

冊子C

# 令和5年度 男女共同参画に関する 佐賀市職員意識調査

報告書



## 目 次

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 本調査について                         | 2  |
| 講評                              | 3  |
| <b>調査結果</b>                     |    |
| あなた自身について【問 1～4】                | 19 |
| 男女共同参画に関する用語について【問 5】           | 20 |
| あなたの家庭について【問 6】                 | 21 |
| 仕事と家庭や地域活動の両立について【問 7】          | 22 |
| 男女共同参画の意識について【問 8～13】           | 23 |
| 仕事に関することについて【問 14～22】           | 29 |
| 育児・介護・ハラスメントに関することについて【問 23～29】 | 38 |
| <b>資料：調査票</b>                   |    |

## 1. 調査の目的

今回の調査は、職員の男女共同参画に関する意識やニーズを把握し、社会状況等の変化に応じた施策展開を図るための資料とする。

## 2. 調査の設計

調査対象者:全職員 1,929 人

(企業局職員・派遣職員・再任用を含む、  
嘱託職員・臨時的任用職員及び会計年度任用職員を除く)

調査方法:庁内LANを通じて電子データとして個別に入力、調査終了後にデータを回収。  
庁内LANを所持していない職員へは調査表を配布し、個別に回収。

調査期間:令和5年8月18日～令和5年9月12日

監修:佐賀大学教育学部 教授 吉岡 剛彦

## 3. 調査分野と構成

| 分 野                    | 設問番号   | 設問数 |
|------------------------|--------|-----|
| あなた自身について              | 問1～4   | 2問  |
| 男女共同参画に関する用語について       | 問5     | 1問  |
| あなたの家庭について             | 問6     | 1問  |
| 仕事と家庭や地域活動の両立について      | 問7     | 1問  |
| 男女共同参画の意識について          | 問8～13  | 6問  |
| 仕事に関することについて           | 問14～22 | 9問  |
| 育児・介護・ハラスメントに関することについて | 問23～29 | 6問  |

## 4. 回収結果

対象者数:1,929件 回収数:1,641件 回収率:85.07%

※参考 平成30年職員意識調査

対象者数:1,508件 回収数:969件 回収率:64.3%

## 5. 調査結果の見方

1. 数表に記載された「N」「n」は、回答者割合算出上の基数(回答数)である。  
N=標本全体 n=該当数(その質問を回答しなくてよい人を除いた数)
2. グラフや表の全体にはその他の回答も含まれるため、男女別の合計と一致しない。
3. 百分率は小数点第2位を四捨五入しているため、比率の合計が100%にならない場合がある。また、複数回答の場合には比率の合計が100%を超える場合がある。
4. 作図・表の都合上、設問や回答の選択肢及び数値を簡略化している場合がある。
5. 比較した調査は「男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査」(平成26～令和3年実施)である。
6. 性別無回答及びその他は反映していないものがある。

## 市役所は「イマドキな職場」ですか？

—『令和5年度\_男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査報告書』の講評(コメント)—

佐賀大学教育学部教授・吉岡剛彦(法哲学)

### I. はじめに—「イマドキな職場大賞」—

佐賀市役所において先般(2024年2月20日)、市長臨席のもと「イマドキな職場大賞」の表彰式がおこなわれました。ここで講評するべき『男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査報告書』から離れて、やや遠回りしてしまうようですが、まずこの話に触れることから拙文をはじめたいと思います。

上記の「イマドキな職場大賞」は、男女共同参画の推進をはじめ、職場内において〈多様性・公平性・包括性〉(DE&I: Diversity, Equity and Inclusion)を確保する取組みを先進的・積極的に進めている事業所を選定し、市として顕彰するものでした。受賞対象となる事業所は、佐賀市男女共同参画推進協賛事業所(242事業所)に対する男女共同参画課のアンケート調査ならびに、同課による実地(企業訪問)でのヒアリング調査、さらに、男女共同参画審議会への諮問を経たうえで選出されました。その結果、中小規模事業所の部において野田建設株式会社(N社、全社員数30名弱)に、大規模事業所の部において木村情報技術株式会社(K社、同400名強)に対して、それぞれ市長より「大賞」が授与されました。

両社の取組みのうち特筆される点(受賞理由)をいくつか見てみます。いずれの会社も、男性社員の育児休業取得の促進に注力しており、対象年度における男性育休取得率は、N社が100%、K社が77%と高い割合でした。こうした数値に表われる実績もさることながら、育休取得の促進には、取得対象となる(子どもが生まれる予定の／子どもが実際に生まれた)従業員等に対する随時のサポートや、当該の従業員が育休取得中にその業務を補填する(穴埋めする)代替人員の確保など、職場の条件整備が必須となります。

この点、N社は、一人の社員が複数の建設現場を掛け持ちする対策も取りつつ、育休期間中の仕事量そのものを減らすため「受注工事数の調整」もおこなったとのことでした。また、育休を取得した男性社員(ならびに、そのパートナーである妻)に対して、育児・育休体験に関するインタビューをおこない、それを社内報で共有した。それが奏功したのか、50歳代(つまり昭和生まれ世代!)の男性が多くを占める会社でありながら、「育児も一人でする時代じゃなかも

んね」といった、育休取得に理解・賛同を示す声が聞かれた、といいます。他方、K社では、人事担当者による「仕事と家庭の両立に関する相談窓口(両立支援窓口)」を設置し、出産の前後をつうじて取得対象社員への面談を複数回おこなった。面談では、育休取得が人事評価(昇進昇格等)に影響しないことを伝達し、育休終了後の復職へ向けたイメージをもってもらふことを重視している、とされます。今後は、両立支援窓口の設置(制度整備)を一里塚として、今後は社員が来るのを“待つ、”のでは無く、こちらから対象社員のほうへ“出向いていく、”人事課をめざしたい、という話も印象的でした。

加えて、いずれの会社でも、なんらかの制度を準備して“成果、”とする—たとえば男性社員も育休を取ることができる仕組みを設けたものの社内掲示板に通知文を貼り出しておしまい—とするのでは無しに、それを実質化する—ちゃんと“使える制度、”にする—ための努力をおこなっている点でも注目されます。N社は「カタチあるものは作りやすいが、雰囲気・風土を醸成していくことが難しい」「仕組みのみならず、仕掛けも大事である」ことに対する自覚的な問題意識のもと、月平均の時間外労働時間の低減(実績4.58時間)や、有給休暇取得日数の増進(同12.9日)などを推進している由でした。また、K社では、就労環境等についての改善提案を社員が気軽に投稿できる—かつ社長みずからが一定期間内に何らかの応答を返すという—電子目安箱システムの活用や、社員同士の呼称において「さん付け」を浸透させる(=上司から部下に対しても、呼び捨てや、くん付け/ちゃん付け、あだ名の使用を認めない)という運動を進めているとされます。両社ともに、社員によるスポーツ等のクラブ活動を勧奨している共通点も認められました。これらは、たとえば男性育休といったピンポイントの制度整備だけでなくとどまらず、そうした個別の制度を有効に利用できるものとするためにも、平生より全社員の業務負担や労働時間を管理し、社員間のコミュニケーションを円滑化する(気兼ねしたりビクビクしたりすること無しに、たがいが安心して率直に意見を言い合える関係性をめざす)など、雇用環境全体を適正化するべき必要性をうかがい知らせるものと言えます。

今回の「イマドキな職場大賞」の選考過程において重視された観点として、子どもをもうけた男性社員の育児休業(パパ育休)の取得状況に加えて、「ほかの事業所にとって参考になる(役に立つ)取組みがなされているか」が挙げられました。すなわち、今回受賞した企業等におけるDE&I推進(男女共同参画など)の取組みを知った他企業等が、それをお手本として—むろん各企業等に固有の事情に応じて適宜アレンジを施しつつ—自社でも模倣して取り入れてみよう、と思えること。ありていに言えば、すぐにでも“真似できる、”ことが審査のポイントとされていました。

しかし、他企業にお勧めするより前に、まずは佐賀市役所みずからが“真似て、”みてはいか

がでしょうか。よく知られた中国の故事にも「先從隗始」(先ヅ隗ヨリ始メヨ)とされています。大きな事業を成し遂げようとするときには、まず身近なところから着手せよ、の意です。今回の『佐賀市職員意識調査』を通覧し、市内の企業等が取り組んでいる職場環境改善の優良事例に学ぶべきは、まず佐賀市役所自身かもしれない。そのような感慨を強く抱いたからです。その理由をまじえつつ、次節以降において、同調査を概観してみたいと思います。

## Ⅱ. 家庭内の男女共同参画を中心に—職員意識調査の講評(その1)—

本冊『令和5年度\_男女共同参画に関する佐賀市職員意識調査報告書』は、2023年8～9月に佐賀市の全職員(1,929人)を対象として実施された、男女共同参画にかかわるアンケート調査結果をまとめたものです。回答は1,641件(85.07%)で、性別による内訳は、女性566人、男性1,067人、その他・無回答8人でした。以下では、評者(吉岡)が気に懸かった結果に限定して、いくらか私見を述べます。選択式の設問に対する回答割合のような数値もさることながら、各問に付された自由記述欄に書き込まれた具体的なご意見に、市職員の皆さんの強い想い—怒り、嘆き、疑い、そして心の叫び!—が色濃く表われているように感じられましたので、可能なかぎり自由記述欄にも目配りしながらコメントを加えていきます。

### (1) 男女共同参画にかかわる用語の認知度

はじめに、男女共同参画にかかわる各種の用語の認知度を尋ねる【問5】です(それぞれの用語の内容説明は本冊の巻末に付されています)。今回調査から新たに盛り込まれた「SOGI」「セクシュアル&リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ」「アンコンシャス・バイアス」などの認知度が、やや低いようです。本問については、いちばん最後の自由記述欄(アンケート全体についての感想等)に《略語や外来語を多用しすぎ!!日本語で書け!と思います》という厳しい指摘がありました。これについて実は、評者自身も、まったく同感です。たとえば、「LGBT(Q+)」などは、新聞やテレビ、ネット上でも頻出する言葉のため、こうした英略語を用いざるをえない側面もあります。しかし、大学の講義や市民講座などでは、可能なかぎり、いわゆる横文字を使わずに説明したいと思っています。本問に挙がっている様々な用語については、そのコトバを知っていること自体が大事なのでは無く、この用語に込められている意味内容(メッセージ)を理解することが肝要であることは言うまでもありません。にもかかわらず、英語や略語を使うことは、理解を妨げてしまう恐れがある上に、ある種の拒絶反応をまねいてしまうことも危惧されるからです。LGBTQ+/SOGIは、各人各様である「性の多様性」について、人びとに関心と受容をうながす用語です。とりわけ、異性以外を恋愛・性愛の対象とする人や、恋愛・性愛の

感情をそもそも抱かない人、戸籍上の性別に強い違和感があつて本人が自己認識している性別(性自認)にのっつて社会生活を送りたい人など、性別にかかわる多様なあり方を相互了解しながら暮らせる社会をめざすべきことが含意されています。セクシュアル&リプロダクティブ・ヘルツ/ライツは「性と生殖にかかわる健康と権利」と訳されます。いつだれとセックスをするか(あるいは、そもそもしないか)、いつ子どもを持つか(あるいは、そもそも持たないか)といった選択について、各人の自由な意志(性的自己決定権)がしっかりと尊重されること。さらに、セックスや妊娠出産をめぐる社会環境が安全面・衛生面などにおいて良好であるべきこと、を意味する言葉です。これらのコトバ(用語)は、あくまでも意味内容(メッセージ)を理解しようとするための入り口(取っかかり)だと捉えたいところです。

## (2) 家庭における男女共同参画について[A] 性別役割分業

家庭における男女共同参画とは、具体的には、家庭責任(家事、育児、介護など、家庭内の任務)が、カップル(夫婦など)のあいだで、ちゃんと公平に分担されているかという問題です。

この問題を検討するために、先に【問8】に眼を向けます。同問では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分業(意識)について、賛否が問われています。この性別役割分業に「賛同」する人が多い社会では、女性の社会進出(進学や就労など)が妨げられる傾向に加えて、男性も家庭から遠ざけられがちとなる(たとえば、早朝から深夜まで職場に居残っている「仕事人間」の男性が評価され、なかなか男性が家に帰れず、わが子の育児に関われない、など)という弊害を引き起こしやすい。そのため、男女共同参画推進の観点からは、この性別役割分業に対する「反対」者を増加させることが目標とされるとともに、共同参画の達成度を測るための指標ともされています。

今回の『職員意識調査』では、性別役割分業に対する反対層(「反対」ならびに「どちらかといえば反対」という回答)が、全体で82.2%でした。女性職員では90.3%に達し、男性職員でも78.4%に上りました(いずれも前回からは横ばい)。性別役割分業—あるいは性別を理由として生き方に「枠」をはめようとするジェンダー規範—に対する批判意識が浸透しつつあることをうかがわせる結果と言えそうです。

なお、性別役割分業に対する賛成層の自由記述に《大昔から、当たり前のことだから》という意見がありました。これは、一般にも広く膾炙<sup>かいしや</sup>しているものですが、明らかな事実誤認です。この「男が外で働き、妻が家を守る」という性別役割分業は、西洋で産業革命(工場労働の始まり)とともに誕生したものであり、せいぜい200年あまりの歴史しか持ちません。日本に関し

ては、戦前は家業(大多数は小作農)を基盤とした社会であり、男性のみならず、結婚した女性(妻)も当然に田畑などに出て働きました。加えて、老人も子どもも不可欠な労働力でした。つまり、性別や年齢を問わず、家族総出で「外で働く」(家族みんなで働かなければ成り立たない)社会でした。そこでも、炊事や洗濯、乳幼児の世話などはもちろん必要でしたが、家族みんなが外で働く以上、そのつど手の空いた者が片手間に家事・育児などを担ったとされます。こうした状況が変化し、日本でも性別役割分業が大衆化した—換言すれば専業主婦が一般に広がった—のは戦後の高度経済成長期のことです。男性(夫)が、会社や工場で「サラリーマン」<sup>1</sup>として朝から晩まで長時間労働をこなし、男性の稼ぎ(給料)で一家の家計を支えることが可能になります。その反面で、妊娠・出産・授乳などによって(出産前と出産後の一定期間)仕事に就きにくいハンディキャップのある女性(妻)が、そのまま炊事や洗濯、育児や介護などの家庭責任までを一方的に負担させられる状況が生まれ、性別役割分業(専業主婦)が成立しました<sup>1</sup>。以上のような歴史的経緯を踏まえて、家族社会学者の落合恵美子さんは《「戦後、女性は社会進出した」のではありません。「戦後、女性は家庭に入った」のです。「戦後、女性は主婦化した」のです》と端的に指摘しています<sup>2</sup>。

ここで注意すべきことがあります。たしかに、出産や授乳は女性(母親)にしかできません。しかし、おしめを替えたり、寝かしつけたり、粉ミルクや御飯をあげたりといった授乳以外の育児については、必ずしも女性のみが担わなくても構わないはずで、ましてや、炊事や洗濯や掃除、老親の介護などは、女性にしかできないことでは全然ありません(男性にも十分に担当可能です)。加えて、高度経済成長期という例外的な一時期が過ぎた後は、総じて男性(夫)の収入のみで家計を支えることが難しくなった事情もあり、1990年代前半を境として、専業主婦世帯を共働き世帯が上回る状況に至り、近時(2022年)では、共働き世帯(1,191万世帯)が、専業主婦世帯(430万世帯)の3倍弱に上っています<sup>3</sup>。以上のように、日本における性別役割分業(専業主婦)は、たかだか70年前に広まったものに過ぎません。しかも、そこで「家を守る(べき)」とされた女性の多くは目下、家庭責任を担いながら、同時に外でも働いている一家庭と就労の二重負担になっている一のが実状です。性別役割分業を「大昔から当たり前」とする見方は、歴史的・社会的な事実とあまりにも乖離しており、完全なる誤解と断ぜざるをえません。

なお、【問9】では、性別役割分業への賛成層に、その理由を訊いています。ここでは、賛成層の男性のうち約半数(48.3%)が「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」という選択肢を選んでいきます。この点、父親の育児参加の影響を調べた国内外の諸研究をレビューした論文では、《母親が父親の積極的な育児参加を認知している場合、母

親の育児負担感が低く、幸福度が高い傾向が見られた。子どもの成長においても、母親が父親の積極的な育児参加を認知している場合、子どもの健康や発達(怪我や肥満の予防、食事習慣など)および第二子や第三子の出生に良い影響を及ぼしている可能性が示唆された」と述べられています<sup>4</sup>。むしろ父親も積極的に育児参加するほうが、子どもの成長にも好影響を与えると期待できそうです。したがって、「妻が家庭を守るほうが子どもの成長に良い」というのは、科学的な根拠の乏しい偏見です。ただし、この論点に関しては、一人親(シングルマザー/ファザー)など、ふた親による養育を受けていない子どもも、その多くが健全に成長しているという実状にも、しっかり留意しておきたいと思います。

### (3) 家庭における男女共同参画について[B]家事育児時間

性別役割分業に対する賛否を訊いた【問8】の自由回答欄では、賛成層・反対層のいずれかを問わず「役割分担のあり方については、各家庭(各カップル)ごとの自主的な判断に任せるべきである」という意見が多数ありました。いくつか挙げれば、「それぞれの家庭でやりたいようにやればよいと思う」、「それぞれの家庭の事情に応じて、その家庭の中で判断し決定をすればよい」、あるいは「ジェンダー平等とか男だとか女だとかじゃなく、できることをできる人がやればよいだけ」、「賛成でも反対でもなく、個人の考えを尊重すればよい」などなど。

ひとまず炊事だけに限定しても、たとえば、食材を買い出しに行く、それを調理する、使用したお皿やフライパンなどを洗って食器棚等にもどす、翌日のお米を研いで炊飯器をセットする、残り少なくなった洗剤を買い足す、排水溝を掃除する、調理後・食事後のゴミを(生ものやプラスチック、ビンや缶などに)分別してそれぞれのゴミ袋に入れる、翌朝そのゴミ袋を集積所に出しに行く……などなど、多数の作業があります。家事(炊事)を分担するというのは、カップル間(夫婦間など)において、これらの作業の一つひとつの全部を、均等な分量/均等な時間において、両者が分かち合う……ということをも必ずしも意味しないでしょう。各カップルの就労形態(いずれの退勤時間が早いかなど)や、パートナーそれぞれの得手不得手などに応じて、一連のプロセスのうち、どの作業を、どちらが担当するかが決まっている、といったケースは少なくないと思われます。また、こうした意味での「固定的な役割分業」については、一概に否定されるべきでは無いだろうと評者も考えています。

ただし、各家庭(各カップル間)における家庭責任の「(固定的な)役割分業」が肯定されるためには、必須不可欠の条件があります。家事・育児・介護などの家庭責任の分担をトータルに見た場合に、その負担(感)がカップルのあいだで必ず公平でなければならない、という条件です。しかもこれは「主観的に公平だ」と思うだけでは不十分です(つまり「自分としては、

それなりに分担しているはずだ」というような「やっているつもり」では駄目だということです)。ちゃんと、相方(パートナー)も自由に物が言える(=炊事や子育てなどが自分に偏っているという不平や不満があれば率直にぶつけられる)状況下において、相方とのあいだで「公平に分担しあえている」ことが相互に確認できる、ことが重要です。こうした「負担(感)の公平さ」という条件を置き去りにしたまま、「各家庭の事情で自由に決めれば良い」「できる人ができることをやれば良い」などと述べることは、往々にして、家庭内(カップル間)の不公平(アンバランス)を糊塗する結果になりかねません。すなわち、各家庭の事情とか、個人の自由とか、一見「多様性」を尊重するような美辞麗句のもとに、結局のところ、ずっと残存してきているカップル間のアンフェアな(=女性側に家庭責任が偏重している)状況を誤魔化してしまう—とりわけ男性たちが家事参画に積極的に関わっていない現状を自分に都合よく正当化してしまう—危険性があります。

