

男女共同参画  
流山市職員意識調査報告書

平成21年3月  
流山市男女共同参画推進本部

## はじめに

本市においては、平成 14 年 3 月に「流山市男女共同参画プラン」を策定し、市長を本部長とし各部局長、施策関連課長、各職員からなる「流山市男女共同参画推進本部」を設置して事業の推進を図っています。

男女共同参画事業は効果的に推進するため部局の連携を図りプランの具体化に努めております。

このたび、推進本部におきまして、職員が男女共同参画についての理解と関心を深め、男女がともに生き生きと働く職場をつくるため流山市職員意識調査を実施し、その集計分析は推進本部研究員を中心に行いました。

この結果「流山市職員意識調査報告書」としてまとめましたので、職員の意識改革はもとより、施策推進等の資料としてご活用いただければ幸いです。

職員の皆様には、お忙しいところ御協力いただきまして改めてお礼を申し上げます。

平成 21 年 3 月

流山市男女共同参画推進本部

# 目 次

## 調査の概要

- 1 調査目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2 調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 調査の設定・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 回答者の属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

## 調査の結果

日ごろ、あなたが個人的に思っていることについて  
おたずねします

- 問1 基本的人権と男女平等の原則は、憲法にうたわれていますが・・・・・・・・ 7
- 問2 問 1 で 2 に をつけた方にお伺いします・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 問3 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが・・・・・・・・・・ 10
- 問4 問 3 で 1 又は 2 に をつけた方に、お伺いします・・・・・・・・・・ 11
- 問5 あなたの家庭では、夫と妻はどのくらい家事に参加していますか・・ 12
- 問6 子育てには父親も母親も同じだけ関わるべきだと思いますか・・ 19
- 問7 男性が家事や介護、子育て等に積極的に関わるためには何が重要・・ 20
- 問8 男女が社会・家庭・個人の立場で、どのように相手に対して意識・・ 21
- 職場の施策、環境等についておたずねします
- 問9 流山市の策定した男女共同参画プランについて知っていますか・・ 24
- 問10 男性が育児休業制度や介護休業制度を取得することについて・・ 25
- 問11 あなたの職場では、仕事の分担はどのようにしていますか・・ 26
- 問12 仕事をこなす能力に男女差はあると思いますか・・・・・・・・・・ 30
- 問13 女性が仕事を通じてその能力を十分発揮するためには・・・・・・・・ 31
- 問14 流山市役所では、男女に格差があると思いますか・・・・・・・・ 32
- 問15 あなたは昇進についてどのように考えていますか・・・・・・・・ 34
- 問16 問 15 で 3 に をつけた方にお伺いします・・・・・・・・・・ 35
- 問17 女性の管理職が少ないことについてどう思いますか・・・・・・・・ 37
- 問18 女性の上司のもとで働くことについて、あなたはどう思いますか・・ 37
- 問19 問 18 で 1 に をつけた方にお伺いします・・・・・・・・・・ 38
- 問20 ワーク・ライフ・バランスを知っていますか・・・・・・・・・・ 39
- 問21 流山市特定事業主行動計画があるのを知っていますか・・・・・・・・ 40
- セクシュアル・ハラスメント等の暴力についておたずねします
- 問22 セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)だと思ふもの・・・・・・・・ 41
- 問23 あなたは、過去 5 年間に職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた・・ 45
- 問24 問 23 で 1 に をつけた方(どんな対応)・・・・・・・・・・ 45
- 問25 問 23 で 1 に をつけた方(誰に相談)・・・・・・・・・・ 47
- 問26 あなたは、総務部人事課に、セクシュアル・ハラスメントの・・・・・・・・ 48
- 問27 流山市職員のためのセクハラ対策はできていると思いますか・・ 49
- 問28 ドメスティック・バイオレンスだと思ふものに をつけてください・・ 50
- 男女共同参画社会づくりについておたずねします
- 問29 あなたは、男女共同参画を実現するには何が重要だと・・・・・・・・ 53

集計結果からの研究員の考察	56
主な結果	57
《資料》	
流山市男女共同参画推進本部設置要綱	59
流山市男女共同参画推進本部・幹事会・研究会名簿	62
流山市男女共同参画推進本部活動経過	65

## 調査の概要

### 1 調査目的

市職員が男女共同参画についての理解と関心を深め、男女がともに生き生きと働く職場を作るための資料とする。

### 2 調査項目

平等意識と職業生活の実態

日ごろ、あなたが個人的に思っていることについて

職場の施策、環境等について

セクシャル・ハラスメント等の暴力について

男女共同参画社会づくりについて

### 3 調査の設定

- (1) 対象者 流山市常勤職員 1,049名
- (2) 調査方法 調査票を各課配布し、記入後投函箱に投入
- (3) 調査実施期間 平成20年8月14日～8月27日
- (4) 回収結果 回収数575件 54.8% (前回81.5%)
- (5) 調査実施主体 流山市男女共同参画推進本部
- (6) 前回調査実施期間 平成16年11月15日～11月25日  
前々回は平成10年度実施

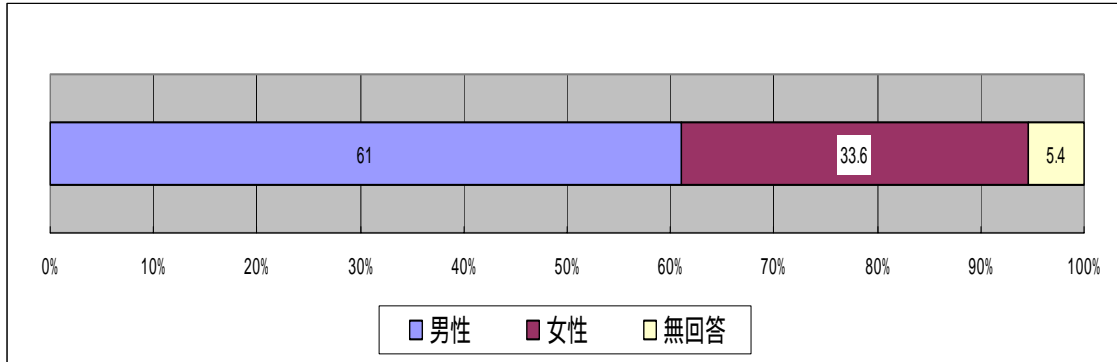
### 注意書き

- \* 設問はゴシック体で表しています。
- \* 全体グラフの次に年代別があります。
- \* コメントの括弧書きの数字は、前回調査時の%です。
- \* と の問20～24については、職場に対して、それ以外は社会一般に対する回答です。
- \* その他の意見等は、主な意見の抜粋です。
- \* 年代別グラフの20代男性には、10代男性が1名含まれています。また、50代男性には60代男性8名が含まれています。

## 回答者の属性 集計

< 性別 >

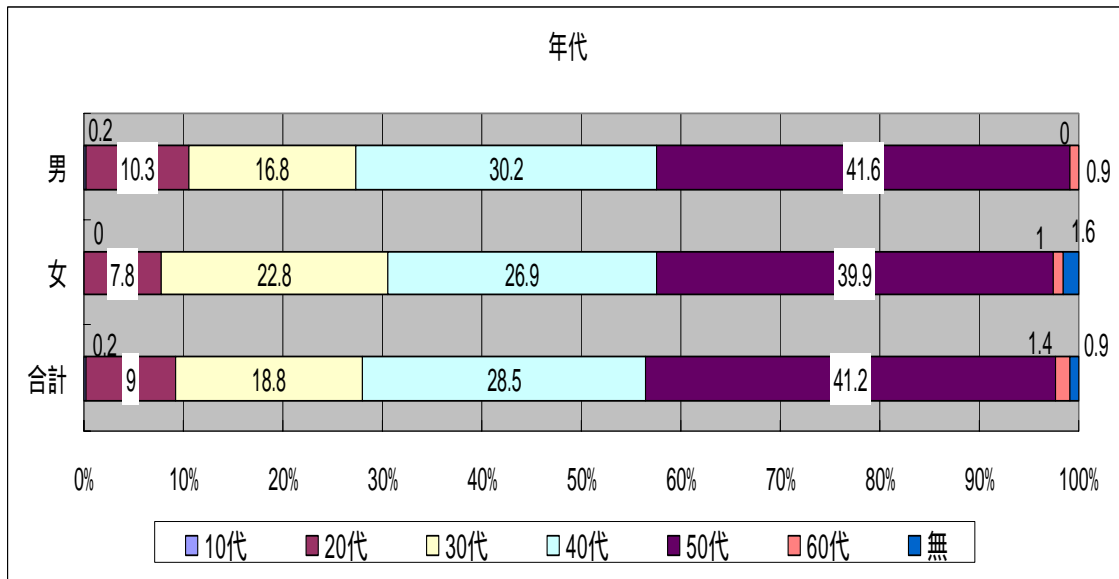
男性	女性	無回答	合計	
351	193	31	575	人



(以下、縦の合計には、性別年代不明者数を含みましたので、合計数が増えています。)

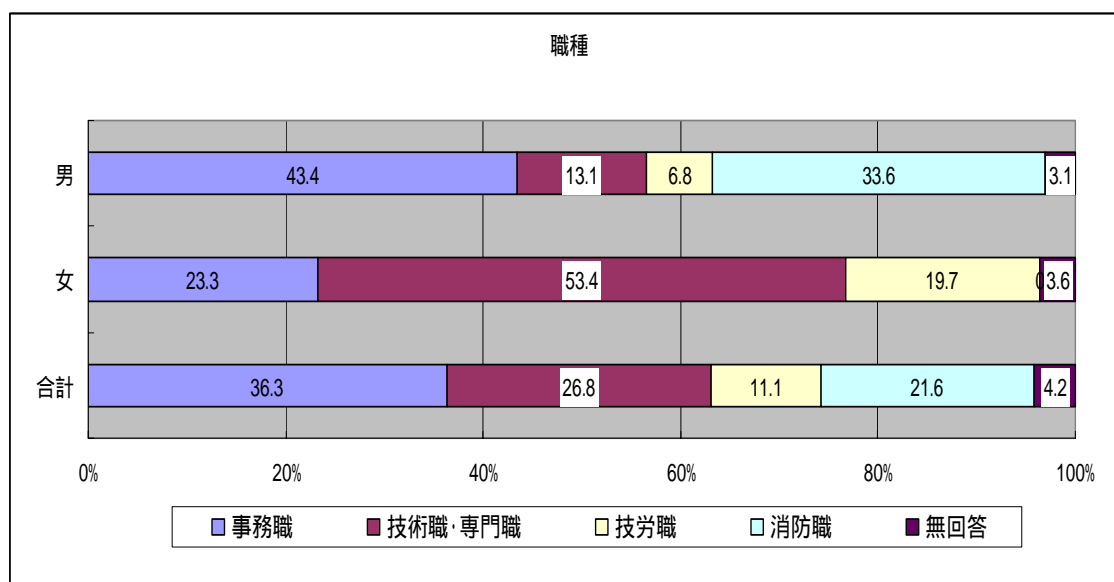
< 年代 >

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60代	無	合計	
男	1	36	59	106	146	3	0	351	人
女	0	15	44	52	77	2	3	193	人
合計	1	52	108	164	237	8	5	575	人



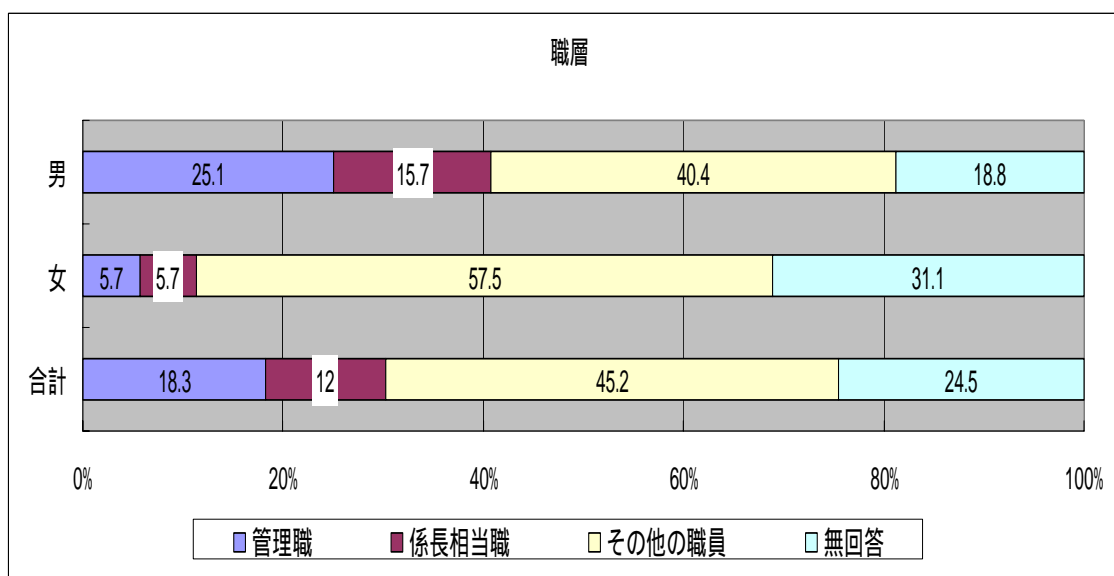
< 職種 >

職種	事務職	技術職 専門職	技労職	消防職	無回答	合計	
男	152	46	24	118	11	351	人
女	45	103	38	0	7	193	人
合計	209	154	64	124	24	575	人



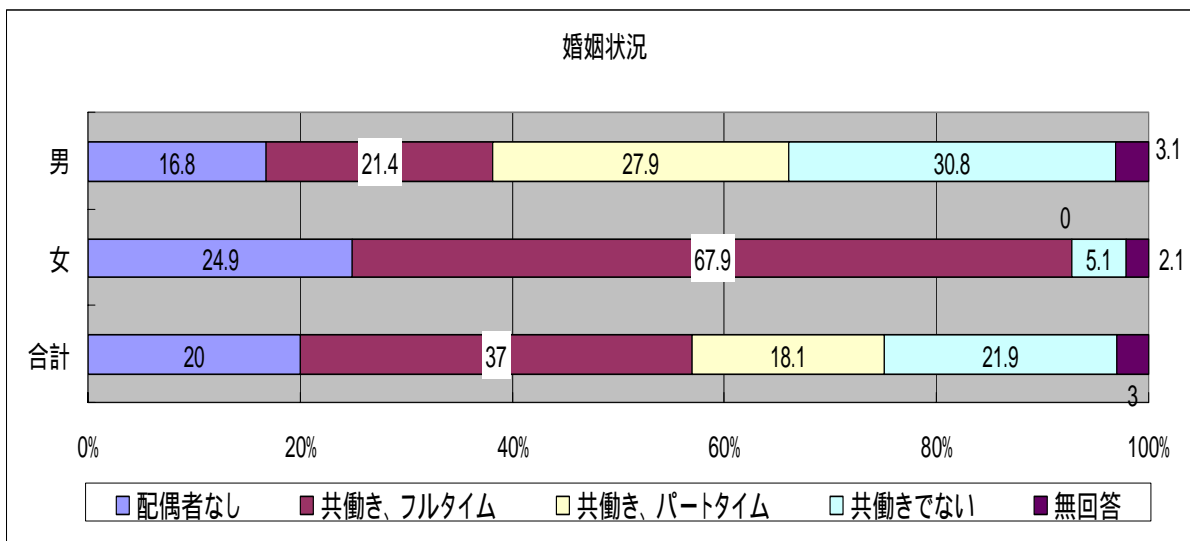
< 職層 >

職層	管理職	係長相 当職	その他 の職員	無回答	合計	
男	88	55	142	66	351	人
女	11	11	111	60	193	人
合計	105	69	260	141	575	人



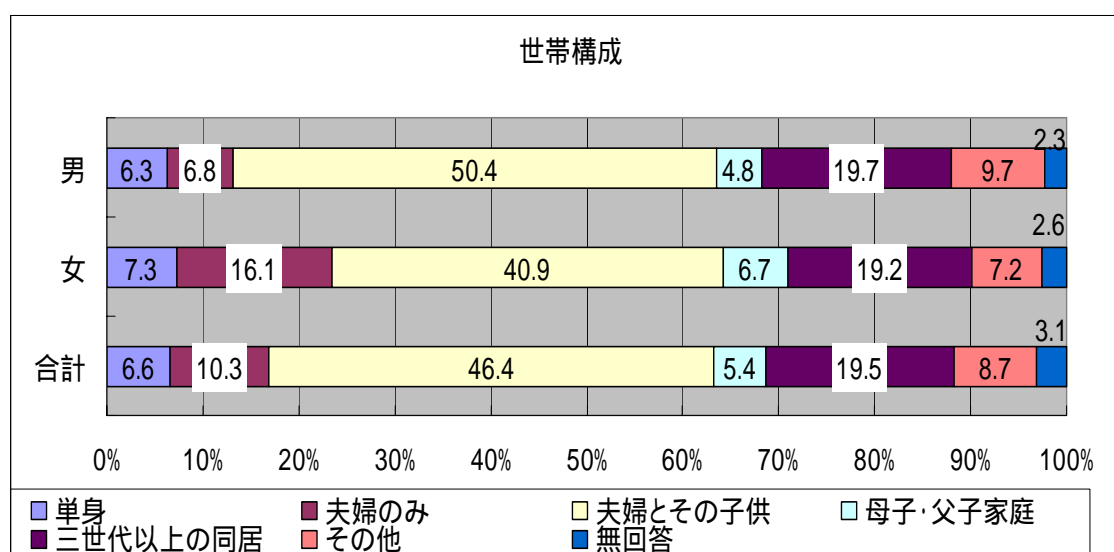
< 婚姻状況 >

婚姻状況	配偶者なし	共働き、フルタイム	共働き、パートタイム	共働きでない	無回答	合計	
男	59	75	98	108	11	351	人
女	48	131	0	10	4	193	人
合計	115	213	104	126	17	575	人



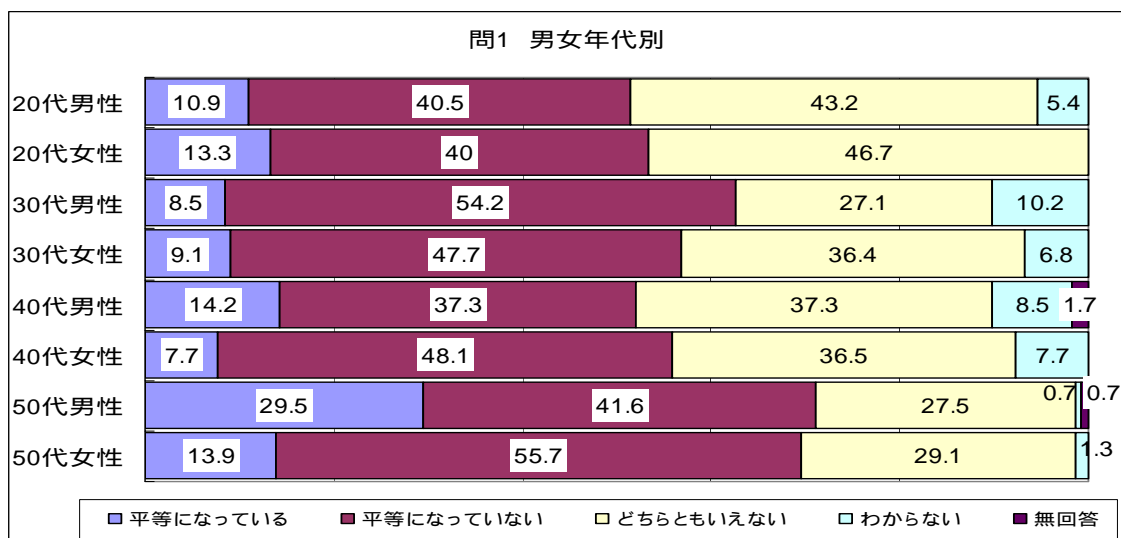
< 世帯構成 >

世帯構成	単身	夫婦のみ	夫婦とその子供	母子・父子家庭	三世代以上の同居	その他	無回答	合計	
男	22	24	177	17	69	34	8	351	人
女	14	31	79	13	37	14	5	193	人
合計	38	59	267	31	112	50	18	575	人





男女とも「平等になっている」が若干増加していると同時に「平等になっていない」と感じる人が若干減ってきている。



「平等になっていない」と感じる人は各年代とも、男女を問わず「平等になっている」と感じる人を上回っている。男性の40代以降からは「平等になっている」と感じる人が増えている。

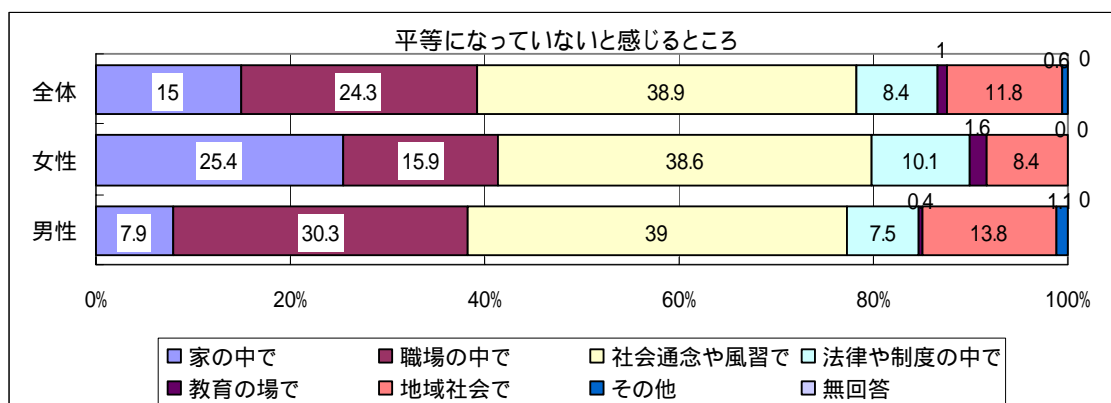
前回調査では、50代女性の7割近くが「平等になっていない」と回答しているが、今回調査では、半数程度まで減少した。50代男性は、他世代より「平等になっている」と感じる人が多い。

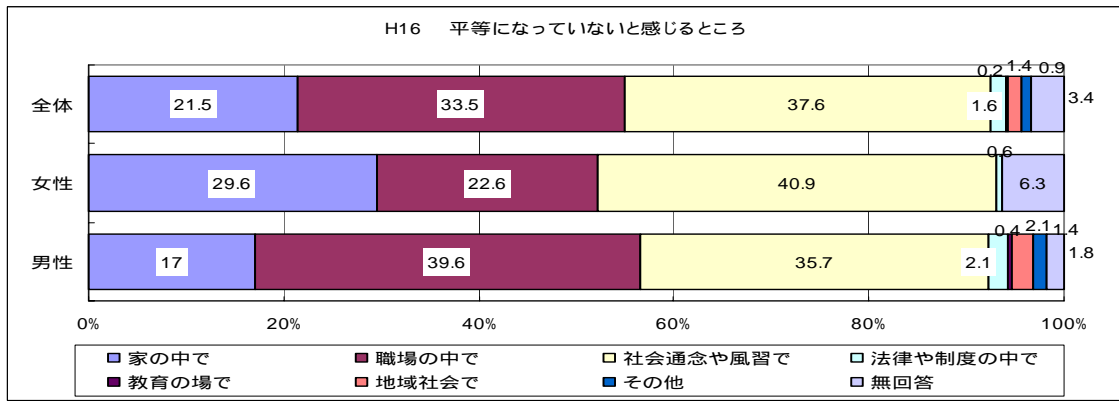
平等については一般に「偏りや差別のないこと」と定義されるが、個人によっても平等の基準が異なると考えられ、解決は難しい。

【問2】【問1】で2に つけた方にお伺いします。

平等になっていないと感じるのは、どんなところでしょうか。次の中から主なものを2つまで選んでください。

- 1 家の中で
- 2 職場の中で
- 3 社会通念や風習で
- 4 法律や制度の中で
- 5 教育の場で
- 6 地域社会で
- 7 その他( )





7 その他意見

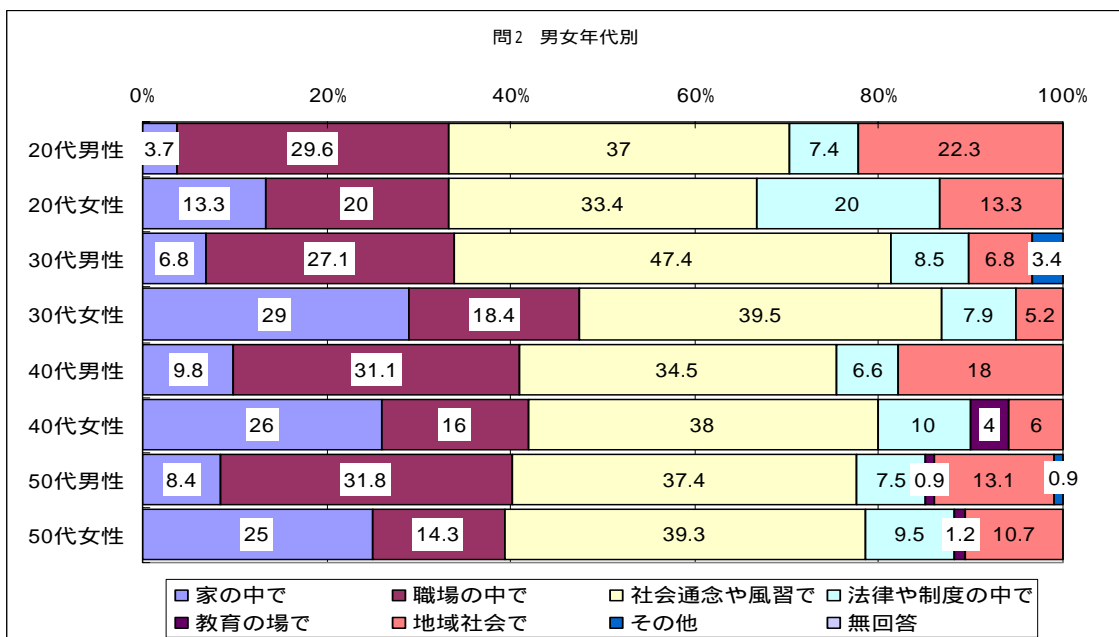
- ・女性専用車両等（母子家庭は優遇されているが、父子家庭は冷遇されている。）(30代男性)
- ・女性逆差別が進んでいる。(50代男性)

**\*男女とも「職場の中で」が前回より減少している・女性15.9%、男性30.3%**  
 （前回女性22.6%、男性39.6%）

全体では、「平等になっていない」と感じる主なものとして、「社会通念や風習で」38.9%、「職場の中で」24.3%、「家の中で」15.0%等があげられる。

男女別では、第1位（女性:38.6%、男性:39%）に男女とも「社会通念や風習で」をあげており、続いて女性は「家の中で」25.4%、「職場の中で」15.9%をあげているのに対し、男性は「職場の中で」30.3%、「家の中で」7.9%をあげている。

前回調査と比較すると、「家の中で」と「職場の中で」が減少し、「法律や制度の中で」と「地域社会で」が増えている。男性は1位と2位が入れ替わる結果となった。

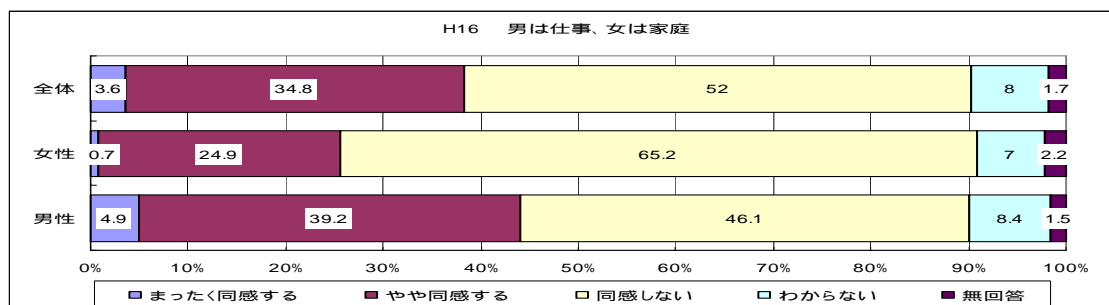
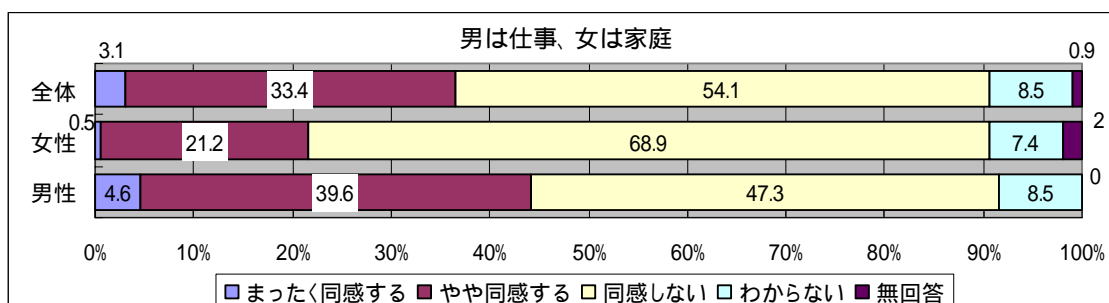


女性ではすべての年代で「社会通念や風習で」をあげたものが一番多く、次いで20代を除き「家の中で」「職場の中で」があげられる。男性においてもすべての年代で「社会通念や風習で」をあげたものが一番多く、特に30代で「社会通念や風習で」をあげたものが多い。次いで「職場の中で」「家の中で」があげられる。

