

ジェンダー平等に関する職員意識調査の結果について

1 趣旨

「女性と若者が挑戦できる環境づくりを進め、女性と若者に選ばれるまちを実現する」という戦略を掲げる松本市として、ジェンダー平等推進の要となる職員の意識を可視化し、課題を明らかにするためジェンダー平等に関する職員意識調査（以下「本調査」という。）を実施しましたので、結果について報告するものです。

2 経過

- R 5. 1 第5次松本市男女共同参画計画・女性活躍推進計画「自分らしく生きるジェンダー平等のまち」を策定
6. 4 松本市ジェンダー平等センター設置
7. 1 松本市役所男性職員育休取得率53.6%（R7目標30%）
- 4 松本市役所女性管理職割合30.6%達成（R7目標30%）
- 5～6 松本市役所職員を対象に本調査を実施

3 調査の方法

- (1) 調査対象 市役所全職員（正規職員、会計年度任用職員1～5類）
- (2) 調査方法 Logo フォームによる回答
- (3) 調査期間 令和7年5月19日から6月9日まで（1回延長）
- (4) 回答状況 正規職員：599人／1,912人中（回答率：31.3%）
会計年度任用職員1～3類：244人／1,070人中（回答率：22.8%）（4・5類25人）

4 ジェンダー平等の定義

私たちが目指す「ジェンダー平等」とは…

「ジェンダー平等」とは性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

職場では、性別に関わらず、能力・実績で評価され、自分らしく働ける。
社会では、固定的な性別役割分担意識を解消して、個性と能力を十分に発揮できる。

SDGs(持続可能な開発目標)にも「5 ジェンダー平等を実現しよう」と掲げられ、世界の先進国では当たり前であることが、まだ日本では当たり前になっていません。

5 調査結果 別紙のとおり

6 調査結果と自由回答から見たこと

＜職場では…＞

【能力がある人が登用されるべき、って今まで当たり前じゃなかったの？】

女性管理職30%達成による変化について、
管理職層からは「急速な変化でゆがみが…」、「能力のある男性が管理職になりづらいのでは」
若手層からは「本来は割合とか数値目標ではなく、能力のある人が登用されるべき」との声。
ようやく「能力のある人が登用されるべき」という当たりの議論ができる環境に。

【管理職になるのは不安、絶対なりたくない…】

管理職への昇進意向は、階層が上がるにつれ低下。
女性管理職からは、経験不足を不安視する声。
管理職になる前の政策・予算・議会等の経験や研修が不安を軽減できる可能性。

【管理職って休めないの？ だったら、なおさら管理職になりたくない】

管理職になりたくない理由で「休暇が取りにくい」が高く、
若手層からは「今の管理職を見ていて、将来なりたいたと思えない」という自由回答。
管理職自身が1週間以上のリフレッシュ的休暇を取れば、管理職になりたい人も増える？

＜家庭では…＞

【男だって、ほんとに家事や育児をやりたいって思ってるんだよ…】

男性が家事等に積極的に関わるために重要なことでは、「労働時間短縮等で男性が仕事以外の時間を多く持てる」が高かった。事業スクラップや業務改革を早急に進め、時間外勤務を削減することで、家庭での男女の役割意識の解消につながり、管理職を目指す職員の増加や男性育休の促進につながる？

【男なら残業しろって言わないでほしい…】

男性育休促進の取組みで「上司が育児や家庭を重視する姿勢を示す」が高かった。
管理職が、男性に「残業できるだろう」「子どもの病気は妻の方が休めばいい」という意識を捨てることも大事なのでは。

【育休等をサポートする人たちも、いっぱいいっぱい…】

男性育休促進の取組みで「支援する同僚等が評価される制度の導入」が高かった。
育休取得者の仕事をサポートする職員にインセンティブを付与する等の施策が、育休を促進？

ジェンダー平等に関する職員意識調査結果

令和7年9月5日
松本市 住民自治局 人権共生課

調査の趣旨及び実施概要

<調査の趣旨>

ジェンダー平等推進の要となる職員の意識を可視化し、課題を明らかにし、今後のジェンダー平等施策に反映させるため

【主な調査項目】

- 1 職業観（管理職への昇進意向、育児休業・介護休業、ジェンダー平等について）
- 2 女性管理職について
- 3 ワーク・ライフ・バランスについて

<調査の概要>

- (1) 調査対象 市役所全職員（正規職員、会計年度任用職員 1 類～ 5 類）
- (2) 調査方法 LOGO フォームによる回答
- (3) 調査期間 令和 7 年 5 月 1 9 日～ 6 月 9 日
- (4) 回答状況 回答率 正規職員：599人／1,912人中 回答率：31.3%
会計年度任用職員 1 類～ 3 類 244人／1,070人中 回答率：22.8%
参考：会計年度任用職員 4 類・ 5 類 25人回答

【結果の表示方法】

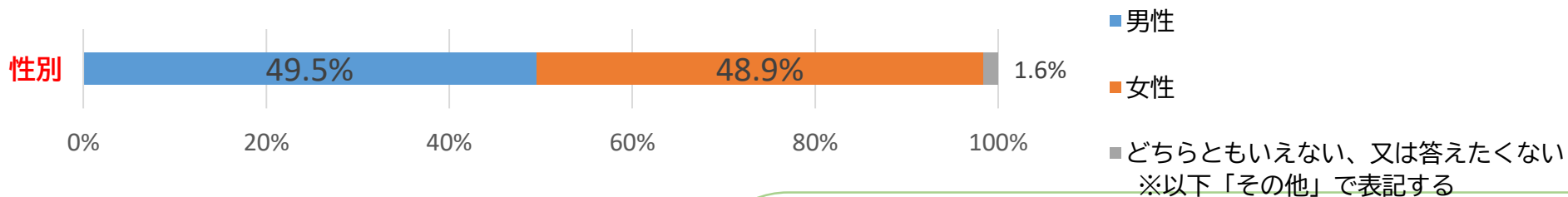
- ・回答は各質問の回答者数（n）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。

【市民意識調査】

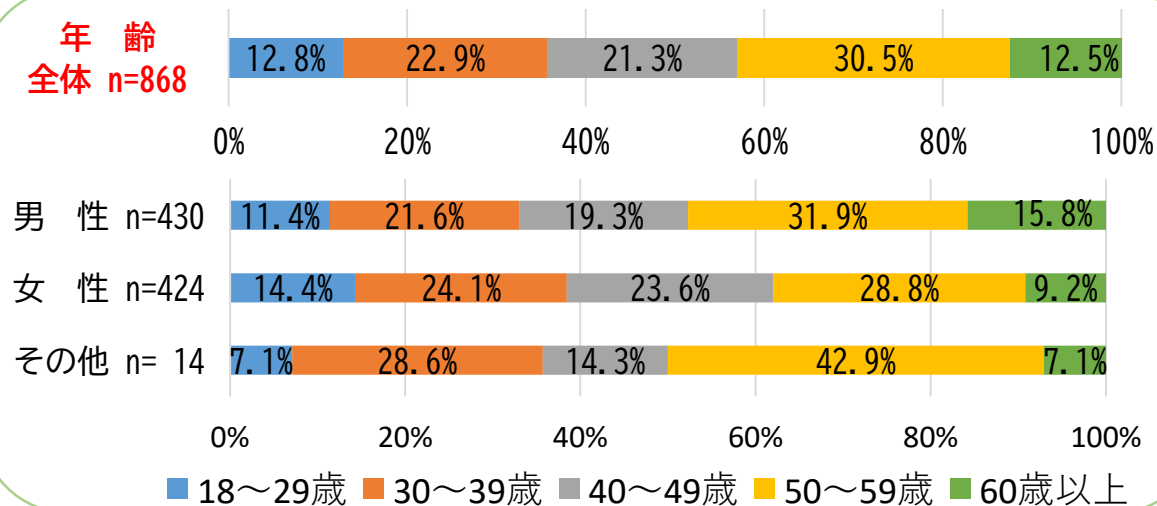
- ・参考として引用している市民意識調査は、令和 4 年 2 月「松本市男女共同参画・人権に関する意識調査」（調査対象者：1 8 歳以上、調査数：1, 5 0 0 人（回収数 6 5 7 人）、調査期間：令和 3 年 1 1 月～1 2 月）

- 性別は、男性49.5%、女性48.9%、その他が1.6%で、男性と女性が約半々
- 年齢は、全体では50～59歳が30.5%でやや多い。
- 職名は、全体で管理職(課長級以上)が10.8%、課長補佐・係長が18.7%、主査・主査補が8.4%、主任・主事・技師・事務員・技術員が31.1%、会計年度任用職員1～3類が28.1%、会計年度任用職員4・5類が2.9%となっている。

