

令和6年度  
多摩市  
男女平等・男女共同参画に関する  
職員意識及び実態調査  
報告書

令和7年12月  
多摩市

# 目 次

I	調査の概要	1
1.	調査実施の目的	3
2.	調査の対象	3
3.	調査方法と回収結果	3
4.	調査項目	3
5.	報告書の見方	5
II	調査結果の要約	7
III	調査結果	13
1.	回答者のプロフィール	15
(1)	性別	15
(2)	年代	15
(3)	家族構成(同居)	16
(4)	結婚について	16
(5)	夫婦の働き方	17
(6)	子どもの有無	17
(7)	未子の成長段階	18
(8)	職種	19
(9)	職務区分	20
(10)	居住地	20
2.	男女平等参画・男女共同参画についての考え方	21
(1)	分野別の男女の地位の平等感	21
(2)	性別役割分担意識	27
3.	ワーク・ライフ・バランスについて	29
(1)	希望するワーク・ライフ・バランス	29
(2)	実際のワーク・ライフ・バランス	30
(3)	家事・育児・介護などの従事時間	31
4.	あなたの仕事・職場について	33
(1)	仕事のやりがいの有無	33
(2)	仕事上の悩み	34
(3)	市役所における男女の地位の平等感	36
(4)	女性管理職が少ない原因	40
(5)	将来就きたい役職	41
(6)	課長職以上になりたくない理由	42
(7)	出産・育児・介護休暇の取得・意向	43
(8)	出産・育児・介護休暇の取得に抵抗がある理由	45
5.	DV対応について	46

(1) 窓口での相談について .....	46
(2) 窓口での対応方法について .....	47
(3) 対応で困った経験の可否.....	48
6. 性の多様性について .....	49
(1) 性の多様性に関する言葉や取り組みの認知度.....	49
(2) 多様な性を認め合う社会をつくるための取り組み .....	50
7. 男女平等に関する施策について .....	51
(1) 条例や制度等の認知度 .....	51
(2) 男女平等・男女共同参画社会を実現するために必要な取り組み.....	52
【参考】 調査票 .....	55

---

# I 調査の概要

---



## 1. 調査実施の目的

多摩市職員の男女平等・男女共同参画に関する意識及び実態について調査を行い、課題及び問題点を把握し、女と男がともに生きる行動計画策定のための資料とする。

## 2. 調査の対象

多摩市に勤務する常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員・再雇用職員  
(令和7年1月1日現在)

※なお前回令和元年度の調査では、常勤職員のみが対象

## 3. 調査方法と回収結果

調査方法：LoGo フォームを利用した電子アンケート調査

調査期間：令和7年2月26日（水）～3月28日（金）

<回収状況>

	調査対象	有効回収数	有効回収率
全数	1,517	713	47.0%
女性	888	395	44.5%
男性	629	313	49.8%
その他	－	3	－
無回答	－	2	－

## 4. 調査項目

★ R6 に新しく追加した質問

調査項目	設問のねらい	調査内容	R6 調査	R1 調査	H27 調査
1 回答者のプロフィール	男女別、年代別等のクロス集計に係る属性指標	F 1 性別	○	○	○
		F 2 年代	○	○	○
		F 3 家族構成（同居）	○	○	○
		F4-1 結婚について	○	○	○
		F4-2 夫婦の働き方	○	○	○
		F5-1 子どもの有無	○	○	○
		F5-2 未子の成長段階	○	○	○
		F 6 職種	★	-	-
		F 7 職務区分	○	○	○
F 8 居住地域	○	○	○		

調査項目	設問のねらい	調査内容	R6調査	R1調査	H27調査
2 男女平等参画・男女共同参画についての考え方	過年度調査との比較による意識の変化及び、日常生活の各場面における役割分担の実態を探る	問1 分野別の男女の地位の平等感	○	○	○
		問2 性別役割分担意識	○	○	○
3 ワーク・ライフ・バランスについて	ワーク・ライフ・バランスの実態、認識をみる	問3 希望するワーク・ライフ・バランス	★	-	-
		問4 実際のワーク・ライフ・バランス	★	-	-
		問5 家事・育児・介護などの従事時間	★	-	-
4 あなたの仕事・職場について	就業実態と意向や要望等を探る	問6 仕事のやりがいの有無	○	○	○
		問7 仕事上の悩み	○	○	○
		問8 市役所における男女の地位の平等感	○	○	○
		問9 女性管理職が少ない原因	○	○	○
		問10 将来就きたい役職	○	○	○
		問11 課長職以上になりたくない理由	○	○	○
		問12-1 出産・育児・介護休暇の取得・意向	○	○	○
		問12-2 出産・育児・介護休暇の取得に抵抗がある理由	○	○	○
5 DV対応について	窓口における対応経験や対応方法の理解について把握する	問13 窓口での相談について	★	-	-
		問14 窓口での対応方法について	★	-	-
		問15-1 対応で困った経験の可否	★	-	-
		問15-2 対応で困った経験の内容	★	-	-
6 性の多様性について	性の多様性の認知度・理解・意識を探る	問16 性の多様性に関する言葉や取り組みの認知度	○	○	-
		問17 多様な性を認め合う社会をつくるための取り組み	★	-	-
7 男女平等に関する施策について	男女平等・男女共同参画を進める施策へのニーズ等をみる	問18 条例や制度等の認知度	★	-	-
		問19 男女平等・男女共同参画社会を実現するために必要な取り組み	○	○	○
8 男女平等・男女共同参画についての意見	男女平等・男女共同参画についての要望や意見を把握する	男女平等・男女共同参画への意見	○	○	○

## 5. 報告書の見方

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数である。
- ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合がある。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
- ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。
- ・性別の選択肢「その他」の回答数が「3」であったため、報告書中の性別に係るグラフ集計においては、全体数には計上されているが「その他」としての掲載は、「基本属性（1）性別」の箇所以外では行っていない。これは回答の傾向をみるにあたり、十分な母数に達さなかったためである。



---

## Ⅱ 調査結果の要約

---



## 1 男女平等・男女共同参画について

### <分野別の男女の平等感>

◇学校教育の場で「平等になっている」の割合が最も高く、次いで「職場」となっている。

◇「家庭生活」「法律や制度の上」等における平等感に男女の認識の違いがみられる。

分野別の男女の平等感で、「平等になっている」が最も多い分野は、「学校教育の場」で54.4%、次いで「職場」が46.7%で、市職員の「職場」における「平等」は、市民意識調査の結果に比べて20ポイント以上高くなっている。

男女別でも「平等になっている」の回答が多いのは「学校教育の場」で、女性が51.6%、男性が58.1%、「職場」で女性が43.5%、男性が50.8%となっているが、「家庭生活」では、女性が27.6%、男性が42.5%と、男女間で約15ポイントの差がみられる。また「法律や制度の上」でも男女間で約25ポイントの差、「社会通念・慣習・しきたりなど」でも男女間で約17ポイントの差がみられる。

### <性別役割分担意識>

◇「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」の考え方については、男性の方が女性より「反対」の比率が20ポイント低く、固定的性別役割分担の考え方が残っている。

◇「男性も家事・育児・介護に積極的に参画した方がよい」は、『賛成』が男女ともに9割以上である。

固定的性別役割分担に関する考えで、「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」は、『反対』（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が54.7%で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」は、『反対』が79.5%、「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児・介護は女性がきちんとすべきである」は、『反対』が85.0%となっている。「男性も家事・育児・介護に積極的に参画した方がよい」については、『賛成』（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が93.9%である。

男女別では、「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」では、女性は男性に比べて『反対』が多く、約20ポイントの差がある。

## 2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

### <ワーク・ライフ・バランス(希望・現実)>

◇ワーク・ライフ・バランスの希望と現実がやや乖離している。

ワーク・ライフ・バランスの希望では、女性は、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい(26.3%)が最も多く、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をすべて優先したい(25.8%)が続いている。男性は、『家庭生活』を優先したい(25.6%)、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい(25.2%)の順となっている。

一方、現実では、女性では「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が27.3%で最も多くなっているが、「『仕事』を優先している」が25.6%で続いている。男性では「『仕事』を優先している」が25.9%で最も多く、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が24.0%で続いている。

#### <家事・育児・介護などの従事時間>

##### ◇家事・育児・介護時間は平日、休日ともに女性の負担が大きくなっている。

平日の家事時間について、女性は平日、休日ともに「2時間～4時間」が3割以上、男性は平日「30分～1時間」、休日「1時間～2時間」がともに3割以上で最も多く、平日、休日ともに女性の負担が大きくなっている。また、育児時間も、育児に従事している男女において、女性は平日「2時間～4時間」(6.1%)、休日「8時間以上」(9.4%)が最も多く、男性は平日「30分～1時間」(13.1%)、休日「2時間～4時間」(9.6%)が最も多くなっており、平日、休日ともに女性の負担が大きい。

介護時間では、平日において、女性は「30分未満」と「2時間～4時間」がともに3.5%、休日「2時間～4時間」が6.1%で最も多くなっている。男性は、平日「30分未満」3.2%、休日「1時間～2時間」3.5%が最も多く、平日、休日ともに女性の方が、負担が大きくなっている。

### 3 仕事・職場について

#### <市役所における男女の地位の平等感>

##### ◇すべての項目で「平等になっている」が最も多くなっている。

##### ◇「昇進・昇格の早さ」では男女の認識にやや違いがみられる。

全ての項目において、「平等になっている」が最も多く、「研修・勉強の機会」における「平等になっている」は78.3%で、「職場の情報の伝達」では73.2%、「能力発揮の機会」では60.3%である。

「昇進・昇格の早さ」では、「平等になっている」の回答は女性より男性の回答率が約23ポイント高くなっている。

#### <女性管理職が少ない原因>

##### ◇仕事と生活の両立の困難さが最も大きな理由となっている。

「管理職になると仕事に時間を取られるため、仕事と生活の両立が困難になるから」が67.0%で最も多く、女性では73.7%、男性では59.4%となっている。次いで「出産・育児などで仕事を休むことで、キャリアを蓄積しにくいというハンデがあるから」では女性が63.3%、男性が44.7%で、ともに女性の回答率が高い。

#### <出産・育児・介護休暇の取得・意向と取得に抵抗がある理由>

◇男性では出産・育児休暇の「取得経験がある」が前回調査より増加している。

◇休暇の取得に抵抗がある理由に、「職場で取りにくい雰囲気がある」も挙げられている。

出産・育児休暇等の取得について、「取得経験がある」は26.5%、「今後必要が生じれば取得する」が30.9%で、「取得には抵抗がある」が3.5%となっている。男性では前回調査時との比較（常勤職員同士の比較）で、「取得経験がある」が約13ポイント増加した。

介護休暇の取得について、「取得経験がある」が16.7%で、「今後必要が生じれば取得する」が61.4%、「取得には抵抗がある」は2.1%となっている。

出産・育児・介護休暇の取得に抵抗があると答えた人の理由としては、「仕事に支障がある」が69.7%と最も多く、次いで「職場で取りにくい雰囲気がある」が21.2%、「復帰への不安がある」が18.2%となっている。

## 4 DV対応について

#### <窓口での相談および対応方法について>

◇窓口での相談を「受けたことはない」が約7割で、対応方法を「知らない」が5割を超えている。

窓口での相談を「受けたことはない」が全体で70.5%で、女性では72.7%、男性では68.7%となっている。また対応方法について、「知らない」が全体で51.3%で、女性では55.7%、男性では46.6%となっている。

## 5 性の多様性について

#### <性の多様性に関する言葉や取り組みの認知度>

◇性の多様性に関する言葉の内容までの理解は進んでいない。

「多摩市パートナーシップ制度」と「アウトティング」において、「内容まで知っている」はそれぞれ26.1%、25.1%で、「SOGIE」は11.8%にとどまっている。

#### <多様な性を認め合う社会をつくるための取り組み>

◇「学校における性の多様性を理解するための教育」が必要とされている。

「学校における性の多様性を理解するための教育」が62.0%で最も多く、次いで「行政職員や教職員への意識啓発・研修実施」（48.0%）、「市民や市内企業等への啓発活動」（42.6%）となっている。

## 6 男女平等に関する施策について

### <男女平等に関する条例や制度等の認知度>

◇TAMA 女性センターの認知度は9割以上だが、男女平等に関する条例や制度のいずれにおいても内容までの理解は進んでいない。

「多摩市男女平等参画に関する苦情処理制度」と「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」については、「聞いたことはあるが詳しくは知らない」と「知らない」の合計がともに9割強である。「TAMA女性センター」については、「内容まで知っている」が35.6%となっている。

### <男女平等・男女共同参画社会を実現するために必要な取り組み>

◇学校における男女平等意識の醸成や、困難な状況に置かれている方への支援などの施策に力を入れることが求められている。

「学校で男女平等に関する授業を実施したり、男女平等について考える機会をもつ」が62.1%で最も多く、次いで「性的志向・性自認に関する正しい理解が進むよう意識啓発を行う」（41.4%）、「困難な状況に置かれている方（ひとり親、高齢者、障がい者、生活困窮者など）への支援を行う」（38.8%）となっている。

---

## Ⅲ 調査結果

---

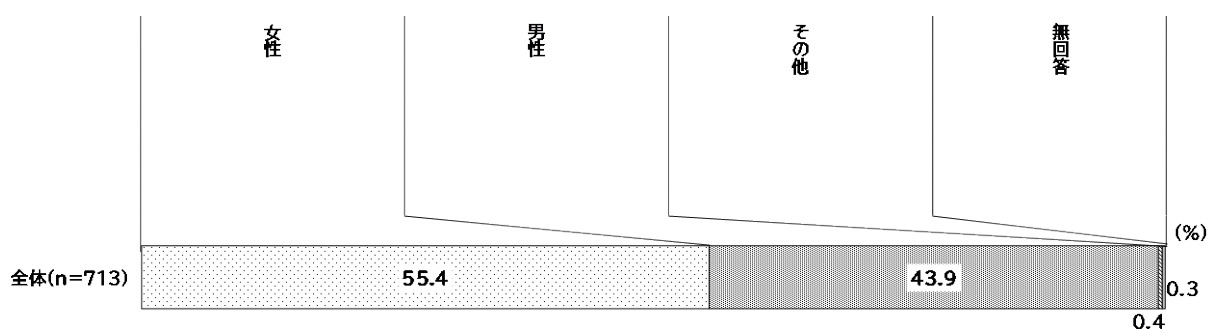


# 1. 回答者のプロフィール

## (1) 性別

女性が5割台半ば（55.4%）で、男性は4割台半ば近く（43.9%）、「その他」と「無回答」は、計0.7%となっている。

図 1-1 性別【全体】

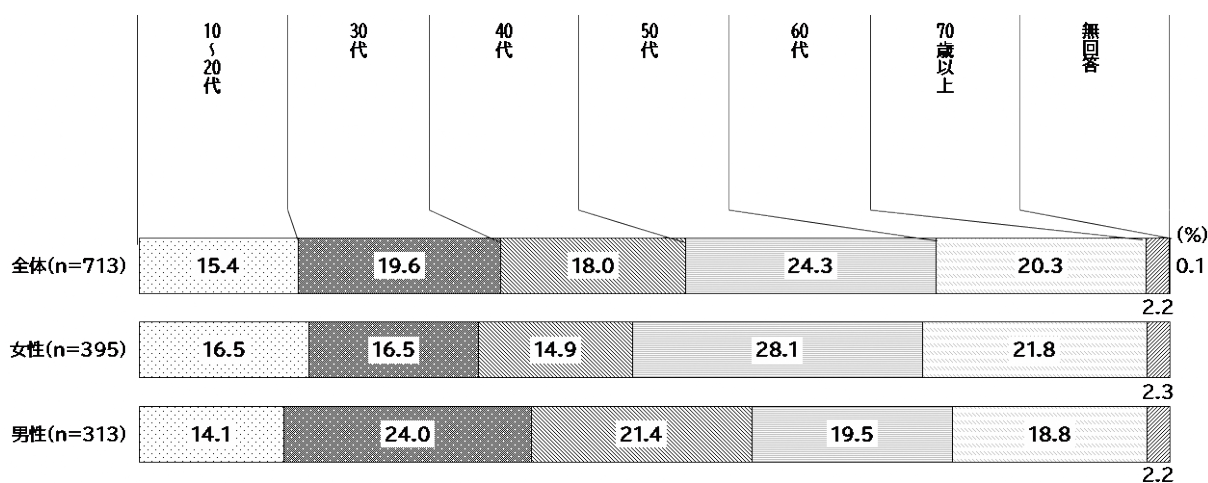


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## (2) 年代

50代が24.3%と最も多く、ついで60代が20.3%となっている。性別にみると、女性は50代が28.1%、男性は30代が24.0%で最も多くなっている。

図 1-2 年代【全体・性別】



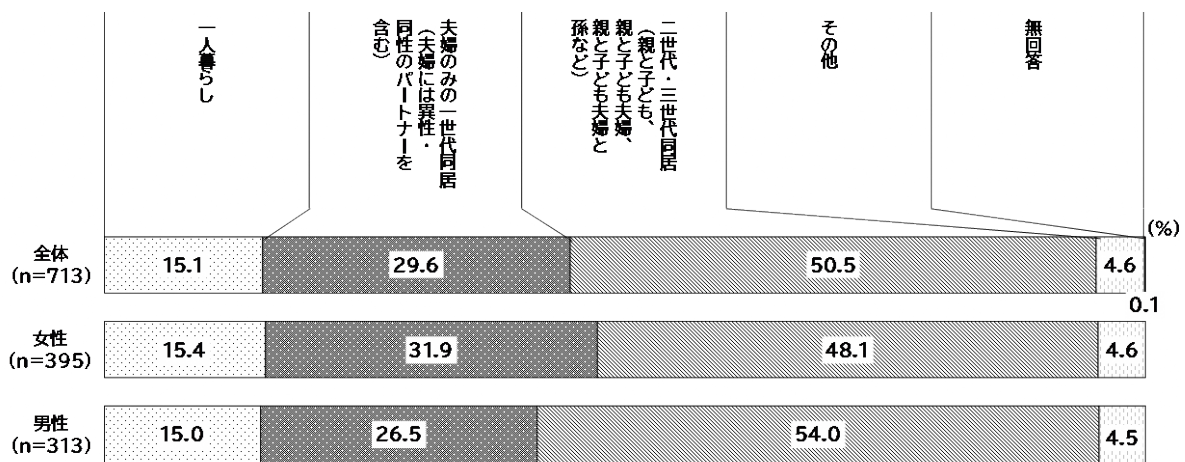
※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### (3) 家族構成（同居）

