

令和5年度  
男女共同参画についての  
職員アンケート調査報告書

令和6年（2024年）3月

生 駒 市



# 目次

I 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査の方法	1
3. 報告書の見方	1
II 生駒市職員調査結果	3
1. 回答者の属性	3
(1) 性別	3
(2) 年齢	4
(3) 婚姻状況	5
(4) 性別役割分担意識	8
(5) 共働きの状況	12
(6) 職務内容	14
(7) 職層	16
2. 昇進と能力	17
(1) 昇進の希望	17
(2) 昇進を希望しない理由	20
(3) 仕事において自分の能力を発揮できているか	26
3. 育児休業・介護休業	29
(1) 上司や同僚の育児休業・介護休業取得	29
4. 男女共同参画の研修	32
(1) 男女共同参画の研修を受けた経験	32
(2) 研修を受けたことによる意識の変化	35
5. 業務における男女共同参画の視点	41
(1) 男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか	41
(2) 男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない理由	47
6. 生駒市の審議会委員と管理職に占める女性の割合	50
(1) 審議会等の女性委員の割合について	50
(2) 女性の管理職の割合について	53
7. ワーク・ライフ・バランス	56
(1) ワーク・ライフ・バランスの理想と現状	56
8. 地域との関わり	60
(1) 地域との関わり	60
9. 自由記述	62
III アンケート調査のまとめ	63
IV 資料・使用した調査票	66



# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

生駒市では、「生駒市男女共同参画行動計画（第3次）」（以下「現計画」という。）の期間満了（令和6年度末）に伴い、現計画策定・改訂後の社会情勢の変化や新たな課題に対応するため、令和7年度から10年間を計画期間とする「生駒市男女共同参画行動計画（第4次）」（以下「次期計画」という。）を策定する。その検討のため、男女共同参画の現状、課題や認識の状況などについて、基礎資料を得ることを目的に本調査を実施した。

## 2. 調査の方法

生駒市職員を対象とした調査

調査対象：市役所全職員（臨時職員を除く）899人

調査方法：グループウェアのアンケート機能による調査

調査期間：令和5年10月6日～令和5年10月20日

回答状況：発送件数／899件

有効回答数／521件

有効回答率／57.9%

## 3. 報告書の見方

- (1) 比率は全てパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出したため、パーセントの合計が100%にならないこともある。
- (2) 複数回答が可能な質問では、構成比の母数は回答者数とし、その項目を選択した人が全体の何%なのかという見方をした。そのため、各項目の比率を合計しても100%とはならない。
- (3) 本報告書の表の見出し及び文章中での回答選択肢の表現は、趣旨が変わらない程度に簡略化して掲載されている場合がある。
- (4) 報告書中のグラフにおいて、性別の「どちらともいえない、または答えたくない」の表記はスペースの都合上「どちらともいえない」と表記している。
- (5) 本調査は標本調査ではないが、参考として標本誤差の値を掲載する（信頼度95%、母集団数899）。

$$\text{標本誤差} = \pm 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

N=母集団数  
n=回答者数  
P=回答比率

図表 本調査における標準誤差早見表

回答比率 有効回答数	5%(95%)	10%(90%)	20%(80%)	30%(71%)	40%(60%)	50%
10人	±13.4%	±18.5%	±24.7%	±28.3%	±30.2%	±30.8%
30人	±7.7%	±10.6%	±14.1%	±16.1%	±17.2%	±17.6%
100人	±4.0%	±5.5%	±7.4%	±8.5%	±9.1%	±9.2%
300人	±2.0%	±2.8%	±3.7%	±4.2%	±4.5%	±4.6%
521人	±1.2%	±1.7%	±2.2%	±2.6%	±2.7%	±2.8%

## Ⅱ 生駒市職員調査結果

### 1. 回答者の属性

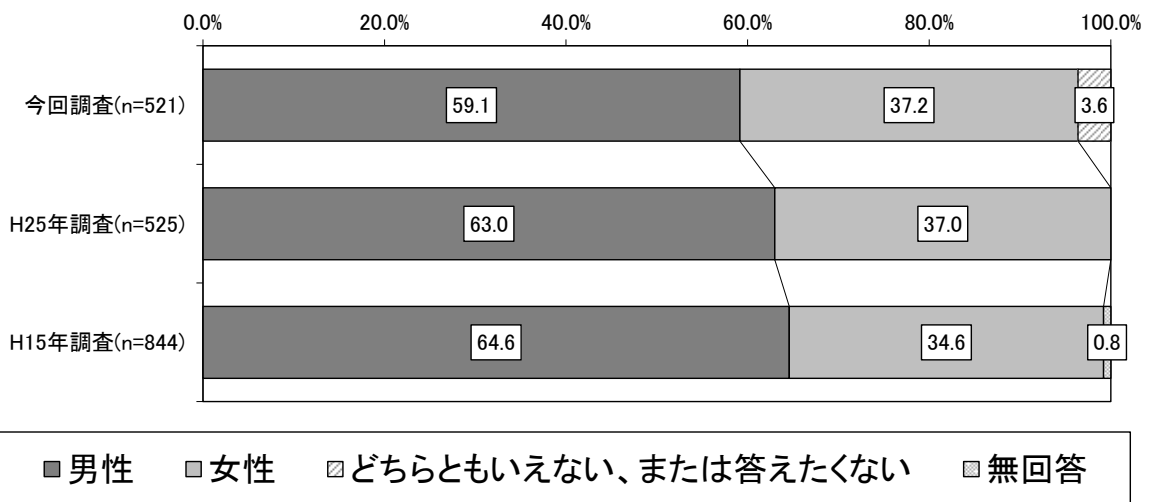
#### (1) 性別

問1 あなたの性別は。(いずれか1つを選択)

- 回答者の性別は、「男性」が59.1%、「女性」が37.2%となっている。
- H15年調査から「女性」は上昇傾向となっており、「男性」は低下傾向となっている。

※「どちらともいえない、または答えたくない」は、今回調査から追加している。

図表 性別

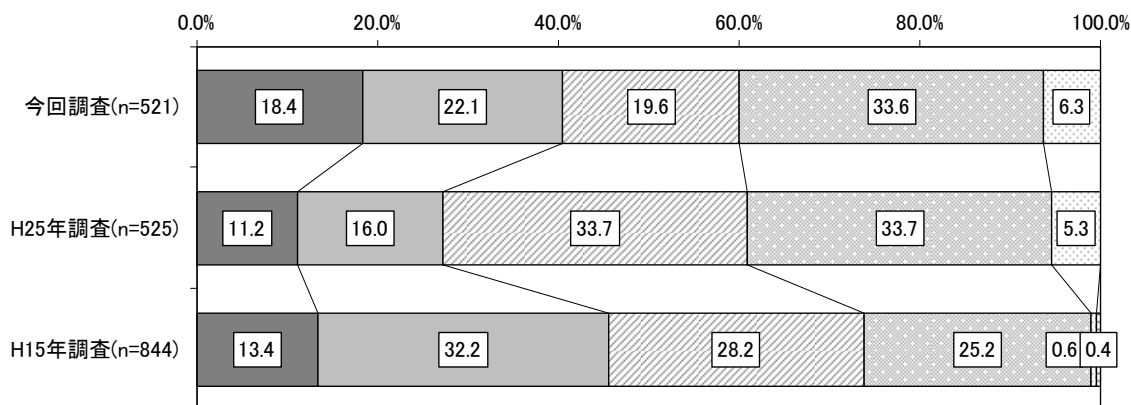


## (2) 年齢

問2 あなたの年齢は。(いずれか1つを選択)

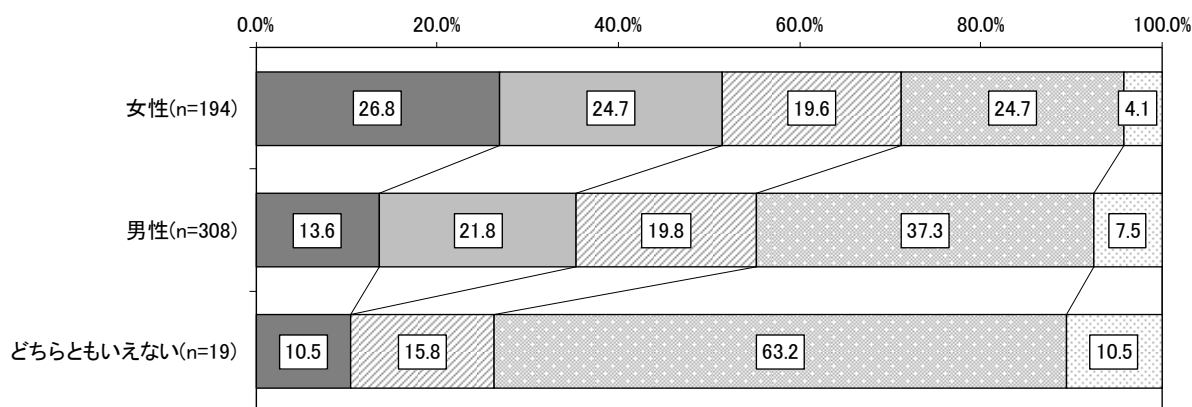
- 回答者の年齢は、「50～59歳」が33.6%で最も高く、次いで「30～39歳」(22.1%)となっている。
- 前回調査と比較すると「18～29歳」と「30～39歳」の職員の割合は高まり、「40～49歳」の職員の割合は低下している。

図表 年齢



- 性別にみると、女性は「18～29歳」と「30～39歳」の割合が男性よりも高く、40歳以上になると、男性の割合が女性を上回っている。どちらともいえないは、「60歳以上」が60%以上となっている。

図表 性別×年齢



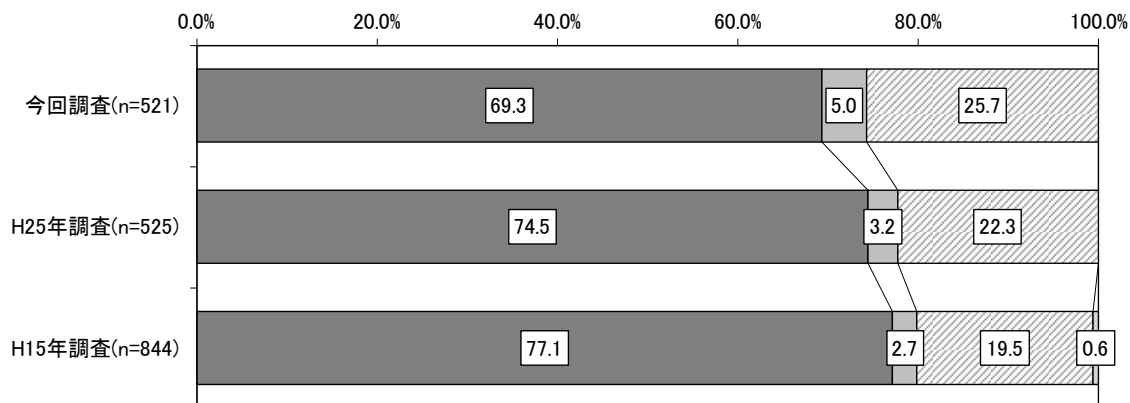
■ 18～29歳 ■ 30～39歳 ■ 40～49歳 ■ 50～59歳 ■ 60歳以上 ■ 無回答

### (3) 婚姻状況

問3 あなたは結婚（婚姻の届出のない事実婚を含む）していますか。（いずれか1つを選択）

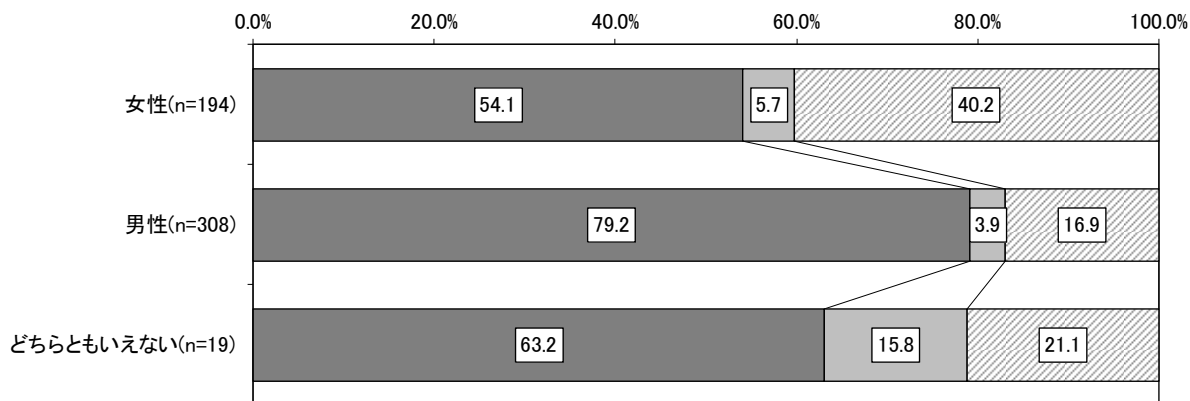
- 回答者の婚姻状況は、「結婚（事実婚）している」が69.3%、「結婚していない」が25.7%となっている。
- H15年調査から「結婚（事実婚）している」は低下傾向である。

図表 婚姻状況



- 性別にみると、「結婚（事実婚）している」は男性が79.2%と最も高く、次いでどちらともいえない（63.2%）、女性（54.1%）となっている。

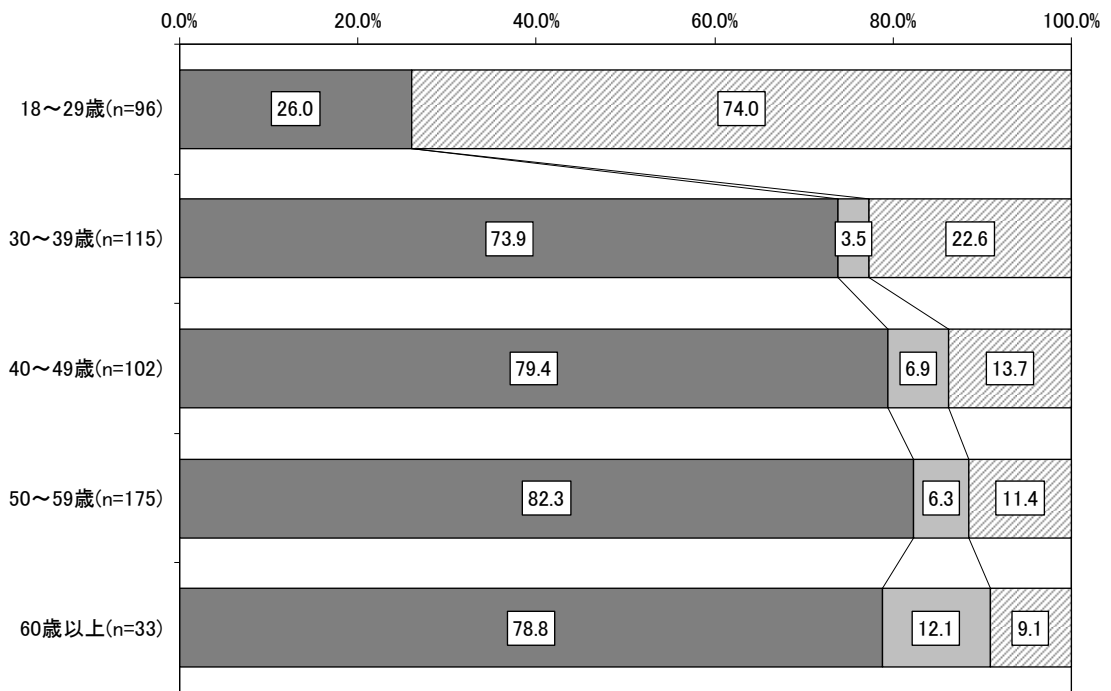
図表 性別×婚姻状況



■結婚(事実婚)している ■結婚後離別(死別を含む) ▨結婚していない ■無回答

●年齢別にみると、50～59歳までは、年齢があがるにつれて、「結婚（事実婚）している」が高くなっている。

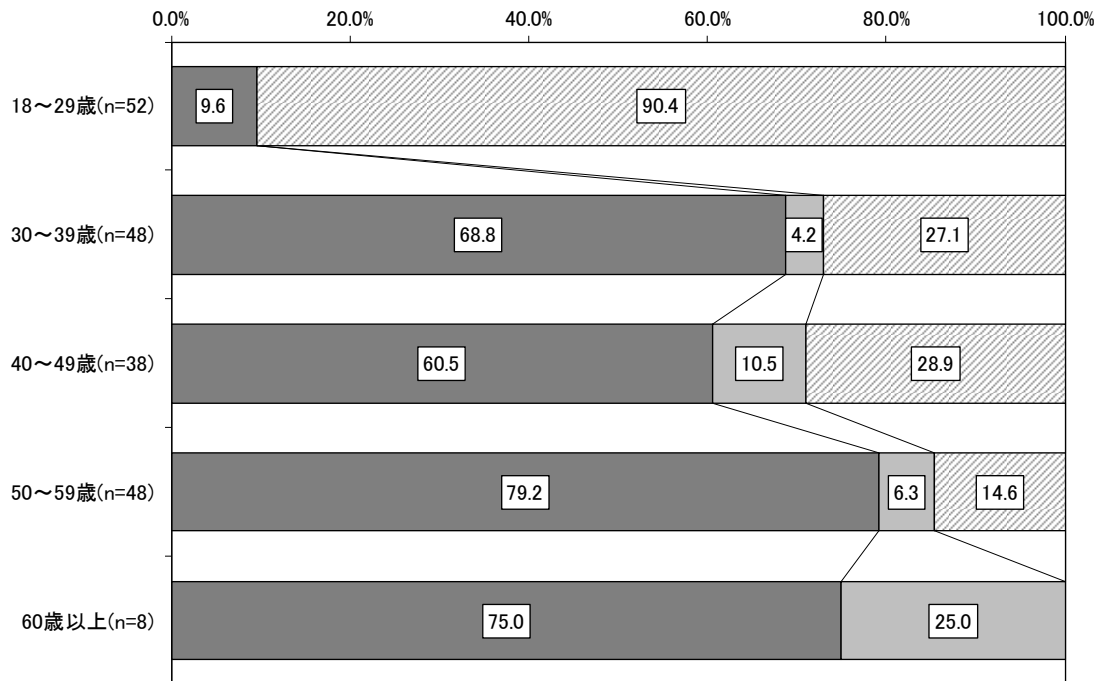
図表 年齢×婚姻状況



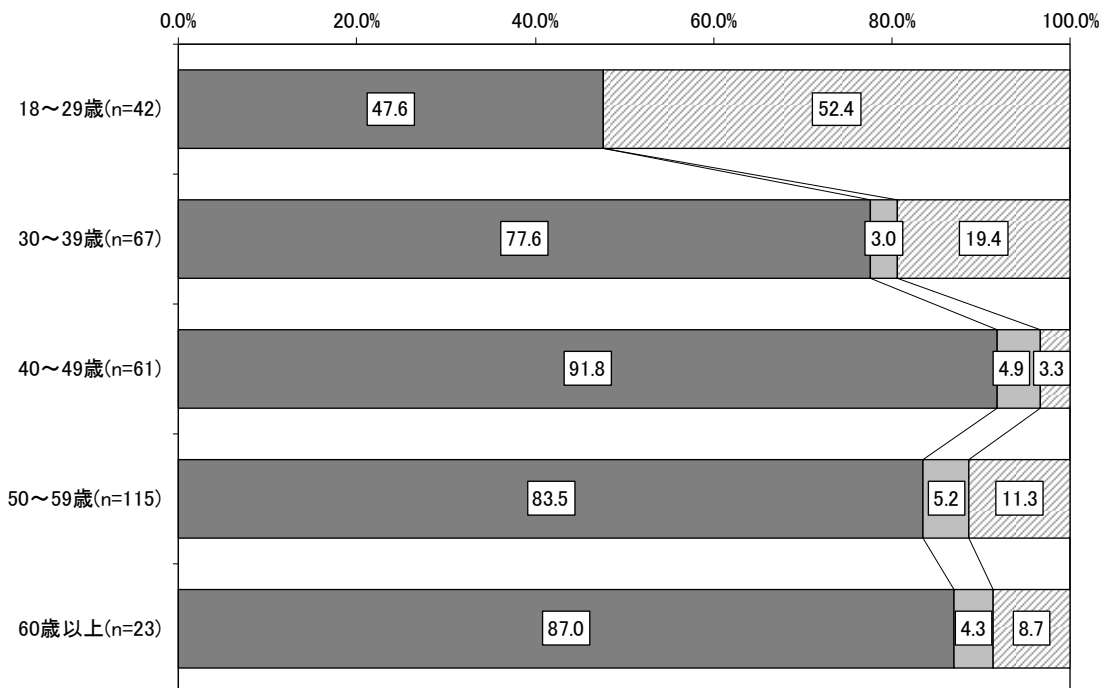
■結婚(事実婚)している □結婚後離別(死別を含む) ▨結婚していない □無回答

- 性・年齢別にみると、「結婚（事実婚）している」はいずれの年代においても男性が女性よりも高くなっている。
- そのうち、「結婚（事実婚）している」の18～29歳では、男性（47.6%）に対し、女性（9.6%）と、他の年代と比べて男女の差が大きくなっている。

図表 女性 年齢×婚姻状況



図表 男性 年齢×婚姻状況



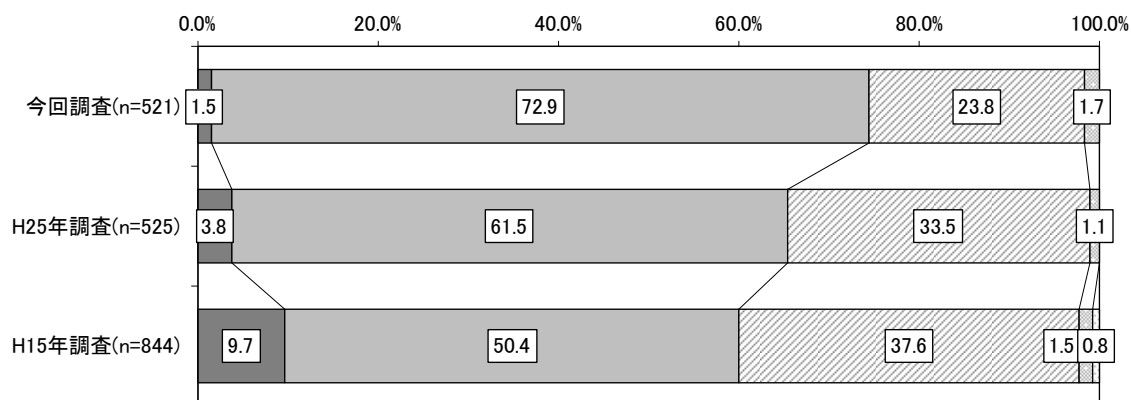
■ 結婚(事実婚)している □ 結婚後離別(死別を含む) ▨ 結婚していない □ 無回答

#### (4) 性別役割分担意識

問4 あなたは「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(いずれか1つを選択)

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方についての思いを尋ねたところ、性別役割分担意識については、「そう思わない」が72.9%で最も高く、70%以上が性別役割分担意識に否定的な意識を持っている。
- H15年調査と比較すると、「そう思う」が9.7%から1.5%と低下し、「そう思わない」は50.4%から72.9%に高まっている。

図表 性別役割分担意識



- 性別にみると、「そう思わない」は女性(77.3%)と男性(71.1%)と比較して、「どちらともいえない」が57.9%と低くなっている。

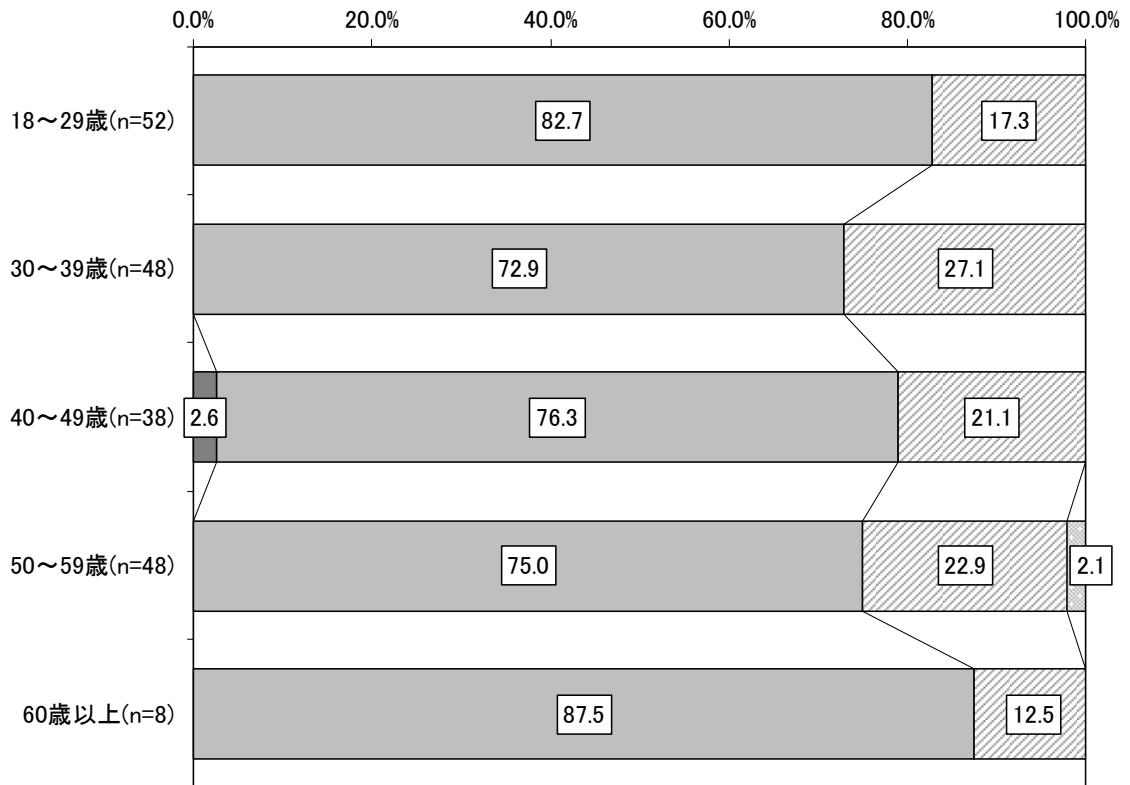
図表 性別×性別役割分担意識



■ そう思う ■ そう思わない ▨ どちらともいえない ■ わからない □ 無回答

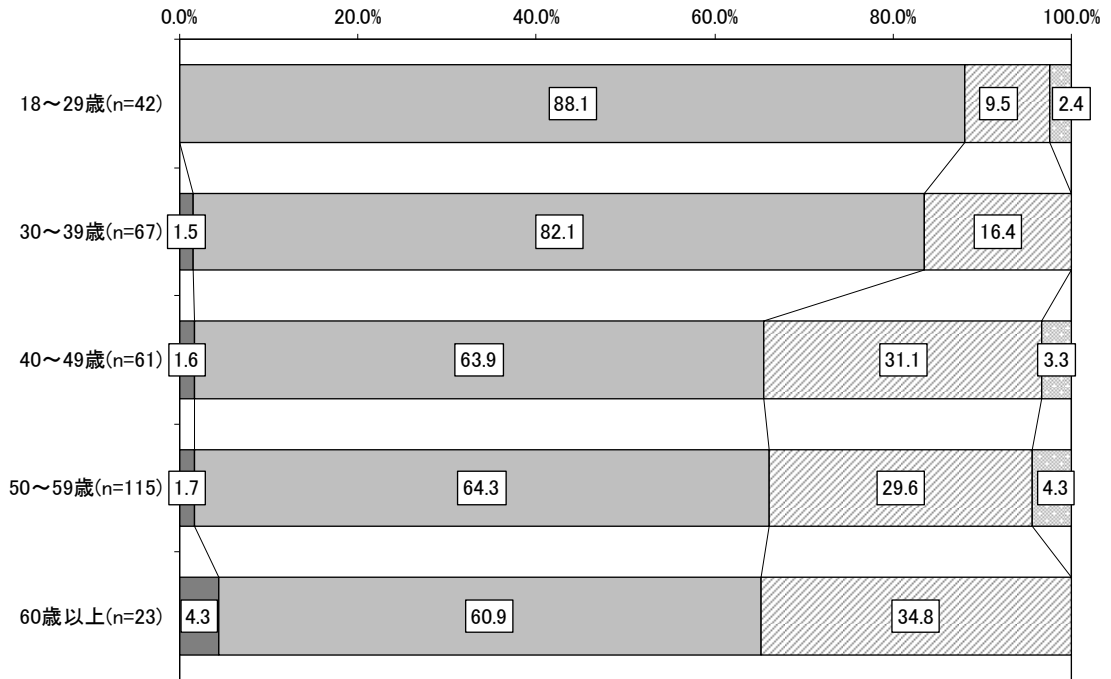
●性・年齢別にみると、「そう思わない」の割合は、18～29歳と30歳～39歳は男性の方が高くなっている。40歳～49歳と50～59歳、60歳以上では女性の方が「そう思わない」の割合が高くなっている。