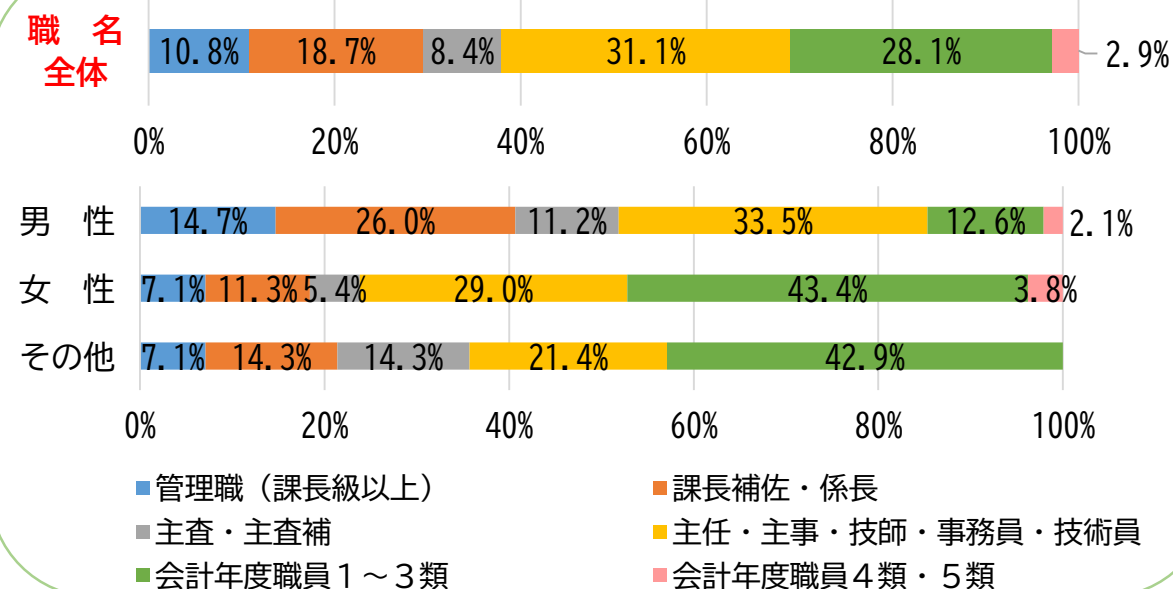
■ 回答者の状況
(全体 n=868)



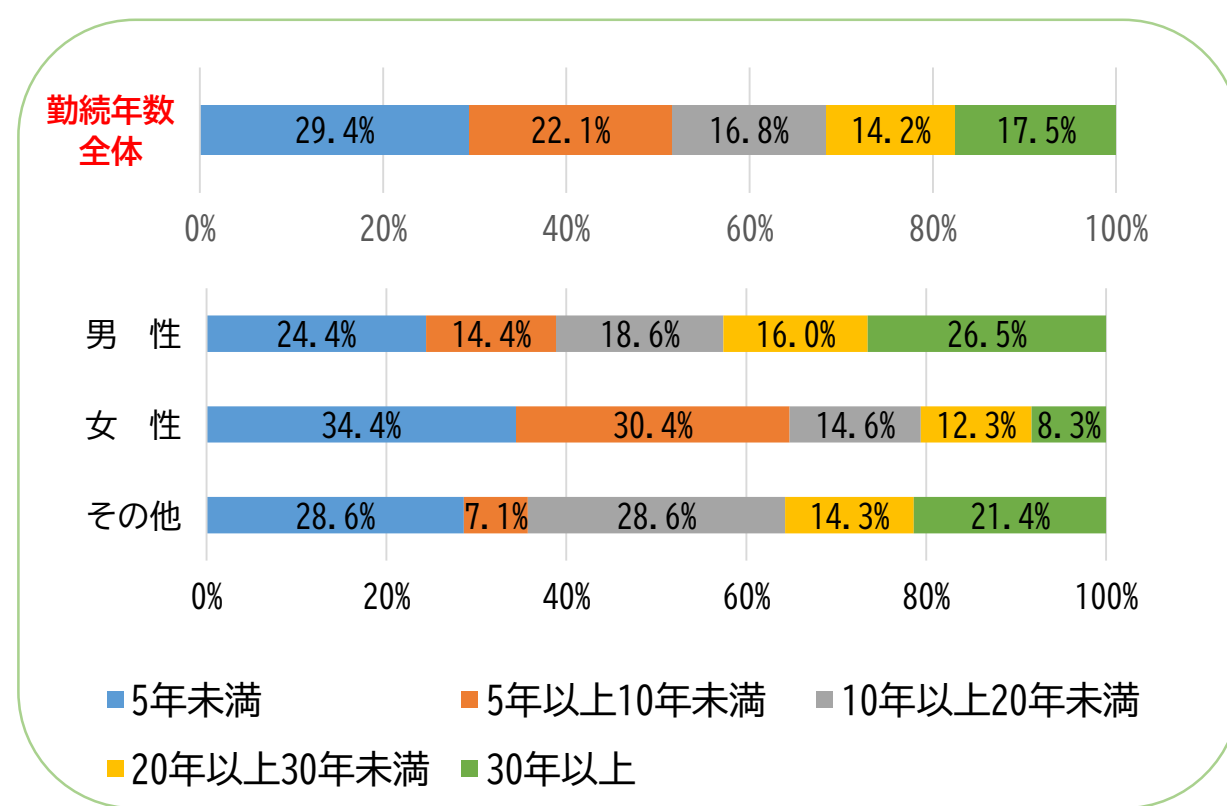
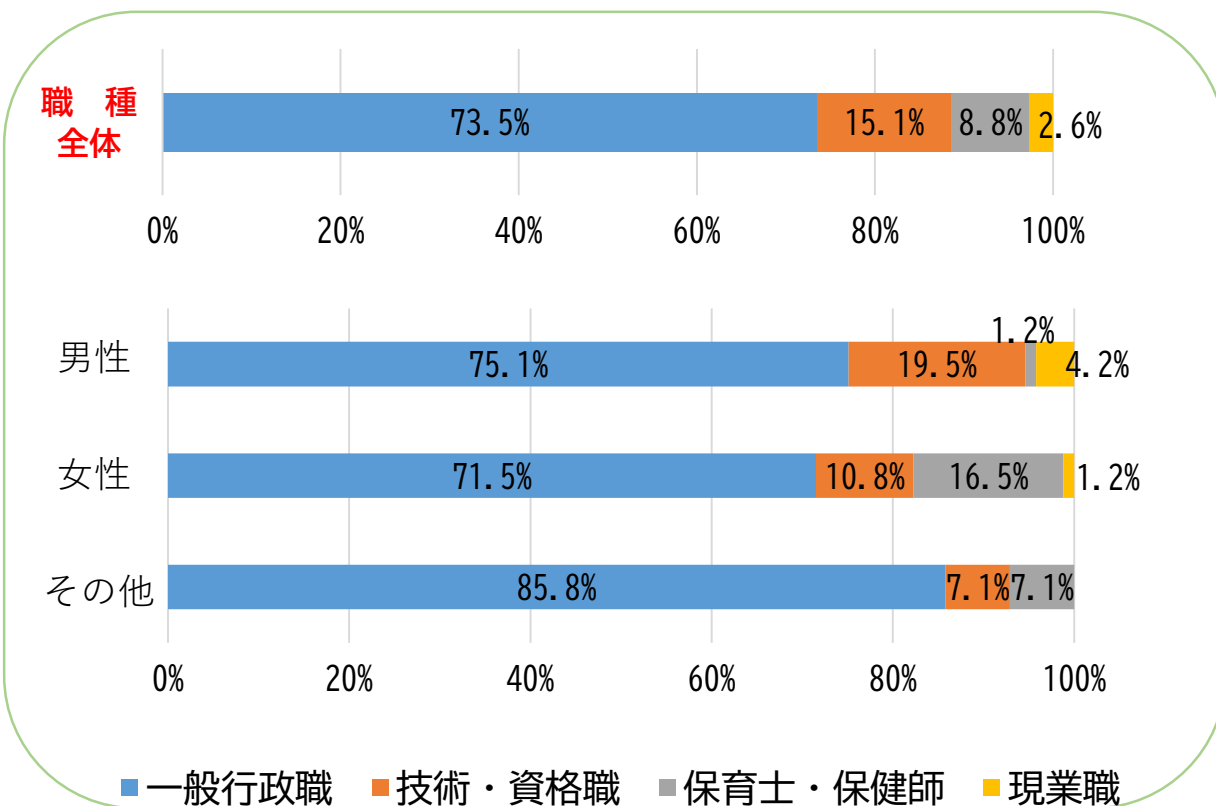
年 齢
全体 n=868