前回調査と比較すると全体的な変化はあまり見られないが、男女各年代で「職場の中で」を選ぶ割合が減少しており、前々回調査時の傾向に近くなった。

**【問3】「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはこの考え方をどう思いますか。次の中から1つ選んでください。**

- 1 まったく同感する      2 やや同感する      3 同感しない      4 わからない

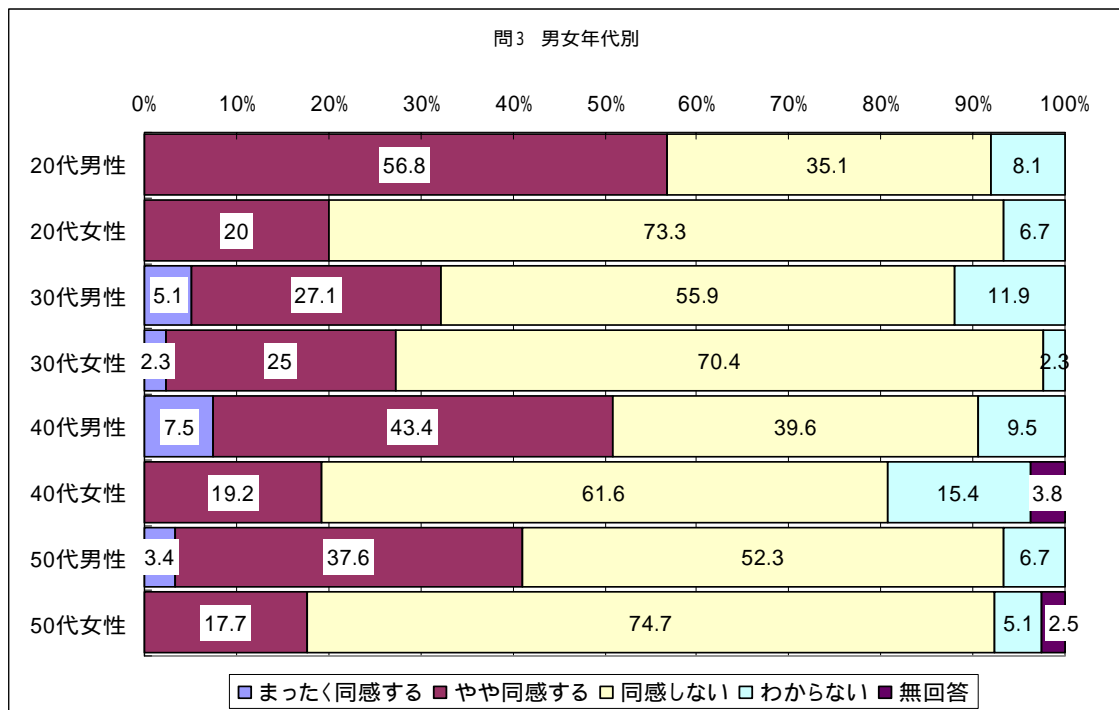


**\* 固定的役割分業・・否定する割合が2.1ポイント高くなった。**

(前回52.0%)

全体では「同感しない」が54.1%で最も多く、男女別では女性68.9%、男性47.3%で、女性の方が21.6ポイント上回っている。

前々回、前回調査と比較すると「全く同感する」を選んだ人が徐々に減少している。

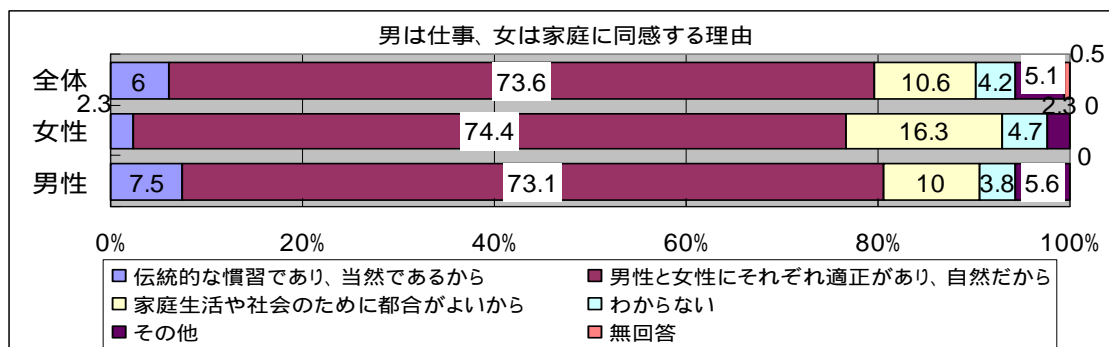


女性では各年代とも「同感しない」が「全く同感する」「やや同感する」を大きく上回り、6割から7割を超えている。「全く同感する」は前々回2.4%、前回は0.7%あったが、今回は0.5%となった。男性では、20代・40代で「全く同感する」「やや同感する」が多いが、他の年代では「同感しない」が過半以上を占めている。20代でみると、「まったく同感する」「やや同感する」が男性56.8%・女性20.0%、「同感しない」が男性35.1%・女性73.3%となり、男女で全く逆の傾向が表れている。

前回調査と比較すると「同感しない」と答える傾向が増えており、特に30代・50代女性では、10ポイント以上増加している。これらの年代の女性は経済状況も含め、かなり問題意識を持っているのではないかとと思われる。

**【問4】【問3】で1又は2に をつけた方に、お伺いします。それはどういう理由からですか。次の中から1つ選んでください。**

- 1 伝統的な慣習であり、当然であるから
- 2 男性と女性にそれぞれ適正があり、自然だから
- 3 家庭生活や社会のために都合がよいから
- 4 わからない
- 5 その他( )



### 5 その他意見

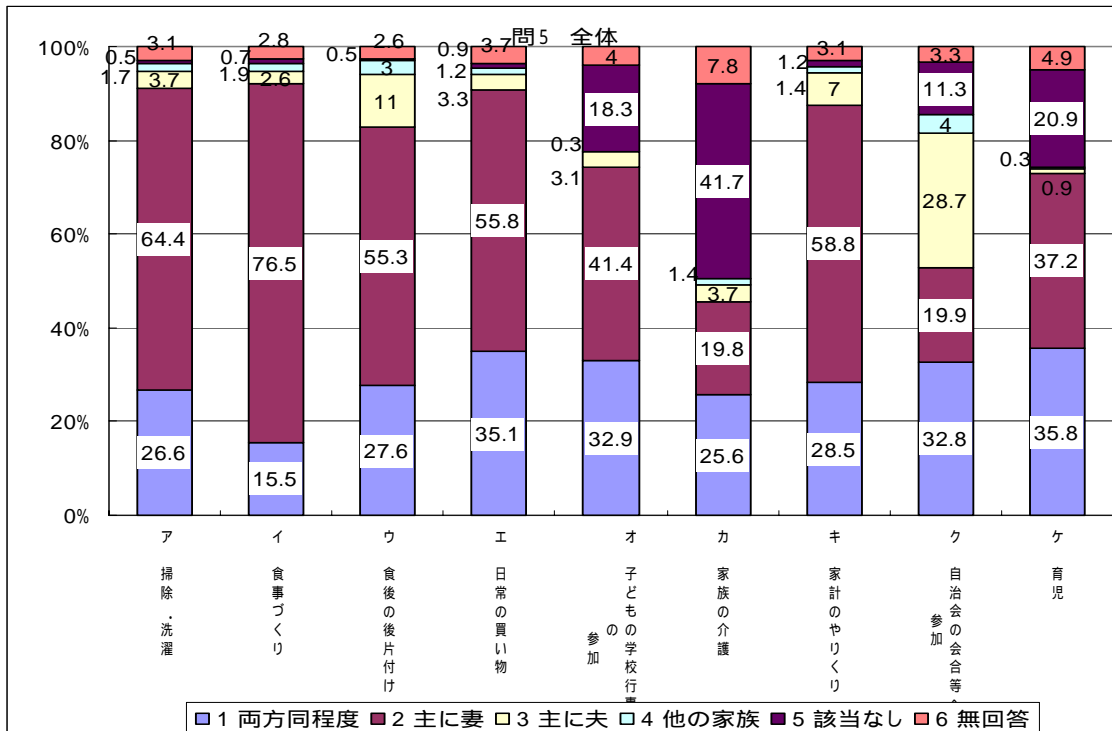
- ・ 子供にとって母親の存在は大きい。幼児期は、一緒にいる時間は多い程良いと思う。  
(30代・40代男性)
- ・ 子供を生み育てるには、経済的に又精神的にゆとりが必要だと考えますけれど一人の収入ではそのどちらも満たされないと考えています。(50代)

全体では、「男性と女性のそれぞれに適性があり、自然だから」という理由が約7割強を占め、次いで「家庭生活や社会のために都合がよいから」10.6%、「伝統的な慣習であり、当然であるから」6%と続いている。男女別では男女とも「男性と女性のそれぞれに適性があり、自然だから」を第1位(女性:74.4%、男性:73.1%)にあげている。

男女とも「男性と女性のそれぞれに適性があり、自然だから」をあげる人は、前回調査より10%程度減少し、「家庭生活や社会のために都合がよいから」をあげる人が増えている。特に女性は4.3%から16.3%に増加しており、前々回調査時と同様の傾向にある。

**【問5】あなたの家庭では、夫と妻はどのくらい家事に参加していますか。また独身の方はどのように考えていますか。各項目ごとに該当するものを1つずつ選んでください。**

	1両方同程度	2主に妻	3主に夫	4他の家族	5該当なし
ア 掃除・洗濯	1	2	3	4	5
イ 食事づくり	1	2	3	4	5
ウ 食後の後片付け	1	2	3	4	5
エ 日常の買い物	1	2	3	4	5
オ 子どもの学校行事への参加	1	2	3	4	5
カ 家族の介護	1	2	3	4	5
キ 家計のやりくり	1	2	3	4	5
ク 自治会の会合等への参加	1	2	3	4	5
ケ 育児	1	2	3	4	5



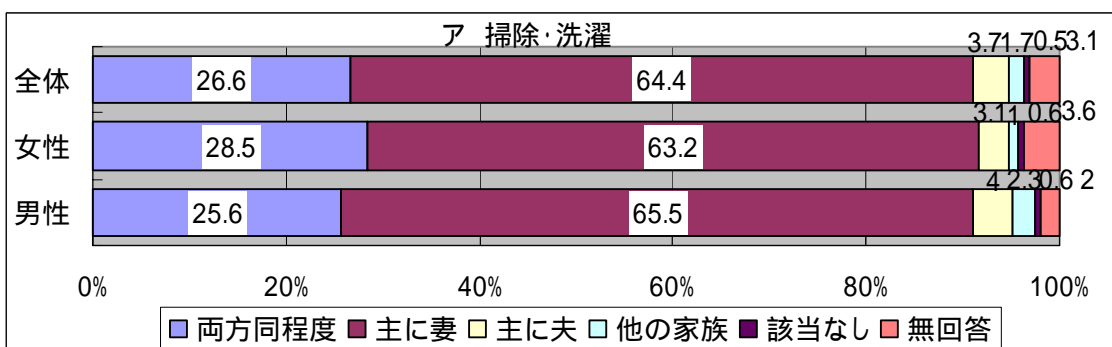
**\* 主に妻が家事をする割合が多いが、夫の家事参加が全体で6.5ポイント増えた。**

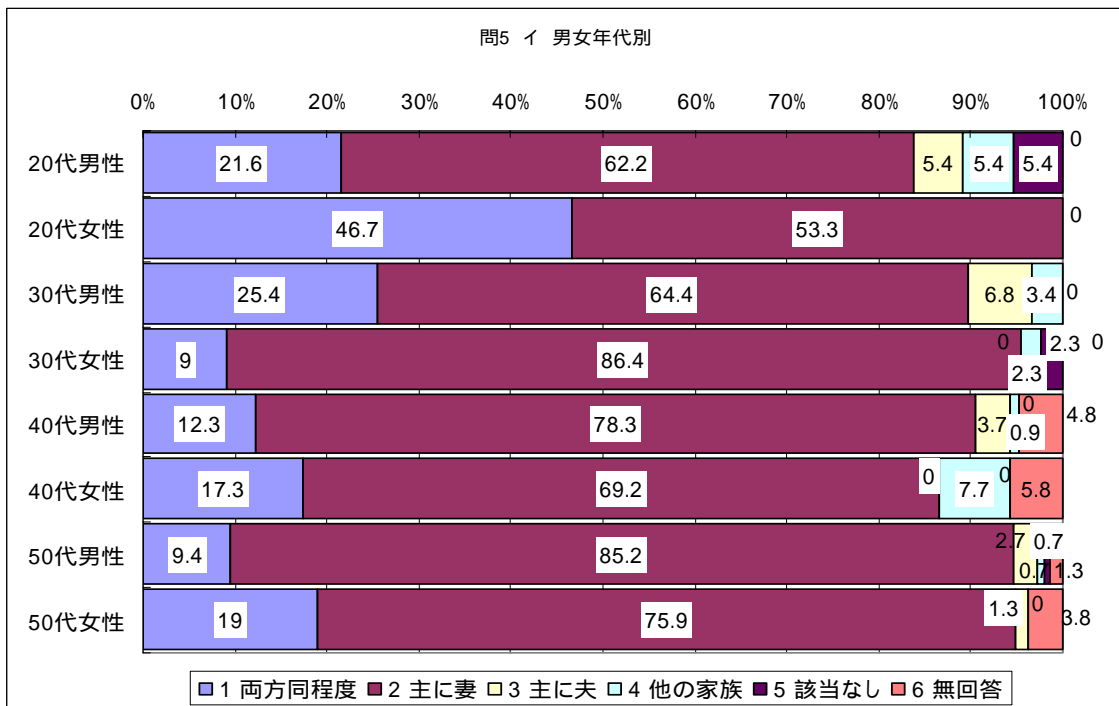
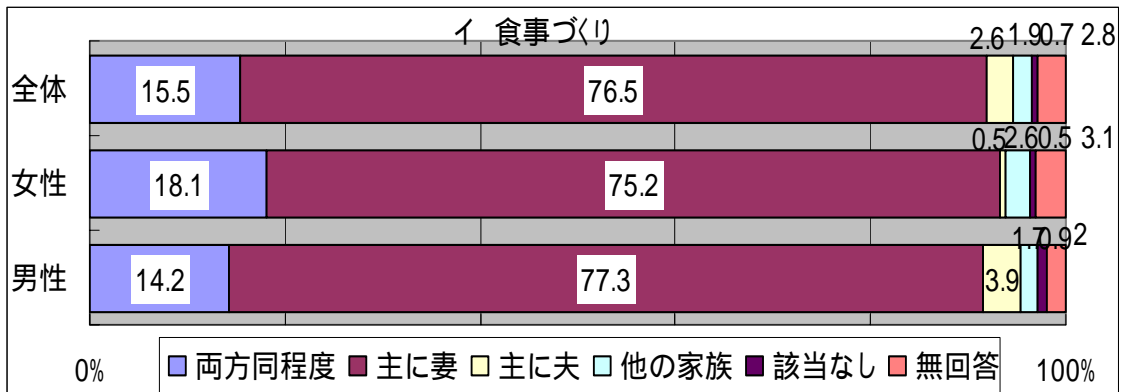
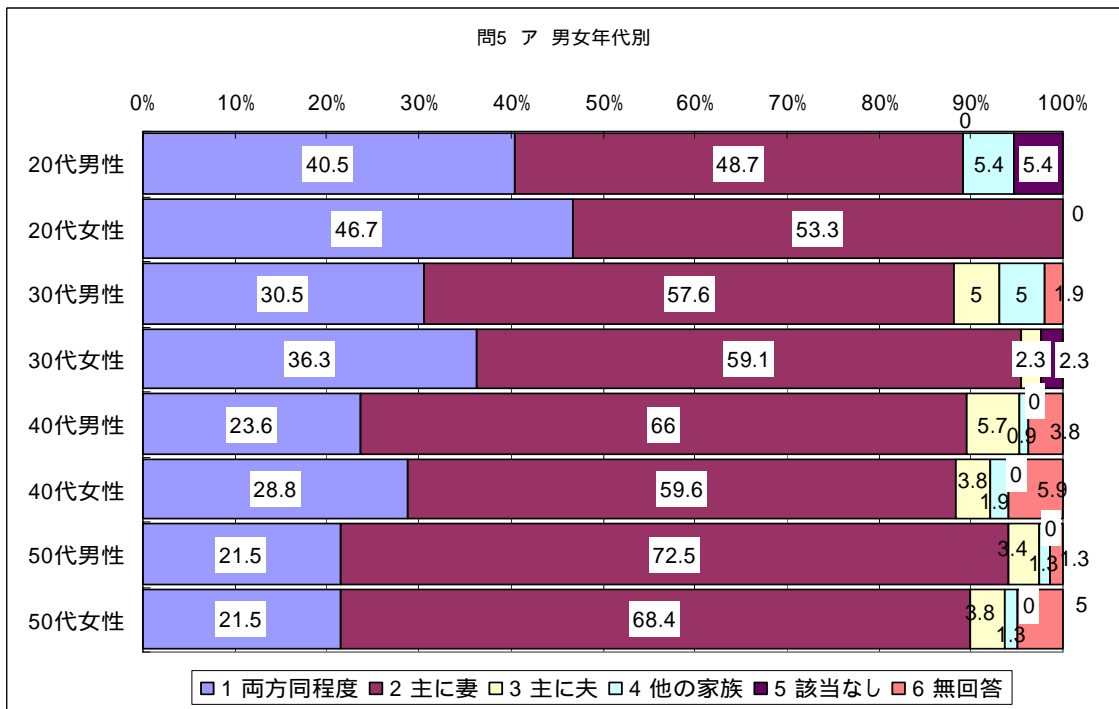
前々回、前回同様、家事全体では、9項目のうち、5項目（掃除・洗濯、食事づくり、食事の後片付け、日常の買い物、家計のやりくり）で、「主に妻」の割合が高くなっている。中でも「食事づくり」は、76.5%とウェイトが最も高い。「家族の介護」、「自治会の会合等への参加」等については、「主に妻」の負担が4割を下回り、その分「両方同程度」の割合が多くなっている。

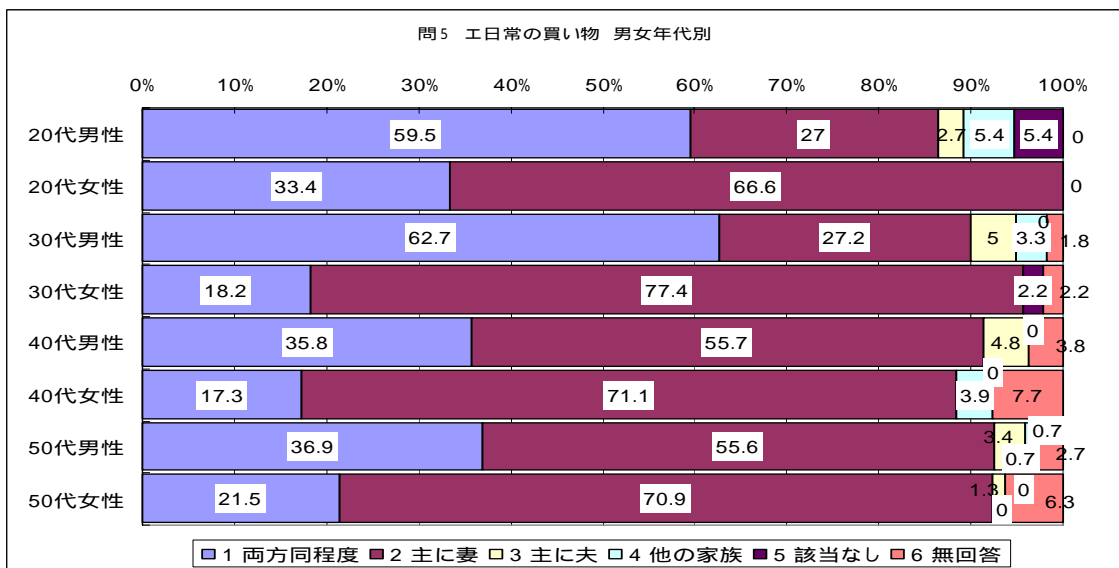
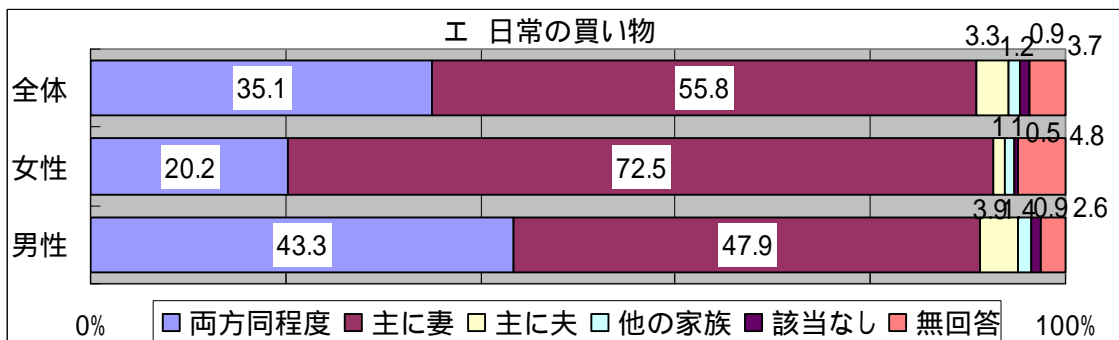
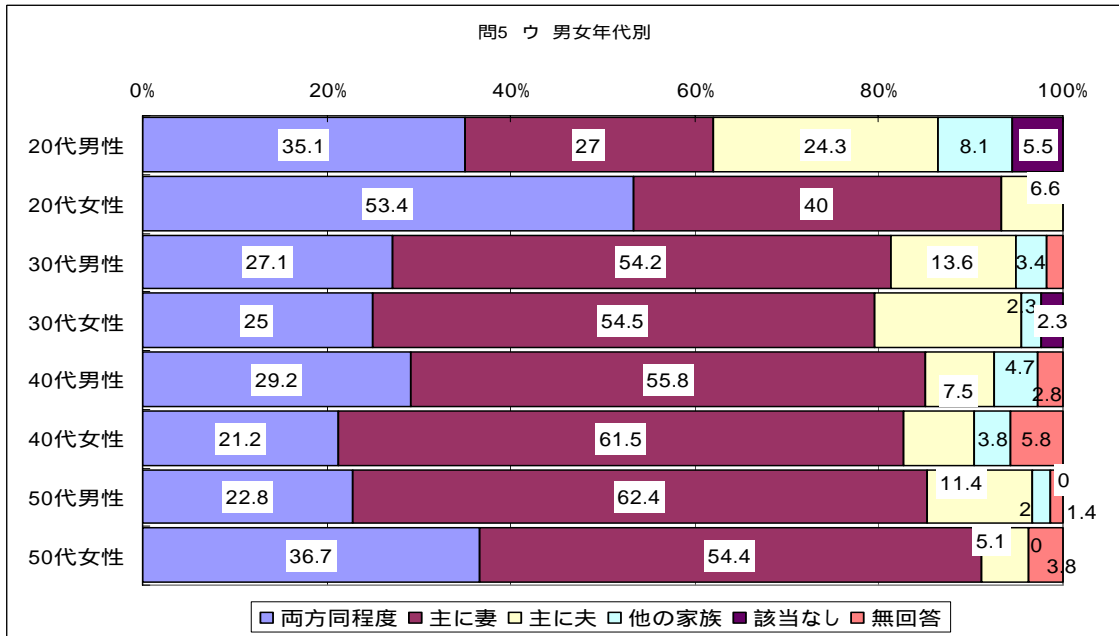
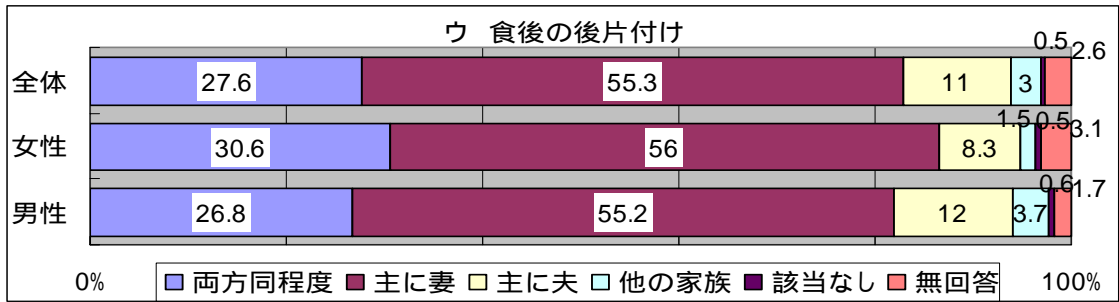
「主に妻」の負担割合が高い中で、「自治会の会合等への参加」については、唯一「主に夫」の割合が「主に妻」を上回っている。

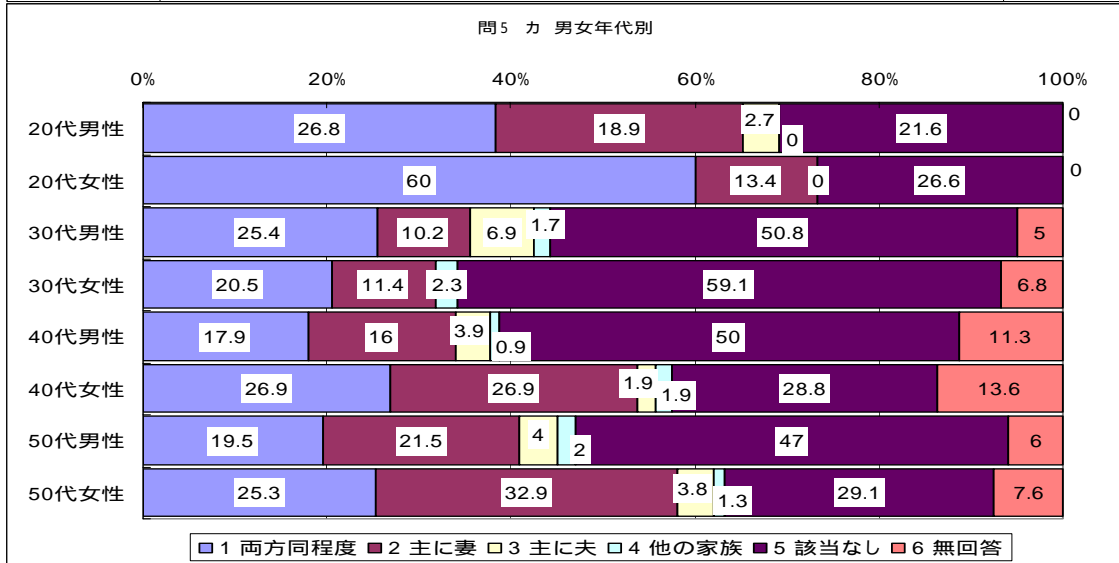
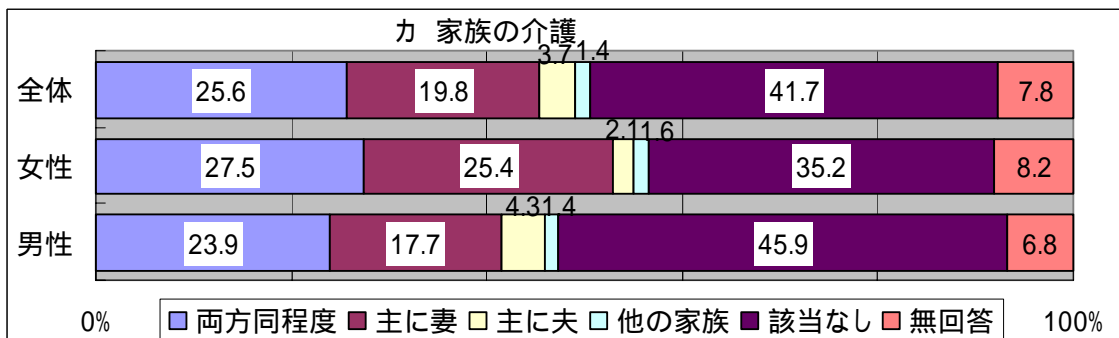
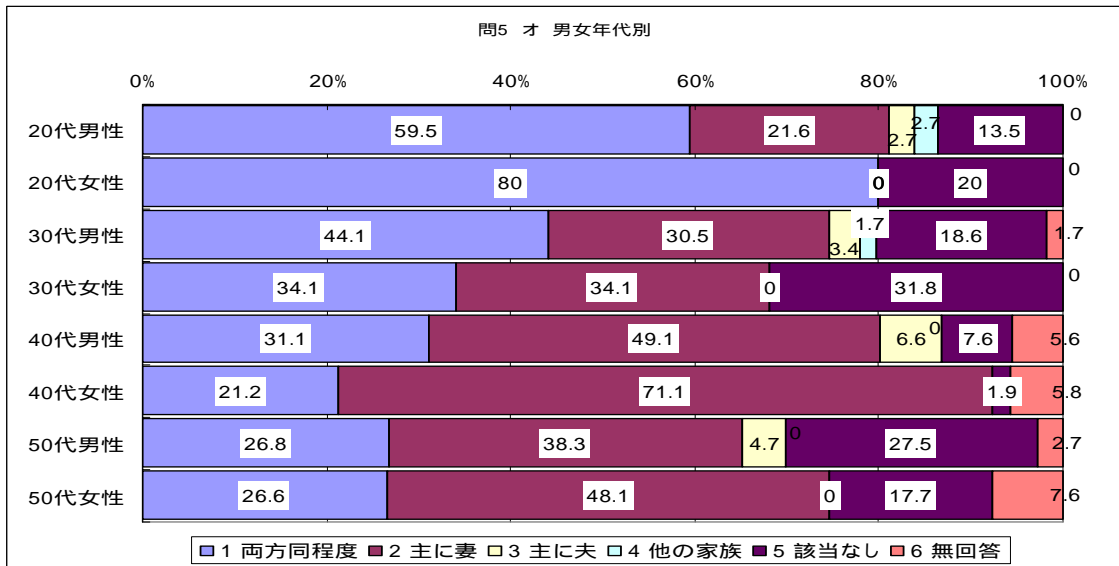
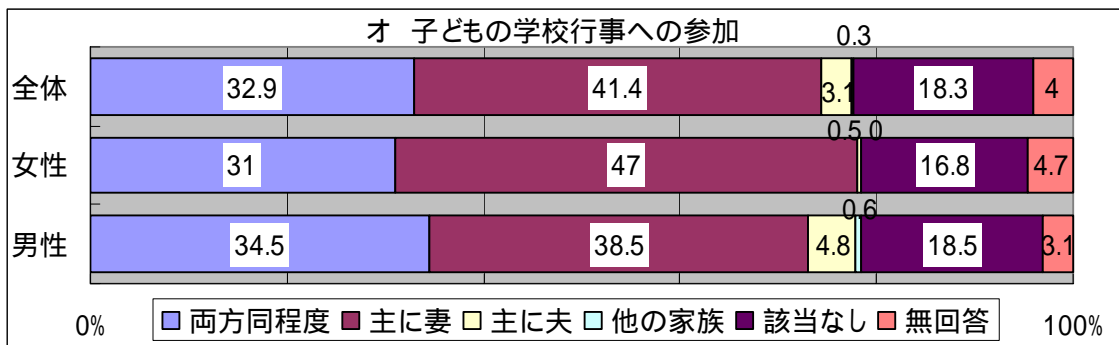
一般的に「家計のやりくり」を除き、「主に妻」の割合が減っている。