「二世世代・三世代同居（親と子ども、親と子ども夫婦、親と子ども夫婦と孫など）」が約5割（50.5%）で最も多く、次いで「夫婦のみの一世代同居（夫婦には異性・同性のパートナーを含む）」が3割弱（29.6%）となっている。

性別にみると、女性、男性ともに「二世世代・三世代同居（親と子ども、親と子ども夫婦、親と子ども夫婦と孫など）」が最も多く、次いで「夫婦のみの一世代同居（夫婦には異性・同性のパートナーを含む）」となっている。

図 1-3 家族構成（同居）【全体・性別】

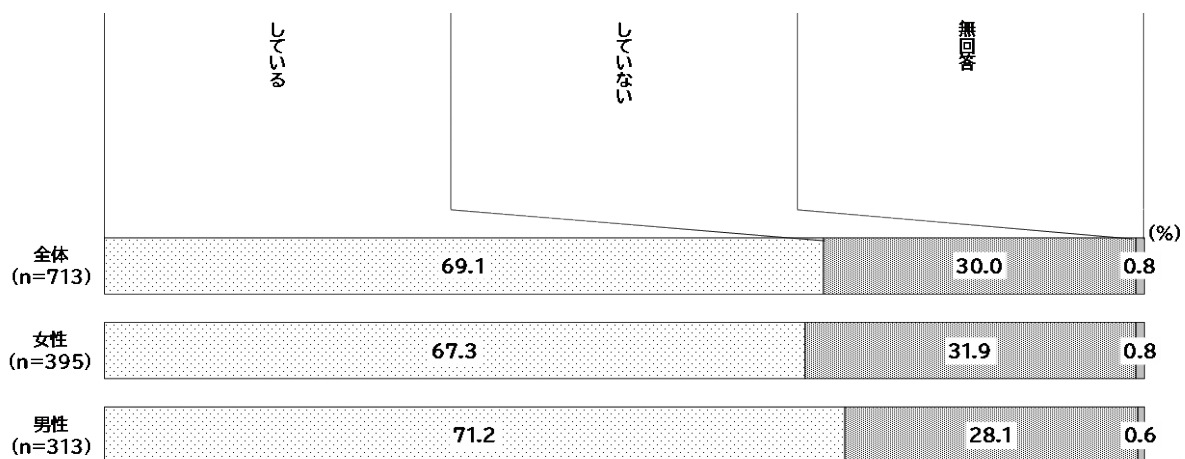


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### (4) 結婚について

結婚の状況では、「結婚している」が7割弱（69.1%）で最も多くなっている。性別にみると同様の傾向となっている。

図 1-4 結婚について【全体・性別】



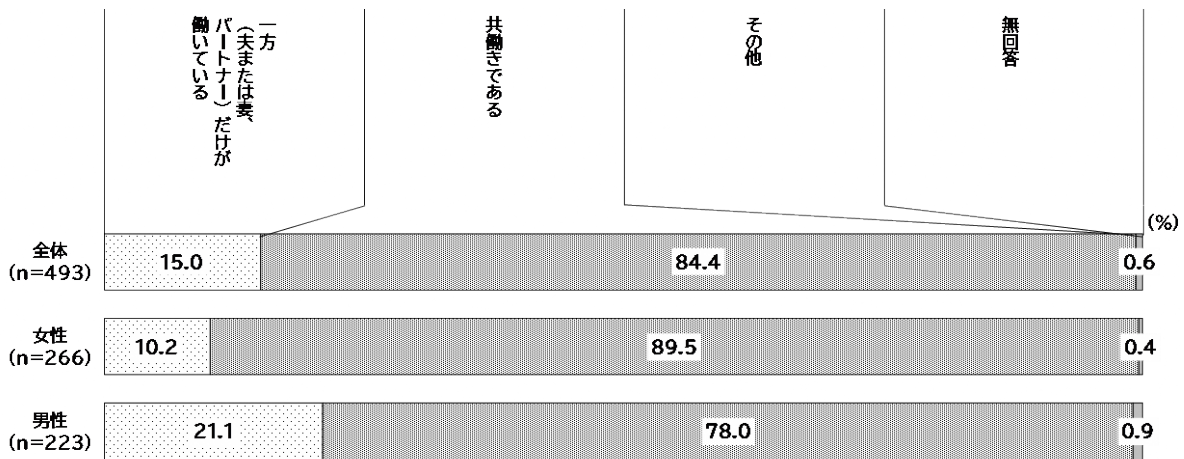
※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## (5) 夫婦の働き方

「共働きである」が8割台半ば近く（84.4%）で、「一方（夫または妻、パートナー）だけが働いている」が1割台半ば（15.0%）である。

性別にみると、「共働きである」が女性は9割弱（89.5%）、男性は8割近く（78.0%）となっており、女性が男性を約12ポイント上回っている。また、「一方（夫または妻、パートナー）だけが働いている」については、男性の方が女性よりも約11ポイント多くなっている。

図1-5 夫婦の働き方【全体・性別】

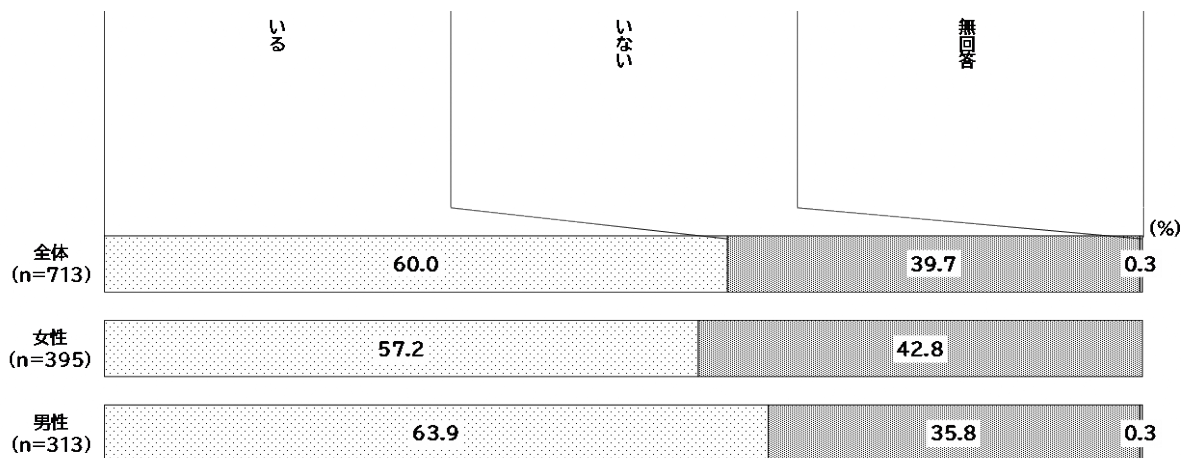


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## (6) 子どもの有無

子どもが「いる」が6割（60.0%）となっている。性別にみると、同様の傾向となっている。

図1-6 子どもの有無【全体・性別】



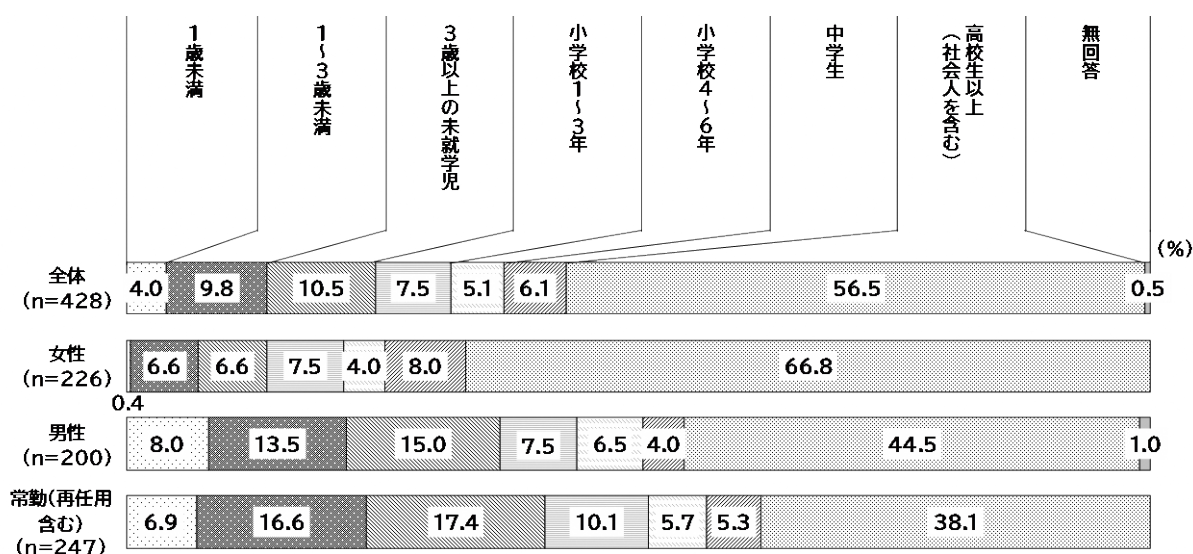
※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## (7) 末子の成長段階

「高校生以上（社会人を含む）」が56.5%で最も多く、5割台半ばを超えている。また未就学児（「1歳未満」、「1～3歳未満」、「3歳以上の未就学児」の合計）は、2割台半ば近く（24.3%）である。

性別にみると、「高校生以上（社会人を含む）」は、女性で66.8%と6割台半ばを超えており、男性は44.5%で4割台半ば近くである。常勤職員（再任用職員含む）では、「高校生以上（社会人を含む）」が4割近く（38.1%）で、未就学児が約4割（40.9%）となっている。

図1-7 末子の成長段階【全体・性別】

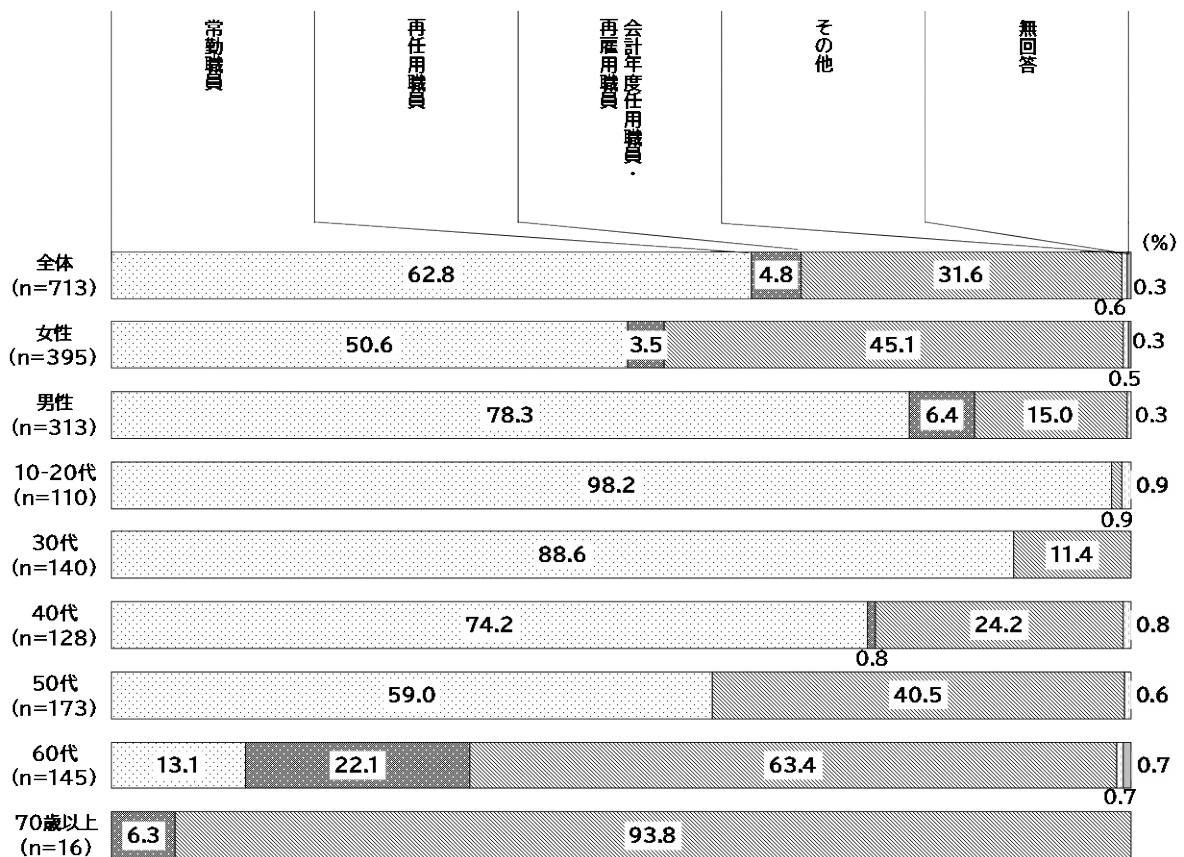


## (8) 職種

「常勤職員」が、全体で6割強(62.8%)である。女性は約5割(50.6%)、男性は8割近く(78.3%)が「常勤職員」で、女性よりも男性の方が約28ポイント高い。女性は、男性よりも「会計年度任用職員・再雇用職員」の割合が高く、4割台半ば(45.1%)である。

10-20代は「常勤職員」が98.2%を占め、30代では9割近く(88.6%)、40代では7割台半ば近く(74.2%)、50代では6割弱(59.0%)である。60代では、「会計年度任用職員・再雇用職員」が6割台半ば近く(63.4%)で、70歳以上では9割台半ば近く(93.8%)である。

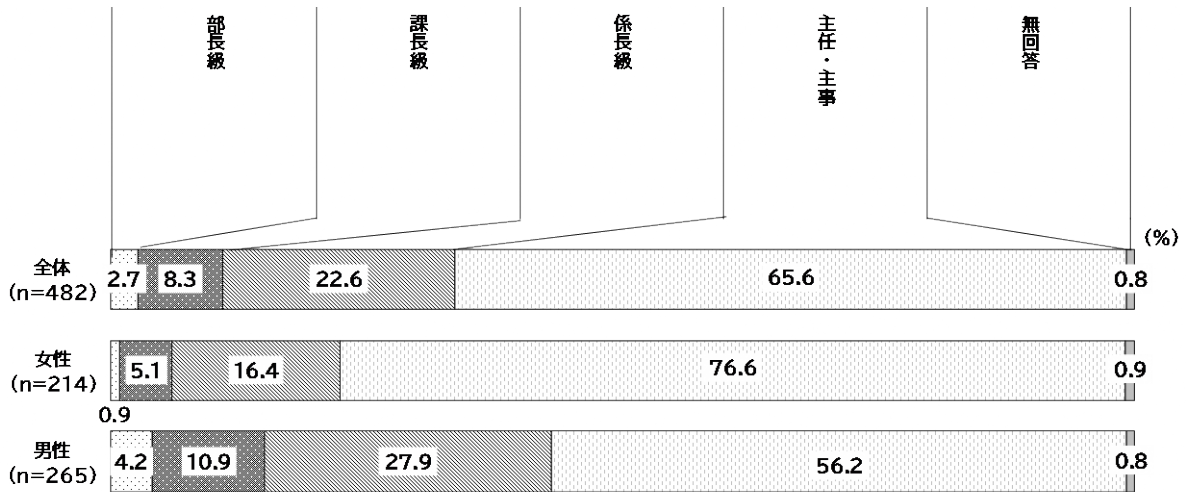
図1-8 職種【全体・性別・年代】



## (9) 職務区分

「主任・主事」が最も多く、6割台半ば（65.6%）となっている。女性の「主任・主事」は男性より20ポイント以上高く、「係長級」は、男性よりも女性の方が約12ポイント低くなっている。また、女性の方が男性よりも、「課長級」で約6ポイント、「部長級」で約3ポイント低くなっている。

図1-9 職務区分【全体・性別】

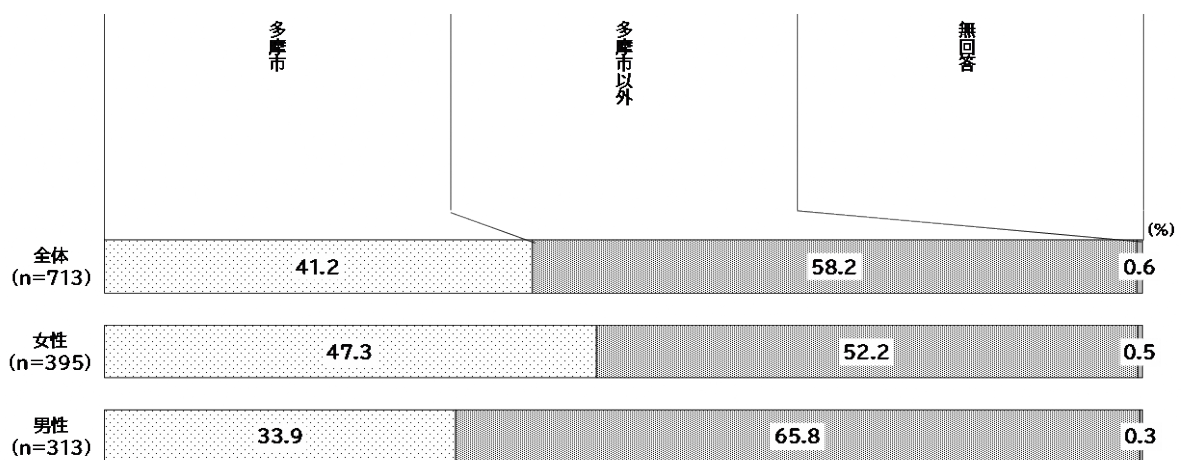


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## (10) 居住地域

「多摩市以外」が6割近く（58.2%）となっている。性別にみると、女性では「多摩市以外」が52.2%で、男性では「多摩市以外」が65.8%となっている。

図1-10 居住地域【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## 2. 男女平等参画・男女共同参画についての考え方