これが、必ずしも評者の杞憂とばかりいえないことを示唆するのが、少し前にもどって【問6】の回答結果です。【問6】では、平日と休日における家事・育児への従事時間を尋ねていますが、ここには顕著な男女差が見られます。

回答者全体で見ると、平日における家事育児時間について、「2時間以上」と回答した女性職員が46.4% (うち「3時間以上」が21.7%)に上った反面、「2時間未満」と回答した男性職員は、実に88.6% (うち「1時間未満」が67.0%)にも達しました。男性職員の従事時間が少ないのは、平日は仕事が忙しいためかもしれません。しかし、それでは休日には家事や育児をおこなっているのかといえ、そうでも無いようです。休日について見ると、女性職員において「2時間以上」が66.6% (うち「3時間以上」が45.8%!)であった一方、男性職員では「2時間未満」が72.2% (うち「1時間未満」が43.2%)でした。

パートナーのいる職員(有配偶者)に限ってみると、平日において、女性職員では「2時間以上」が69.4% (うち「3時間以上」34.9%)に対して、男性職員では「2時間未満」が87.1% (うち「1時間未満」64.9%)でした。休日においては、女性職員では「2時間以上」が87.5% (うち「3時間以上」64.8%!)に対して、男性職員では「2時間未満」が68.8% (うち「1時間未満」39.5%)でした。

休日に関して、女性職員の「3時間以上」が圧倒的に高率なのは、平日にはなかなかできない家事等を、休日にまとめてこなしている(こなさなければならぬ)状況—そのため市役所の勤務は休みであっても真には休息を取りにくい状況—が目に見えます。本問にかかわる自由記述として、《家事の時間の選択肢に「4時間以上」「5時間以上」を追加してください(私は

4時間半くらい。もっと長い人もいるかも。)どんな家事をしていますか?の問を作り、名前のない家事を各種掲載してください。それにより夫たちに「こんな家事もあるのか」と気づかせたい」という(おそらく女性職員の)切実な声もありました。

総務省が2021年10月に実施した『社会生活基本調査』によれば、6歳未満の子どもをもつ女性・男性の家事育児時間(平均)は、女性が「7時間28分」であったのとは対照的に、男性は、わずか「1時間54分」にとどまりました。男性についても、20年前(2001年)の48分間から、少しずつ増加しつつあるものの、女性の従事時間と比較すれば、きわめて大きな隔差があります。今回の佐賀市職員調査についても、同様の男女差(男性職員の家事育児時間の過小さ)が認められるといわなければなりません。

前述のとおり、各家庭内の家事・育児の、あらゆる類いの作業のいちいちを、カップル(夫婦など)が完全に均等におこなう必要は無いかもしれませんが、しかし、家事や育児を総体として見たとき、カップル間における負担(感)の公平さは、すべからず確保されるべきだと考えられます。この点、家事育児時間に、これだけ男女間のギャップがあるとすれば、カップル相互の公平性が達成されているとは、とうてい考えられません。「各家庭の事情で自由に決めれば良い」などという方便によって容認することなどは、とても不可能なレベルの不均衡・不公平な状態(家事育児負担の女性への過度な偏重)が依然としてつづいていると指摘せざるをえません。

### Ⅲ. 職場内の男女共同参画を中心に—職員意識調査の講評(その2)—

#### (1) 庁内の男女平等度

つづいて、職場(役所庁内)における男女共同参画にかかわる項目に眼を移します。はじめは、庁内における各事項について男女間の平等度を尋ねている【問17】です。職務配置や昇任機会、能力発揮、能力評価、情報伝達、研修訓練の各事項について問われています。総じて見れば、ほぼすべての事項において、男性職員に比べて、女性職員のほうが不平等感をより強く覚えていることが見て取られます。たがいに関連し合っている職務配置・昇任機会・能力発揮・能力評価(職務・部署への配属や、そこでの仕事ぶりの評価において性差別がないか)では、男女平等とする回答がおおむね5~7割です。他方、情報伝達や研修訓練では、平等の回答が8~9割になっています(これは、昨今はメール等で一斉に情報伝達がなされ、また、研修訓練の機会についても性別を問わない運用が意識的に心がけられている成果と考えられます)。

ちなみに、佐賀市民を対象におこなわれた『令和元年度\_男女共同参画に関する市民意識調査』で、社会生活の各部門における男女間の平等度を訊いています(問37)。その中の「職場」について見ると、男性優遇(どちらかといえばを含む)とする回答が、全体で約半数の55.6%に上りました(女性は58.2%、男性でも52.2%)。「職場」について「男女平等」になっているとする回答は、全体でわずか20.9%にとどまりました(女性20.5%/男性22.1%)。市民意識調査における「職場」は、民間の事業所や自営業、農林業などが大半であると想定されます。この結果と比較すれば、民間企業等よりも、市役所では男女平等が進んでいるのだろうと、ひとまず推察されます。

とはいえ、もう少し仔細に見てみる必要性も感じられます(以下において「男性優遇」「女性優遇」には「どちらかという」とを含みます)。職務配置について、男女平等とする回答率は、女性職員では61.0%(男性優遇25.1%)、男性職員では55.5%(女性優遇29.3%/男性優遇14.5%)にとどまりました。不平等感(あるいは、男性/女性のいずれかが優遇されているという感覚)をいだかせる理由の一端は、【問12】の自由記述欄に見られます。同問は「この1年以内に、『男だから、女だから』という理由により、自分の思いどおりにならなかったこと」があるか、を尋ねたものでした。これに「ある」と答えた職員が具体的な経験を記した自由記述として、たとえば《能力や適性ではなく「女性だから」という理由でイベントの司会や花束贈呈をするように言われた》という記載がありました。司会役や花束贈呈などを女性に任せるとするのは、まさに「ジェンダーあるある」ですが、回答者の書いておられるとおり、能力や適性では無しに、ただ「女性だから」という理由だけで担当させるのは、明らかな性差別であり、まったく許容されません。

他方、おそらく男性職員が書いたと思われる自由記述には、次のようなものが複数ありました。《危険・きつい・汚いといった業務は暗黙の了解として、男性職員が行う雰囲気がある》、《男だから体力があるという理由で休日時間外勤務を強要された》、《男性だから、残業できて当たり前という空気》、《育児に対する休暇が女性より取りにくい雰囲気》、《災害対応等、夜間の対応は女性が免除されている》、《水防活動の割り当てが男性のみである》、……などなど。力仕事だから男性に、というのもまた典型的なジェンダー・バイアスですが、これもむろん無くしていくべきです。こうした「男性だから力仕事に向いているはずだ」といった思いこみ・決めつけを戒めることが、【問5】に挙がっている「無意識の偏見」(アンコンシャス・バイアス)という用語の意味内容でもあります。言うまでもなく、男性のあいだにも大きな個人差があり、一律に「男性だから」決まって体力や腕力が強いとは限りません。女性のなかにも力の強い人はいますが、にもかかわらず、ただ「女性」であることのみを理由として力仕事から除外することは、貴重な能

力発揮の機会を奪うことにもなります。その職員の「性別」を理由とするのでは無く、職員各個人の能力や適性にもとづいた仕事の割り当てがおこなわれるべきです。

それから、さらに重要なポイントとして、災害対応や水防活動、夜間勤務などに男性職員のみを(優先的に)割り当てて一裏返せば、それらの職務に女性職員を配置しない—ことに関する規則・慣習があるのであれば、そうした規則・慣習が置かれている理由(合理的な根拠)を、庁内の人事担当者(管理職など)が、しっかりと職員に説明し、納得を得ようとするべきです。万一、その理由をちゃんと説明できない(合理的な根拠が欠如している)ような規則・慣習であるならば、そうした性別にもとづく職務の分配は、ただちに取り止めるべきでしょう。

## (2) 男性職員の育児休業[A]職場環境(の余裕の無さ!)をめぐって

つづいて、男性職員の育児休業(育休)取得をめぐる設問を見てみます。男性育休についての意見を訊いた【問24】では、回答者の大半(女性職員90.4%/男性職員88.8%)が、男性育休に肯定的(積極的に取得するほうがよい/取得が望ましい)という結果でした。

ところが、現実には、男性職員の育休取得がなかなか進まない(あるいは、取得期間も短いなど実質化しない)という課題があります。その要因について質問した【問23】において、圧倒的に多くの職員が指摘(選択)したのが「代替要員の問題など職場に迷惑がかかるから」(女性職員77.0%/男性職員82.6%)でした。これと関連する「社会や職場の理解がないから」も高率でした(女性職員31.8%/男性職員18.8%)。

男性育休にかかわる【問23】と【問24】、さらに「子育てしながら仕事を続けるにあたり、職場内で支障になる要因」を尋ねた【問25】の自由記述欄にも、たいへん興味深い意見が多数ありました。男性育休の阻害要因として挙げられた「職場に迷惑がかかるから」を裏づけるように、たとえば、「取得すべきと思うが、現実には、休業することで他の職員の業務負担増をの招くことに繋がってしまうと考え、遠慮してしまう。職員一人ひとりが多忙で余裕が無い」、「子育て中の職員を支援するには、他の職員で業務の負担を補う必要があるが、業務量に対して人員不足で補えない」、「周りも忙しい中で、育児休暇を取得するとは自分から強くは言いにくい」、「そもそも余剰人員がなく、……さらに他の人[育休職員]の業務を抱えるほど余裕がない」、「代替要員で対応が難しい業務がひっ迫している」、さらには「所属の業務が忙しくて申請が通らない例(十分な期間が取れない等)を何件も見ました」という意見もありました(この点、2022年度より、長期の育休についても、申請者の希望どおりに認めるよう配慮すべきことが、事業主に義務づけられました)。

このような職場(役所)の窮迫状況を反映したものでしょうが、職員の育休取得等について、《育休や介護休暇はとる側も、とられる側も双方配慮する必要がある》とか、《取得するのは良いことだと思うが、繁忙期を避けるなど職場への負担も考慮すべき》といった意見も見られました。しかし、こうした意見は、率直に申し上げて、まったくの見間違いだと思います。育児休業も介護休業も、その取得時期を職員側のほうで選べるものではありません(家族が要介護状態になる時期を選べないのは無論のこと、出産時期の選択も原則的に難しいことに加え、少なくとも職場側が、従業者に対して妊娠出産時期のコントロールを要請するようなことは明らかな権利侵害であり、まったく許容されません)。たしかに、育児休業や介護休業(さらには子育てにかかわる時短勤務など)によって、当該職員の担当業務を穴埋めする必要が生じます。ですが、それへの手当(代替要員配置などの対応策)を考案・措置すべき義務は、あくまでも事業主側—市役所側—が負っています。ゆえに、周囲の職員の業務負担が増加することについて、育休等を申請する職員本人に対して「配慮」や「考慮」を要求するような見方は、お門違いも甚だしいと断ぜざるをえません。こうした周囲の見方(雰囲気)が、育休等の取得をさらに困難にしてしまいかねないことに厳に留意したいところです。

以上に見られるような、職場(市役所)内における恒常的な業務量過多(オーバーワーク)と、それによる多忙さや余裕の無さのために、子育て(あるいは家族の介護)など諸事情から休業をとる職員に対して十分な理解や共感が拡がらないという状況を前に、即効性のある処方箋は、なかなか思いつきません。冒頭に紹介した「イマドキな職場大賞」に選ばれたN社が実施しているという、育休を取得した男性社員に対して、育児体験に関するインタビューをおこない、それを社内報で共有するような取り組みは(すでに市役所でもなされているかもしれませんが)一定の効果はありそうです。しかし、より効果的な対応策は、同じくN社が、社員の育休取得中におこなるとされる「受注工事数の調整」(職場全体の業務量そのものの削減)でしょう。N社の場合、社員(男性)の育休期間が2週間だったとされ、比較的短期の育休だったからこそ、受注数の抑制策を取りえたとも考えられます。市役所の場合には、公共(行政)サービスを提供している性格上、役所みずからの判断で「業務受注数の調整・抑制」を図ることがきわめて困難です。加えて、女性職員のみならず、男性職員についても、育児期間を長期化すること(たんに取っただけという「形づくり」にとどまらず、育休を実質化すること)が必要です。

これらを考え合わせれば、抜本的・根底的な役所業務の整理(スクラップ)が、もはや不可避であると思われます。これは、自由記述欄に書かれた複数の職員の「悲鳴」にも近い意見を読むにつけても、きわめて緊急性・急迫性の高い、つまりは「待ったなし」の課題と見るべきです。市役所において今後「ワーク・ライフ・バランス」を実現するための課題を尋ねた【問16】

には「業務量の削減(そうで無ければ、業務量に応じた人員増加)」を要求する意見が、まさに「無数に」と評したいほど、数多(あまた)寄せられています。《そもそも職場に余裕がない。人が増えないならば仕事の量を減らすべき》、《残業時間の縮減。上司が積極的に退庁する》、《上層部が五月雨式に指示・命令を出さず、負荷のかかり具合を確認する》、《以前と比較して、求められる仕事の量が多い。便利になった面もあるが、仕事量は絶対的に増えている》、《業務量に見合った人員の配置》、《効率やスピードを追求する職場環境、業務は増える(人は増えない)等を見直し、ゆとりのある職場環境を作らない限り無理だと考える》、などなど。付言すれば、現在の仕事に「満足していない(どちらかというを含む)」理由を訊いた【問15】には、《仕事の責任やつらさと給料が見合っていない》という意見や、管理職に「なりたくない(できればを含む)」理由を訊いた【問22】には、《楽しそうに働く管理職をほとんど見ないから》という意見も見られ、同種の意見が複数あります。とりわけ、市役所の意思決定・管理運営に携わっている市長をはじめとする上層部(幹部)の皆さんには、このような職員からの率直な声を、真摯にかつ深刻に受けとめ、具体的な改善策をできるだけ速やかに提案・実行するべきだと考えます。

なお、男性育休を阻害する原因を尋ねた【問23】において、一定数の人が選択したものに「育児休業中の所得補償が十分ではないから」(女性職員40.1%/男性職員36.9%)と、「取得後の昇任・昇格に影響があると思うから」(女性職員22.3%/男性職員12.7%)がありました。育休中の所得補償については、長らく不十分さが指摘されてきましたが、約10年前(2014年度)より、育休取得後の最初の6ヶ月間は67%(6ヶ月以後は50%)に引き上げられ、最近では、子育て支援策の一環として、さらなる補償率のアップ(実質10割補償)なども議論されつつあります。また、後者(育休取得が、昇格昇給などの処遇に悪影響を与える)というのは、育休制度に対する(しばしば見られる)誤解であり、従業者の育休取得を理由として事業主側が不利益な取扱いをおこなうことは法律で厳しく禁止されています。育休制度に対して、そうした誤ったイメージが職員間に少なからず存するとすれば、市役所側(市長を筆頭とした上層部をはじめ、人事管理や男女共同参画の部門)には、育休制度(あるいは、子育てにかかわる職員の処遇全般)について、しっかりと周知をおこなう努力が強く求められます。この点、「イマドキな職場大賞」を受賞したK社が、人事担当者による「両立支援窓口」を設置し、育休取得社員への複数回の面談を重ねるなかで、育休取得が人事評価(昇進昇格等)に影響しないことを伝えているとのことでした。こうした取組みは、おおいに参考にすべきでしょう。

### (3) 男性職員の育児休業[B] 育休は、取るも取らないも本人次第、なのか？

子育てや育児休業に関しては、子育てをしている職員と、子どものいない職員とのあいだに見受けられる「分断」も気に懸かりました。【問25】や調査末尾の自由記述欄では、一方で《育休中に長期休暇いいねみたいなことをいう人もいる。こどもがいない職員には保育所で研修させろ！と思う時がある》や、《子育てをしていない人〔など、さまざまな事情で子どものいない〕色んな人がいるのだから、子育て世代への理解を広めるとか共有するなんていう考え方は無理があると思う。子育てをしている側が好きで修行をしている身なのだと割り切るしかない》といった、子育てをしている職員に対する周囲の理解不足への憤懣・諦念<sup>ふんまん ていねん</sup>を述べる記述がありました。しかし他方で、《子育て世代の負担軽減には大いに賛成で協力もしたいが、……単身者が負担を引き受けて当然だと思われると残念な気持ちになる》という切実な訴えもありました。これらはいずれも、ゆるがせにできない当事者の声です。

男性の育児休業をめぐることは、また別の意見の相違・対立も見られ、とても興味深く感じたことでした。すなわち、片や、男性の育休取得について、《男性自身の考えで判断すべきであり、取る取らないについて他人が意見を言うべきではない》、《個人の事情によるのでどちらかに決めつける必要はない》、《取得しなくてはならない雰囲気は作らないほうがよい。あくまで個人の選択》、あるいは端的に《好きにすれば良い》といった見解がありました。これらは一性別役割分業についても見られたところの—各個人の判断や各家庭の事情に配慮すべき、という意見です。

はたして、育休を取るか取らないかは、男性職員自身の自主選択に任されるべき事柄なのでしょう。このことを考えさせる意見も複数ありました。育児休業を取得できていない男性職員がいる理由を尋ねた【問23】です。《男性の「育児をする」という意識が低いから》、《男性に子育てについての覚悟がないから》、《育児休業の必要性を〔男性職員〕本人が認識していないから》、《男性職員本人が取得し育児をする意思がないと思うから》、《育児は女性が主という考えが根付いている》、《家事や育児は大変で仕事のほうが良いと男性が思っているから》、《育児が苦手で、妻に任せて仕事していた方がいいという考えから》、《環境はあるので、取得しない人は単に家事・育児をしたくないだけなのでは？》、《取得しない男性の中には、仕事より育児・家事を新たに覚えることが大変と感じている人がいるのでは？》、《〔必ずしも男性職員の〕全員がキャリアを中断してまで取得したいと考えていないのが現実ではないか》、など。

この【問23】は、なぜ男性職員は育休を取得「できていない」のか？と訊いていますが、これらの意見は、いずれも男性職員の育休取得が進まない一つの理由—しかし相当に重大な要因—は、育休を取得「できない」のでは無しに、男性職員みずからが「取得しようとしなから、だと指摘するものです。こうした見方が、多少なりと真相をつかんでいれば（評者

自身は、かなり急所を突いていると思いますが)、育休を取るか取らないかを男性職員の自主判断にまかせていては、いっこうに育児負担の公平化は進展しない—女性ばかりに育児(それに伴って家事も)の負担が集中・偏重するアンフェアな現状は改善しない—と推察されます。仮りに育休取得を容易にする制度や環境を整えても、当の男性職員のうち一定数の人たちが、そもそも育休を希望しない(表向きは「自分の仕事を代わってもらえる人員が居ない」という、いかにも「もってもらいたい」理由ですが、本音は、育児より仕事のほうが楽チンだから)という事態が想定されるからです。ここでも「男性職員の「自由な判断」を尊重すべし」という一見「リベラルな」意見は、けっきょく男性が育児に参画しない(それによって育児負担を女性に押しつける)ことに免罪符を与える結果をまねきかねないといえます。このように考えれば、本問の自由記述欄にある、男性職員の育休取得が進まないのは《強制的に取得させないから》だという意見—換言すれば「子どもの生まれた男性職員には「強制的に、育休を取得させよ」という意見—は、けっして極論や暴論などでは無く、実に一考に値するものと言えます。

#### IV. おわりに—働く者の声が聴き届けられる職場を—

男女共同参画に関する職員意識調査は、職場(市役所)にある悪弊や因習—とりわけ当の職員の性別を理由として(女だから/男だからという決めつけで)特定の「型枠」にはめこもうとするジェンダー・バイアス—によって、職員の能力発揮が妨げられたり、職員の権利や尊厳が侵されたりしていないか。そうした事態が残っているとすれば、その要因は何であるか、という現状把握・問題分析を目的におこなわれています。