職 名
全体



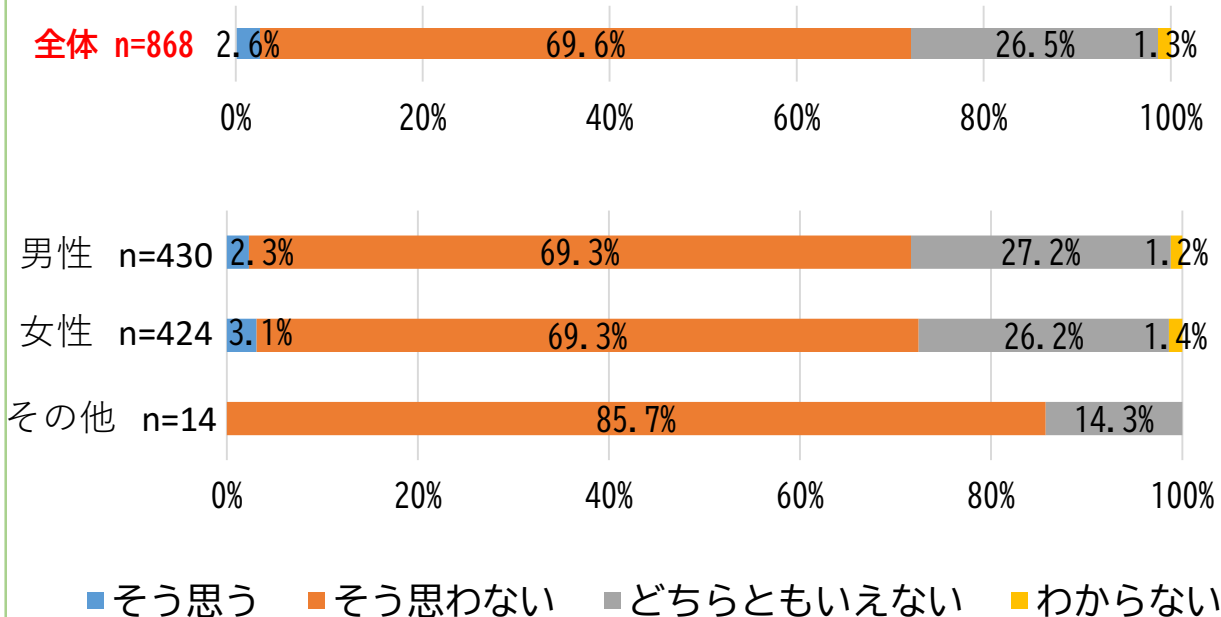
- 職種は、全体では一般行政職が73.5%で一番多く、次いで技術・資格職が15.1%となっている。
- 勤続年数は、全体では、5年未満が29.4%で一番多く、次いで5年以上10年未満が22.1%となっている。



■ 「男は仕事」「女は家庭」という考えについて

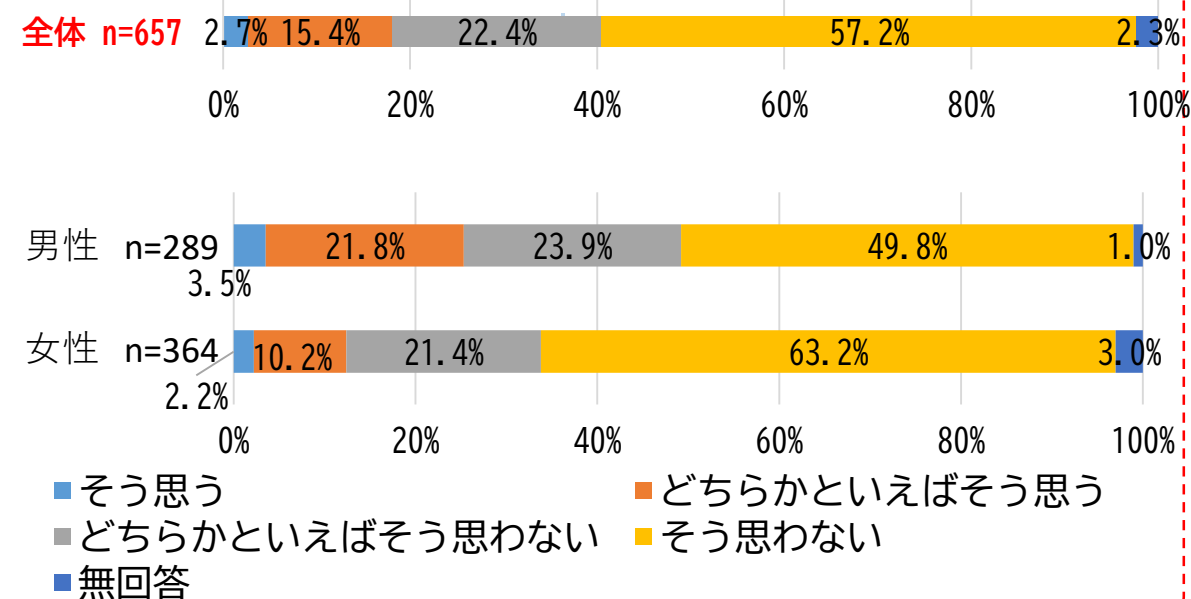
- 「男は仕事」「女は家庭」という考えについては、そう思わないが約7割。

■ 「男は仕事」「女は家庭」という考えについてどう思いますか



【参 考】 市民意識調査

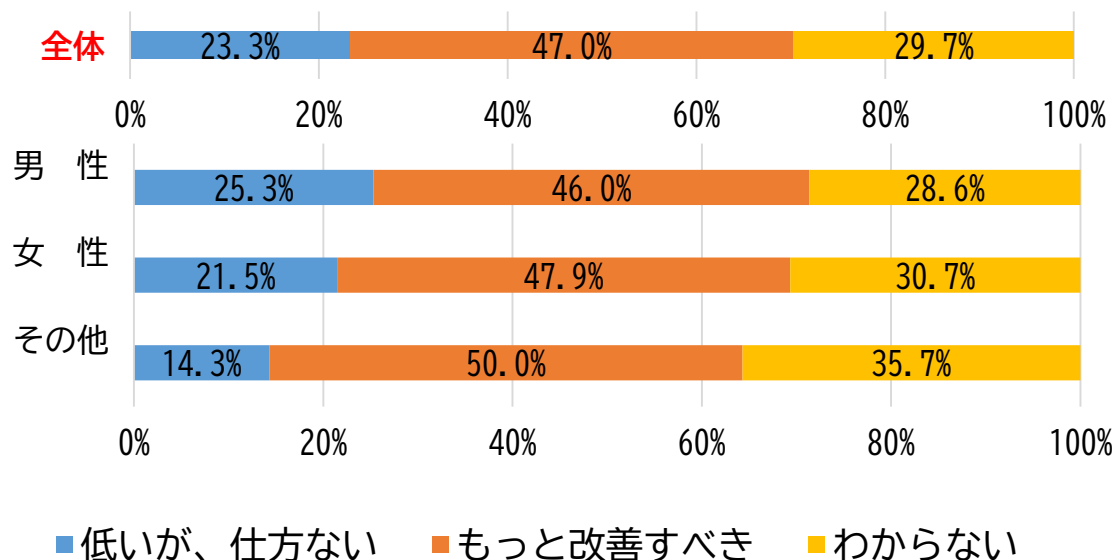
■ 「男は仕事」「女は家庭」と役割を分けたほうがよい



■ ジェンダーギャップ指数について

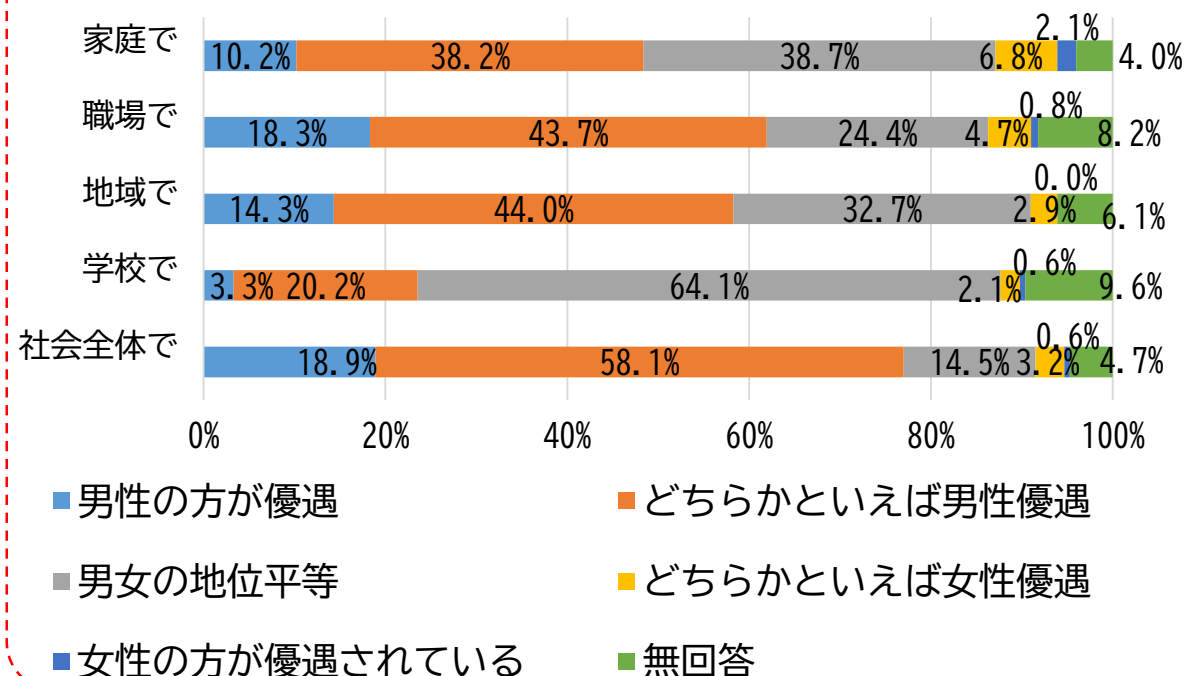
- 「ジェンダーギャップ指数が、日本は世界で118位／146か国中(2024年)」であることについては、約2割が「低いが、仕方ない」、半数弱が「もっと改善すべき」という意見。
- 自由回答では、“学校等でジェンダーについての正しい知識を教えて、年数をかけて改善するしかない。”、“小さい時からの教育および研修”等の意見があった。

