペースとすることで、様々なハラスメントの抑制に繋がると感じます。一方、プライベートなエリアを設置し、息抜きを行えるスペースを確保することにより、仕事への効率化が図れるのではないのでしょうか。
男性	50歳以上	消防職	女性職員の採用
男性	50歳以上	消防職	職員数を増やし、仕事の分散、休暇の取得がしやすい環境をつくる。
男性	50歳以上	消防職	職場の全員が同じ方向に向かうこと
男性	50歳以上	消防職	男女の平等もそうですが、お子さんがいる家庭において、お子さんが母親を求めるときは必ずあると考えます。そこで、理解を示す体制があれば皆働きやすくなると思います。

性別	年齢	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
男性	50歳以上	消防職	能力だけにとらわれず、人を思いやる気持ちや相手の気持ちを尊重する職場環境を醸成できれば、性別にかかわらず働きやすい職場になるのではないのでしょうか。
女性	10～29歳	事務職	ほどほどの距離感、親しいと勝手に判断せず、親しき中にも礼儀ありの考えを忘れないこと。
女性	10～29歳	事務職	業務の計画企画運営に時間をさけるように役所全体の事務的な作業でなくせるものは無くしていきたい。そのために他の職員や上席の方の理解を得たい。所属によって風土に違いがある。特定の課において残業を前提としている。所属ごと、個人ごとの負担を平準化し仕事をしたい人には割り振れるよう柔軟な人員配置ができるよう内部ルールを変えていく必要がある。職員同士で家庭の家事子育てと仕事を両立するアイデアを共有する機会を例えば懇談会のような形で求める。人員配置を含めた職場づくりについて仕事・家庭の困りごとのアンケートが少しでも反映されるよう連携を図る。人事室のなかに職場づくりに特化した係を作るまではなくてもそうした動きを増やしていく。そのための人員を人事室に配置する。職員の生産効率を上げて業務負担を減らしていく動きを作る。
女性	10～29歳	事務職	職場での相談がしやすい環境作りが必要だと思う。
女性	10～29歳	事務職	当たり前のことですが、性別関係なくお互いを思いやり尊重する意識を持つことが必要だと思います。 自分がされたり言われて嫌だと感じることは他人にもしめないことが前提だと思います。
女性	10～29歳	保健・福祉職	性別に関係ない話になるかもしれませんが、原付の講習とかを研修で行っていただけたらと思います。自動車の資格を持っていても今は原付教習を受けていないことも多く、使用したくともできない状況にある職員も存在します。そのため、任意で市役所の敷地内で操作方法等を研修として行っていただけたら、業務の効率が改善し、働きやすさ向上につながるのではと思います。
女性	10～29歳	保健・福祉職	保育職に関して言えば、世間的な育児は女性が行うものであるという価値観がなくなること、男性への偏見的な目がなくなる事(児童へのセクハラ等)が重要であると思う。
女性	30歳代	事務職	ジェンダーやSOGIに関する研修を全職員が受けるべきだと思います。
女性	30歳代	事務職	気づかないうちに、使っている言葉や言動によって相手(チラシや広報など不特定多数の場合もある)を傷つけている可能性があることは、勉強しないと分からない。今後も、実践的な研修の機会があると嬉しい。
女性	30歳代	事務職	女性の管理職登用を勧めています。女性に拘らず能力等から判断し、結果的に男性が多くなるとしてもそれはそれで良いと考えています。様々な場面で多様な性の意見を取り入れるという意識を持つことの方が大事だと思います。
女性	30歳代	事務職	女性管理職登用、ということを意識し、逆に過度なこだわりを感じてしまう。男性でも女性でも、「適性のある人」「人望のある人」が、志をもってできる管理職であってほしい。
女性	30歳代	事務職	男女平等を掲げて平等に仕事がおこるのありがたいことではあるが、育児との両立のため時間内に仕事をこなすのが難しい時がある。育児のために休暇を取るなどという人はいないと思われませんが、「この仕事量では休めない」と自発的に休暇等が取りづらいと感じている職員は多いと思います。だからと言って、他の職員が被害を被るのも違うと思います。昔からの考えで一定数「休まないのが美」のような考えで働いている人がいると思う。男女や既婚未婚、子供の有無にとらわれず、働いている人全員が休暇を取りやすメリハリのある仕事ができる環境を望みます。
女性	30歳代	保健・福祉職	医学的、生物学には性別は確かに必要ですが、それ以外ではみんな「個」として「人」として捉えれば性別は全く関係ないと思います。 その人自身を見る目が備わることが大切と考えます。
女性	30歳代	保健・福祉職	状況を踏まえ柔軟に対応する。固執した考え方にとらわれない。
女性	30歳代	保健・福祉職	妊娠や子育てで休暇を取ることは、取りやすい方向にしていこうという意識が多く生まれてきていると思う。 でもそれをカバーしたり、助け合う人への配慮がもう少しあれば、より気持ちよく送り出せると思う。
女性	30歳代	保健・福祉職	年休の半分程度を取得できる環境であれば自分の時間と子育てが有意義になる。 また、子どもの突発的な休みを申請するときに女性ばかりが多いので男性も取りやすい環境が必要だと感じる。 男性が家庭のことを積極的に行うことで女性の個人的な時間が保障されると感じる。
女性	30歳代	保健・福祉職	部署により、業務量が大きく違う。行内容の見直しが必要だと思う。