このような観点から、今回の『職員意識調査報告書』を読んだとき、評者がもっとも強く関心を惹かれたのは、これまで縷々述べてきたように自由記述欄でありました。同欄に記されている個々の意見もさることながら、この自由記述欄にただよっている、どこか「すきんだ、雰囲気—具体的には、ふだんから溜めこんできた鬱憤や不満を「ここぞとばかりにぶちまけた！」とでもいうような筆致—が、特に気になったのです。本調査の自由記述欄に書かれているような職場環境に対する批判(あまりに少ないため業務量と釣り合っていない職員数や、それによる時間外勤務を含めた労働時間の長すぎる現状など)について、佐賀市役所では、上層部や管理職などに訴え出るための機会やルートが用意されていないのだろうか、という疑念をいただきました。

厚生労働省委託事業『令和2年度「職場のハラスメントに関する実態調査」』によれば、ハラスメントの発生しやすい職場に共通する特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュ

ニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休暇を取りづらい」などの要素が指摘されています。今回の『職員意識調査』でも【問26～29】において、市役所におけるハラスメントについて問われています。ハラスメントの被害体験(自分が受けたことがある)と目撃体験(見聞きしたことがある)に着目して見ると、セクハラについては「容姿についてのからかいや性的な冗談、質問」や「結婚しない理由などを聞く」、「『子どもはまだか』などと聞く」、「身体への接触」などの項目で、女性と男性ともに一定割合(20.9%～8.8%)に達しています。パワハラについても「暴言を吐く、怒鳴りつける」や「過大・過小な要求をする」などで少なくない割合(24.7%～17.3%)に上っています。特にパワハラについては、調査末尾の自由記述欄にも複数の意見が挙がっています。たとえば、「そろそろ真剣にパワハラ対策を検討してほしい」、「暴言やパワハラについて、やっている本人の自覚が低いどころか、「言ってやった」と吹聴する事すらある。厳しい対応が必要と感じる」、「パワハラ気質の人が出世しているケースが多くみられる。パワハラで精神を病むほどに何人も追い込んだ人が出世するのはおかしい」、中には「パワハラについては見て見ぬふりが日常的に行われていた。相談することもできず、死ぬことを考えたこともある」という看過できない声もあります。同欄でも「近年業務が多くなっており、それに対応する十分な人員がいないため、余裕がない人が増えている」という意見が述べられていますが、仕事量の過多ゆえに、各職員がみずからの受け持ち(担当職務)にかかりつきりにさせられ、職員相互の(上司・部下間を含めた)コミュニケーションが乏しいというような、ストレスフルで没交渉的な職場においてはハラスメントが発生しやすい(しかも、しかるべき相談窓口等にも訴えることのできないまま結局、泣き寝入りを強いられやすい)ことは容易に想定されます。万一、市役所内において(全体的もしくは部分的に)職員間のコミュニケーションが潤滑かつ闊達におこなわれない閉塞状況がある—いわば役所内に「風通しの悪い、症状がある」とすれば、それはハラスメント防止の観点からも、早急に検証・対策がおこなわれるべきだと思われる。

こうした問題意識は、わざわざ評者が提言するまでも無く、少なからぬ職員の皆さんのあいだで、すでに認識されていることだろうとも考えます。【問16】では、「ワーク・ライフ・バランスが実現された職場」に近づくために重要な要素を尋ねています。女性職員・男性職員ともに、その多くが「上層部がリーダーシップを発揮し、具体的な指示をする」(女性42.4%/男性42.7%)と、「職員同士で効率的な働き方について話し合う」(女性54.4%/男性45.1%)という選択肢を選んでいきます。まずは、たがいに腹を割って「職員同士が話し合う」なかから、職場環境(現在の働き方)の問題点を洗い出したうえで、各種業務に優先順位をつけ、不必要な業務を廃止し、業務内容に見合った適正な人員配置をおこなうなど「上層部がリーダーシップを発揮」という環境改善策が、まさしく急務(先述のとおり「待ったなし」)であると強く

思われます。

さきごろ「イマドキな職場大賞」を受賞したN社とK社が、共通して自覚的に取り組んでいたのは、職場内における「心理的安全性」の確保でした。N社は、ふだんから時間外労働時間の抑制や、有給休暇取得率の向上を図るほか、社内のクラブ活動への補助をおこなっていました。K社では、社員同士の「さん付け」呼称の推進や、社員が気軽に業務改善提案等をポストインできる電子目安箱システムの導入、それからやはりK社も社内クラブ活動を奨励していました。これらは、職場内のコミュニケーションを円滑化・活発化し、業務遂行や人間関係にかかわるストレスの軽減化を図るもの、総じて職場内の「心理的安全性」(特に、社員どうしが安心して語り合える状態)を維持・増進しようとする取組みだといえます。職場における十分な「心理的安全性」の保持を、今ひとまず「イマドキな職場」と見なせるか否かの判定指標とするならば、佐賀市役所の現状は、残念ながら「黄信号」(未達)かもしれない、というのが評者の受けた正直な印象です。とはいえ、なにもこれから市役所内で職員クラブ活動を始めよう、などと提言したいわけでは無論ありません。佐賀市みずからが表彰した両企業にも学びつつ—もちろん公共機関・行政組織としての市役所の特性や使命に適した方法で—職場内・職員間の「心理的安全性」の確保(回復)を模索・追求していただきたいと、切に祈念するものです。

---

<sup>1</sup> 性別役割分業(あるいは近代家族や専業主婦)形成の歴史についての研究はたくさんあります。ここでは、家族社会学者・山田昌弘さんの次の論著のみを挙げておきます。『迷走する家族——戦後家族モデルの形成と解体』(有斐閣、2005年、特に第4章)、《男女共同参画は、日本の希望②大きな時代変化の中で》(内閣府『共同参画』2013年6月号)。

<sup>2</sup> 落合恵美子『21世紀家族へ——家族の戦後体制の見かた・超えかた[第4版]』(有斐閣、2019年、第1章)。

<sup>3</sup> 内閣府男女共同参画局『令和5年度\_男女共同参画白書』を参照。

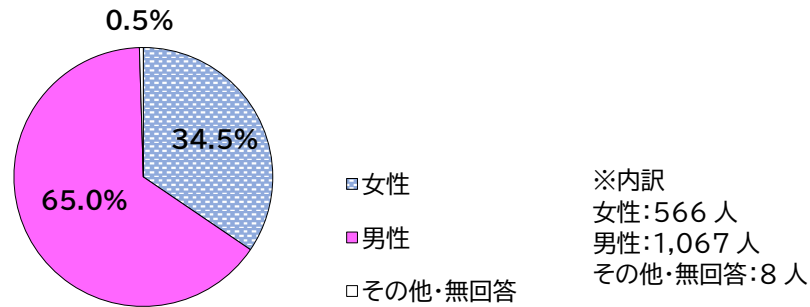
<sup>4</sup> 加藤承彦ほか「父親の育児参加が母親、子ども、父親自身に与える影響に関する文献レビュー」(『日本公衆衛生雑誌』第69巻5号、2022年)。

この報告書において、女性と男性を比較する際、女性を青色、男性を赤色で表現しています。

## 調査結果

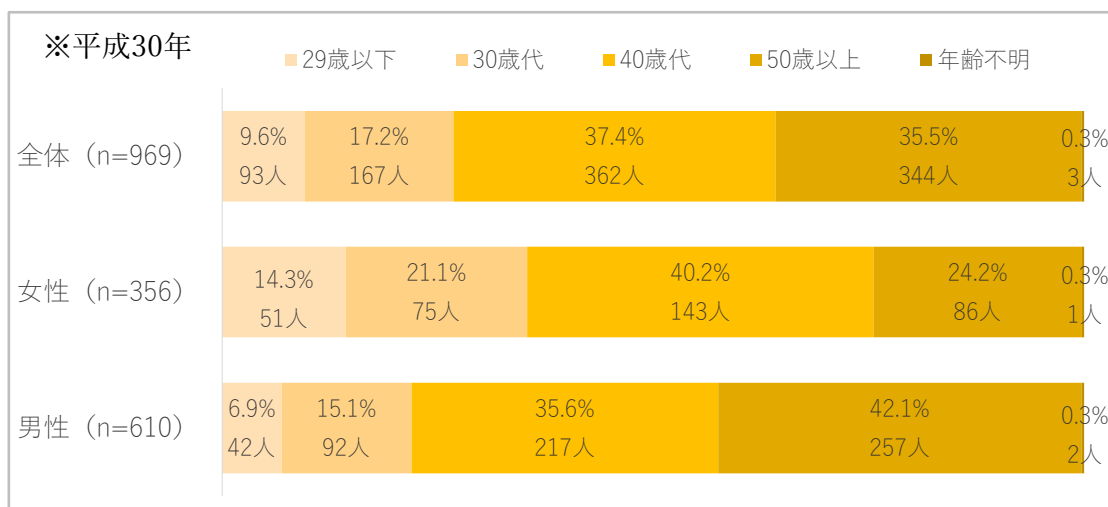
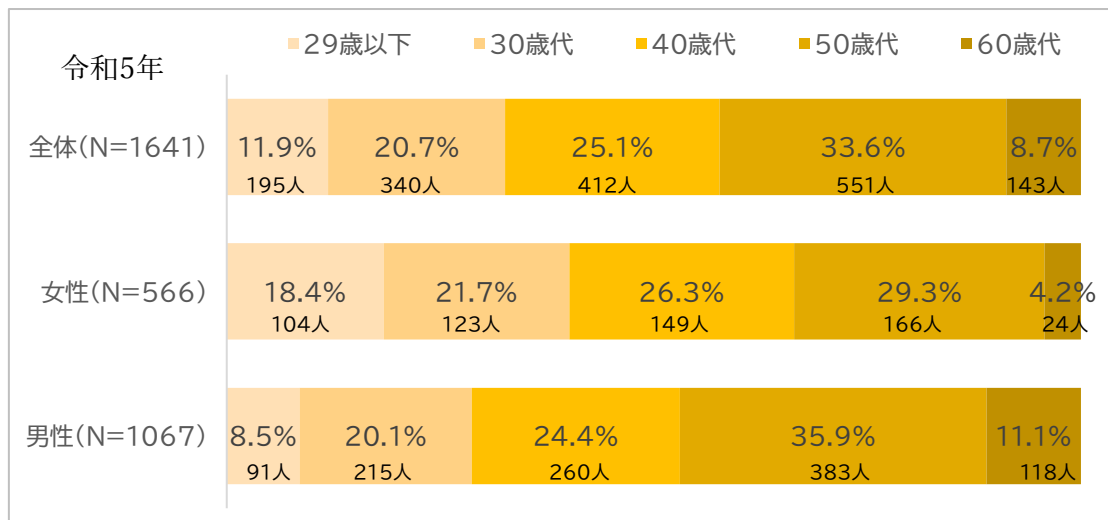
あなた自身について【問1～4】

【問1】 性別



【問2】 年齢

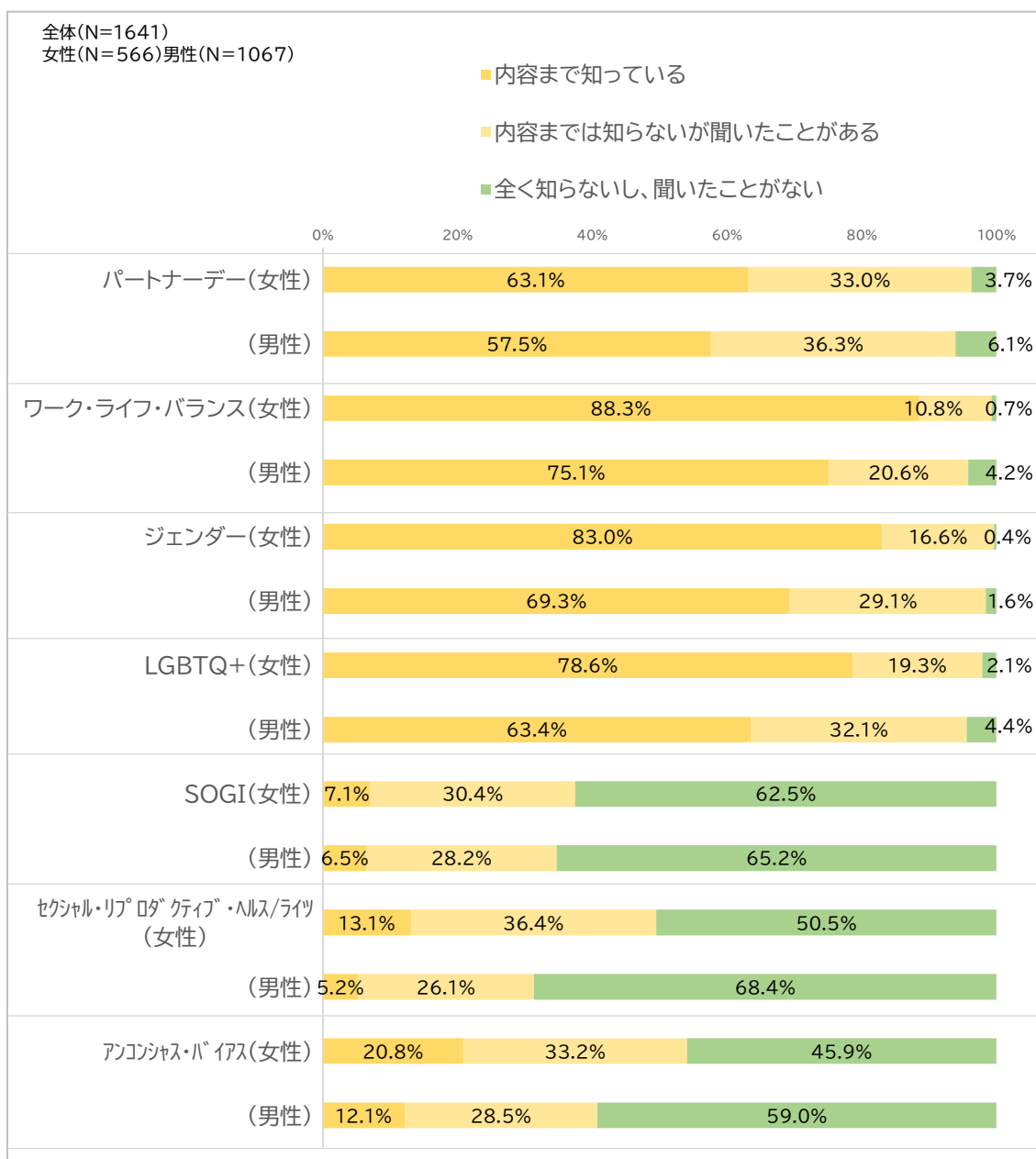
年齢は50歳代が33.6%(551人)最も多く、次いで40歳代が多い。



## 男女共同参画に関する用語について

【問5】男女共同参画に関する用語についてどのくらい知っていますか。(1つ選択)

今回調査から新たに加えた「SOGI」「セクシュアル&リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ」「アンコンシャス・バイアス」などの認知度がやや低い。



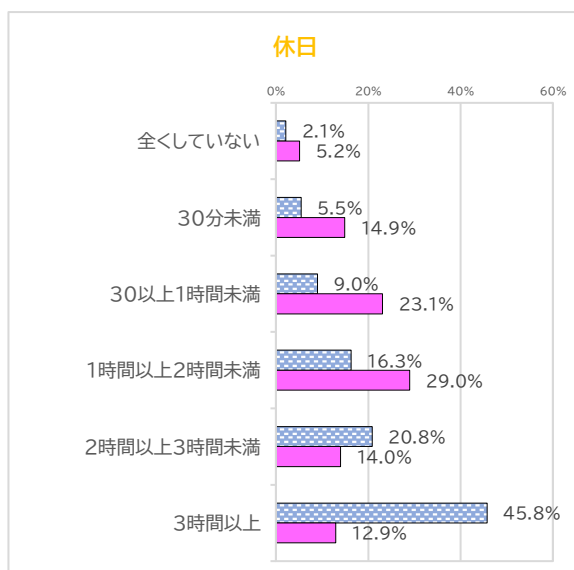
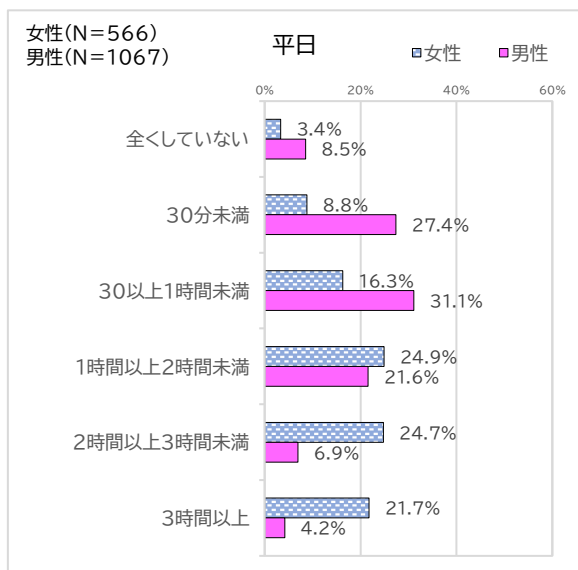
## あなたの家庭について

【問6】1日に平均してどれくらいの時間を家事(※)にかけていますか。(1つ選択)

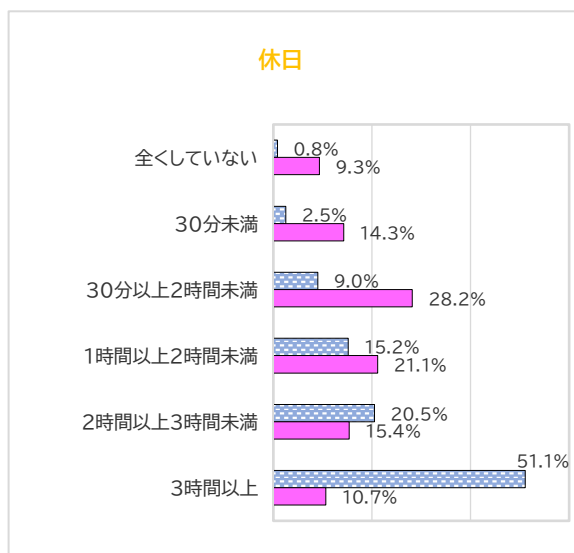
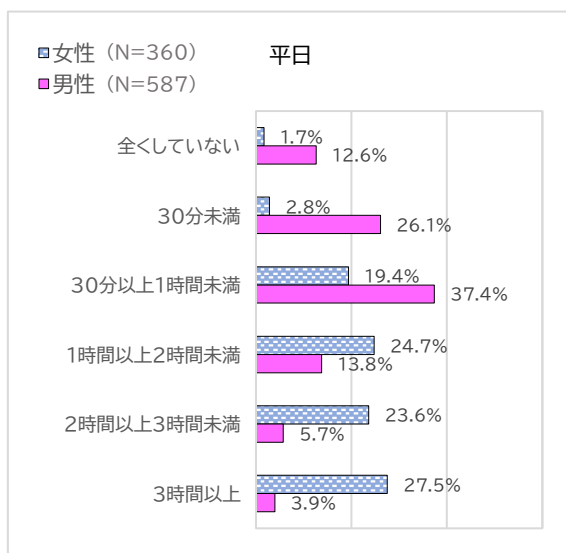
※ 家事とは、掃除、洗濯、食事の支度のほか、育児、介護なども含みます。(以下同じ定義とします)

平日「2時間以上」と回答した女性職員が46.4%（うち「3時間以上」が21.7%）に上った反面、「2時間未満」と回答した男性職員は、88.6%（うち「1時間未満」が67.0%）にも達した。