■ ジェンダーギャップ指数（2024年）で、日本は118位/146か国中です。このことについて、どう思いますか。



【参 考】 市民意識調査

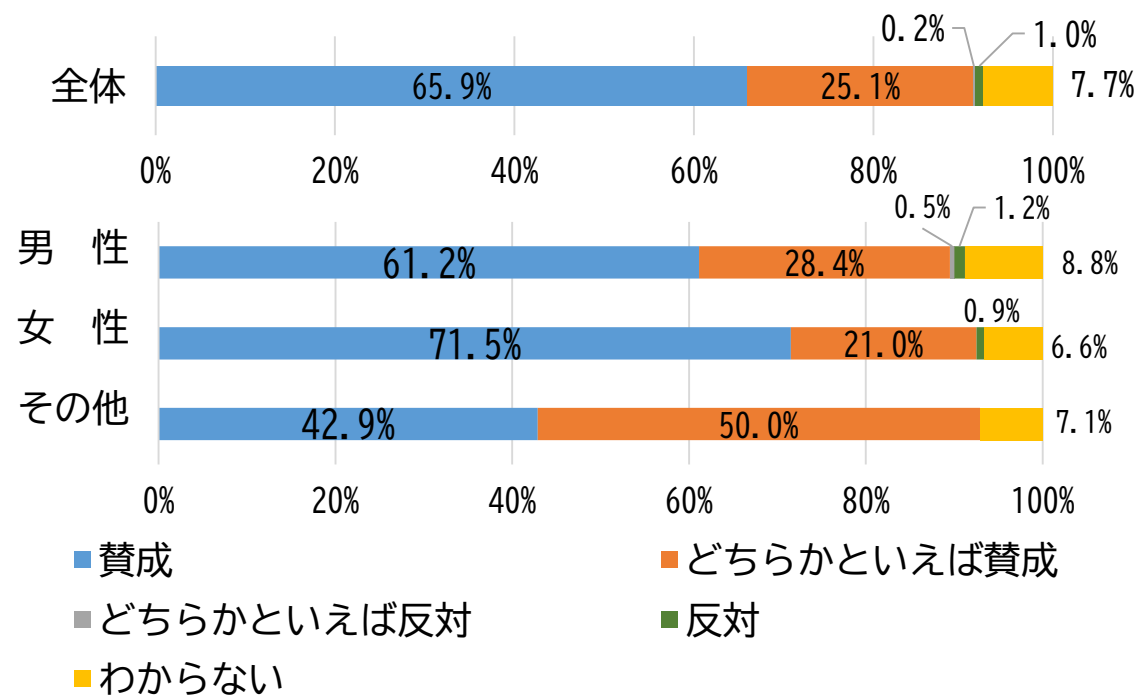
■ 以下の分野で男女は平等な立場になっていると思いますか



■ 家事について

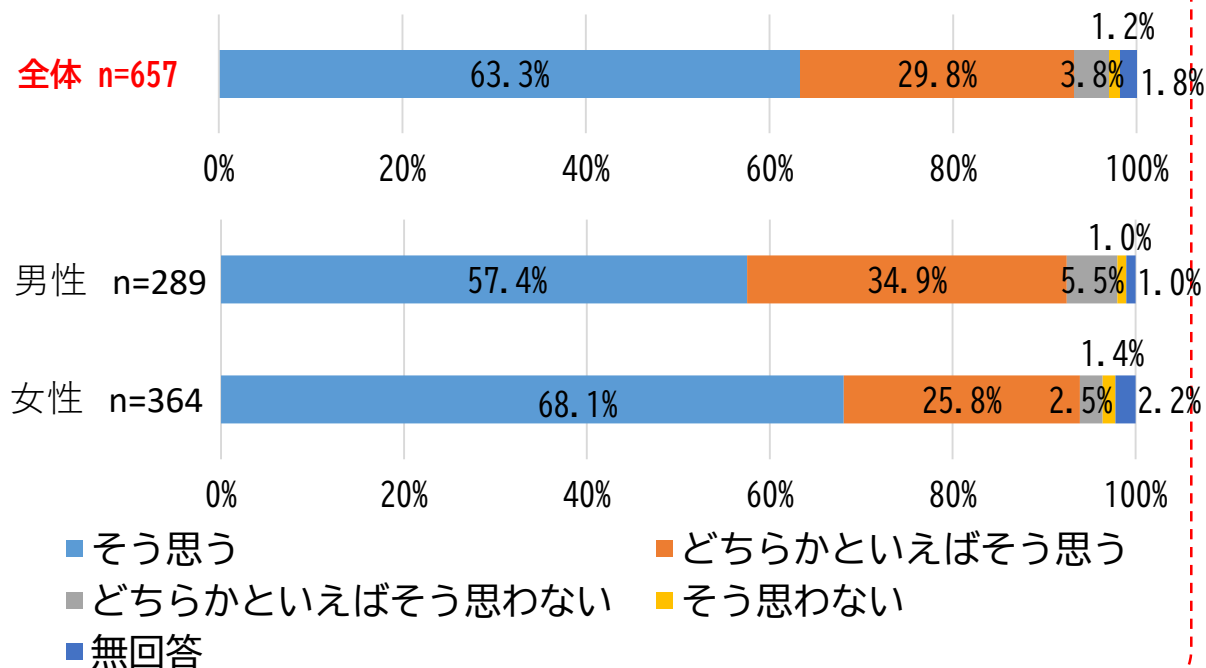
- 「家事全般は夫婦で協力する方が良い」という考えについては、賛成が男性では61.2%、女性では71.5%とやや差がある。
- 自由回答では、“お互いへの思いやり”、“関係性が悪くなければ、得意な分野を家事でも活かしあえるとよいと思うが、悪くなってからは難しい。結婚の機会等をとらえての意識づけが大事ではないか。”等の意見があった。