性別	年齢	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
女性	40歳代	事務職	最近係長職以上の負担が多いように感じる。残業しているのは上司ばかり。そんな中、休暇に関してはとてもいい状況に広がっていると思われるが、それをサポートする人員が多ければの話で、時短勤務の分の人員増加はなく、その時短の時間分を誰がこなしているのか？その人への配慮もなく取れることが当たり前のように帰っていく。どこに発散したらいいのか？サポート側の配慮も行ってほしい。
女性	40歳代	事務職	自分の考えが正しいと思いつまみず多様性を認めること
女性	40歳代	事務職	男女関係なく尊重し合うこと。男性女性関係なくできることは皆でやる意識を持つこと。
女性	40歳代	事務職	男女平等を掲げ女性の採用を多くすることはいいが、水防への参加や、育児等を考えると、女性ばかりが増えても職場が回らないと思う。性別関係なく、独身や子供がいない人がやるしかない雰囲気となる。また、役職に就くと子育てに支障がある環境だと男女ともに管理職を希望しないと思う。
女性	40歳代	事務職	男性職員を含め、育休をとりやすい環境なのは素晴らしいことだと思います。しかし、育休（に限らず療養休暇など結果的に長期にわたって職員数が減となる休暇）や時短勤務をする人のフォローに回る職員の負担に対して何も手当がないことが問題だと思います。民間では手当を出している企業もあります。育休代替職員の任用手続きや業務の指導等を自分の担当業務と並行して行わないといけないのは、はっきり言って過重な負担です。自分はいつもフォローに回る側なので、損をしているように感じます。育休をとる職員とフォローに回る職員の双方が気持ちよく働けるよう、人事制度の改定を強く求めます。
女性	40歳代	技術職	過去お茶くみなど週間化されていたことがある。部下は断れないので上司の方がお茶を受け取らないなど対応していただきたい。
女性	40歳代	保健・福祉職	子どもに関する申請のために来庁される市民の方はほとんど女性か、女性にうつって男性が来られているようです。介護についても同じことが見られます。それは、男性側が仕事を休んでまでそれに費やすつもりがないことの表れだと思います。女性ばかりが仕事を休んでいます。役所内だけでなく、社会全体がそのような風潮を変えられるようにもう少しメディアの力などで男性の申請や家事への参加などを推進していくべきかと思います。
女性	40歳代	保健・福祉職	まずは誰でも時間給をたくさん取れるような職場環境にする。フレックスタイム制度を導入する。容姿・服装など（不潔なのは除く）について管理者から口出しされない。
女性	40歳代	保健・福祉職	まだまだ古い世界なので、言葉のはしばしに性差別を感じる瞬間がある。年齢層が上がれば上がるほど多い。自認してるが発言が止められないか、笑って済ます人が一定数いる。しかし、それを指摘すればハラスメントに合う可能性が高まる人物ばかりだ。個人を特定されずに差別的出来事を報告できるフォームがあるといい。差別やパワハラしてしまう人が働きづらい環境こそ、全員が働きやすい職場であると思う。
女性	40歳代	保健・福祉職	女性は出産・育児でどうしても休まなくなならない時期があります。就職してから育休に入った人は休暇中も職歴には入りますが、出産、育児の時期に1度仕事を辞めてしまった人は職歴に換算されません。年数が条件に入る昇給でなく、能力に応じて昇給試験のチャレンジができるようにしてほしい
女性	40歳代	保健・福祉職	職場の人間関係がいちばん重要だと思います。
女性	40歳代	保健・福祉職	働きやすさの物差しの差異をどのようにすり合わせていかが課題とを感じる。全員が働きやすい環境の実現には限界があるのではないのでしょうか。
女性	40歳代	保健・福祉職	保育園で勤務しているが、圧倒的に男性が少なく未だに女性社会の雰囲気が変わらない。園長業務を役所の男性職員が担うのも一つであり、男性職員を更に増やすことが解決の1つと感じる。女性職員が感じている以上に男性職員は働き辛い雰囲気などあるように思う。また男性職員が現場の経験が少ないまま幼児保育課や支援課など庁舎に異動になることが多いが、現場にもどった際に庁舎との男女比、扱いの差などのギャップにより一層働き辛さを感じているように思える。庁舎の男性職員が上、保育園の女性職員が（管理職であっても）下という認識が庁舎にも保育園にもあるように感じる。園長はそれ以上の出世はないのか？園長は役所の課長や補佐が出向するのではいけないのか、園と庁舎の懸け橋となれるような人員、役職など設定することにより、保育園の古い体質や考え方を一新してほしいと感じる。
女性	40歳代	保健・福祉職	保育園は女性が多い職場です。職務の内容を鑑みると、女性が多い環境は自然なこととは思いますが、その分産休育休を取る人数が多くなり負担が増えるのも事実です。子どもの人数に対して保育士の数が定められている中で、産休や育休の代替職員が決まらない状況は、現場で働く職員の負担を増やすことになっています。安心して産休育休をとってもらうためにも、代わりの職員の確保は必須課題だと思います。