図表 女性 年齢別×性別役割分担意識

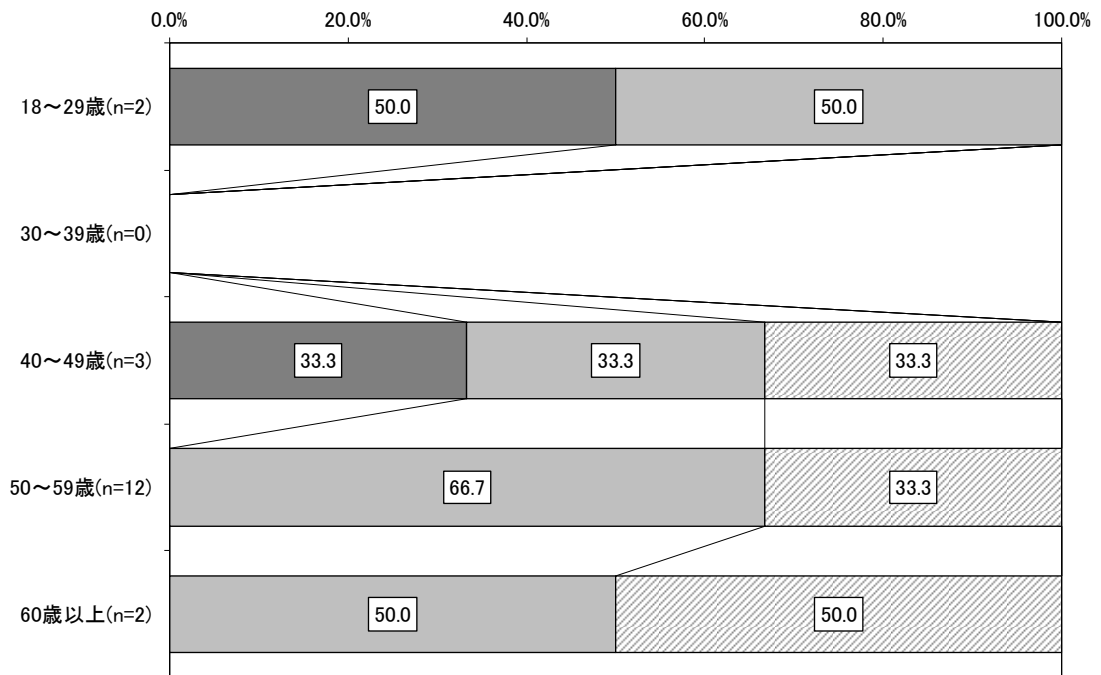


■ そう思う ■ そう思わない ▨ どちらともいえない ■ わからない □ 無回答

図表 男性 年齢別×性別役割分担意識



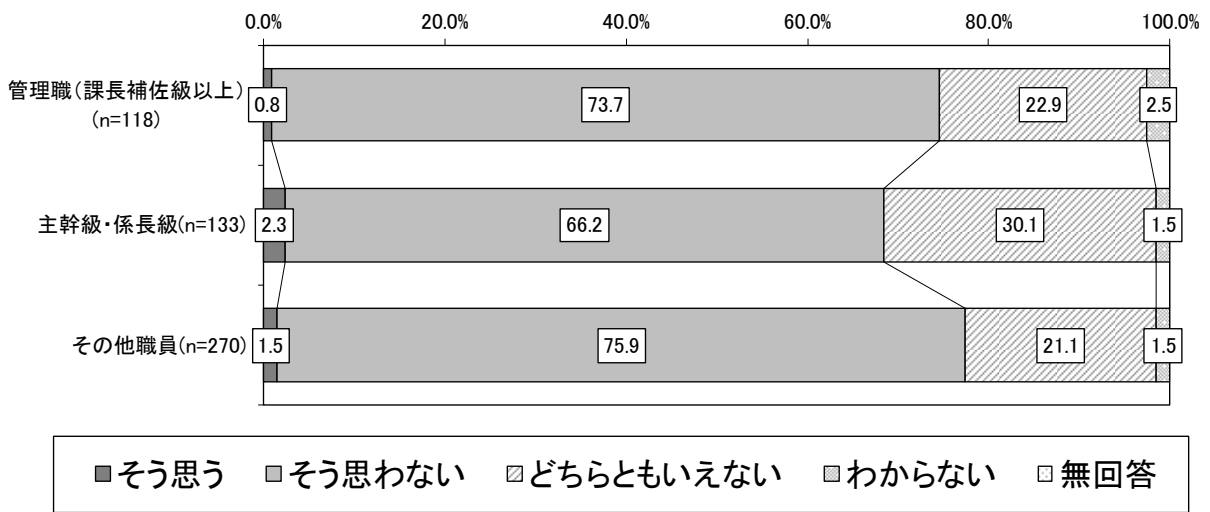
図表 どちらともいえない 年齢別×性別役割分担意識



■ そう思う   ■ そう思わない   ▨ どちらともいえない   ▩ わからない   □ 無回答

●職層別では、「そう思わない」の割合について、管理職（課長補佐級以上）（73.7%）とその他職員（75.9%）と比較して、主幹級・係長級は66.2%と低くなっている。

図表 職層別×性別役割分担意識

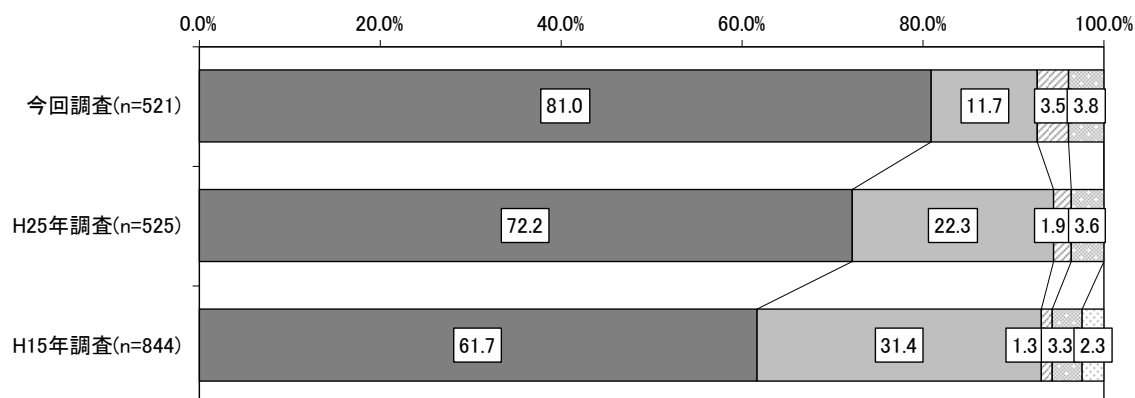


## (5) 共働きの状況

問5 あなたは現在共働き（パートナーがパートタイム、自営業、内職などを含む）をしていますか。また、パートナーがいない方は、結婚するとしたら共働きをしたいと思いますか。（いずれか1つを選択）

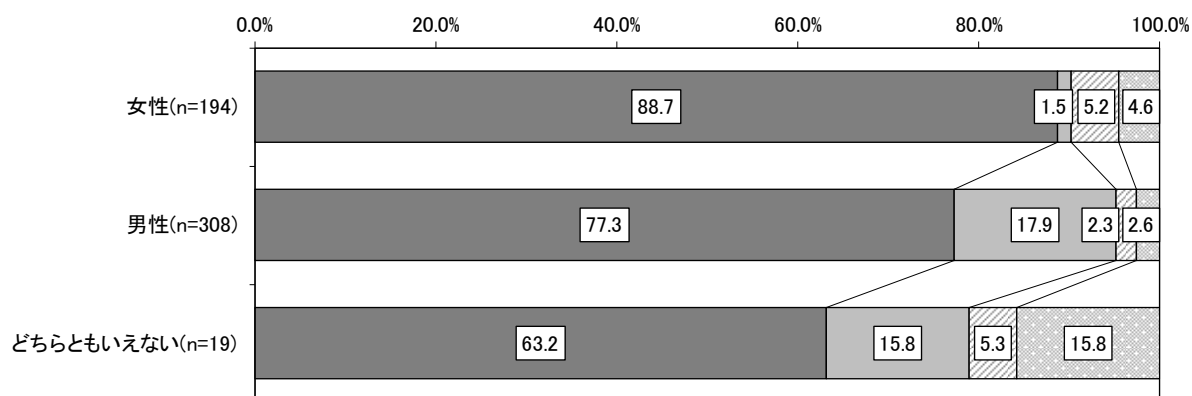
- 現在の共働き状況、もしくは将来の共働きの意向をみると、「共働きをしている（したい）」が、81.0%で最も高く、H15調査と比較すると、約20ポイント高くなっている。

図表 共働きの状況



- 性別にみると、「共働きをしている（したい）」は女性が88.7%と最も高く、次いで男性（77.3%）、どちらともいえない（63.2%）となっている。

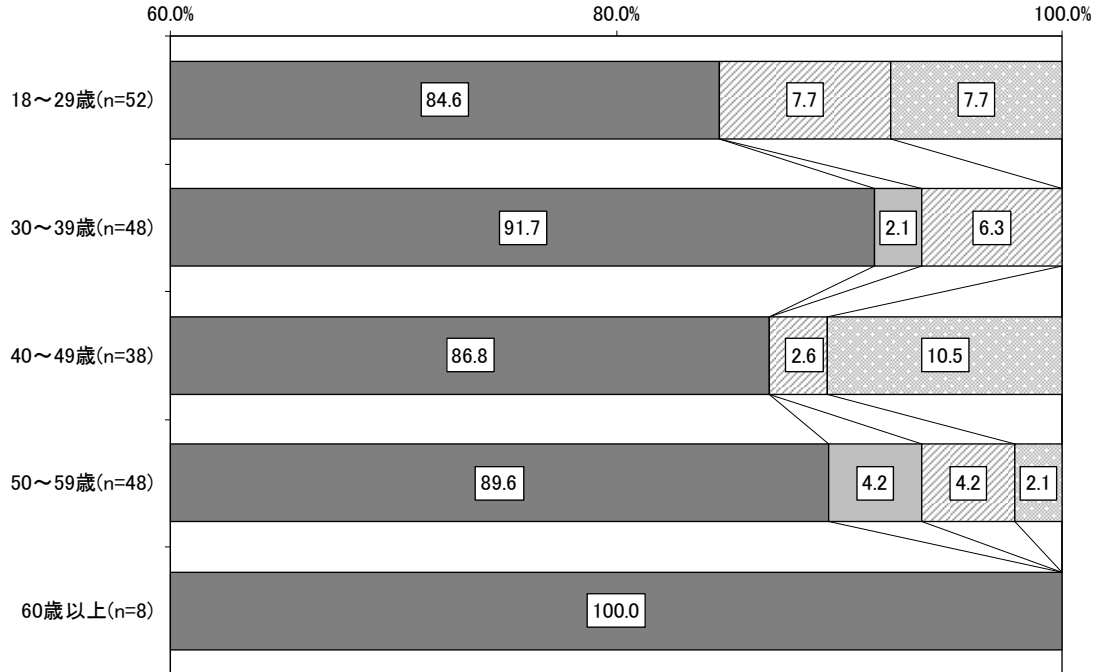
図表 性別×共働きの状況



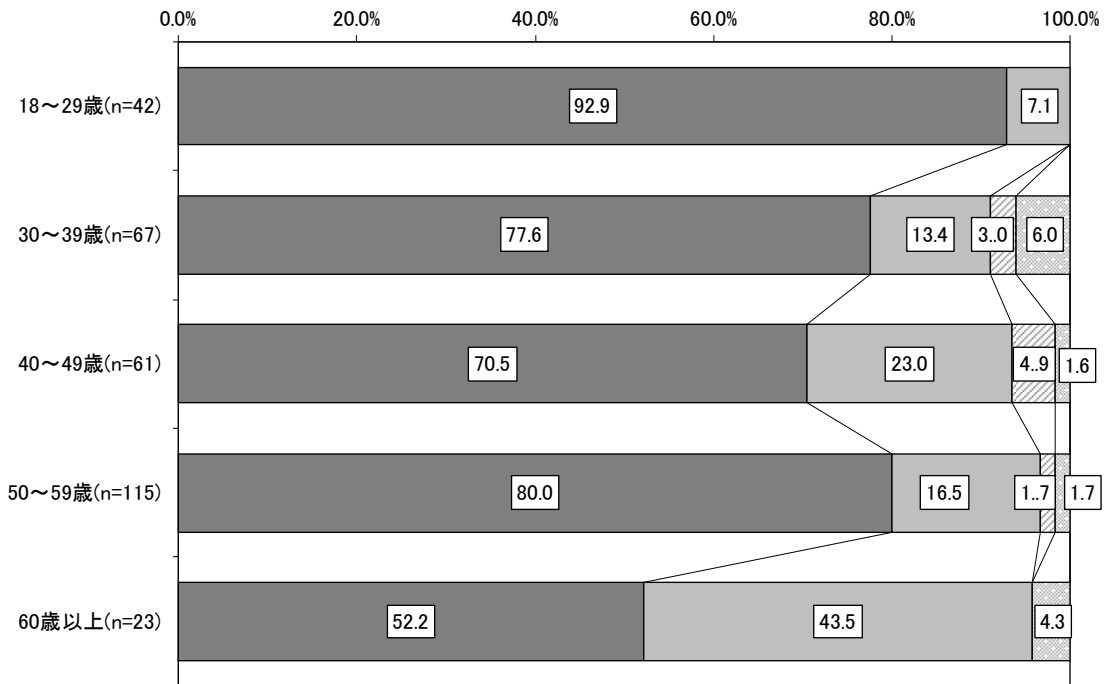
■ 共働きをしている(したい)	■ 自分のみ就業している(したい)
▨ パートナーのみ就業してほしい	▨ その他
□ 無回答	

●性・年齢別にみると、男性は年齢があがるにつれて、おおよそ「共働きをしている(したい)」が低くなっている一方、女性は年齢があがるにつれて、おおよそ「共働きをしている(したい)」が高くなっている。

図表 女性 年齢別×共働きの状況



図表 男性 年齢別×共働きの状況



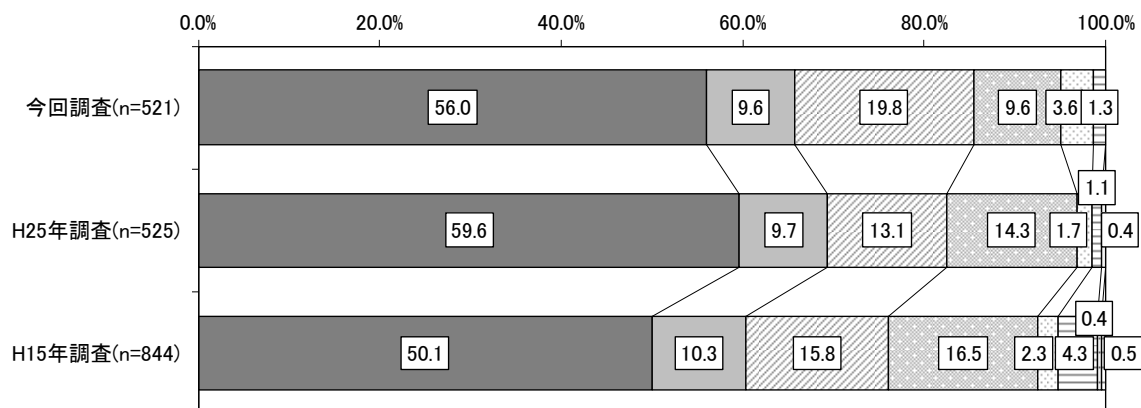
- 共働きをしている(したい)
- 自分のみ就業している(したい)
- ▨ パートナーのみ就業してほしい
- その他
- 無回答

## (6) 職務内容

問6 あなたの仕事の内容は、次のうちどれですか。(主となるもの1つだけを選択)

- 回答者の職務内容は、「事務系（事務・司書など）」が56.0%で最も高く、次いで「消防技術系」（19.8%）となっている。

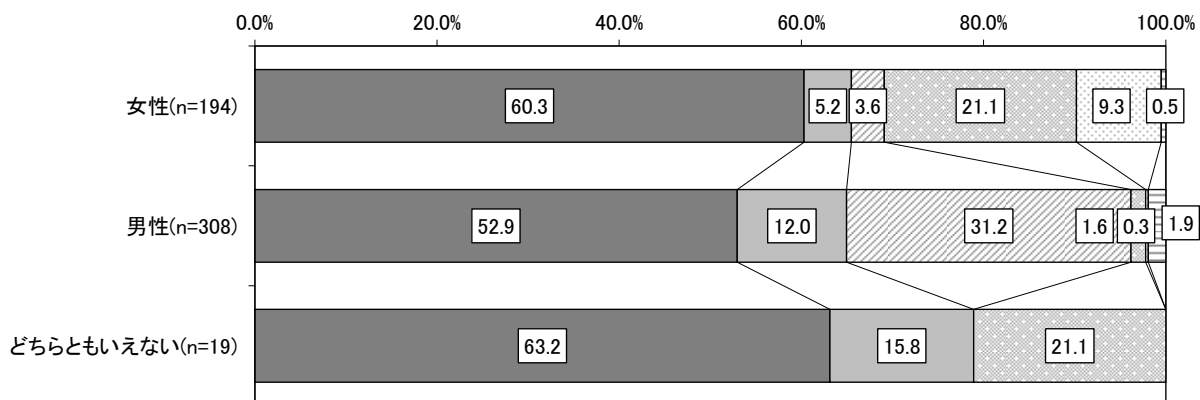
図表 職務内容



※H15年調査およびH25年調査では、「その他」の選択肢があり、いずれも数値は0.4%であった。

- 性別にみると、「一般技術系（土木・建築など）」や「消防技術系」は、男性が高くなっている。一方で「教育・福祉技術系（幼稚園教諭・保育士など）」や「医療技術系（看護師、保健師、栄養士など）」は女性が高くなっている。

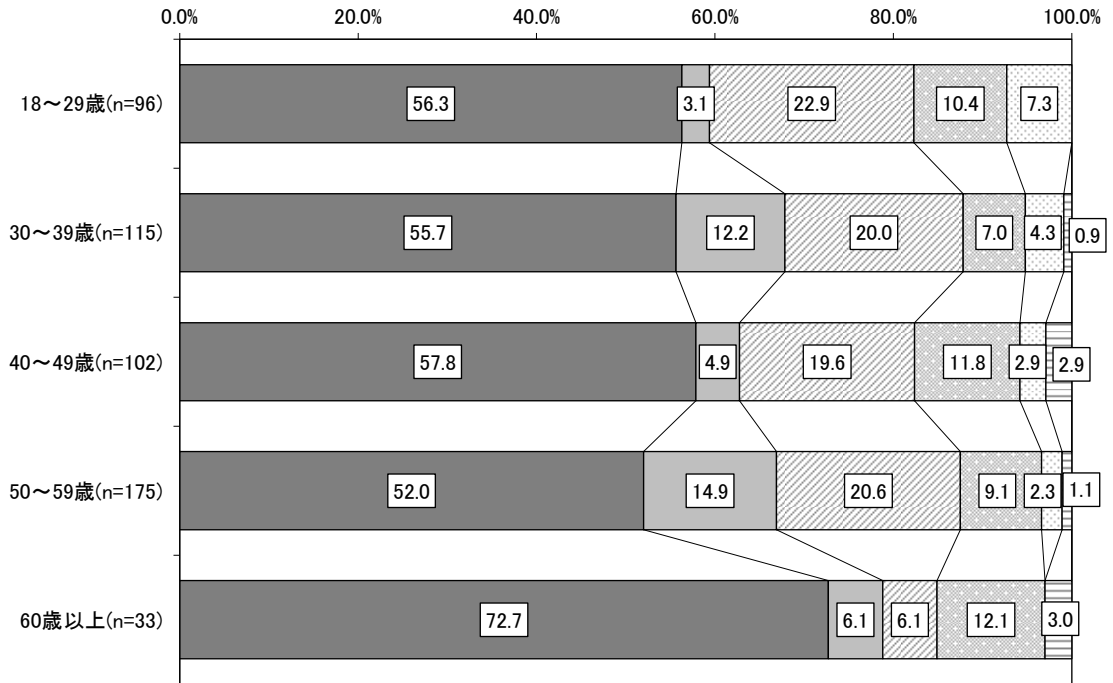
図表 性別×職務内容



- 事務系(事務・司書など)
- 一般技術系(土木・建築など)
- 消防技術系
- 教育・福祉技術系(幼稚園教諭・保育士など)
- 医療技術系(看護師、保健師、栄養士など)
- 技能系
- 無回答

●年齢別にみると、他の年代と比べて30～39歳と50～59歳では「一般技術系（土木・建築など）」の割合が高くなっている。60歳以上は、他の年代と比べて「事務系（事務・司書など）」が高くなっている。

図表 年齢別×職務内容



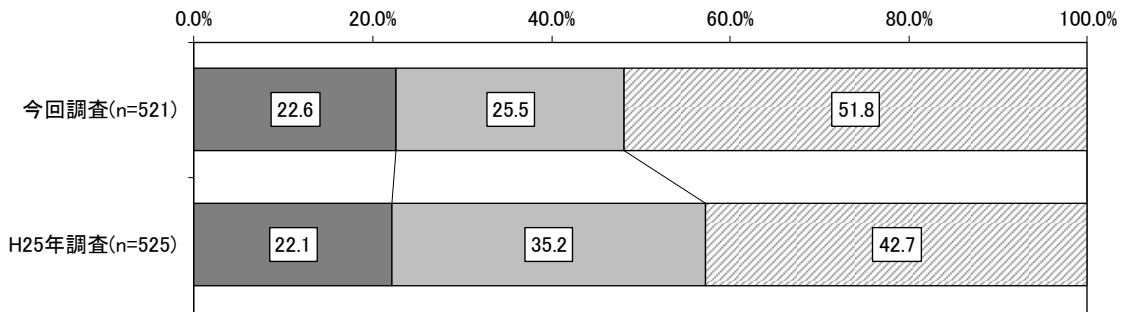
- 事務系 (事務・司書など)
- 一般技術系 (土木・建築など)
- 消防技術系
- 教育・福祉技術系 (幼稚園教諭・保育士など)
- 医療技術系 (看護師、保健師、栄養士など)
- 技能系
- 無回答

## (7) 職層

問7 あなたの職層は。(いずれか1つを選択)

- 回答者の職層は、「その他職員」が51.8%で最も高く、次いで「主幹級・係長級」(25.5%)、「管理職(課長補佐級以上)」(22.6%)となっている。

図表 職層



■ 管理職(課長補佐級以上) ■ 主幹級・係長級 ▨ その他職員 ■ 無回答

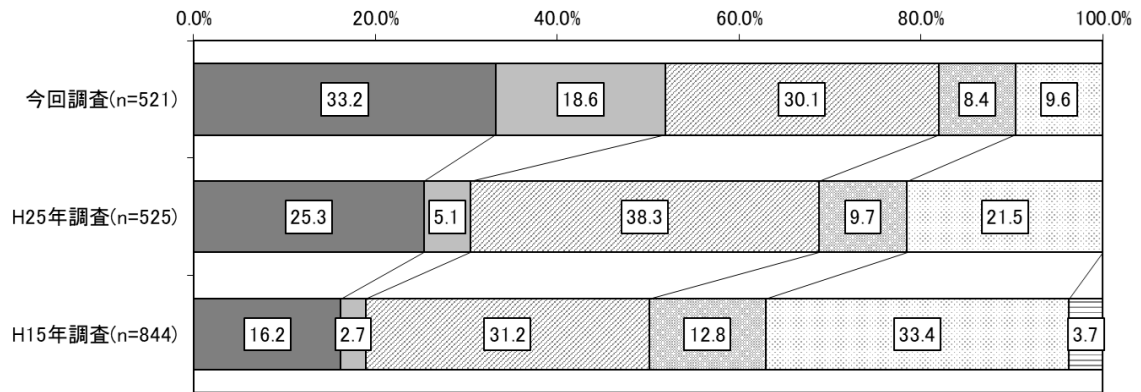
## 2. 昇進と能力

### (1) 昇進の希望

問8 あなたは、将来どのような役職につきたいと思いますか。(いずれか1つを選択)

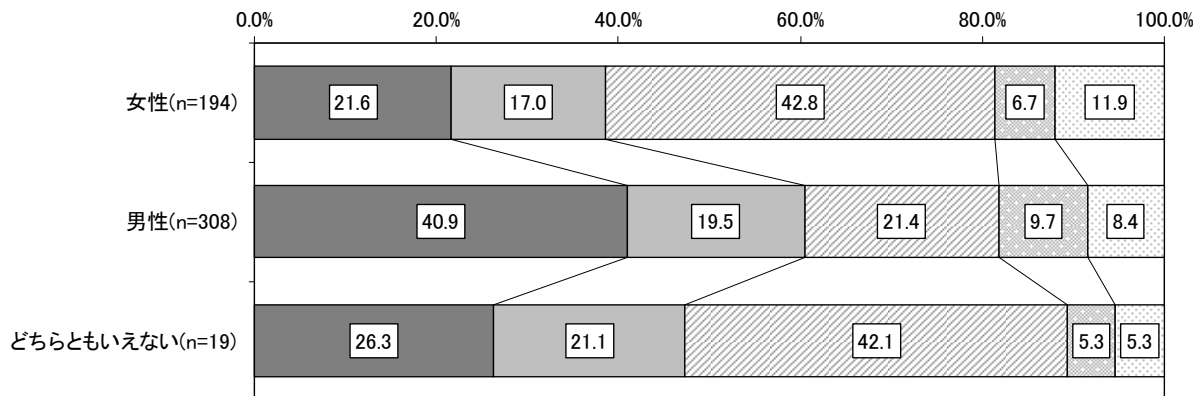
- 昇進の希望についてみると、「管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい」が33.2%で最も高く、次いで「昇進したいと思わない」（30.1%）となっている。

図表 昇進の希望



- 性別にみると、男性は、「管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい、または現在ついている」と「主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている」の合計が60.4%に対し、女性は38.6%、どちらともいえないは47.4%となっている。また「昇進したいと思わない」は、女性は42.8%、どちらともいえないは42.1%であるのに対して、男性は21.4%となっている。