### (1) 分野別の男女の地位の平等感

問1

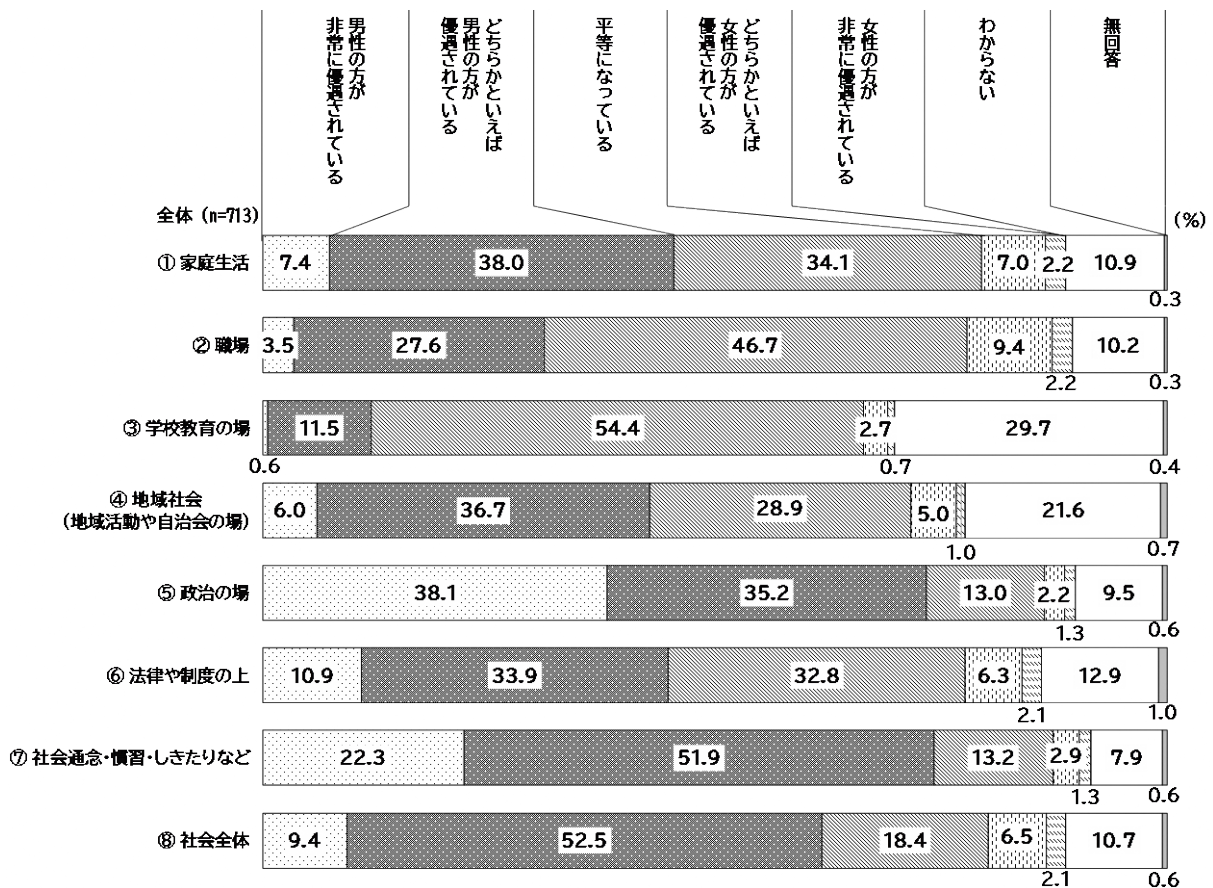
あなたは現在、次のような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。  
(それぞれ〇は1つ)

「平等になっている」の回答が多かったのは、「学校教育の場」が5割台半ば（54.4%）で最も多く、次いで「職場」が4割台半ばを超え（46.7%）、「家庭生活」が3割台半ば近く（34.1%）となっている。

『男性の方が優遇されている』（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）は、「社会通念・慣習・しきたりなど」が7割台半ば近く（74.2%）で最も多く、「政治の場」が7割台半ば近く（73.3%）、「社会全体」が6割強（61.9%）で続いている。

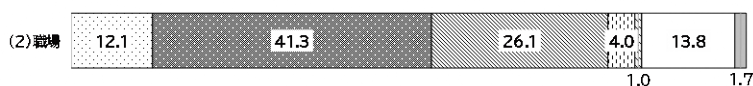
※ [参考] 市職員の職場の男女の平等感については、「職場」における「平等」（46.7%）が、市民意識調査の結果に比べて20ポイント以上高い。

図 2-1-1 分野別の男女の地位の平等感【全体】



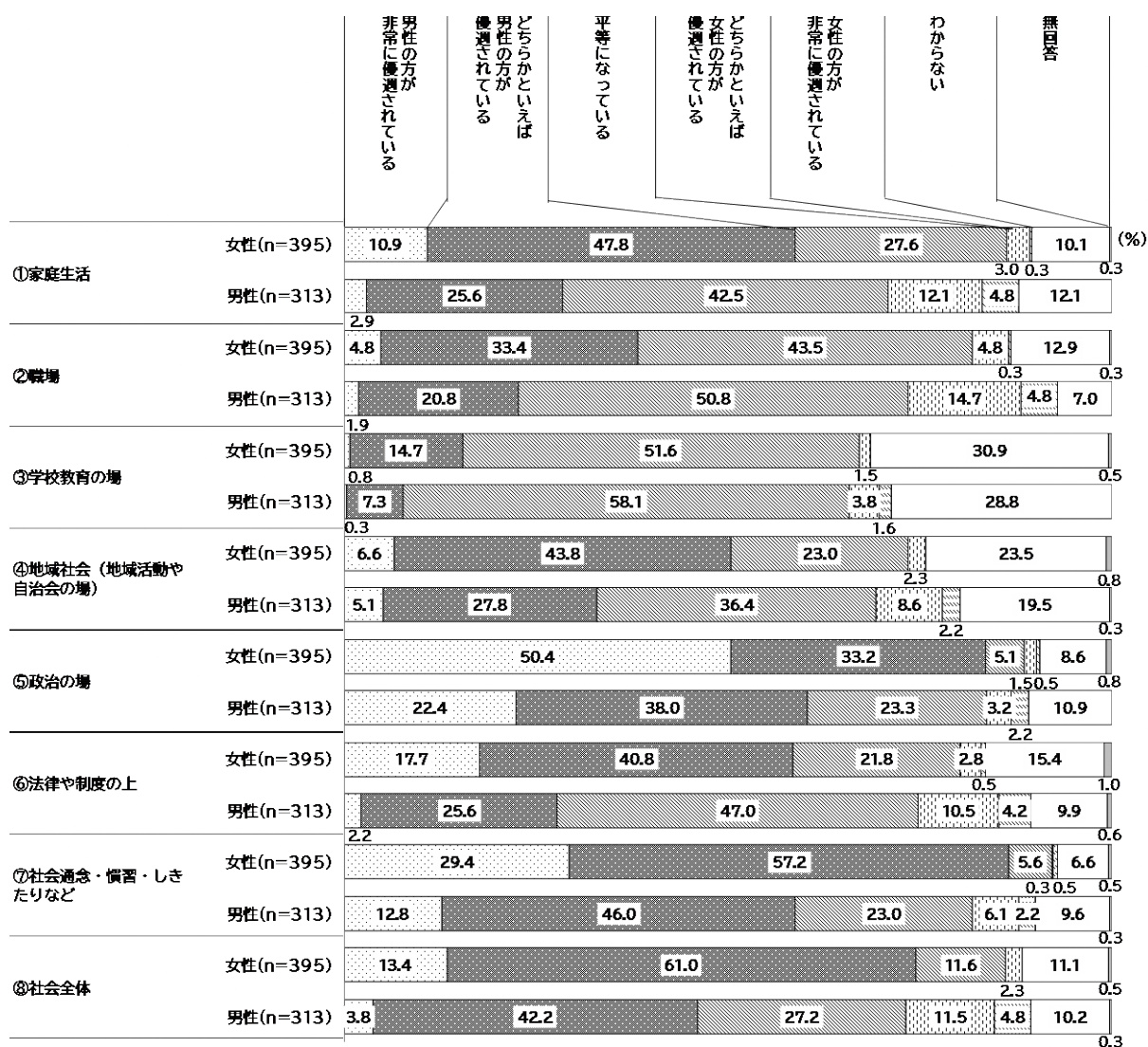
※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

※ [参考] 市民意識調査結果



性別にみても、「平等になっている」の回答が多いのは「学校教育の場」で、女性が5割強(51.6%)、男性が6割近く(58.1%)、「職場」で女性が4割台半ば近く(43.5%)、男性が約5割(50.8%)となっているが、「家庭生活」では、女性が2割台半ばを超え(27.6%)、男性が4割強(42.5%)と、男女間で約15ポイントの差がみられる。また「法律や制度の上」でも男女間で約25ポイントの差、「社会通念・慣習・しきたりなど」でも男女間で約17ポイントの差がみられる。

図 2-1-2 分野別の男女の地位の平等感【性別】

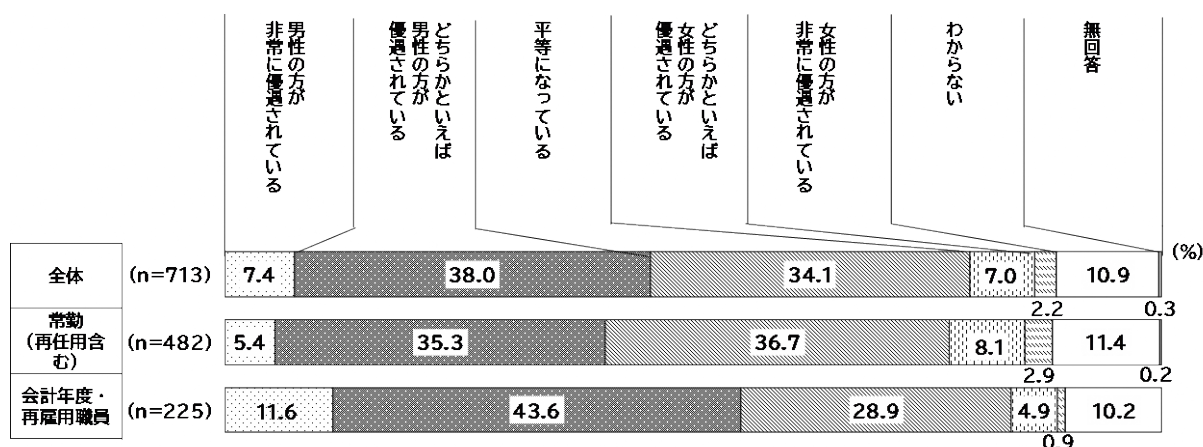


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

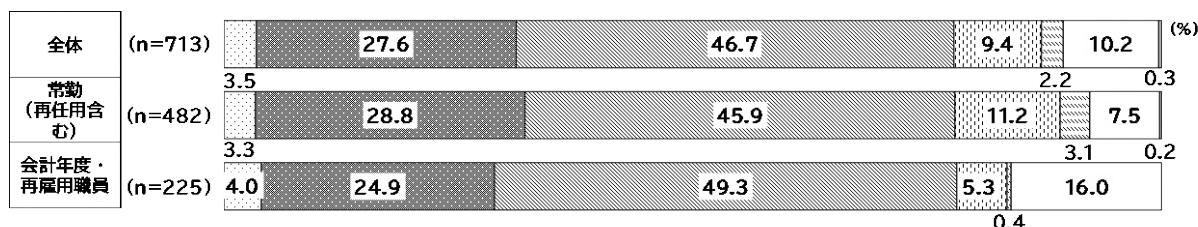
職種別にみると、「平等になっている」は常勤（再任用職員含む）、会計年度・再雇用職員とも「学校教育の場」が5割台で最も多くなっており、ついで「職場」が4割台となっている。また、「家庭生活」「政治の場」「法律や制度の上」「社会通念・慣習・しきたり」「社会全体」において、『男性の方が優遇されている』の回答率が、常勤（再任用含む）より会計年度・再雇用職員のほうが10ポイント以上高く、特に「法律や制度の上」では約23ポイントの差がみられた。