■ 「家事全般は夫婦で協力するほうがよい」という考えについて



【参 考】 市民意識調査

■ 家事全般は夫婦で協力するほうがよい

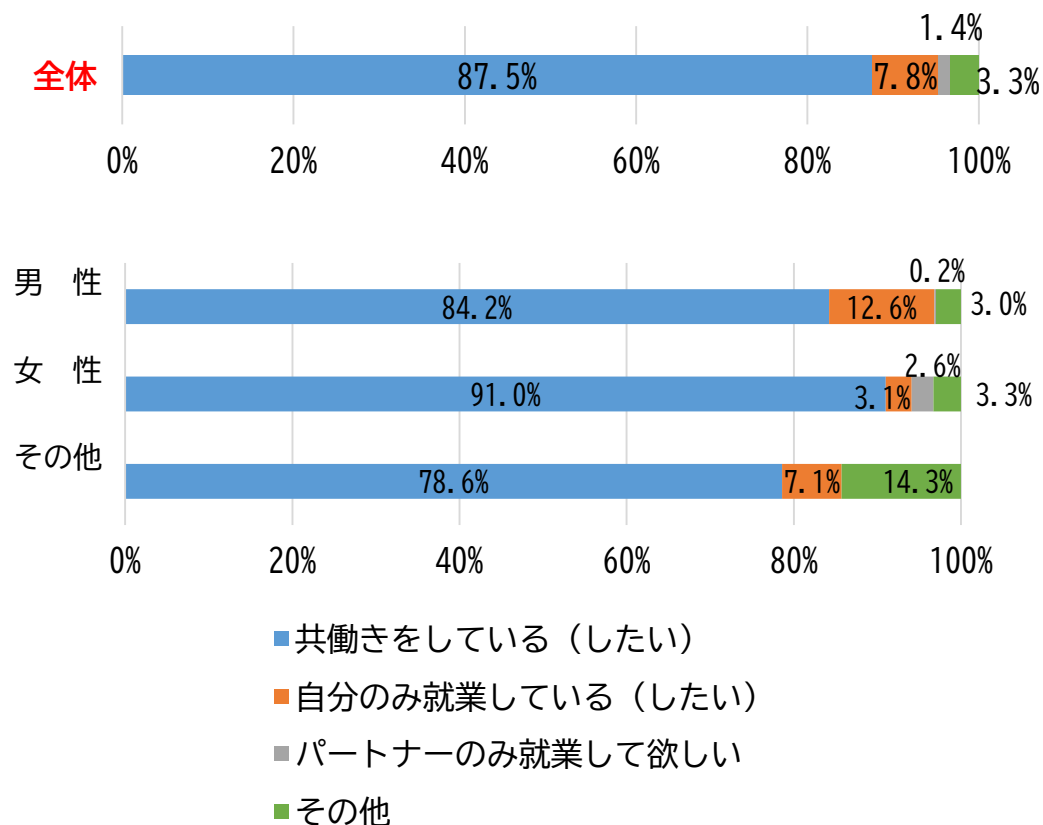


■ 共働きの状況

- 共働きの状況については、「共働きをしている(したい)」が、8割以上

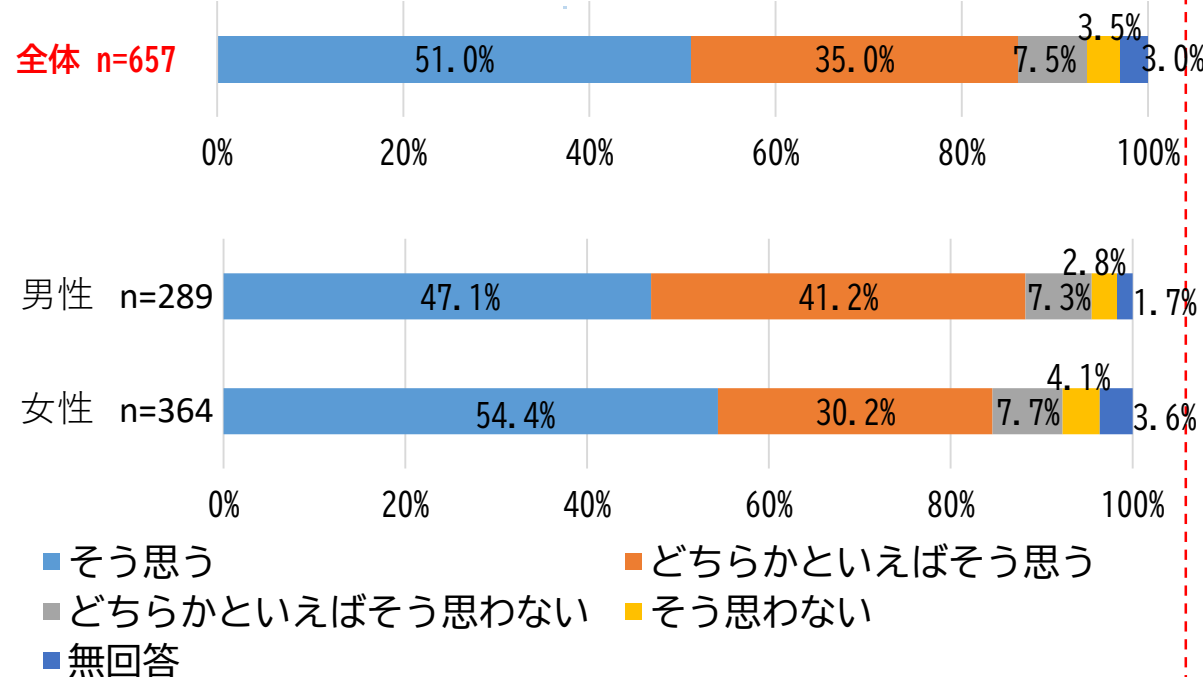
■ 共働きの状況

(パートナーがパートタイム・自営業・内職含む) ※パートナーがいない場合は、結婚するとしたら、共働きをしたいか。



【参 考】 市民意識調査

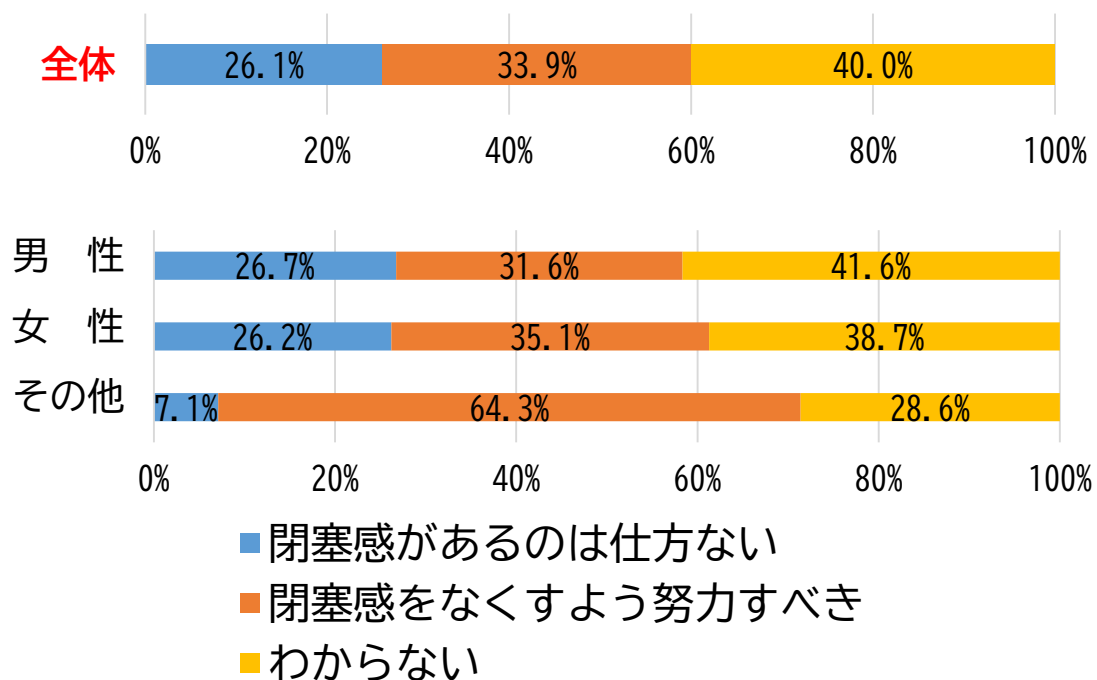
■ 夫婦で家族を養うほうがいい



■ 若い女性を感じる「閉塞感」について

- 若い女性の東京等への県外転出理由である「閉塞感」については、約3割が「閉塞感をなくすよう努力すべき」。
- “若い女性が「閉塞感」を感じていることを認識し、若い女性の意思決定を応援できるような地域全体の雰囲気醸成が必要ではないか。”、“若い女性の高い流出を防ごうという政策を大きく掲げない方が良いと思う。その土地に住む人が、その土地に住む人同士で生き方、暮らし方を制限されないようになれるといい。”等の意見があった。

■ 若い女性の東京等への県外転出理由である「閉塞感」について



【参考】令和6年長野県男女共同参画に関する高校生意識調査
(長野県全域 公立高校3年生 1,769人)

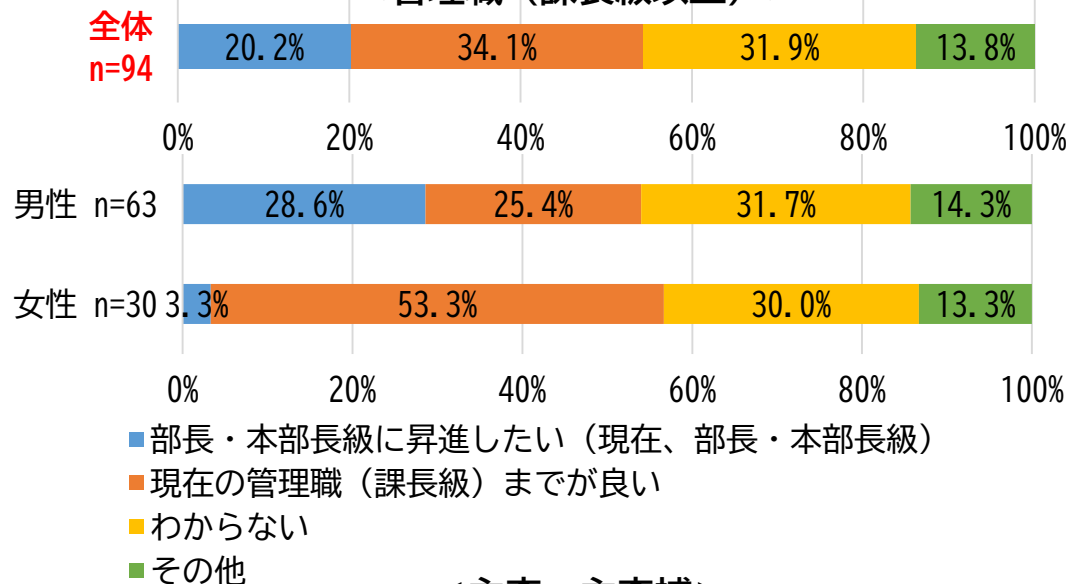
■ 長野県に住みたくない理由(複数回答)

- 「地域の人づきあいがわずらわしいと感じるから」
全体15.1%、女性14.4%、男性16.9%、その他20.0%
(その他の回答: 女子高校生)
 - ・考え方が古いから
 - ・長野の県民性が嫌いだから
 - ・古臭い考え方が嫌い
 - ・他の県に比べて、住みにくい感じがするから
 - ・自分の世界が狭くなるから
 - ・ずっといて価値があるところではないと思ったから