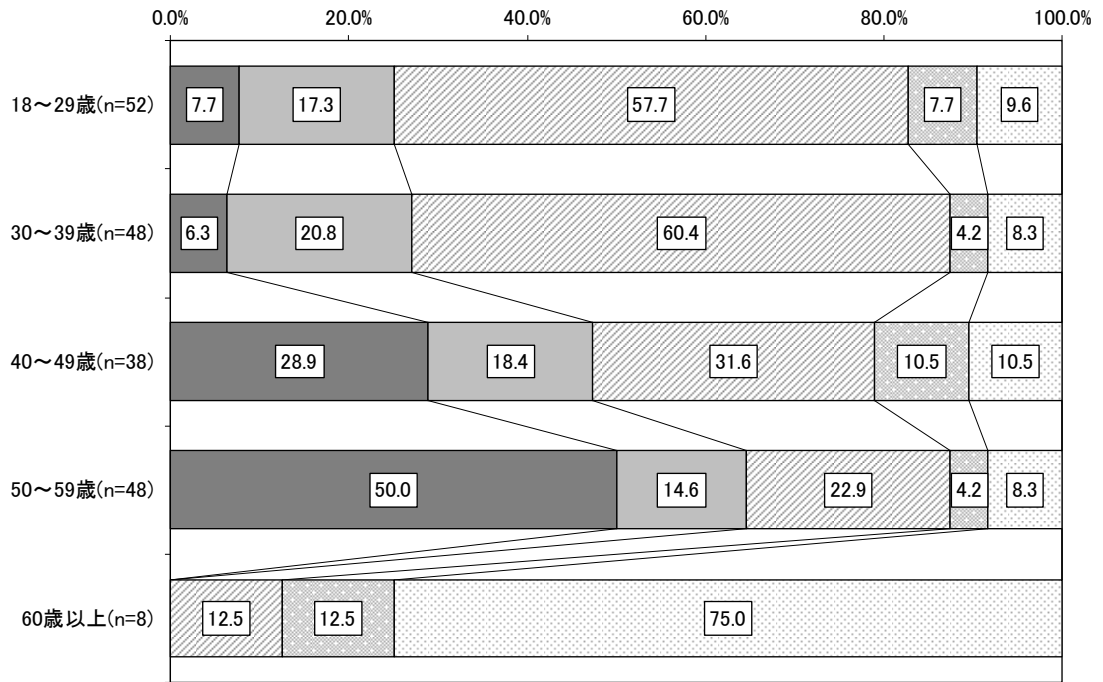
図表 性別×昇進の希望



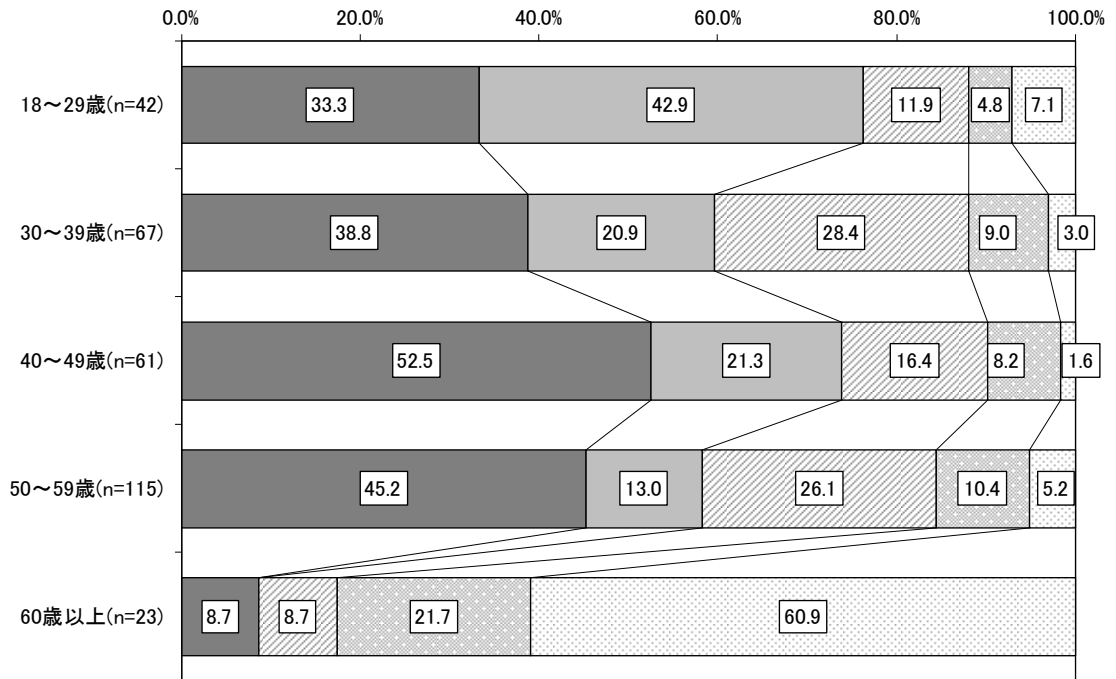
- 管理職(課長補佐級以上)まで昇進したい、または現在ついている
- 主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている
- ▨ 昇進したいと思わない
- ▨ 昇進できないと思う
- その他
- 無回答

●性・年齢別にみると、「管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい、または現在ついている」と「主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている」の合計は、50～59歳以外で、女性より男性が高くなっている。

図表 女性 年齢別×昇進の希望



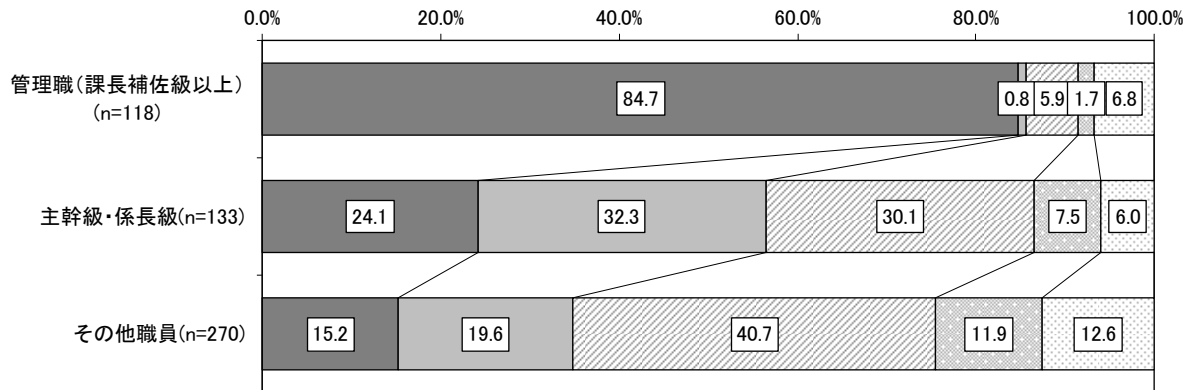
図表 男性 年齢別×昇進の希望



- 管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい、または現在ついている
- 主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている
- ▨ 昇進したいと思わない
- ▨ 昇進できないと思う
- その他
- 無回答

●職層別にみると、職層が低くなるにつれて、「昇進したいと思わない」が高くなっている。

図表 職層別×昇進の希望



- 管理職(課長補佐級以上)まで昇進したい、または現在ついている
- 主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている
- ▨ 昇進したいと思わない
- ▨ 昇進できないと思う
- その他
- 無回答

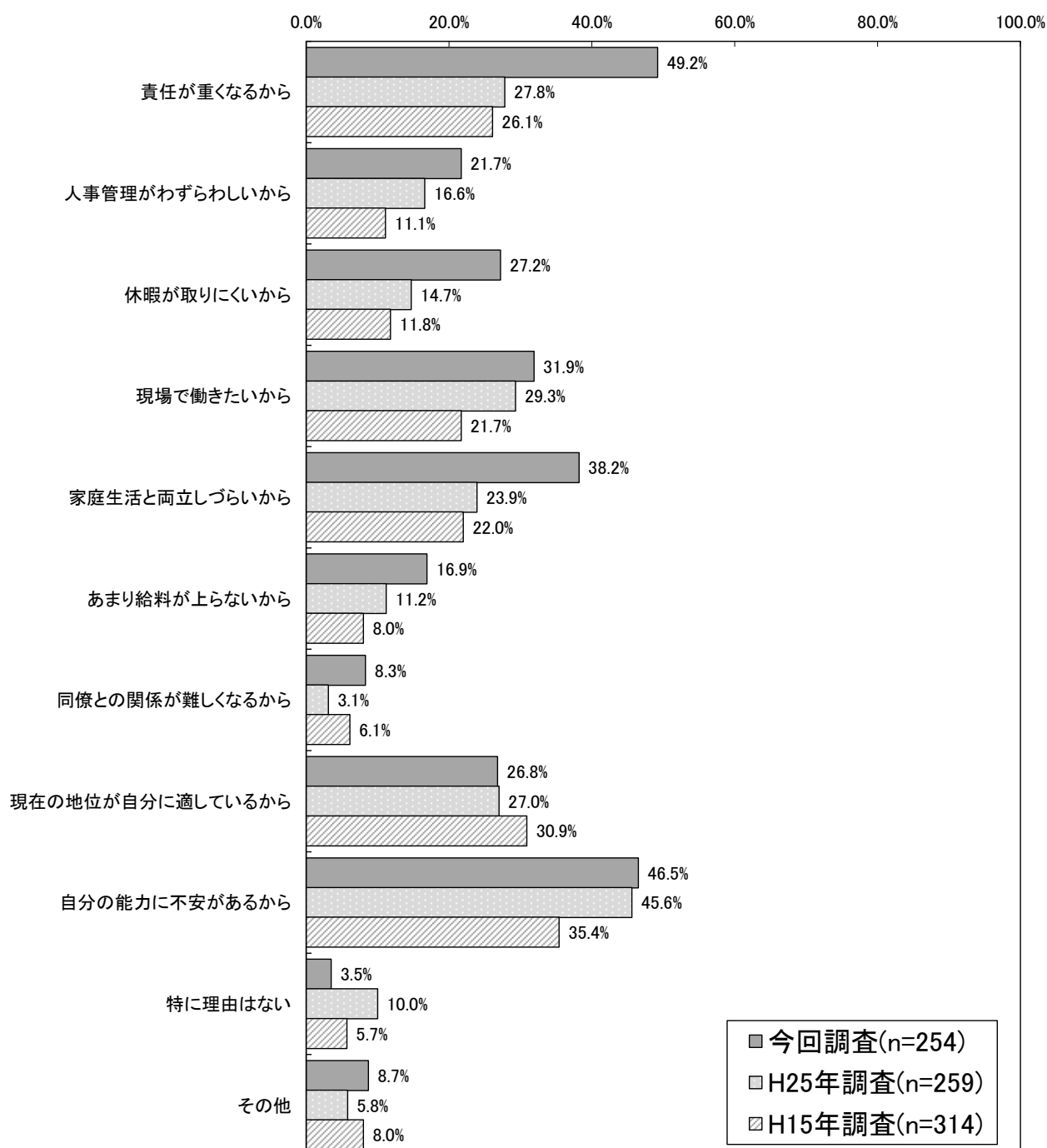
## (2) 昇進を希望しない理由

問8で「2 主幹級・係長級まで昇進したい」「3 昇進したいと思わない」と入力された方へおたずねします。

問9 管理職になりたくない理由は何ですか。(あてはまるものすべてを選択)

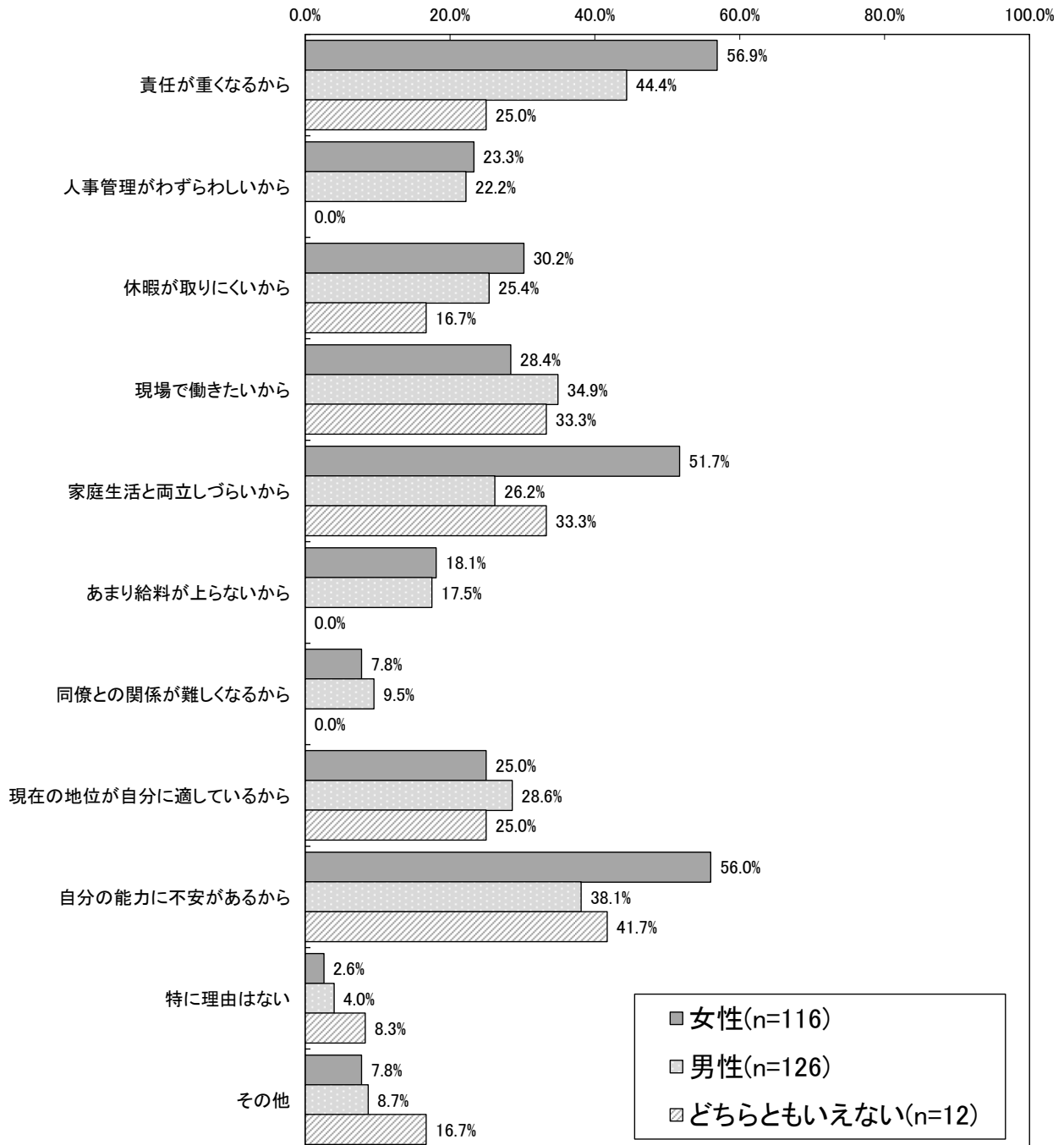
- 管理職になりたくない方について、なりたくない理由をみると、「責任が重くなるから」が49.2%で最も高く、次いで「自分の能力に不安があるから」(46.5%)、「家庭生活と両立しづらいから」(38.2%)となっている。
- H15年調査と比較すると、「休暇が取りにくいから」と「あまり給料が上がらないから」は2倍以上になっている。

図表 昇進を希望しない理由



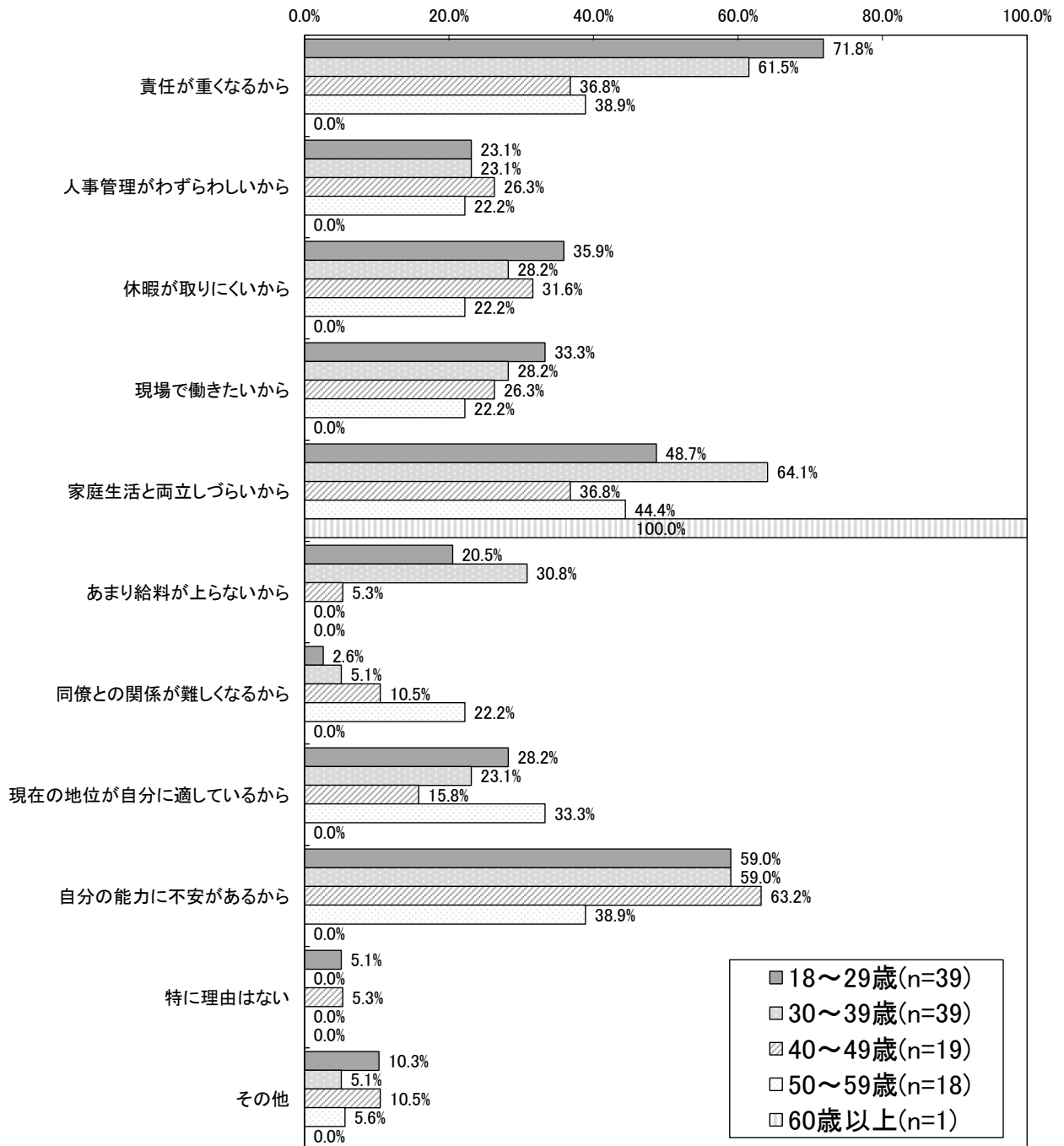
●性別にみると、女性においては「責任が重くなるから」(56.9%)、「自分の能力に不安があるから」(56.9%)、「自分の能力に不安があるから」(56.0%)、「家庭生活と両立しづらいから」(51.7%)が高くなっている。男性と女性における差に着目すると、最も差が大きいのは「家庭生活と両立しづらいから」が25.5%、次いで「自分の能力に不安があるから」(17.9%)、「責任が重くなるから」(12.5%)となっている。

図表 性別×昇進を希望しない理由

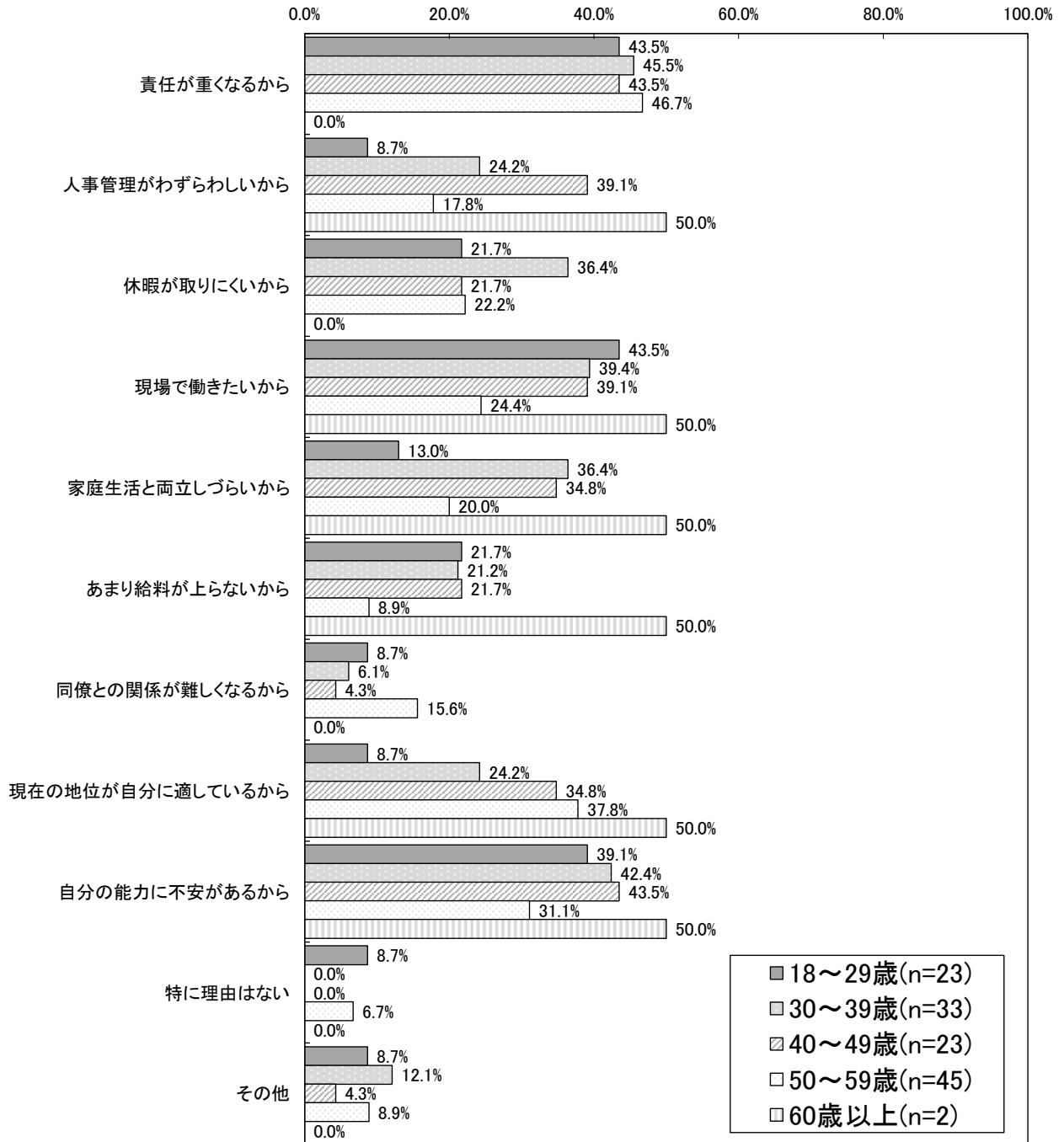


●性・年齢別にみると、「家庭生活と両立しづらいから」がいずれも女性が男性より高くなっている。

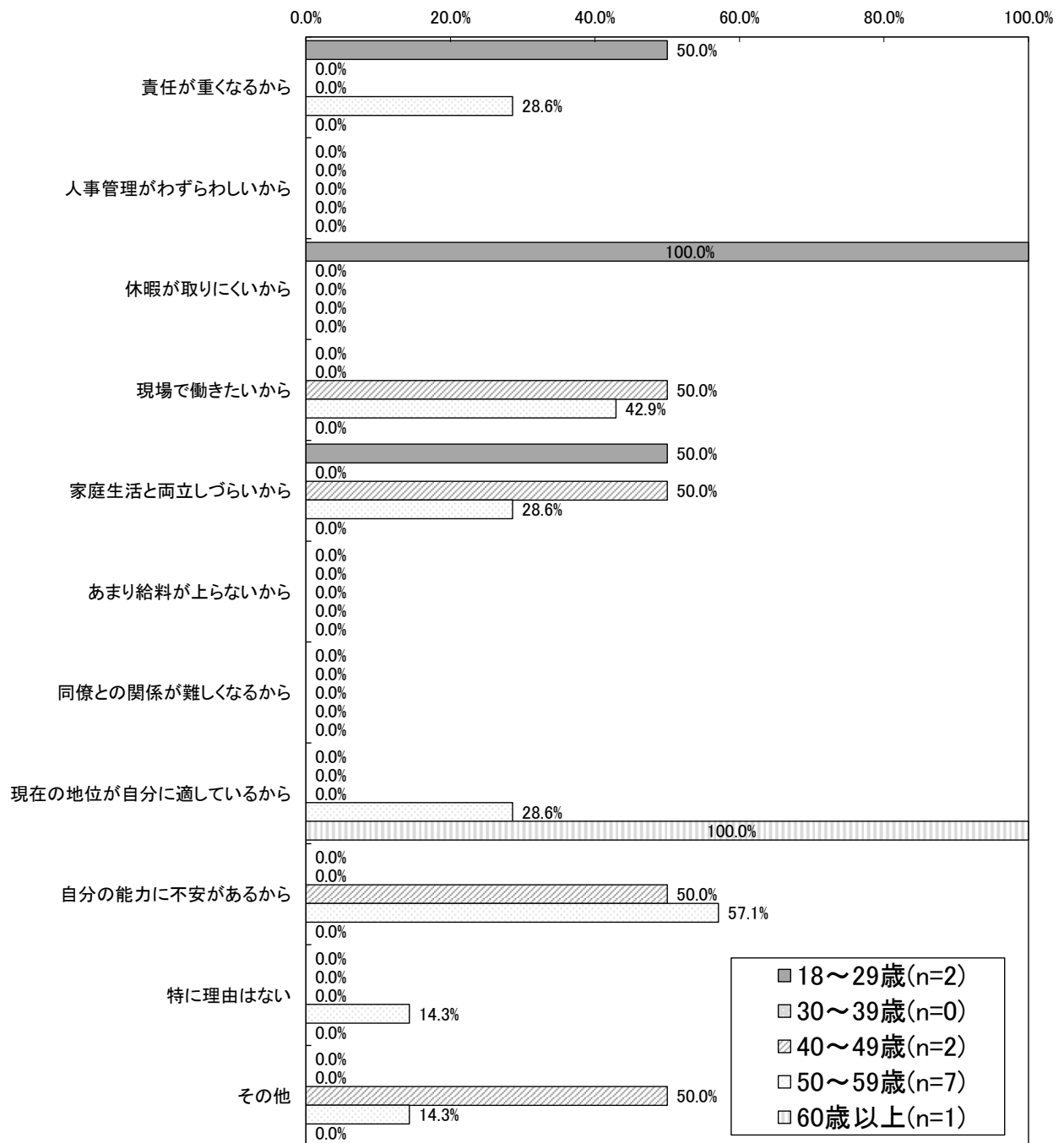
図表 女性 年齢別×昇進を希望しない理由



図表 男性 年齢別×昇進を希望しない理由

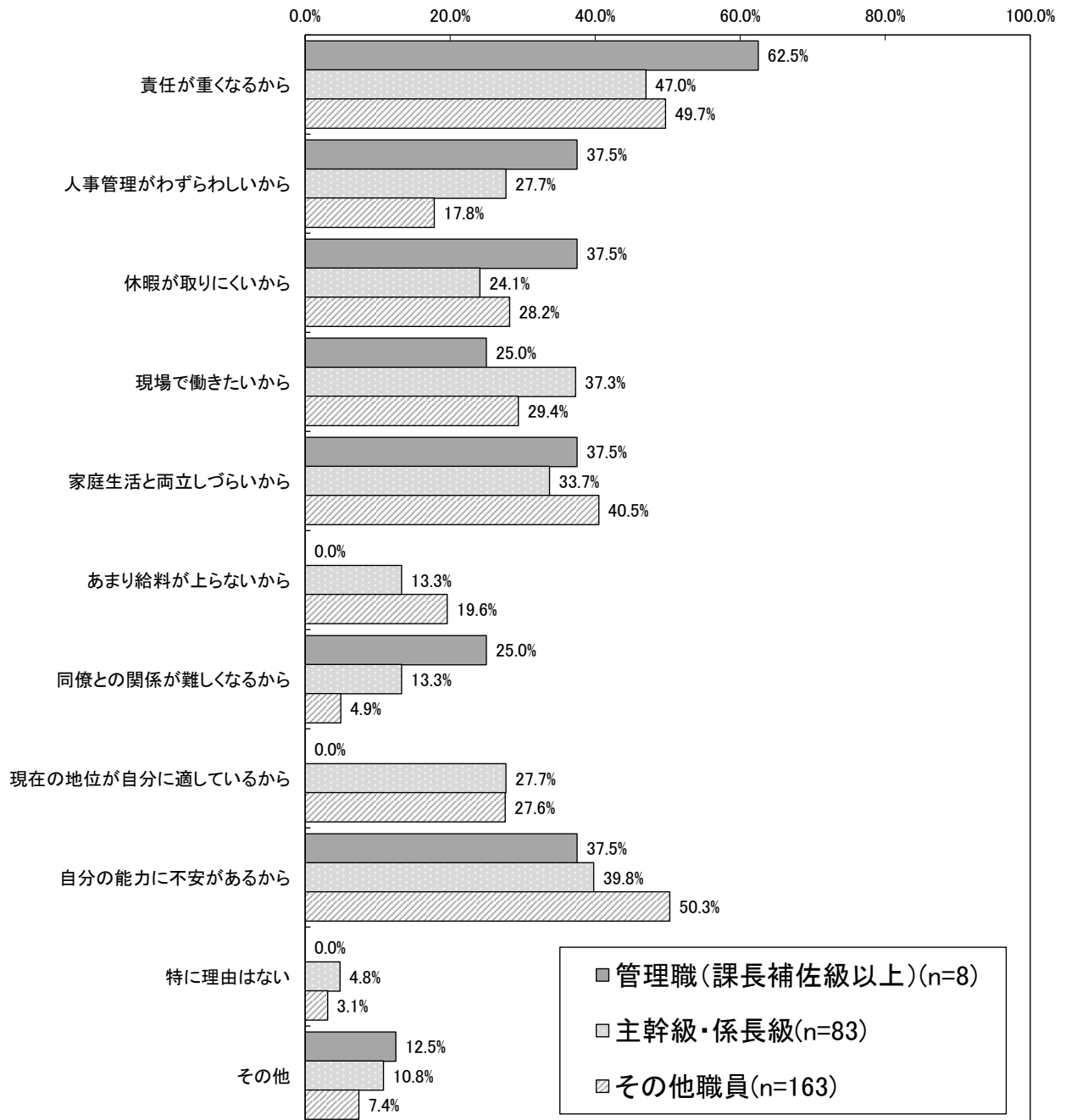


図表 どちらともいえない 年齢別×昇進を希望しない理由



- 職層別にみると、その他職員は「自分の能力に不安があるから」が最も高く、主幹級・係長級と管理職（課長補佐級以上）は「責任が重くなるから」が最も高くなっている。
- 職層が上がるとともに、「人事管理がわずらわしいから」と「同僚との関係が難しくなるから」が増加傾向になっている。