図 2-1-3 分野別の男女の地位の平等感【全体・常勤/非常勤】

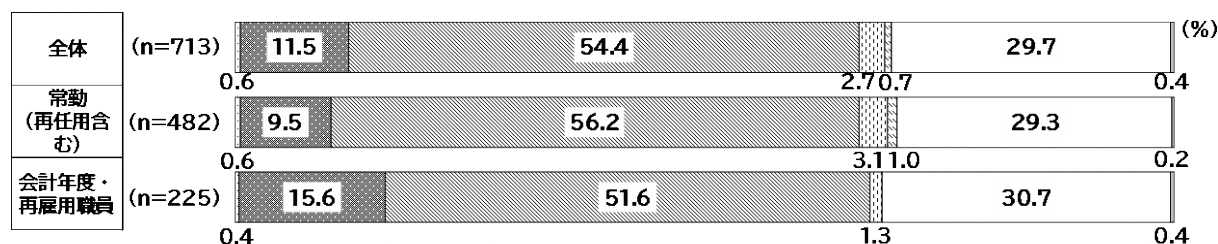
① 家庭生活



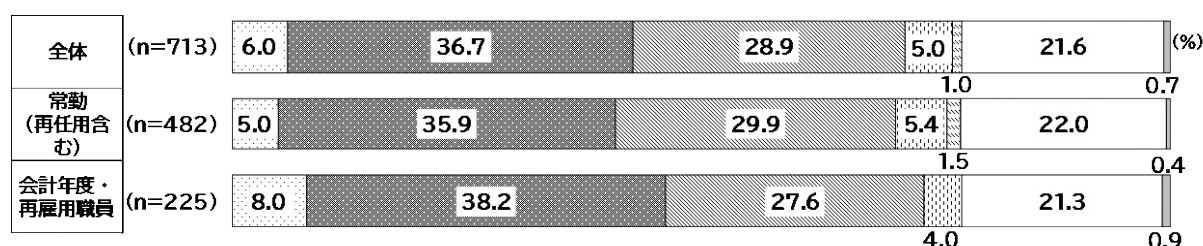
② 職場



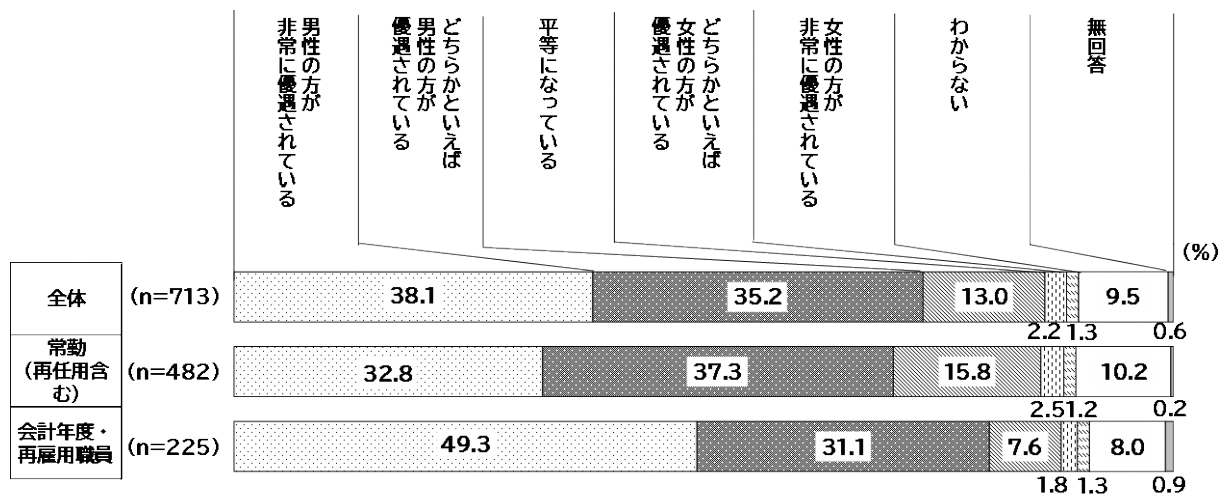
③ 学校教育の場



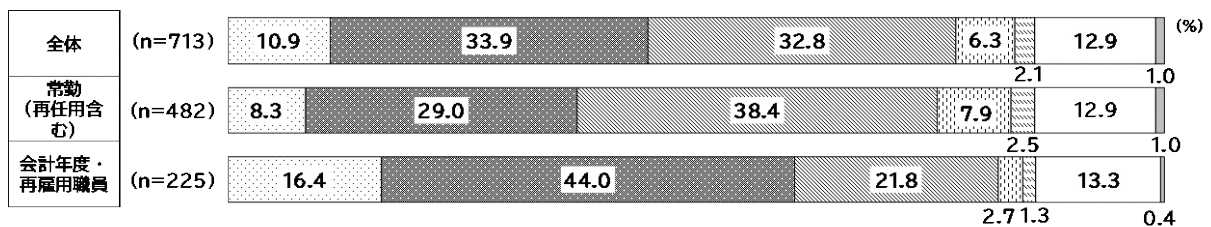
④ 地域社会（地域活動や自治会の場）



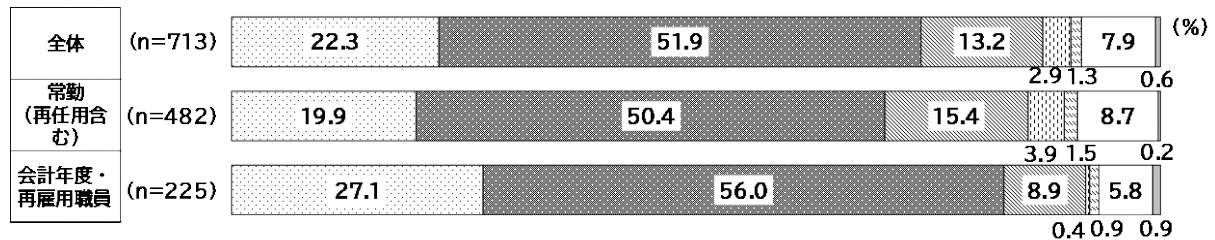
⑤ 政治の場



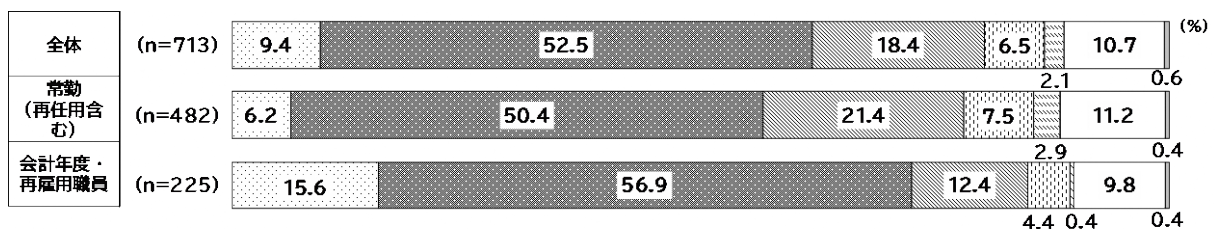
⑥ 法律や制度の上



⑦ 社会通念・慣習・しきたりなど



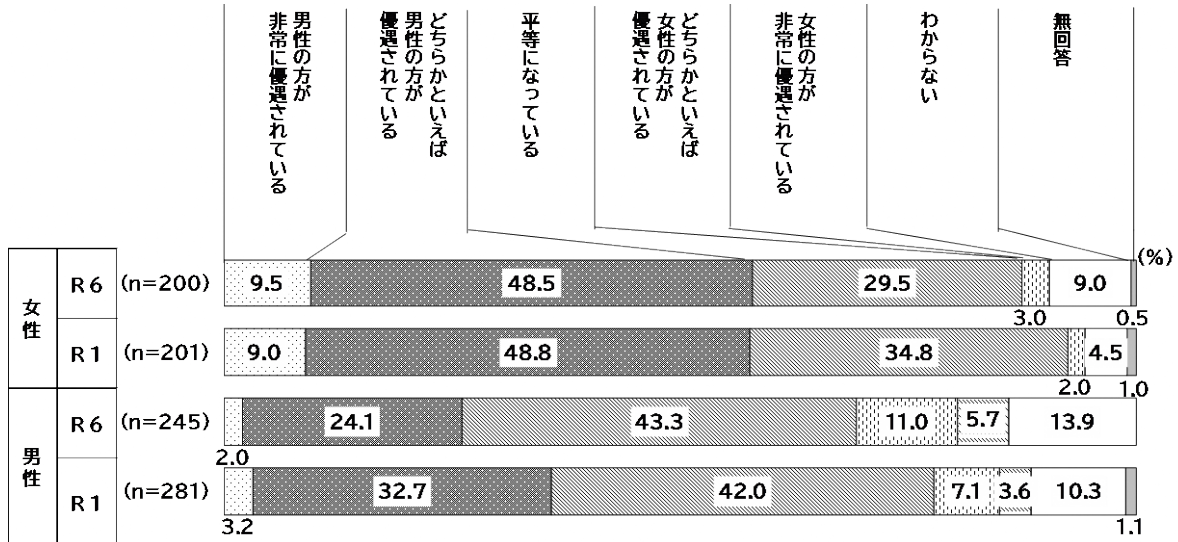
⑧ 社会全体



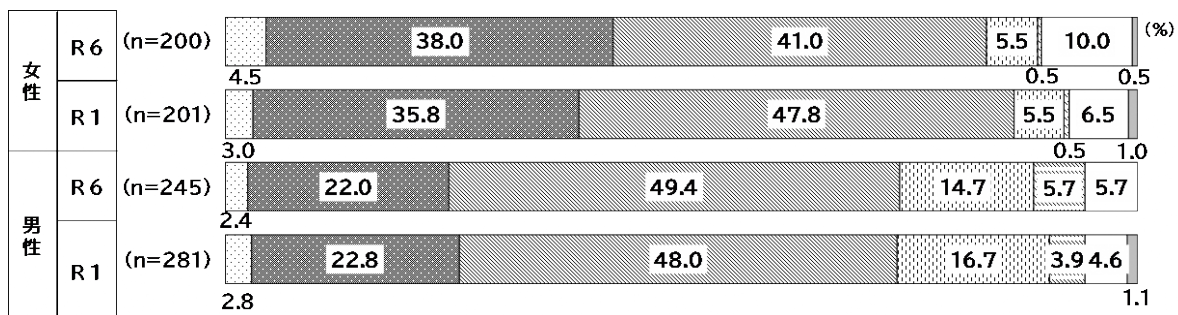
前回調査（令和元年度）の常勤職員の回答と比較してみると、女性、男性ともに「平等になっている」の回答が「学校教育の場」で最も多いのは変わらず、他の分野の男女の平等感についても前回調査からの大きな変化はみられない。

### 2-1-4 分野別の男女の地位の平等感【性別・経年比較（常勤職員）】

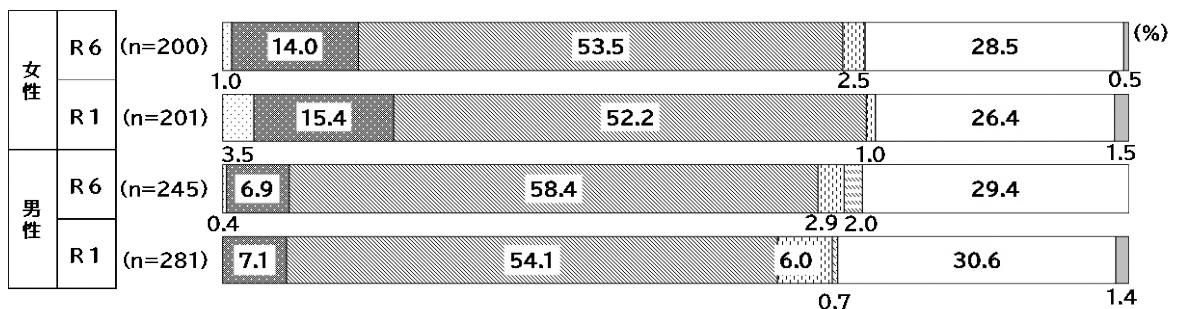
#### ① 家庭生活



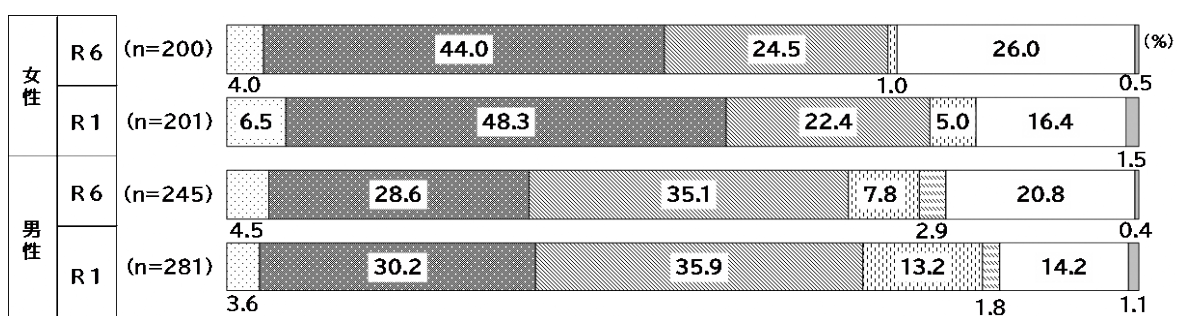
#### ② 職場



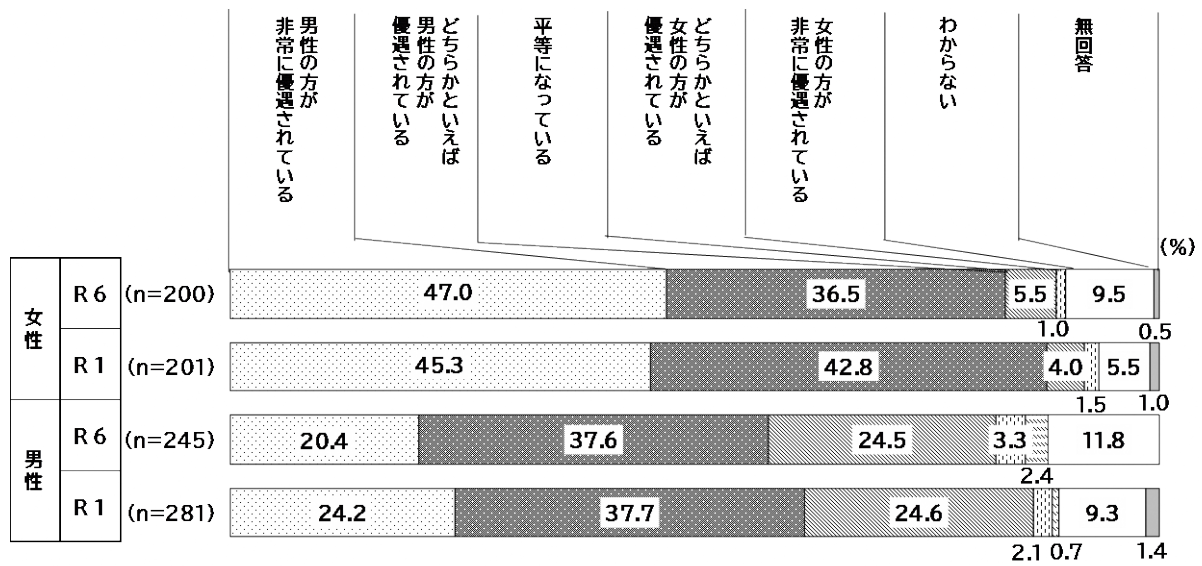
#### ③ 学校教育の場



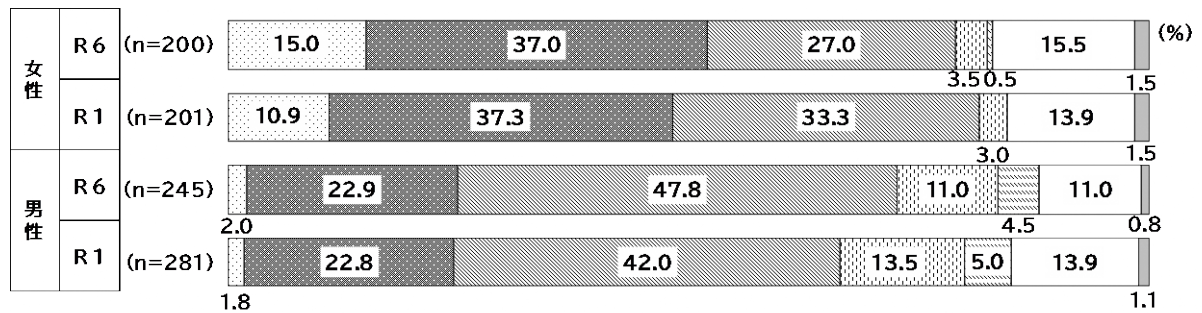
#### ④ 地域社会（地域活動や自治会の場）



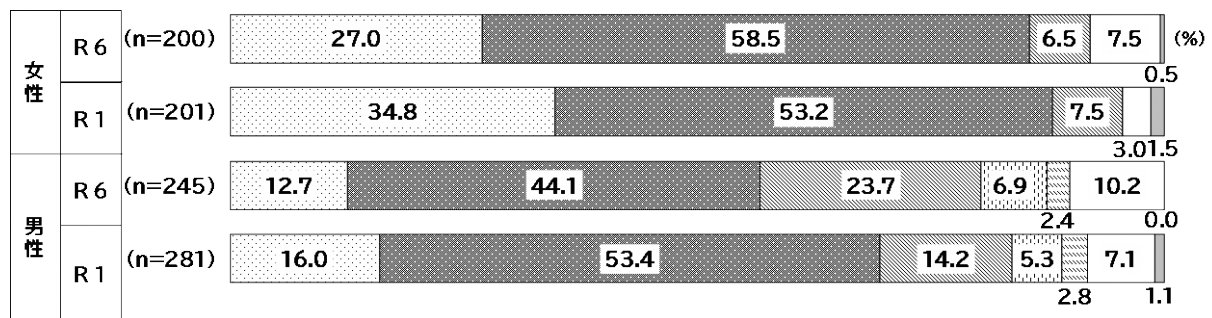
⑤ 政治の場



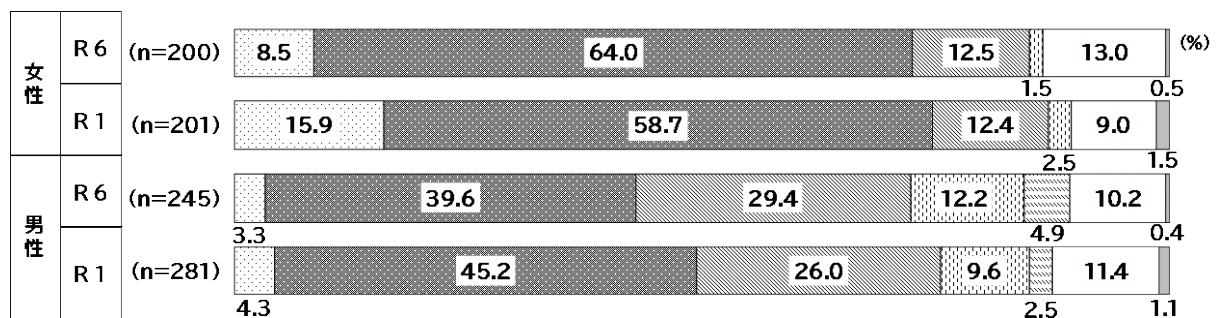
⑥ 法律や制度の上



⑦ 社会通念・慣習・しきたりなど



⑧ 社会全体



## (2) 性別役割分担意識

### 問2

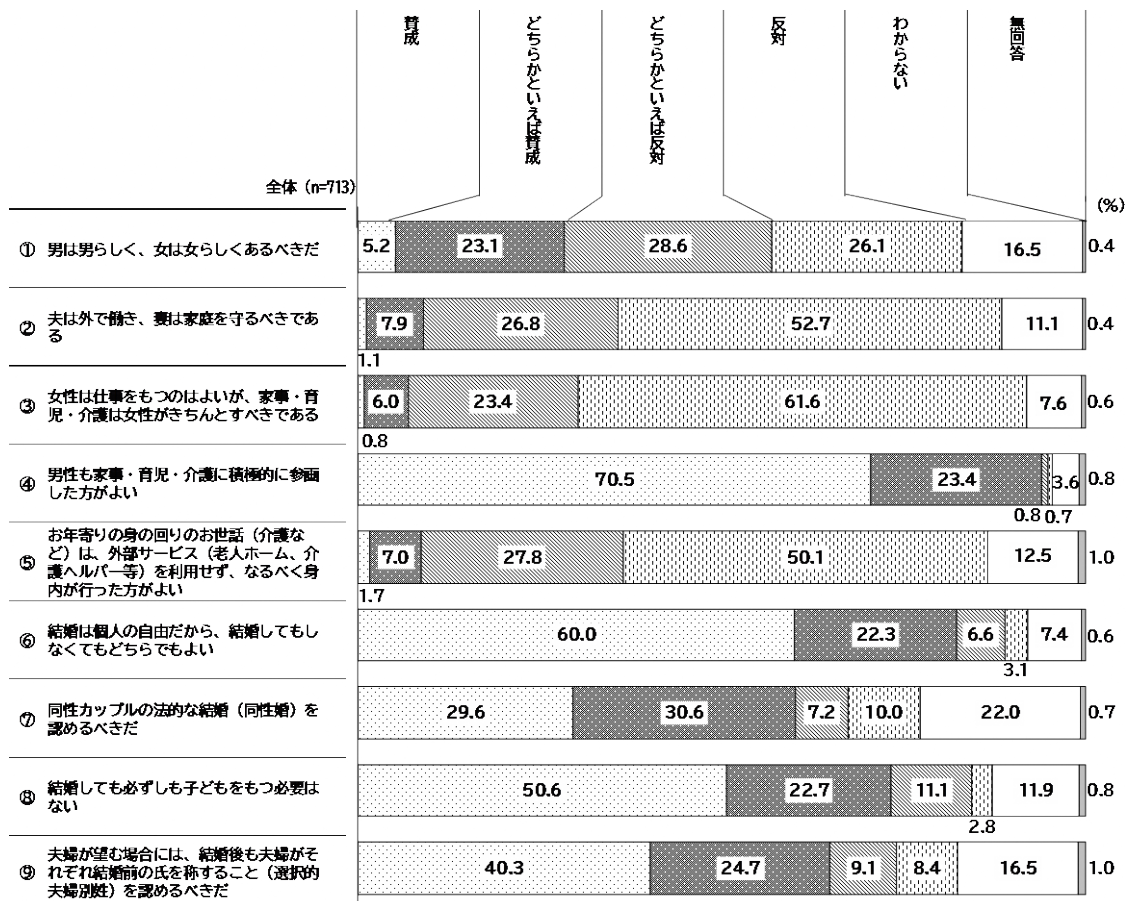
次のような考え方について、あなたの現在のご意見に最も近いものはどれですか。  
(それぞれ〇は1つ)