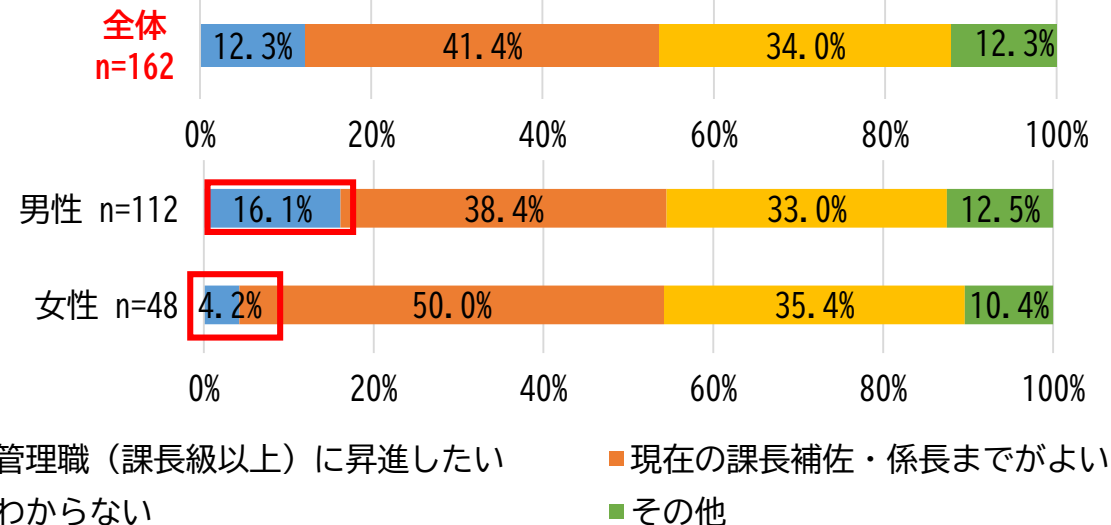
■ 昇進意向（正規職員）

- 全ての階層において、男性の方が管理職（課長級以上）への昇進意向が女性に比べ高い。
- 階層が上がるごとに、性別問わず、昇進意向の割合が減少している。

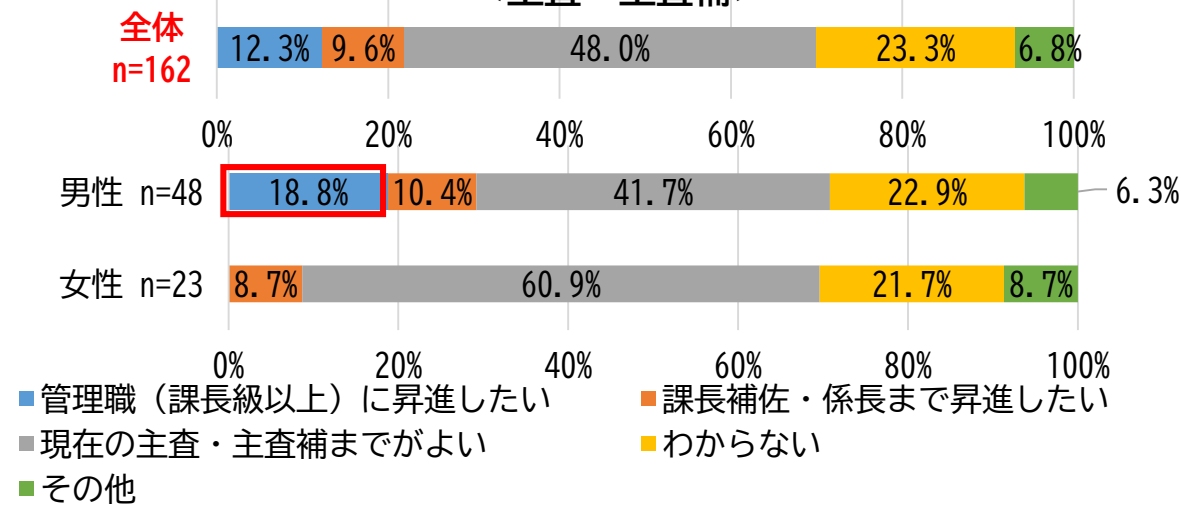
<管理職（課長級以上）>



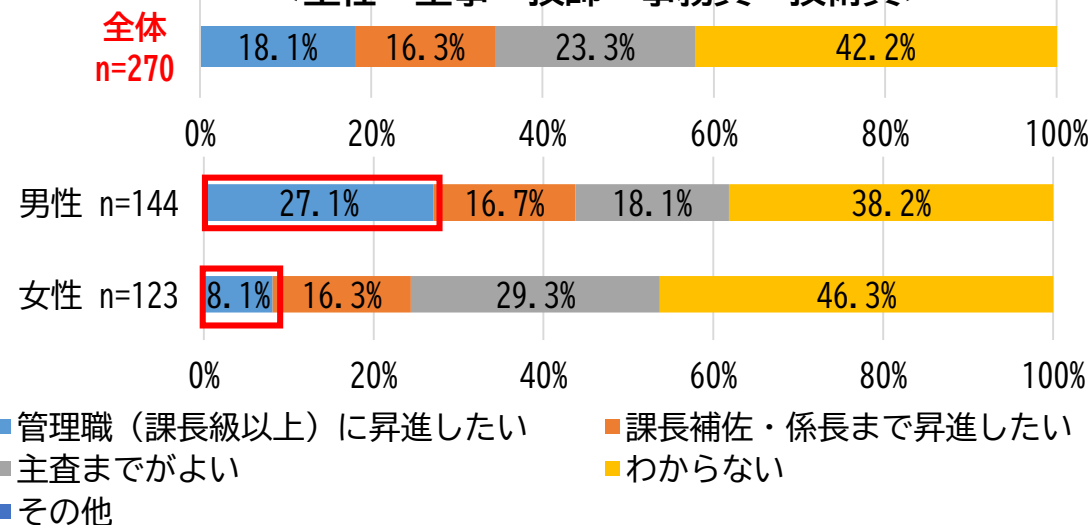
<課長補佐・係長>



<主査・主査補>



<主任・主事・技師・事務員・技術員>

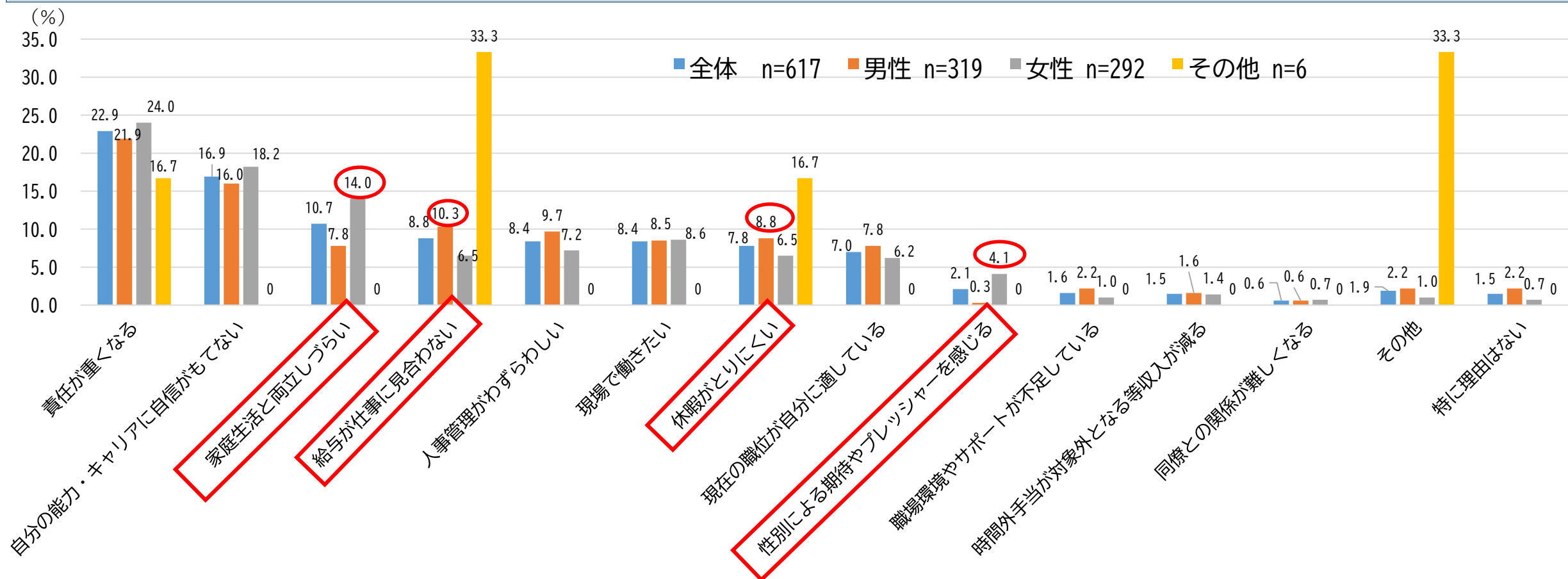


■ 管理職や現在の役職以上の昇進を希望しない理由（複数回答）

「現在の管理職（課長級）までが良い」「現在の課長補佐・係長級までが良い」「課長補佐・係長まで昇進したい」「主査まで昇進したい」と回答した方

● 管理職になりたくない理由で、男女差があるものは以下のとおり。

- ・ 給与が仕事に見合わない（**男性10.3%** > 女性6.5%）
- ・ 休暇が取りにくい（**男性8.8%** > 女性6.5%） → 管理職になっても休めるという安心感を若手職員に示すことが必要
- ・ 家庭生活と両立しづらい（男性7.8% < **女性14.0%**） → 事業スクラップや業務改革を早急に進め、時間外勤務を削減することが必要
- ・ 性別による期待やプレッシャーを感じる（男性0.3% < **女性4.1%**） → 管理職になる前に政策・予算・議会等の経験・研修等が必要