図表 職層別×昇進を希望しない理由

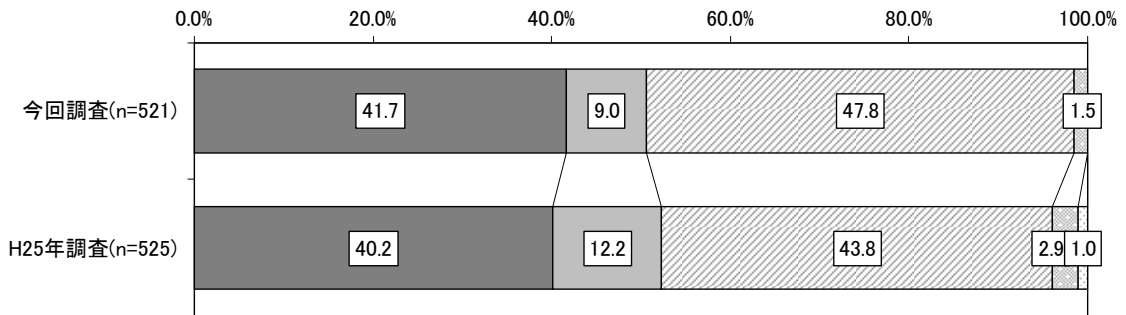


### (3) 仕事において自分の能力を発揮できているか

問 10 あなたは、仕事において自分の能力を発揮できていると思いますか。(いずれか1つを選択)

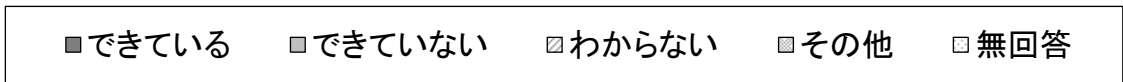
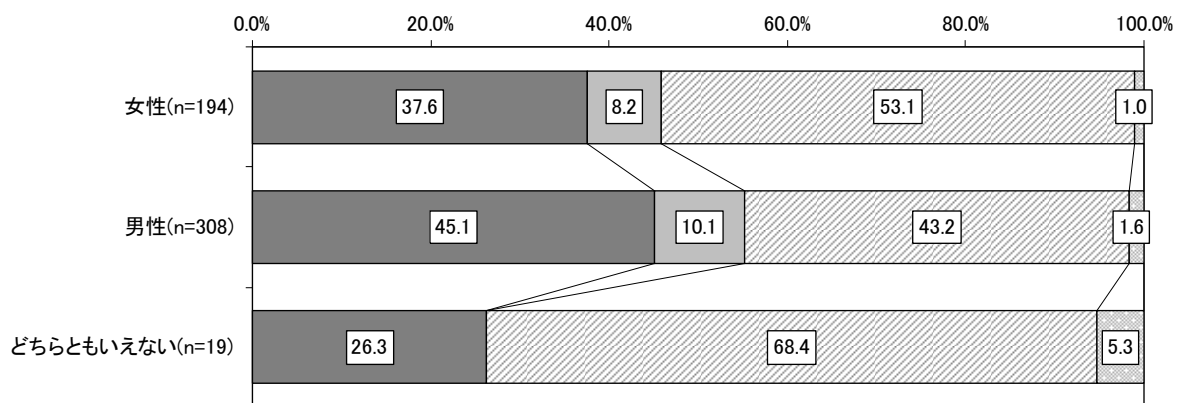
- 仕事において自分の能力を発揮できているかをみると、「わからない」が47.8%で最も高く、次いで「できている」(41.7%)、「できていない」(9.0%)となっている。

図表 仕事において自分の能力を発揮できているか



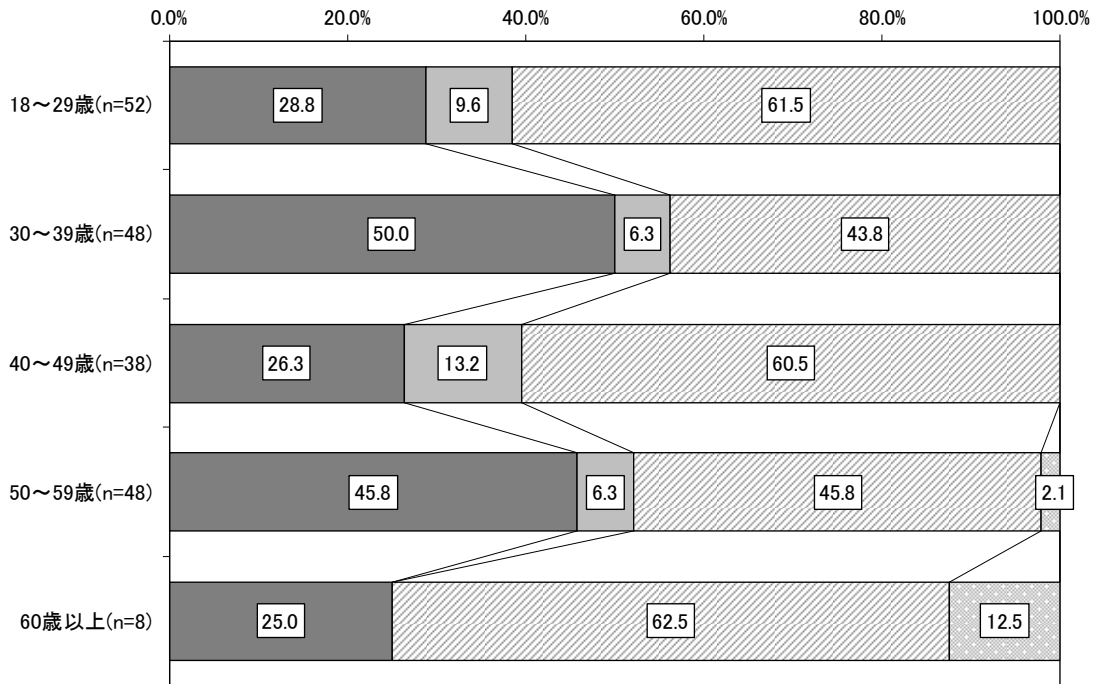
- 性別にみると、「できている」は男性が45.1%、女性が37.6%と男性の方が高くなっている。

図表 性別×仕事で自分の能力を発揮できているか

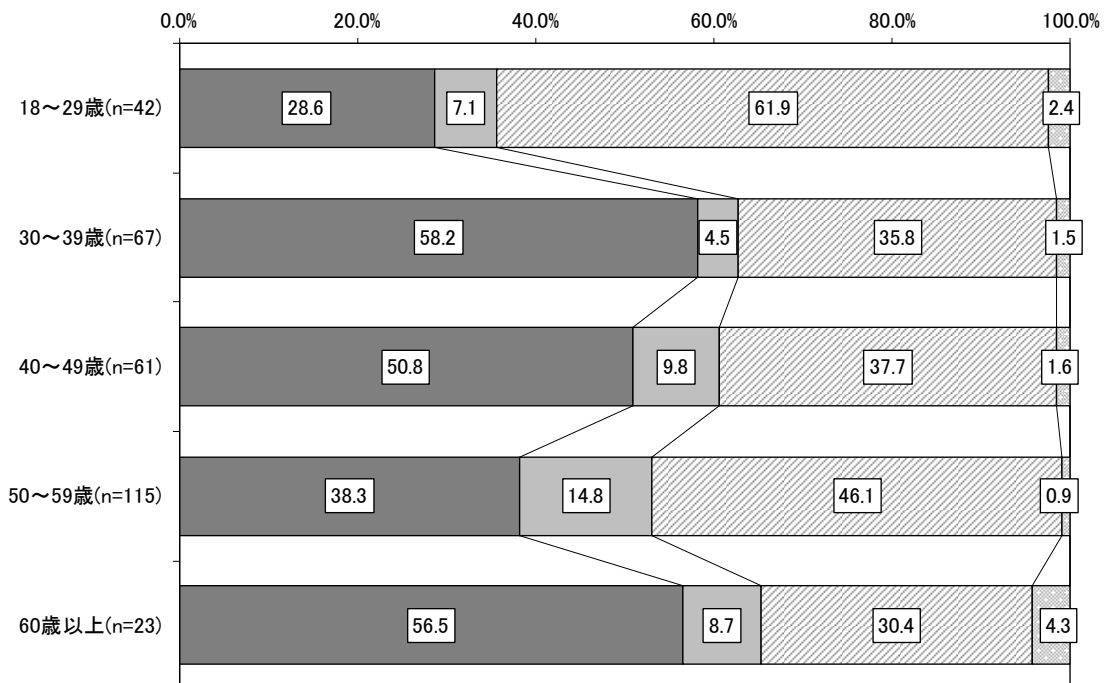


●性・年齢別にみると、「できている」は40～49歳と60歳以上では、男女の差が他と比べて大きくなっている。

図表 女性 年齢別×仕事で自分の能力を発揮できているか

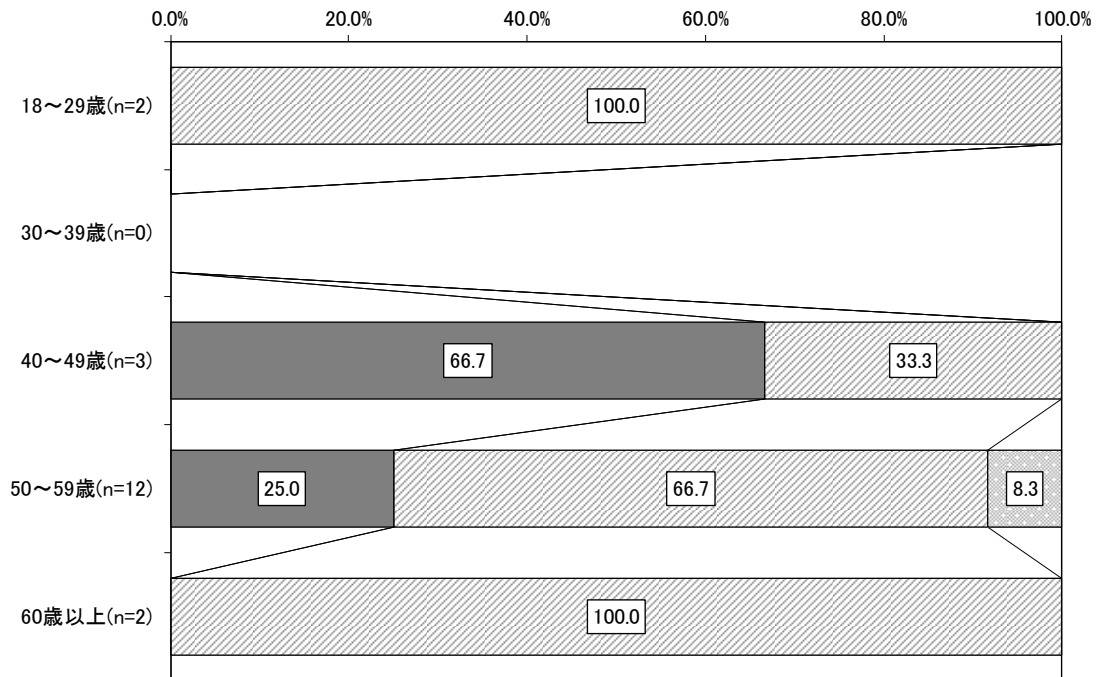


図表 男性 年齢別×仕事で自分の能力を発揮できているか



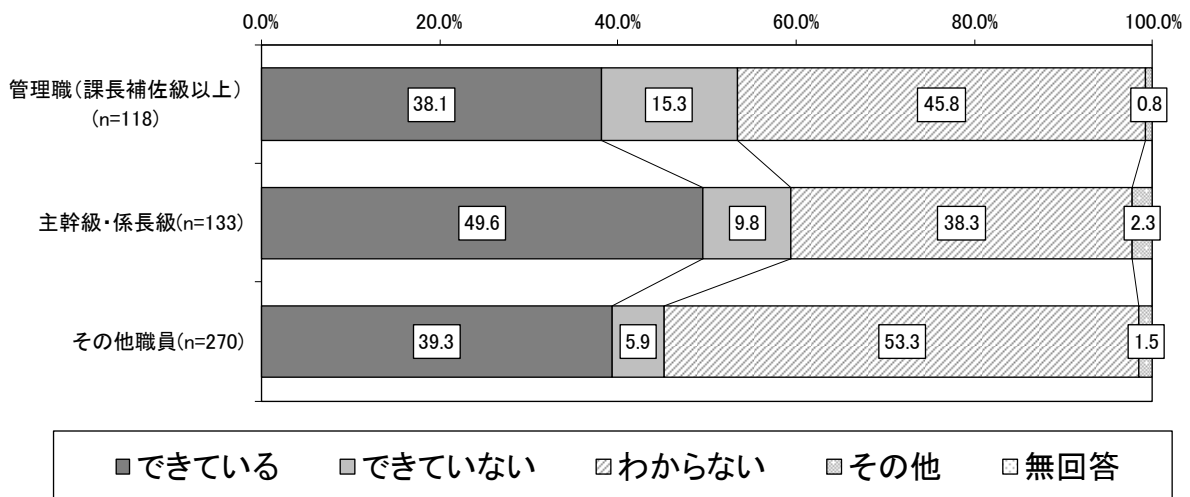
■できている ■できていない ▨わからない □その他 □無回答

図表 どちらともいえない  
年齢別×仕事で自分の能力を発揮できている



●職層別に見ると、「できている」は主幹級・係長級が 49.6%と最も高く、次いでその他職員 (39.3%)、管理職 (課長補佐級以上) (38.1%) となっている。

図表 職層別×仕事で自分の能力を発揮できているか



■できている ■できていない ■わからない ■その他 ■無回答

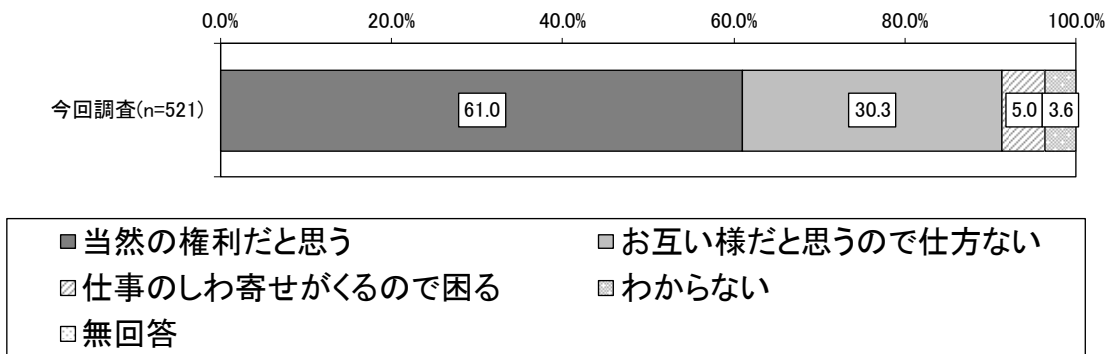
### 3. 育児休業・介護休業

#### (1) 上司や同僚の育児休業・介護休業取得

問 11 あなたの上司や同僚等が育児休業及び介護休業を取得するとしたら、どのように思いますか。(いずれか1つを選択)

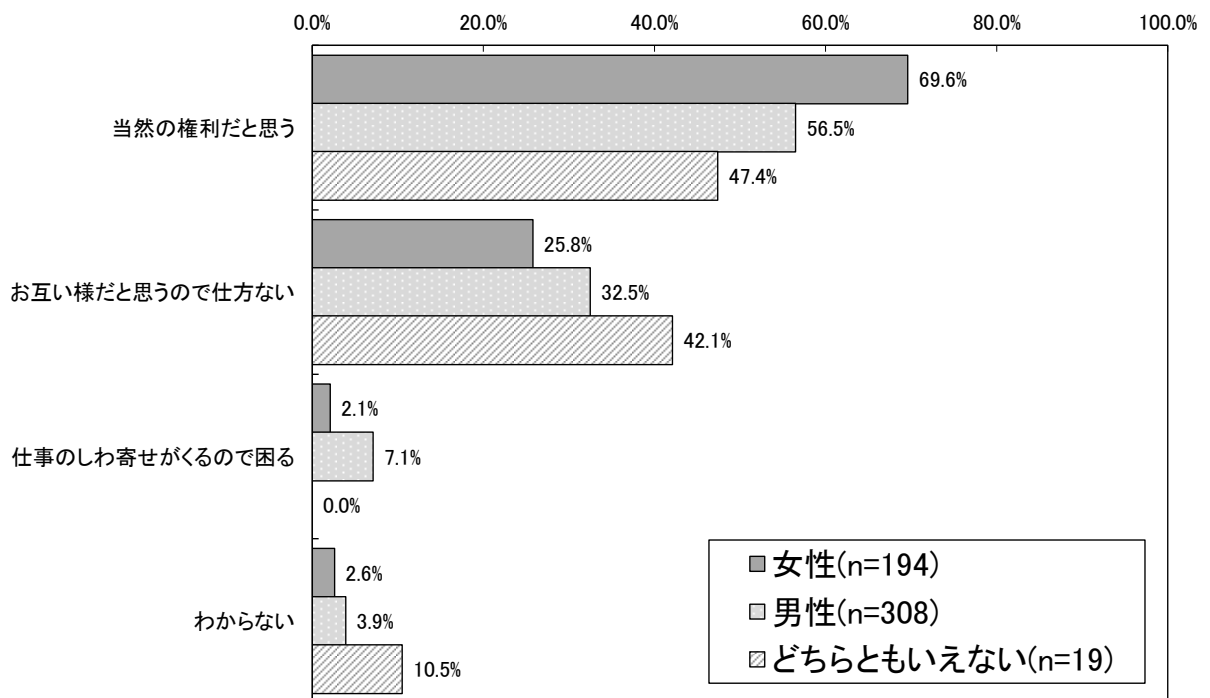
- 上司や同僚の育児休業・介護休業取得についてみると、「当然の権利だと思う」が61.0%で最も高く、次いで「お互い様だと思うので仕方ない」(30.3%)となっている。

図表 上司や同僚の育児休業・介護休業取得



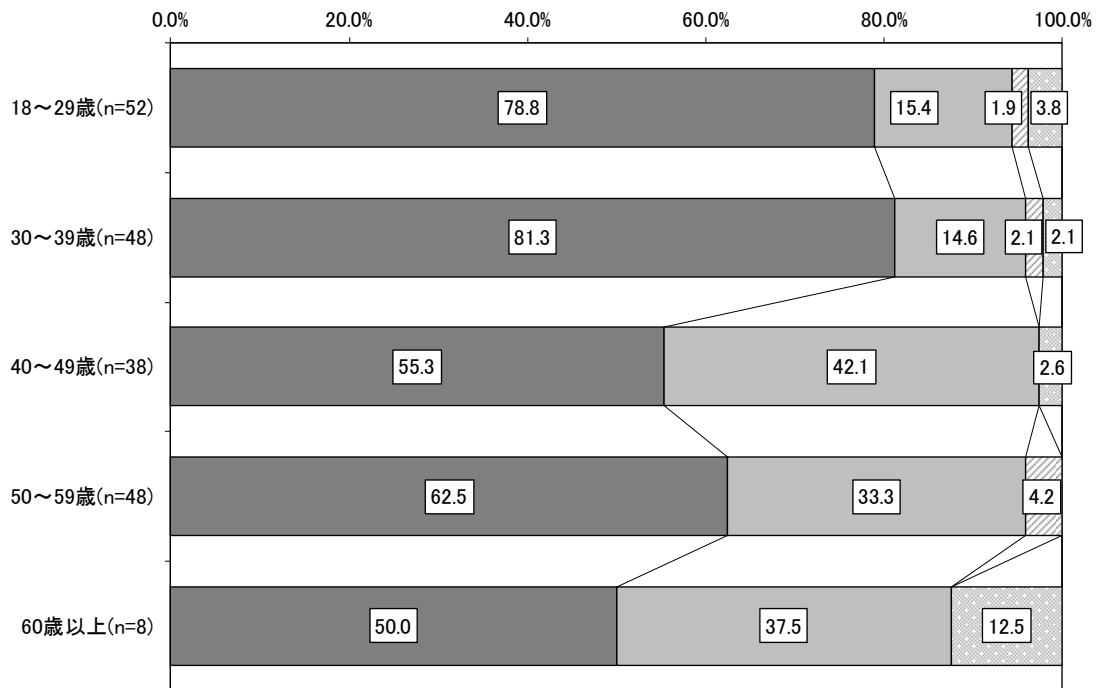
- 性別にみると、いずれも「当然の権利だと思う」が最も高くなっている。

図表 性別×上司や同僚の育児休業・介護休業取得

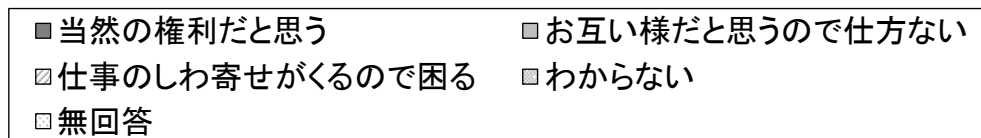
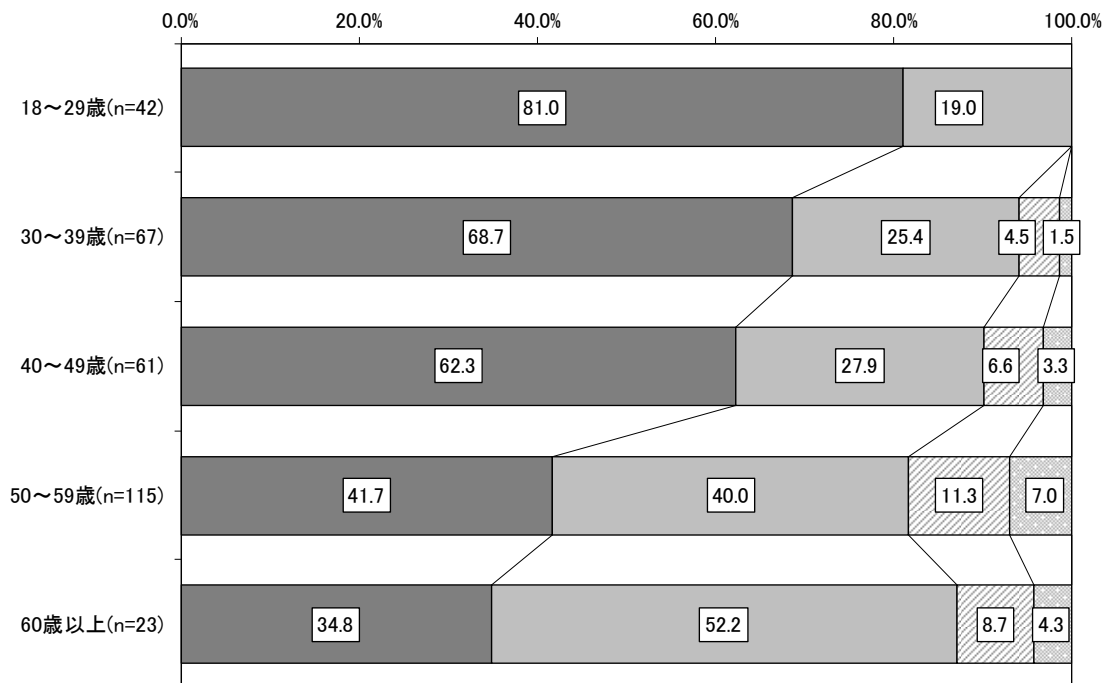


●性・年齢別にみると、男性では年代が低くなるにつれて「当然の権利だと思う」割合が高くなっている。

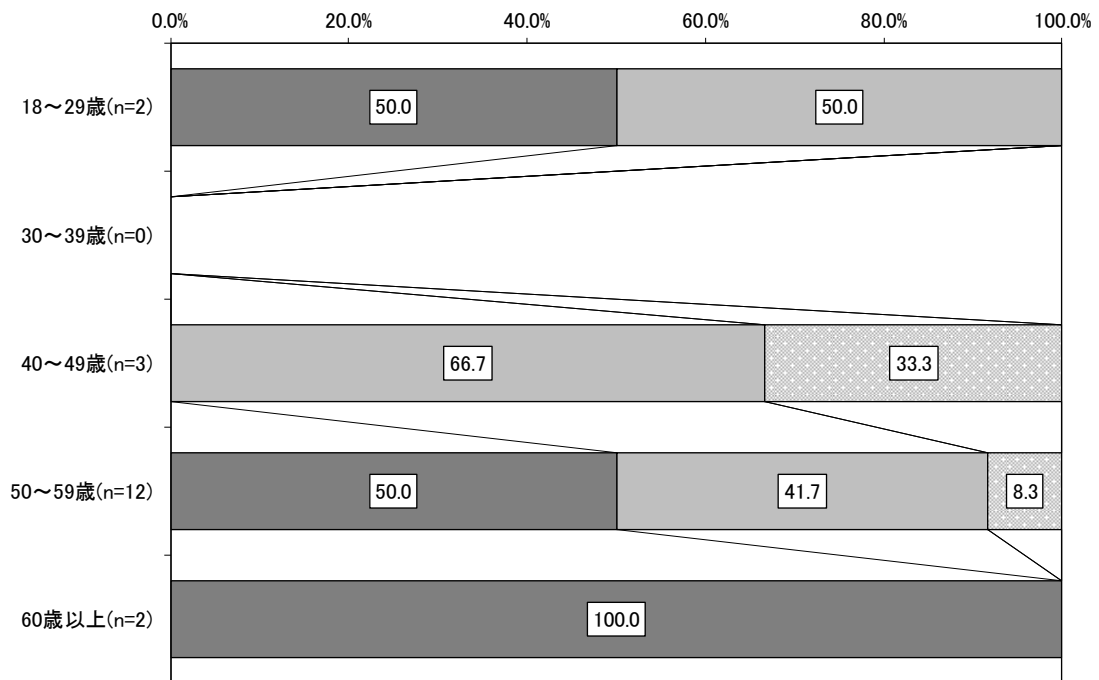
図表 女性 年齢別×上司や同僚の育児休業・介護休業取得



図表 男性 年齢別×上司や同僚の育児休業・介護休業取得

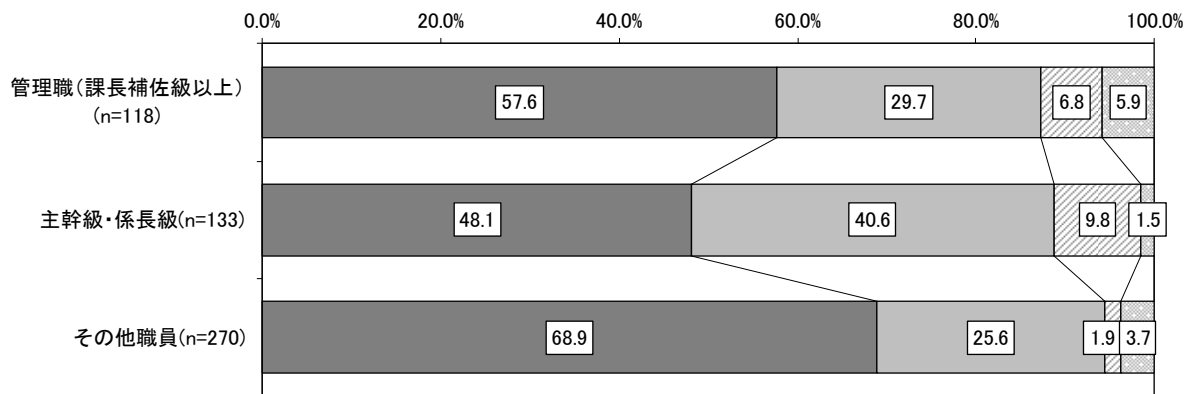


図表 どちらともいえない  
年齢別×上司や同僚の育児休業・介護休業取得



●職層別に見ると、「仕事のしわ寄せがくるので困る」は、主幹級・係長級が9.8%と最も高く、次いで管理職（課長補佐級以上）（6.8%）、その他職員（1.9%）となっている。