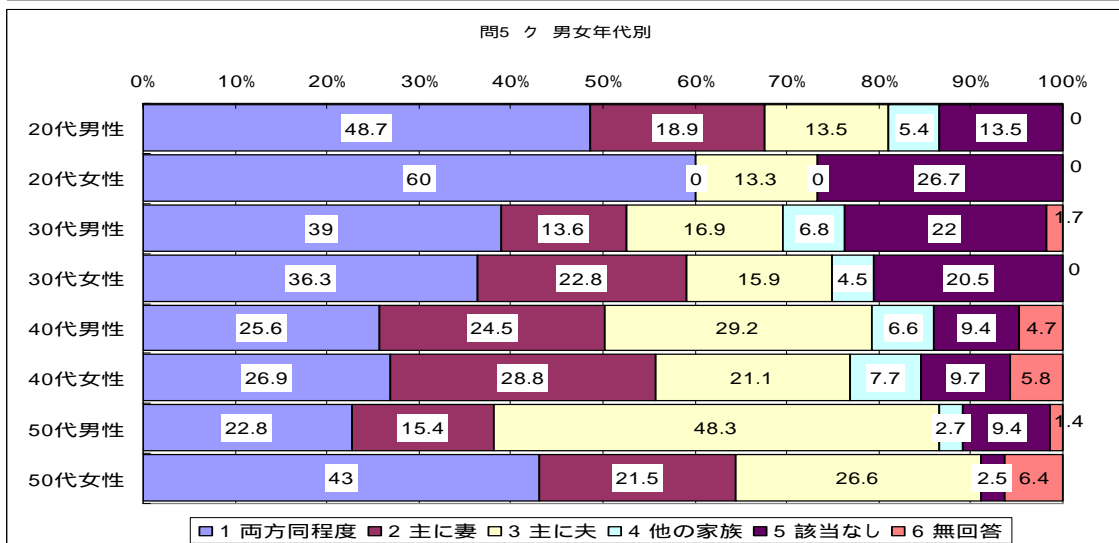
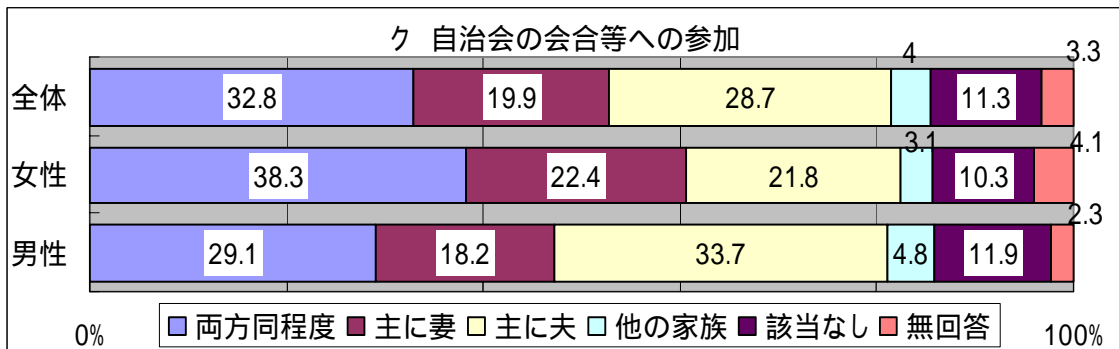
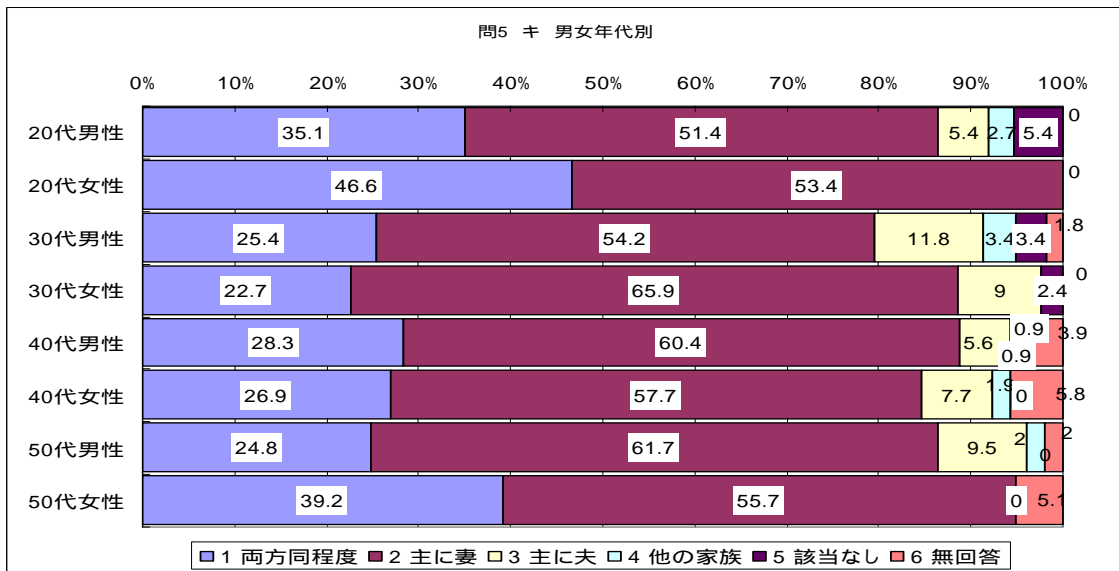
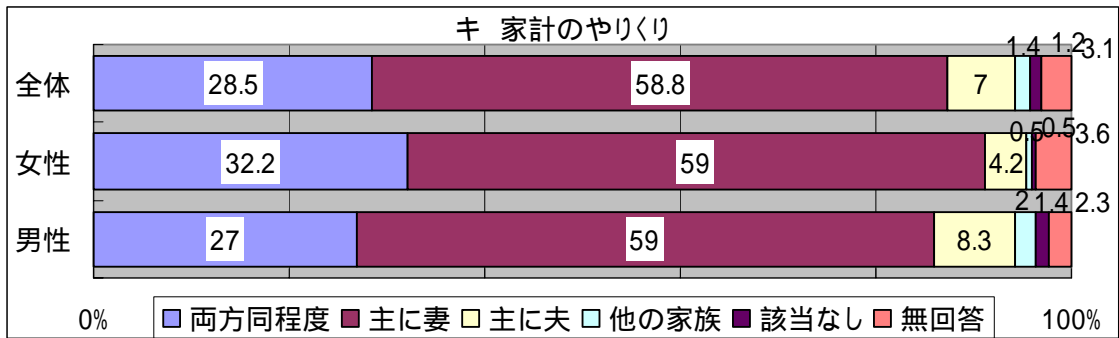
前々回、前回調査と比較すると一般的に「家計のやりくり」を除き、回を重ねるごとに「主に妻」が若干減って、「主に夫」が増えている。「育児」では、無回答の割合が減少した。

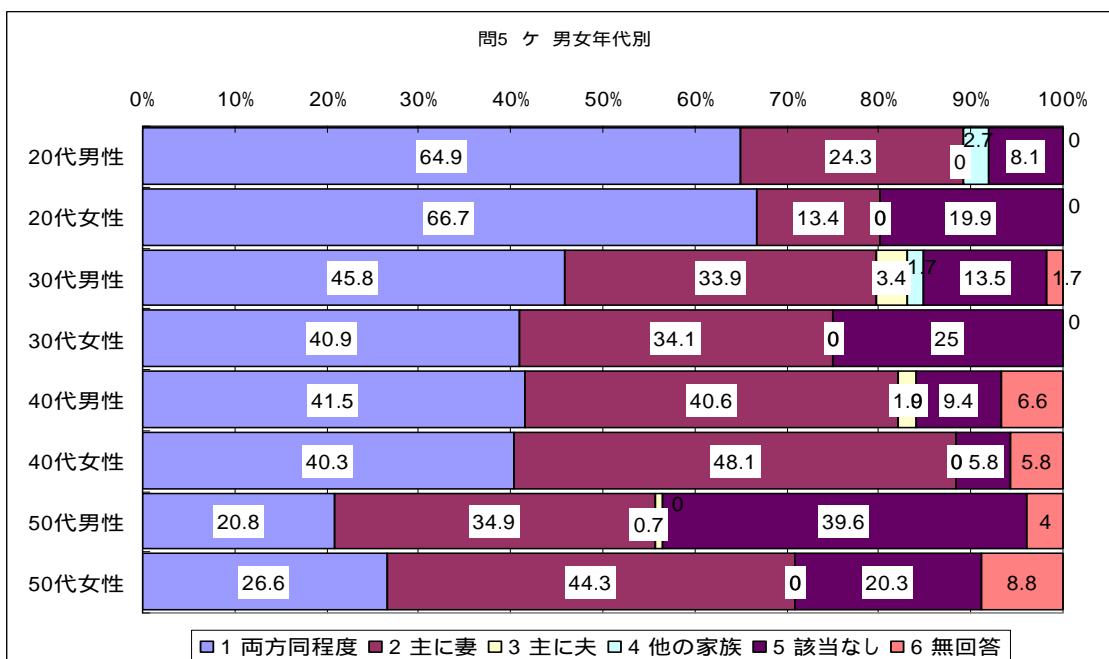
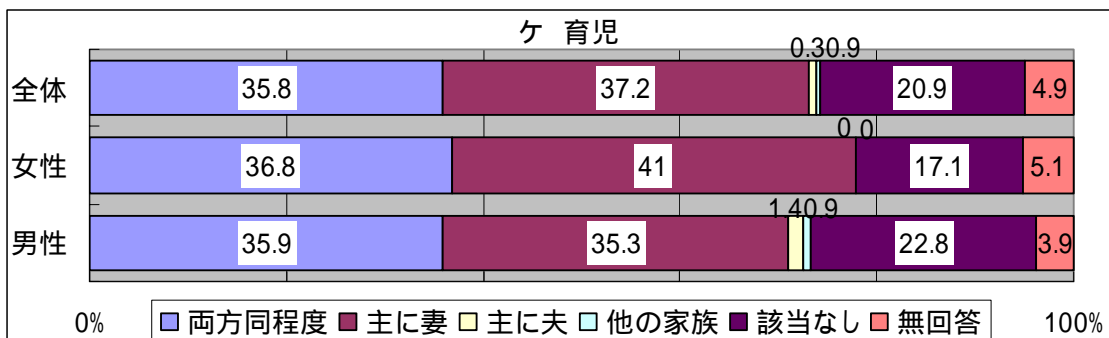












各項目とも、「主に妻」の割合は、概ね年代が上がる程、男女とも数値が高くなる傾向であるが、「食事づくり」、「食事の後片付け」以外はばらつきがある。

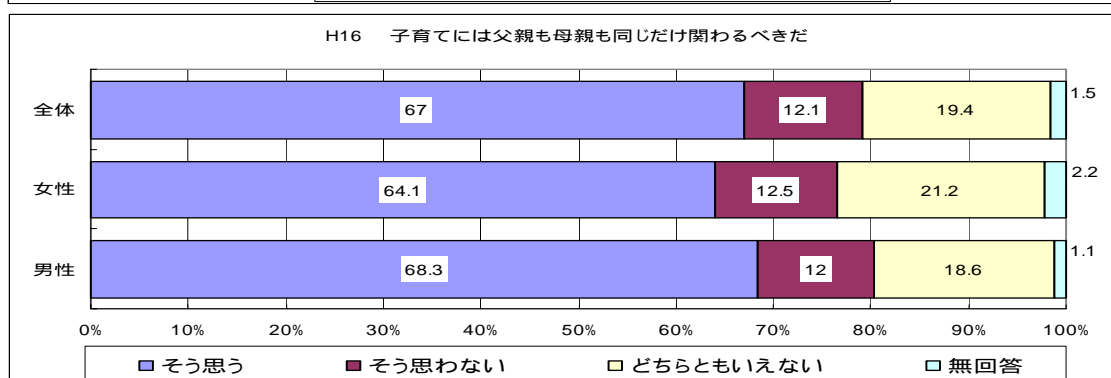
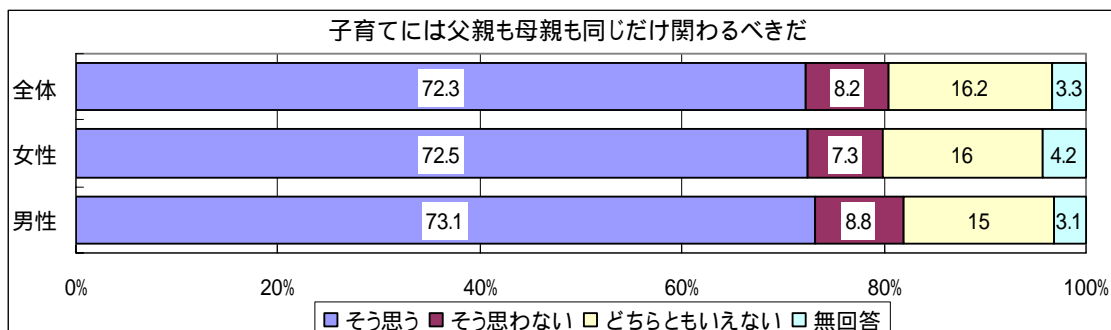
「主に妻」と答えた中でも、一番数値が高いのは、男性では50代における「食事づくり」85.2%で、女性では30代における「食事づくり」86.4%となっている。

20代では「両方同程度」の割合が他の年代と比べて高い数値となっている。女性では「子供の学校行事等への参加」、「家族の介護」、「自治会の会合等への参加」、「育児」で5割を超えている。男性では、「日常の買い物」、「子供の学校行事等への参加」、「家族の介護」で6割弱を占め、「育児」では6割強に増加している。

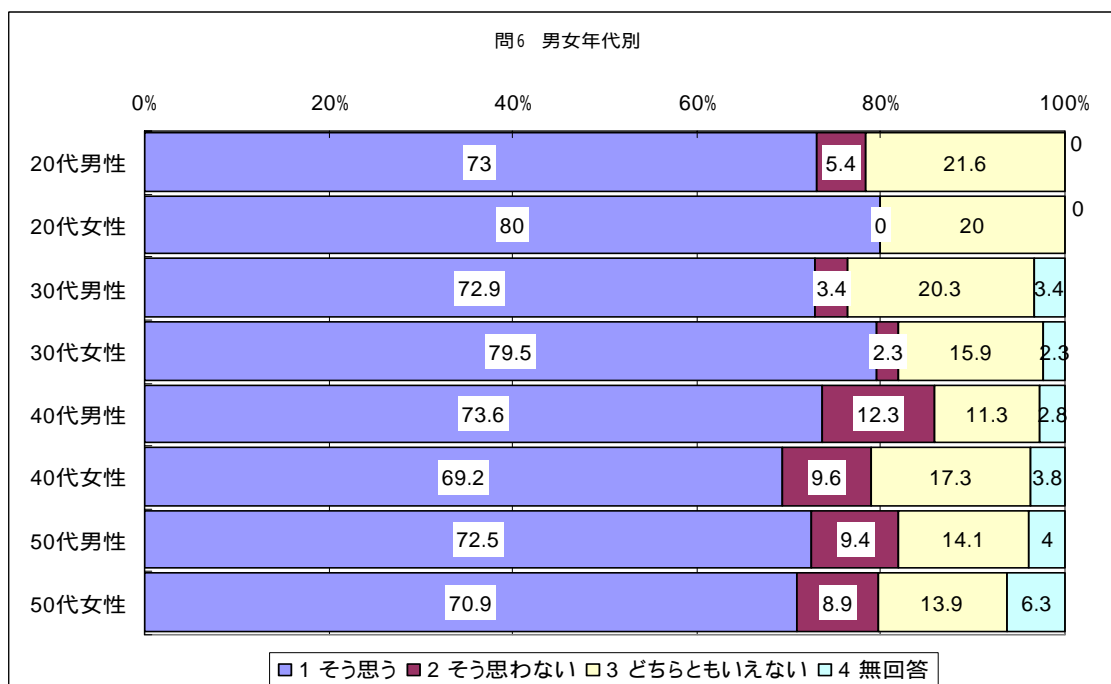
前々回、前回と回を重ねるごとに、「両方同程度」の割合が増加し、「主に妻」の割合が減少している傾向である。今は育児が家事の中から分離してきている傾向が見える。

**【問6】子育てには父親も母親も同じだけ関わるべきだと思いますか。**

- 1 そう思う                      2 そう思わない                      3 どちらともいえない



全体では「そう思う」が72.3%で最も多く、男女別では女性72.5%、男性73.1%と、ほぼ同率となっている。



男女年代別では、各年代とも男女を問わず「そう思う」が7割から8割以上

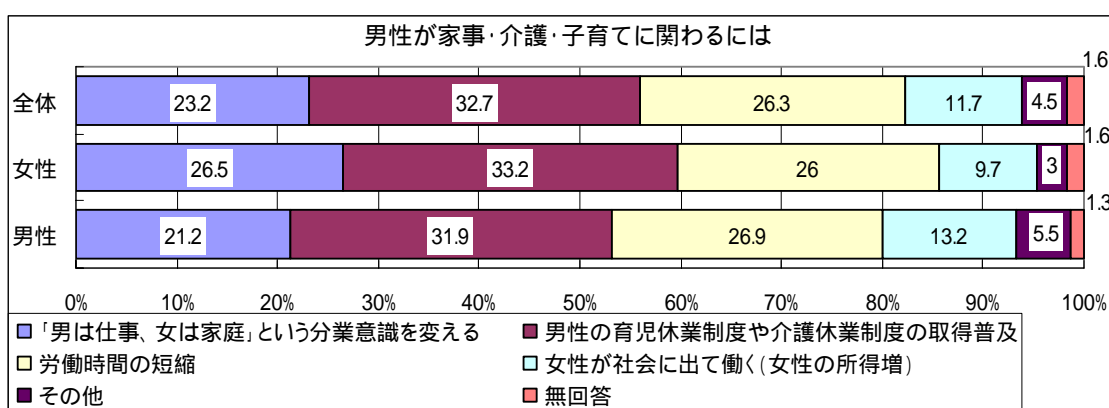
を占めている。

男性では、40代男性の「そう思う」が73.6%と最も多く、女性では、20代女性の「そう思う」が80.0%と最も多い。

年代間の差はあまりなく、前回調査と比べると、各年代とも父母が参加する数値が増えている。子育てにはかなり関心が高い。

**【問7】男性が家事や介護、子育て等に積極的に関わるためには何が重要だと思いますか。重要だと思うことを選んでください。(複数回答可)**

- 1 「男は仕事、女は家庭」という分業意識を変える
- 2 男性の育児休業制度や介護休業制度の取得普及
- 3 労働時間の短縮
- 4 女性が社会に出て働く(女性の所得増)
- 5 その他( )

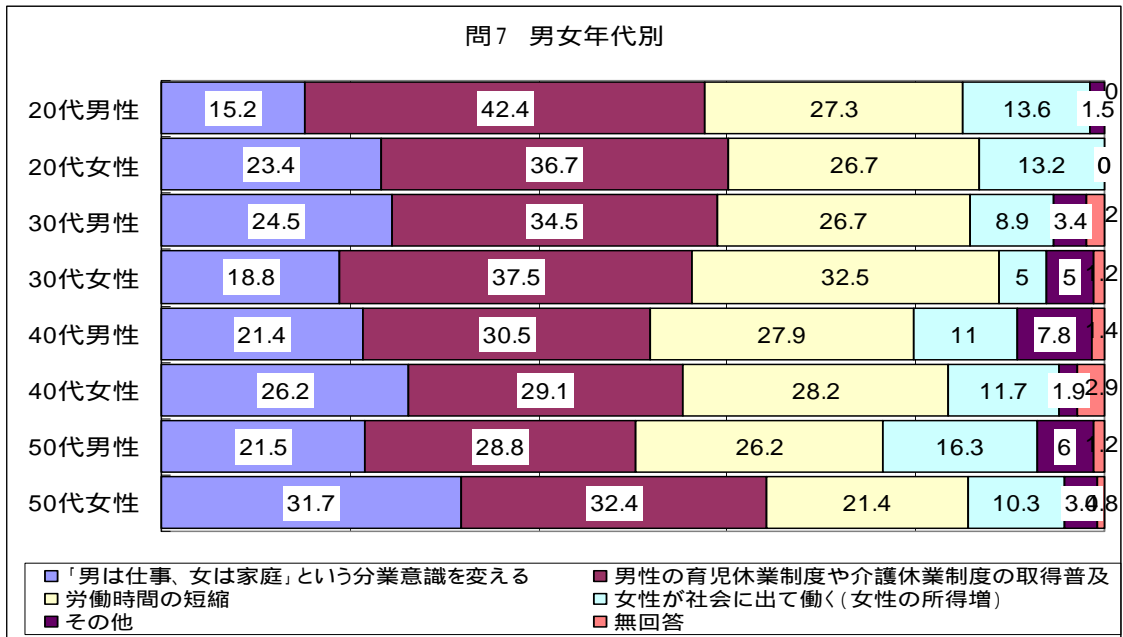


5 その他の意見

- ・ 介護休暇制度の充実、有給休暇制度の充実、時間外勤務の撲滅、有給取得率 100%等。(全世代の男性)
- ・ 企業の意識改革、夫婦間の信頼関係、学校での教育、小さい頃からの子供の育て方等。(全世代の女性)

全体では、「『男は仕事、女は家庭』という分業意識を変える」の割合が23.2%で、「男性の育児休業制度や介護休業制度の取得普及」32.7%、「労働時間の短縮」26.3%と、この3項目で大部分を占めている。

また、男女別においても、ほぼ同様の傾向がうかがえる。前回調査と比べると、「『男は仕事、女は家庭』という分業意識を変える」は約5ポイント減、「男性の育児休業制度や介護休業制度の取得普及」は約2ポイント増、「労働時間の短縮」は約4ポイント増となった。



**【問8】 新設**

\* 相手を思いやり、尊重し、協力していく意識が大切という意見が多数あった。

【問8】男女が社会・家庭・個人の立場で、どのように相手に対して意識していくべきと考えますか。	男性		女性		年代性別不明
	10代	40代	20代	40代	
* コメント内容が同じものをグループにしました。表中の数字は人数です。	~	~	~	~	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手を思いやる。</li> <li>・お互いに尊重し、助け合う心を持つ事。共に生きている意識があればいいのでは。</li> <li>・互いに協力し合い、話し合えることができる立場。お互いいたわり合い一緒に！という意識。</li> <li>・平等。お互いを認め合って、常に対等の立場であることを意識する。</li> <li>・相手の立場と考えを知る。性別の隔てなく社会人として認識する。</li> </ul>	23	85	26	30	10

<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男は仕事、女は家庭」という分業意識を変える。</li> <li>・男女の役割を決めつけない。</li> <li>・難しいと思うが、今までの役割を根本的に見直す。</li> <li>・分け隔てなく何の仕事もやること。男性だから女性だからという意識をなくす。</li> <li>・社会通念に従うことなく、相手としっかり話し合うべき。</li> <li>・個人、家庭では「対等」な中でもできることをやる、尊重すること、社会では男性の参加があっても当然という意識を持つことだと思う。</li> <li>・男、女の関係なく能力、体力に応じた仕事をする。</li> <li>・男女というより性差は個々の個性の1つとして考えれば良いと思います。人間対人間であり、異性と考えずに同じように接するべきである。</li> <li>・1人の人間として相手が大変そうと思ったら手伝う気持ちが必要だと思う。</li> </ul>	6	2	2	5	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の特性をふまえた上で、人として尊重する。</li> <li>・身体的特徴を踏まえつつ、対等に接する。</li> </ul>	3	2	1		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人間性の尊重、権利と義務。一人の人間として意識すべき。</li> <li>・人間として。パートナー意識。</li> </ul>	2	1		1	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・性差を意識しない、個人の尊重。</li> <li>・男とか女とかそういった意識を無くすことが大事。</li> <li>・男性だから...女性だから...という考えでなく、同じ一個人としてお互いを思いやる気持ち大切です。</li> <li>・お互いに思いやる気持ちを持ち、足りない部分を支え合う気持ちを持って接するという事を意識していくべきと考えます。</li> <li>・相手を労わる気持ちをもって、男だから 女だから と決めつけず柔軟な気持ちで接する。</li> </ul>	3	2	1	4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分にできることを精一杯頑張る。</li> </ul>	1				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会、家庭、個人、それぞれ異なると思う。どんな意識でも双方が。</li> </ul>	1				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的に変える必要はない。</li> </ul>	1				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・結婚の促進に努める。恋愛をする。</li> </ul>	1				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性とか女性とかの性を意識しないこと。</li> </ul>	1	2			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男は男らしさ、女は女らしさを意識する。</li> </ul>		1			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男は男らしく」「女は女らしく」を意識しながら同じ人間であるとの意識を持つこと。</li> </ul>		1			

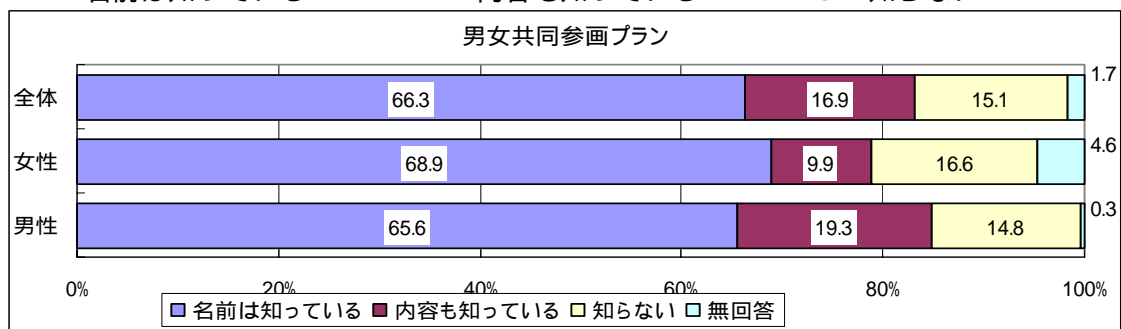
・あまり深く考えずに相手に対すれば良いと思う。特段の意識は不必要と思う。	5			
・平等にこだわるなら感情を持たずに接すること。	1			
・人は人、自分は自分、誰がどれだけ自分の子育てにかかわるかという考え方はそれぞれ自由だと思う。変に意識することのほうが無自然である。	1			
・相手に求めるのではなく、自分を変える。	2			
・分業意識を変るということでなく、自然にやればよい。男女ともできることからやればよい。男女平等とかを意識せず、自然体で生活を営み、これが社会に反映されれば良い。	2			
・役割分担でなく作業分担（シェア）すること。	2			
・協働のパートナーとしての意識を持つ。人生の伴侶。	3			1
・さりげない性別による異性の尊重と、性差別を混同してはなりません。	1			
・女性も意識改革をすべき。	1			
・男性の意識を変える。			1	
・個々の意識のもち方の違いだし、それを今さら（大人になってから）変えることはむずかしいのではないのでしょうか。		1		
・子どもを育てる過程から男女協働を植え付けねば無理。母親が意識を持つことが第一と思います。			1	1
・もう子育てが終わってしまった人（50、60代）は、どんなにその子育て中が大変だったかという事を忘れてしまって、子育て中の人々の立場、状況をわかってほしいから。		1		
・全ては相手の立場に立って考え、気持ちを汲み取るよう努力すること。男だから女だからと相手に甘える気持ちをできるだけなくし、自分にできることはできるだけ自分ですること。		1		
・お互いに家族の中の一員として、男女の区別なく接するよう、親自身意識していくこと。			1	
・意識をしても、やる気のない人たちでは無理、やる気及び協調性。	1			
・男の人に対する社会の仕事の責任が重すぎて、なかなか家族の為に休みをとれない状態だと思う。			1	
・会社中同じ立場にいる時。			1	
・役割分担は必要であるが、全ての事で共有してゆく必要あり。			1	
・そもそも市役所に勤務する女性職員の多くは、難しい仕事をしようとする意欲があるのでしょうか。一部の女性職員を除く	1			

と、男性職員に頼ってばかりいて、法律や条例なんて無縁の存在という女性ばかりです。「法律なんて読んでみてもわかりません。」 「残業はできません」なんていう女性職員は家で家事をしていればいいのです。そうってしまったのは、男性職員、特に管理職に責任があると思います。どんどん難しい仕事を女性職員に任せることが男女平等なのではないでしょうか。人事課はもっと強く指導するべきです。					
・女性には重要な仕事はまかせられないなどの考えをなくし、平等に仕事を与え、女性も自分は女性だからというあまえをなくすべき。ただし、男女の体力差はあるので、そういった配慮は必要である。					1
・個人 家庭 社会。責任を持つ意味での話し合う相手。				1	
・自分の事は自分で行う。相手に何を求めるかを具体的にする。				1	
・その他	1	5	1		
・わかりません。	5	2		1	2