固定的性別役割分担に関する考えで、「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」は、『反対』(「反対」と「どちらかといえば反対」の合計)が5割台半ば近く(54.7%)で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」は、『反対』が8割弱(79.5%)、「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児・介護は女性がきちんとすべきである」は、『反対』が8割台半ば(85.0%)となっている。

「男性も家事・育児・介護に積極的に参画した方がよい」については、『賛成』(「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計)が9割台半ば近く(93.9%)である。「お年寄りの身の回りのお世話(介護など)は、外部サービス(老人ホーム、介護ヘルパー等)を利用せず、なるべく身内が行った方がよい」については、『反対』が7割台半ばを超え(77.9%)である。

結婚に関する考え方について、「結婚は個人の自由だから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」に対する『賛成』が8割強(82.3%)、「結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」は、『賛成』が7割台半ば近く(73.3%)となっている。「同性カップルの法的な結婚(同性婚)を認めるべきだ」については、『賛成』が約6割(60.2%)となっているが、「わからない」の回答が2割強(22.0%)であり、他の考え方よりも割合が大きくなっている。

図 2-2-1 性別役割分担意識【全体】

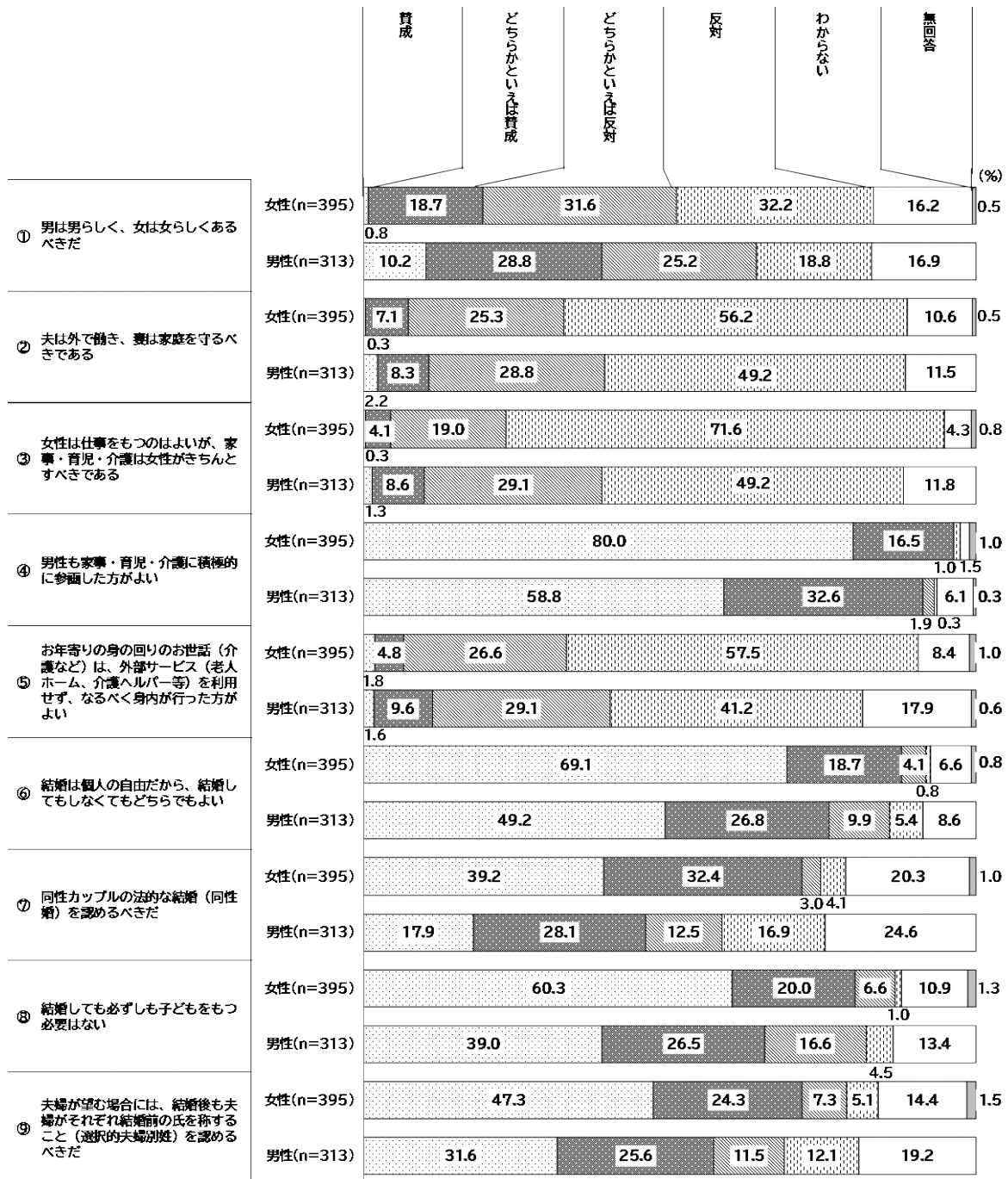


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

性別にみると、「男は男らしく、女は女らしくあるべきだ」では、女性は男性に比べて『反対』が多く、約 20 ポイントの差がある。

「同性カップルの法的な結婚（同性婚）を認めるべきだ」では、女性は男性に比べて『賛成』が多く、約 26 ポイントの差がみられる。また、「結婚しても必ずしも子どもをもつ必要はない」「夫婦が望む場合には、結婚後も夫婦がそれぞれ結婚前の氏を称すること（選択的夫婦別姓）を認めるべきだ」についても、女性の方が男性よりも『賛成』の割合が 10 ポイント以上高くなっている。

図 2-2-2 性別役割分担意識【性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### 3. ワーク・ライフ・バランスについて

#### (1) 希望するワーク・ライフ・バランス

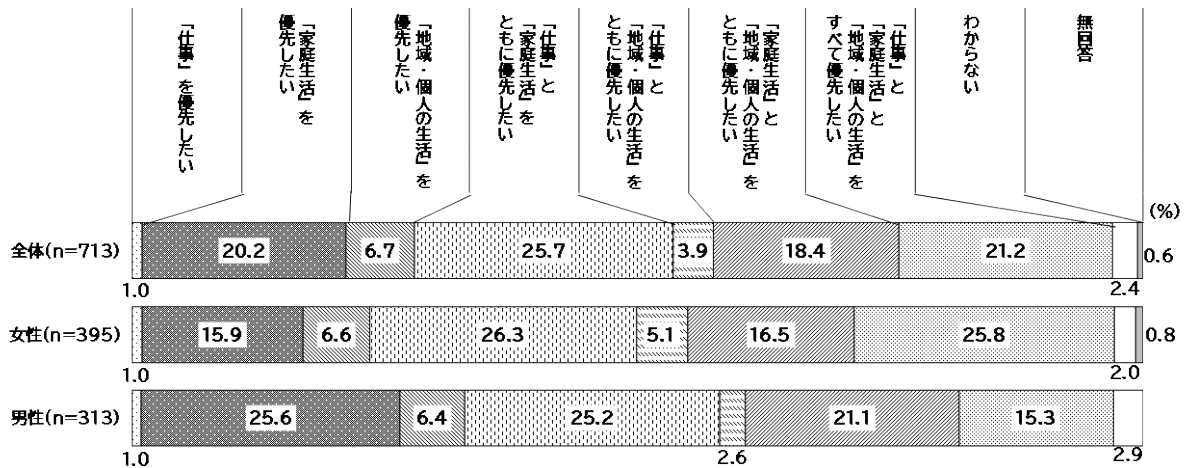
**問3** 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いものを選んでください。  
（〇は1つ）

「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」が2割台半ば（25.7%）で最も多く、次いで「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をすべて優先したい」が2割強（21.2%）、「『家庭生活』を優先したい」が約2割（20.2%）となっている。

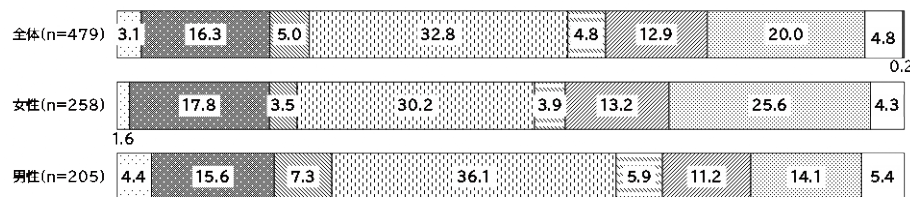
性別にみると、女性は、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」（26.3%）が最も多く、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をすべて優先したい」（25.8%）が続いている。男性は「『家庭生活』を優先したい」（25.6%）、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい」（25.2%）の順となっている。

※ [参考] 職員の希望するワーク・ライフ・バランスは、市民に比べ、男性では「『家庭生活』を優先したい」や「『家庭生活』と『地域・個人の生活』を優先したい」が男性市民より10ポイント前後高い。

図3-1 希望するワーク・ライフ・バランス【全体・性別】



※ [参考] 市民意識調査結果



## (2) 実際のワーク・ライフ・バランス

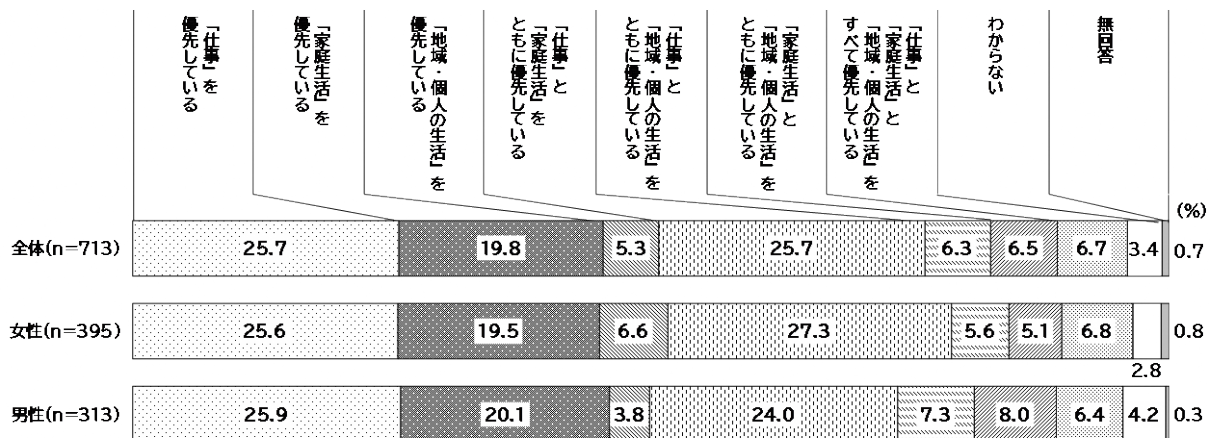
### 問4

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたの現実（現状）に最も近いものを選んでください。（〇は1つ）

『仕事』を優先している」と『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」がともに2割台半ば（25.7%）で最も多く、次いで、『家庭生活』を優先している」が2割弱（19.8%）となっている。

性別にみると、女性では『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が27.3%と2割台半ばを超えて最も多く、次いで『仕事』を優先している」が25.6%となっている。男性では『仕事』を優先している」が25.9%と2割台半ばで、『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が24.0%で続いている。

図3-2 実際のワーク・ライフ・バランス【全体・性別】



### (3) 家事・育児・介護などの従事時間

問5

あなたがやっている家事・育児・介護などに関わる一日あたりの従事時間はどのくらいですか。平均的な時間をお選びください。(それぞれ○は1つ)

平日の家事時間は、「1時間～2時間」が3割近く(28.2%)で最も多い。次いで「30分～1時間」が2割強(22.7%)、「2時間～4時間」が約2割(20.8%)となっている。また、休日の家事時間は、「2時間～4時間」が3割近く(28.2%)で最も多く、次いで「1時間～2時間」が2割台半ばを超え(27.1%)、「30分～1時間」が1割台半ば近く(13.3%)となっている。

育児時間に関しては、平日は「1時間～2時間」が8.4%で最も多く、「30分～1時間」が7.6%、「2時間～4時間」が6.2%と続いている。休日では、「8時間以上」が8.7%で最も多く、「2時間～4時間」が6.9%、「1時間～2時間」と「4時間～6時間」がともに4.3%となっている。介護時間については、平日は「30分未満」が3.5%、「30分～1時間」が3.1%、休日は「1時間～2時間」が3.9%、「2時間～4時間」が3.6%である。

性別にみると、平日の家事時間について、女性は平日、休日ともに「2時間～4時間」(それぞれ31.6%、34.9%)、男性は平日「30分～1時間」(32.3%)、休日「1時間～2時間」(35.1%)が最も多く、平日、休日ともに女性の負担が大きくなっている。また、育児時間も、育児に従事している男女において、女性は平日「2時間～4時間」(6.1%)、休日「8時間以上」(9.4%)が最も多く、男性は平日「30分～1時間」(13.1%)、休日「2時間～4時間」(9.6%)が最も多くなっており、平日、休日ともに女性の負担が大きい。

介護時間に関しては、平日において、女性は「30分未満」と「2時間～4時間」がともに3.5%、休日「2時間～4時間」が6.1%となっている。男性は、平日「30分未満」3.2%、休日「1時間～2時間」3.5%が最も多い。介護についても、平日、休日ともに女性の方が、負担が大きくなっている。

図 3-3-1 家事・育児・介護などの従事時間【全体・性別】

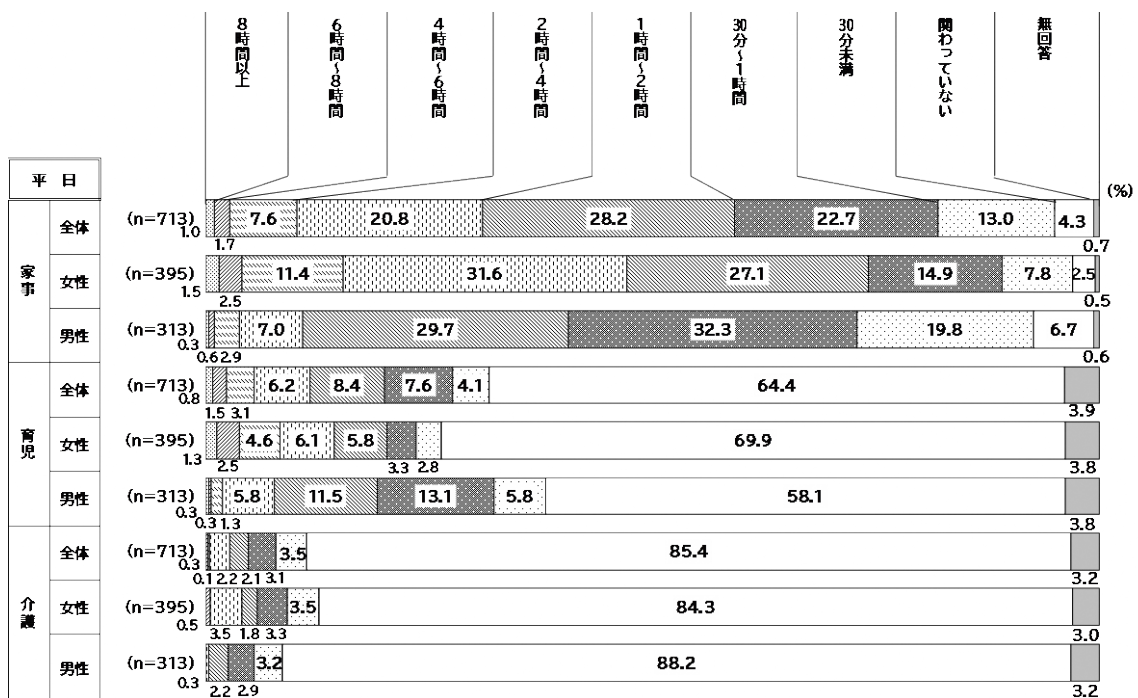
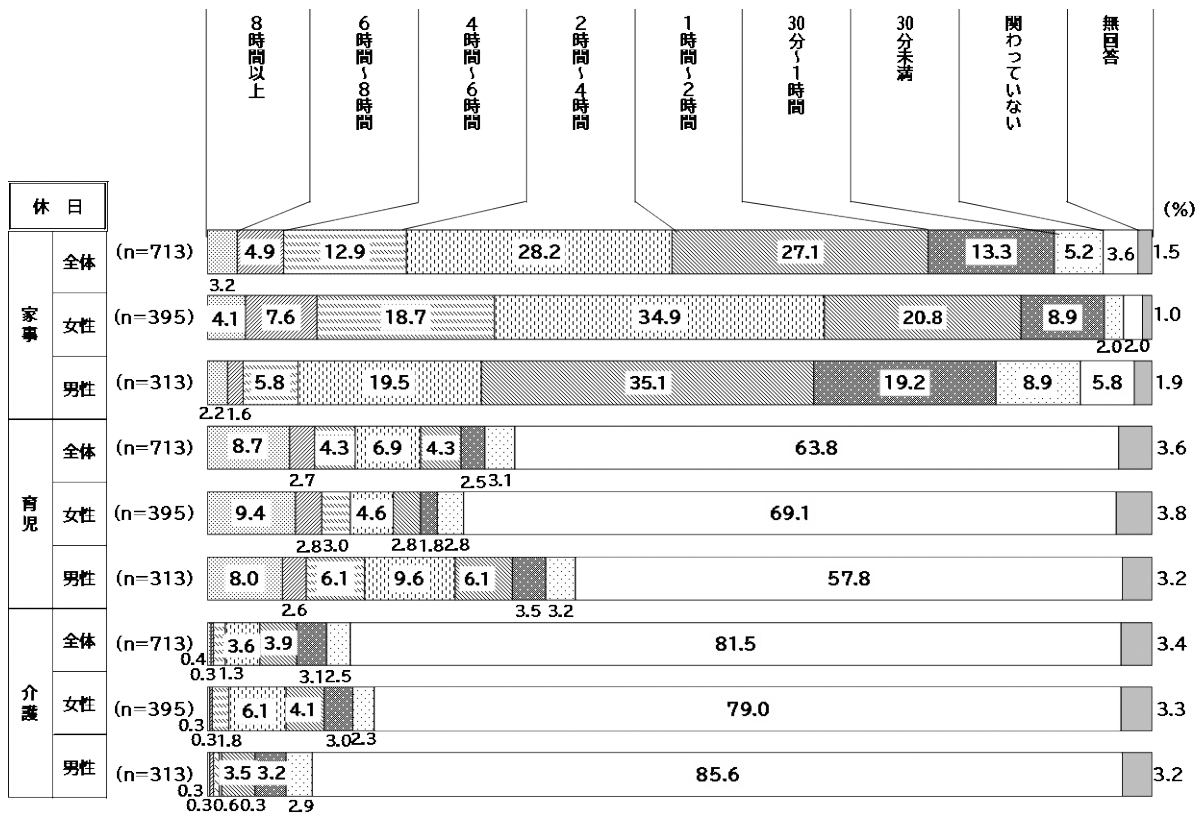