図表 職層別×上司や同僚の育児休業・介護休業取得



- 当然の権利だと思う
- お互い様だと思うので仕方ない
- ▨ 仕事のしわ寄せがくるので困る
- ▨ わからない
- ▨ 無回答

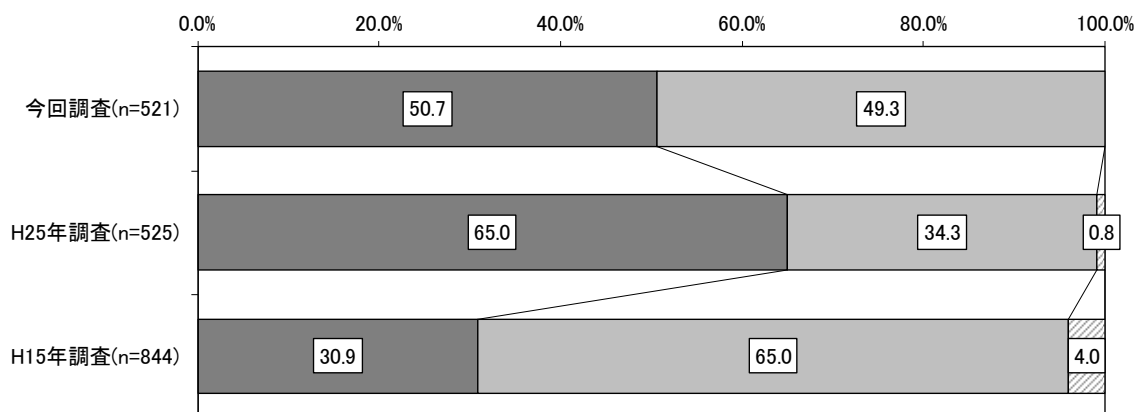
## 4. 男女共同参画の研修

### (1) 男女共同参画の研修を受けた経験

問 12 あなたは、これまで庁内で男女共同参画の研修を受けたことがありますか。(いずれか1つを選択)

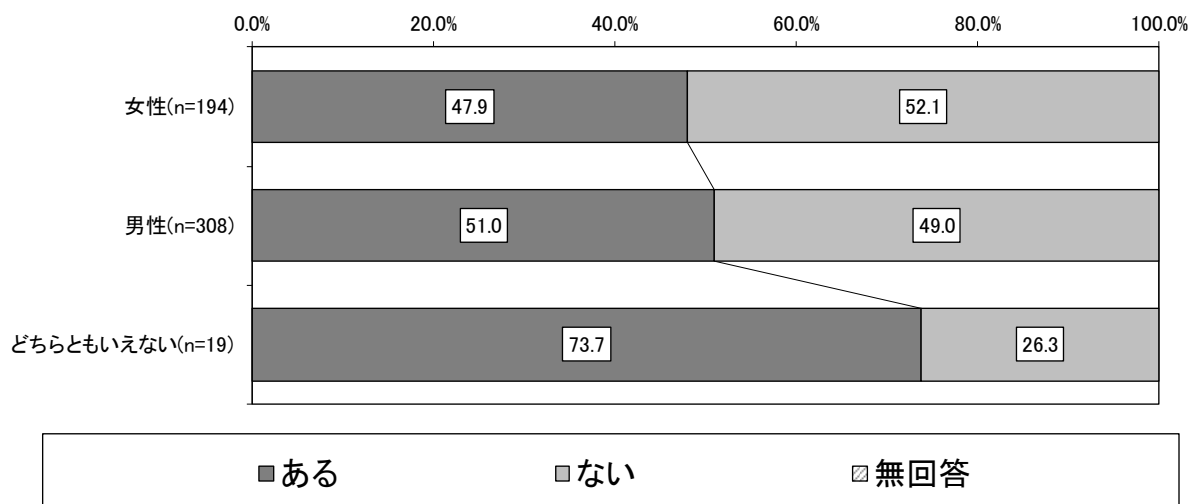
- 男女共同参画の研修を受けた経験をみると、「ある」は50.7%、「ない」は49.3%となっている。
- 前回調査と比較すると、「ある」は65.0%から50.7%と低下している。

図表 男女共同参画の研修を受けた経験－経年変化



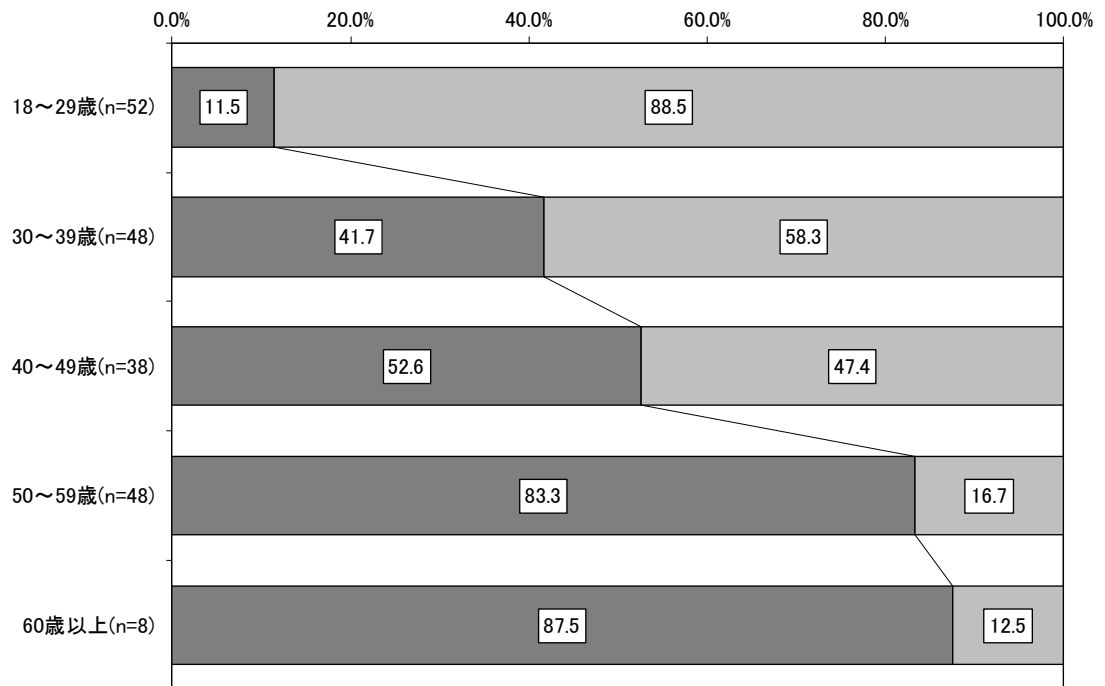
- 性別にみると、「ある」は男性が51.0%、女性が47.9%と男性が高くなっている。

図表 性別×男女共同参画の研修を受けた経験

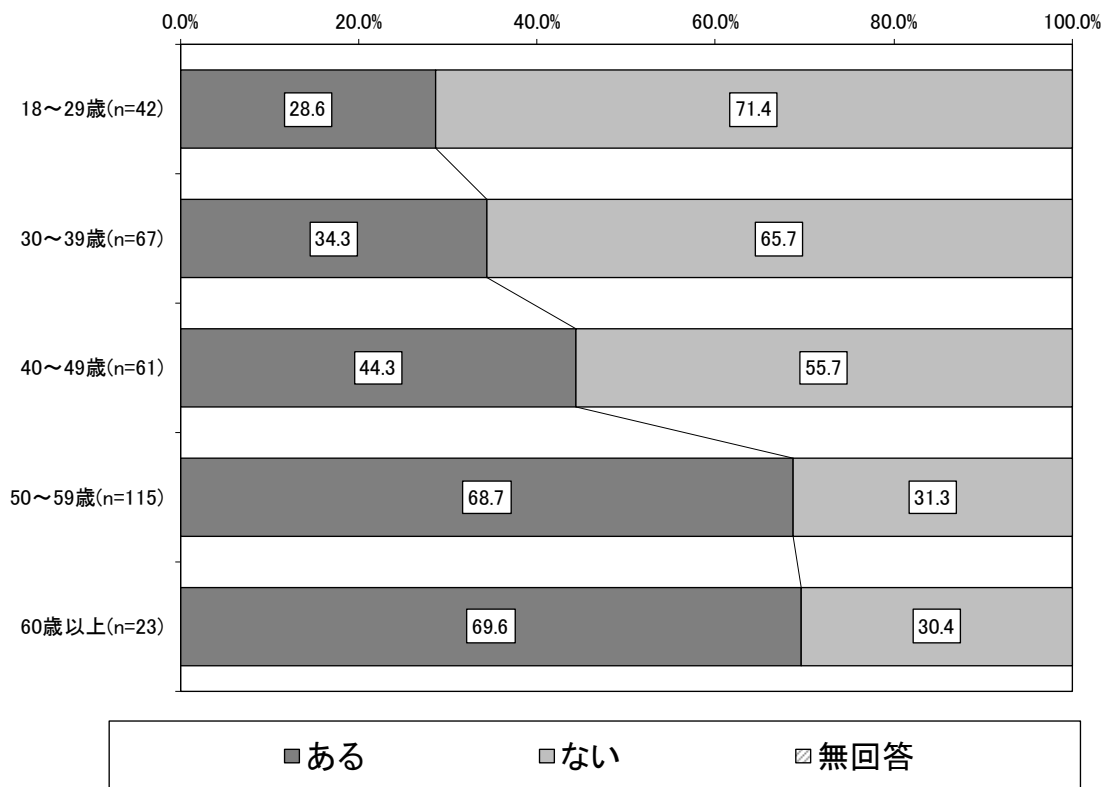


●性・年齢別にみると「ある」は、男女ともに年齢が上がるにつれて高まっている。

図表 女性 年齢別×男女共同参画の研修を受けた経験

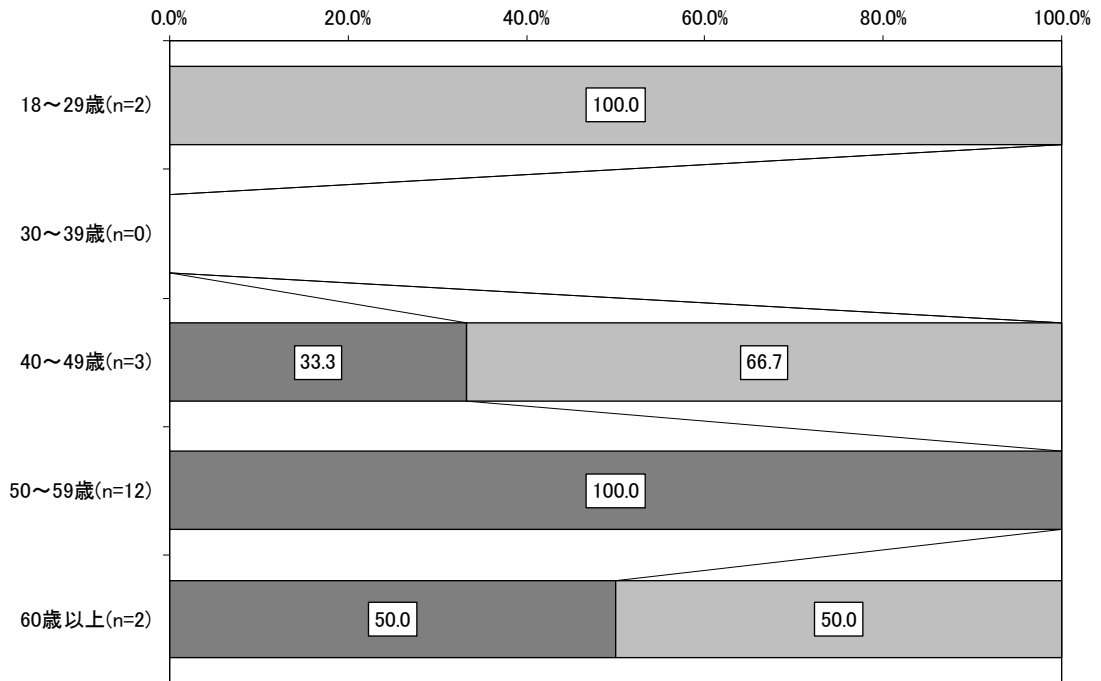


図表 男性 年齢別×男女共同参画の研修を受けた経験



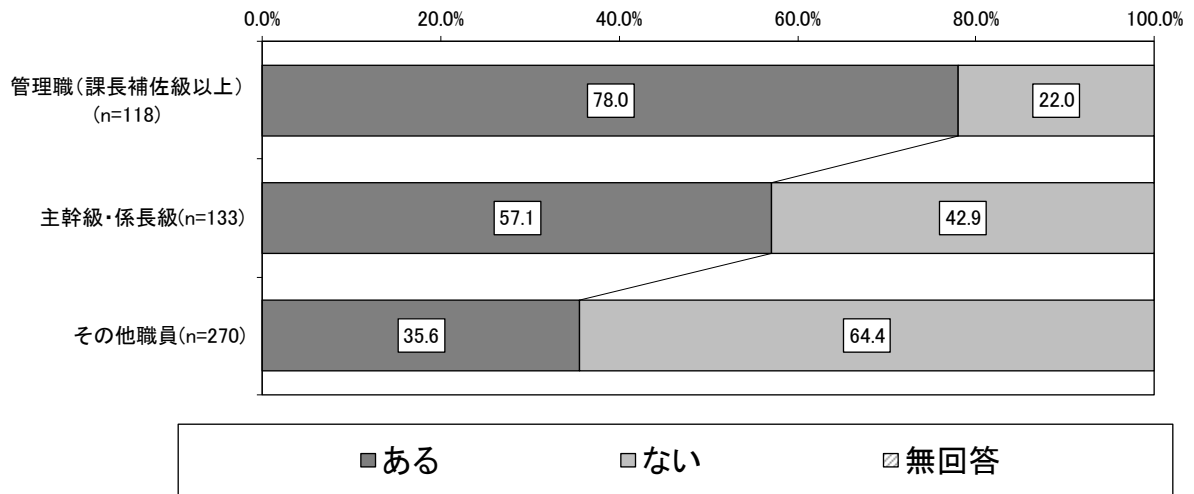
■ある      ■ない      □無回答

図表 どちらともいえない 年齢別×男女共同参画の研修を受けた経験



●職層別にみると、「ある」は職層があがるにつれて高くなっている。

図表 職層別×男女共同参画の研修を受けた経験



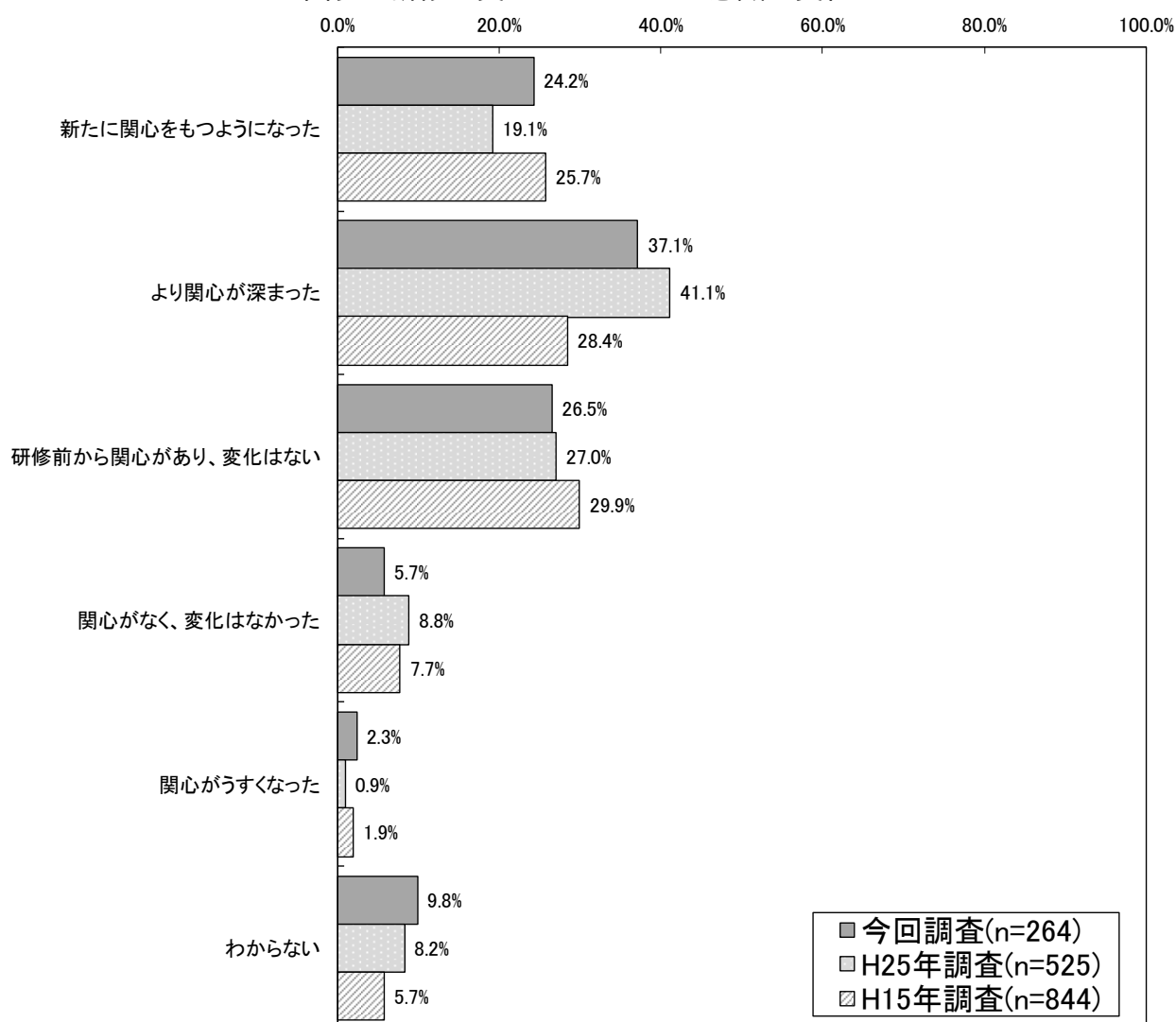
## (2) 研修を受けたことによる意識の変化

問 12 で「1 ある」と入力された方へおたずねします。

問 13 研修を受けたことで意識に変化はありましたか。(あてはまるものすべてを選択)

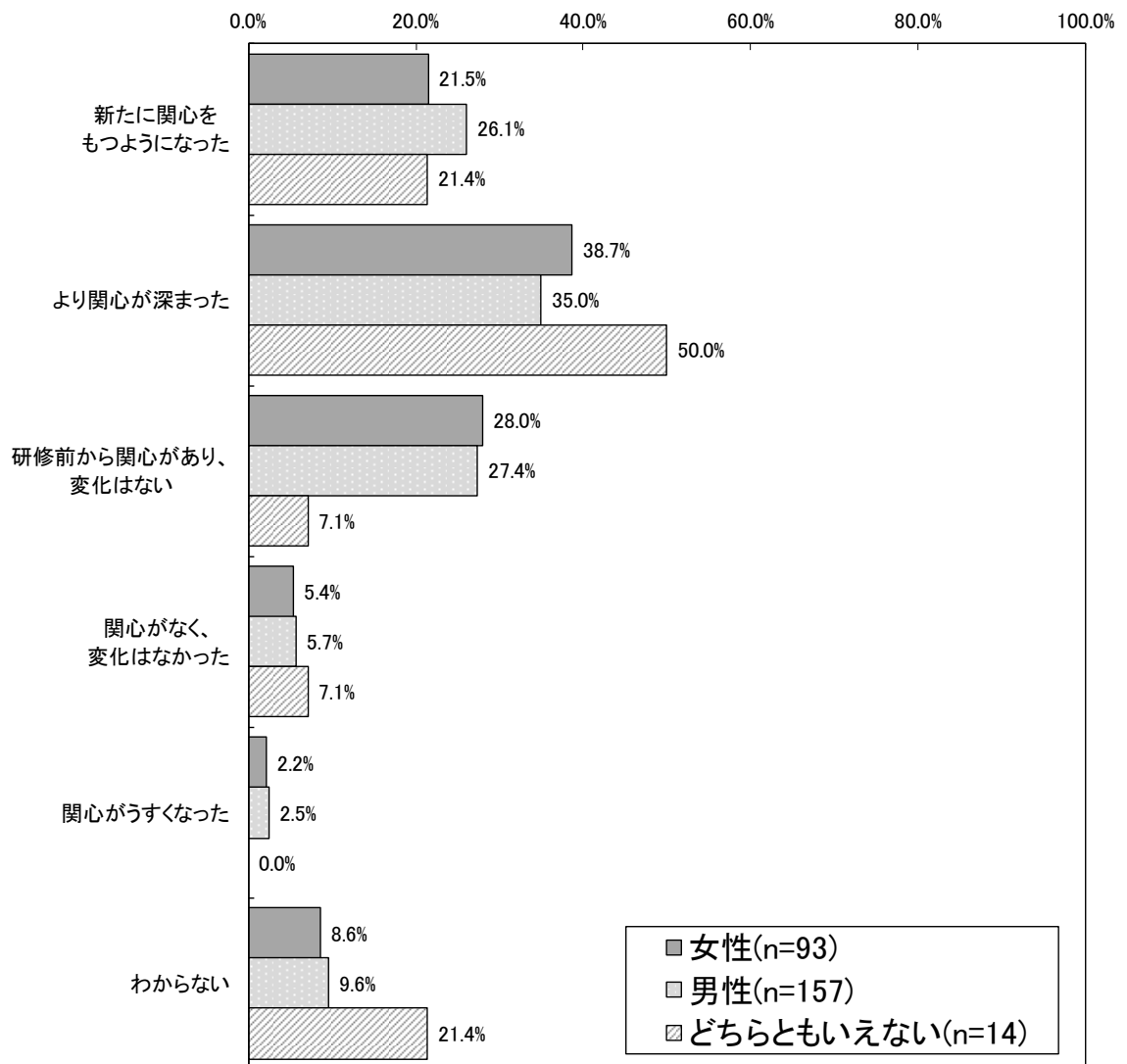
- 研修を受けた方について、研修を受けたことによる意識の変化をみると、「より関心が深まった」が 37.1% で最も高く、次いで「研修前から関心があり、変化はない」(26.5%)、「新たに関心をもつようになった」(24.2%) となっている。
- 前回調査と比較すると、「新たに関心を持つようになった」は 19.1% から 24.2% と高まっている。

図表 研修を受けたことによる意識の変化



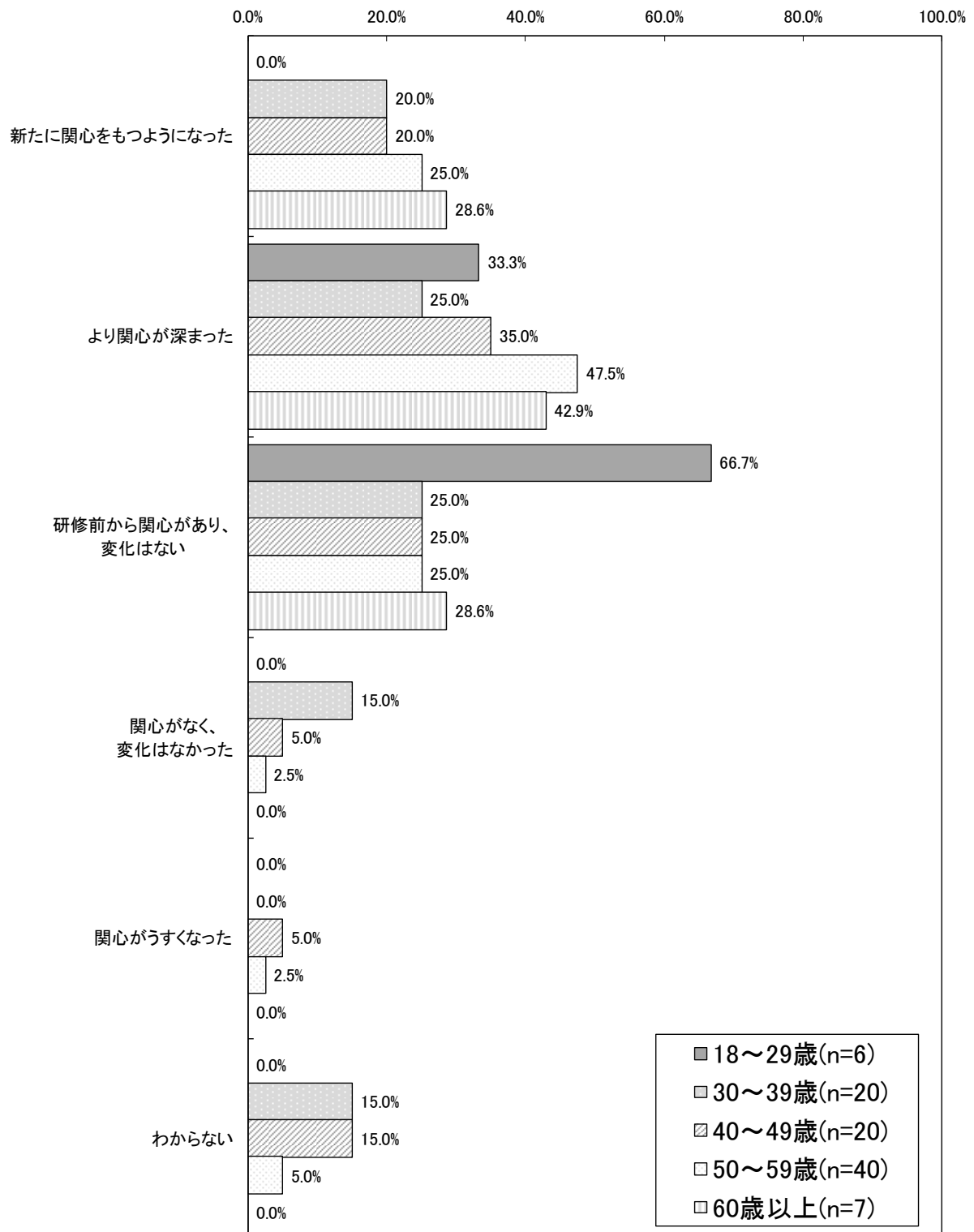
●性別にみると、「新たに関心をもつようになった」は、女性（21.5%）、男性（26.1%）と、他と比較して、男女で差がみられる。