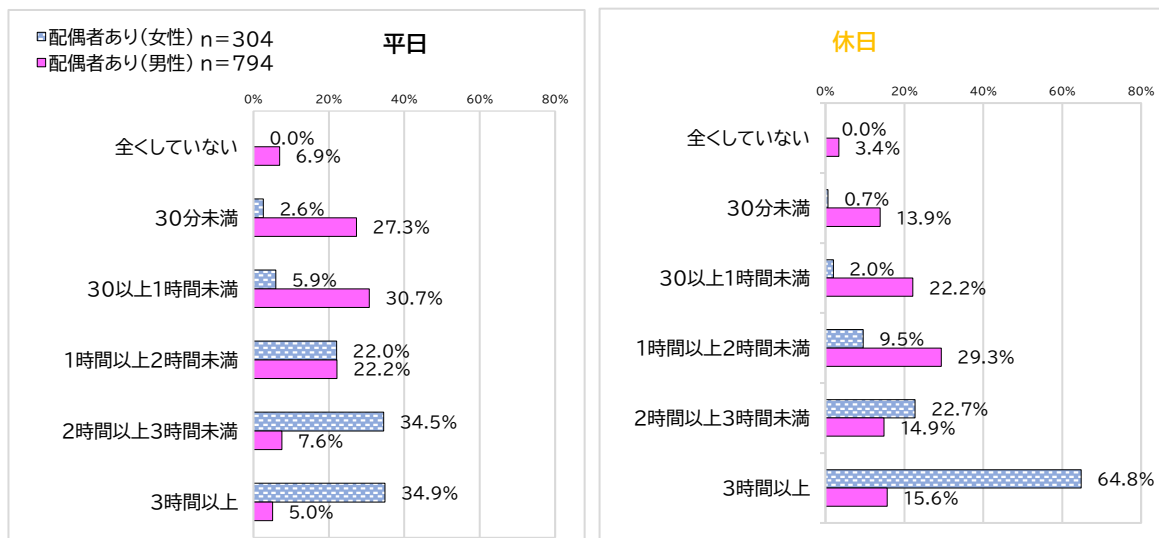
休日は女性職員において「2時間以上」が66.6%（うち「3時間以上」が45.8%）で、男性職員では「2時間未満」が72.2%（うち「1時間未満」が43.2%）だった。



### ◆参考 前回(H30年実施)調査結果



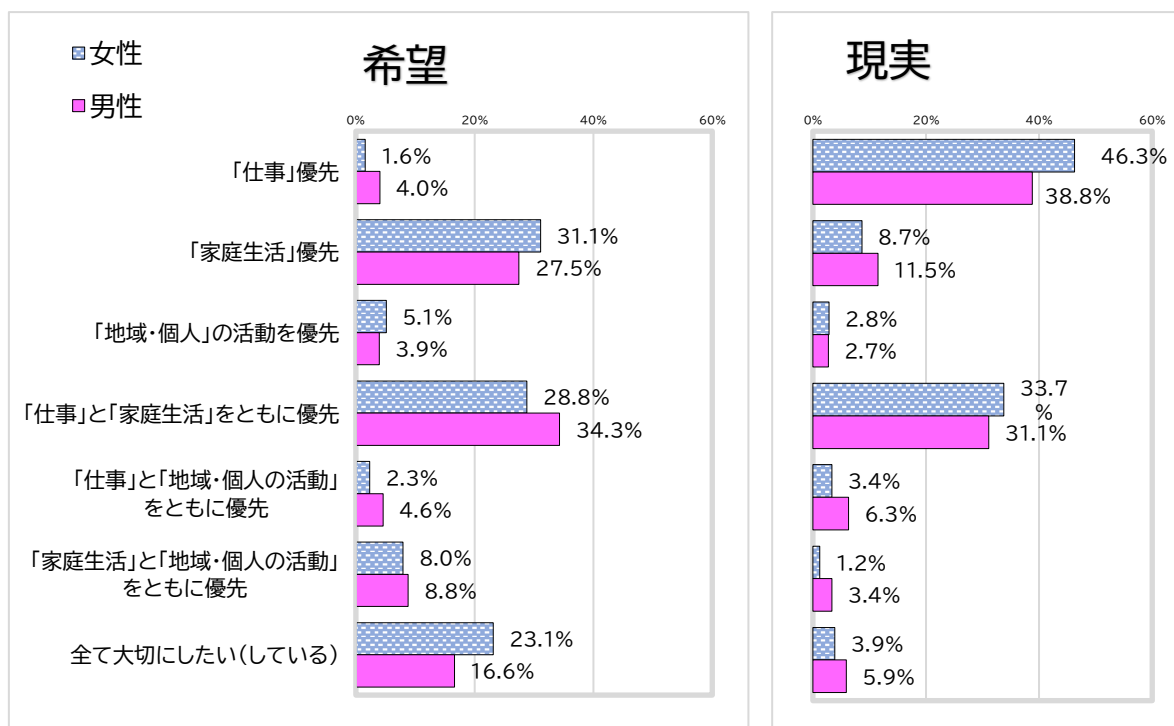
有配偶者では平日、女性職員「2時間以上」が69.4%（うち「3時間以上」34.9%）に対して、男性職員「2時間未満」が87.1%（うち「1時間未満」64.9%）となっている。休日、女性職員「2時間以上」が87.5%（うち「3時間以上」64.8%）、男性職員「2時間未満」が68.8%（うち「1時間未満」39.5%）となっている。



### 仕事と家庭や地域活動の両立について

【問7】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の活動(学習・趣味・付き合い等)」の優先度についてどのように考えますか。(1つ選択)

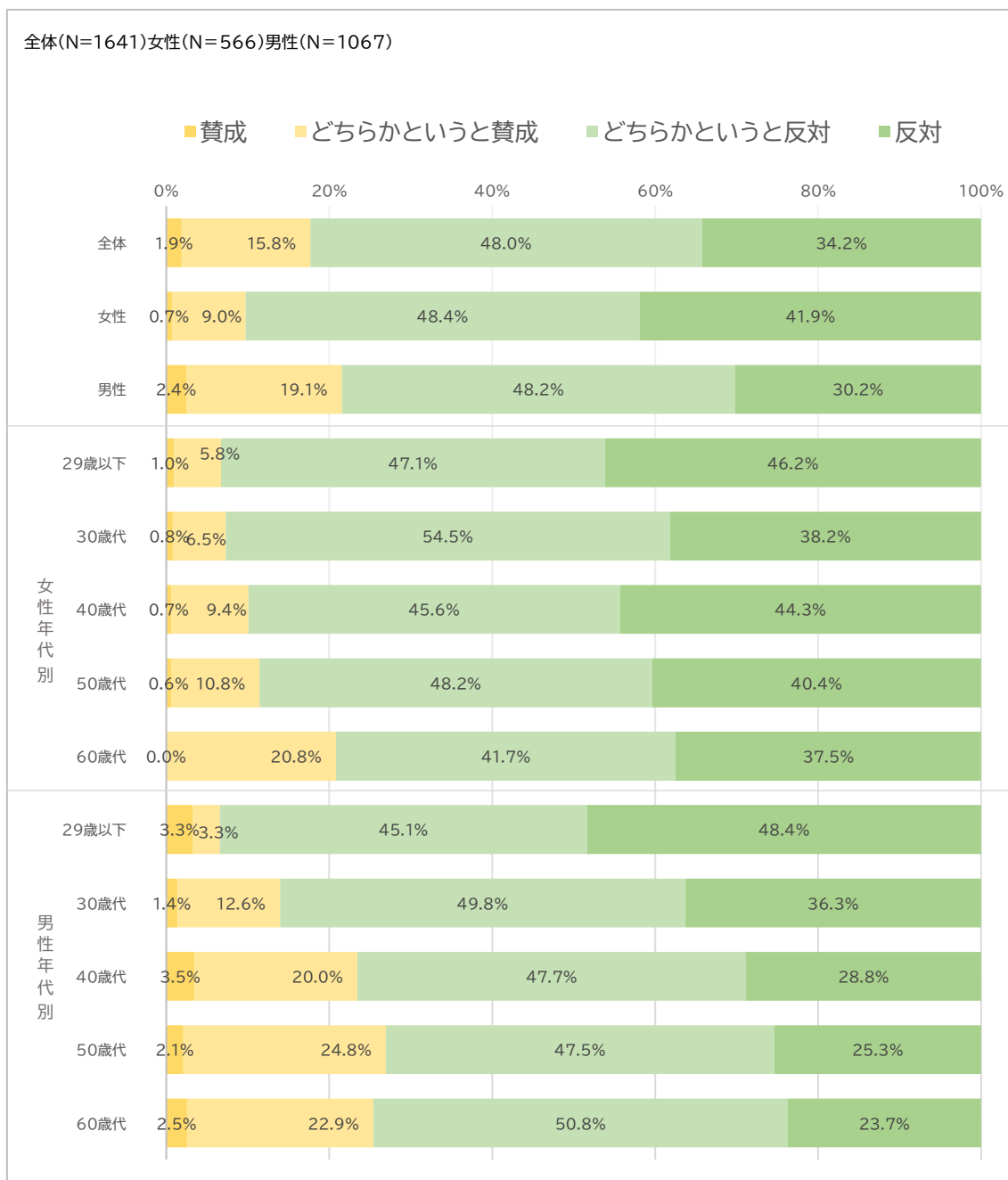
希望としては女性は「家庭生活」、男性は「仕事と家庭生活」を優先が多く、現実には男女ともに「仕事」優先が最も多い。



### 男女共同参画の意識について

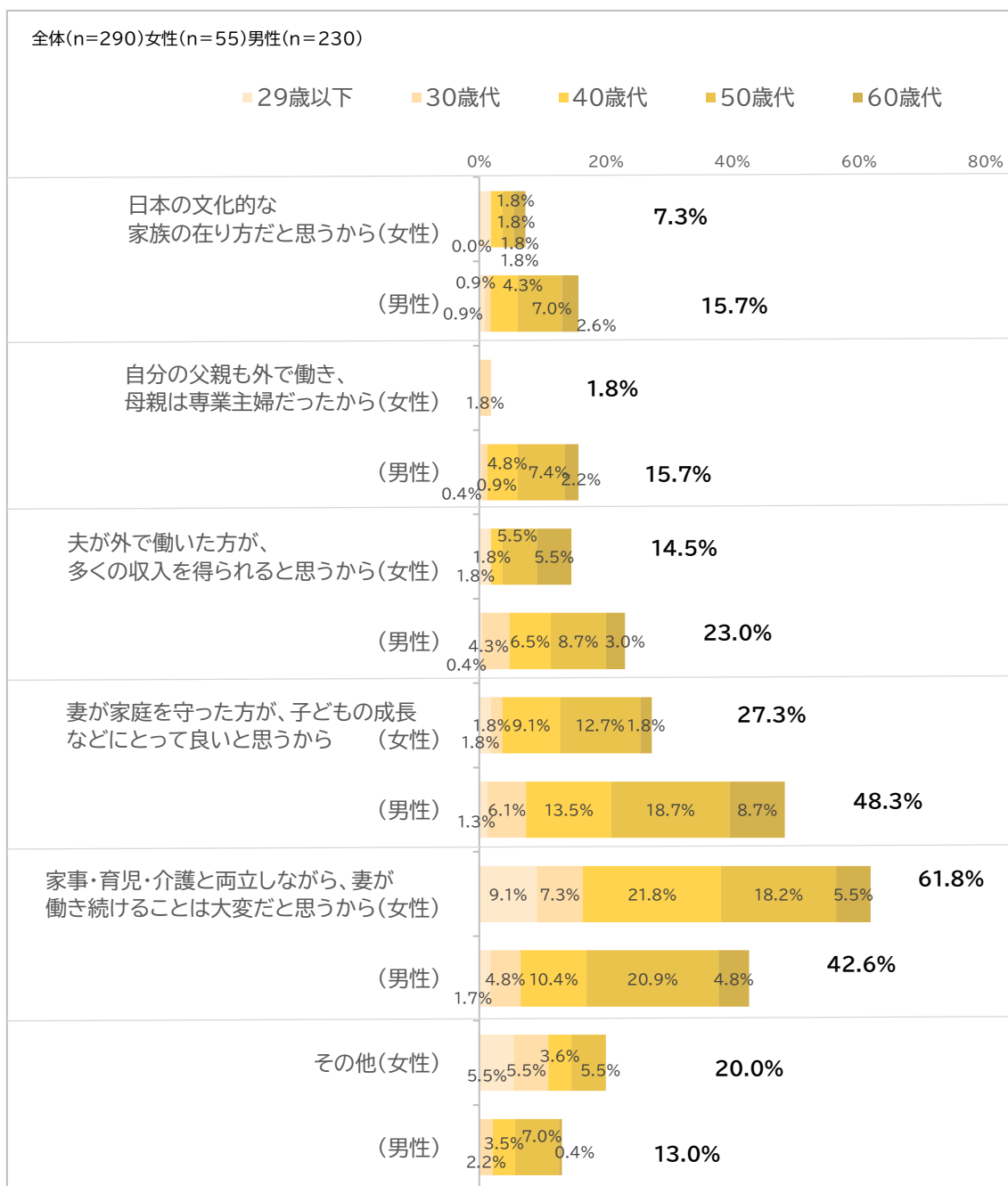
【問8】「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という、性別による固定的役割分担の考え方についてどう思いますか。(1つ選択)

反対層(「反対」ならびに「どちらかといえば反対」という回答)が、全体で82.2%となった。女性職員では90.3%に達し、男性職員でも78.4%に上った。(いずれも前回からは横ばい)



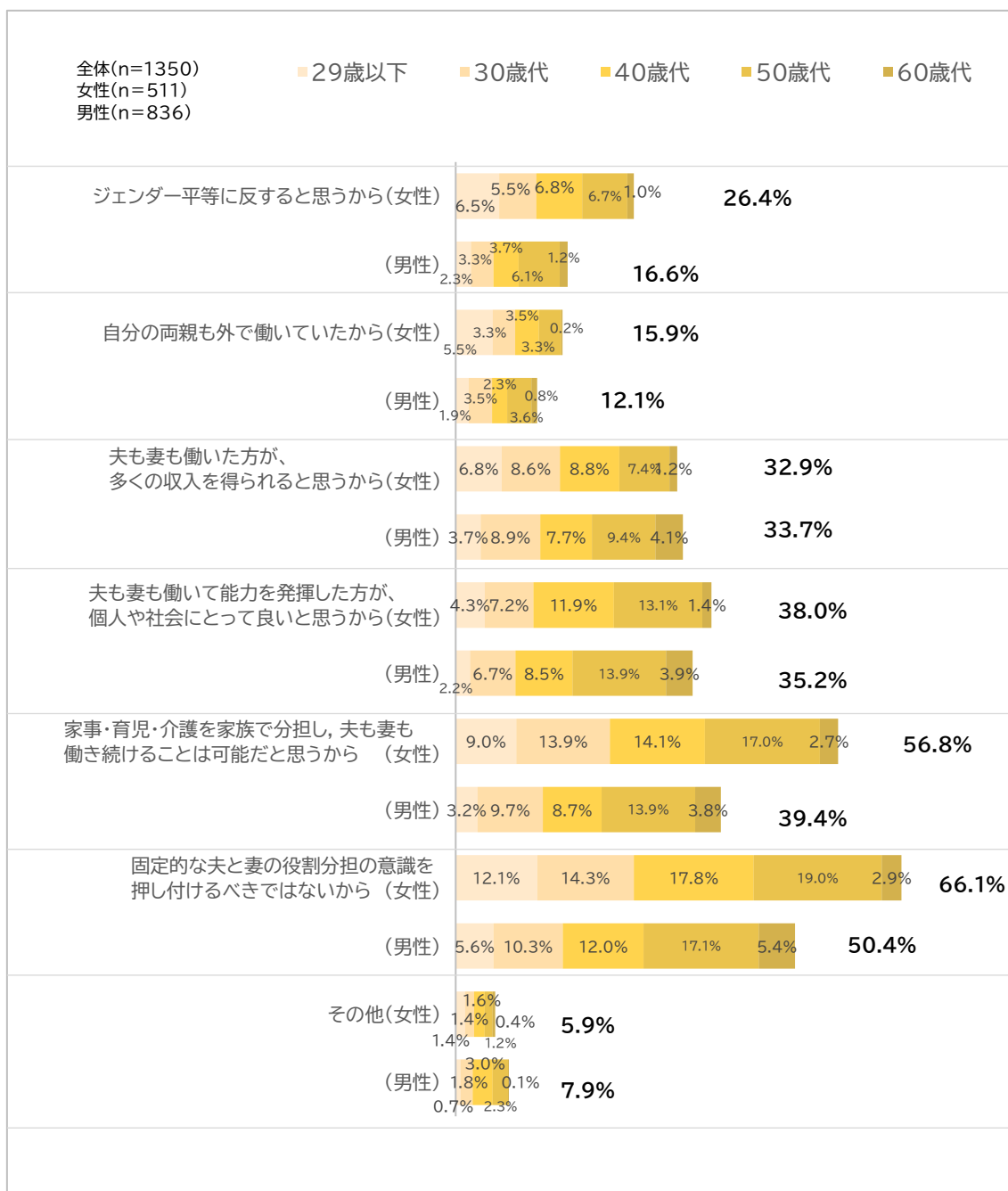
【問 9】 問8で「1.賛成」「2.どちらかという賛成」を選ばれた方にお尋ねします。  
それはなぜですか。(複数選択)

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」と「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」が男女ともに多いが、それぞれ男女で20%前後の差が出ている。

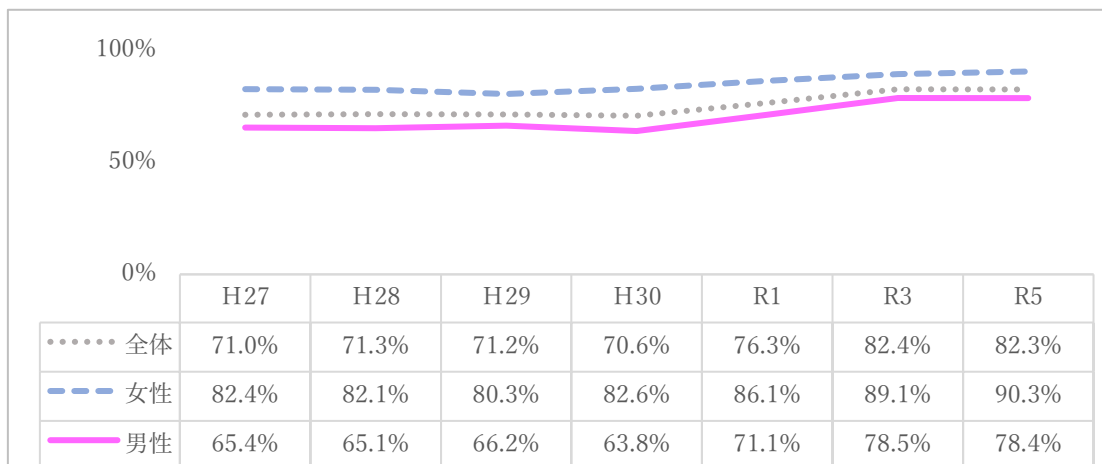


【問 10】 問8で「3.反対」「4.どちらかという反対」を選ばれた方にお尋ねします。  
それはなぜですか。(複数選択)

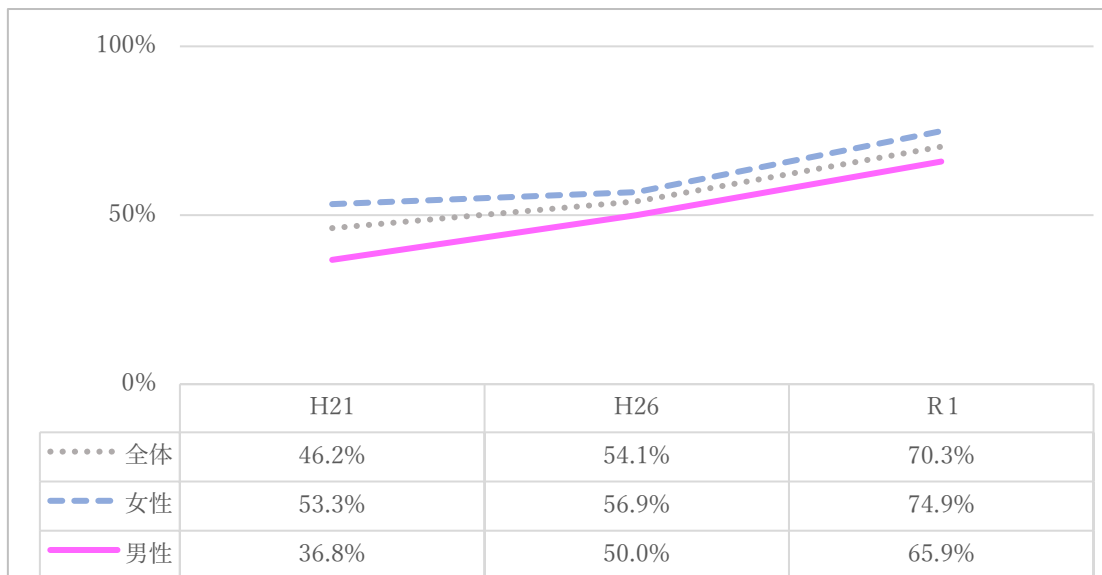
「家事・育児・介護を家族で分担し、夫も妻も働き続けることは可能だと思うから」と「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから」が多い。