## 職場の施策、環境等についておたずねします。

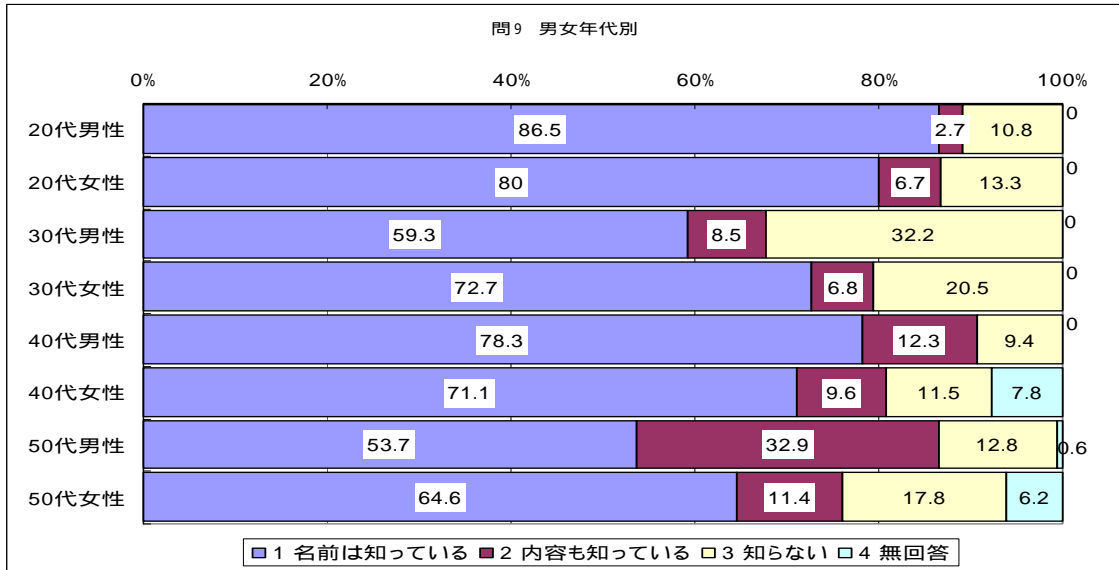
### 【問9】流山市の策定した男女共同参画プランについて知っていますか。

1 名前は知っている      2 内容も知っている      3 知らない



**\* 名前は知っている・内容も知っているは全体で8割を超える(82.9%)**  
全体では「名前は知っている」66.3%、「内容も知っている」16.9%で、合計すると83.2%となっている。

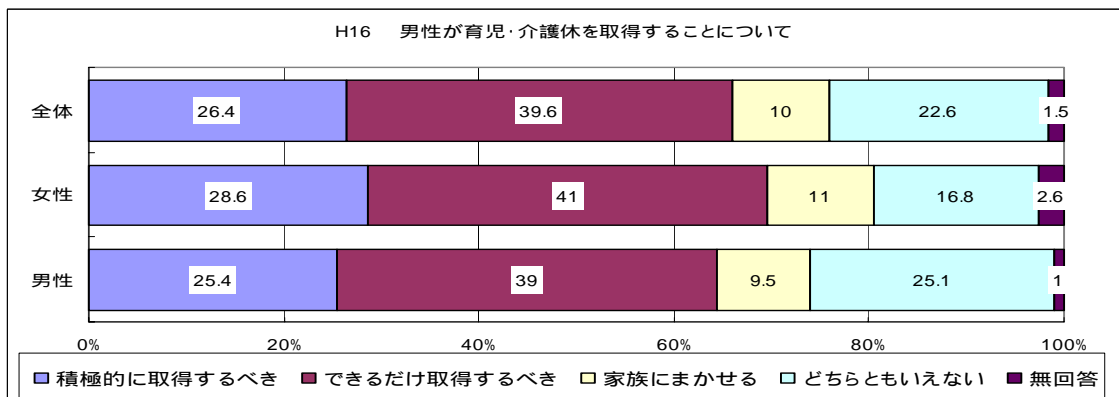
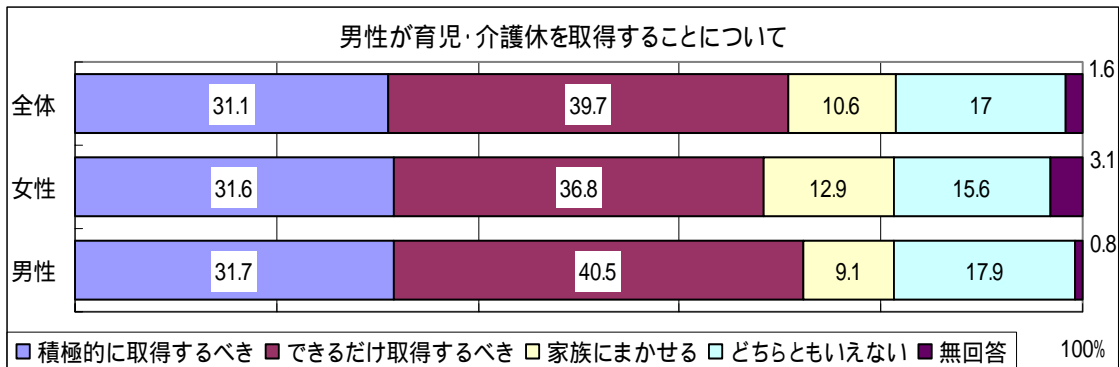
男女別では、「名前は知っている」「内容も知っている」を合わせると女性78.8%、男性84.9%となっており、全体・男女別とも前回調査とほぼ変わらない結果である。



男女年代別では「名前は知っている」「内容も知っている」を合わせた割合は40代男性90.6%、20代男性89.2%、50代男性86.6%の順になっている。また、50代男性は「内容も知っている」と答えた人が3割を超えており、男性の方が認知度が高いという結果になった。

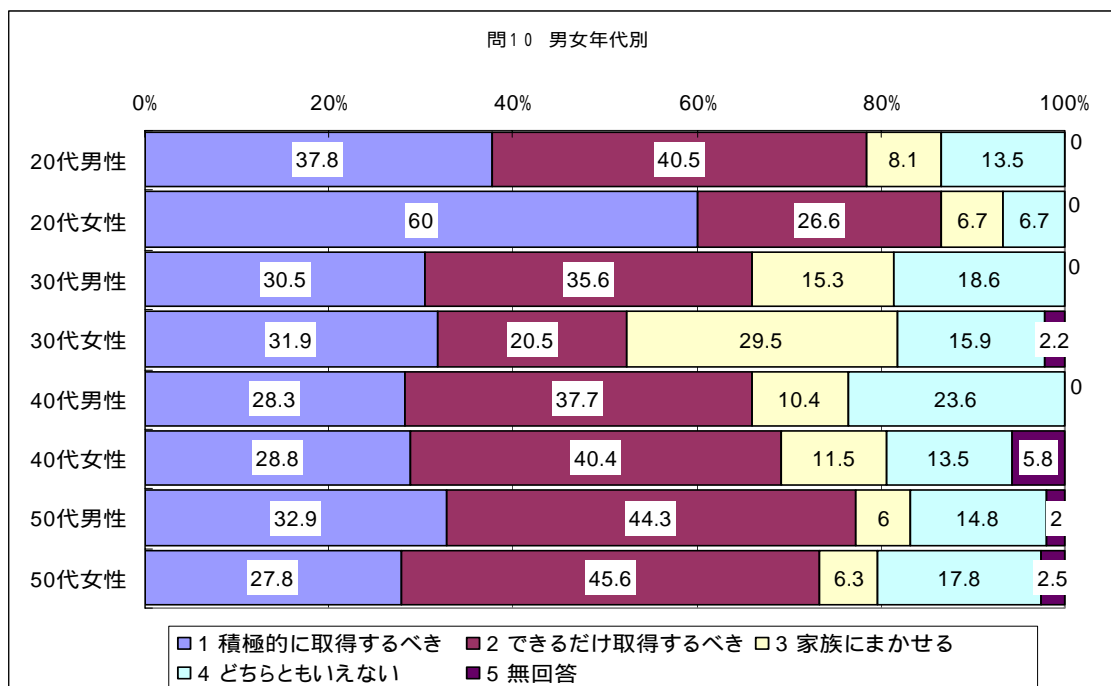
**【問10】男性が育児休業制度や介護休業制度を取得することについて、あなたはどのように思いますか。**

- 1 積極的に取得すべき
- 2 できるだけ取得すべき
- 3 家族にまかせる
- 4 どちらともいえない



\* 「取得すべき」は7割を超えた (前回66%)

前回よりも「取得すべき」と答えた人は増えており、制度の周知は進んでいる。特に男性は前回より7.8ポイント増加しており、制度取得に前向きな意見が多い。しかし、実際に男性で取得したケースは今まで無い。これは、意識としてはあっても周囲の理解などの環境が整っていないため取得しにくいという状況があるのではないか。



20代女性86.6%、20代男性78.3%と年代が低い方が「取得すべき」と答えた人の割合が高くなっている。

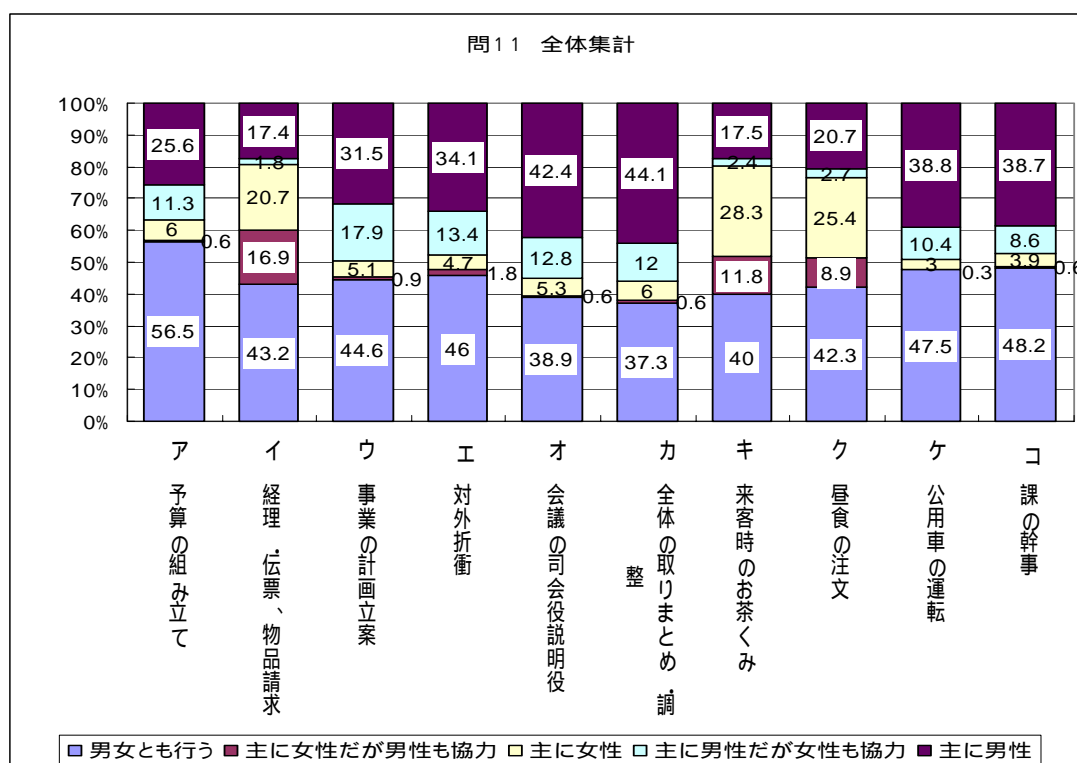
【問11】あなたの職場では、仕事の分担はどのようにしていますか。各項目ごとに該当するものをそれぞれ1つずつ選んでください。

( 男性又は女性だけの職場の方は回答不要です。 )

	1 男女とも行う	2 主に女性だが男性も協力	3 主に女性	4 主に男性だが女性も協力	5 主に男性
ア 予算の組み立て	1	2	3	4	5
イ 経理・伝票、物品購入	1	2	3	4	5
ウ 事業の計画立案	1	2	3	4	5
エ 対外折衝	1	2	3	4	5
オ 会議の司会役説明役	1	2	3	4	5
カ 全体の取りまとめ・調整	1	2	3	4	5

キ 来客時のお茶くみ	1	2	3	4	5
ク 昼食の注文	1	2	3	4	5
ケ 公用車の運転	1	2	3	4	5
コ 課の幹事	1	2	3	4	5

グラフの割合には、無回答者は含んでおりません

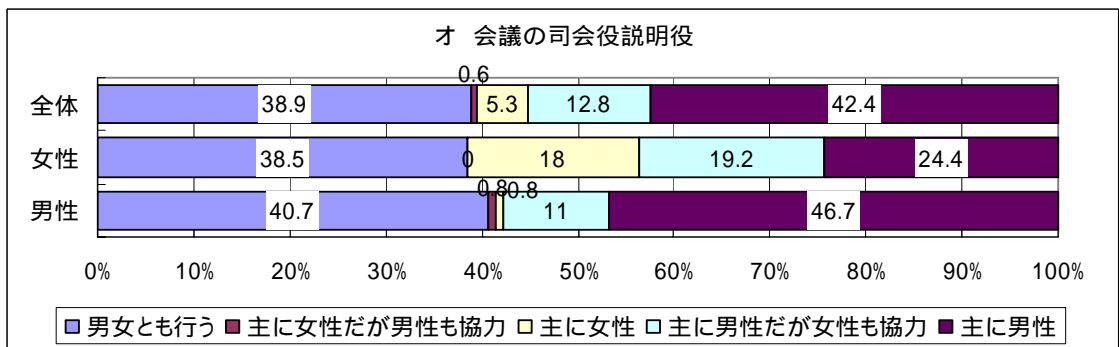
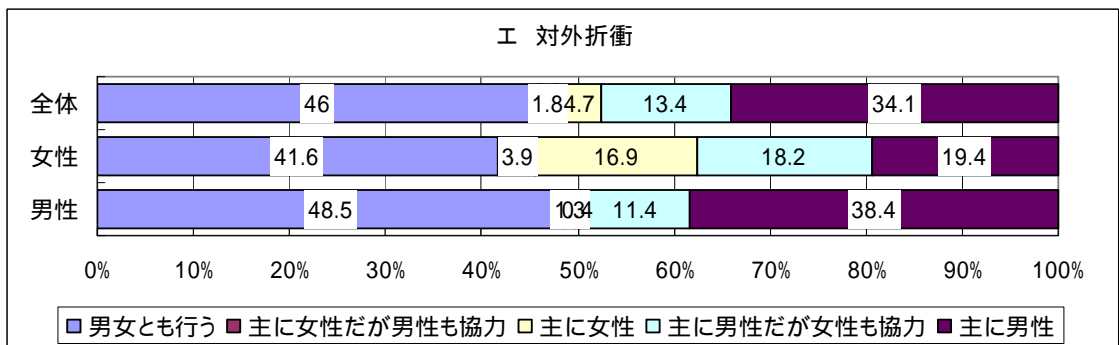
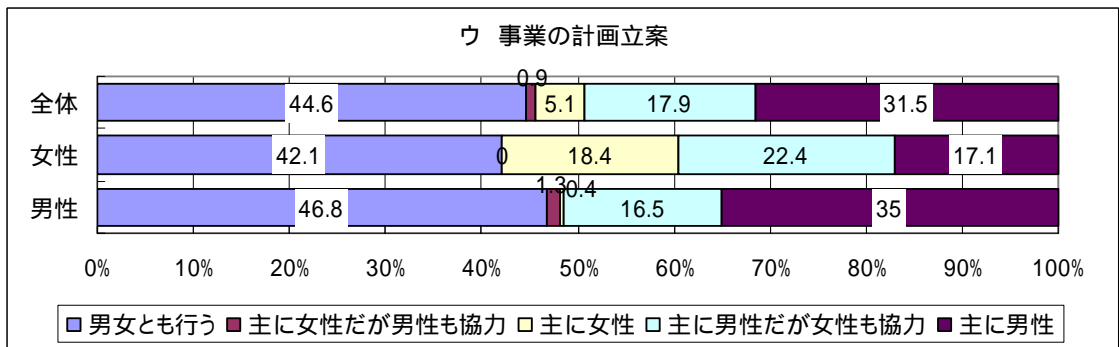
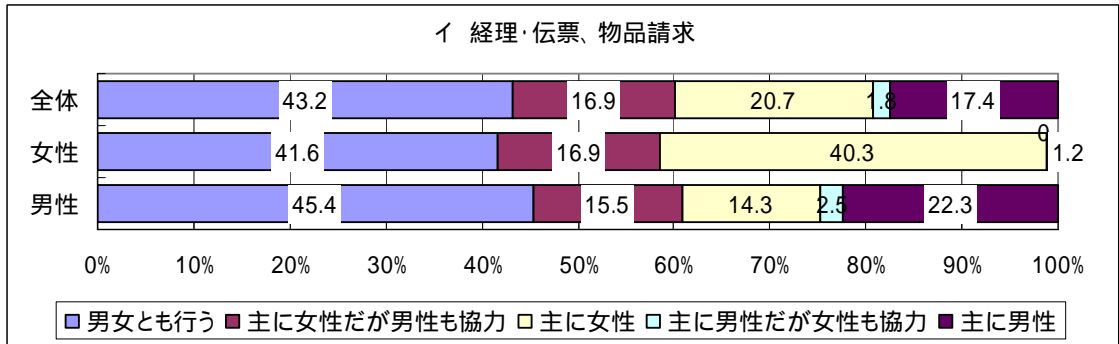
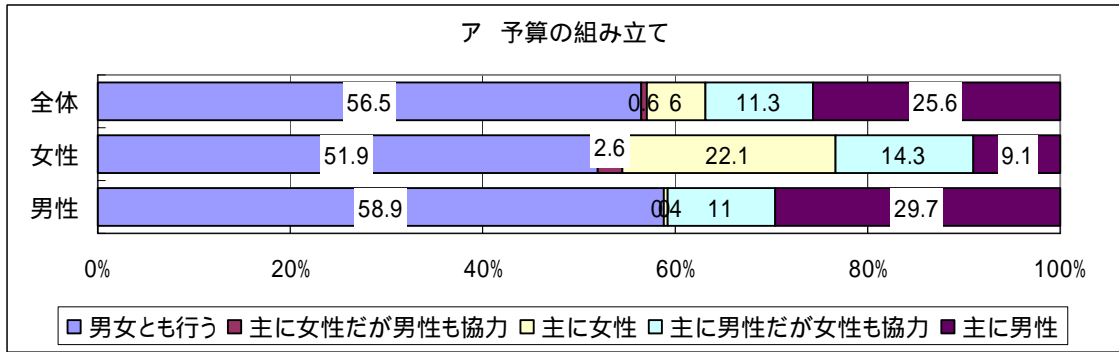


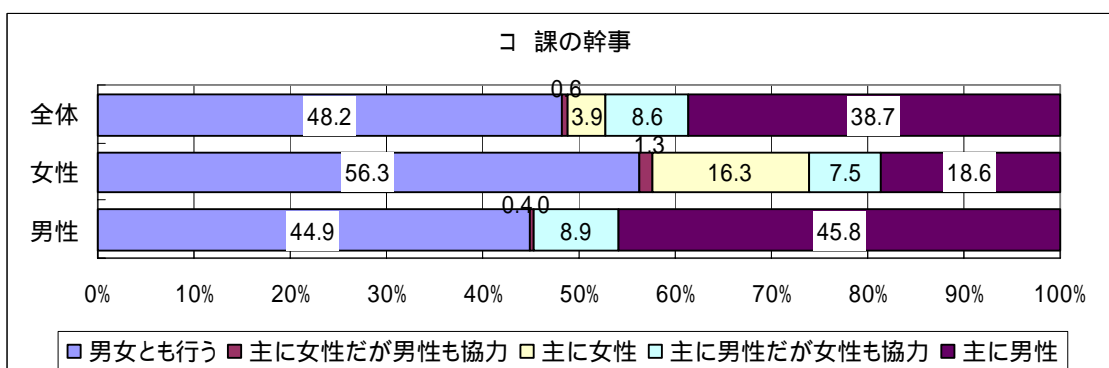
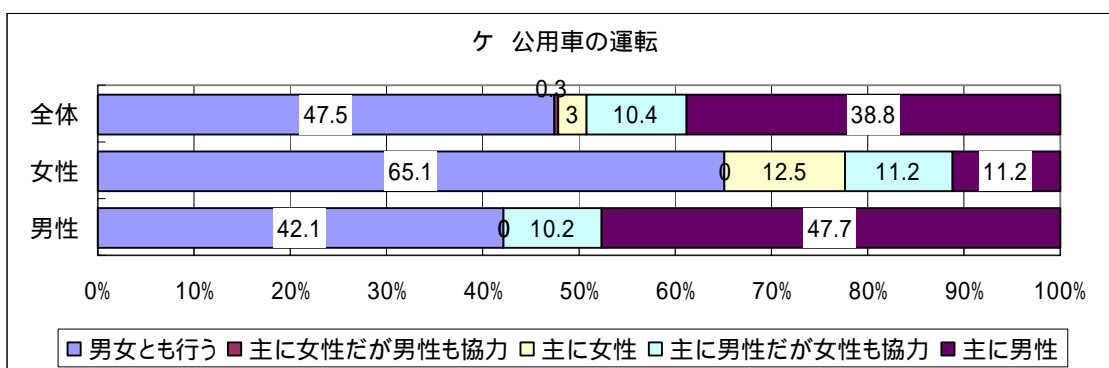
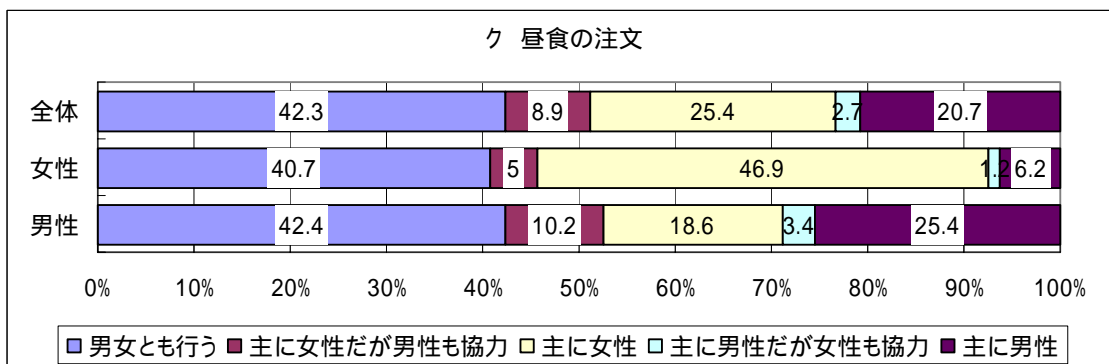
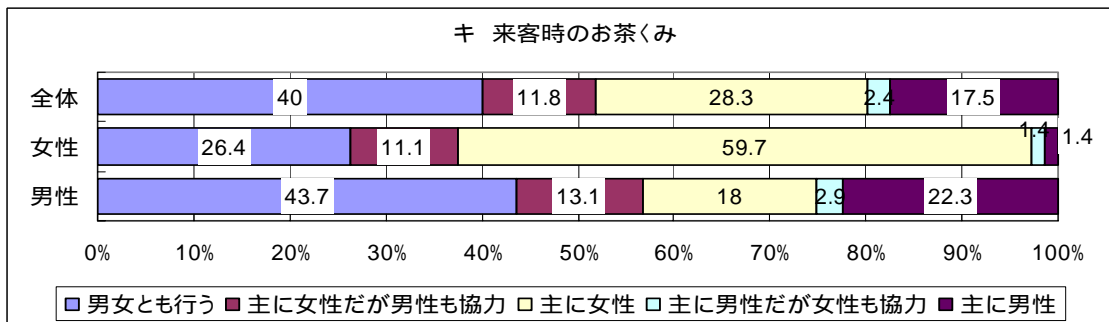
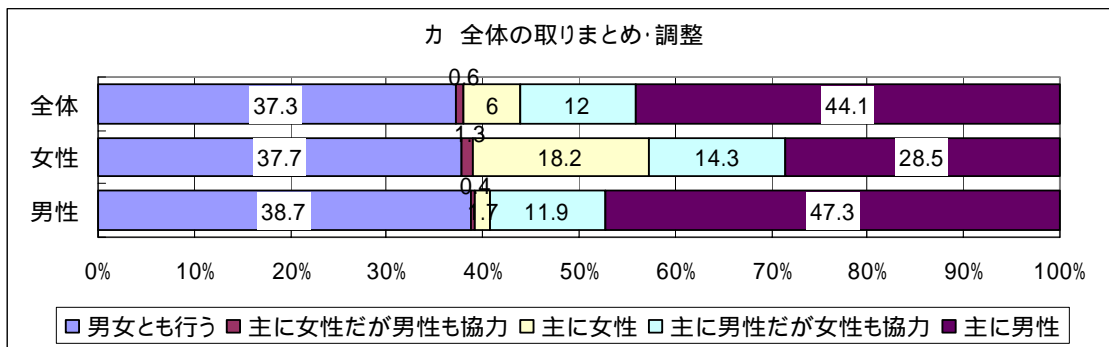
\* 「男女とも行う」は37～56% (25～57%)

「主に女性」が担当しているのは「来客時のお茶くみ」、「昼の注文」で、「主に男性」が担当するのは「全体の取りまとめ・調整」、「会議の司会役・説明役」、「事業の計画立案」。「男女とも行う」のは「予算の組み立て」、「課の幹事」となっている。

前回調査と同様、女性は庶務的な仕事、男性は企画立案、対外的な仕事の割合が高く、これは男女ともに職場の役割についての既成観念が根強く残っているためだと思われる。

また、男女別にみると、「お茶くみ」や「昼食の注文」などの項目では、男性は「男女とも行う」の割合が最も高かったのに対し、女性は「主に女性」と答えた人が最も多いなど、男女間での意識の差があることがわかる。

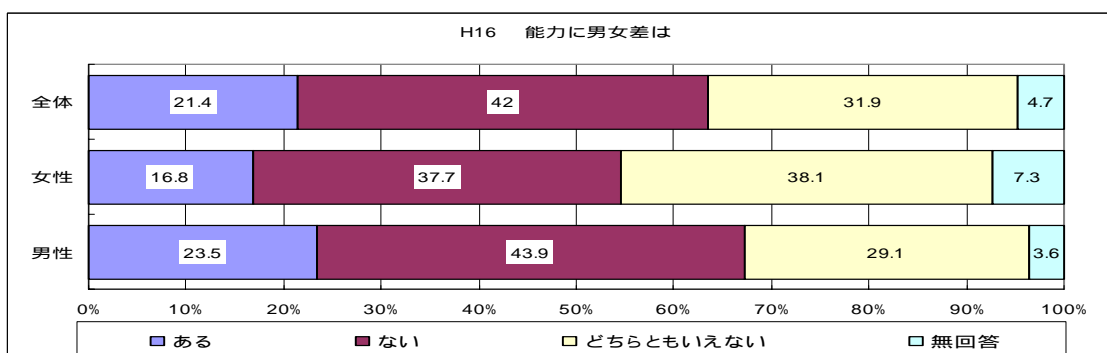
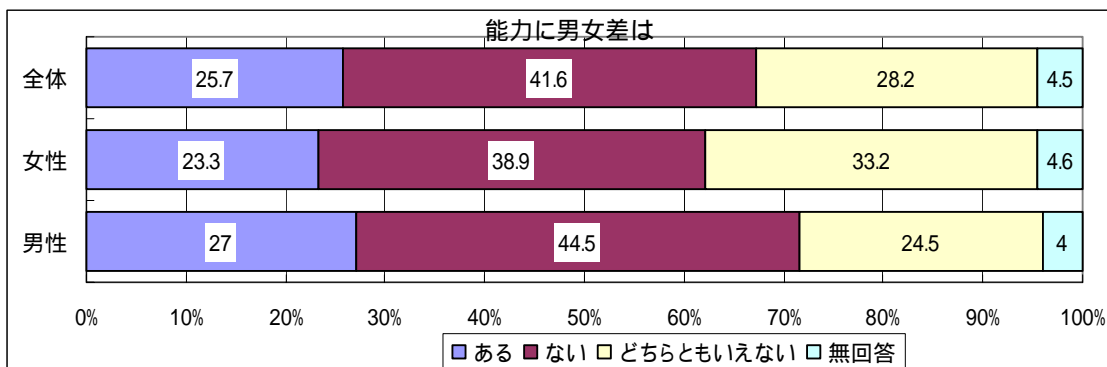




**【問12】仕事をこなす能力に男女差はありますか。**

1 ある                      2 ない                      3 どちらともいえない

1、2、3、と答えたそれぞれの理由は何ですか。(                      )