性別	年齢	職種	Q30 性別にかかわらず全員が働きやすい職場を作るための意見、提案の内容
女性	40歳代	保健・福祉職	保健師や保育士、技師はまだ性別の偏りが多い職業なので難しいとは思いますが、それ以外の職場では、女性と男性が半数ずつ配置されると性別で働きにくいと感じることが減るかと思います。
女性	40歳代	保健・福祉職	役所の仕事は幅広いため、適材適所の人材配置が必要だと思います。業務量に応じた職員数が必要だと思います。
女性	40歳代	技能労働職	女性の方が体力が無いのは元々身体の作りから違うという事を皆が理解すれば、自ずとお互いに気を利かせた働き方が出来るのではないかと思います。
女性	50歳以上	事務職	うちの所属では、女性が多いこともあり固定的な性別役割分担意識はないものと感じています。またライフサポート休暇や育児休業・育児休暇等の制度も整備され、働きやすい環境になってきたと感じていますが、どこの職場も人員に余裕があるわけではないので、取りづらい職員もいるのではないかと思います。また、欠員を抱える所属の体制整備も大事です。メンタル不調による休職者や離職者も増えてきており、いっそうの人員不足、業務の属人化も懸念されます。業務の効率化はもちろん必要ですが、まずは人。相談・サポートしあえる職場環境、コミュニケーション、良好な人間関係の構築、チーム丸となる組織づくりが、働きやすい職場、ひいては持続可能な組織運営につながると感じます。
女性	50歳以上	事務職	プライベートなことを聞くのが悪いと思うとコミュニケーションがとりづらくなり、分かっていることが実は分かっていたりすることがあるので、コミュニケーションを取りやすくなるような上手な仕掛け（私には思いつかないのですが）があって、相互理解が進むと皆が働きやすい職場になっていくと思います。
女性	50歳以上	事務職	介護、家事、育児など、家庭と仕事を両立するため、すべての職場で時間外が減らせるよう、DX化等による業務の効率化ができると良いと思います。また、そのようなライフサポートが必要な職員を支え、通常より多くの業務を抱えることとなる職員や係には、その分の働きを評価するような仕組みがあると良いと思います。
女性	50歳以上	事務職	休暇を取得することはよいことだと思うが、休暇が長期にわたる場合、その穴埋めをする職員へのサポートが不足している。その人がいなくても、誰でもその仕事ができるようにというのは理想的ではあるが、本来は必要な人員の一人としてカウントされている職員なので、他の職員が自分の担当業務を行いながら、日頃から休暇中の職員の業務までマスターするのは非常に難しい。残された？職員が疲弊して心が病んでしまうこともある。長期休暇を必要とする職員が同じ所属に集中している状況も見られる。人員配置も含めて、「支える職員」へのサポートを積極的に検討する必要があると考える。
女性	50歳以上	事務職	職場のセクハラ・モラハラはないが、市民からのセクハラやモラハラはある。対応できると嬉しい
女性	50歳以上	事務職	性別により役割を決めつけないことは皆が理解しているが、潜在意識として性差別が残っているように感じる。定期的に研修等を実施し、性差別や個性についての意識付けを継続していくことが必要と感じる。
女性	50歳以上	事務職	全て男女平等というより、内容によっては性差で得手不得手があるところをお互いにフォローしながらやっているとよい。話をしやすい雰囲気づくりも必要。
女性	50歳以上	事務職	長期に育児休暇や介護休暇を取得する際、仕事の負担が大きくなってしまふ職員が生じる場合に、何らかのモチベーションがあがるような（手当の支給など）環境づくりも必要かと思えます。休む人も休まれる人も気持ちよく仕事できる環境がないと、お互いに人間関係が難しくなってしまうのではと思います。
女性	50歳以上	保健・福祉職	パワーバランスが偏ると働きづらいので、平等に意見や助言、相談できる役職の方がいてほしい。
女性	50歳以上	保健・福祉職	何でも（助けて、困っている、辛い、苦しい、楽しい、きれい…等）声にあげられる環境
女性	50歳以上	保健・福祉職	方法は、研修やそれに限らなくともよいので、すべての職員が上記に関する知識を得ること、常に新たな情報を得ていく必要性を常に感じています。
回答しない	10～29歳	事務職	休暇を取るときいちいち口頭で回りに言うの辞めませんか？庁内LANで申請できますし、カレンダーにも表示されるので共有できます。「休ませてください。」と言にくい人もいますので、そういうのは「機械的に」やるべきだと思います。また、ある課では休暇を取った翌日の朝礼で「お休みありがとうございました。」と言うのが習慣になっていました。ごく当然の権利を行使しているだけなのに、とても違和感を感じます（個人的に言うのは別にいいですが）。だらだら述べましたが、こういっくだらない日本的習慣があると、休みが取りにくくなると思います。
回答しない	40歳代	事務職	他者を自分と同じ人間として認め、尊重すること