◆参考 反対層の割合の推移（反対層:「反対」「どちらかという反対」を合計した数値）

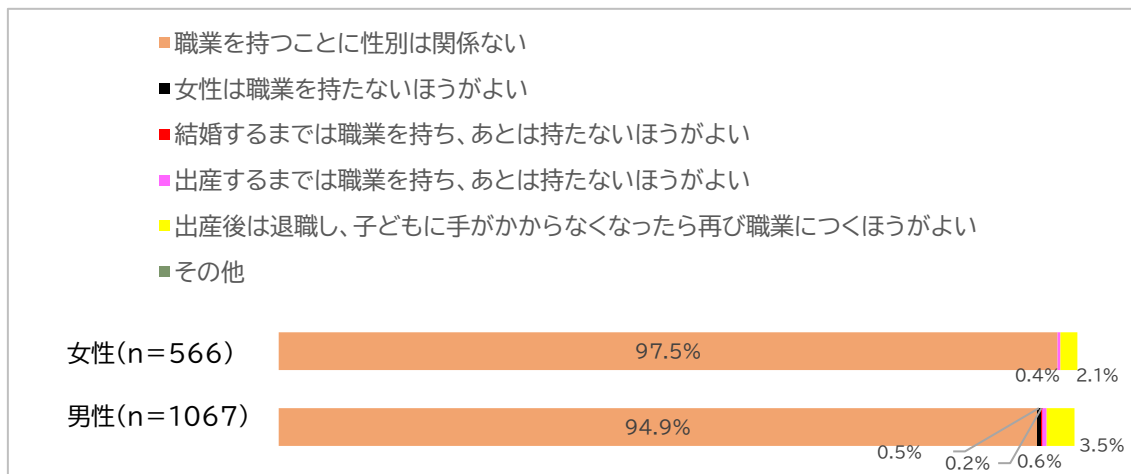


◆参考 「男女共同参画に関する佐賀市民意識調査」反対層割合の推移



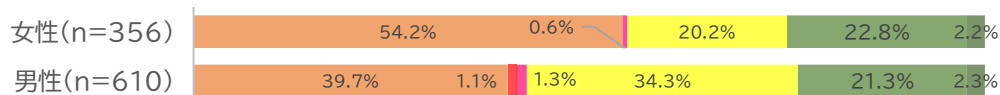
【問 11】女性が職業を持つことについて、どう思いますか。(1つ選択)

選択肢に新しく「職業を持つことに性別は関係ない」が入り、男女ともに最多となっている。



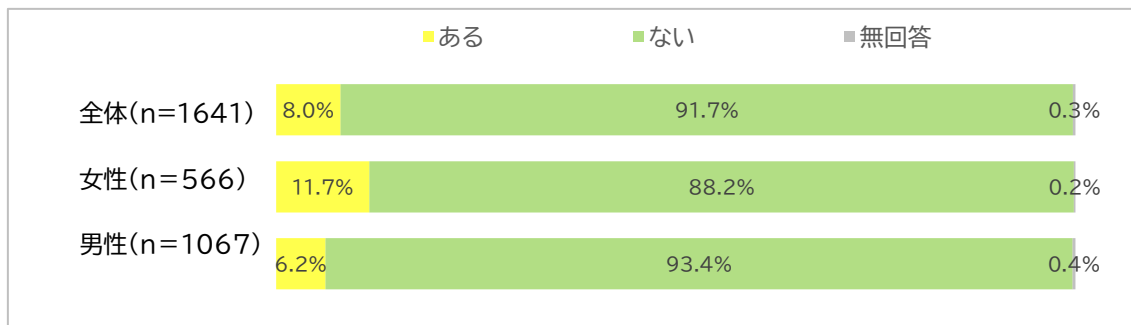
◆参考 前回(H30年実施)調査

- 結婚や出産をするしないにかかわらず、仕事を続ける【就労継続】
- 結婚を機に、仕事はやめて家庭に入る【結婚退職】
- 出産を機に、仕事はやめて家庭に入る【出産退職】
- 結婚や出産を機に仕事はやめて家庭に入るが、育児などが一段落したら再び仕事に就く【再就労】
- その他



【問 12】 この1年以内に、「男だから、女だから」という理由により、自分の思いどおりにならなかったことがありますか。(1つ選択)

「ない」が最も多い。「ある」は女性 11.7%、男性 6.2%で女性は男性の 2 倍程度の割合となっている。また、「思いどおりにならなかったことがある層」はH30 年から毎年減少している。



◆思い通りにならなかったことがある層※の割合

|    | H26   | H27   | H28   | H29   | H30   | R1    | R3    | R5    |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 全体 | 25.1% | 23.4% | 21.8% | 10.6% | 16.6% | 12.0% | 10.9% | 8.0%  |
| 女性 | 36.6% | 31.0% | 27.5% | 15.3% | 23.0% | 17.0% | 16.0% | 11.7% |
| 男性 | 19.2% | 19.5% | 18.6% | 8.1%  | 12.6% | 8.6%  | 7.4%  | 6.2%  |

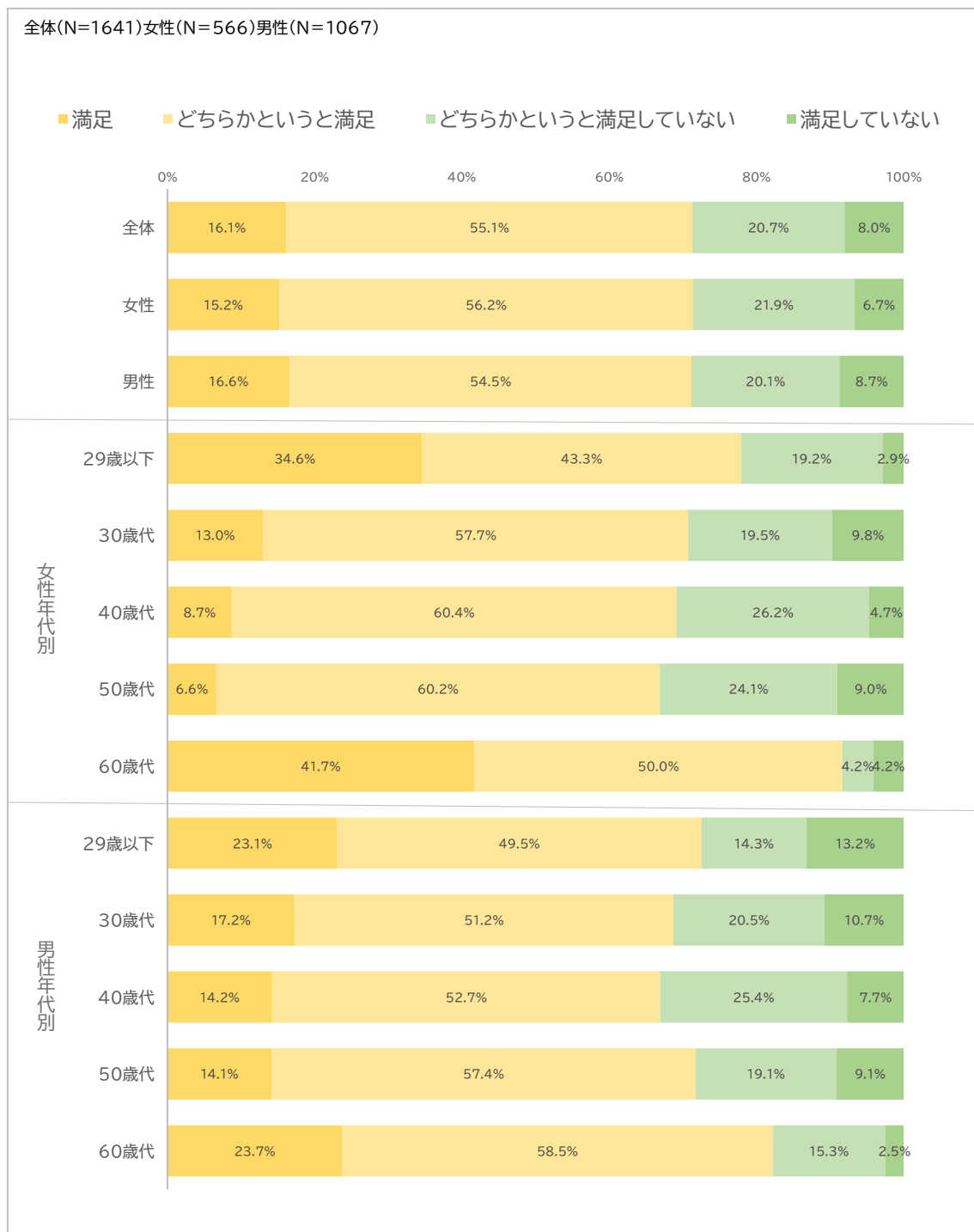
※R3以前は「ある」「ときどきある」と答えた層

**仕事に関することについて 【問 14～19】**

**【問 14】 現在の仕事に満足していますか。(1 つ選択)**

男性、女性とも「満足、どちらかという満足」が半数以上となっている。

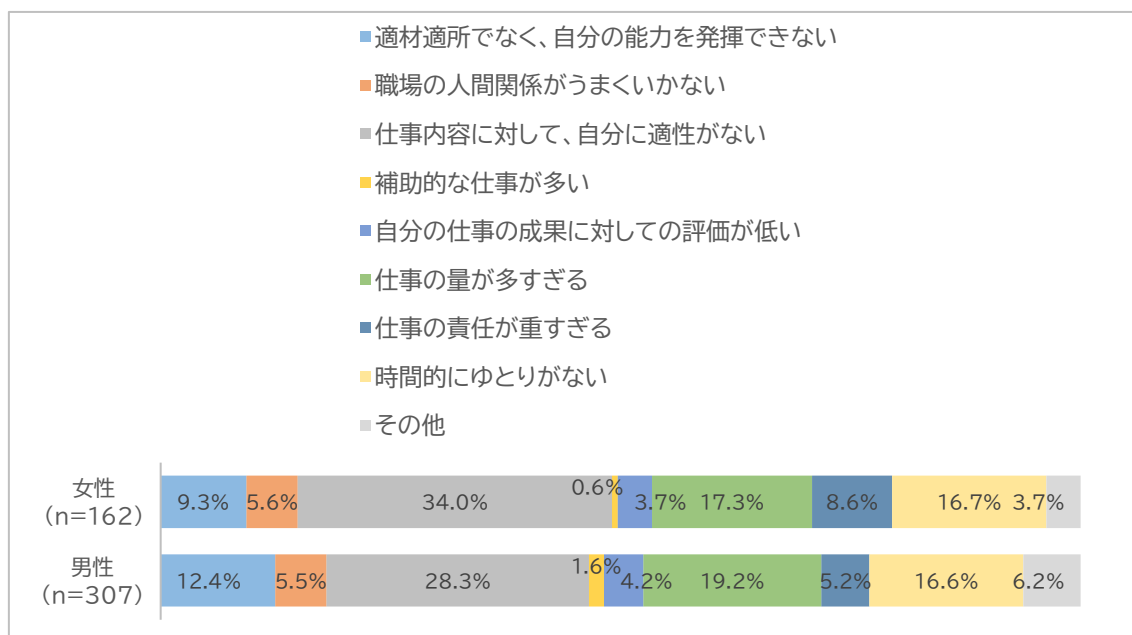
「満足していない、どちらかという満足していない」と答えたのは、女性は50歳代、男性は40歳代が多い。



【問 15】 問 14 で「3.どちらかという満足していない」「4.満足していない」を選ばれた方にお尋ねします。その理由として一番近いものはどれですか。(1つ選択)

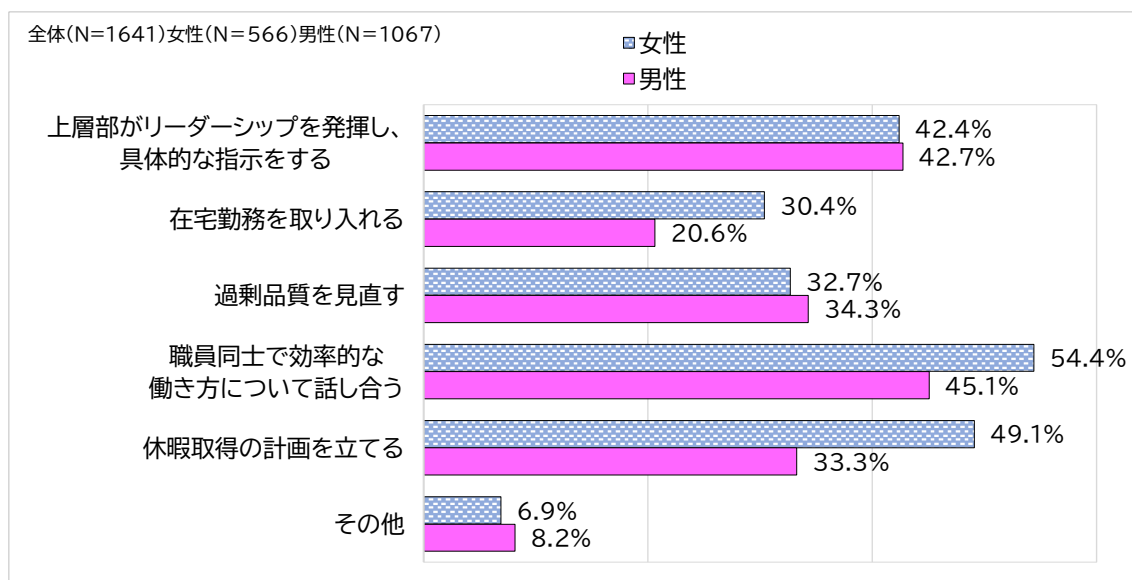
男女とも「仕事内容に対して、自分に適正がない」が最も多く、次いで「仕事の量が多すぎる」「時間的にゆとりがない」が多い。

また、男女で差が出たものとして、「適材適所でなく、自分の能力を發揮できない」女性 9.3%、男性 12.4%、「仕事内容に対して、自分に適正がない」女性 34%、男性 28%、「仕事の責任が重すぎる」女性 8.6%、男性 5.2%となっている。



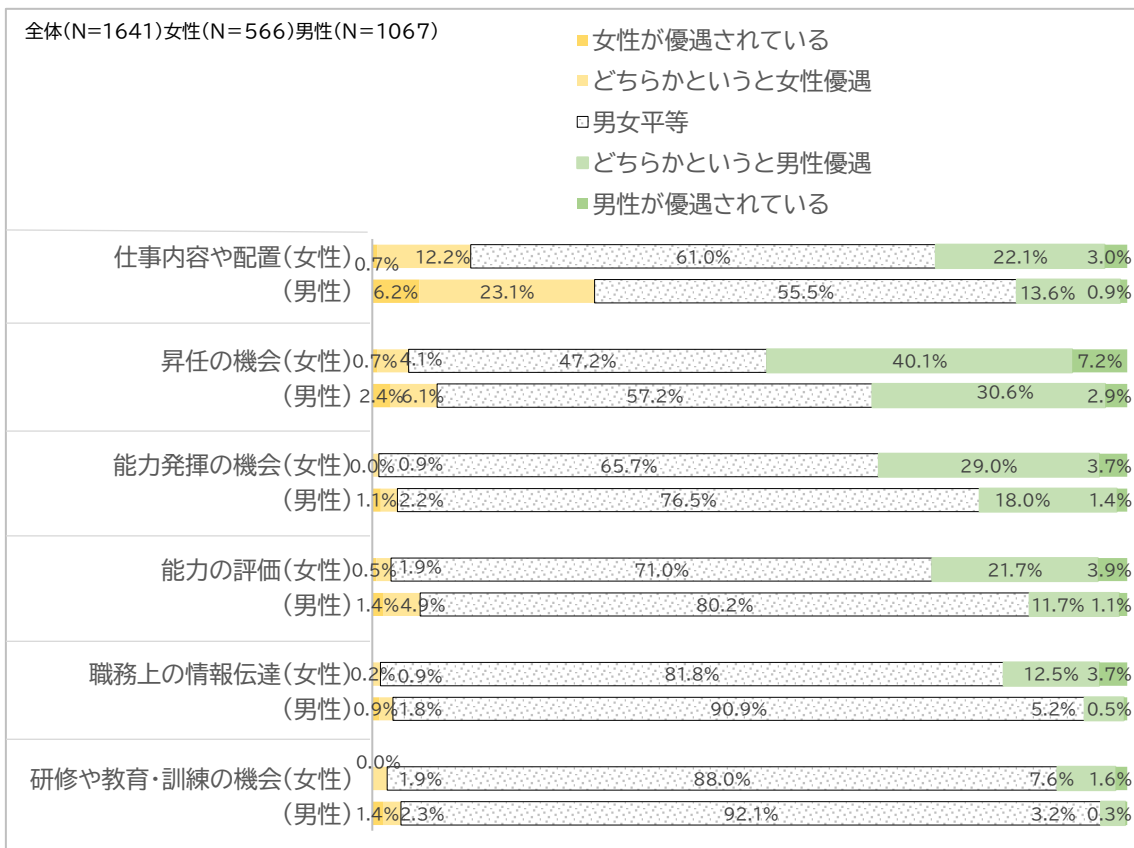
【問 16】「ワーク・ライフ・バランスが実現された職場」に近づくため、最も重要なものは何だと思えますか。(複数選択)

男女とも「職員同士で効率的な働き方について話し合う」(女性54.4%／男性45.1%)が多い。次いで、男性は「上層部がリーダーシップを発揮し、具体的な指示をする」、女性は「休暇取得の計画を立てる」となっている。



【問 17】 庁内全体で、次の項目について、男女は平等になっていると思いますか。(1つ選択)

「昇進の機会」で“男性が優遇”と回答が最も多い。逆に「仕事内容や配置」で“女性優遇”が最も多い。



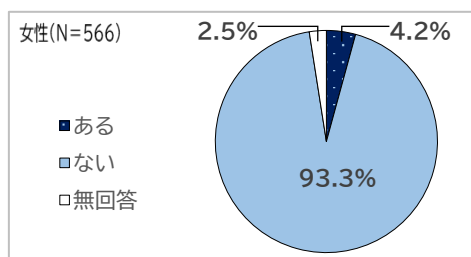
◆参考 差があると感じている層の割合

|             |    | H20   | H25   | H26   | H27   | H28   | H29   | H30   | R1    | R3    | R5    |
|-------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 仕事内容や配置     | 女性 | 66.3% | 65.9% | 72.3% | 73.8% | 64.2% | 65.3% | 42.4% | 52.2% | 48.4% | 38.0% |
|             | 男性 | 69.7% | 64.7% | 74.6% | 70.9% | 71.7% | 70.8% | 41.9% | 48.8% | 47.0% | 43.8% |
| 昇任の機会       | 女性 | 65.8% | 61.9% | 69.0% | 66.2% | 56.0% | 60.3% | 55.9% | 58.6% | 63.7% | 52.1% |
|             | 男性 | 60.9% | 55.5% | 61.6% | 57.9% | 53.8% | 52.2% | 46.8% | 50.4% | 49.6% | 42.0% |
| 能力発揮の機会     | 女性 | 54.6% | 50.3% | 51.2% | 48.1% | 45.4% | 45.3% | 38.8% | 37.9% | 39.0% | 33.6% |
|             | 男性 | 45.2% | 41.4% | 42.5% | 40.0% | 39.5% | 38.7% | 27.9% | 25.6% | 26.3% | 22.7% |
| 能力の評価       | 女性 | 49.1% | 46.1% | 46.0% | 35.8% | 40.4% | 38.0% | 32.6% | 34.7% | 31.1% | 28.0% |
|             | 男性 | 32.9% | 27.9% | 29.5% | 28.3% | 24.7% | 26.1% | 20.9% | 20.8% | 20.4% | 19.1% |
| 職務上の情報伝達    | 女性 | 41.0% | 38.1% | 31.5% | 31.0% | 32.6% | 26.3% | 20.8% | 23.9% | 17.5% | 17.3% |
|             | 男性 | 21.0% | 20.8% | 18.0% | 19.3% | 16.1% | 16.6% | 11.8% | 10.2% | 8.6%  | 11.1% |
| 研修や教育・訓練の機会 | 女性 | 32.9% | 29.2% | 24.8% | 19.5% | 20.6% | 22.7% | 16.8% | 27.6% | 12.1% | 11.1% |
|             | 男性 | 15.8% | 16.5% | 14.8% | 16.5% | 15.1% | 16.5% | 10.9% | 11.7% | 10.2% | 7.2%  |