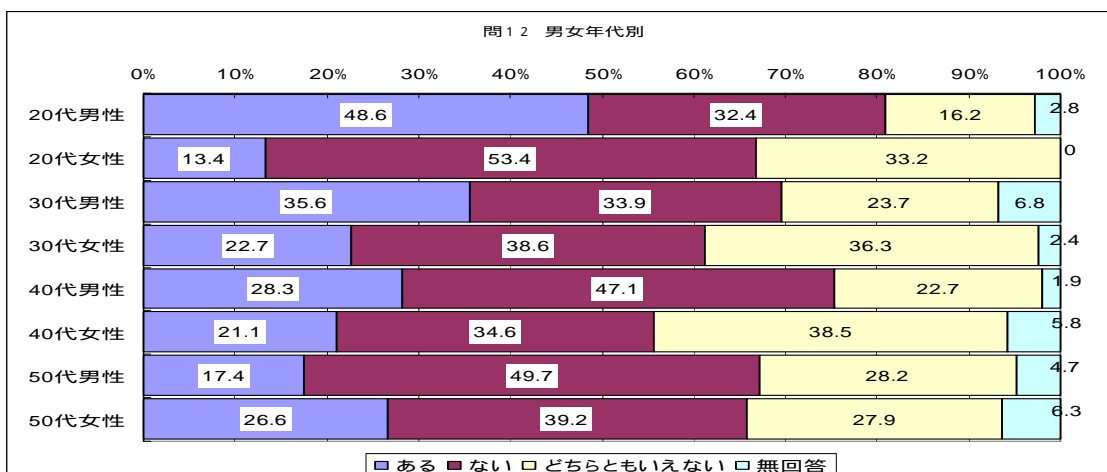
・それぞれの理由の意見はなかった。

**\* 「男女差はない」が4割を超える**

(前回 ある21.4%、ない42%、どちらともいえない31.9%)

全体では、男女差は「ない」の割合が41.6%で、「ある」の25.7%を上回った。また、男性の方が、能力差がないと答える割合が、女性より5.6ポイント上回っている。

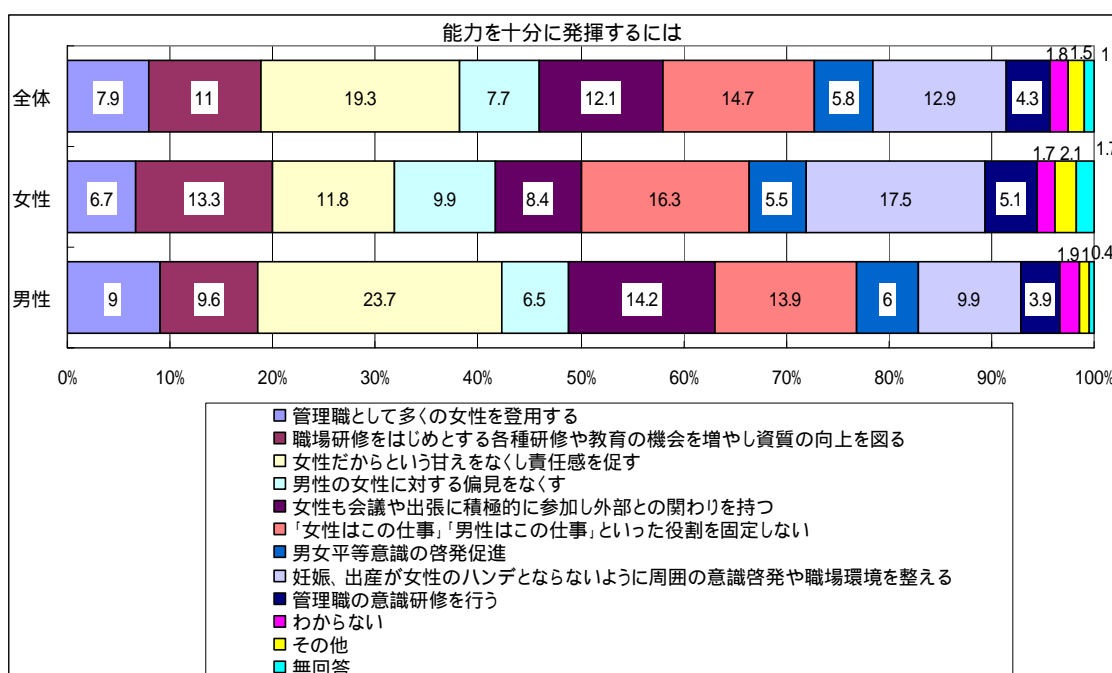
「ある」と答えた人の意見では「体力的な問題」「男と女で向き不向きがある」などがあつた。「どちらともいえない」人は「男女ではなく個人の差」と考える意見が多い。



男女年代別では、「ある」と答えた人の割合は 20 代男性 48.6%、30 代男性 35.6%、40 代男性 28.3%の順で高くなっており、男性の方が「能力に差がある」と考える割合が高いことがわかる。

**【問 1 3】女性が仕事を通じてその能力を十分発揮するためには、職場において今後どのようにすることが必要だと思いますか。次の中から 3 つ選んでください。**

- 1 管理職として多くの女性を登用する
- 2 職場研修をはじめとする各種研修や教育の機会を増やし資質の向上を図る
- 3 女性だからという甘えをなくし責任感を促す
- 4 男性の女性に対する偏見をなくす
- 5 女性も会議や出張に積極的に参加し外部との関わりを持つ
- 6 「女性はこの仕事」「男性はこの仕事」といった役割を固定しない
- 7 男女平等意識の啓発促進
- 8 妊娠、出産が女性のハンデとならないように周囲の意識啓発や職場環境を整える
- 9 管理職の意識研修を行う
- 10 わからない
- 11 その他（ ）



## 11 その他の意見

- ・ 十分発揮できるよう、その人の能力を向上させる。(男性)
- ・ 仕事のできる女性に限って(男性もそうだが)、管理職になりたがらない。そんな現状は問題。仕事ができない人がラクして給料を取っているのも問題。
- ・ 男性からむやみにご馳走にならない。求めない。(男性)
- ・ 男女というよりは個人の力量。(女性)
- ・ 男、女、関係なくその人の持つ能力で判断されるような人事の仕組みづくり。(女性)

### \* 「妊娠・出産がハンデとならないよう職場環境を整える」・女性 「責任感を促す」・男性

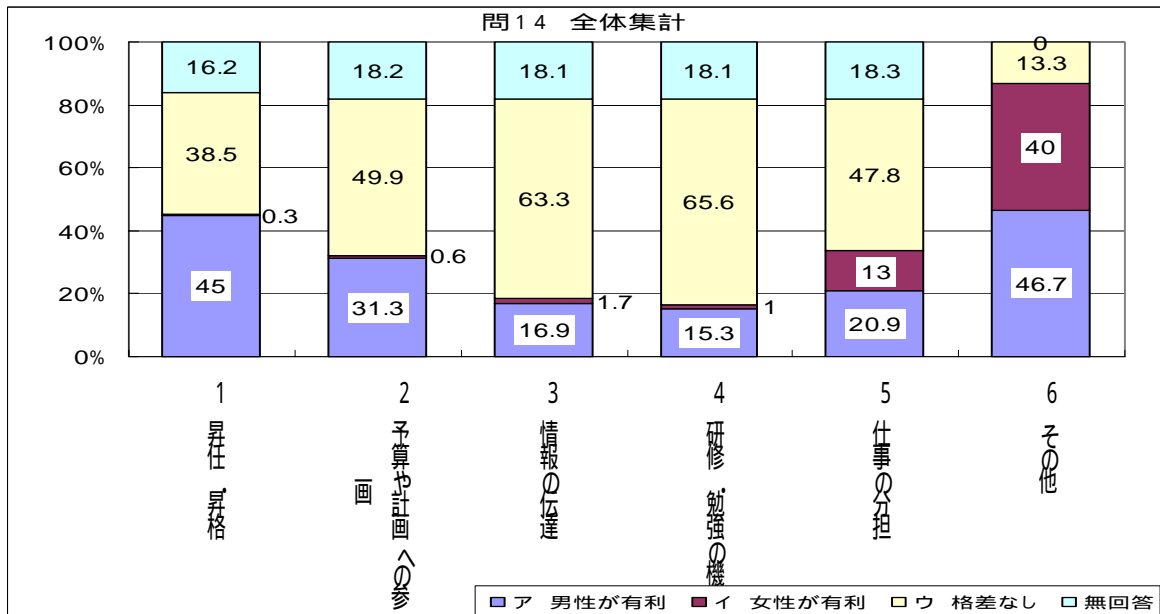
男女共通して多いのは「役割を固定しない」で、男性 13.9%、女性 16.3%だった。前回調査と比べると、女性はほとんど変化がなかったが、男性の方は前回「偏見をなくす」が多かったのに対し、今回は「責任感を促す」が 17.2 ポイント増と大幅に増えている。男性が「責任感を促す」が最も多いのに対し、女性は「妊娠・出産がハンデとならないよう職場環境を整える」が最も多いという点は、男女間でまだ意識の違いがあるということを示している。

#### 研究会考察

その理由としては、育児などの休暇制度が整ってきた半面、人員不足による職場の忙しさも増したため、女性の休暇制度取得を「責任感がない」と男性は捉え、それを女性は「理解がない」と感じているということが考えられるのではないかと。男女ともに、お互いの理解が不十分な部分があることがうかがえる。また、「外部との関わりを持つ」という項目に対し、男性は 14.2%、女性は 8.4% となっており、ここでも男女の意識の差があることがわかる。

**【問 1 4】流山市役所では、男女に格差があると思いますか。あると思う項目について(ア)又は(イ)を選んでください。また、格差はないと思う場合は(ウ)を選んでください。**

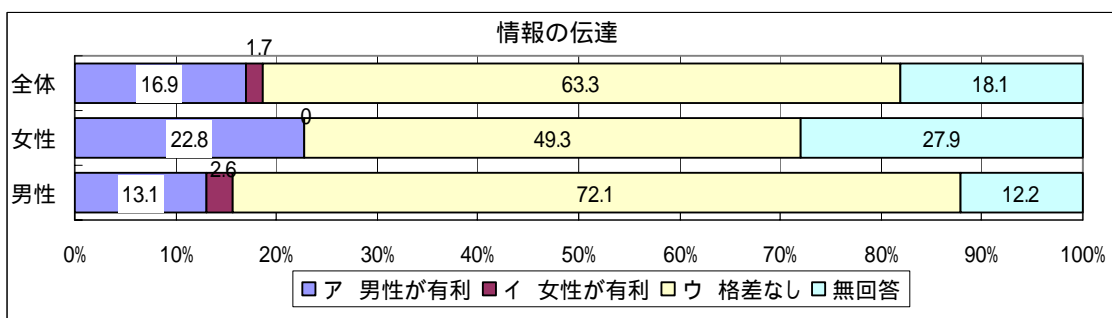
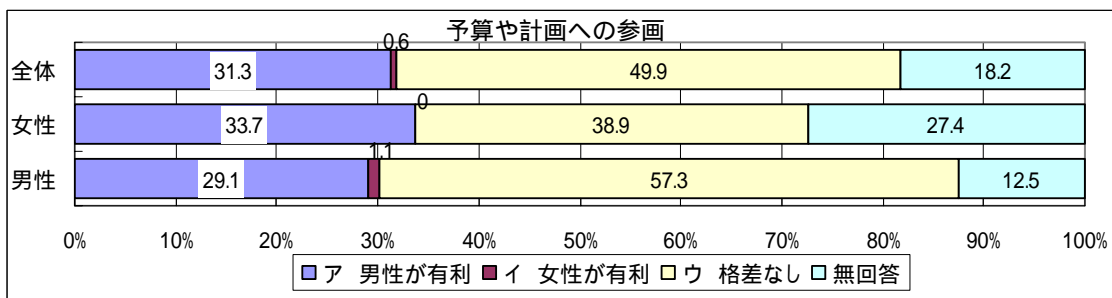
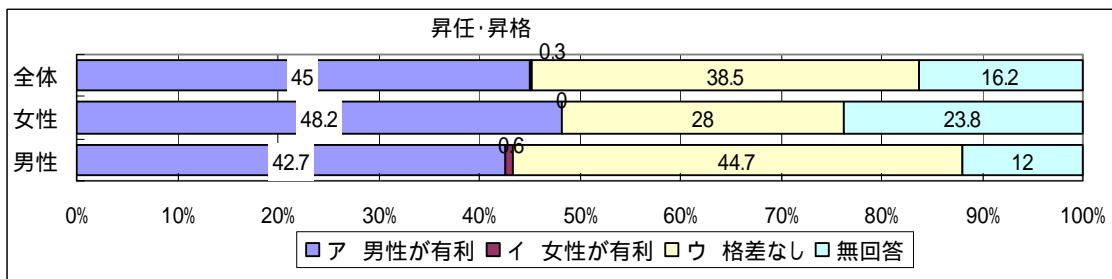
- |             |          |         |         |
|-------------|----------|---------|---------|
| 1 昇任・昇格     | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |
| 2 予算や計画への参画 | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |
| 3 情報の伝達     | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |
| 4 研修・勉強の機会  | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |
| 5 仕事の分担     | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |
| 6 その他       | (ア 男性が有利 | イ 女性が有利 | ウ 格差なし) |



**\* 格差なし・・研修・勉強の機会 65.6%、情報の伝達 63.3%  
男性が有利・・昇任・昇格 45%**

「格差なし」と答えた割合が高かったのは「研修・勉強の機会」65.6%、「情報の伝達」63.3%となっている。しかし、「昇任・昇格」の項目では「男性が有利」と答えた人が45%となるなど、人事面での男女間の格差解消はまだ不十分と考える人が多いようだ。

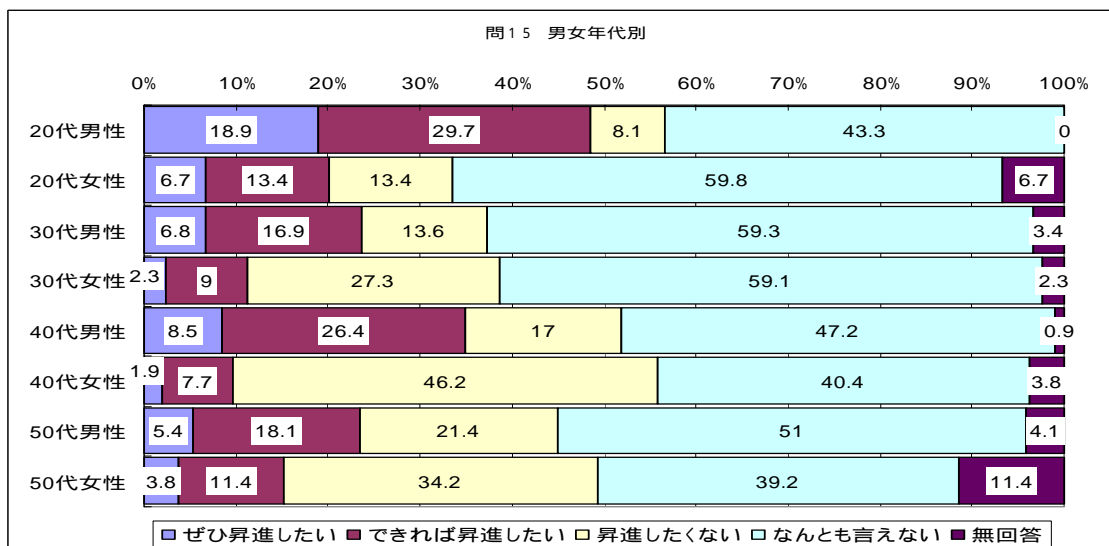
また、すべての項目に共通して、男性で「格差なし」と考える人の割合が多いのに対し、女性では「男性が有利」と思う人の割合が高くなっている。





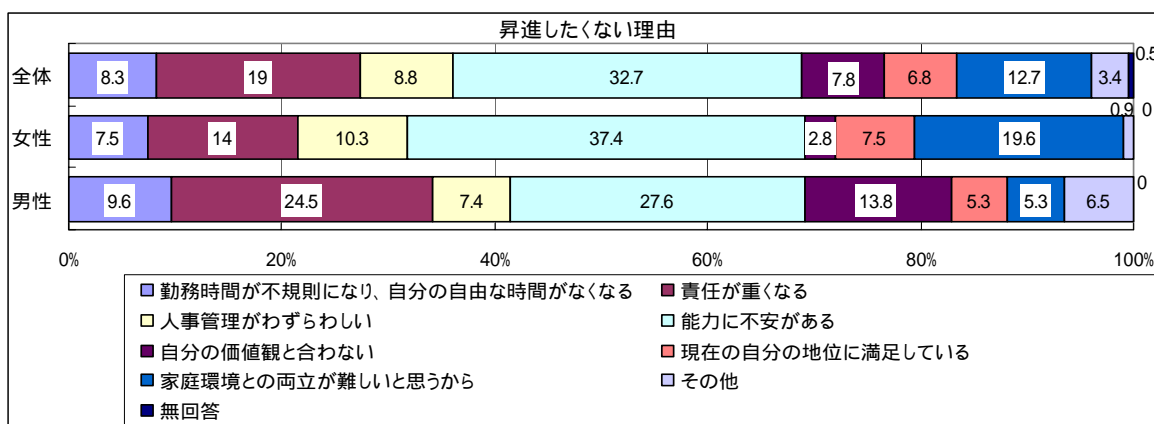
わかった。

さらに、なんとも言えないという職員は、女性より男性の方が多いと言うことがわかり、昇進については、男女の差別無く個人の思いによると言える。



【問16】【問15】で3に つけた方にお伺いします。その理由は何ですか。次の中から1つ選んでください。

- 1 勤務時間が不規則になり、自分の自由な時間がなくなる
- 2 責任が重くなる
- 3 人事管理がわずらわしい
- 4 能力に不安がある
- 5 自分の価値観と合わない
- 6 現在の自分の地位に満足している
- 7 家庭環境との両立が難しいと思うから
- 8 その他 ( )



・男性

- 1 能力に不安がある。27.6% (20.5%)
- 2 責任が重くなる。24.5% (16.4%)
- 3 自分の価値観と合わない。13.8% (22.6%)

・女性

- 1 能力に不安がある。37.4% (36.9%)
- 2 家庭環境との両立が難しいと思うから。19.6% (15.4%)
- 3 責任が重くなる。14% (10.8%)

8 その他の意見

- ・責任だけ重くなってたいして給料も変わらず。(男性)
- ・魅力が感じられない。(男性・女性)
- ・重くなるだけでメリット無し。(女性)

研究会考察

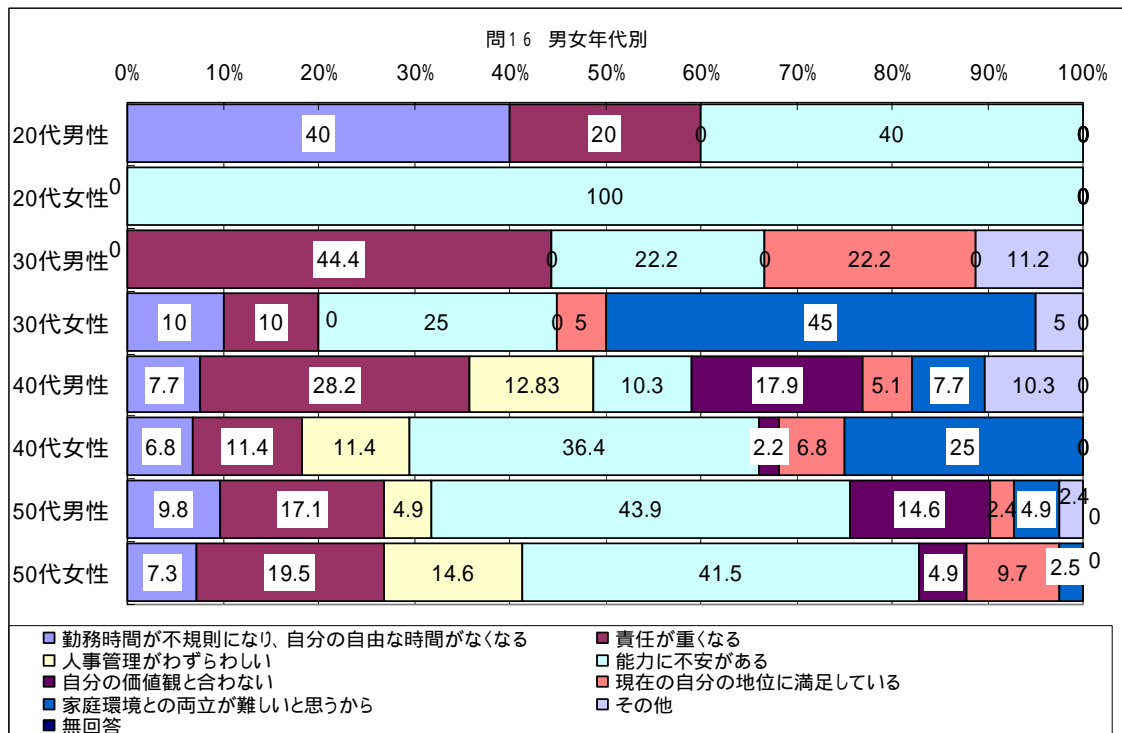
昇進に関しては、男女に関係なく「個人の資質と能力によるもの」が大きいと言える。

女性の2番に「家庭環境との両立の難しさ」があげられているが、家庭環境との両立ということは、家事全般における女性の責任範囲が大きいことが昇進への意欲を持たない理由と考えられる。

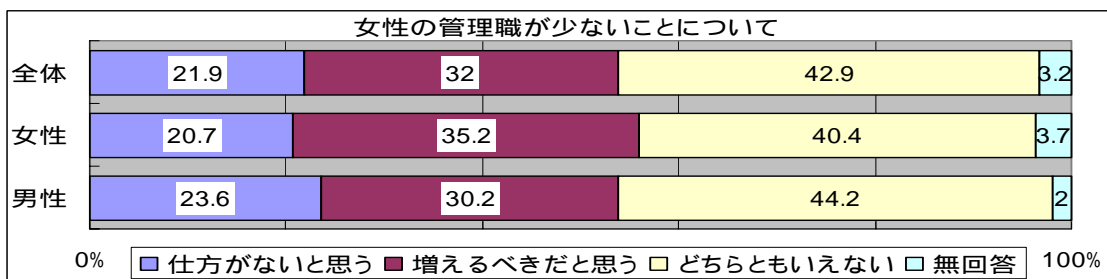
昇進に関しては、いずれにしても、個人の意欲によるものが大きいと言える。

自由記述では、昇進後人間関係が悪くなった経験がある。見本となる魅力的な上司がいない。責任が重くなるだけで他のメリットが感じられないなどがあげられた。

また、女性管理職が少なすぎるので、数を公表して競ってみてはどうかと言う意見もあった。

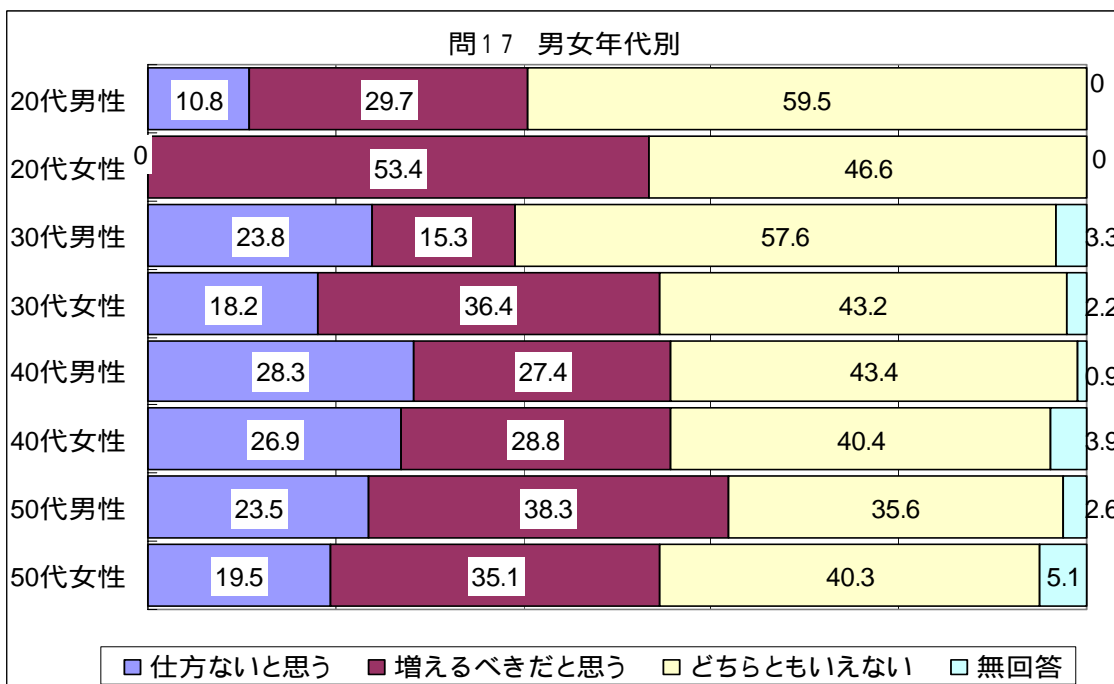


**【問 1 7】女性の管理職が少ないことについてどう思いますか。**



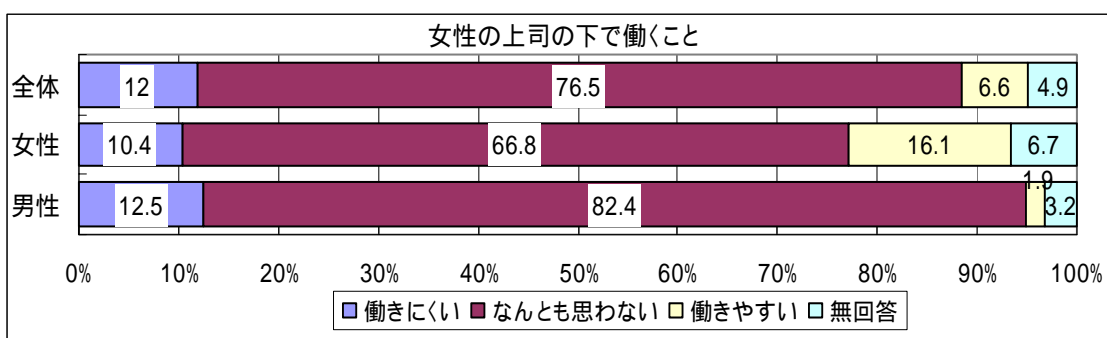
- ・ 増えるべきだと思う。32% [男性30.2% , 女性35.2% ] (38.7%)
- ・ どちらともいえない。42.9% [男性44.2% , 女性40.4% ] (38.6%)
- ・ 仕方がないと思う。21.9% [男性23.6% , 女性20.7% ] (20.4%)

増えるべきだと思う32%の内訳が若干女性職員のほうが多いことから、強くではないが、女性は女性管理職を望んでいる割合が男性より多いと言える。



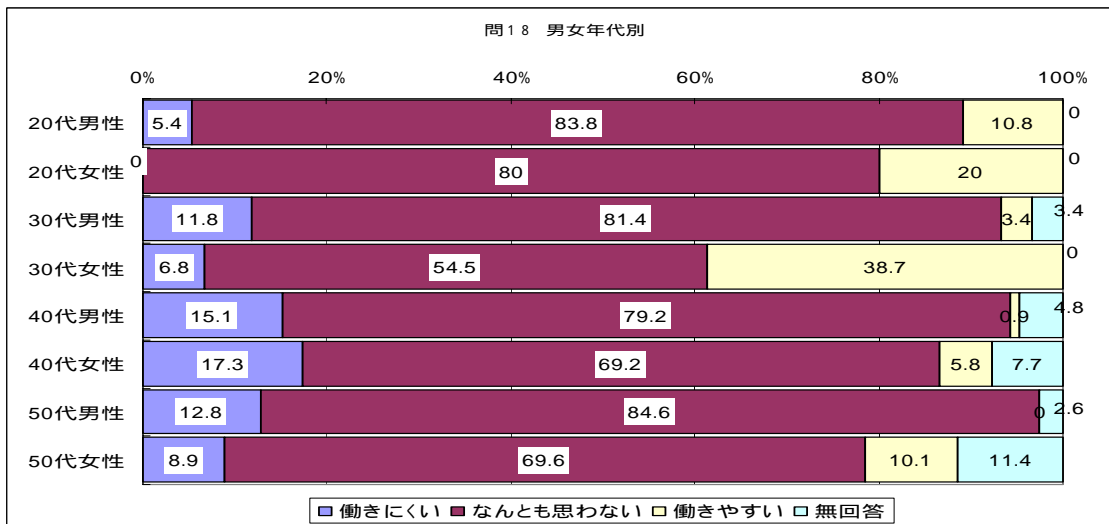
**【問 1 8】女性の上司の下で働くことについて、あなたはどのように思いますか。**

- 1 働きにくい 2 なんとも思わない 3 働きやすい



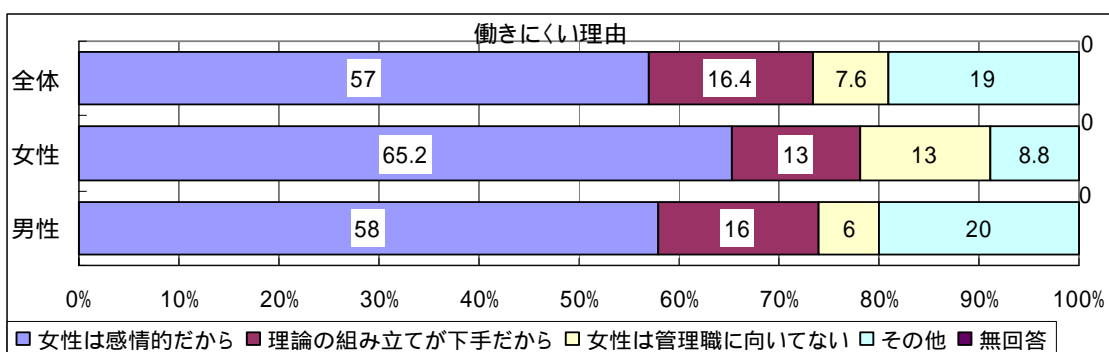
- ・ なんともしらない。76.5% [男性82.4%, 女性66.8%] (78.6%, 84%, 66.3%)
- ・ 働きにくい。12% [男性12.5%, 女性10.4%] (11.8%, 12.1%, 11%)
- ・ 働きやすい。6.6% [男性1.9%, 女性16.1%] (5.3%, 1.9%, 12.8%)