図 3-3-2 家事・育児・介護などの従事時間【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

## 4. あなたの仕事・職場について

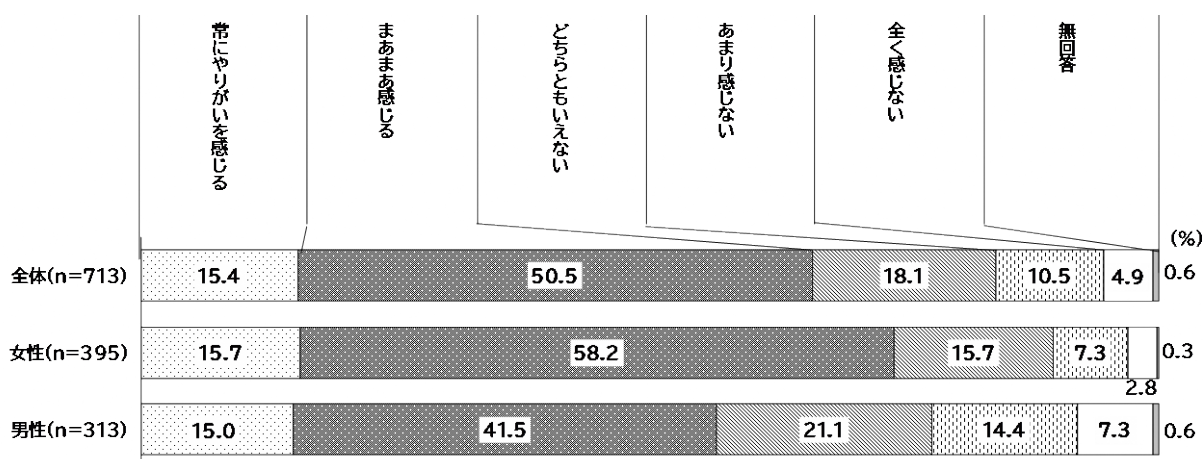
### (1) 仕事のやりがいの有無

**問6** あなたは現在の仕事にやりがいを感じていますか。(○は1つ)

6割台半ば(65.9%)が『やりがいを感じる』(「常にやりがいを感じる」と「まあまあ感じる」の合計)と回答している。

性別にみると、「常にやりがいを感じる」は女性が15.7%、男性が15.0%でともに1割台半ばである。『やりがいを感じる』は、女性の方が男性より約17ポイント高くなっている一方、『やりがいを感じない』(「全く感じない」と「あまり感じない」の合計)は、女性より男性が約12ポイント高くなっている。

図4-1 仕事のやりがいの有無【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

## (2) 仕事上の悩み

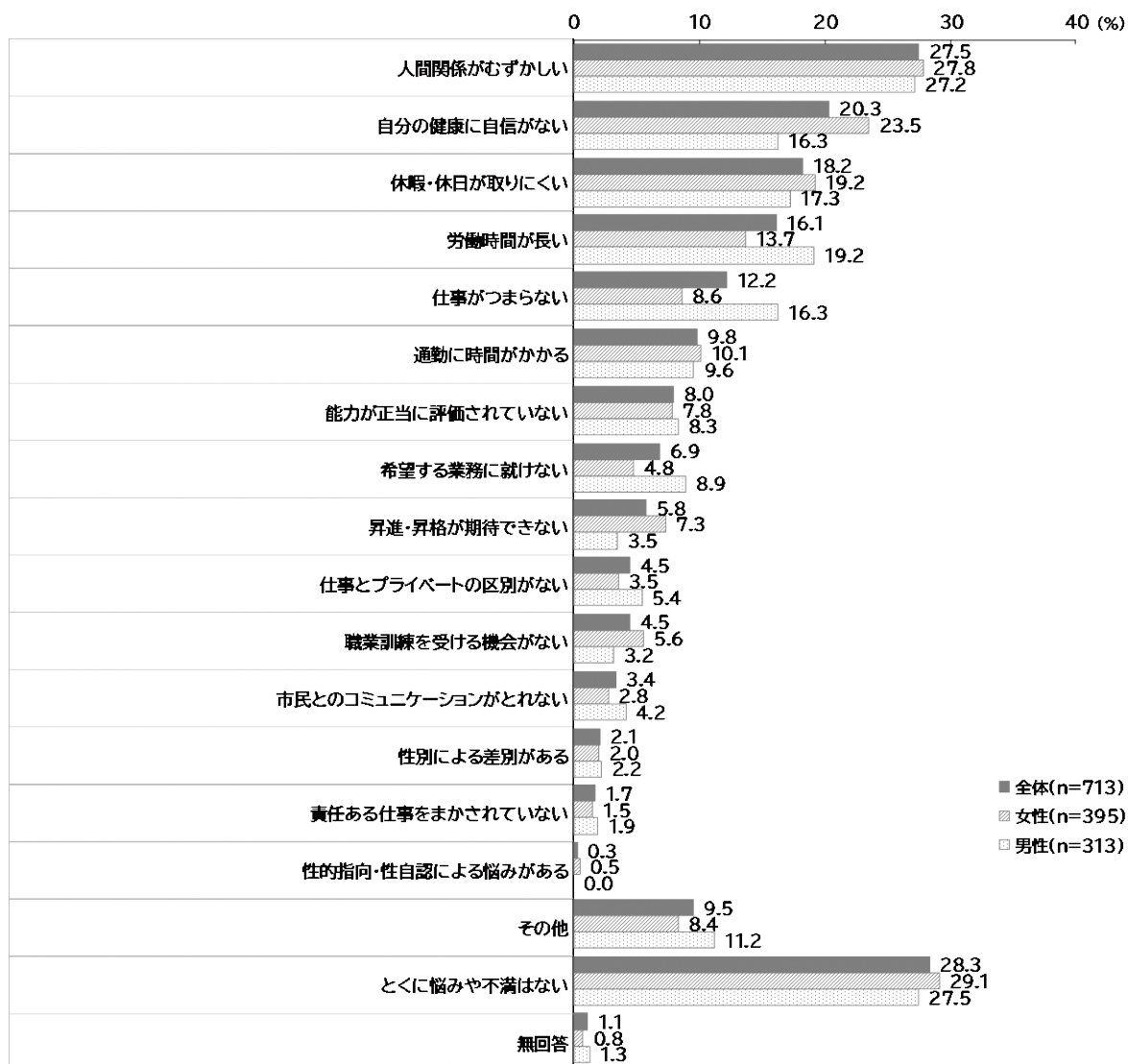
問7

あなたが現在仕事で悩みがあるとしたら、それはどのような点ですか。(〇はいくつでも)

「とくに悩みや不満はない」が3割近く(28.3%)で最も多く、「人間関係がむずかしい」が2割台半ば超え(27.5%)、「自分の健康に自信がない」が約2割(20.3%)となっている。

性別にみると、「自分の健康に自信がない」は、女性が男性より約7ポイント多い一方、男性の方が女性より「労働時間が長い」で約6ポイント、「仕事がつまらない」で約8ポイント多くなっている。

図 4-2 仕事上の悩み【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

◆その他の意見

- ・業務に対するスキルが不足している/業務への対応の難しさを感じる(12)・給料が安い(11)
- ・業務量が適切ではない/不均衡(10)
- ・仕事の将来性への不安(5)
- ・人手不足(4)
- ・育児や介護との両立が難しい(4)
- ・上司とのコミュニケーションがうまく取れない(4)
- ・退職者が多い(2)
- ・カスタマーハラスメントへの対応に苦慮している(2)
- ・改善されない(1)
- ・困りごとの相談をしづらい。
- ・給与に影響があったとしても週休2日と3日を選択出来るようにしてほしい(1)
- ・自分の経験やスキルを活かした職場ではない(1)
- ・自分のデスクがないので、休憩室が満員のときに食事をとる場所がない(1)
- ・正職員と会計年度職員との間の情報格差(1)
- ・業務内容に不満はないが、配属されて4年以上経過しているので飽きている(1)
- ・勤務日、勤務時間を増やして社会保険等を取得したい(1)
- ・誰のために仕事をしているのか分からなくなってしまうときがある(1)
- ・在宅勤務制度があるが、利用する人があまりいないので利用しづらい(1)
- ・職種に見合った人材が配置されていない(1)

### (3) 市役所における男女の地位の平等感

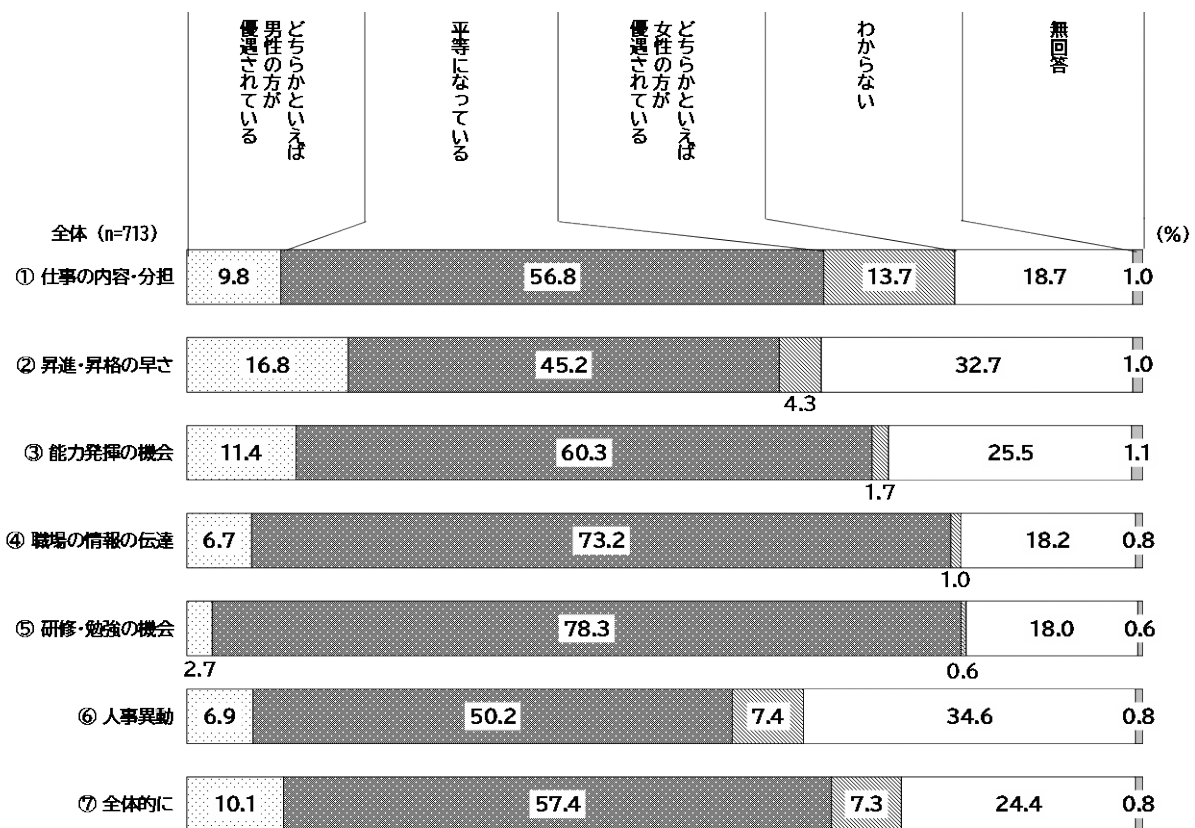
問8

市役所は制度上、男女の差はありませんが、実際はどのように感じますか。(それぞれ〇は1つ)

全ての項目において、「平等になっている」が最も多くなっている。「研修・勉強の機会」における「平等になっている」は8割近く(78.3%)で、次いで、「職場の情報の伝達」における「平等になっている」が7割台半ば近く(73.2%)、「能力発揮の機会」における「平等になっている」が約6割(60.3%)である。

「わからない」の回答については、調査の対象に「再任用職員」「会計年度任用職員・再雇用職員」が含まれていることに留意が必要である。

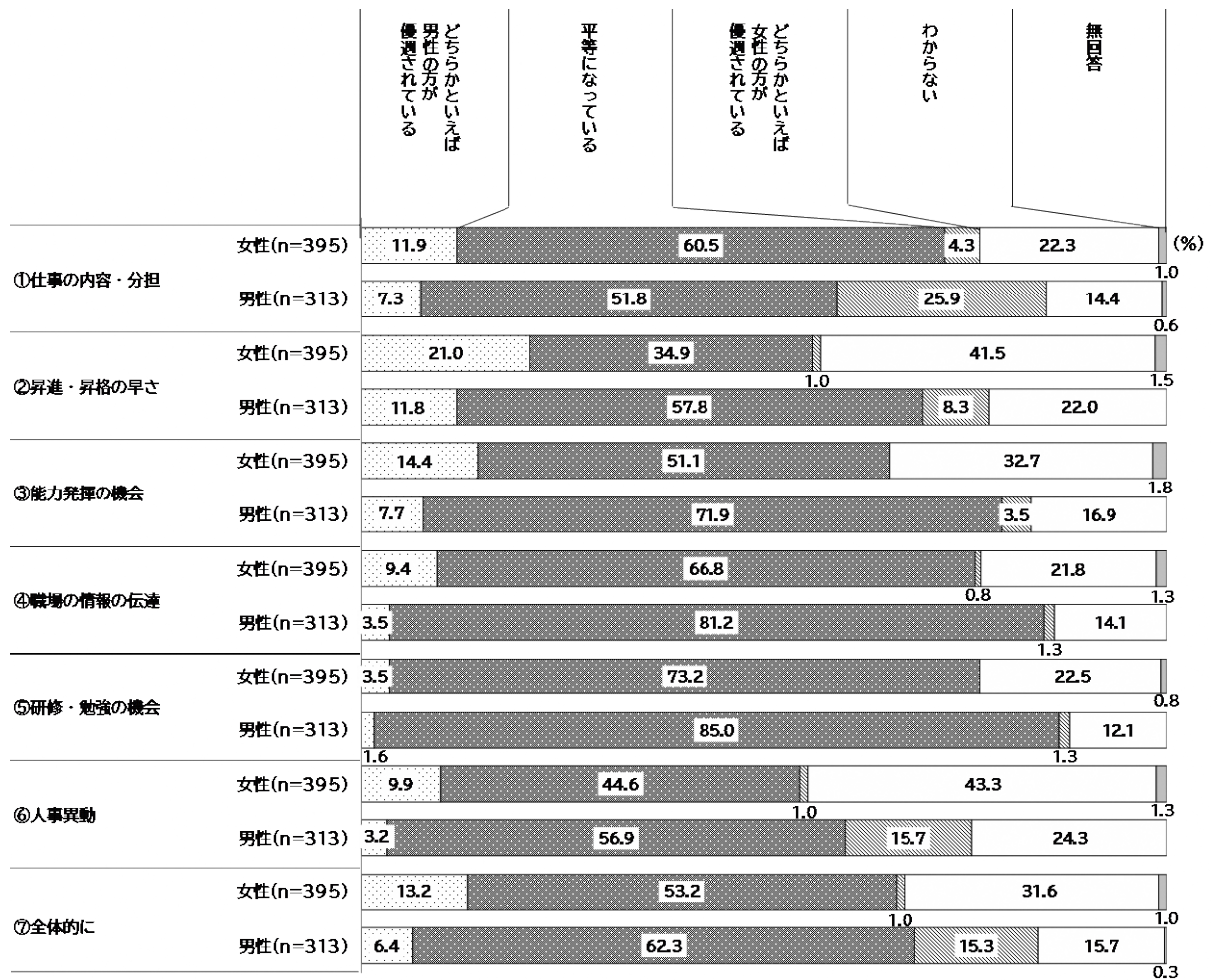
図 4-3-1 市役所における男女の地位の平等感【全体】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