※割合:「ある」「少しある」を合計した数値(※H29年までの選択肢は、1.ある 2.少しある 3.あまりない 4.ない)

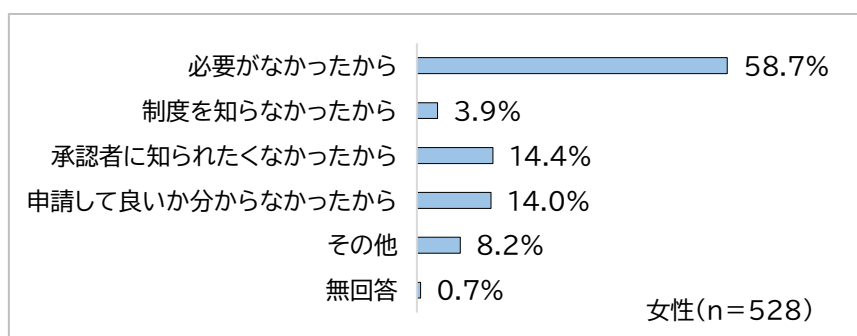
【問 18】 女性の方にお尋ねします。この1年以内に、生理休暇を取得したことがありますか。

□ある □ない⇒【問 19 へ】



【問 19】 問 18 で「ない」と答えた方にお尋ねします。取得しなかった理由をお答えください。

(複数選択)

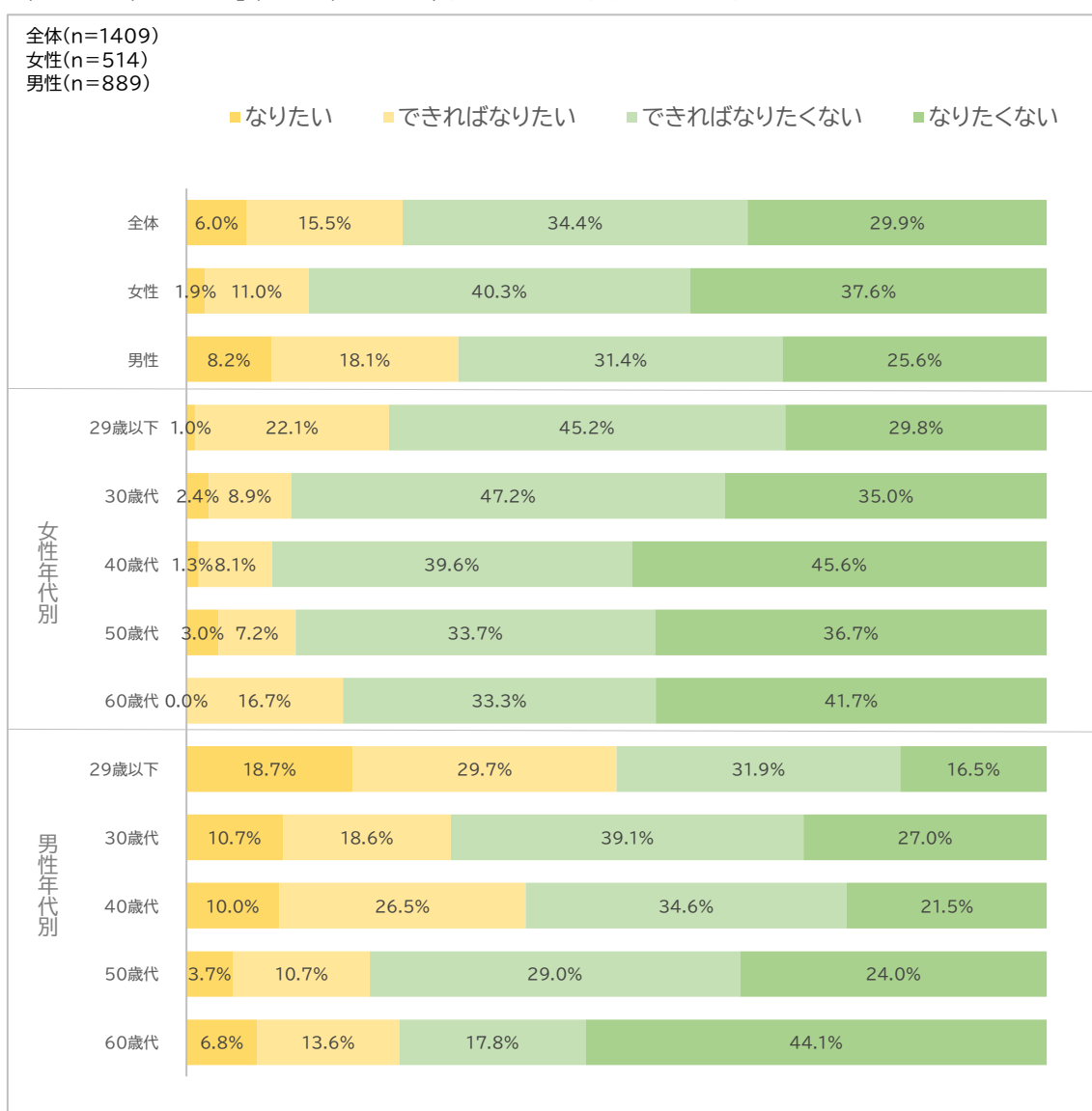


管理職以外の方にお尋ねします。【問 20～22】

| 令和5年度       | 職員数  | 女性職員数 | 女性比率  |
|-------------|------|-------|-------|
| 管理職(課長級以上)  | 140  | 29    | 20.7% |
| 監督職(副課長・係長) | 208  | 45    | 21.6% |
| 全職員         | 1414 | 562   | 39.7% |

【問 20】 管理職になれるとしたら、なりたいですか。(1つ選択)

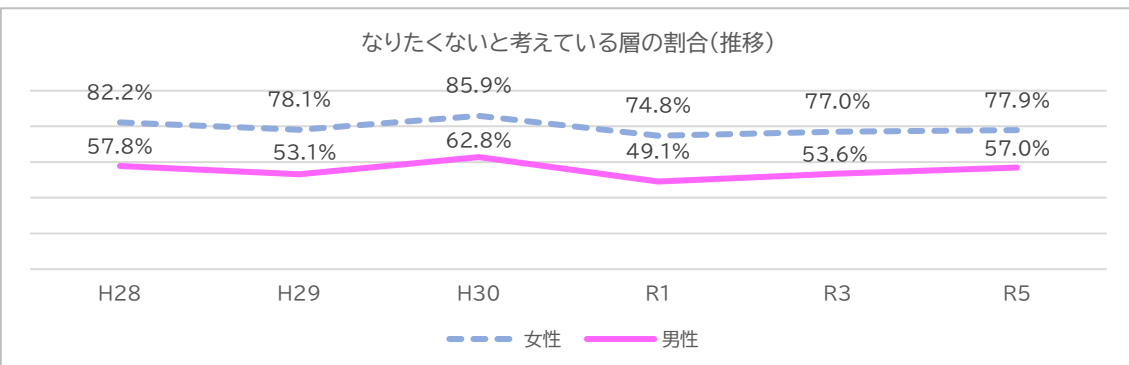
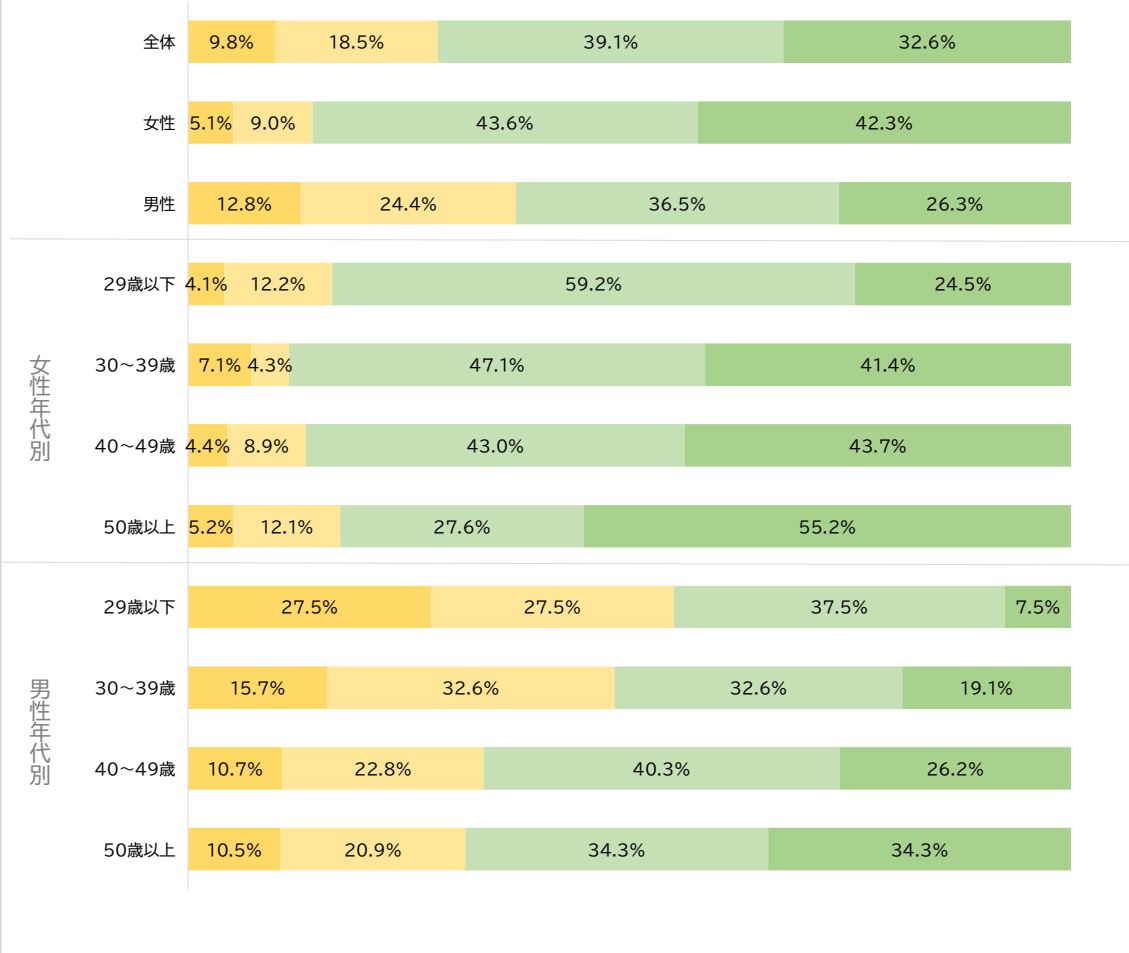
40歳代男性の「(できれば)なりたい」(36.5%)は、30歳代よりも増えているが、40歳代女性の「(できれば)なりたい」(9.4%)は30歳代よりもさらに減少している。



◆参考 前回(H30年実施)調査結果

全体n=824  
女性n=326  
男性n=498

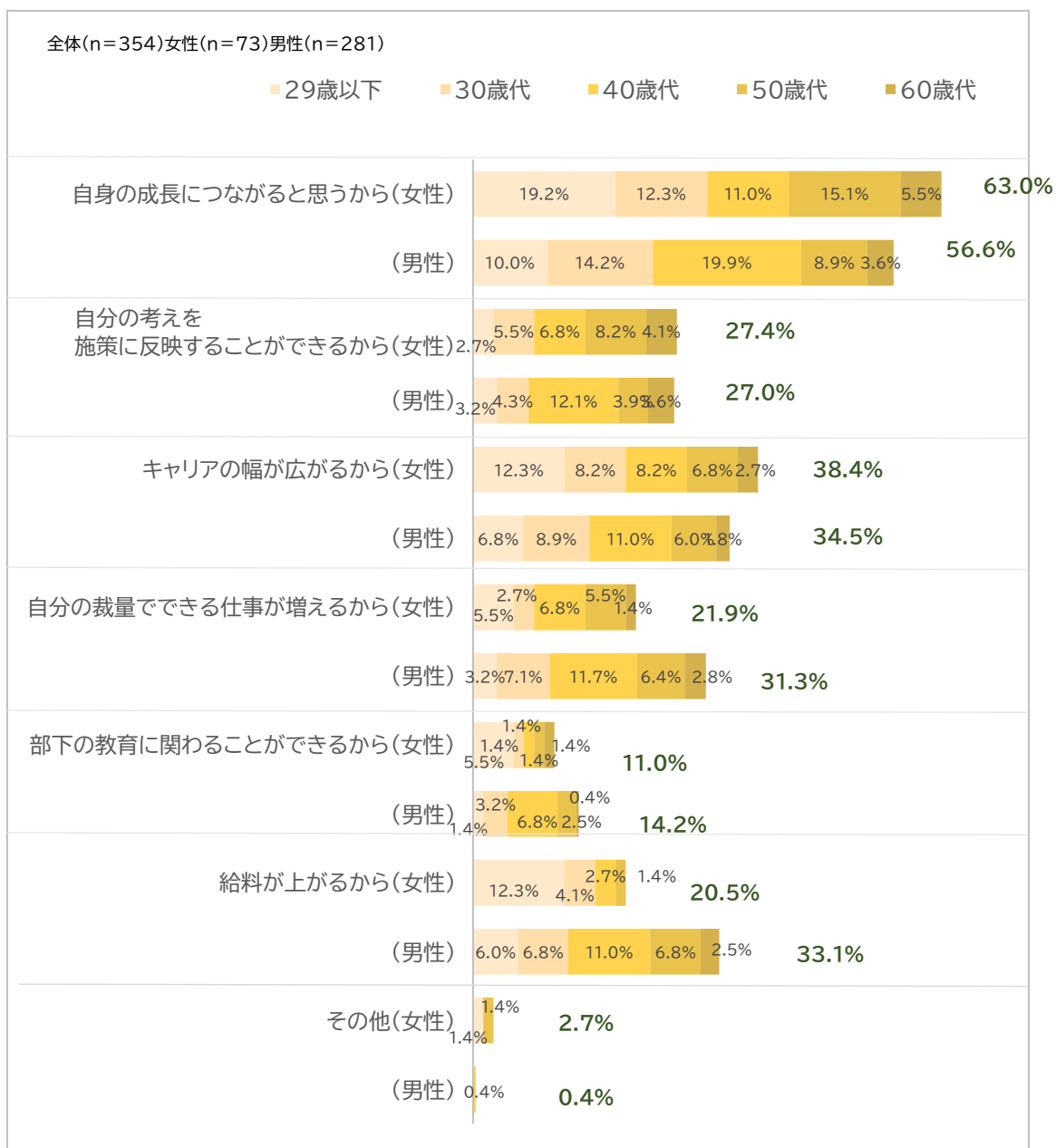
■ なりたい   ■ できればなりたい   ■ できればなりたくない   ■ なりたくない



【問 21】問 20 で「1.なりたい」「2.できればなりたい」と答えた方にお尋ねします。  
それはなぜですか。(2 つ以内選択)

「自身の成長につながると思うから」が男女ともに多い。

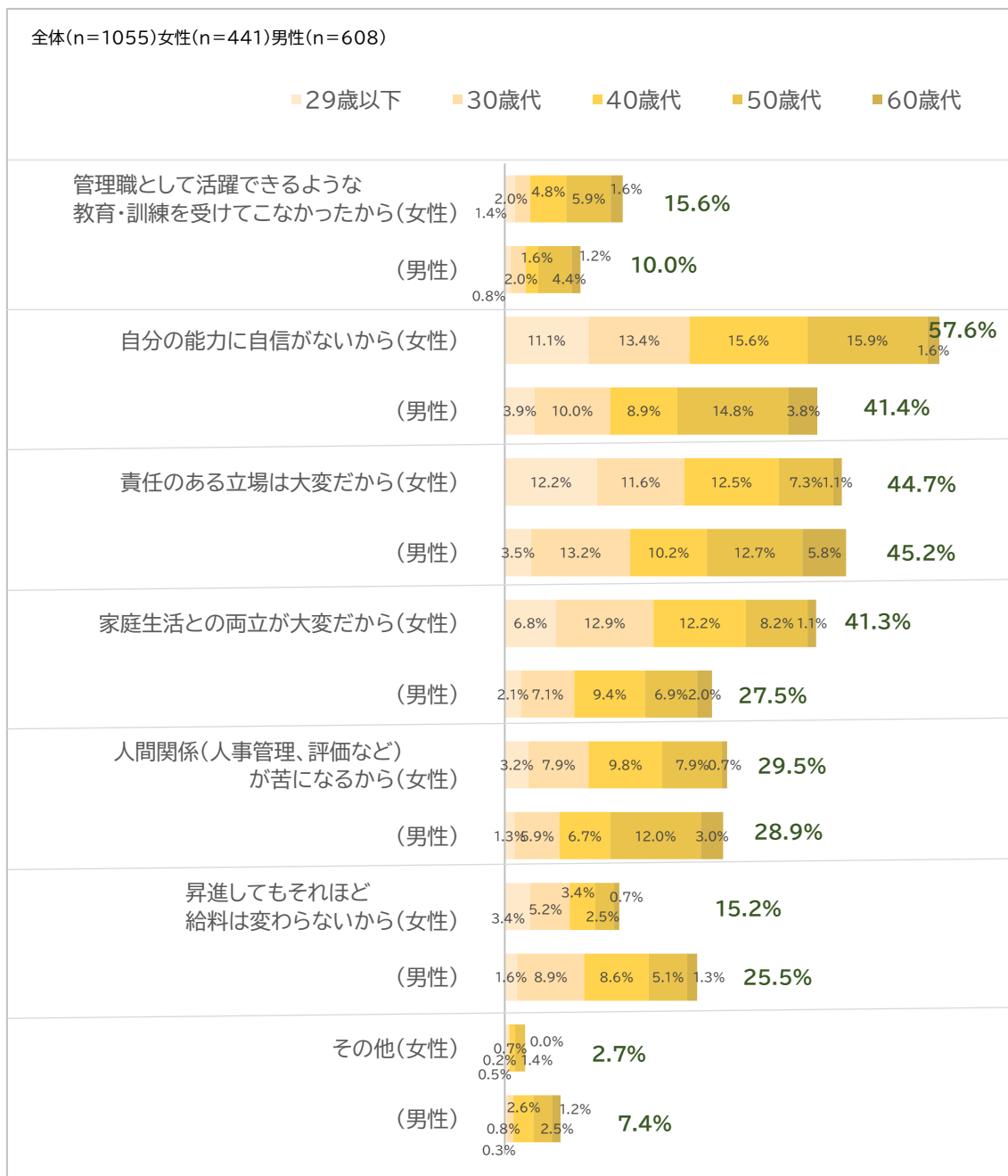
「給料が上がるから」では男女の差がでている。



【問 22】 問 20 で「3.できればなりたくない」「4.なりたくない」と答えた方にお尋ねします。  
それはなぜですか。(2 つ以内選択)