女性の上司のもとで働きにくいと答えた12%の男女の内訳は、男性が若干多い。働きやすいと答えた女性が16.1%に対し、男性は1.9%である結果から、女性上司は女性にとっては働きやすいが、男性にとっては働きにくいようであると言える。しかし、なんともしらない男性も82.4%である。



**【問19】【問18】で1に つけた方にお伺いします。なぜ働きにくいと思いますか。**

- 1 女性は感情的だから
- 2 理論の組み立てが下手だから
- 3 女性は管理職に向いてない
- 4 その他 ( )



4 その他の意見

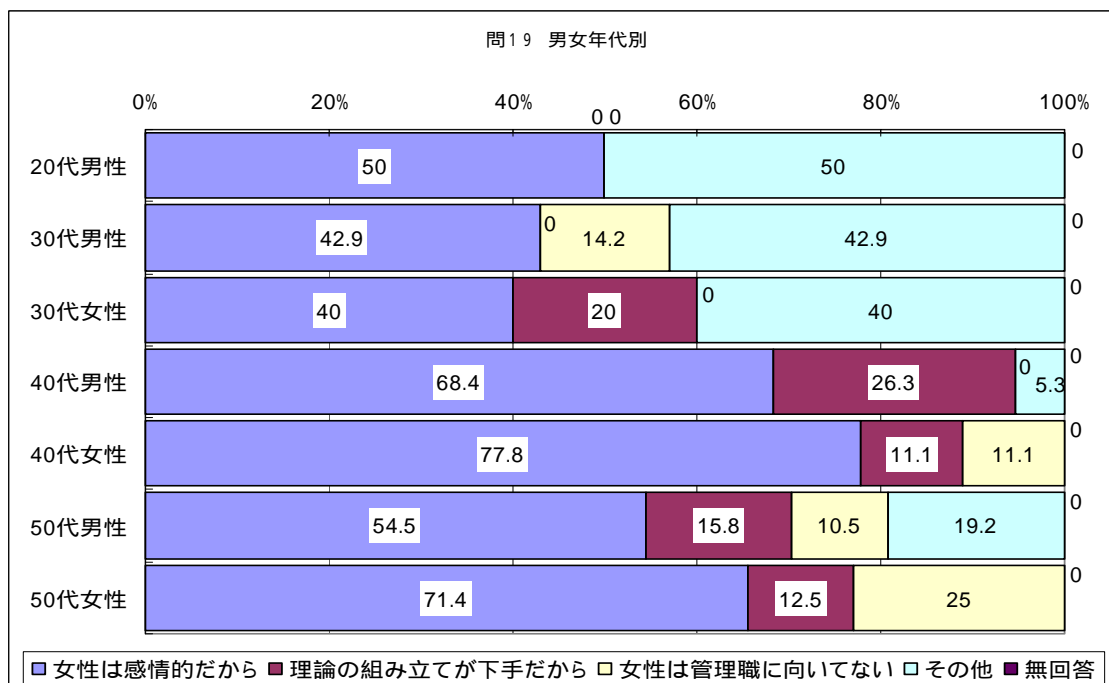
- ・ 同性の上司の方が相談等気軽に出来る・なんとなく不安に思える・性差別による気遣いを偏見でとらえる環境があります・積極的でないから。(男性)
- ・ 女同士だと対立してしまうから。(女性)

## グラフから

- ・女性に感情的だから。57.7% [ 男性58% , 女性65.2% ] (57.7%,56%,61.1%)
- ・理論の組み立てが下手だから。16.4% [ 男性16% , 女性13% ] (14.4%,13.3%,16.7%)
- ・女性に管理職に向いていない。7.6% [ 男性6% , 女性13% ] (9.9%,9.3%,11.1%)

最も多い「女性に感情的だから」の内訳が、男性より女性の方が多くことから、同性同士厳しく分析していると言える。関連して、「女性に管理職に向いていない」の内訳も男性より女性の方が多くことから、女性自身が管理職に対し、向いていないと感じている傾向があると言える。

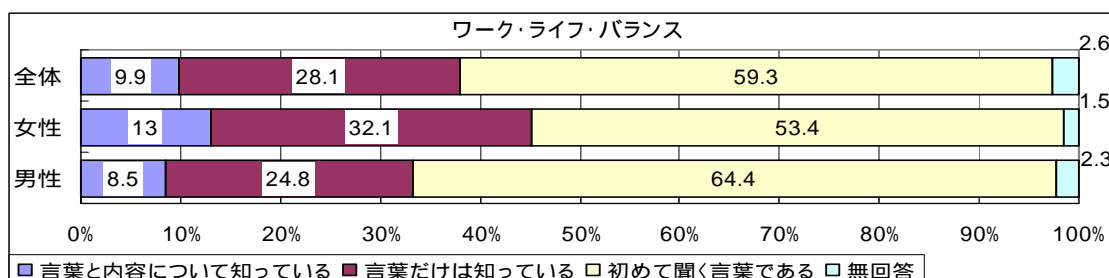
自由記述からは、女性は将来管理職につくものとしてのスキルを身に付けてこなかった。有能な女性はいるが、管理職としての力量があるとは限らない。などがあげられる。



**【問20】ワーク・ライフ・バランス(～仕事と家庭・生活の調和～)を知っていますか。**  
 {誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、さまざまな活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです}

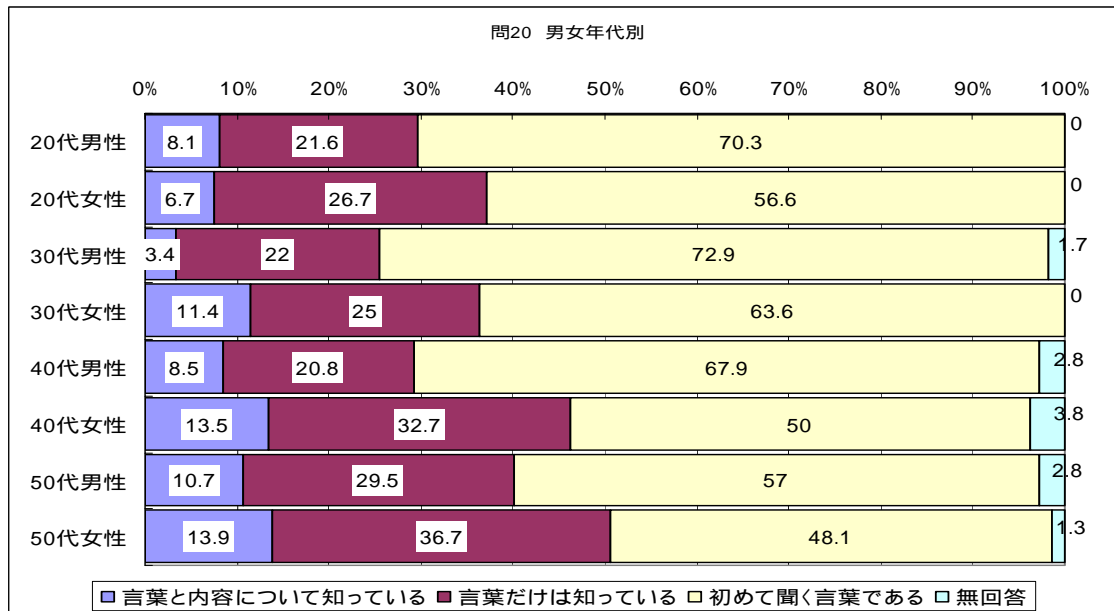
新設

- 1 言葉と内容について知っている
- 2 言葉だけは知っている
- 3 初めて聞く言葉である



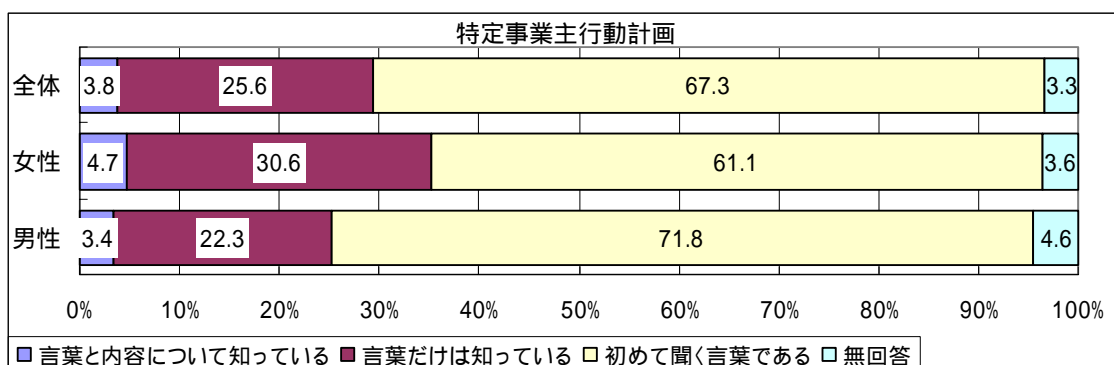
- ・ 初めて聞く言葉である。59.3% [男性64.4%、女性53.4%]
- ・ 言葉だけは知っている。28.1% [男性24.8%、女性32.1%]

内容について知らないと答えた割合は全体の87.4%であることから、周知かつ、実現へ向けての方策を考える必要がある。



**【問21】流山市特定事業主行動計画（～仕事と子育ての両立をめざして～）があるのを知っていますか。** 新設

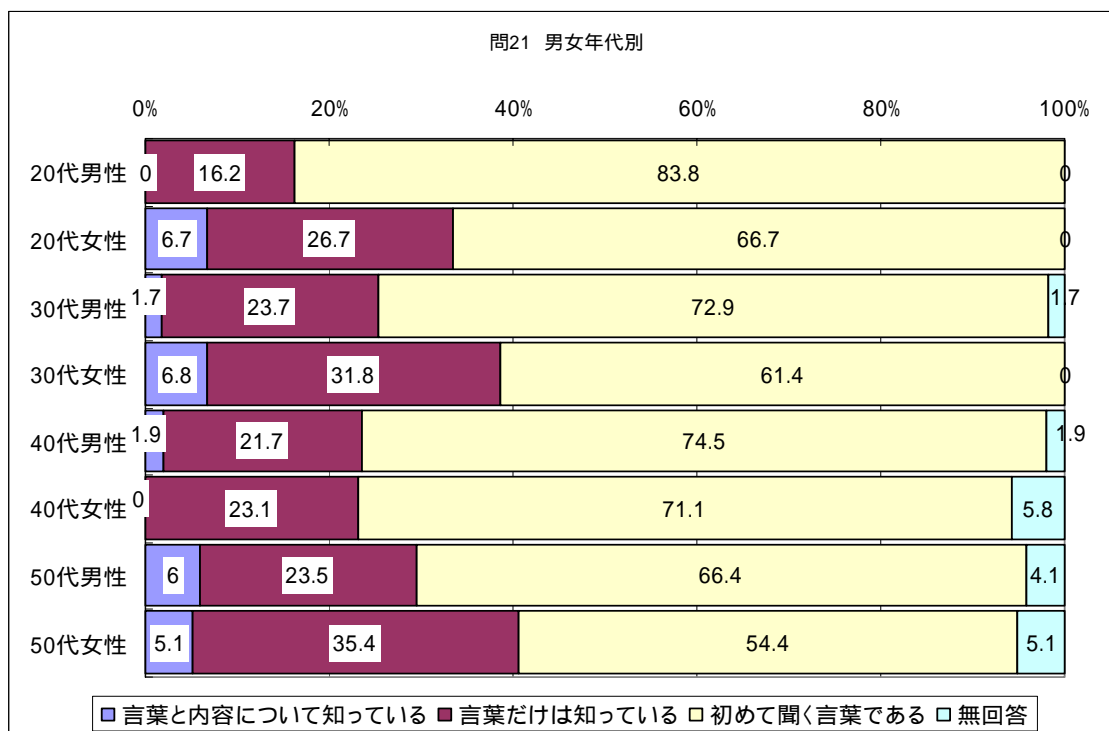
- 1 言葉と内容について知っている
- 2 言葉だけは知っている
- 3 初めて聞く言葉である



- ・ 初めて聞く言葉である。67.3% [男性71.8%、女性61.1%]
- ・ 言葉だけは知っている。25.6% [男性22.3%、女性30.6%]
- ・ 言葉と内容について知っている。3.8% [男性3.4%、女性4.7%]

全体では、「初めて聞く言葉である」と「言葉だけは知っている」が合計で92.9%となり、回答者の大半が詳しく知らないという結果となった。

特定事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法（H15年から10年の時限立法で）第19条に基づき策定されたもので、具体的には子育てする職員を職場全体でサポートする意識改革や育児休業や部分休業の規定を定めているものであり、職員の中では個別の内容は認知していても、それが特定事業主行動計画であるとは知らなかったという人が、多かったのではないかと思われる。

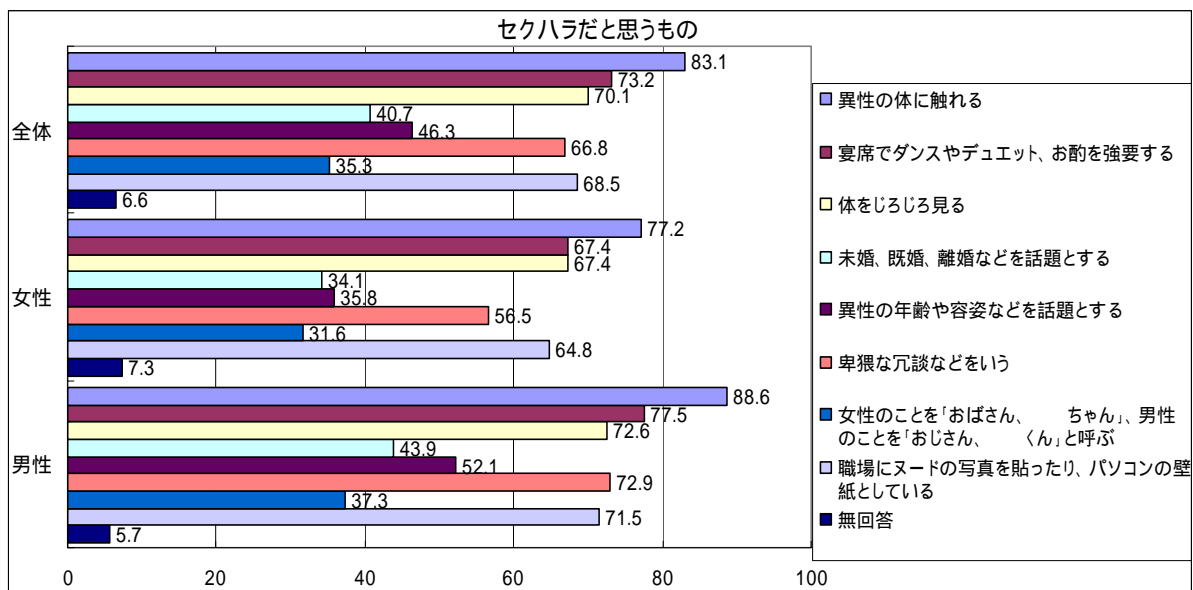


## セクシュアル・ハラスメント等の暴力についておたずねします。

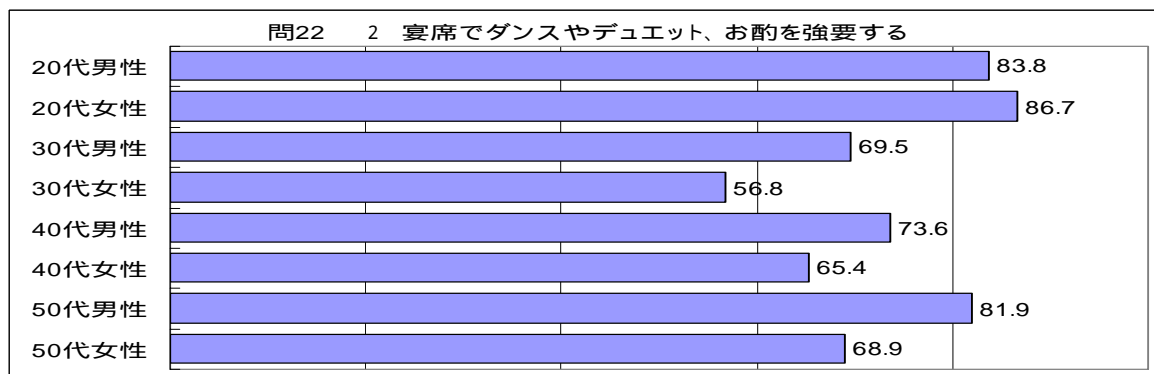
**【問22】セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)だと思ふものに をつけてください。**

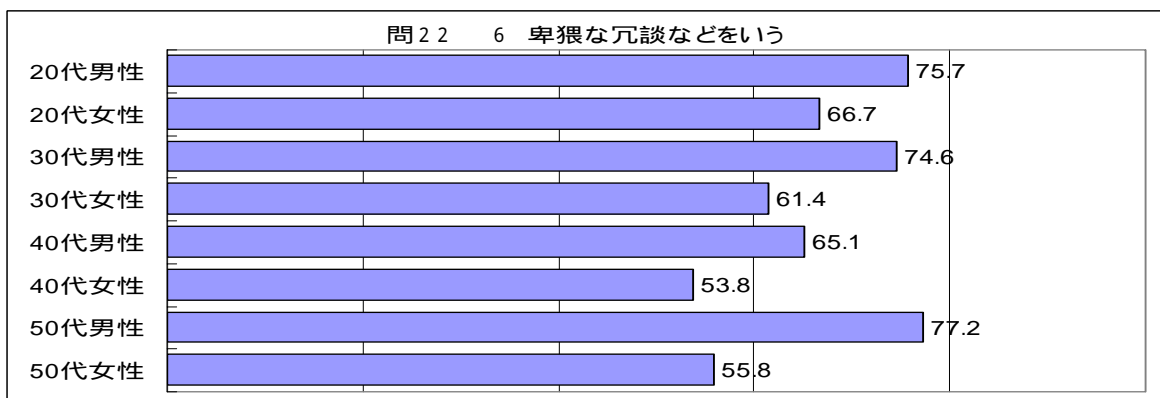
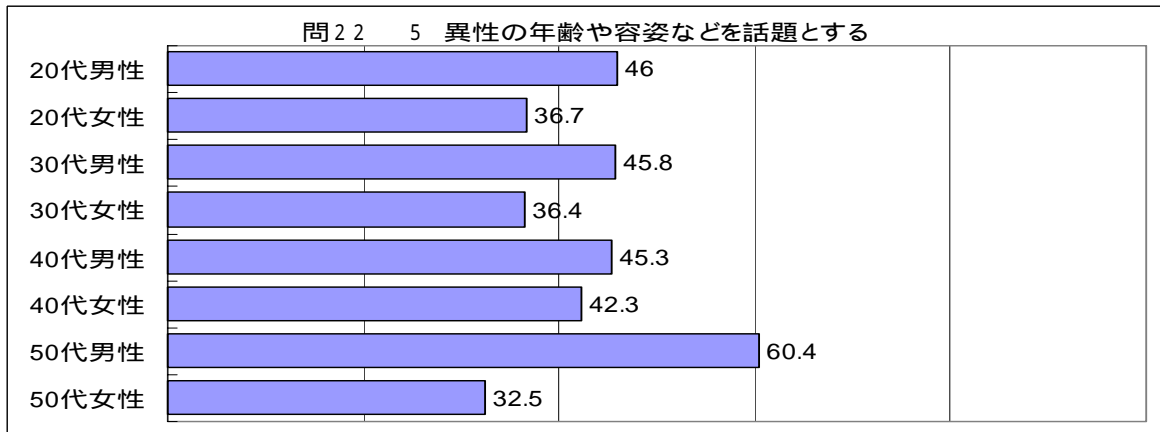
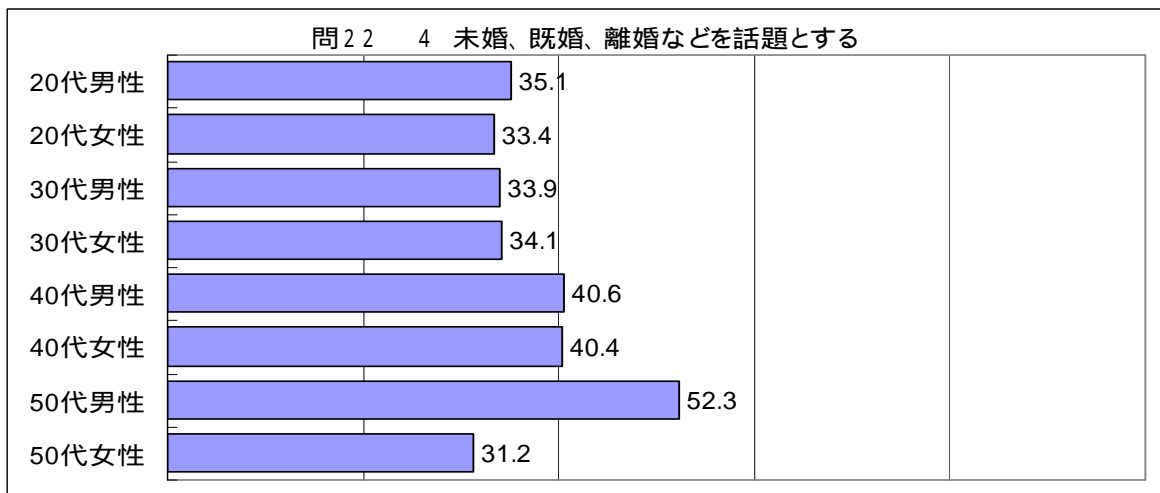
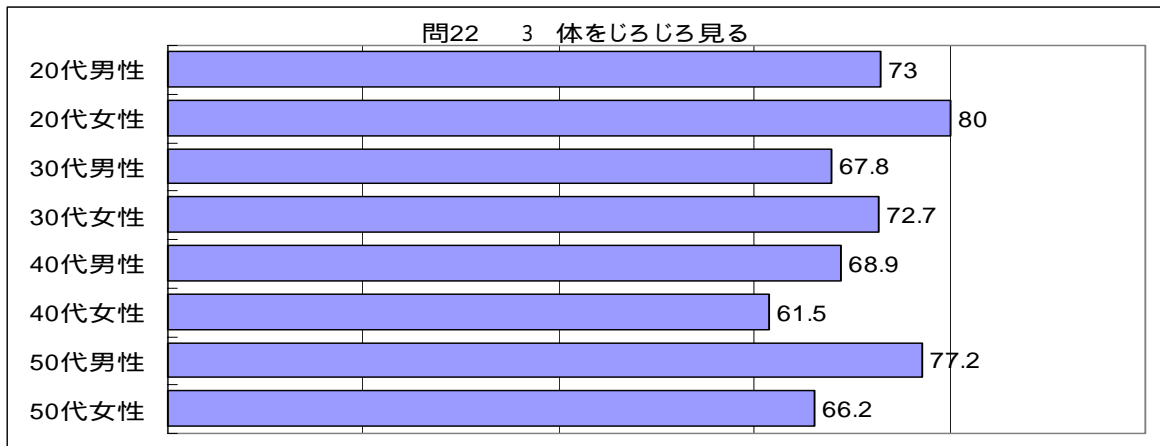
(複数回答可) (セクシュアル・ハラスメント=雇用の場等における性的いやがらせ)

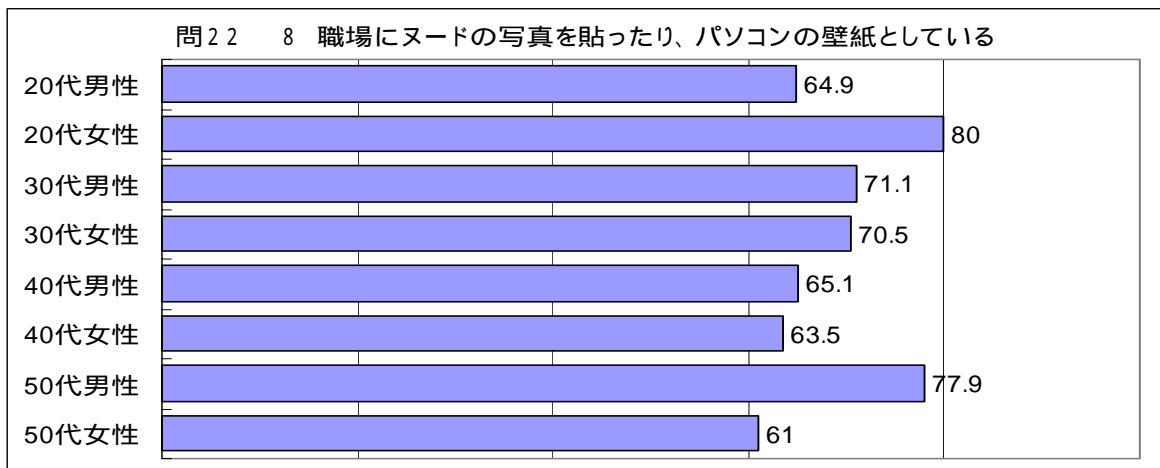
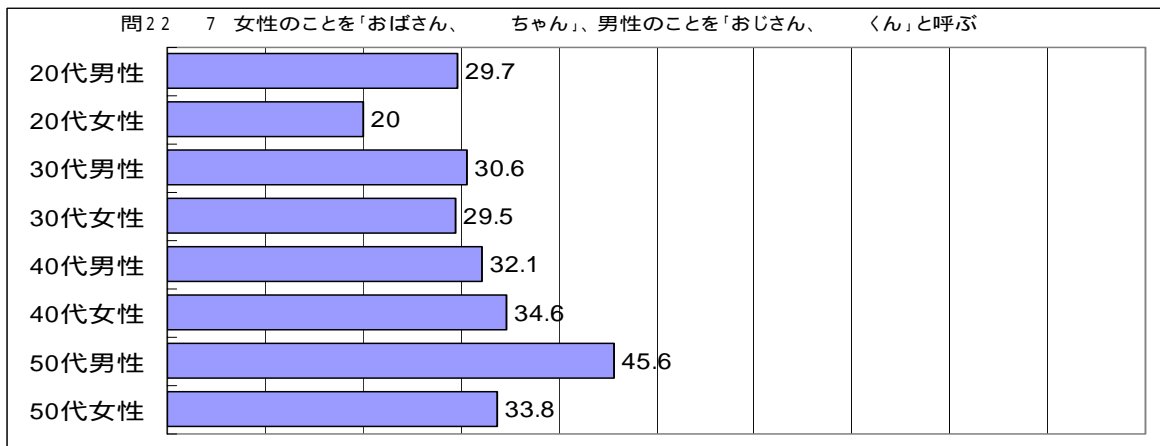
- 1 異性の体に触れる
- 2 宴席でダンスやデュエット、お酌を強要する
- 3 体をじろじろ見る
- 4 未婚、既婚、離婚などを話題とする
- 5 異性の年齢や容姿などを話題とする
- 6 卑猥な冗談などをいう
- 7 女性のことを「おばさん、ちゃん」、男性のことを「おじさん、くん」と呼ぶ
- 8 職場に水着やヌードの写真を貼ったり、パソコンの壁紙としている



質問項目のすべてがセクハラである。全体集計では「異性の体に触れる」、「宴席でダンスやデュエット、お酌を強要する」、「体をじろじろ見る」、「職場にヌードの写真を貼ったり、パソコンの壁紙としている」、「卑猥な冗談をいう」といったことがセクハラと思う人は多い反面、「女性的ことをおばさん、ちゃん、男性的ことをおじさん、くんと呼ぶ」、「未婚、既婚、離婚などを話題とする」、「異性の年齢や容姿などを話題とする」といったものに関してはセクハラとしての意識は比較的に薄い傾向にある。







年代別で分析すると、50代男性はすべての設問において、比較的に高い意識を持っていると考えられる。特に全体の中で意識の薄い傾向にあった「女性のことをおばさん、ちゃん、男性のことをおじさん、くんと呼ぶ」、「未婚、既婚、離婚などを話題とする」、「異性の年齢や容姿などを話題とする」などでは、他の年代の回答率が約30%～40%台に対し、約50%～60%の回答となっている。これについてはセクハラ研修の実績が表れているとも考えられる。