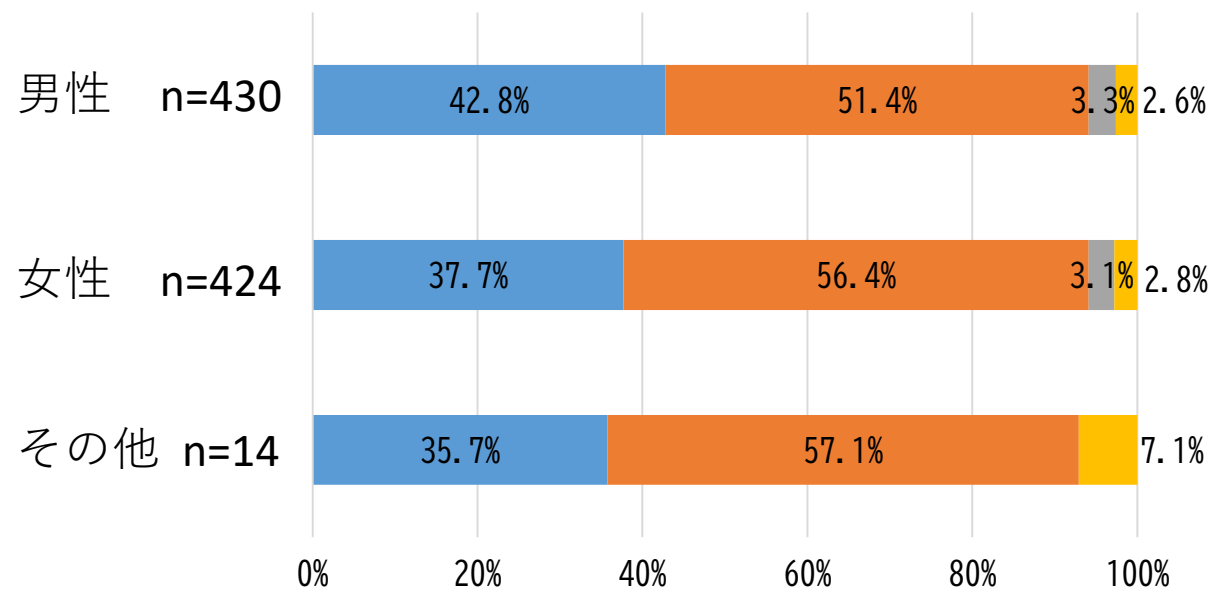
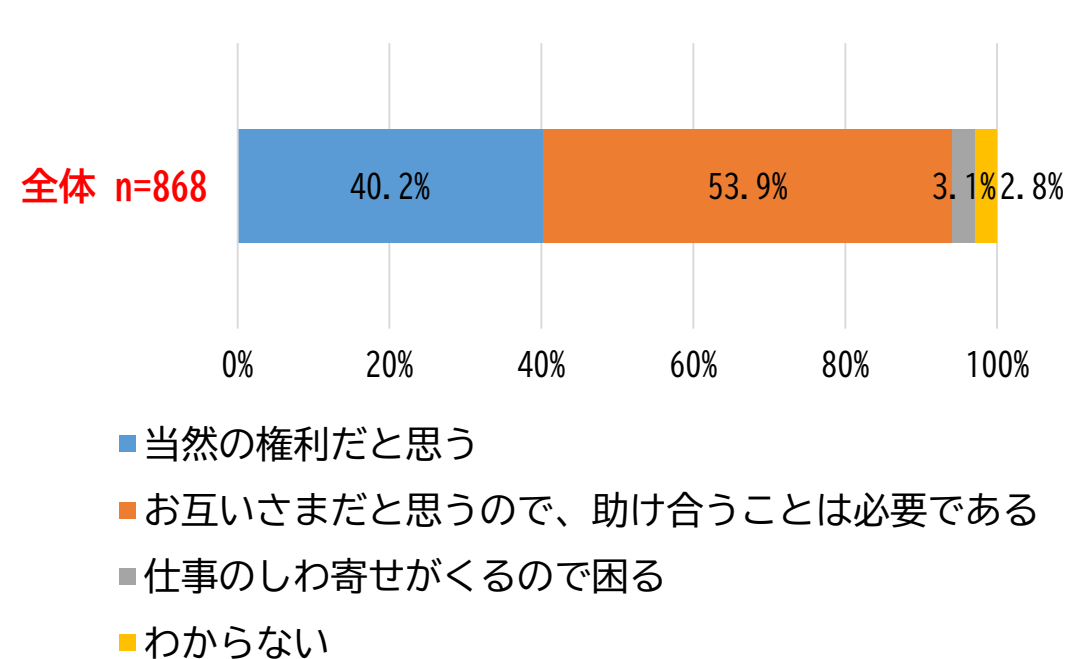


■ 育児休業・介護休業の取得について①

- 周囲の育休・介護休業の取得については、9割以上が「当然の権利だと思う」、又は「お互いさまだと思うので、助け合うことは必要」と考えている。

→ 仕事を続けたい人が、育児や介護で離職せずに済むよう、お互いさまの心で理解・協力が進んでいくことが望ましい。

上司や同僚、部下の育休及び介護休業の取得をどう思うか。



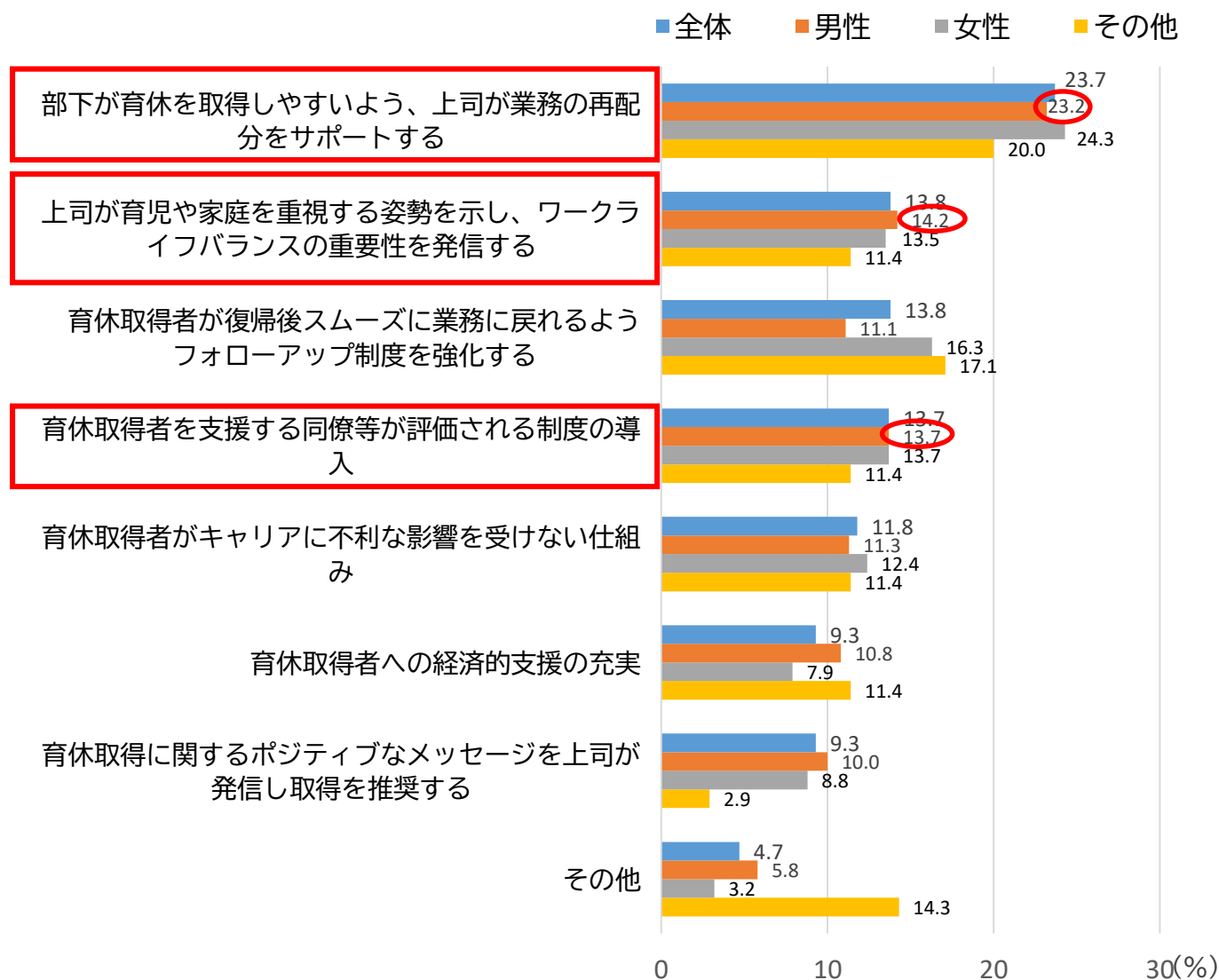
■ 育児休業・介護休業の取得について②

- 男性育休の取得向上への取組みは、男性では、「取得しやすいよう、上司が業務の再配分をサポート」、「上司が育児や家庭を重視する姿勢を示す」、「支援する同僚等が評価される制度の導入」等が高い。
- “正規職員が少ない職場は長期取得させてあげたくても非常に難しい。”、“欠員となる部署への適正な職員配置”等の意見があった。