図表 性別×研修を受けたことによる意識の変化

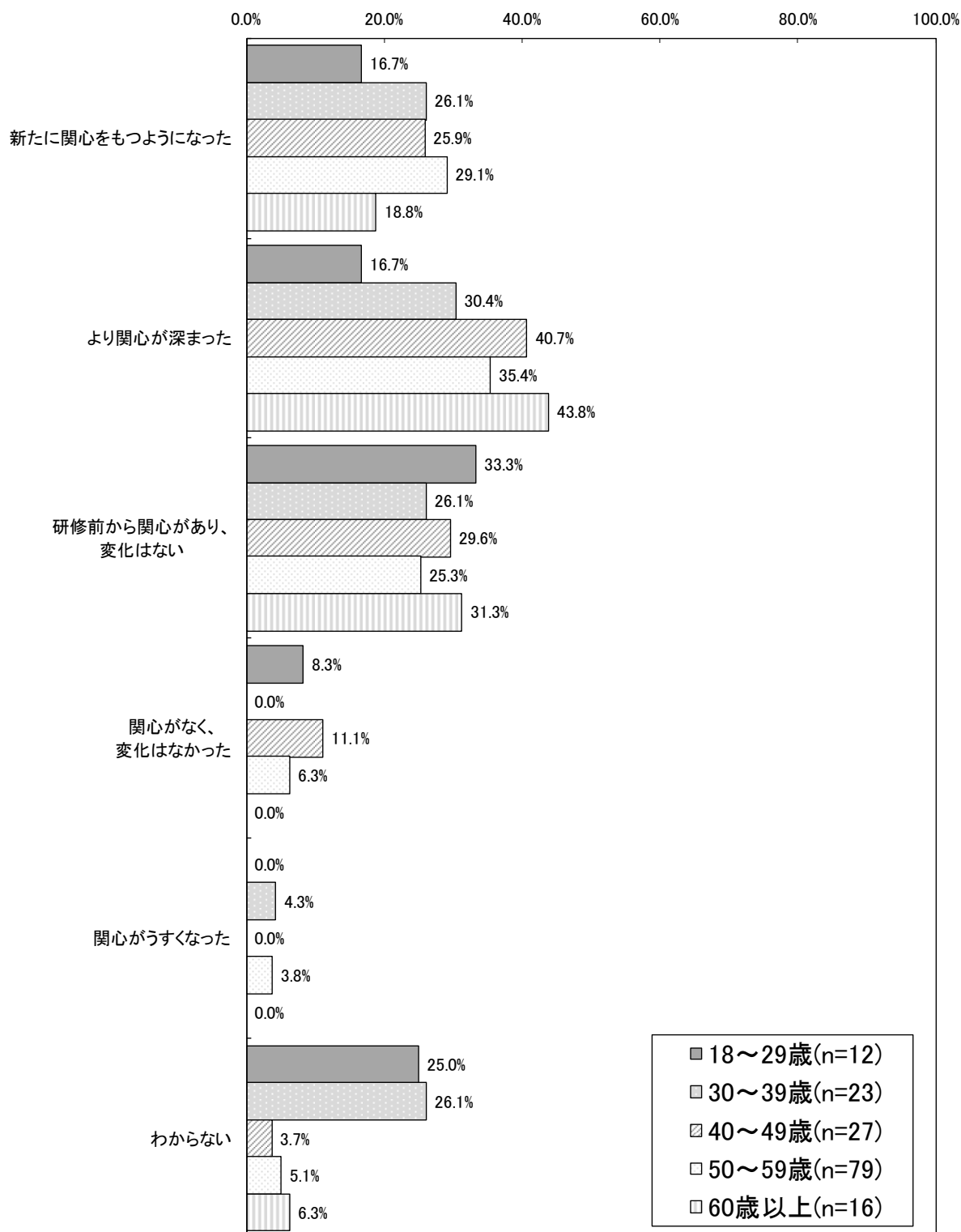


●性・年齢別にみると、「より関心が深まった」は男性では60歳以上が43.8%、40～49歳が40.7%と高く、女性では50～59歳が47.5%と高くなっている。

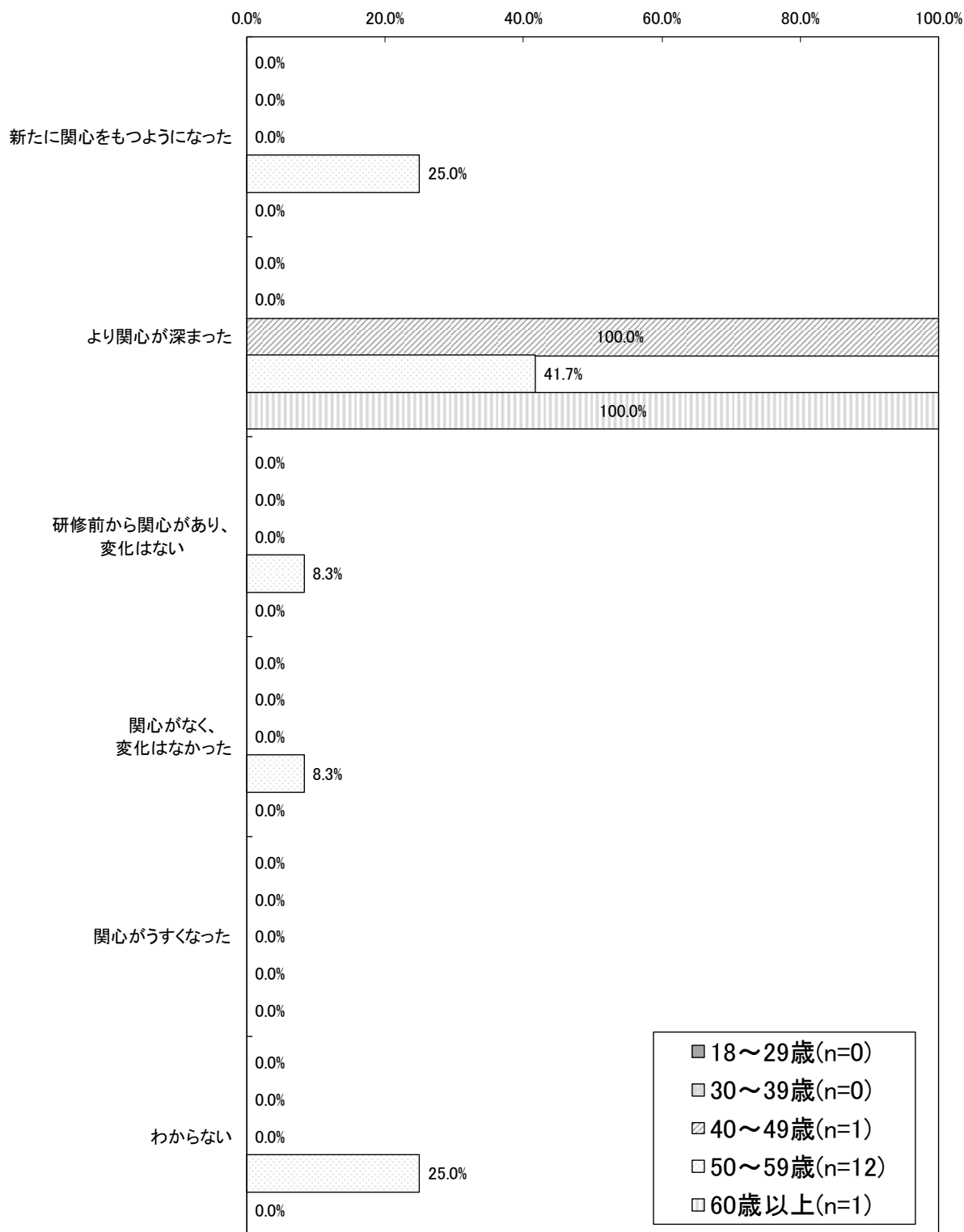
図表 女性 年齢別×研修を受けたことによる意識の変化



図表 男性 年齢別×研修を受けたことによる意識の変化

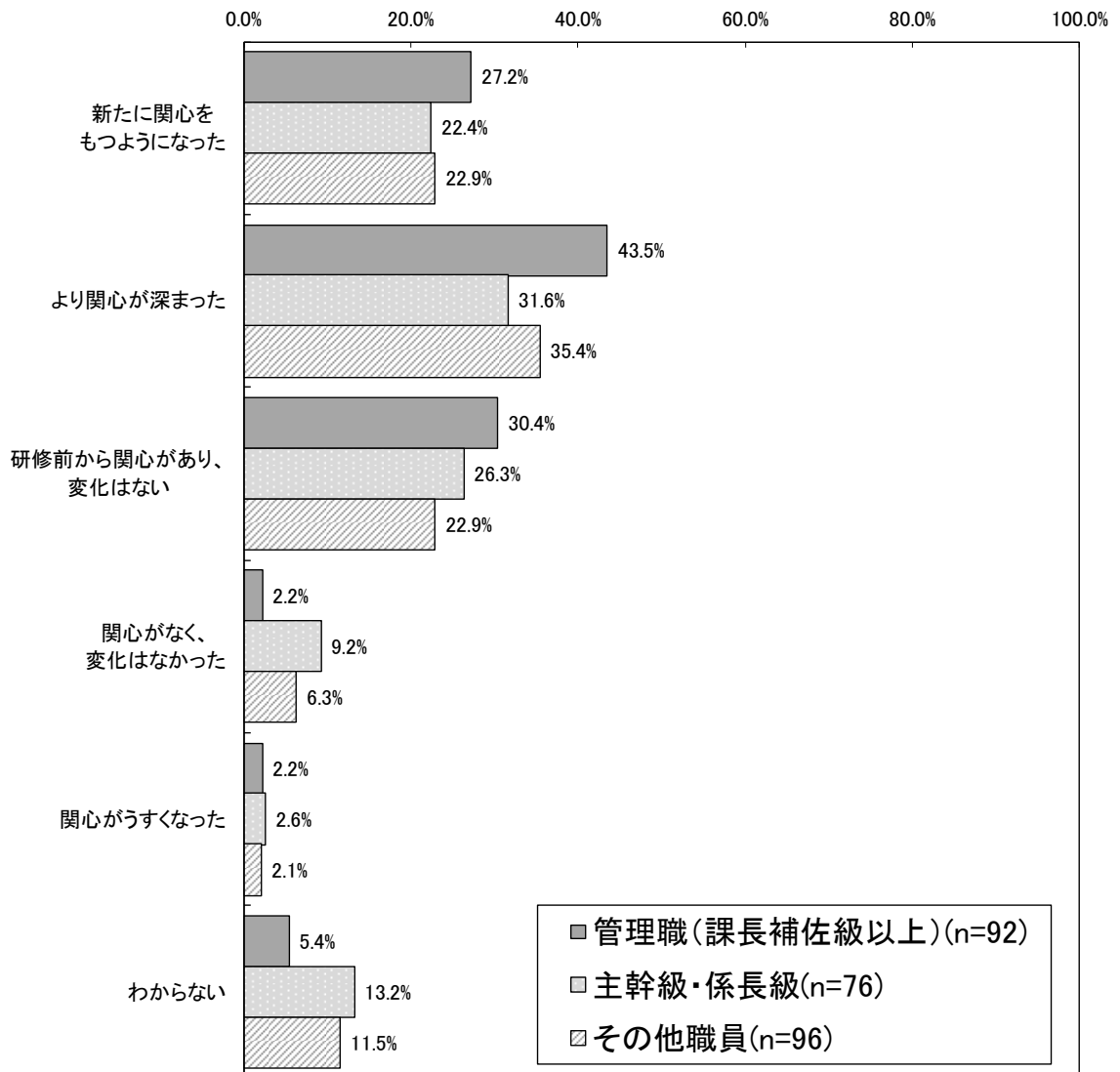


図表 どちらともいえない 年齢別×研修を受けたことによる意識の変化



- 職層別にみると、「新たに関心をもつようになった」、「より関心が深まった」、「研修前から関心があり、変化はない」は管理職（課長補佐級以上）が主幹級・係長級、その他職員と比較して高くなっている。

図表 職層別×研修を受けたことによる意識の変化



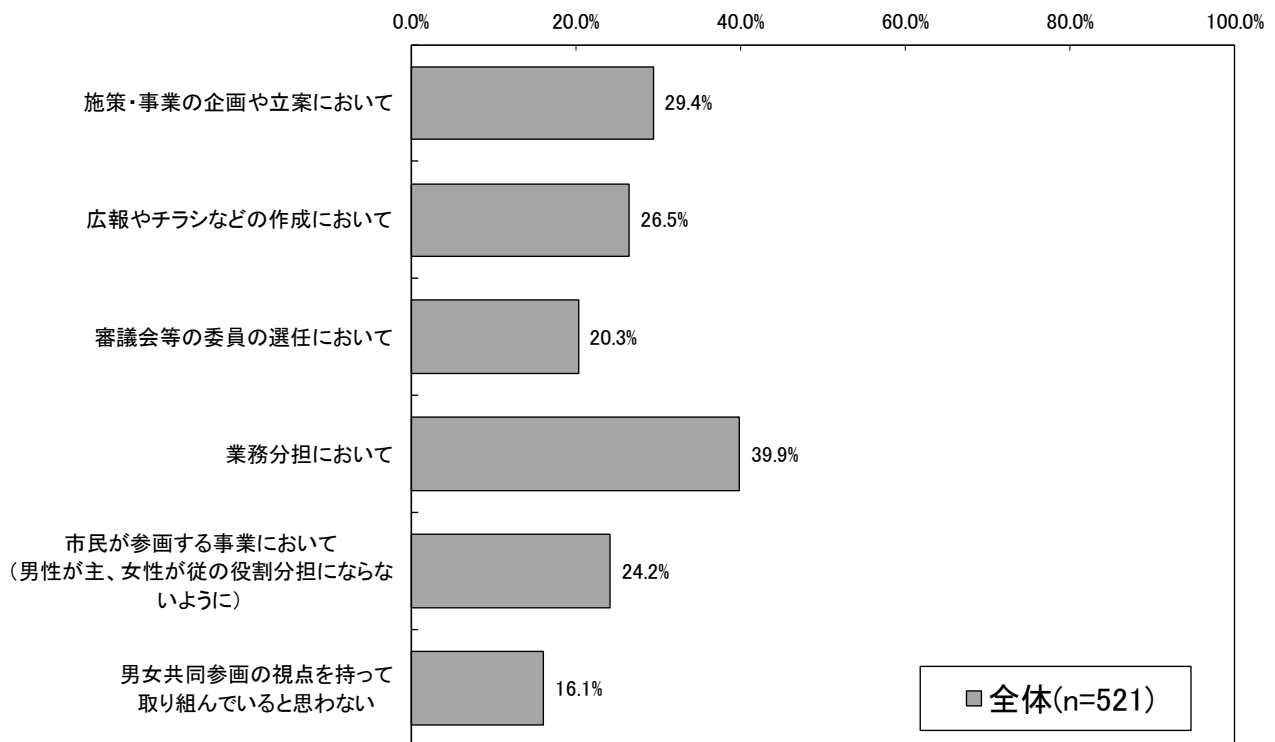
## 5. 業務における男女共同参画の視点

### (1) 男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか

問 14 あなたは、自分の業務の中で、どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思いますか。(あてはまるものすべてを選択)

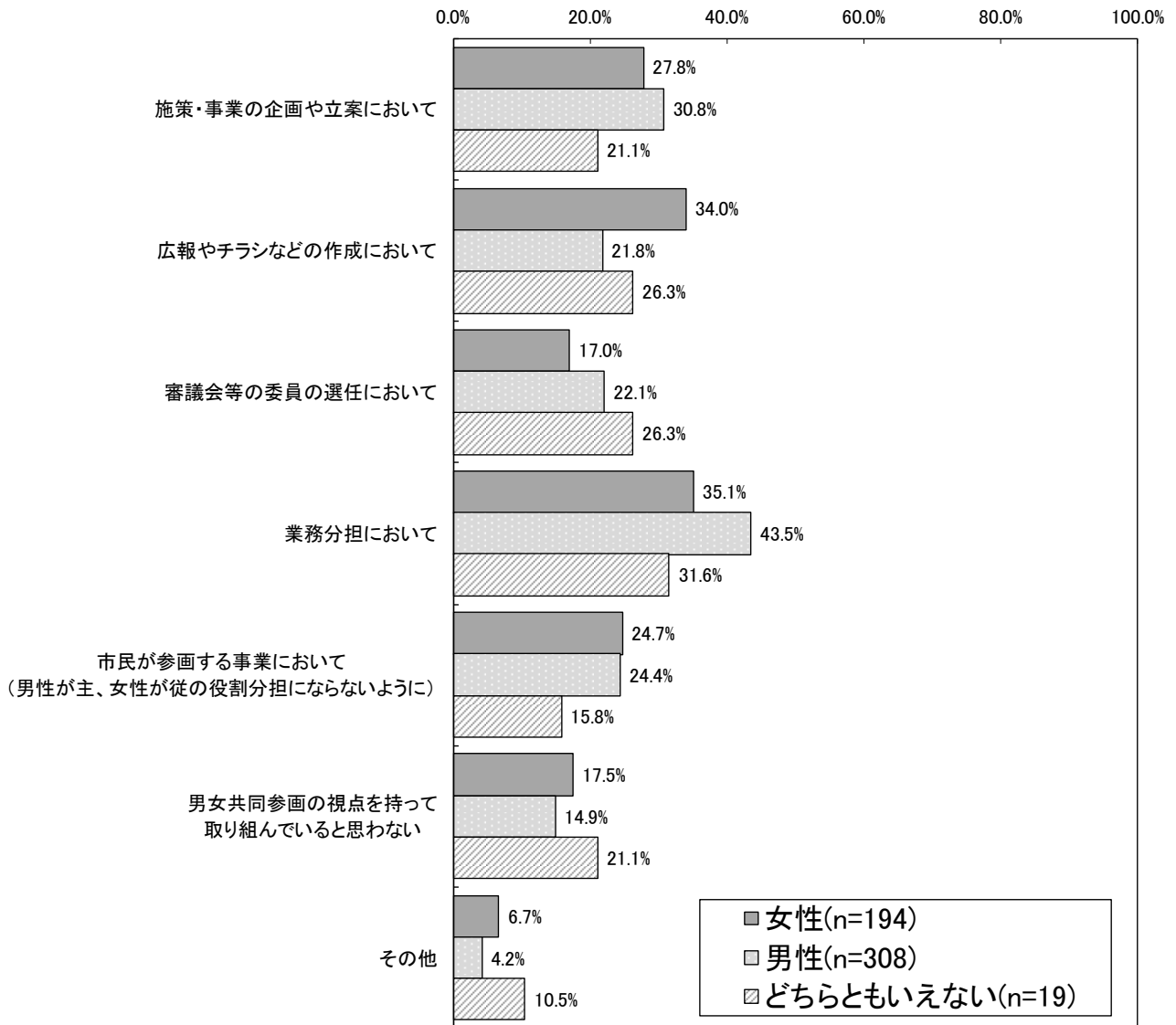
- 業務の中で、どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるかをみると、「業務分担において」が 39.9%で最も高く、次いで「施策・事業の企画や立案において」(29.4%)、「広報やチラシなどの作成において」(26.5%)となっている。

図表 業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか



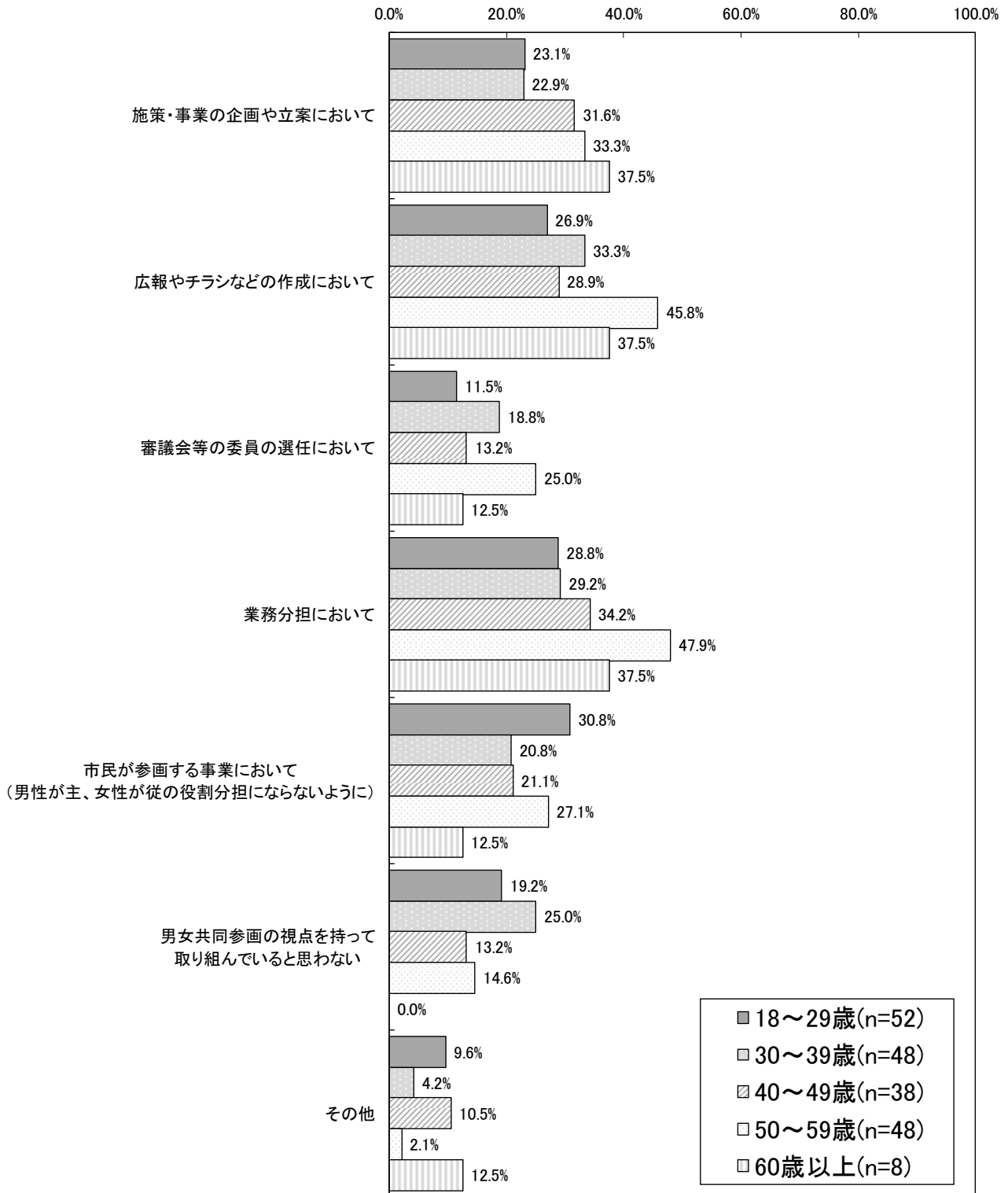
●性別にみると、男女で差が最も大きかったのは、「広報やチラシなどの作成において」で、次いで「業務分担において」となっている。

図表 性別×業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか

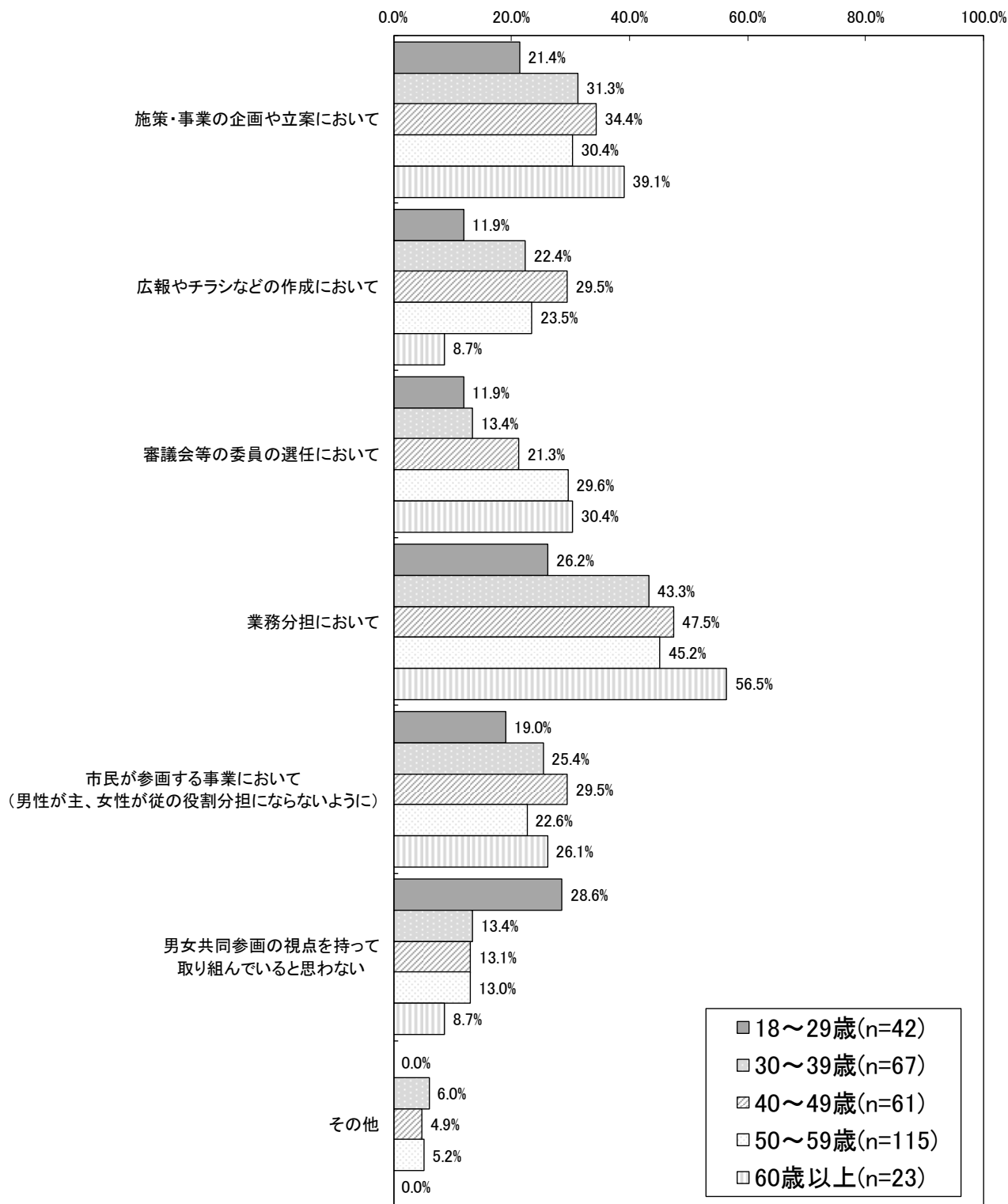


●性・年齢別にみると、「広報やチラシなどの作成において」は、40～49歳以外は男性より女性が高くなっている。また、「業務分担において」は、18～29歳と50～59歳以外は、女性より男性が高くなっている。

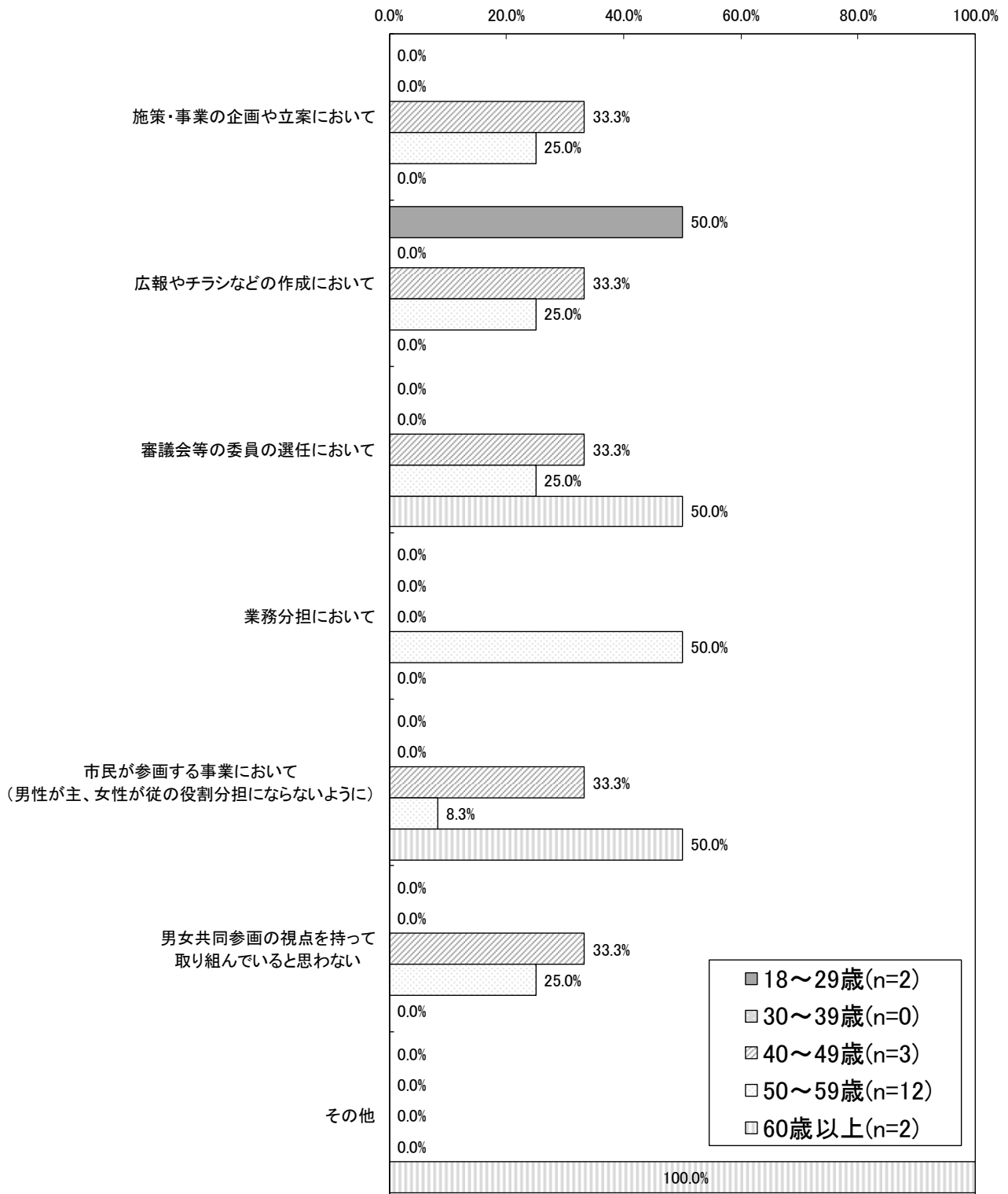
図表 女性 年齢別×業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか