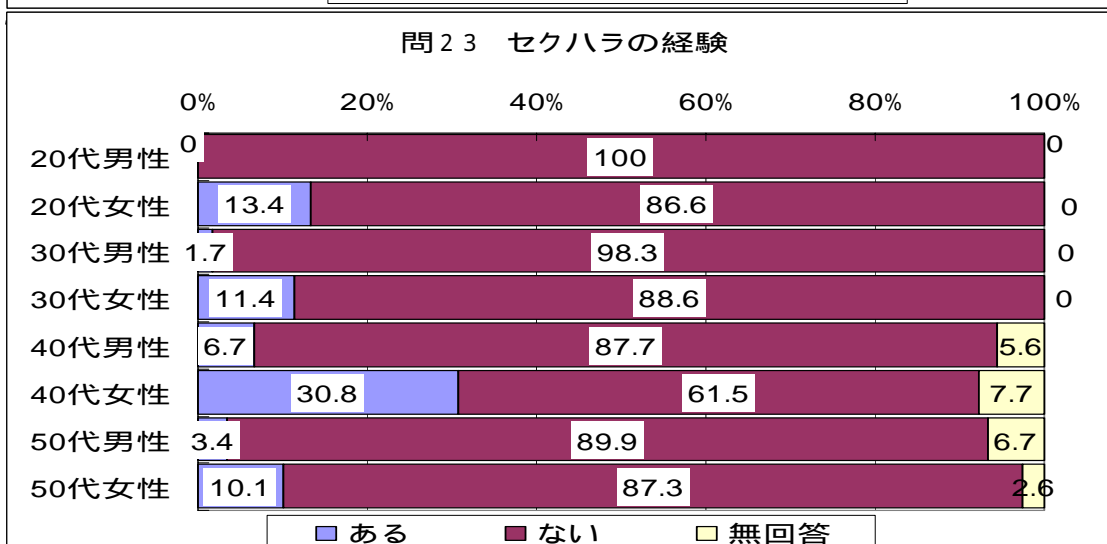
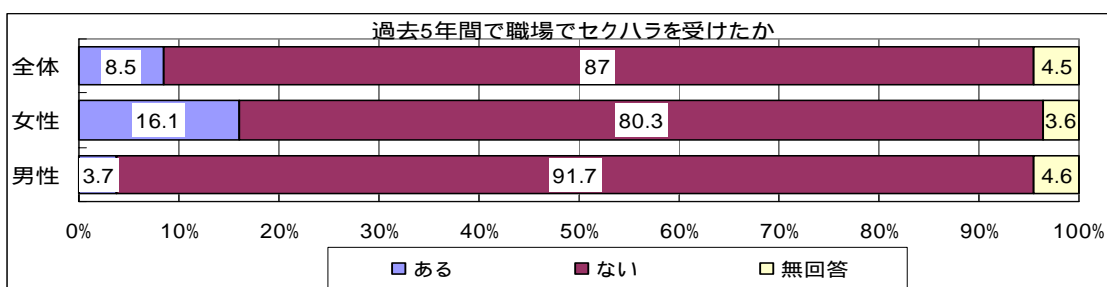
また全項目を通して、特に20～30代の男性と女性は認識が高い傾向がある。逆に40代の男性と女性、50代の女性は、意識が薄い傾向が見受けられる。

性別で見ると、男性はすべての項目で約6～15ポイント上昇しているのに対し、女性は「職場に水着やヌードの写真を貼ったり、パソコンの壁紙としている」の15ポイント増以外は、「未婚、既婚、離婚などを話題とする」や「卑猥な冗談をいう」のようにポイント数自体の増減がほとんど見られないものがあったり、その他の項目も約7ポイントまでの増でとどまっており、全体としての認識は高まっているものの、男女間では認識に差があると推測される。

前回調査と比較すると、全項目を通して4年前の調査より約5～15ポイント

高くなっており、職員の間でセクハラについての認識は深まっていると考えられる。特に「職場に水着やヌードの写真を貼ったり、パソコンの壁紙としている」は前回 53.4%から 68.5% (15.1 ポイント増)、「異性の年齢や容姿などを話題とする」は前回 34.8%から 48.3% (13.5 ポイント増)、「体をじろじろ見る」は前回 60.2%から 70.1% (9.9 ポイント増)と、それぞれ大幅に上がっており、これらに関しては特に意識が高まったと考えられる。

**【問 2 3】あなたは、過去5年間に職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がありますか。**      1 ある      2 ない

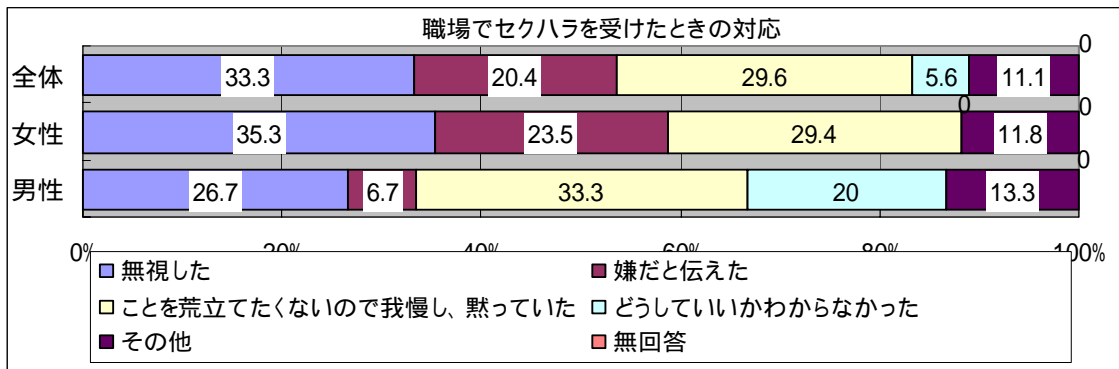


年代で見ると、セクハラ経験があると回答している人が多いのは 40 代女性の 30.8%、20 代女性の 13.4%、30 代女性の 11.4%、50 代女性の 10.1%となっている。男性では 40 代男性の 6.7%が最も多い。

前回調査と比較すると女性では前回 17.6%から 1.5 ポイントの減。男性では前回 6.5%から 2.8 ポイントで、少し減となった。

**【問 2 4】【問 2 3】で1に をつけた方にお伺いします。セクシュアル・ハラスメントを受けた時どんな対応をしましたか。**

- 1 無視した
- 2 嫌だと伝えた
- 3 ことを荒立てたくない所以我慢し、黙っていた
- 4 どうしていいかわからなかった
- 5 その他 ( )

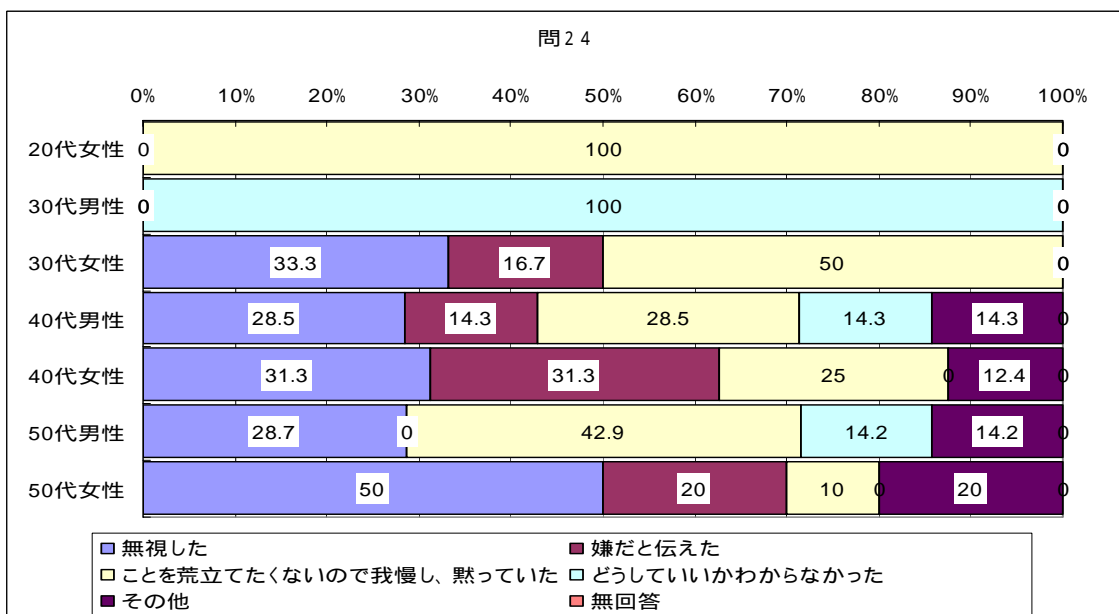


### 5 その他の意見

- ・ 君と呼ばれた・気にしていないので受け流した。(男性)
- ・ お酌、デュエットくらいなら、仕事の内と思い我慢した・怒った・上司に話し、その様子を伝え、上司から直接話して頂きました・気にしていないので受け流した。(女性)

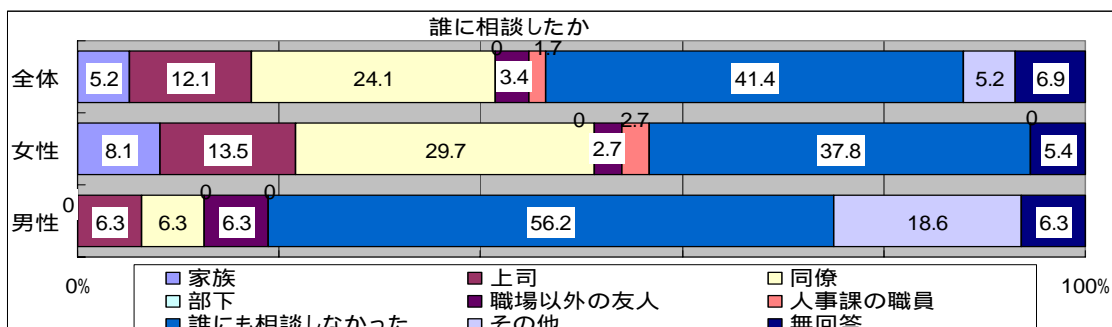
全体では「無視した」が 33.3%で最も多く、次いで「ことを荒立てたくない所以我慢し、黙っていた」が 29.6%と多い。被害者が意思表示をできないケースは「どうしていいかわからなかった」を加えて全体の 68.5%を占め、「嫌だと伝えた」は 20.4%であった。

前回調査と比較すると、被害者が意思表示できないケースは、前回 79.9%に対し 68.5%( 11.4 ポイント減 )、「嫌だと伝えた」は前回 15.5%に対し 20.4%( 4.9 ポイント増 )と、意思表示について多少は改善されている。しかし依然として被害者の約 7 割は「泣き寝入り」の状態となっている



**【問25】【問23】で1に をつけた方にお伺いします。セクシュアル・ハラスメントを受けた時、誰かに相談しましたか。**

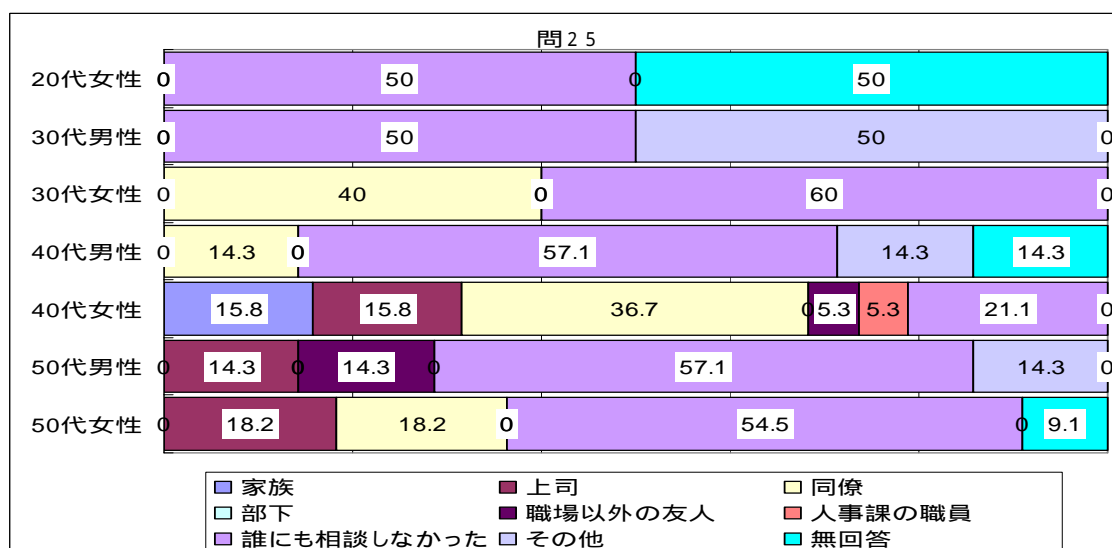
- 1 家族      2 上司      3 同僚      4 部下      5 職場以外の友人  
6 人事課の職   7 誰にも相談しなかった   8 その他 ( )



8 その他の意見

- ・弁護士。(男性)

全体では「誰にも相談しなかった」が41.4%で最も多く、次いで「同僚」24.1%、「上司」12.1%、「家族」5.2%の順であった。



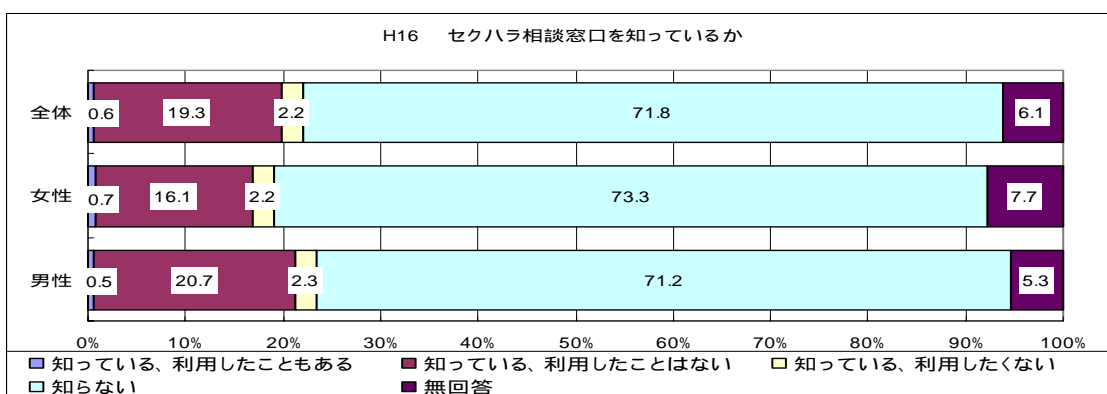
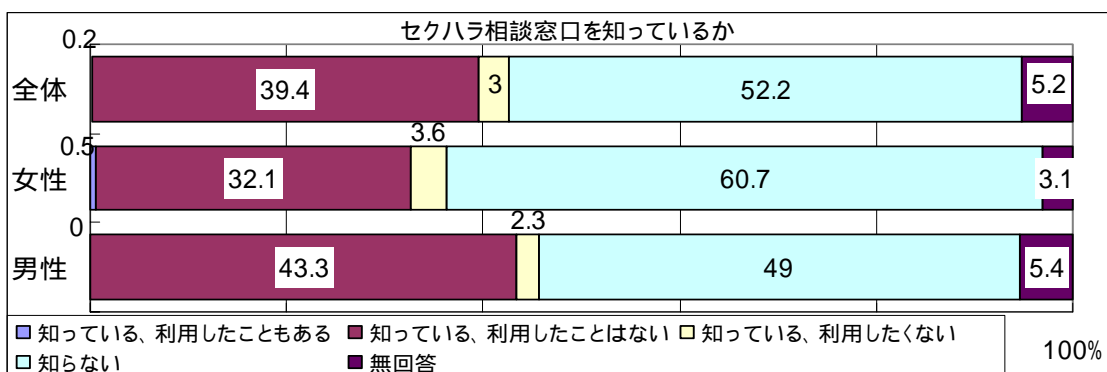
前回調査と比較すると、「誰にも相談しなかった」は前回44.9%から41.4% (3.5ポイント減)、「同僚」は前回21.3%から24.1% (2.8ポイント増)、「上司」は前回6.7%から12.1% (5.4ポイント増)、「家族」は前回13.5%から5.2% (8.3ポイント減)となっている。特に「上司」は女性で前回4.4%から13.5%に増えているが、逆に「家族」は13.3%から8.1%に減っている。また前回は人事課に相談したケースは皆無であったのに対し、今回は1件の相談があった。職場の

中でセクハラ相談をするケースが増えていると考えられる。

**【問 2 6】あなたは、総務部人事課に、セクシュアル・ハラスメントの相談窓口があるのを知っていますか。**

- 1 知っている、利用したこともある      2 知っている、利用したことは無い  
 3 知っている、利用したくない      4 知らない

利用したくない理由をお書きください( )

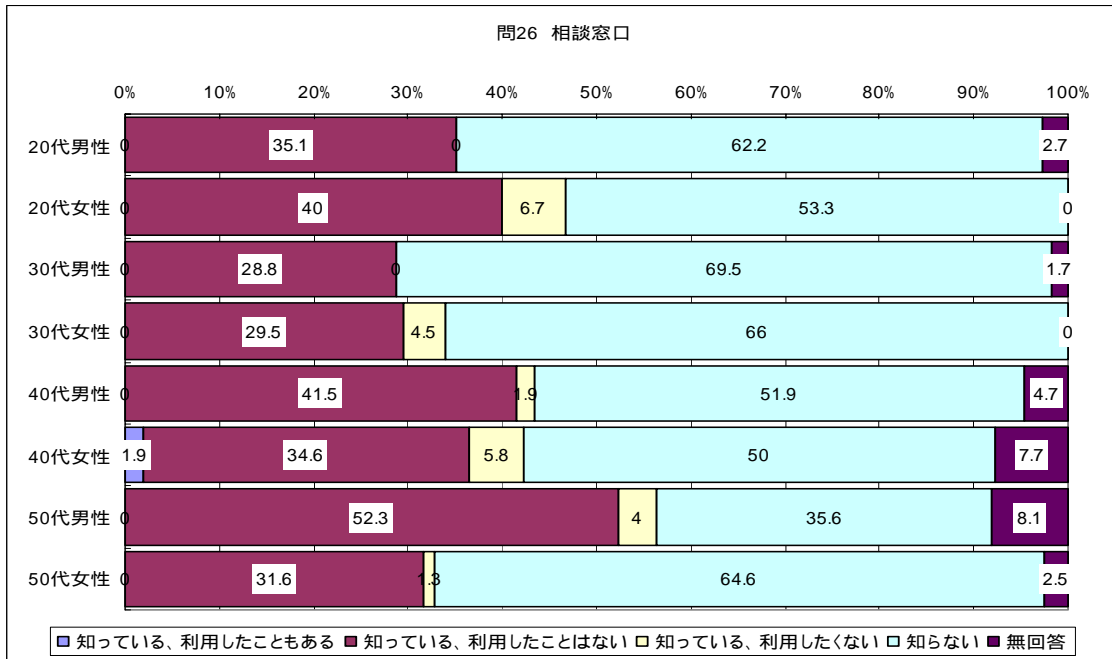


相談窓口を利用したくない理由 意見

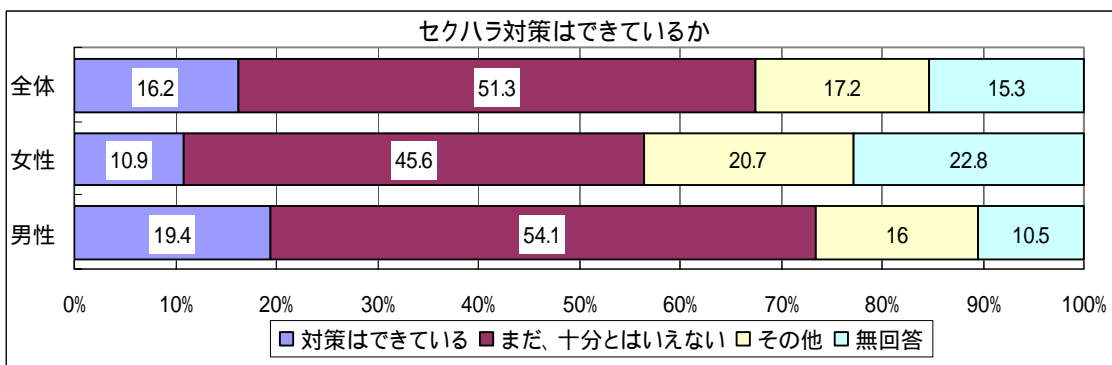
- ・情報が漏れる。(男女 5 名)
- ・その事で職場にいづらくなりそう。(女性)

全体で最も多いのは「知らない」の 52.2%、次いで「知っている、利用したことはない」が 39.4%となっている。

前回調査では「知らない」が 71.8%で、「知っている、利用したことはない」が 19.3%であった。相談窓口については職員の間で認知が進んだと考えられる。



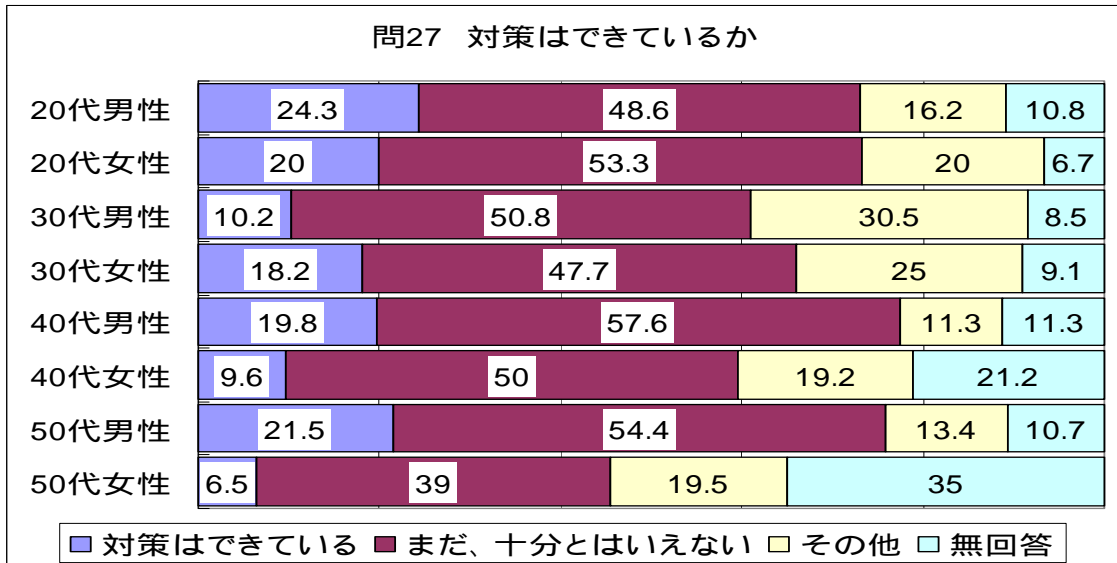
【問27】流山市職員のためのセクシュアル・ハラスメント対策はできていると思いますか。 1 対策はできている 2 まだ、十分とはいえない 3 その他 ( )



### 3 その他意見

- ・ 男性意見：分からない25名、対策状況が分からない2名、特に思わない、実害をあまり聞かないので対策できていると認識、全く不十分処分が軽すぎる、考え方に個人差があるので難しいのでは、パワーハラスメント対策もしてほしい。
- ・ 女性意見：分からない22名、全くできていない、パワーハラスメント対策はどうなっているのか（同姓が多い職場においては多い）。職員間の対策はできているらしいが、市民から受けたセクハラに対する対策はできていない。昔は対外折衝などは男性だけが行っていたが、今は違う。これはいいことだが、市民の中には、古い考えで女性を一段低く見下している人がいる。男性職員も積極的に助けてくれない。そういう市民は、100人に1人とか1,000人に1人かも知れないが、受けた傷は深く、確率では片づけられない。一般的に（男性職員も含めた）クレーム対策とあわせて、マニュアルづくりなどを検討すべき。

全体で最も多いのは「まだ、十分とはいえない」で51.3%、「対策はできている」と回答したのは16.2%であった。

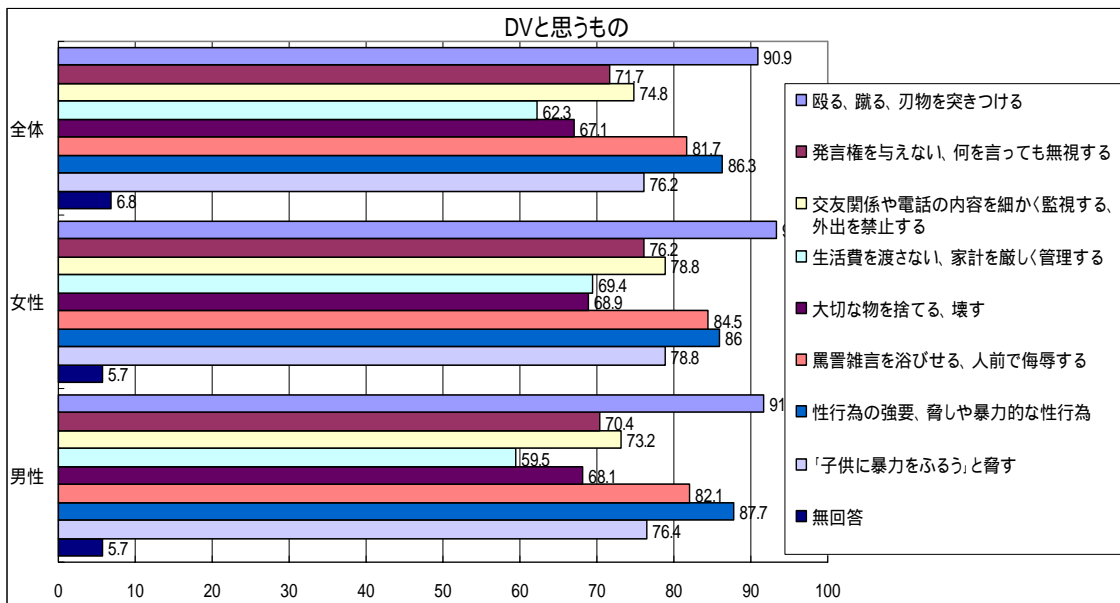


性別で分析すると、「対策はできている」は男性が19.4%で女性は10.9%。「まだ十分とはいえない」は男性が54.1%で女性は45.6%。比較的女性のほうが対策を不十分と考えている。

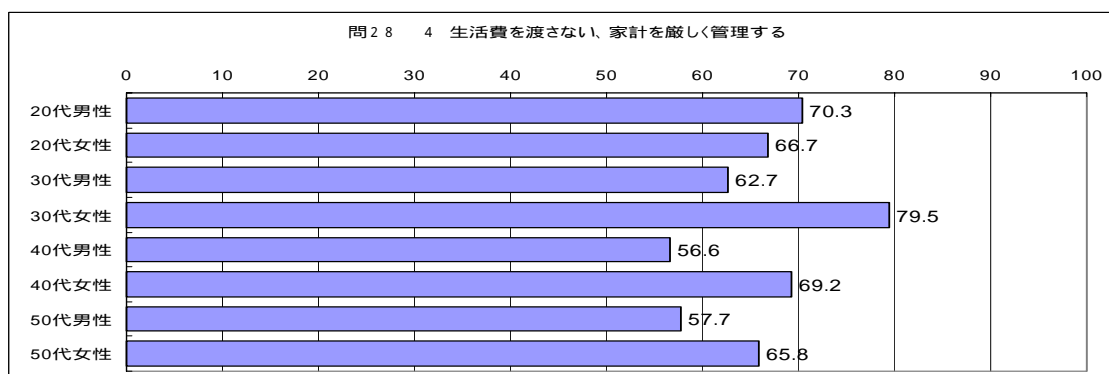
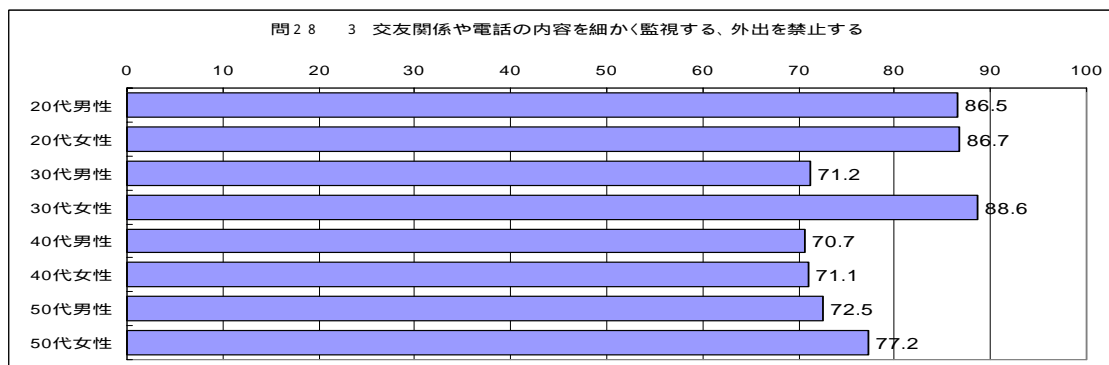
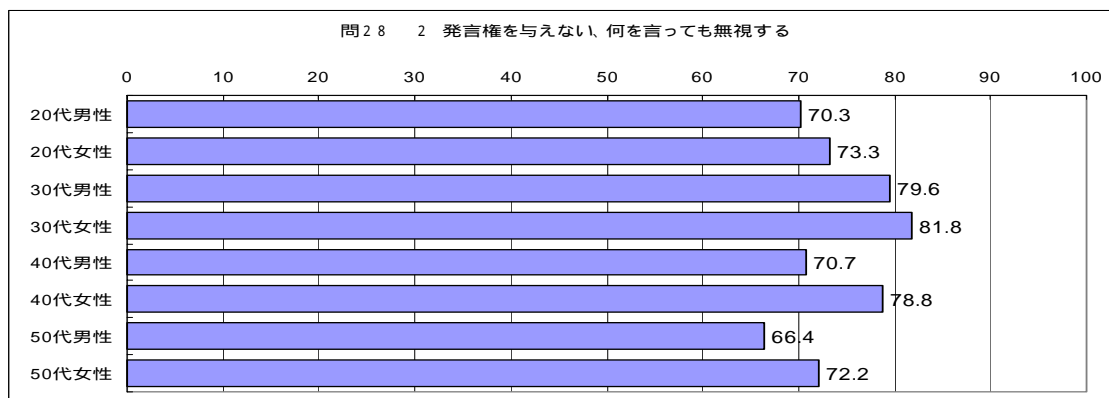
【問28】ドメスティック・バイオレンスだと思うものにをつけてください。