☆ フォーム詳細 - 男女共同参画に関する市職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
 回答

男女共同参画に関する市職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。
 鎌ヶ谷市は「鎌ヶ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「鎌ヶ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、鎌ヶ谷市役所全職員（臨時職員を除く常勤職員）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。

項目ID: 42

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

- 10～29歳
- 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
- 末子が未就学児
- 末子が小学生
- 末子が中学以上の学生
- 末子が社会人

Q5. 職種 必須

項目ID: 8

- 事務職
- 技術職
- 保健・福祉職
- 消防職
- 技能労働職

Q6. 職務の級（辞令や給与通知等で確認できます。） 必須

項目ID: 9

- 1級職
- 2級職
- 3級職
- 4級職
- 5級職
- 6級職
- 7級職
- 8級職

Q7. 職場環境 必須

項目ID: 10

- 男性のみの職場
- 女性のみの職場
- おおよそ男女半々
- 女性が少数
- 男性が少数

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。

Q8. 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

Q9. ②現実 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

Q10. 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

Q11. 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

Q12. 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。 必須

項目ID: 17

- はい
- いいえ
- どちらともいえない
- その他

Q13. 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"/>				
子どもの世話・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

Q14. 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
仕事の内容	<input type="checkbox"/>					
仕事の量	<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
昇任・昇格の早さ	<input type="checkbox"/>					
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（配置先）	<input type="checkbox"/>					

Q15. 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
- 採用、人事異動などの際に、固定的な性別役割分担に捉われず個々の能力を活かせるよう、職域を拡大する
- 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
- 職員に自己啓発、自己研鑽を求める
- その他

Q16. 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ID: 23

項目ごとに該当するものを1つ選んでください。 必須

	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
文書の收受など文書事務	<input type="checkbox"/>					
予算・決算管理	<input type="checkbox"/>					
事業の計画立案	<input type="checkbox"/>					
会議の司会や説明	<input type="checkbox"/>					
窓口業務	<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
対外折衝	<input type="checkbox"/>					

Q17. 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

Q18. 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

Q19. 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（課長以上）である
- 管理職（課長以上）に昇進したい
- 昇進したいが係長まででよい
- 特に昇進したいとは思わない
- 昇進したくない
- その他

Q20. ひとつ前の質問で「昇進したいが係長まででよい」、「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

Q21. 昇進するためにどのような環境が必要だと思えますか。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
- その他

Q22. 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。 必須

項目ID: 29

- 女性に家事・育児・介護等の負担がある
- 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
- 能力に男女の差はないが、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

Q23. 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ない
- 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 職場におけるハラスメントについて

項目ID: 32

Q24. 「鎌ヶ谷市職員のハラスメント防止等に関する要綱」並びに「鎌ヶ谷市職員のハラスメント防止等のための指針」を制定していますが、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

Q25. 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
- 「男性なのに育児取るの？」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

Q26. 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

4 男女共同参画に対する意識について

項目ID: 37

Q27. 「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。次の中から1つ選んでください。 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

Q28. 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"/>

	内容を理解している	名前だけは知っている	知らない
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クィア・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"/>
クオータ制 (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"/>
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"/>

Q29. 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

Q30. 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職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