図表 男性 年齢別×業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか

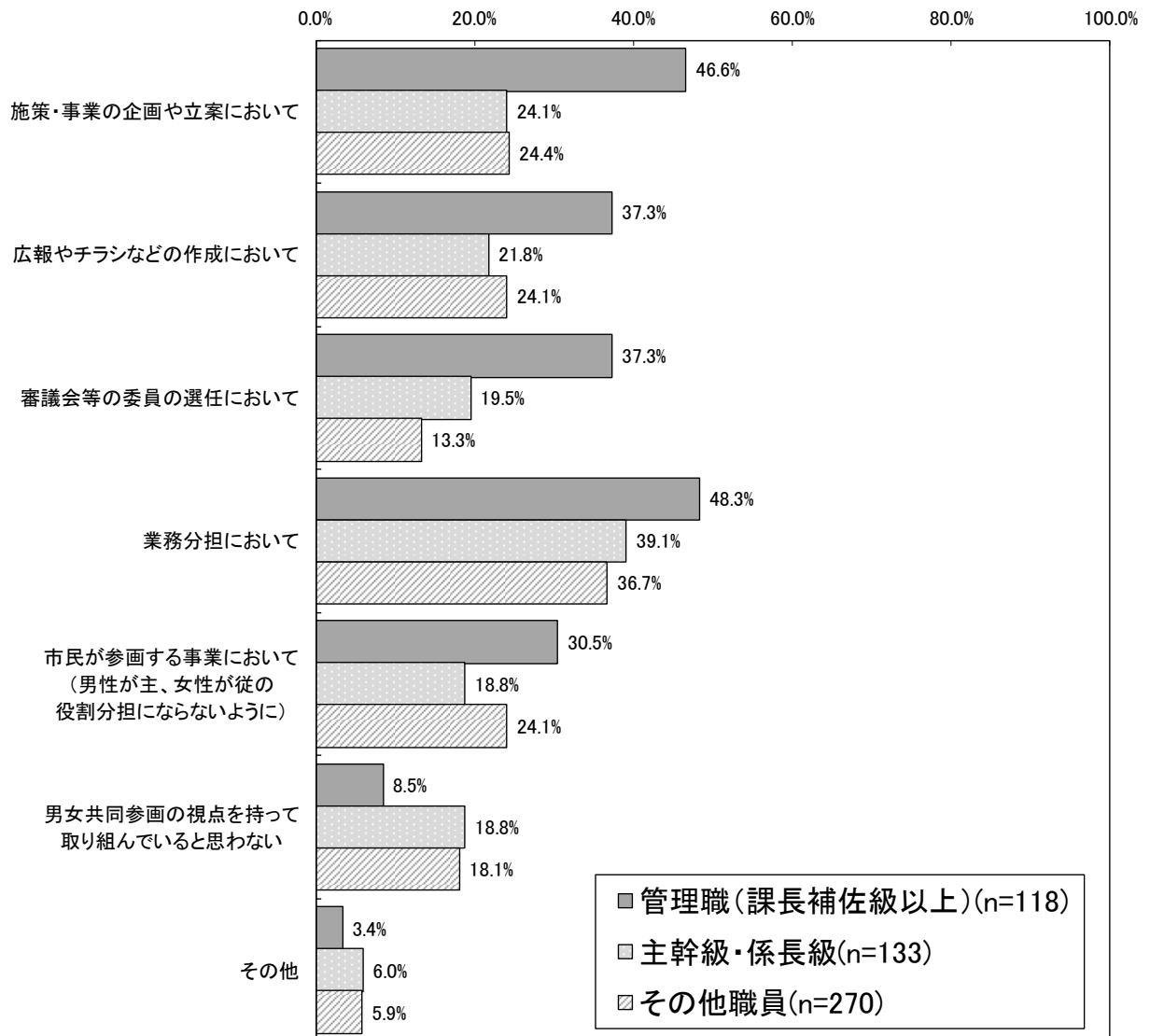


図表 どちらともいえない  
年齢別×業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか



●職層別にみると、「審議会等の委員の選任において」、「業務分担において」は職層があがるにつれて高くなっている。

図表 職層別×業務中どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるか



## (2) 男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない理由

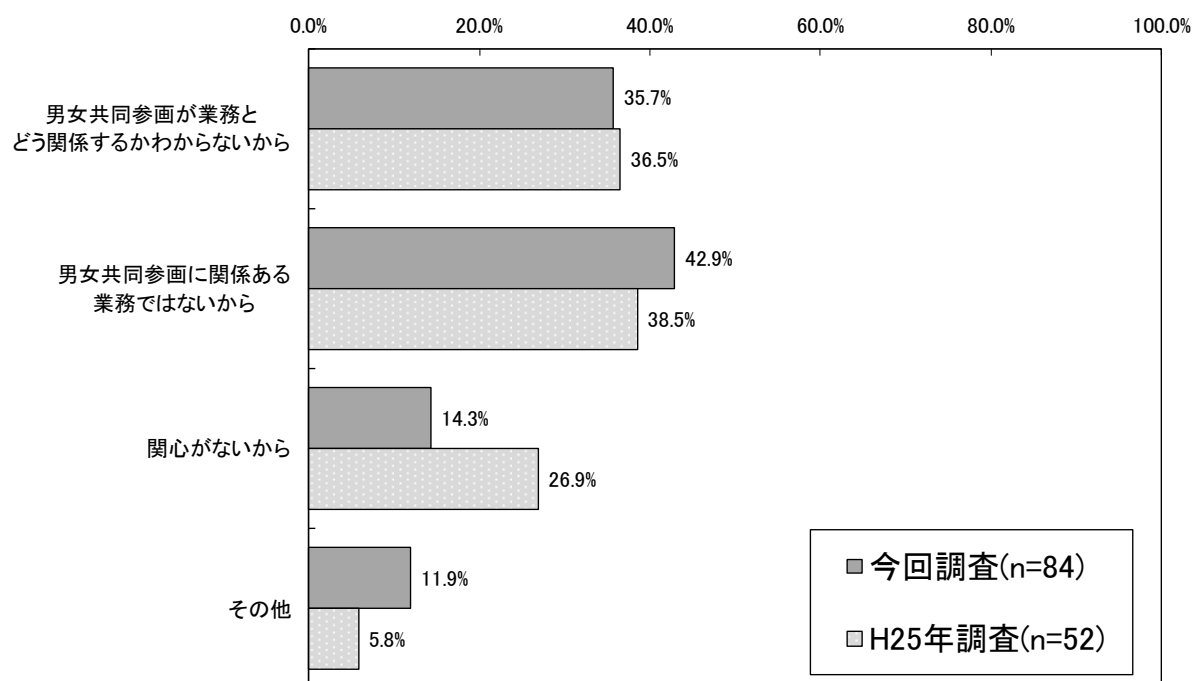
問 14 で「6 男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない」と入力された方へおたずねします。

問 15 それはなぜですか。(あてはまるものすべてを選択)

※問 15 は、H25 年調査と設問文が異なるが、設問の趣旨は同様のため、経年変化を掲載している。

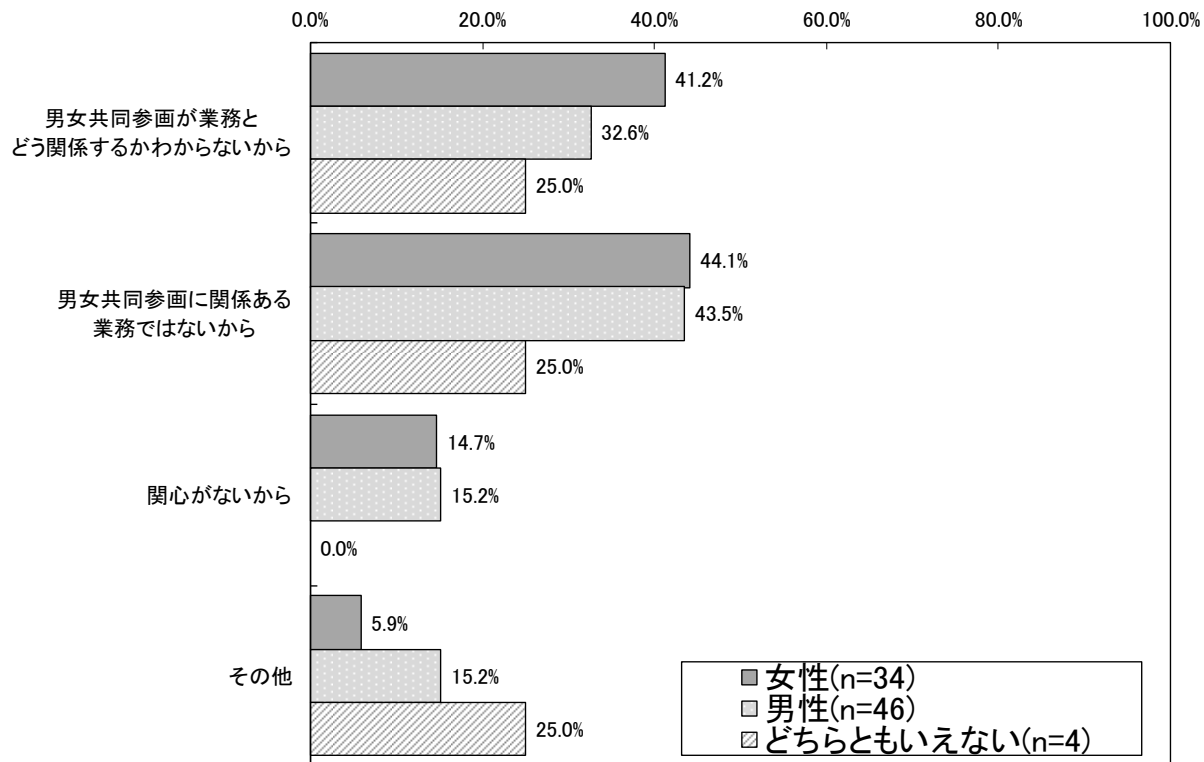
- 業務の中で、男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない方について、それはなぜかをたずねたところ、「男女共同参画に関係ある業務ではないから」が 42.9%で最も高く、次いで「男女共同参画が業務とどう関係するかわからないから」(35.7%)、「関心がないから」(14.3%)となっている。
- 前回調査と比較すると「関心がないから」は前回の 26.9%から 14.3%と低下している。

図表 男女共同参画の視点を持って業務に取り組んでいると思わない理由



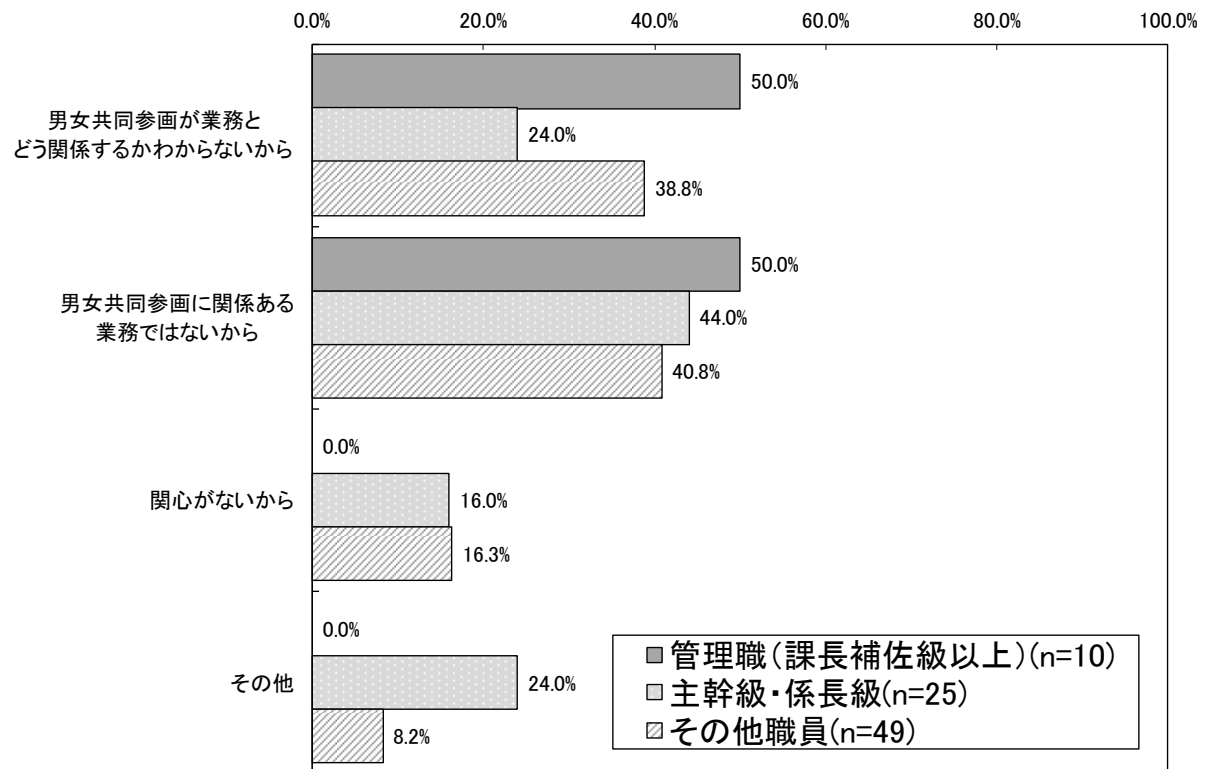
- 性別にみると、男女ともに「男女共同参画に関係ある業務ではないから」が最も高くなっている。また「その他」を除くと、「男女共同参画が業務とどう関係するかわからないから」は女性の方が高く、他と比較して男女の差が最も大きくなっている。

図表 性別×男女共同参画の視点を持って業務に取り組んでいると思わない理由



●職層別にみると、「男女共同参画に関係ある業務ではないから」は、職層があがるにつれて高くなっている。

図表 職層別×男女共同参画の視点を持って業務に取り組んでいると思わない理由



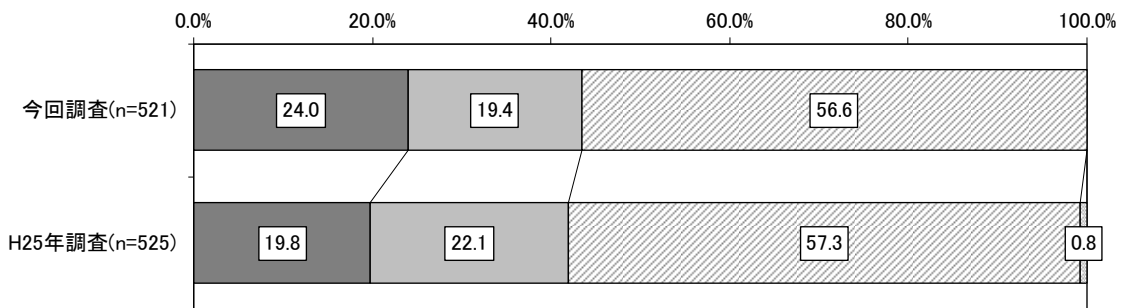
## 6. 生駒市の審議会委員と管理職に占める女性の割合

### (1) 審議会等の女性委員の割合について

問 16 生駒市役所では、審議会等の女性の委員の割合について、令和6年度末までに40%以上を目標としていますが、達成できていません。あなたはどのように考えますか。(いずれか1つを選択)

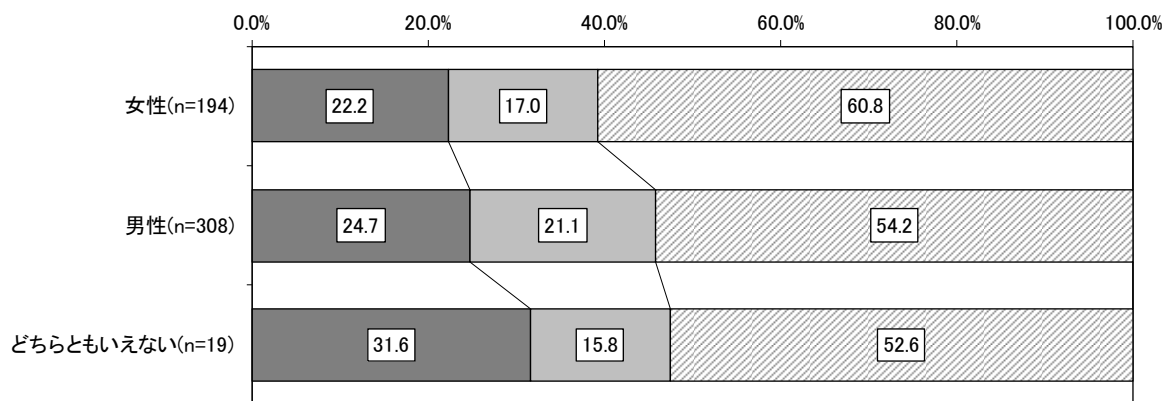
- 審議会等の女性委員の目標値達成についてどう考えるかをたずねたところ、「わからない」が56.6%で最も高く、次いで「目標値に近づけるべきだ」(24.0%)、「達成は難しいと思う」(19.4%)となっている。

図表 審議会等の女性委員の目標値達成について



- 性別にみると、「目標値に近付けるべきだ」、「達成は難しいと思う」ともに女性より男性が高い。「わからない」は、男性より女性が高くなっている。

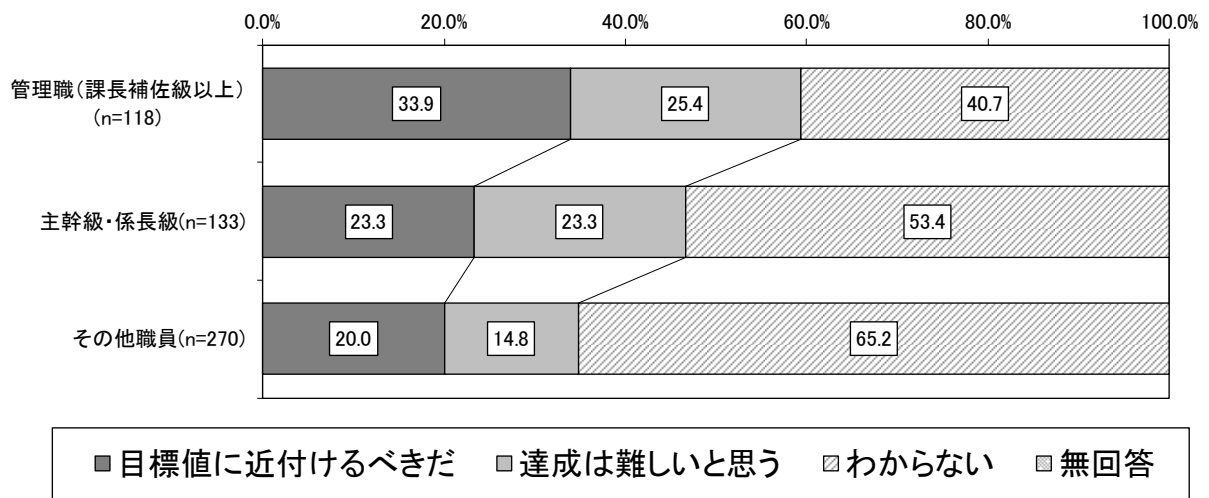
図表 性別×審議会等の女性委員の割合について



■ 目標値に近づけるべきだ ■ 達成は難しいと思う ■ わからない ■ 無回答

●職層別にみると、「目標値に近付けるべきだ」、「達成は難しいと思う」は、職層がさがるほど低くなっている。また、「わからない」は職層がさがるほど高くなっている。

図表 職層別×審議会等の女性委員の割合について



問 16 で「1 目標値に近付けるべきだ」と入力された方へおたずねします。

問 17 どうすれば目標値に近付けると思いますか。(記述)

●問 17 については、以下のような分野での意見がみられた。

記述分野	件数
目標値の達成に肯定的な意見、目標値の達成にむけての具体的な提案	78
自然に増えるのではないか	1
委員の構成について性別で検討すべきでない、個々の能力・適性で決めるべき	3
現在の女性委員の割合・選出方法、目標値の設定の根拠・未達成の理由を知らない	4
その他	6
合計	92

問 16 で「2 達成は難しいと思う」と入力された方へおたずねします。

問 18 それはなぜですか。(記述)

●問 18 については、以下のような分野での意見がみられた。

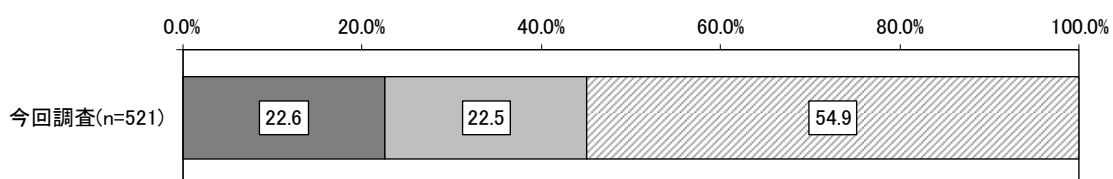
記述分野	件数
具体的な要因	73
無理に目標値に近づける必要はない、自然に任せればよい	4
委員の構成について性別で検討すべきでない、個々の能力・適性で決めるべき	11
その他	4
合計	92

## (2) 女性の管理職の割合について

問 19 生駒市役所では、管理職に占める女性職員の割合について、令和6年度末までに33%を目標値としていますが、達成できていません。あなたはどのように考えますか。(いずれか1つを選択)

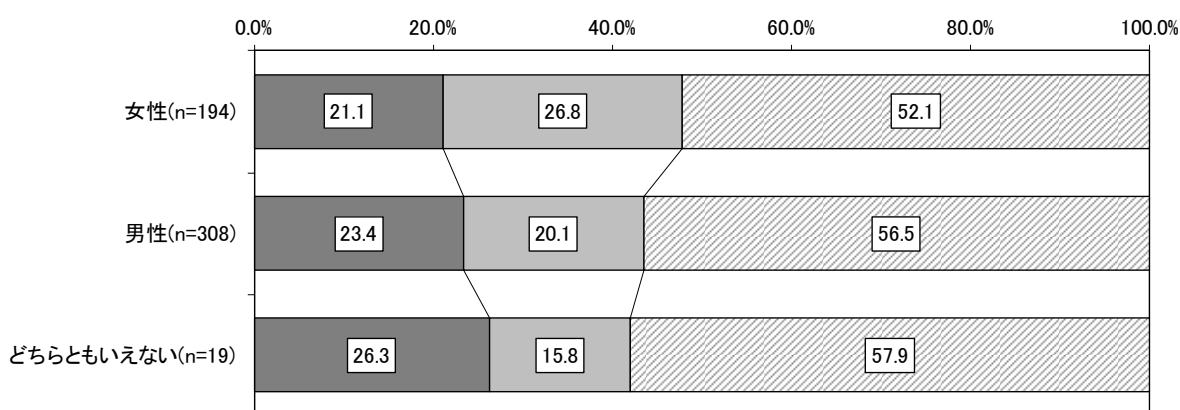
- 管理職に占める女性職員の目標値達成についてどう考えるかをたずねたところ、「わからない」が54.9%で最も高く、次いで、「目標値に近付けるべきだ」(22.6%)、「達成は難しいと思う」(22.5%)となっている。

図表 管理職に占める女性職員の目標値達成について



- 性別にみると、「達成は難しいと思う」は男性(20.1%)に対し、女性(26.8%)と女性の方がやや高くなっている。

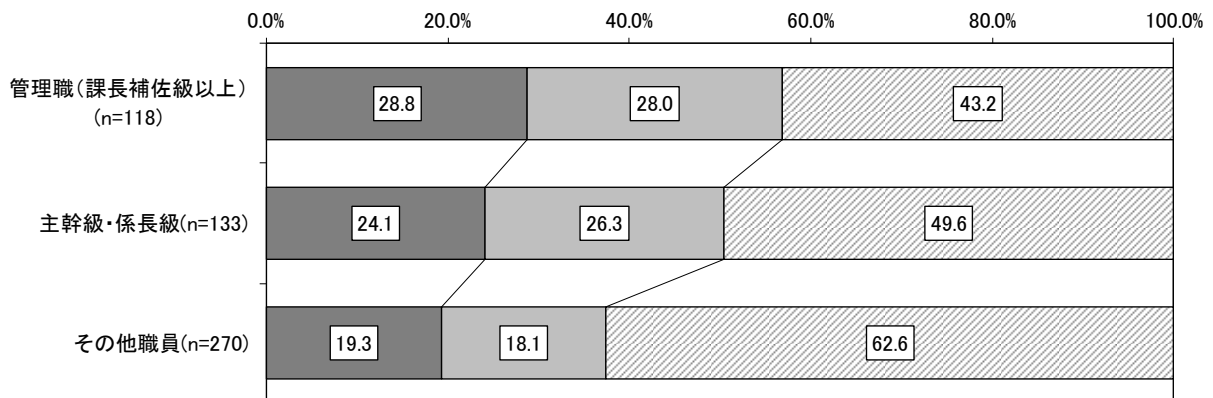
図表 性別×管理職に占める女性職員の目標値達成について



■ 目標値に近付けるべきだ ■ 達成は難しいと思う ■ わからない ■ 無回答

●職層別にみると、「目標に近付けるべきだ」、「達成は難しいと思う」は職層がさがるにつれて低くなっている。また「わからない」は、職層がさがるにつれて高くなっている。

図表 職層別×管理職に占める女性職員の目標値達成について



■ 目標値に近付けるべきだ   ■ 達成は難しいと思う   ■ わからない   ■ 無回答

問 19 で「1 目標値に近付けるべきだ」と入力された方へおたずねします。

問 20 どうすれば目標値に近づけると思われますか。(記述)

●問 20 については、以下のような分野での意見がみられた。

記述分野	件数
目標値の達成に肯定的な意見、目標値の達成にむけての具体的な提案	89
自然に増えるのではないか	3
委員の構成について性別で検討すべきでない、個々の能力・適性で決めるべき	5
現在の女性の管理職の割合・選出方法、目標値の設定の根拠・未達成の理由を知らない	3
その他	2
合計	102

問 19 で「達成は難しいと思う」と入力された方へおたずねします。

問 21 それはなぜですか。(記述)

●問 21 については、以下のような分野での意見がみられた。

記述分野	件数
具体的な要因	87
無理に目標値に近づける必要はない、自然に任せればよい	1
委員の構成について性別で検討すべきでない、個々の能力・適性で決めるべき	12
その他	2
合計	102

## 7. ワーク・ライフ・バランス

### (1) ワーク・ライフ・バランスの理想と現状

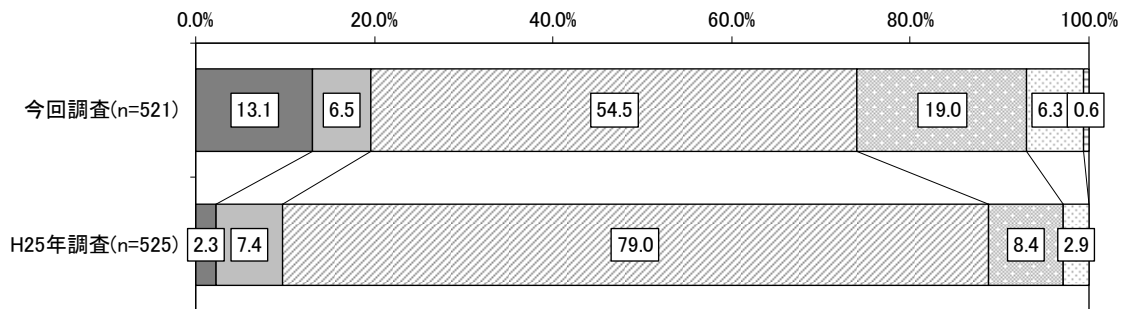
◆仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進は、職員の意識改革と業務の見直しを促すなど経営戦略と言われています。あなたの仕事と個人（家庭）生活のバランスについて、おたずねします。現状のバランスと、理想のバランスについて、あてはまるものをそれぞれ選んでください。

問 22 理想は

※問22は、「単一回答」となるようにデータクリーニングを行っている。

- ワーク・ライフ・バランスの理想についてみると、「個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる」(54.5%)が半数以上を占めている。
- 前回調査と比較すると、「個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる」は低下している。一方、「全面的に仕事を優先させる」と「どちらかといえば個人生活を優先させる」は増えている。