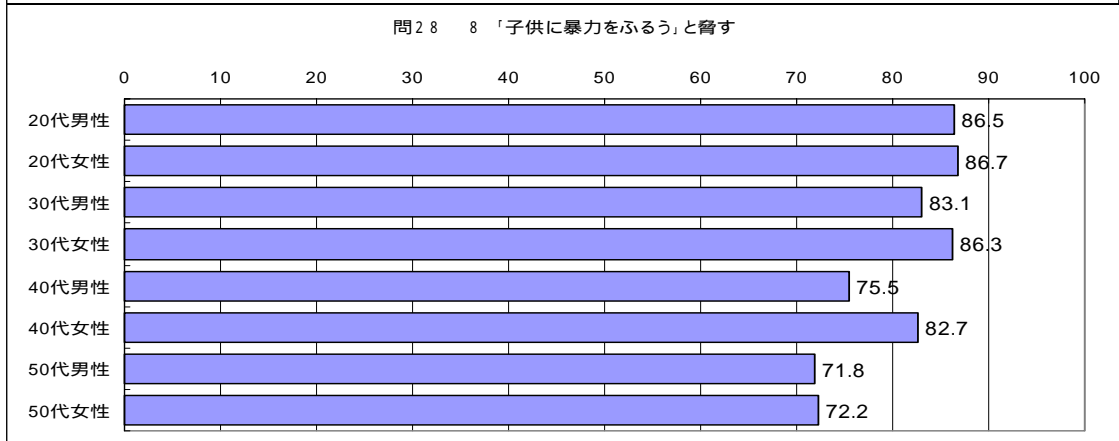
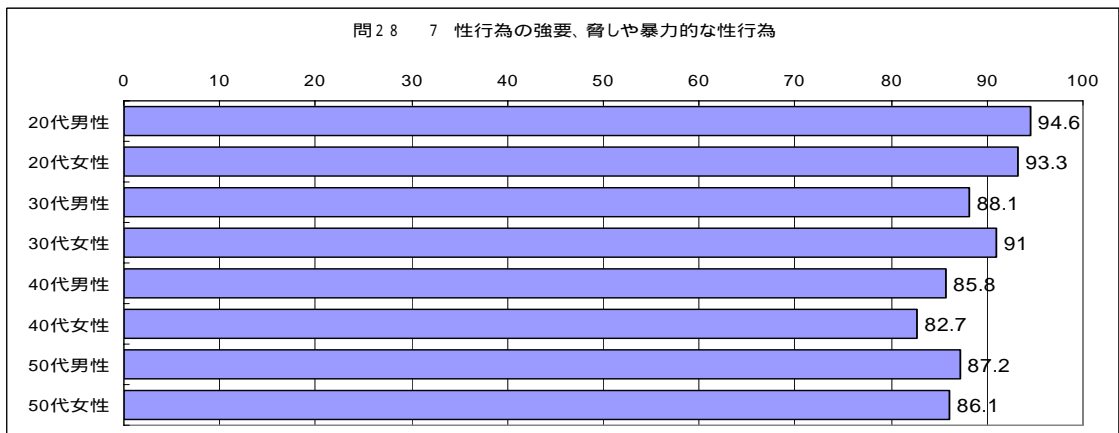
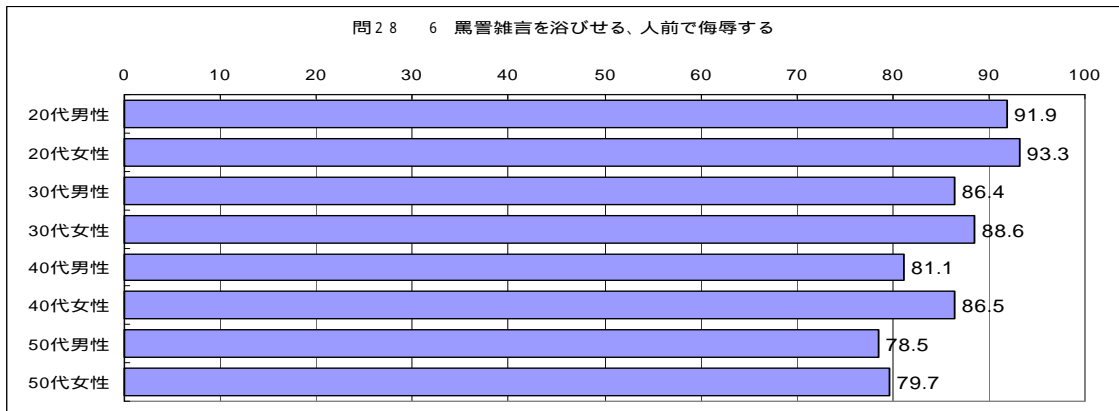
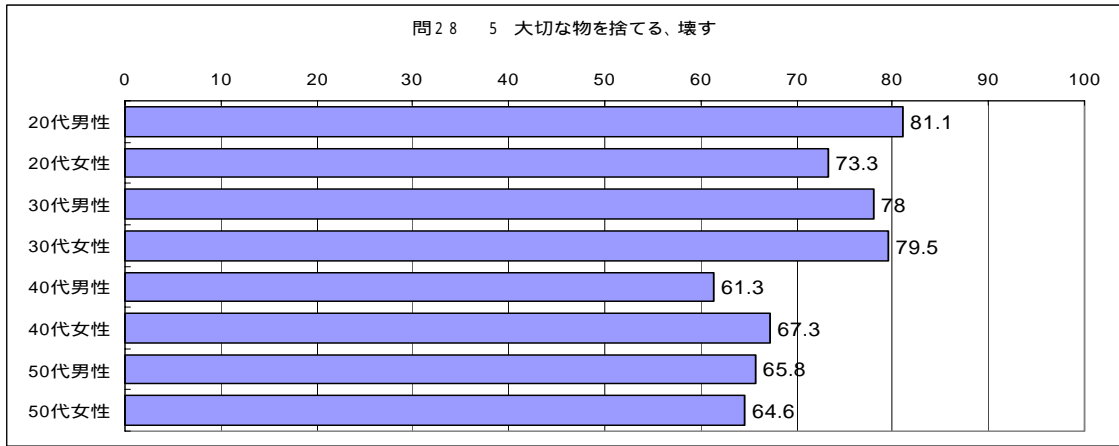
(複数回答可) \*ドメスティック・バイオレンス(DV) = 夫婦や恋人などの親密な関係にある、またはあった者から振られる暴力

- 殴る、蹴る、刃物を突きつける
- 発言権を与えない、何を言っても無視する
- 交友関係や電話の内容を細かく監視する、外出を禁止する
- 生活費を渡さない、家計を厳しく管理する
- 大切な物を捨てる、壊す
- 罵詈雑言を浴びせる、人前で侮辱する
- 性行為の強要、脅しや暴力的な性行為
- 「子供に暴力をふるう」と脅す



質問項目のすべてが DV である。全体集計では「殴る、蹴る、刃物を突きつける」が 90.9%で最も多い。次いで「性行為の強要、脅しや暴力的な性行為」が 86.3%、「罵詈雑言を浴びせる、人前で侮辱する」が 81.7%となっている。逆に「大切な物を捨てる、壊す」や「生活費を渡さない、家計を厳しく管理する」等は他の項目と比較すると認識が低い傾向にある。





性別で分析すると、全体的に差はわずかではあるが、男性よりも女性の方がDVに関する認識が高い。また、「交友関係や電話の内容を細かく監視する、外出を禁止する」は女性69.4%に対し、男性は59.5%と約10ポイントの差があり、項目によっては男女の認識の差が表れている。

年代別で分析すると、全体的に20代～30代の男女は、それ以上の年代に比べると、比較的DVに関しての認識が高い。今回全体の中で割合の低かった「大切なものを捨てる、壊す」では20代～30代の男女と40代～50代の男女の間では顕著に差が表れていた。

前回調査と比較をすると、全体的にDVだと思う人は増えており、職員の間でも認識が進んでいると考えられる。具体的に前回調査で数値の低かった「生活費を渡さない、家計を厳しく管理する」は前回53.5%から62.3%で8.8ポイント増となり、また「発言権を与えない、何を言っても無視する」は前回60.7%から71.7%で11ポイント増となった。

### の研究会考察

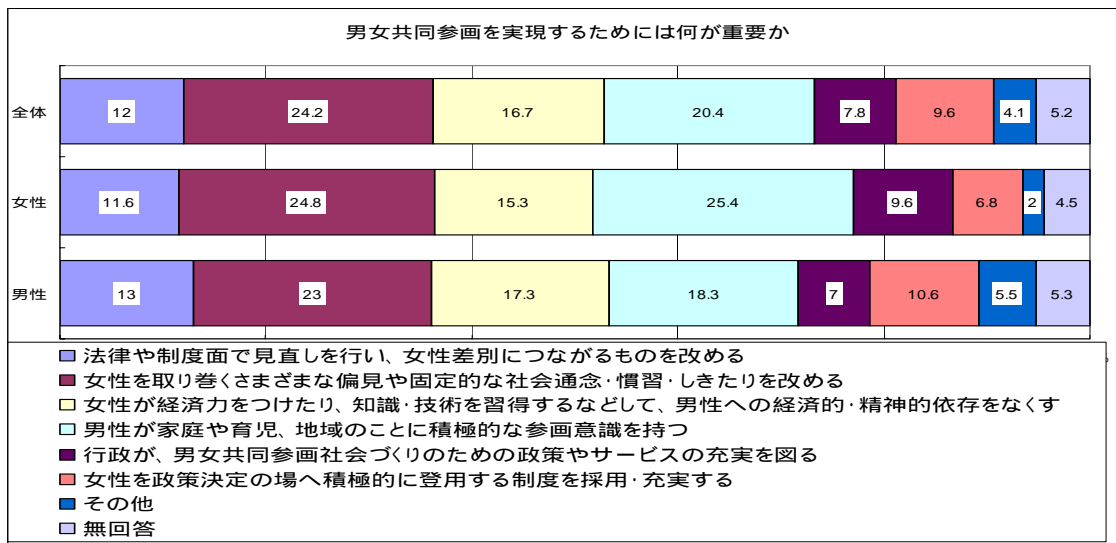
- ・以前は、宴席でのお酌やダンスの強要は必然的だったが、最近では改善された。
- ・人事課の相談窓口は利用しにくいから、気軽に相談できる場所、例えば外部に相談するとかがあるといいのではないか。
- ・究極的には、コミュニケーションの不足により起こる問題であるからお互い理解に努めることが必要である。
- ・流山市職員意識調査は、意識の高揚が図れることから今後も継続していきたい。

## 男女共同参画社会づくりについておたずねします。

**【問29】**あなたは、男女共同参画を実現するには何が重要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

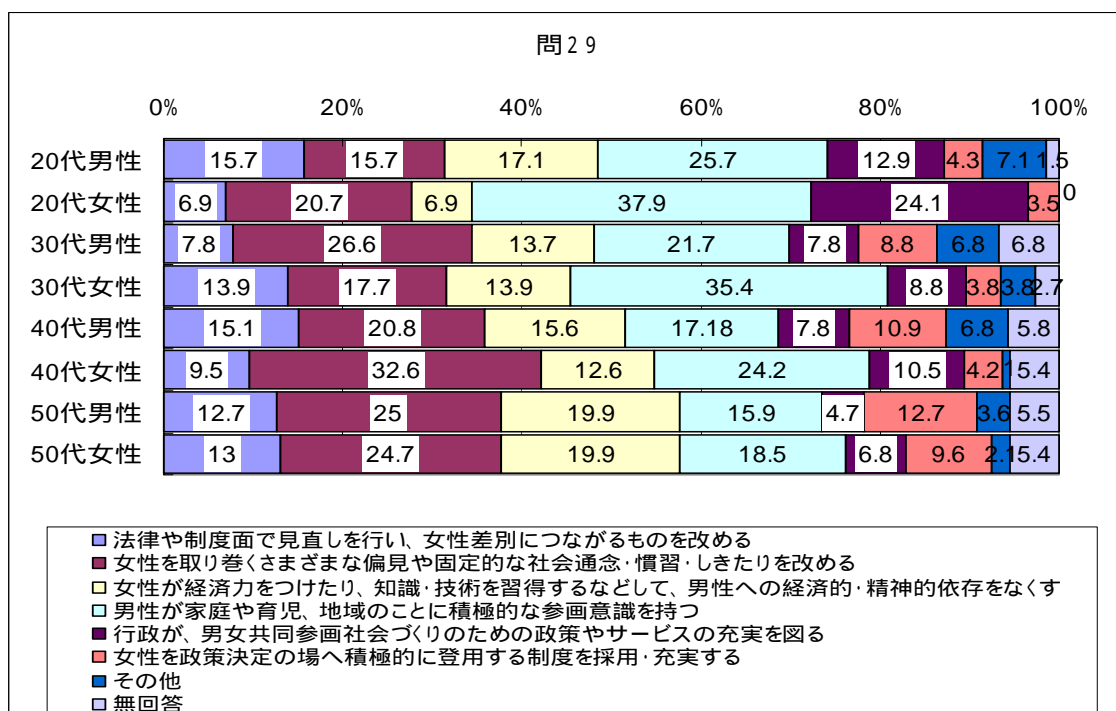
- 1 法律や制度面で見直しを行い、女性差別につながるものを改める
- 2 女性を取り巻くさまざまな偏見や固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める
- 3 女性が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなどして、男性への経済的・精神的依存をなくす
- 4 男性が家庭や育児、地域のことに積極的な参画意識を持つ

- 5 行政が、男女共同参画社会づくりのための政策やサービスの充実を図る  
 6 女性を政策決定の場へ積極的に登用する制度を採用・充実する 7 その他 ( )



男女共同参画を実現するためには「固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める」「男性が家庭や育児、地域のことに積極的な参画意識を持つ」「女性が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなどして、男性への経済的・精神的依存をなくす」との意見が61.3%あった。また、前回と順位は同じであった。

全体では、2番「女性を取り巻くさまざまな偏見や固定的な社会通念・習慣・しきたりを改める」が多いのに対し、30代女性は4番「男性が家庭や育児、地域のことに積極的な参画意識を持つ」が多かった。



## 7 その他意見

### 男性意見：

- ・ 人員を増やし、毎日のように遅くまで残業している環境を変え、ワーク・ライフバランスがとれる環境作りが必要（20代）
- ・ 男女共に、女性だからできないという意識をなくす。（40代）
- ・ 女性は主張するばかりでなく、責任を持って男性と同じくらい仕事をする。（40代）
- ・ 核家族化を解消し大家族化する。世代を超えての家族化を図る。家族環境の改善を図る。特に男女を分けることに疑問を感じる。（50代）
- ・ 男女共同参画など唱えず身体の仕組みが違った存在同士が自然に生活すればそれでよい。政策などなまじ打ち出すこと自体男女の格差を助長している結果となっている。人間には男と女しかおらず、それぞれの特性を殺して無理に平等をすることはない。本件よりも現在は性同一性障害の問題もあり、男と女の対比だけでなく第3の性も含めた政策に発展させるべきではないのか。
- ・ 女性職員を増やす。（50代）
- ・ 男性を取り巻く様々な偏見や固定的な社会通念・慣習・しきたりを改める。（50代）

### 女性意見：

- ・ 男女共同参画によって女性を保護することにより、結果的には女性を甘やかしている。実力のある女性は、男性を超えて仕事ができると思う。（30代）
- ・ 国レベルで外国のように就労形態（男性の就労時間短縮やそのような企業への補助など色々）を考えていかなければ簡単に変わるものではない。また、全く差をなくせばいいのか、考えるべきだと思う。差別とかではなく、体が違うのだから、色々異なる点はあって当然。お互いにいいところがあるのだからそれを潰さず生かせる方法も残すべき。（30代）
- ・ 男女ともに意識をかえることだと思うけれど、大人になってからでは無理だと思う。（30代）
- ・ 個人が、人間として尊重され尊重しあうことができ誠実な対応ができればと思う（30代）
- ・ 必要以上に男女共同参画に意識しないことも大切だと思う。人間同士の思いやり、配慮が基本だと思う。（40代）
- ・ 日本の義務教育のあり方を検討する。男女を考えるだけでなく、「思いやり」という人間として大切な事を学ぶ日本の教育にしていかななくてはならないと思う。「男女共同参画」と言って、行政として取り組む前に一個の人間が、どのように生きていくのか？他人には、かかわろうとしない今の人間世界は、男女平等などを訴えた所で何も進まない。男であれ女であれ、その人の良さを認めてあげられる人間的「器」を大きくもてるようになるには、どのようにしたら良いのか？（50代）

## 研究会考察（再掲）

問 13 「妊娠・出産がハンデとならないよう職場環境を整える」・女性意見  
「責任感を促す」・男性意見

理由としては、育児などの休暇制度が整ってきた半面、人員不足による職場の忙しさも増したため、女性の休暇制度取得を「責任感がない」と男性は捉え、それを女性は「理解がない」と感じているということが考えられるのではないかと。男女ともに、お互いの理解が不十分な部分があることがうかがえる。

また、「外部との関わりを持つ」という項目に対し、男性は 14.2%、女性は 8.4%となっており、ここでも男女の意識の差があることがわかる。

問 16 昇進したくない理由

昇進に関しては、男女に関係なく「個人の資質と能力によるもの」が大きいと言える。

女性の 2 番に「家庭環境との両立の難しさ」があげられているが、家庭環境との両立ということは、家事全般における女性の責任範囲が大きいことが昇進への意欲を持たない理由と考えられる。

昇進に関しては、いずれにしても、個人の意欲によるものが大きいと言える。

自由記述では、昇進後人間関係が悪くなった経験がある。見本となる魅力的な上司がいない。責任が重くなるだけで他のメリットが感じられないなどがあげられた。

また、女性管理職が少なすぎるので、数を公表して競ってみてはどうかと言う意見もあった。

## のセクシュアル・ハラスメント等の暴力について

以前は、宴席でのお酌やダンスの強要は必然的だったが、最近では改善された。また、人事課の相談窓口は利用しにくいから、気軽に相談できる場所、例えば外部に相談するところがあるといいのではないかと。

セクハラは、コミュニケーションの不足により起こる問題であるからお互いに理解に努めることが必要である。

そして、流山市職員意識調査は、意識の高揚が図れることから今後も継続していく。

問 2 9 男女共同参画を実現するためには何が重要か

その他の意見から、男女とも「男女共同参画」という意識は良くなってきた。また、2 番の「女性を取り巻くさまざまな偏見や固定的な社会通念・習慣・しき

たりを改める」については、時間をかけて意識改革をしていくことが重要と考える。20代・30代が、4番の「男性が家庭や育児、地域のことに積極的な参画意識を持つ」が多いのは、共働きや子育てで大変なのではないか。それは、遅くまで残業しなければ参画できるのではないか。職種によって違うが、皆が残っていると、帰りにくい気持ちがあるので、帰れるシステム作りや帰りやすい職場の雰囲気が必要ではないか。

また、「女性の甘えをなくす」と30代男性の意見があったが、何人かの女性は甘えているかもしれないが、甘えない職員が増えてきている。仕事に対する意識をしっかりと持つべきではないかと考える。

### 主な結果

問1「男性と女性は平等になっているか」の質問に「平等になっていない」との回答が45.5%で平成16年度の前回より4.1ポイント少なくなり、「平等になっている」との回答が17%で1.4ポイントの上昇でした。回を重ねるごとに男女とも「平等になっている」が、若干増加し、「平等になっていない」が、減ってきています。そして、問3の固定的役割分業を否定する割合も2.1ポイント高くなりました。

問2「平等になっていない理由」は、「社会通念や風習で」38.9%で前回に比べて1.3ポイント少なくなり、また、2番目に多いのは、年代にばらつきがあり、40代男性は「職場の中で」31.1%、50代女性は「家庭の中で」25.0%と回答していました。

問5家庭での夫と妻の参画割合は、全体的に男性の参画が3.3ポイント上昇しました。

問6「子育てには父親も母親も同じだけ関わるべきだと思いますか」は、「そう思う」が72.3%で前回に比して5.3ポイント上昇しました。

問11「あなたの職場では、仕事分担はどのようにしていますか」は、男女とも同程度行うようだが、課の幹事は男性が多い傾向にありました。

問12「仕事をこなす能力に男女差はありますか」については、「ない」との答が41.6%「どちらともいえない」との答が28.2%でした。

問15「あなたは昇進についてどのように考えていますか」は、「なんともいえない」が49.2%「昇進したくない」が22.6%でした。

昇進したくない理由は、「昇進後人間関係が悪くなった経験がある。手本となる魅力的な上司がいない。責任が重くなるだけで他のメリットが感じられないなどがあげられた。」でした。

問20 新設「ワークライフバランスを知っていますか」は、「初めて聞く言葉である」が59.3%「言葉だけは知っている」が28.1%という結果でした。

意見の中に、毎日遅くまで残業している環境を変える必要を訴えている方もいました。

問21 新設「特定事業主行動計画」については、「初めて聞く言葉である」が67.3%でした。

問23「あなたは、過去5年間に職場でセクシュアルハラスメントを受けた経験がありますか」は、「ない」が87%であるが、「ある」との答が8.5%でした。

男女ともセクハラに遭遇していますので、皆様にセクハラのない職場を目指したいと思います。人事課以外に、男女共同参画室も相談を受けますので、未然に防いでいきたいと思ひます。

《資料》

流山市男女共同参画推進本部設置要綱

( 目 的 )

第 1 条 流山市における男女共同参画社会の形成をめざし、男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、流山市男女共同参画推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

( 所 掌 事 務 )

第 2 条 本部の所掌事務は、次の各号に掲げるとおりとする。

- ( 1 ) 男女共同参画に関する施策の推進に関すること。
- ( 2 ) 関係行政機関及び関係団体との連絡調整に関すること。
- ( 3 ) その他男女共同参画に関する施策の推進に必要な事項に関すること。

( 組 織 )

第 3 条 本部は、本部長、副本部長及び本部員を持って組織する。

- 2 本部長には市長を、副本部長には副市長をもって充てる。
- 3 本部員は、流山市庁議等の設置及び運営に関する規則（平成 15 年流山市規則第 36 号）第 4 条に規定する庁議のメンバーをもって充てる。

( 本 部 長 及 び 副 本 部 長 )

第 4 条 本部長は、本部を統括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故あるとき又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

( 会 議 )

第 5 条 本部の会議は、必要に応じて本部長が招集し、本部長が議長となる。

- 2 本部は、必要に応じ本部員以外の関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

( 幹 事 会 )

第 6 条 本部に幹事会を置く。

2 幹事会の幹事は、各部局の課長相当職の職員をもって組織する。

3 幹事会に、幹事長及び副幹事長を置き、本部長が指名する。

4 幹事会は、必要に応じて幹事長が招集し、幹事長が議長となる。

( 幹事会の所掌事務 )

第7条 幹事会の所掌事務は、次の各号に掲げるとおりとする。

( 1 ) 男女共同参画に関する施策の調査研究及び企画に関すること。

( 2 ) 本部が決定した事項の推進に関すること。

( 3 ) 各部課間の連絡調整に関すること。

( 研究会 )

第8条 幹事会に研究会を置く。

2 研究会は、関係各課の職員をもって組織する。

( 研究会の所掌事務 )

第9条 研究会の所掌事務は、次の各号に掲げるとおりとする。

( 1 ) 男女共同参画に関する施策の原案策定に関すること。

( 2 ) 男女共同参画に関する施策の情報収集に関すること。

( 3 ) 各部課間の連絡調整に関すること。

( 4 ) その他幹事会から要請を受けた事務事業の推進に関すること。

( 事務局 )

第10条 本部に関する事務を処理するため、企画財政部企画政策課内に事務局を置く。

2 事務局に事務局長を置き、事務局長には企画財政部長をもって充てる。

事務局員は、企画財政部企画政策課職員をもって充てる。

( 事務局の職務 )

第11条 事務局長は、本部長の命を受け、事務局の事務を統括する。

2 事務局員は、事務局長の命を受け、事務局の事務を処理する。

(委 任)

第 12 条 この要綱に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は本部長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成 10 年 4 月 24 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 15 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

流山市男女共同参画推進本部名簿

1	本部長	市長	井崎 義治
2	副本部長	副市長	石原 重雄
3	本部員	教育長	鈴木 昭夫
4		水道事業管理者	菊池 允臣
5		企画財政部長	染谷 郁
6		総務部長	戸部 幹夫
7		市民生活部長	吉田 康彦
8		健康福祉部長	高市 正高
9		子ども家庭部長	沼澤 輝義
10		産業振興部長	池田 孝
11		環境部長	宇仁菅 伸介
12		都市計画部長	山下 義博
13		都市整備部長	阿曾 弘
14		土木部長	志村 誠彦
15		会計管理者	宇佐見 憲雄
16		水道局長	
17		議会事務局長	秋山 純
18		選挙管理委員会事務局長	戸部 幹夫
19		監査委員事務局長	高橋 道秋
20		農業委員会事務局長	池田 孝
21		学校教育部長	渡邊 哲也
22		生涯学習部長	石井 泰一
23		消防長	大越 一夫

男女共同参画推進本部幹事会幹事

	所属部	所属	職名	氏名	備考
1	企画財政部	秘書広報課	課長	加茂 満	
2	企画財政部	企画政策課	次長	加藤 正夫	
3	企画財政部	行政改革推進課	課長	遠藤 幹夫	
4	総務部	人事課	課長	井上 透	
5	総務部	税制課	課長	藍川 政男	
6	市民生活部	コミュニティ課	次長	海老原 廣雄	
7	市民生活部	安心安全課	課長	片桐 正夫	
8	市民生活部	市民課	課長	小野寺 孝史	
9	健康福祉部	社会福祉課	課長	眞田 朝光	
10	健康福祉部	介護支援課	課長	上村 勲	
11	健康福祉部	健康増進課	課長	須賀 博宣	
12	健康福祉部	障害者支援課	次長	小笠原 正人	
13	子ども家庭部	子ども家庭課	課長	針ヶ谷 勉	
14	子ども家庭部	保育課	次長	櫻井 範子	
15	産業振興部	商工課	次長	岡田 一美	
16	環境部	環境政策課	課長	飯泉 貞雄	
17	都市計画部	建築住宅課	課長	石本 秀毅	
18	都市整備部	まちづくり推進課	課長	伊藤 昌男	
19	土木部	道路管理課	課長	須賀 哲雄	
20	水道局	庶務課	課長	海老原 敦男	
21	学校教育部	指導課	課長	亀田 孝	
22	学校教育部	教育総務課	次長	高橋 茂男	
23	生涯学習部	生涯学習課	次長	友金 肇	
24	生涯学習部	公民館	館長	直井 英樹	
25	生涯学習部	図書館	館長	松本 好夫	
26	消防本部	消防防災課	課長	小菅 康男	

男女共同参画推進本部研究会委員

	所属部	所属	職名	氏名	備考
1	企画財政部	秘書広報課	主任主事	影山 大策	
2	企画財政部	企画政策課	室長	松井 かづ子	
3	企画財政部	行政改革推進課	課長補佐	増田 恒夫	
4	総務部	人事課	主事	山藤 淳子	
5	総務部	税制課	主事	御代川 寛子	
6	市民生活部	コミュニティ課	主事	田中 大輔	
7	市民生活部	安心安全課	主任主事	飯島 栄美子	
8	市民生活部	市民課	主事	高橋 正臣	
9	健康福祉部	社会福祉課	係長	古林 泰子	
10	健康福祉部	介護支援課	介護福祉士	育野 淳子	
11	健康福祉部	健康増進課	係長	渡邊 治	
12	健康福祉部	障害者支援課	係長	高梨 隆太	
13	子ども家庭部	子ども家庭課	係長	吉田 照美	
14	子ども家庭部	保育課名都借保育所	所長	染谷 広子	
15	産業振興部	商工課	主事	伊藤 佳代子	
16	環境部	環境政策課	係長	田中 正夫	
17	都市計画部	建築住宅課	主査	松丸 昌弘	
18	都市整備部	まちづくり推進課	主査	矢野 恵美子	
19	土木部	道路管理課	主査	岡本 哲	
20	水道局	庶務課	主任主事	櫻井 千香子	
21	学校教育部	指導課	指導主事	竹ヶ原 啓子	
22	学校教育部	教育総務課	補佐	佐藤 宣治	
23	生涯学習部	生涯学習課	課長補佐	林 忠	
24	生涯学習部	公民館	主査	松田 博	
25	生涯学習部	図書館	主任司書	市川 雅世	
26	消防本部	消防防災課	課長補佐	伊藤 勝	

## 流山市男女共同参画推進本部活動経過

平成20年

4月22日：平成20年度流山市男女共同参画推進本部幹事会（以下幹事会という）幹事、流山市男女共同参画推進本部研究会（以下研究会という）の委員を施策関連課及び各部から選任

5月2日：＜第1回研究会＞男女共同参画に関する施策の現状について、今後の計画について

6月23日：＜第2回研究会＞男女共同参画施策職員研修会参加

テーマ「男女共同参画基礎講座」 男女共同参画ってなんだろう

講師 国立女性教育会館客員研究員 西山 恵美子氏

7月8日：＜第3回研究会＞職員意識調査について、調査項目及び調査時期について

7月24日：＜第4回研究会＞ちば県民共生センター主催男女共同参画基礎講座「国際潮流・政策」 一人ひとりが尊重される社会を目指して、

ワークライフバランス：仕事と生活を考える 講師 城西国際大学教授 八木 公子氏、城西国際大学助教 遠藤 恵子氏

7月25日：＜第1回幹事会＞職員意識調査について、調査項目及び調査時期について

8月11日：＜第1回本部会議＞流山市職員意識調査の実施について

8月29・30日：＜第5回研究会＞国立女性教育会館にて研修会参加、男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（各一日）

8月14日～27日流山市職員意識調査実施

10月6・7日：＜第6回研究会＞流山市職員意識調査集計作業、7日～17日事務局にて集計作業結果まとめ（班会議のお知らせ11月12日と集計表A～E配布）

11月21日＜第2回本部会議＞庁議で集計報告

11月12日～1月6日：＜第7回研究会＞各班長を中心に流山市職員意識調査集計結果を検討分析（5班）

1月7日：＜第8回研究会＞流山市職員意識調査の各班研究発表と全体研究会意見及び検討

2月3日まで流山市職員意識調査報告書の素案の検討

2月9日まで：＜第2回幹事会＞流山市職員意識調査報告書の素案の検討

3月3日：＜第3回幹事会＞流山市職員意識調査報告書の素案の検討2回目

3月25日：＜第3回本部会議＞流山市職員意識調査報告書について