性別にみると、「仕事の内容・分担」以外のすべての項目で、女性より男性の方が「平等になっている」の回答率が高い。「昇進・昇格の早さ」では、「平等になっている」の回答は男女間で約23ポイントの差がみられた。

図 4-3-2 市役所における男女の地位の平等感【性別】

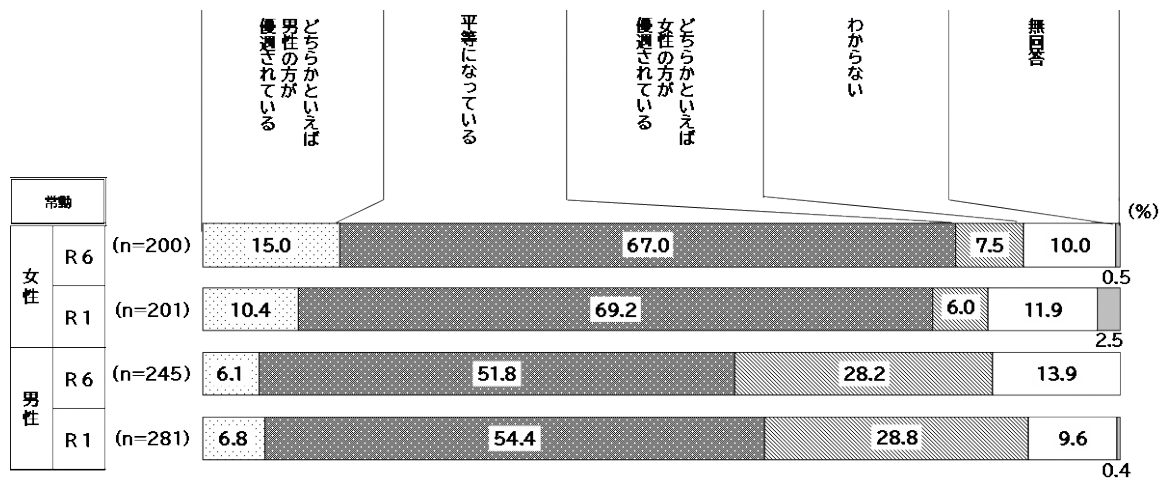


※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

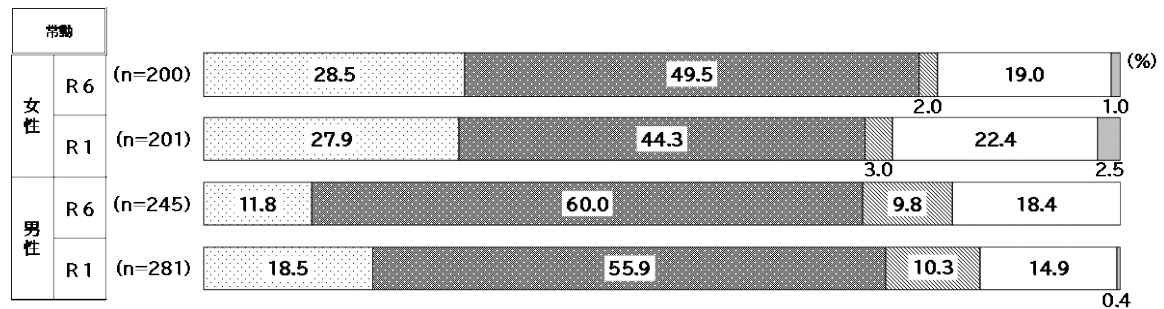
前回調査（令和元年度）の常勤職員の回答と比較してみると、「仕事の内容・分担」では、女性の「どちらかといえば男性が優遇されている」が約5ポイント多くなっている。「昇進・昇任の早さ」では、「どちらかといえば男性が優遇されている」の女性の回答率は約3割と変わらないが、男性では約7ポイント少なくなっており、男女間の意識に違いがみられる。「人事異動」では、女性の「平等になっている」が約8ポイント多くなっている。

図 4-3-3 市役所における男女の地位の平等感【性別・経年比較（常勤職員）】

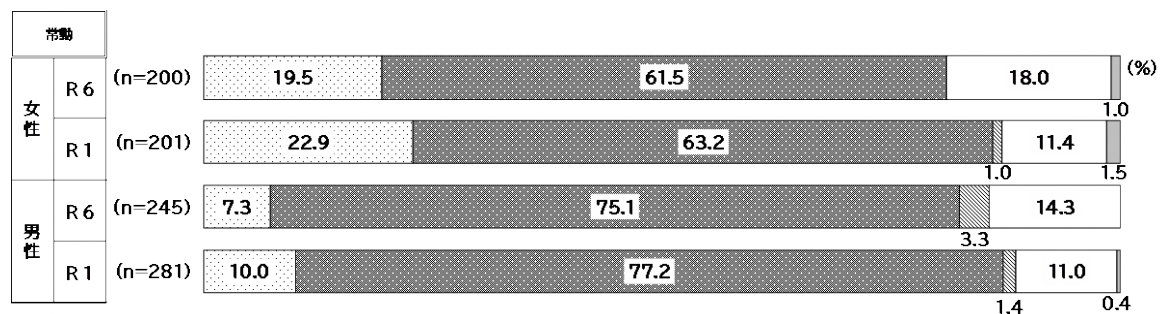
① 仕事の内容・分担



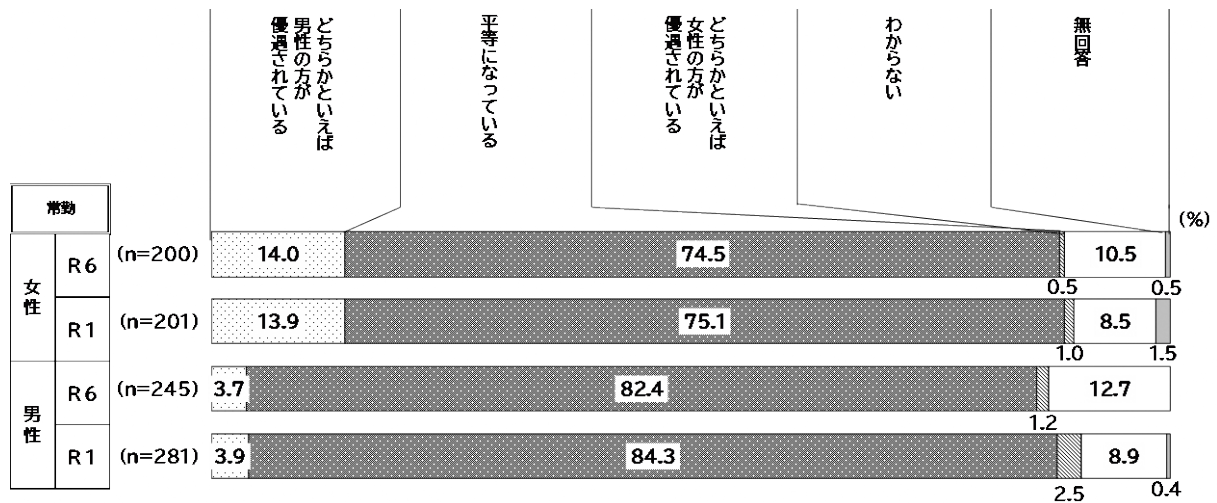
② 昇進・昇格の早さ



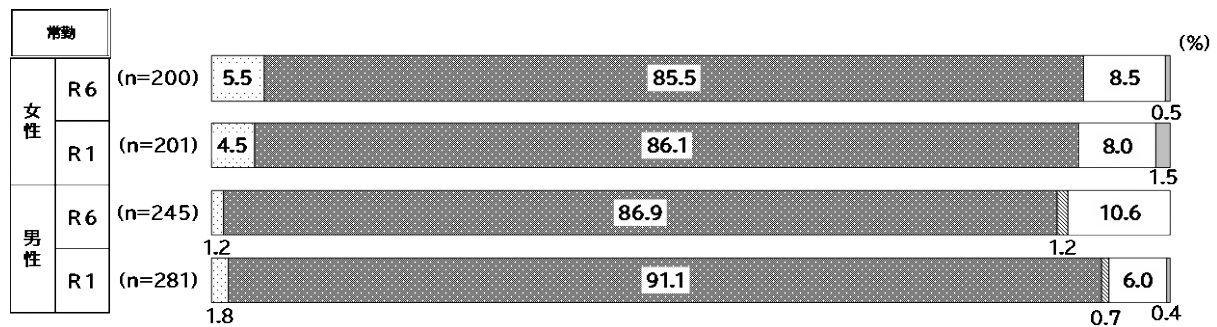
③ 能力発揮の機会



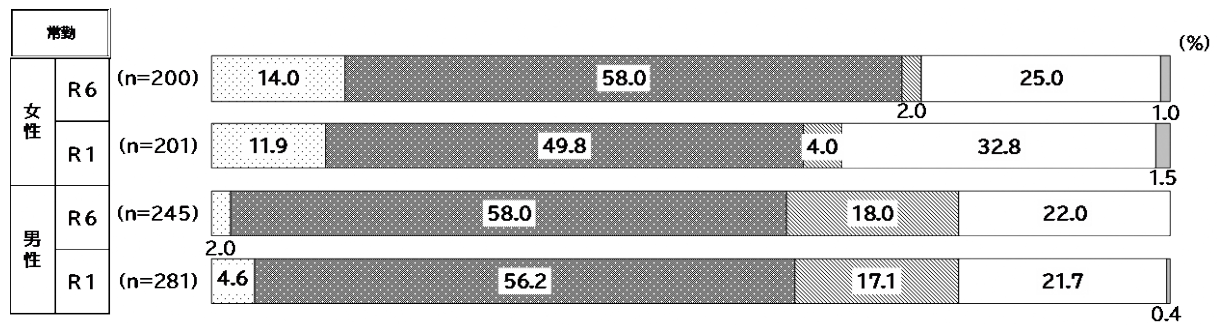
④ 職場の情報の伝達



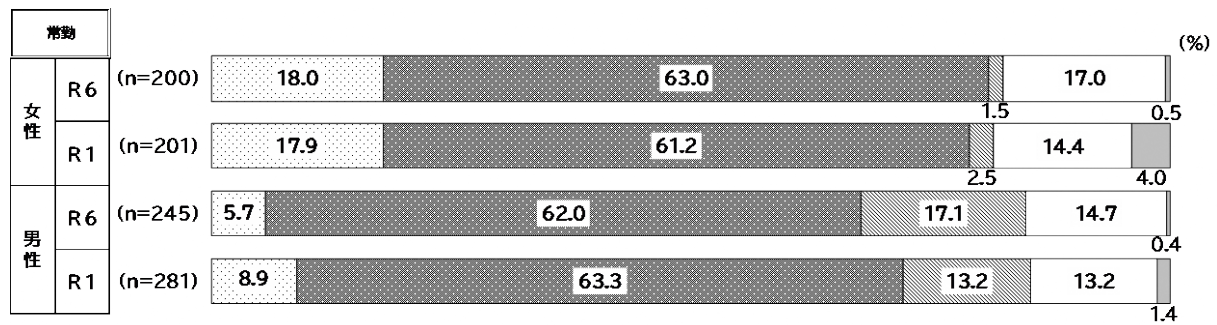
⑤ 研修・勉強の機会



⑥ 人事異動



⑦ 全体的に



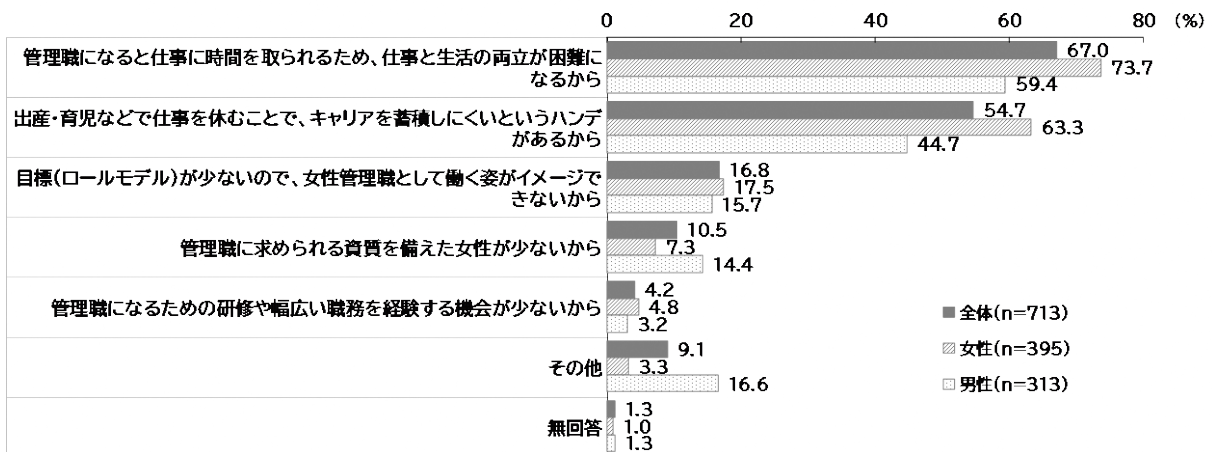
## (4) 女性管理職が少ない原因

問9

多摩市の女性職員（常勤）の構成比は45.7%を占めていますが、管理職のうち女性管理職の比率は20.3%（令和6年4月1日現在）に留まっています。管理職の登用は男女差のない試験制度となっていますが、女性管理職が少ない原因は何だと思いませんか。（あてはまるもの2つまで○）

「管理職になると仕事に時間を取られるため、仕事と生活の両立が困難になるから」が6割台半ばを超え（67.0%）で最も多く、女性では7割台半ば近く（73.7%）、男性では6割弱（59.4%）となっている。次いで「出産・育児などで仕事を休むことで、キャリアを蓄積しにくいというハンデがあるから」では女性が6割台半ば近く（63.3%）、男性が4割台半ば近く（44.7%）で、ともに女性の回答率が高く、女性と男性の回答率に約19ポイントの差がみられる。また、「管理職に求められる資質を備えた女性が少ないから」については、女性（7.3%）よりも男性（14.4%）の回答が多くなっている。

図4-4 女性管理職が少ない原因【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### ◆その他の意見

- ・管理職を希望する女性が少ないから(28)
- ・家庭生活等との両立が困難だから(7) ・管理職に魅力を感じないから(7)
- ・女性が管理職を希望するかどうかは、個人の考え方である(4)
- ・管理職の責任が重いから(3)
- ・男性から管理職の地位を奪っていくという意識の女性が増えること(1)
- ・女性は人をまとめあげる力が備わっている人が少ない(1)
- ・現在は女性の職員も増えてきているので、将来は女性管理職が増えると思われる(1)
- ・要因はわからない(1)
- ・職員としての採用時に「男女格差」がありそうな気がする(1)
- ・市民とのトラブルが生じた際に、単純に男性のほうが対処しやすいケースが多い(1)
- ・男性と比べて、管理職とならなくても居心地よく職場にいられるから(1)

## (5) 将来就きたい役職

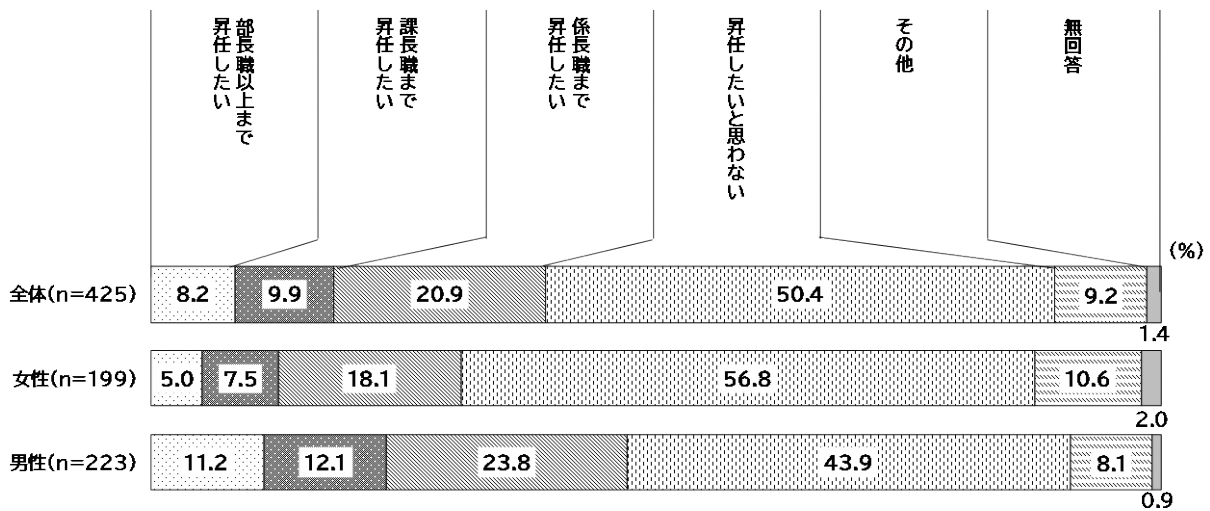
問10

あなたは将来、どの役職に就きたいと思いますか。(○は1つ)  
(会計年度任用職員・再雇用職員及びすでに課長級以上の方は回答不要)

「昇任したいと思わない」が約5割(50.4%)で最も多く、女性が5割台半ばを超え(56.8%)、男性も4割台半ば近く(43.9%)で、女性の方が男性よりも回答率が高い。また次いで女性、男性ともに「係長職まで昇任したい」が約2割(20.9%)で、女性が2割近く(18.1%)、男性が2割台半ば近く(23.8%)となっている。

女性、男性のいずれも、役職の地位が高くなるほど、「昇任したい」の回答が少なくなっている。

図4-5 将来就きたい役職【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会計年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