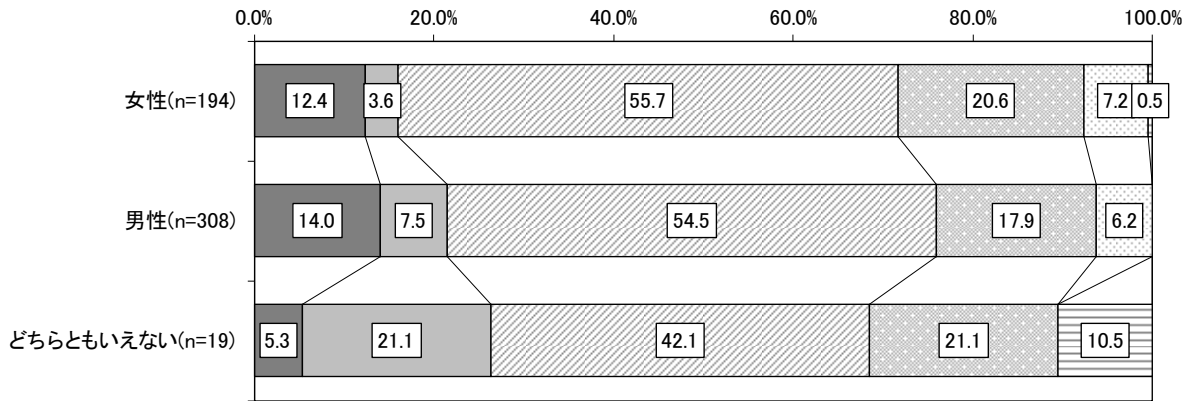
図表 ワーク・ライフ・バランスの理想



- 全面的に仕事を優先させる
- どちらかといえば仕事を優先させる
- ▨ 個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる
- どちらかといえば個人生活を優先させる
- 全面的に個人生活を優先させる
- 無回答

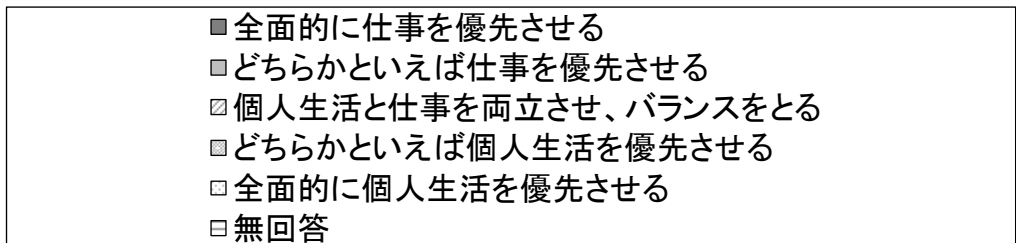
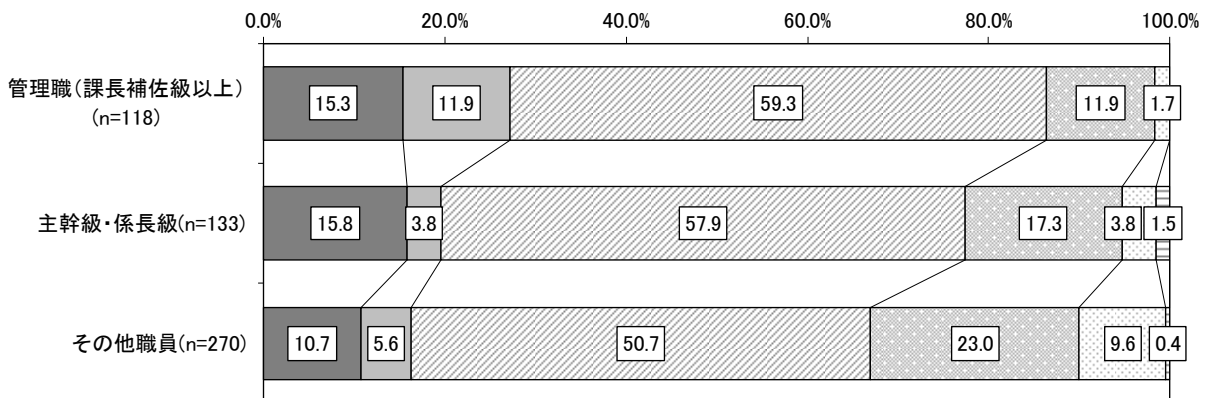
- 性別にみると、「全面的に仕事を優先させる」と「どちらかといえば仕事を優先させる」を合わせた「仕事優先」は男性が21.5%、女性は16.0%となっている。「どちらかといえば個人生活を優先させる」と「全面的に個人生活を優先させる」を合わせた「個人生活優先」は男性が24.1%、女性が27.8%となっている。

図表 性別×ワーク・ライフ・バランスの理想



- 職層別にみると、「どちらかといえば個人生活を優先させる」、「全面的に個人生活を優先させる」は、職層がさがるほど高くなっている。

図表 職層別×ワーク・ライフ・バランスの理想

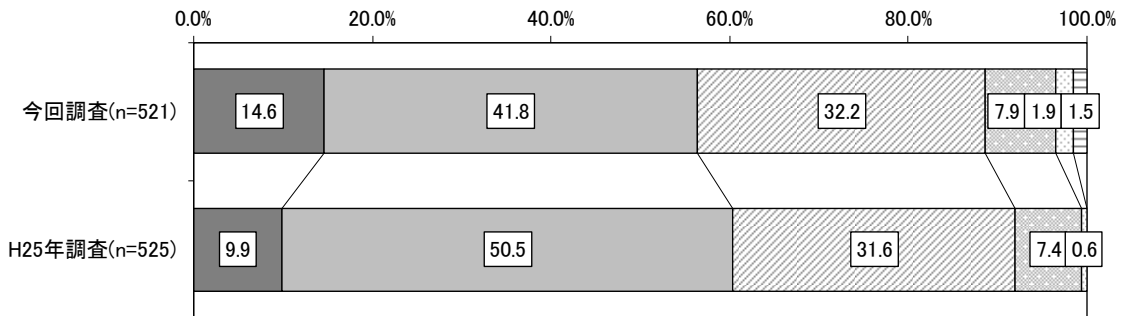


問 23 現状は

※問23は、「単一回答」となるようデータクリーニングを行っている。

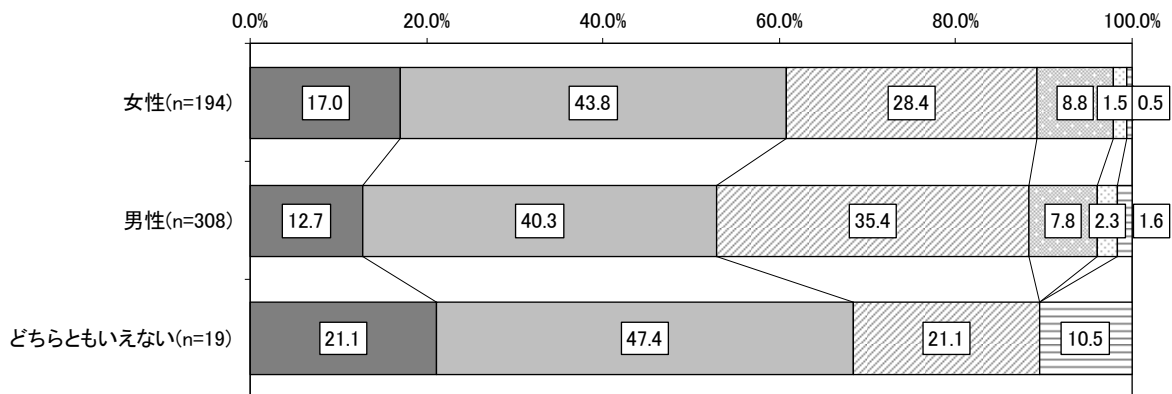
- ワーク・ライフ・バランスの現状についてみると、「どちらかといえば仕事を優先させる」が41.8%と最も高く、次いで「個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる」(32.2%)となっている。
- 「全面的に仕事を優先させる」と「どちらかといえば仕事を優先させる」を合わせた「仕事優先」はH25年調査と比較して低下しているが、現状では最も高い。

図表 性別 ワーク・ライフ・バランスの現状



- 性別にみると、「全面的に仕事を優先させる」と「どちらかといえば仕事を優先させる」を合わせた「仕事優先」は男性が53.0%、女性は60.8%となっている。「どちらかといえば個人生活を優先させる」と「全面的に個人生活を優先させる」を合わせた「個人生活優先」は男性が10.1%、女性が10.3%となっている。

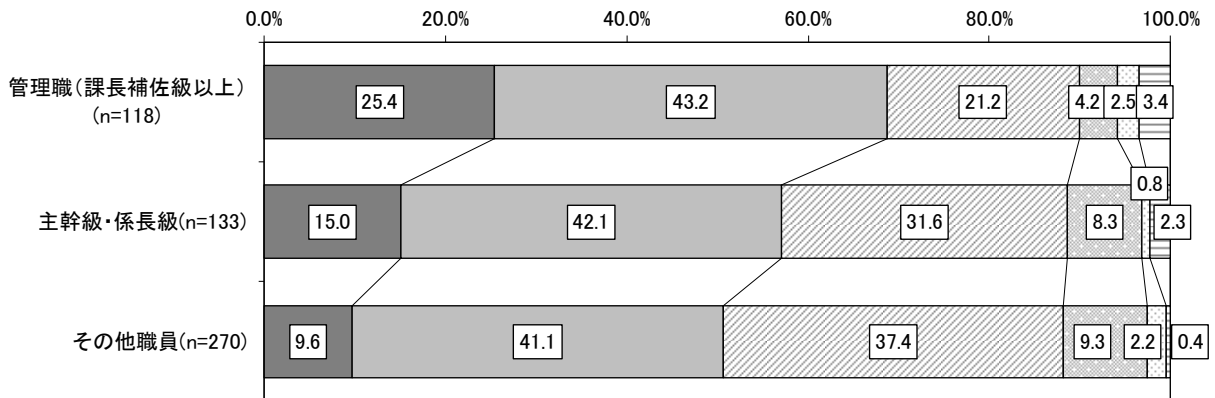
図表 性別×ワーク・ライフ・バランスの現状



- 全面的に仕事を優先させる
- どちらかといえば仕事を優先させる
- ▨ 個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる
- ▨ どちらかといえば個人生活を優先させる
- 全面的に個人生活を優先させる
- 無回答

●職層別にみると、職層があがるにつれて「全面的に仕事を優先させる」と「どちらかといえば仕事を優先させる」が高くなっている。

図表 職層別×ワーク・ライフ・バランスの現状



- 全面的に仕事を優先させる
- ▒ どちらかといえば仕事を優先させる
- ▨ 個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる
- ▤ どちらかといえば個人生活を優先させる
- 全面的に個人生活を優先させる
- 無回答

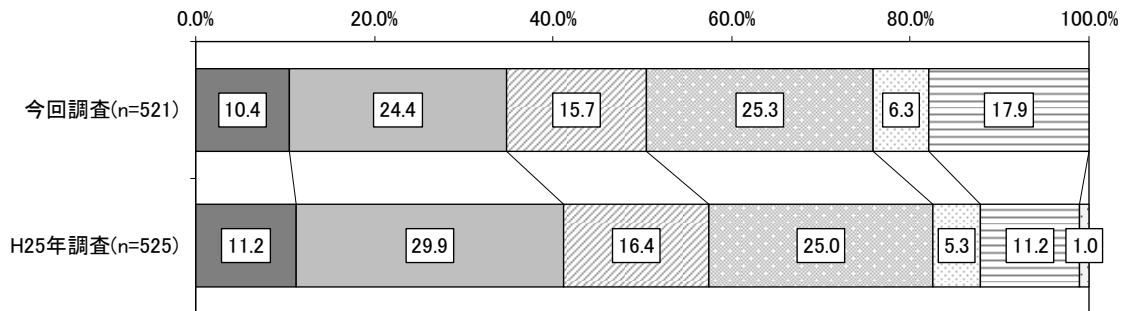
## 8. 地域との関わり

### (1) 地域との関わり

問 24 あなたは、あなたが生活している地域とどの程度関わっていますか。(いずれか1つを選択)

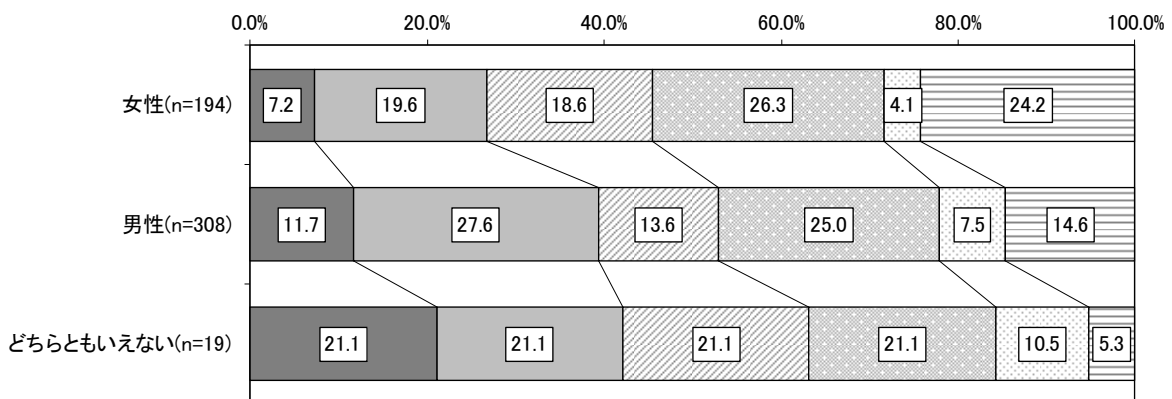
- 地域との関わりについてみると、「機会があれば関わりたい」が25.3%と最も高く、次いで「自治会や学校などの活動には参加するようにしている」(24.4%)、「全く興味がない」(17.9%)、「関わりたいが時間的余裕がない」(15.7%)となっている。

図表 地域との関わり



- 性別にみると、「自治会や学校などの活動に積極的に参加している」、「自治会や学校などの活動には参加するようにしている」とともに、女性より男性が高くなっている。

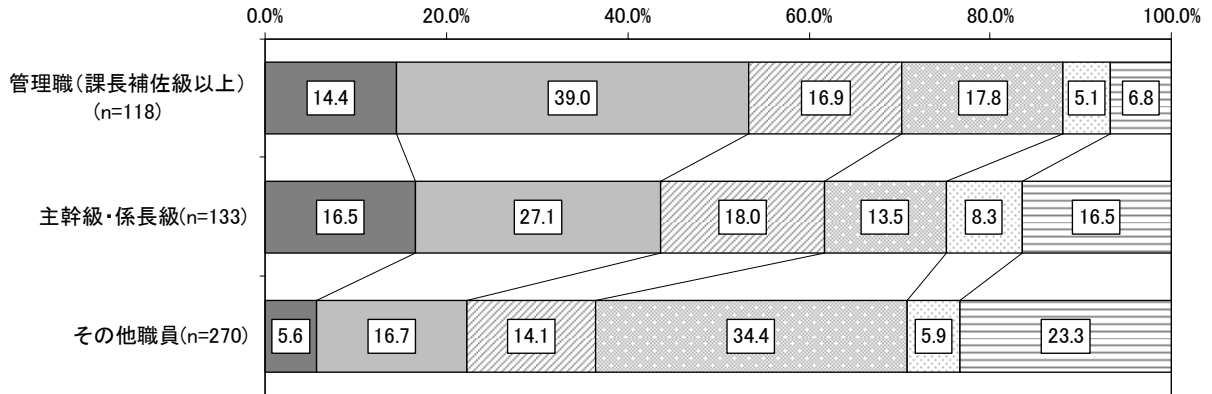
図表 性別×地域との関わり



- 自治会や学校などの活動に積極的に参加している
- ▒ 自治会や学校などの活動には参加するようにしている
- ▨ 関わりたいが時間的余裕がない
- ░ 機会があれば関わりたい
- ▤ 配偶者や家族が関わっているので自分は関わらなくてもよい
- ▥ 全く興味がない
- 無回答

●職層別にみると、「自治会や学校などの活動に積極的に参加している」、「自治会や学校などの活動には参加するようにしている」の合計は、職層があがるにつれて高くなっている。「全く興味がない」は職層がさがるにつれて高くなっている。

図表 職層別×地域との関わり



- 自治会や学校などの活動に積極的に参加している
- 自治会や学校などの活動には参加するようにしている
- ▨ 関わりたいが時間的余裕がない
- ▨ 機会があれば関わりたい
- ▨ 配偶者や家族が関わっているので自分に関わらなくてもよい
- ▨ 全く興味がない
- ▨ 無回答

## 9. 自由記述

問 25 職場における男女共同参画あるいは生駒市が進める男女共同参画施策について、ご意見・ご要望があればご記入ください。(記述)

●自由記述については、以下のような分野での意見がみられた。

自由記述分野	件数
職場における男女共同参画	34
生駒市が進める男女共同参画施策	17
その他	4
合計	55

### Ⅲ アンケート調査のまとめ

#### ○ 男女共同参画に関する意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別役割分担意識）については、「そう思わない」が72.9%で「そう思う」の1.5%を大きく上回っている。また、過去の調査結果との比較においても、「そう思う」が過去調査（H25：3.8%、H15：9.7%）から継続的に減少し、反対に「そう思わない」が過去調査（H25：61.5%、H15：50.4%）から継続的に増加しており、意識面においては性別役割分担意識の解消が進んでいることが確認できる。

#### ○ 昇進に関することについて

将来どのような役職につきたいかについては、「管理職（課長補佐級以上）まで昇進したい、または現在ついている」（女性：21.6%、男性：40.9%、どちらともいえない：26.3%）、「昇進したいと思わない」（女性：42.8%、男性：21.4%、どちらともいえない：42.1%）となっており、女性は後者が最も高く、男性は前者が最も高くなっている。

昇進を希望しない理由についてみると、全体では「責任が重くなるから」（49.2%）が最も高く、「自分の能力に不安があるから」（46.5%）、「家庭生活と両立しづらいから」（38.2%）が続いている。

性別にみると、「責任が重くなるから」（女性：56.9%、男性：44.4%、どちらともいえない：25.0%）、「自分の能力に不安があるから」（女性：56.0%、男性：38.1%、どちらともいえない：41.7%）、「家庭生活と両立しづらい」（女性：51.7%、男性：26.2%、どちらともいえない：33.3%）、となっており、特に「家庭生活と両立しづらい」は、女性と他の性別では20ポイント前後の差がみられる。

性別にとらわれず、本人の希望や能力に応じた管理職への登用ができるような支援が必要であり、家庭生活と両立しやすい働き方とすることや、現在負担が大きいと考えられている管理職の業務改善も視野に入れる必要があると考えられる。

#### ○ 就労に関することについて

育児休業や介護休業制度についてみると、「当然の権利だと思う」が61.0%で、最も高くなっている。

また、性別にみると「当然の権利だと思う」（女性：69.6%、男性：56.5%、どちらともいえない：47.4%）、「お互い様だと思うので仕方ない」（女性：25.8%、男性：32.5%、どちらともいえない：42.1%）、「仕事のしわ寄せがくるので困る」（女性：2.1%、男性：7.1%、どちらともいえない：0.0%）となっており、性別により一定の差が生じている。

また、業務の中で、どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいるかについては、「業務分担において」（39.9%）、「施策・事業の企画や立案において」（29.4%）、「広報やチラシなどの作成において」（26.5%）の順に割合が高くなっている。一方で「男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない」は、16.1%となっている。その理由としては、「男女共同参画に関係ある業務ではないから」（42.9%）、「男女共同参画が業務とどう関係するかが分からないから」（35.7%）となっているが、「関心がないから」（今回：14.3%、H25：26.9%）は、前回調査と比べて割合が10ポイント以上も減少していることから、意識面での改善が進んでいることが確認できた。

今回のアンケートでは、市職員の就労のあり方について、性別・年齢別によっても考え方が一定異なることが分かったため、働きやすい職場をつくるために、これらの結果を活かしていくことが必要であると考えられる。

## ○ 研修等の取組等

男女共同参画の研修を受けた経験では、50.7%が受けたことがあると回答している。研修を受けたことで意識に変化があったかについては、「より関心が深まった」(37.1%)、「研修前から関心があり、変化はない」(26.5%)、「新たに関心を持つようになった」(24.2%)となっており、「より関心が深まった」と「新たに関心を持つようになった」を合わせると全体の6割に達している。このことを踏まえると、研修は庁内における啓発機会として、効果的であると考えられ、今後も継続的に実施するなど庁内の意識啓発に資する地道な取組が必要である。

審議会等の女性委員の割合が、目標(R6年度末までに40%)に達していないことについては、「目標値に近付けるべきだ」(24.0%)が「達成は難しいと思う」(19.4%)を上回っている。管理職に占める女性割合が、目標(R6年度末までに33%)に達していないことについては、「目標値に近付けるべきだ」が22.6%「達成は難しいと思う」が22.5%となっている。しかし、どちらも「わからない」と回答した人の割合が、5~6割程度あり、回答の過半の割合を占めている。職層別では、管理職よりも主幹級・係長級、その他職員で、「わからない」と回答した人の割合が多くなっている。

## ○ 日常的な取組等

ワーク・ライフ・バランスの理想については、前回調査と比べて、「個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる」(今回：54.5%、H25：79.0%)の割合は減少しているものの最も多い。

また「全面的に仕事を優先させる」(今回：13.1%、H25：2.3%)、「全面的に個人生活を優先させる」(今回：6.3%、H25：2.9%)の割合が前回(H25)より増加している。

一方で「現状」については、「理想」と比べて、「どちらかといえば仕事を優先させる」(41.8%)は35.3ポイント多く、「どちらかといえば個人生活を優先させる」(7.9%)が11.1ポイント少ない。婚姻率が前回に比べ低下している(今回：69.3%、H25：74.5%)などが理由の一つであるとも考えられるが、いずれにしろ仕事のある程度優先させざるを得ない現状があるということが読み取れる。

## ○ 今後の市職員に向けた取組

職員のアンケート調査結果からは、性別役割分担意識の解消、男女共同参画に係る意識面での改善などが進んでおり、研修等の取組が一定の成果をあげていることが確認できた。ただし、ワーク・ライフ・バランスの理想と現実との間に乖離があること、また、性別や職層によって職務についての意識や考え方や就労のあり方が異なっていることも分かった。特に、管理職になることは責任が重くなり、能力的な不安を持っている人が多いことが判明した。

さらに自由記述からは、性別にかかわらず働きやすい生駒市役所にするため、男性にも配慮した調査への改善の必要性や、数値目標についてのさらなる理解の必要性がうかがえた。

以上を踏まえ、職層等も踏まえた内容にするなどの工夫を行いながら、男女共同参画に関する研修・啓発等に継続して取り組むとともに、働き方改革や管理職の業務改善、職員の不

安解消につながる支援などにより、働きやすい職場環境を整備していくことが必要である。

一方で、仕事を優先させる人の増加がみられるなど、積極的に働きたい人がいるという事実もある。積極的に支援することを基本としつつ、ライフステージや家庭事情の変化によっても柔軟に働き方を変えられる仕組みを提供していけることが大切であると考えられる。ワーク・ライフ・バランスの改善は、生活の満足度だけではなく、管理職を避ける理由にも挙げられていた、家庭生活との両立しづらさという課題にも対応することができるため、引き続き推進することが重要であると考えられる。

## IV 資料・使用した調査票

### [ 高い ] 生駒市男女共同参画についての職員アンケート調査

問1 あなたの性別は。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 男性 2 女性 3 どちらともいえない、または答えたくない

問2 あなたの年齢は。(必須) (いずれか1つを選択)

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

問3 あなたは結婚(婚姻の届出のない事実婚を含む)していますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 結婚(事実婚)している 2 結婚後離別(死別を含む) 3 結婚していない

問4 あなたは「男は仕事、女は家庭」という考え方についてどう思いますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 そう思う 2 そう思わない 3 どちらともいえない 4 わからない

問5 あなたは現在共働き(パートナーがパートタイム、自営業、内職などを含む)をしていますか。また、パートナーがいない方は、結婚したら、共働きをしたいと思いますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 共働きをしている(したい) 2 自分のみ就業している(したい) 3 パートナーのみ就業してほしい 4 その他  
その他

問6 あなたの仕事の内容は、次のうちどれですか。(必須) (主となるもの1つだけを選択)

- 1 事務系(事務・司書など) 2 一般技術系(土木・建築など) 3 消防技術系 4 教育・福祉技術系(幼稚園教諭・保育士など)  
5 医療技術系(看護師、保健師、栄養士など) 6 技能系

その他

問7 あなたの職層は。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 管理職(課長補佐級以上) 2 主幹級・係長級 3 その他職員

問8 あなたは、将来どのような役職につきたいと思いますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 管理職(課長補佐級以上)まで昇進したい、または現在ついている 2 主幹級・係長級まで昇進したい、または現在ついている 3 昇進したいと思わない 4 昇進できないと思う 5 その他

その他

問8で「2 主幹級・係長級まで昇進したい」「3 昇進したいと思わない」と入力された方へおたずねします。

問9 管理職になりたくない理由は何ですか。(あてはまるものすべてを選択)

- 1 責任が重くなるから  2 人事管理がわずらわしいから   
3 休暇が取りにくいから  4 現場で働きたいから  5 家庭生活と両立しづらいから  6 あまり給料が上らないから   
7 同僚との関係が難しくなるから  8 現在の地位が自分に適しているから   
9 自分の能力に不安があるから  10 特に理由はない  11 その他

その他

問10 あなたは、仕事において自分の能力を発揮できていると思いますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 できている 2 できていない 3 わからない 4 その他

その他

問11 あなたの上司や同僚等が育児休業及び介護休業を取得するとしたら、どのように思いますか。(必須) (いずれか1つを選択)

- 1 当然の権利だと思う 2 お互い様だと思うので仕方ない 3 仕事のしわ寄せがくるので困る 4 わからない

問12 あなたは、これまで市内で「男女共同参画」の研修を受けたことがありますか。(必須) (いずれか1つを選択)

○1 ある ○2 ない

(問12で「1 ある」と入力された方へおたずねします。)

問13 研修を受けたことで意識に変化はありましたか。(あてはまるものすべてを選択)

- 1 新たに関心をもつようになった  2 関心が深まった   
3 研修前から関心があり、変化はない  4 関心がなく、変化はなかった   
5 関心がうすくなった  6 わからない

問14 あなたは、自分の業務の中で、どんなときに男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思いますか。(必須) (あてはまるものすべてを選択)

- 1 施策・事業の企画や立案において  2 広報やチラシなどの作成において   
3 審議会等の委員の選任において  4 業務分担において   
5 市民が参画する事業において(男性が主、女性が従の役割分担にならないように)   
6 男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない  7 その他

その他

(問14で「6 男女共同参画の視点を持って取り組んでいると思わない」と入力された方へおたずねします。)

問15 それはなぜですか。(あてはまるものすべてを選択)

- 1 男女共同参画が業務とどう関係するかわからないから  2 男女共同参画に関係ある業務ではないから   
3 関心がないから  4 その他

その他

問16 生駒市役所では、審議会等の女性の委員の割合について、令和6年度末までに40%以上を目標としていますが、達成できていません。あなたはどう考えますか。(必須) (いずれか1つを選択)

○1 目標値に近付けるべきだ ○2 達成は難しいと思う ○3 わからない

(問16で「1 目標値に近付けるべきだ」と入力された方へおたずねします。)

問17 どうすれば目標値に近付けると考えますか。

(問16で「2 達成は難しいと思う」と入力された方へおたずねします。)

問18 それはなぜですか。

問19 生駒市役所では、管理職に占める女性職員の割合について、令和6年度末までに33%を目標値としていますが、達成できていません。あなたはどう考えますか。(必須) (いずれか1つを選択)

○1 目標値に近付けるべきだ ○2 達成は難しいと思う ○3 わからない

(問19で「1 目標値に近付けるべきだ」と入力された方へおたずねします。)

問20 どうすれば目標値に近付けると考えますか。

(問19で「2 達成は難しいと思う」と入力された方へおたずねします。)

問21 それはなぜですか。

◆仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の推進は、職員の意識改革と業務の見直しを促すなど経営戦略と言われています。

あなたの仕事と個人(家庭)生活のバランスについて、おたずねします。現状のバランスと、理想のバランスについて、あてはまるものをそれぞれ選んでください。

問22) 理想は(必須)

どちらかといえば仕事を優先させる  全的に仕事を優先させる  個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる

どちらかといえば個人生活を優先させる

全的に個人生活を優先させる

問23) 現状は(必須)

全的に仕事を優先させる  どちらかといえば仕事を優先させる

個人生活と仕事を両立させ、バランスをとる  全的に個人生活を優先させる  どちらかといえば個人生活を優先させる

問24 あなたは、あなたが生活している地域とどの程度関わっていますか。(必須) (いずれか1つを選択)

○1 自治会や学校などの活動に積極的に参加している ○2 自治会や学校などの活動には参加するようにしている ○3 関わりたいが時間的余裕がない ○4 機会があれば関わりたい ○5 配偶者や家族が関わっているので自分は関わらなくてもよい ○6 全く興味がない

問25 職場における男女共同参画あるいは生駒市が進める男女共同参画施策について、ご意見・ご要望があればご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

令和5年度  
男女共同参画についての  
職員アンケート調査報告書  
令和6年3月

発行 生駒市  
編集 生駒市 市民部 人権施策課  
〒630-0288 奈良県生駒市東新町8番38号  
電話 0743-74-1111（代表）