「自分の能力に自信がないから」と「責任のある立場は大変だから」が多い。

「自分の能力に自信がないから」「家庭生活との両立が大変だから」では男女の差がでている。



育児・介護・ハラスメントに関することについて 【問 23～29】

◎育児休業の取得状況

※「育児休業」とは、3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日(3歳の誕生日の前日)までの間において取得できる休業。

男性職員 ※目標値(～R7年度):取得率80%

女性職員 ※目標値(～R7年度):取得率100%

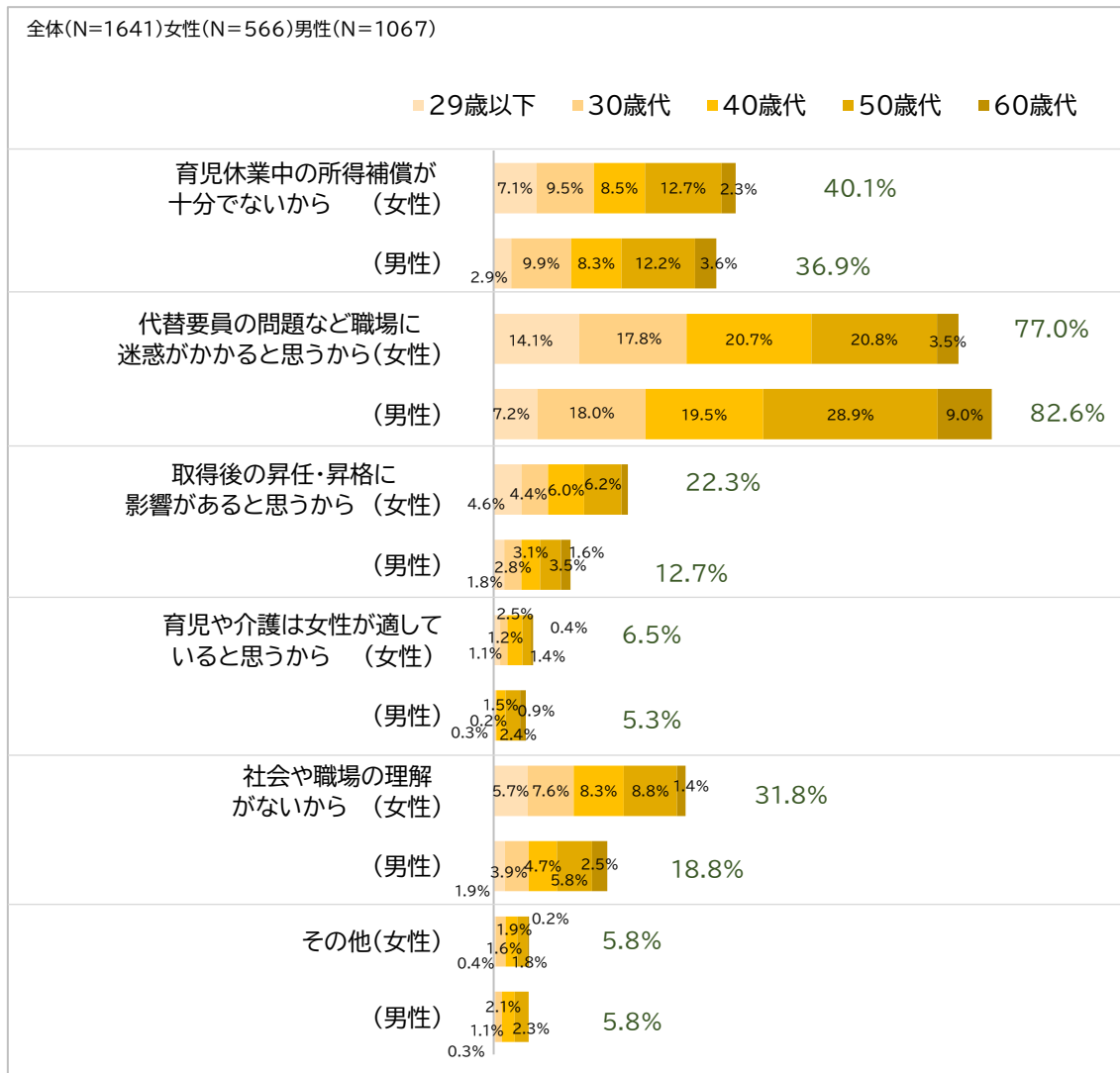
| 対象年度  | 対象人数 | 取得人数 | 取得率   |
|-------|------|------|-------|
| 令和2年度 | 29   | 10   | 34.5% |
| 令和3年度 | 32   | 20   | 62.5% |
| 令和4年度 | 35   | 24   | 68.6% |

| 対象年度  | 対象人数 | 取得人数 | 取得率  |
|-------|------|------|------|
| 令和2年度 | 26   | 26   | 100% |
| 令和3年度 | 21   | 21   | 100% |
| 令和4年度 | 25   | 25   | 100% |

【問 23】現在、育児休業を取得できていない男性職員がいるのは、なぜだと思いますか。

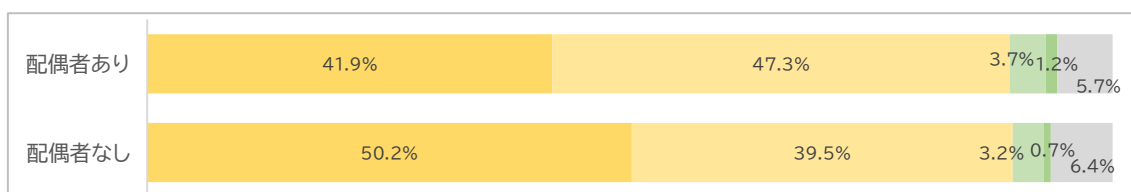
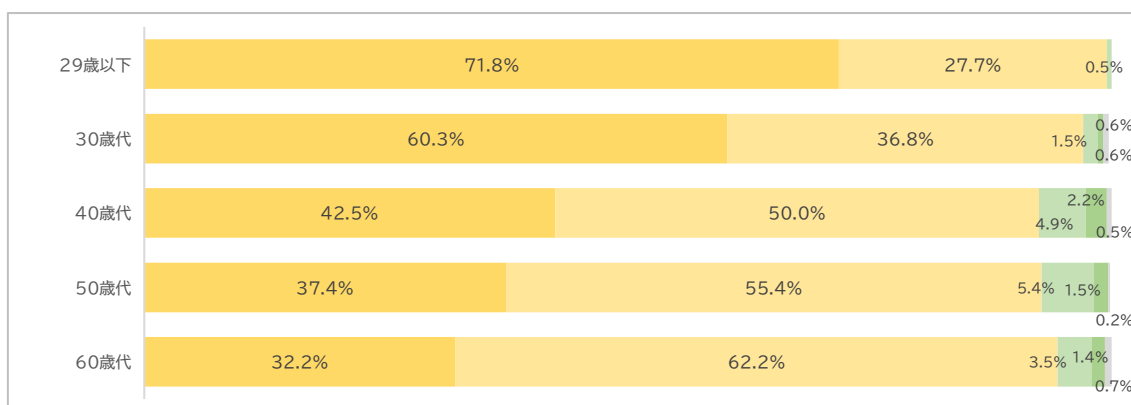
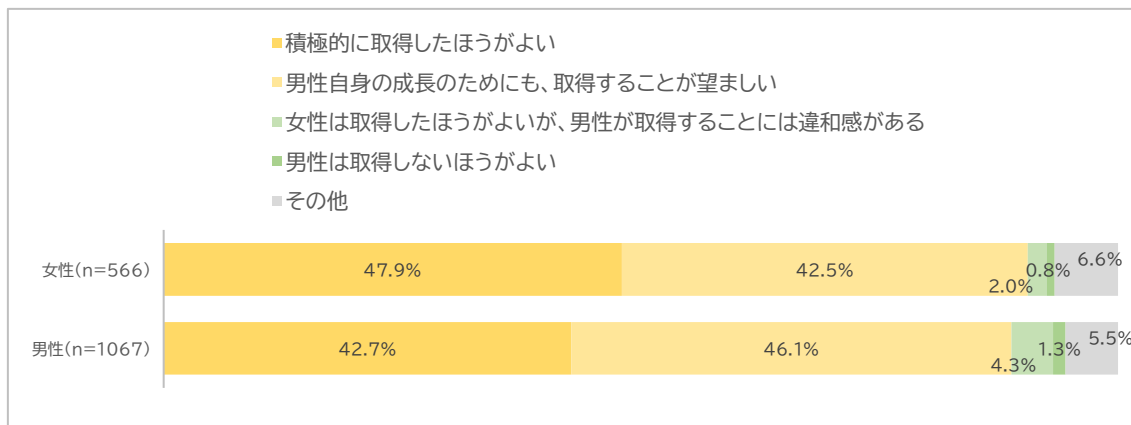
(複数選択)

男女とも「代替要員の問題など職場に迷惑がかかると思うから」が多い。



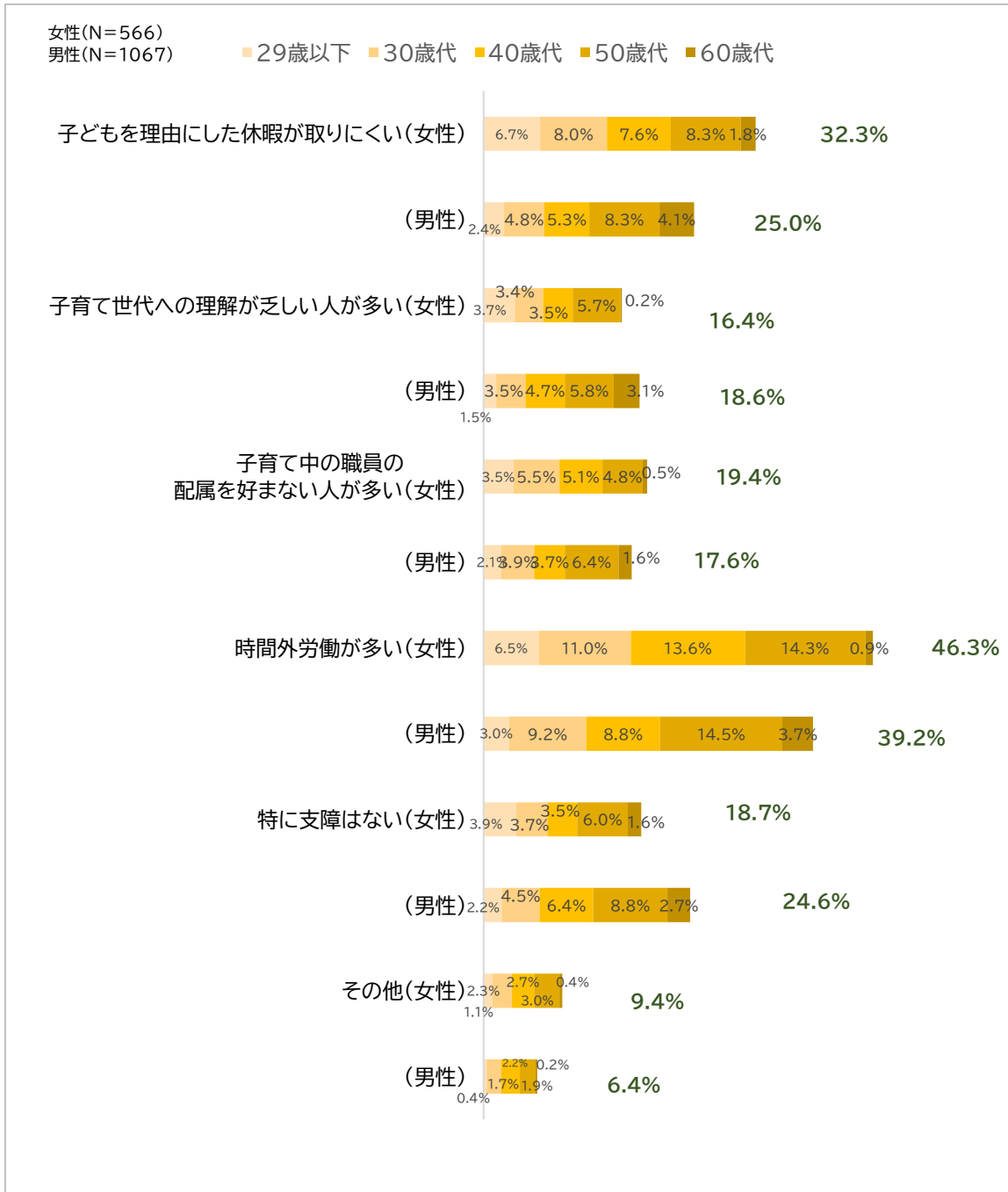
【問 24】男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。(1つ選択)

「積極的に取得した方がよい」と「男性自身の成長のためにも、取得することが望ましい」が、合わせて80%以上を占めている。特に29歳以下では、ほぼ100%となっている。また、配偶者の有無によっての違いもほとんどない。



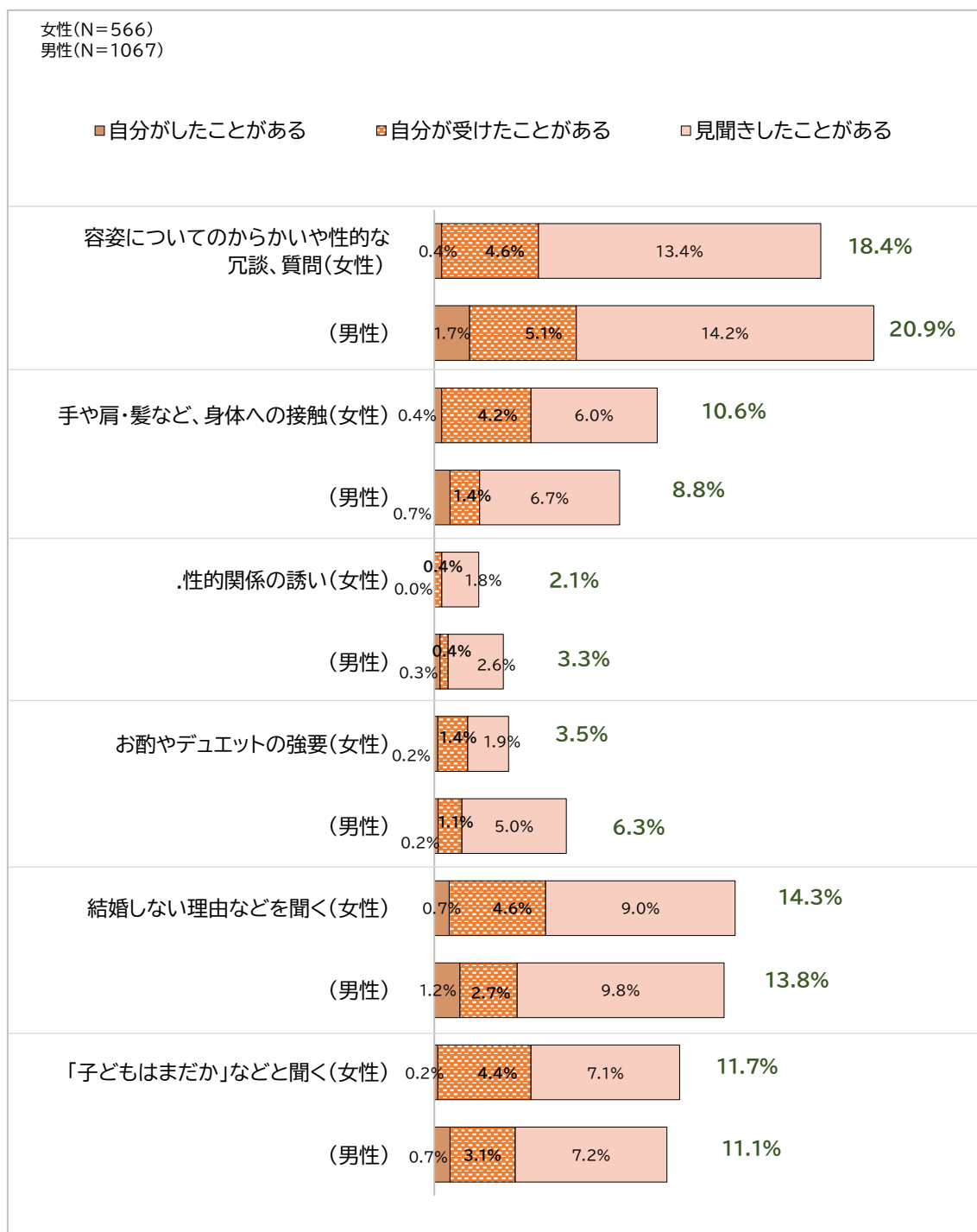
【問 25】子育てをしながら仕事を続けるにあたり、職場内でどのような支障があると思いますか。  
 (複数選択)

男女ともに「時間外労働が多い」、「子どもを理由にした休暇が取りにくい」が多くなっている。



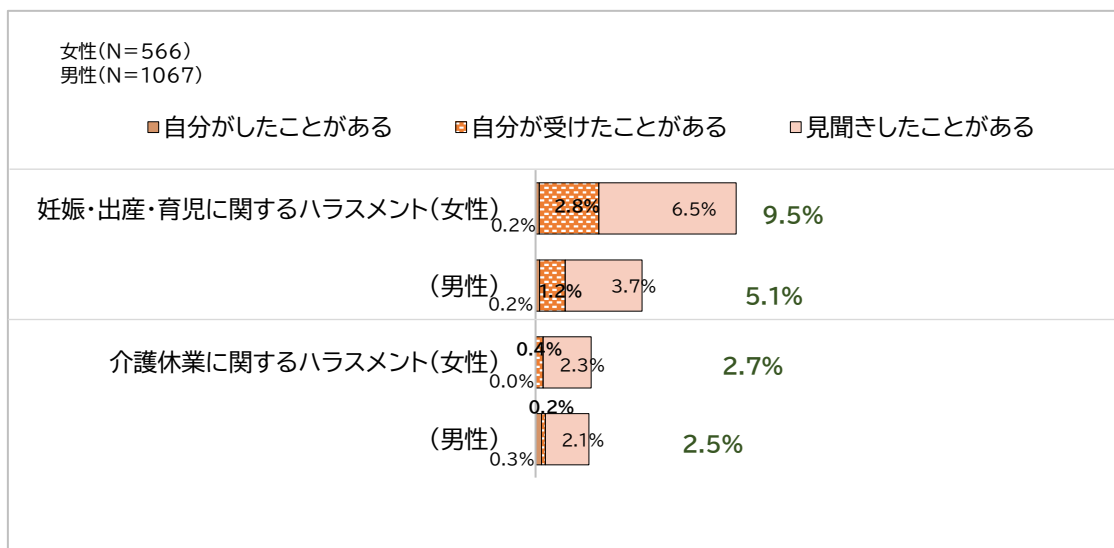
【問 26】この1年以内に、職場の人から次のようなセクシュアルハラスメント行為を受けたり、見聞きしたことがありますか。(複数選択)