### ◆その他の意見

- ・特に決めていない(4)
- ・現状のままでよい(2)
- ・ワーク・ライフ・バランスの観点から昇進に迷いがある(2)
- ・自分に役職が務まる実力があるのなら挑戦したい(1)
- ・自分に適しているのかわからない(1)
- ・現在の仕事(係長級)で業務内容的には不満はないが、将来の賃金と言う点では考えさせられる(1)
- ・主任まで昇進したい(1)
- ・機会に恵まれれば昇任したい(1)

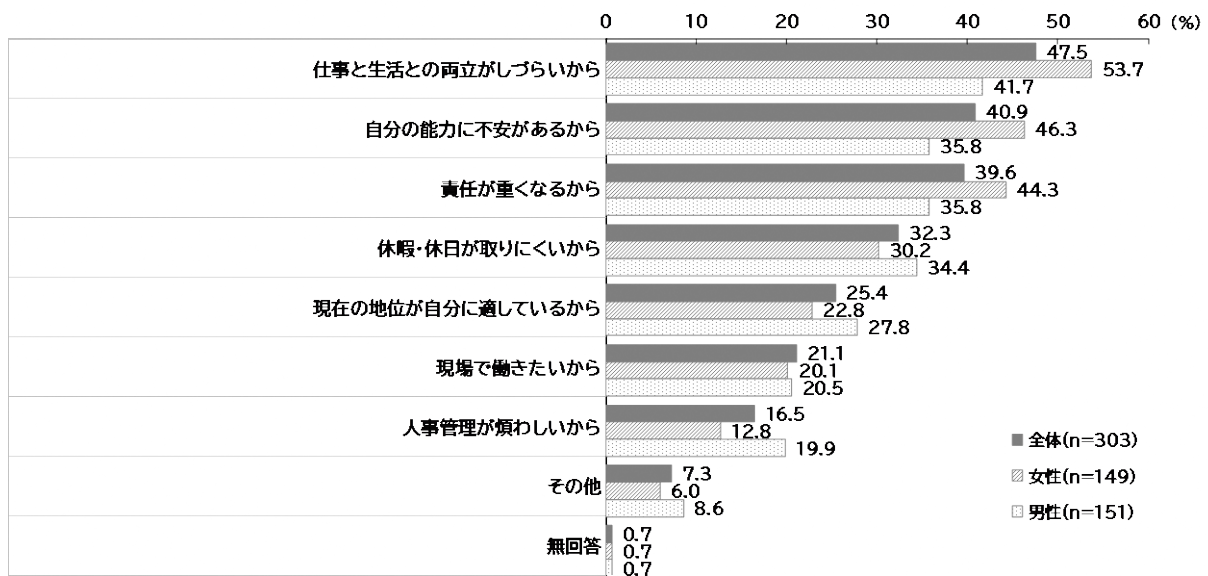
## (6) 課長職以上になりたくない理由

問 1 1

問 10 で「昇任したいと思わない」、「係長職まで昇任したい」と答え方にお伺いします。課長職以上になりたくない理由は何ですか。(あてはまるもの3つまで○)

前回調査（令和元年度）で3位だった「仕事と生活との両立がしづらいから」が今回4割台半ばを超え（47.5%）で最も多く、女性が5割台半ば近く（53.7%）、男性が4割強（41.7%）となっている。前回調査で1位・2位の「自分の能力に不安があるから」（40.9%）、「責任が重くなるから」（39.6%）は2位・3位となっている。なお、上位3項目のいずれも、女性の回答率が高い。特に、「仕事と生活の両立がしづらいから」については、女性と男性の回答率に12ポイントの差がみられる。「休暇・休日に取りにくいから」「現在の地位が自分に適しているから」「現場で働きたいから」「人事管理が煩わしいから」については、女性よりも男性の回答の方が多くなっている。

図 4-6 課長職以上になりたくない理由【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### 【参考】 前回調査結果（常勤職員）

(%)

	自分の能力に不安があるから	責任が重くなるから	仕事と生活との両立がしづらいから	現場で働きたいから	休暇・休日に取りにくいから	現在の地位が自分に適しているから	人事管理が煩わしいから
全体	48.9	45.7	34.8	30.4	23.9	18.5	15.2
女性	55.3	44.7	50.0	23.7	26.3	18.4	10.5
男性	45.3	47.2	24.5	34.0	22.6	18.9	18.9

#### ◆その他の意見

- ・管理職に魅力がないから(5)
- ・管理職の負担が大きいから(4)
- ・健康面で不安があるから(3)
- ・管理職の仕事のイメージを持ってないから(3)
- ・目標となるロールモデルがないから(2)
- ・現在の職種を続けられなくなるから。上司の働き方を見ていると昇進したいと思えない(1)
- ・部下と上手な人間関係が築けるとは思えないから(1)

## (7) 出産・育児・介護休暇の取得・意向

### 問12-1

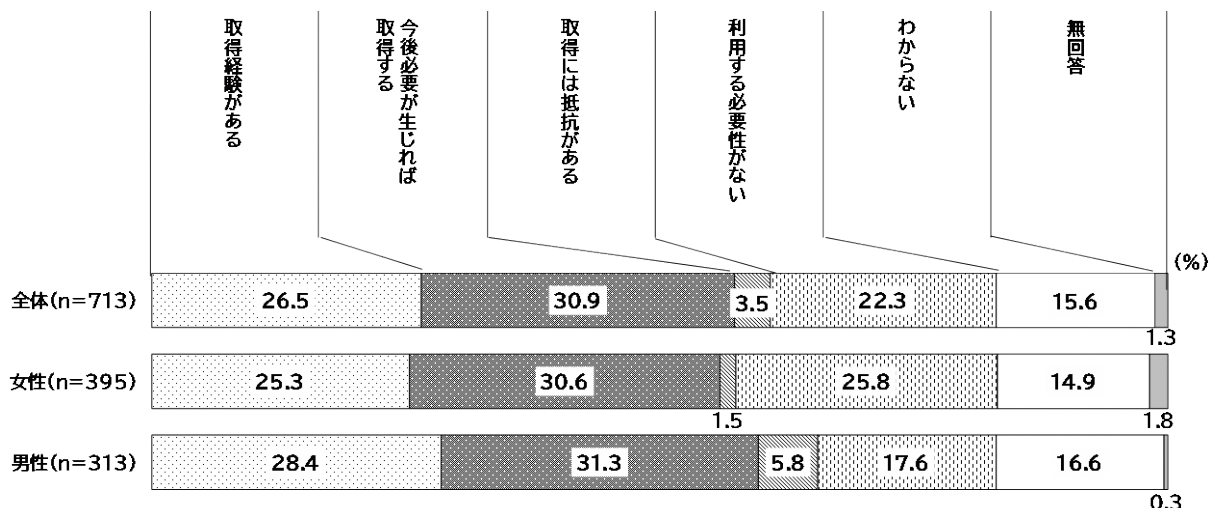
出産・育児に関する休暇等や介護休暇は男女とも取得できる制度ですが、あなたの取得経験や意向はどのようなものですか。(それぞれ○は1つ)

出産・育児休暇等の取得について、「取得経験がある」は2割台半ばを超え(26.5%)、「今後必要が生じれば取得する」が約3割(30.9%)である。一方、「取得には抵抗がある」が3.5%となっている。

性別でみると、「取得に抵抗がある」は女性が1.5%に対して、男性は5.8%となっている。

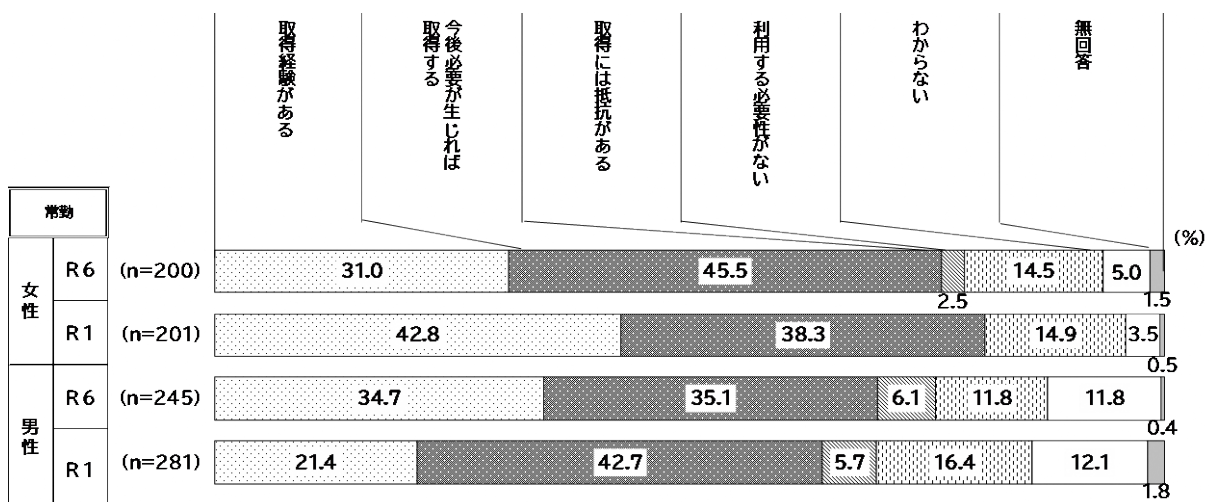
前回調査(令和元年度)の常勤職員の回答と比較してみると、女性で「取得経験がある」の割合は減少し、「今後必要が生じれば取得する」は約7ポイント増加している。一方「取得に抵抗がある」も約3ポイント増加となっている。男性では「取得経験がある」が約13ポイント増加した一方、「今後必要があれば取得する」は約8ポイント減少した。また、「取得には抵抗がある」にほとんど変化はみられない。

図4-7-1 出産・育児に関する休暇等の取得・意向【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回(令和元年度)調査時は常勤職員のみ対象。

図4-7-2 出産・育児に関する休暇等の取得・意向【性別・経年比較(常勤職員)】

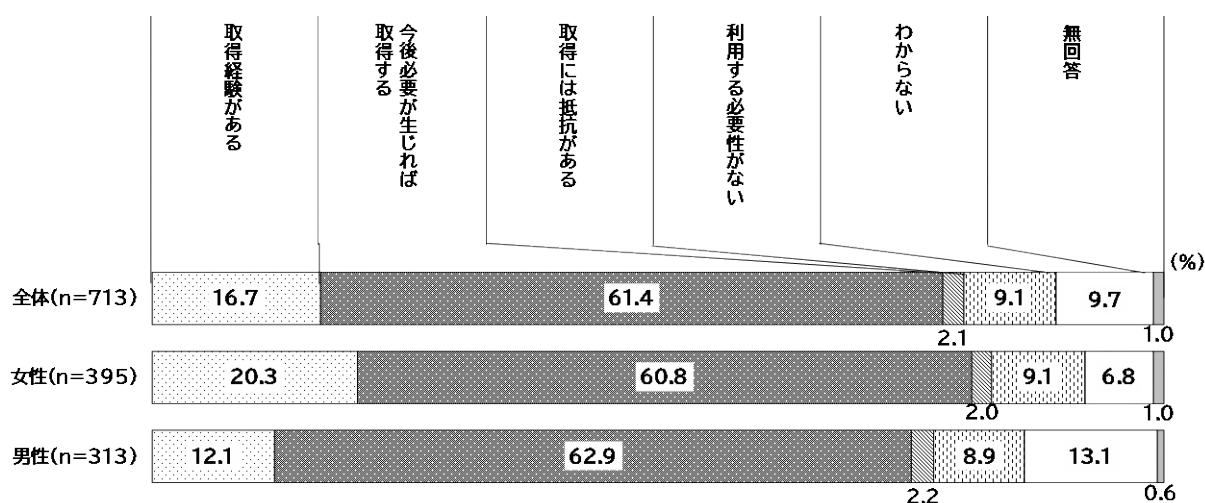


介護休暇の取得について、「取得経験がある」が1割台半ばを超え（16.7%）で、「今後必要が生じれば取得する」が6割強（61.4%）、「取得には抵抗がある」は2.1%となっている。

性別にみると、「取得経験がある」は女性の方が男性より約8ポイント多くなっている。

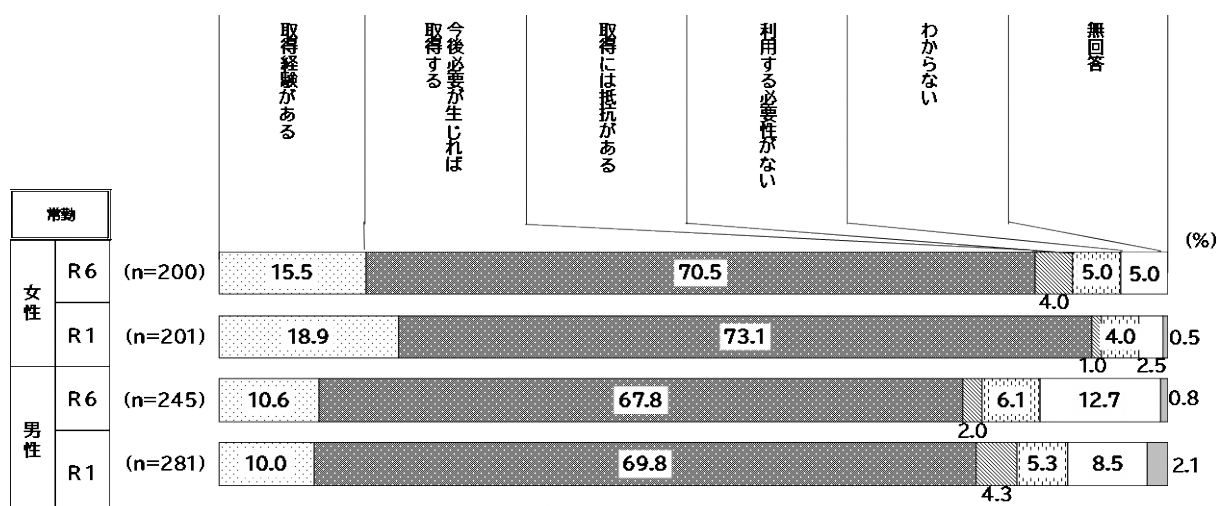
前回調査（令和元年度）の常勤職員の回答と比較してみると、女性で「取得経験がある」が約3ポイント減少し、「今後必要が生じれば取得する」も3ポイント減少した。一方、「取得に抵抗がある」は3ポイント増加した。男性の場合、「取得経験がある」と「今後必要が生じれば取得する」に大きな変化はみられず、「取得には抵抗がある」はわずかに約2ポイント減少した。

図 4-7-3 介護休暇の取得・意向【全体】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

図 4-7-4 介護休暇の取得・意向【性別・経年比較（常勤職員）】



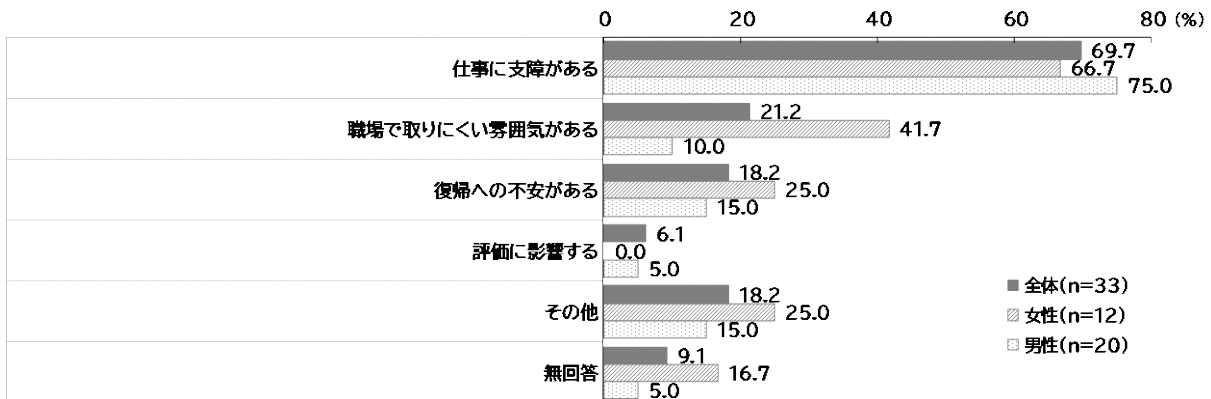
## (8) 出産・育児・介護休暇の取得に抵抗がある理由

問12-2

「取得には抵抗がある」と答えた方に伺います。その理由はどのようなことですか。  
(〇はいくつでも)

前回調査（令和元年度）と同様、「仕事に支障がある」が7割弱（69.7%）と最も多く、次いで「職場で取りにくい雰囲気がある」が2割強（21.2%）、「復帰への不安がある」が2割近く（18.2%）となっている。特に、女性では「職場で取りにくい雰囲気がある」（41.7%）、「復帰への不安がある」（25.0%）の割合が、男性の割合よりも高く、「職場で取りにくい雰囲気がある」については、女性と男性の回答に約32ポイントの違いがあり、他の理由より大きな差がみられる。

図4-8 出産・育児・介護休暇の取得に抵抗がある理由【全体・性別】



※今回調査の対象は、常勤職員、再任用職員、会見年度任用職員、再雇用職員。なお、前回（令和元年度）調査時は常勤職員のみ対象。

### 【参考】前回調査結果（常勤職員）

(%)

	仕事に支障がある	職場で取りにくい雰囲気がある	復帰への不安がある	評価に影響する
全体	87.5	41.7	25.0	8.3
女性	100.0	50.0	50.0	50.0
男性	85.7	38.1	23.8	4.8

#### ◆その他の意見

- ・休暇中の人員の補充がなく休みにくい(2)
- ・取得しにくくしている管理職がいる(2)
- ・必要がないから(1)
- ・人事課の説明が不親切。利用する気が失せた(1)