男女ともに「容姿についてのからかいや性的な冗談、質問」が多い。



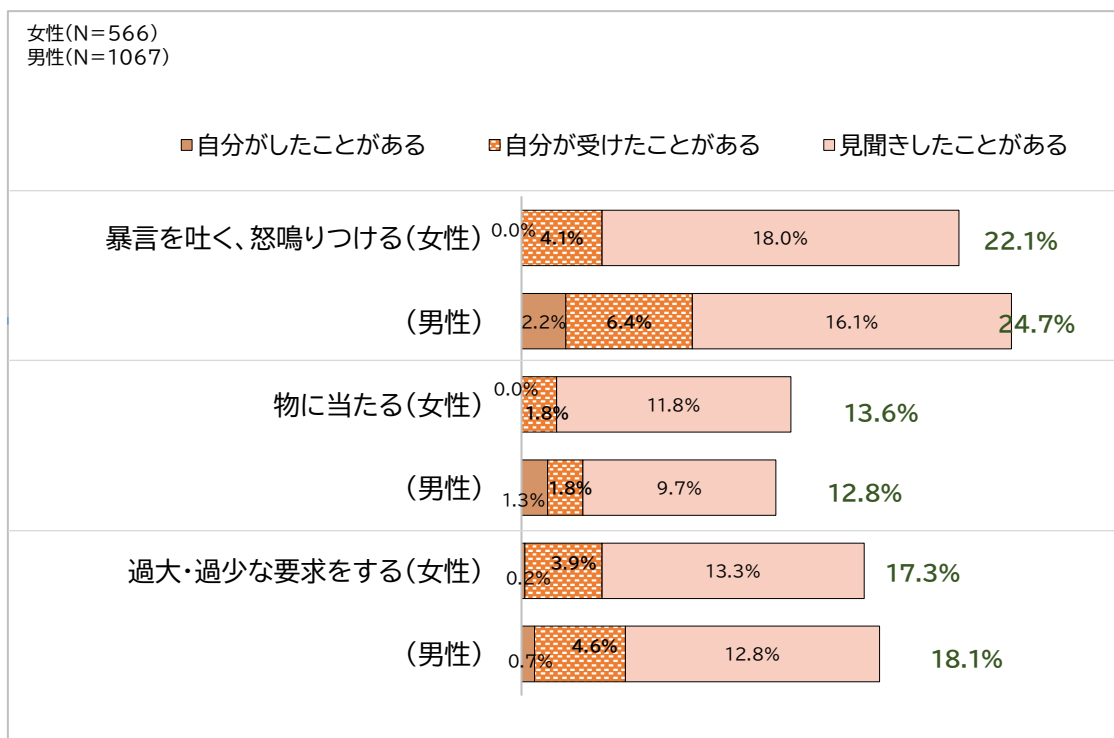
【問 27】 この1年以内に、職場の人から妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントを受けたり、見聞きしたことがありますか。(複数選択)

特に女性で「妊娠・出産・育児に関するハラスメント」が多い。



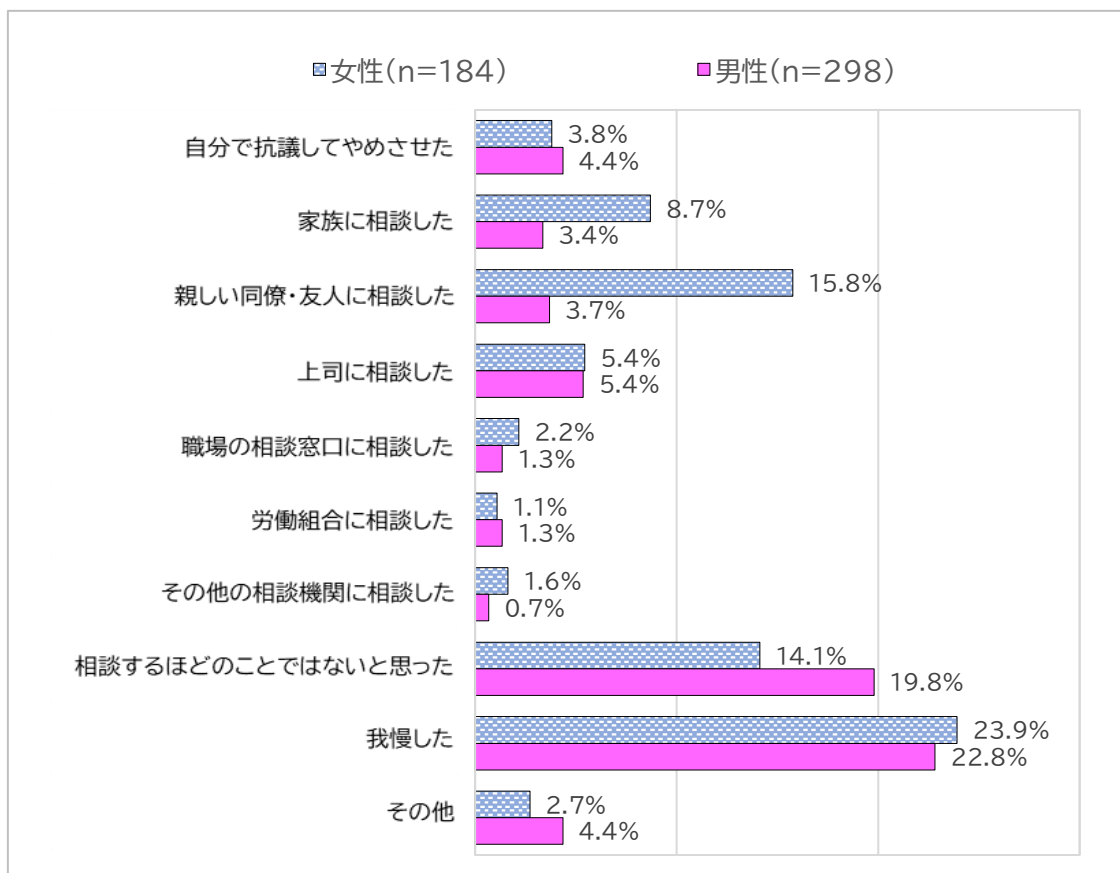
【問 28】 この1年以内に、職場の人から暴言などのハラスメントを受けたり、見聞きしたことがありますか。(複数選択)

男女とも「暴言を吐く、怒鳴りつける」が最も多い。



【問 29】問 26～28 で「自分が受けたことがある」と答えた方にお尋ねします。そのとき、どのように対処しましたか。(複数選択)

男女とも「我慢した」が多い。女性は「親しい同僚・友人、家族に相談した」も多い。





### あなた自身について

#### 【問1～4】

問1. 性別 ※ 回答を統計的に分析するためにお尋ねします。回答は任意です。

女性  男性  その他 ( )

問2. 年齢

29歳以下  30歳代  40歳代  50歳代  60歳代

問3. 配偶者の有無(配偶者に準じる方も含みます)

有  無

問4. 所属

総務部  政策推進部  経済部  農林水産部  都市戦略部  建設部  
 環境部  市民生活部  保健福祉部  子育て支援部  地域振興部  
 国スポ・全障スポ推進部  支所  出納室・議会事務局・行政委員会  
 教育部  病院・企業局  その他

### 男女共同参画に関する用語について

#### 【問5】

問5. 男女共同参画に関する用語についてのくらしい知っていますか。

次のア～エについて、あてはまるものを1つチェックをつけてください。

ア. パートナーデー

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

イ. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

ウ. ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

エ. LGBTQ+

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

オ. SOGI(ソジ)

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

カ. セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

キ. アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)

内容(概要)まで知っている  内容までは知らないが聞いたことがある  
 全く知らないし、聞いたことがない

### あなたの家庭について

#### 【問6】

問6. 1日に平均してどれくらいの時間を家事(※)にかけていますか。

※ 家事とは、掃除、洗濯、食事の支度のほか、育児、介護なども含みます。(以下同じ定義とします)

次のア・イについて、あてはまるものを1つずつチェックをつけてください。

ア. 平日

全くしていない  30分未満  30分以上1時間未満  
 1時間以上2時間未満  2時間以上3時間未満  3時間以上

イ 休日

全くしていない  30分未満  30分以上1時間未満  
 1時間以上2時間未満  2時間以上3時間未満  3時間以上

### 仕事と家庭や地域活動の両立について

#### 【問7】

問7. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の活動(学習・趣味・付き合い等)」の優先度についてのよう考えますか。

次のア・イについて、あなたの考えに近いものを1つずつチェックをつけてください。

ア 希望に最も近いもの

仕事優先  家庭生活優先  地域・個人の活動を優先  
 仕事と家庭生活をともに優先  仕事と地域・個人の活動をともに優先  
 家庭生活と地域・個人の活動をともに優先  全て大切にしたい (している)

イ 現実にもっと近いもの

仕事優先  家庭生活優先  地域・個人の活動を優先  
 仕事と家庭生活をともに優先  仕事と地域・個人の活動をともに優先  
 家庭生活と地域・個人の活動をともに優先  全て大切にしたい (している)

**男女共同参画の意識について 【問8～13】**

問8. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という、性別による固定的役割分担の考え方についてどう思いますか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

1. 賛成⇒【問9へ】       2. どちらかという賛成⇒【問9へ】  
 3. どちらかという反対⇒【問10へ】       4. 反対⇒【問10へ】

問9. 問8で1または2を選ばれた方にお尋ねします。それはなぜですか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- 日本の文化的な家族の在り方だと思うから  
 自分の父親も外で働き、母親は専業主婦だったから  
 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから  
 妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから  
 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから  
 その他

問 12. この1年以内に、「男だから、女だから」という理由により、自分の思いどおりにならなかったことがありますか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

- ある ⇒ 【問13へ】  
 ない

問13. 問12で「ある」と答えた方にお尋ねします。それはどのようなことですか。

問10. 問8で3または4を選ばれた方にお尋ねします。それはなぜですか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- ジェンダー平等に反すると思うから  
 自分の両親も外で働いていたから  
 夫も妻も働いた方が、多くの収入を得られると思うから  
 夫も妻も働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから  
 家事・育児・介護を家族で分担し、夫も妻も働き続けることは可能だと思うから  
 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押し付けるべきではないから  
 その他

問11. 女性が職業を持つことについて、どう思いますか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

- 職業を持つことに性別は関係ない  
 女性は職業を持たないほうがよい  
 結婚するまでは職業を持ち、あとは持たないほうがよい  
 出産するまでは職業を持ち、あとは持たないほうがよい  
 出産後は退職し、子どもに手がかからなくなったら再び職業に就くほうがよい  
 その他

**仕事に関することについて 【問14～19】**

問14. 現在の仕事に満足していますか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

1. 満足している       2. どちらかという満足している  
 3. どちらかという満足していない⇒【問15へ】  
 4. 満足していない⇒【問15へ】

問 15. 問 14 で3または4を選ばれた方にお尋ねします。その理由として一番近いものほど  
れですか。

- あてはまるものを1つチェックをつけてください。
- 適材適所ではなく、自分の能力を発揮できない
- 職場の人間関係がうまくいかない
- 仕事内容に対して、自分に適性がない 補助的な仕事が多い
- 自分の仕事の成果に対しての評価が低い
- 仕事の量が多すぎる
- 仕事の責任が重すぎる
- 時間的にゆとりがない
- その他

問 16. 「ワーク・ライフ・バランスが実現された職場」に近づくため、最も重要なものは何だと  
思いますか。

- あてはまるものを全てチェックをつけてください。
- 上層部がリーダーシップを発揮し、具体的な指示をする
- 在宅勤務を取り入れる
- 過剰品質を見直す
- 職員同士で効率的な働き方について話し合う
- 休暇取得の計画を立てる
- その他

問 17. 庁内全体で、次の項目について、男女は平等になつていないと思いませんか。

次のア～カについて、あなたの考えに近いものを1つずつチェックをつけてください。

**ア 仕事内容や配置**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

**イ 昇任の機会**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

**ウ 能力発揮の機会**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

**エ 能力の評価**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

**オ 職務上の情報伝達**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

**カ 研修や教育・訓練の機会**

- 女性の方が優遇されている
- どちらかというと女性の方が優遇されている
- 男女平等である
- どちらかというと男性の方が優遇されている
- 男性の方が優遇されている

問 18. 女性の方にお尋ねします。この1年以内に、生理休暇を取得したことがありますか。

ある ない⇒【問 19 へ】

問 19. 問 18 で「ない」と答えた方にお尋ねします。取得しなかった理由をお答えください。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- 必要がなかったから
- 制度を知らなかったから
- 承認者に知られたいから
- 申請して良いか分からなかったから
- その他

**管理職以外の方にお尋ねします。【問 20～22】**

問 20. 管理職になれたら、なりたいですか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

- 1. なりたい⇒【問 21 へ】
- 2. できればなりたい⇒【問 21 へ】
- 3. できればなりたくない⇒【問 22 へ】
- 4. なりたくない⇒【問 22 へ】

問 21. 問 20 で1または2と答えた方にお尋ねします。それはなぜですか。

あてはまるものを2つ以内でチェックをつけてください。

- 自身の成長につながると思うから
- 自分の考えを施策に反映することができるから
- キャリアの幅が広がるから
- 自分の裁量でできる仕事が増えるから
- 部下の教育に関わることが出来るから
- 給料が上がるから

問 22. 問 20 で3または4と答えた方にお尋ねします。それはなぜですか。

あてはまるものを2つ以内でチェックをつけてください。

- 管理職として活躍できるような教育・訓練を受けてこなかったから
- 自分の能力に自信がないから
- 責任のある立場は大変だから
- 家庭生活との両立が大変だから
- 人間関係(人事管理、評価など)が苦になるから
- 昇進してもそれほど給料は変わらないから
- その他

**育児・介護・ハラスメントに関することについて 【問 23～29】**

◎育児休業の取得状況

※「育児休業」とは、3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）までの間において取得できる休業。

| ア 男性職員 | 対象人数 | 取得人数 | 取得率   |
|--------|------|------|-------|
| 令和2年度  | 29   | 10   | 34.5% |
| 令和3年度  | 32   | 20   | 62.5% |
| 令和4年度  | 35   | 24   | 68.6% |

| イ 女性職員 | 対象人数 | 取得人数 | 取得率  |
|--------|------|------|------|
| 令和2年度  | 26   | 26   | 100% |
| 令和3年度  | 21   | 21   | 100% |
| 令和4年度  | 25   | 25   | 100% |

目標値（～R7年度）：取得率100%

問 23. 現在、育児休業を取得できていない男性職員がいるのは、なぜだと思いますか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- 育児休業中の所得補償が十分でないから
- 代替要員の問題など職場に迷惑がかかると思うから
- 取得後の昇任・昇格に影響があると思うから
- 育児や介護は女性が適していると思うから
- 社会や職場の理解がないから
- その他

問 24. 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。

あてはまるものを1つチェックをつけてください。

- 積極的に取得したほうがよい
- 男性自身のためにも、取得することが望ましい
- 女性は取得したほうがよいが、男性が取得することには違和感がある
- 男性は取得しないほうがよい
- その他

問 25. 子育てをしながら仕事を続けるにあたり、職場内でのどのような支障があると思いますか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- 子どもを理由にした休暇が取りにくい
- 子育て世代への理解が乏しい人が多い
- 子育て中の職員の配属を好まない人が多い
- 時間外労働が多い
- 特に支障はない
- その他

問 26. この1年以内に、職場の人から次のようなセクシュアルハラスメント行為を受けたり、見聞きしたことがありますか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

**ア. 容姿についてのからかいや性的な冗談、質問**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**イ. 手や肩・髪など、身体への接触**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**ウ. 性的関係の誘い**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**エ. お酌やデュエットの強要**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**オ. 結婚しない理由などを聞く**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**カ. 「子どもはまだか」などと聞く**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

問 27. この1年以内に、職場の人から妊娠、出産、育児または介護に関するハラスメントを受けたり、見聞きしたことがありますか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

**ア. 妊娠・出産・育児に関するハラスメント**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

**イ. 介護休業に関するハラスメント**

- 自分が受けたことがある
- 自分が受けたことがある
- 見聞きしたことがある
- 全くない

問 28. この1年以内に、職場の人から暴言などのハラスメントを受けたり、見聞きしたことが  
ありますか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

**ア. 暴言を吐く、怒鳴りつける**

- 自分がしたことがある
- 見聞きしたことがある
- 自分が受けたことがある
- 全くない

**イ. 物に当たる**

- 自分がしたことがある
- 見聞きしたことがある
- 自分が受けたことがある
- 全くない

**ウ. 過大・過少な要求をする**

- 自分がしたことがある
- 見聞きしたことがある
- 自分が受けたことがある
- 全くない

問 29. 問 26～28 で「自分が受けたことがある」と答えた方にお尋ねします。そのとき、どの  
ように対処しましたか。

あてはまるものを全てチェックをつけてください。

- 自分で抗議してやめさせた  家族に相談した
- 親しい同僚・友人に相談した  上司に相談した
- 職場の相談窓口相談した  労働組合に相談した
- その他の相談機関に相談した  相談するほどのことではないと思った
- 我慢した
- その他

-----

-----

-----

-----

その他、ご意見や日ごろの疑問があれば、お書きください。

-----

-----

-----

-----

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

◆用語解説

● パートナーデー（4月14日）とは…

2月14日がバレンタインデー、3月14日がホワイトデーにちなんで、平成10年、佐賀市が制定しました。性別や年齢にかかわらず、家庭、職場、学校、地域などでお世話になっている人に「感謝の気持ちを伝える日」です。

● ジェンダーとは…

人間が生まれついてもっている「生物学的性別」とは別に、社会的・文化的に作り上げられるもので、「社会的性別」といわれます。『女は女らしく／男は男らしく』とか『女は／男は、このように行動すべき』というように、その人の言動（生き方）に型枠をはめてしまう社会の制度や慣習、思考のことです。

● ワーク・ライフ・バランスとは…

仕事と生活の調和のことです。一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことです。

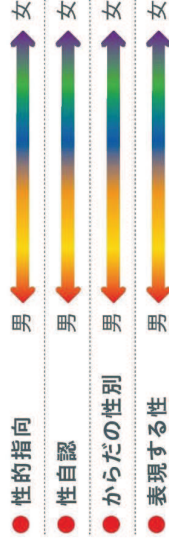
● LGBTQ+とは…

「L」レズビアン：女性として女性が好きの人。「G」ゲイ：男性として男性が好き  
な人。「B」バイセクシュアル：好きになる相手が同性の場合も異性の場合もある人。  
「T」トランスジェンダー：生まれた時の性にとらわれない生き方をする人。「Q」クエ  
スチョニング：自らの性について特定の枠に属さない人、分らない人。これらの頭文  
字からなる「LGBTQ」に、その他の様々な性のあり方を表す「+」を加えたもので  
す。性的少数者の人たちの総称としても用いることがあります。

● SOGI（ソジ）とは…

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を表す言葉  
で、全ての人の性に関する性のある方を捉える概念です。

性のあり方は、主に性的指向や性自認、からだの性別、表現する性の4つの要素があ  
り、虹のようにグラデーションであると表現されます。



- セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは…  
英語の Sexual and Reproductive Health and Rights の頭文字をとって、「SRHR」と呼称されます。  
日本語では「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、すべての人の「性」と「生き方」に関わる重要なことです。  
・セクシュアル・ヘルス  
自分の「性」に関することについて、心身ともに満たされて幸せを感じられ、またその状態を社会的にも認められていること。  
・リプロダクティブ・ヘルス  
妊娠したい人、妊娠したくない人、産む・産まないに興味も関心もない人、アセクシヤルな人（無性愛、非性愛の人）問わず、心身ともに満たされ健康にいられること。  
・セクシュアル・ライツ  
セクシュアリティ「性」を、自分で決められる権利のこと。  
自分の愛する人、自分のプライバシー、自分の性的な快楽、自分の性のあり方（男か女かそのどちらでもないか）を自分で決められる権利です。  
・リプロダクティブ・ライツ  
産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つかを自分で決める権利。  
妊娠、出産、中絶について十分な情報を得られ、「生殖」に関するすべてのことを自分で決められる権利です。  
(出典：<https://www.joicfp.or.jp/jpn/know/advocacy/rh/>)
- アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）  
「無意識の偏ったモノの見方」「無意識の偏見」などと表現されることもあります。  
具体的には、「血液型をきいて、相手の性格を想像する」「子育て中の女性に長期出張は無理だと考える」などがあります。  
アンコンシャス・バイアスは誰にでもあって、存在自体は悪いことではありません。ただ、無自覚のままでは、気づかないうちに相手を傷つけてしまったり、自分の価値観を相手に押し付けてしまったりする可能性があります。



令和5年度 男女共同参画に関する  
佐賀市職員意識調査報告書  
令和6年3月

発行 佐賀市  
編集 政策推進部 男女共同参画課  
〒840-8501 佐賀市栄町1番1号  
Tel 0952-40-7014  
Fax 0952-29-2095  
E-mail danjo@city.saga.lg.jp