→・管理職が男性職員に対して「残業できるだろう」、「子どもの病気は妻の方が休めばいい」といった意識を捨てることも必要

- ・育休取得者の仕事をサポートする職員に、インセンティブを付与する等の施策により、育休取得を促進できる可能性がある。
- ・業務改革等で時間外勤務を削減することが、男性育休の促進にもつながる。

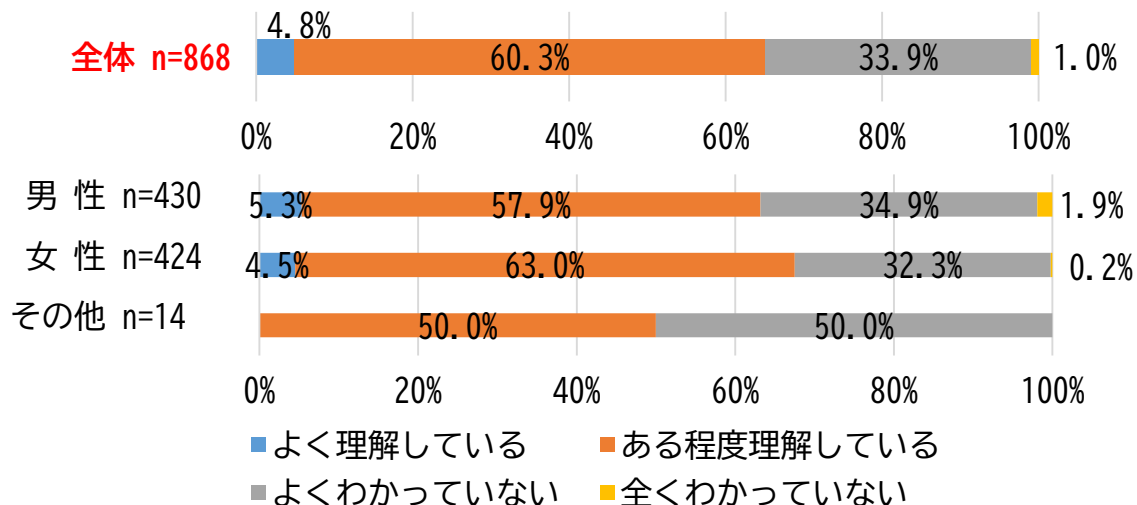
男性の育休取得率の向上と取得日数の延長に向け、必要な取組み（複数回答）



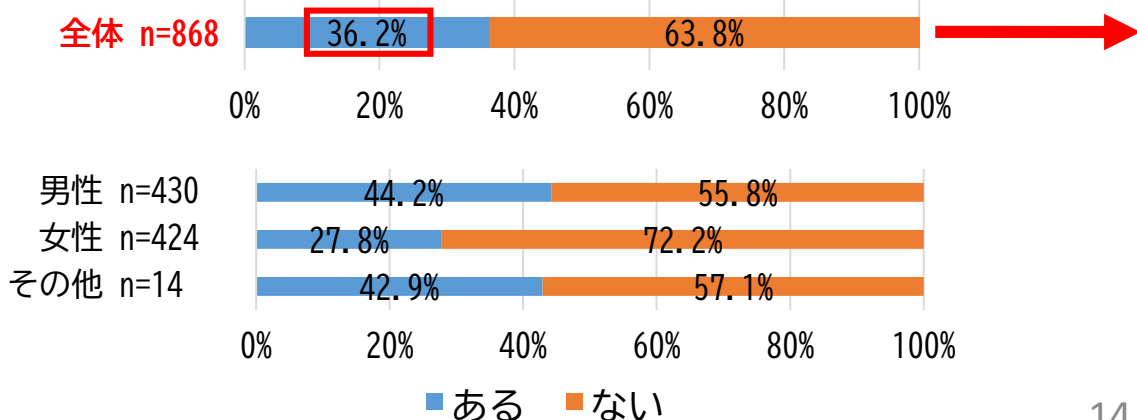
■ 「ジェンダー平等」について

- ジェンダー平等を理解している人は、6割以上
- ジェンダー平等研修の受講経験有りは、男性44.2%、女性27.8%で男性の方が高い。受講後は、より関心が高まった人が約半数

・「ジェンダー平等」の内容を自分なりにどの程度理解しているか。



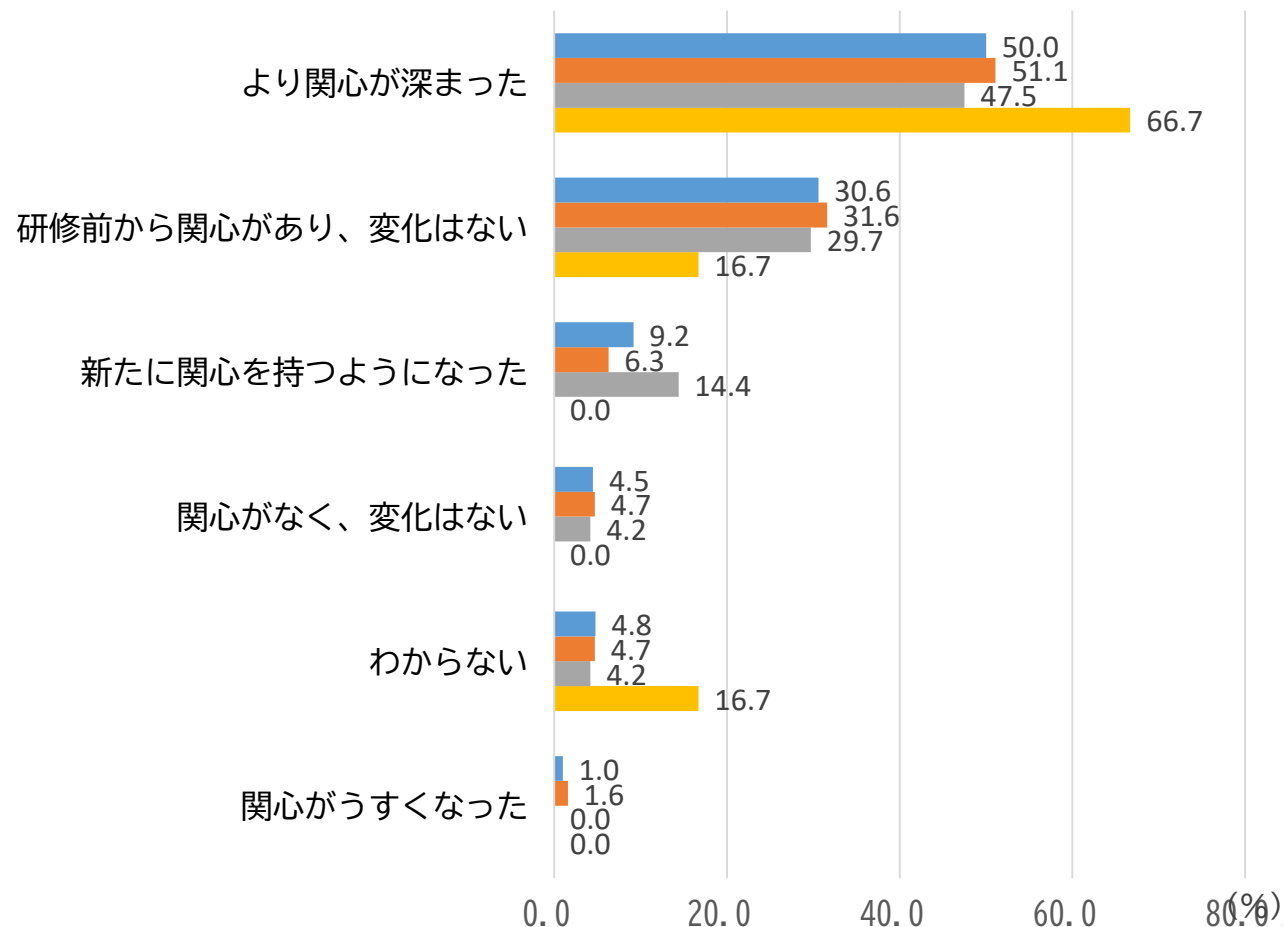
・ジェンダー平等の研修を受講したことがあるか。



<受講後の意識の変化>

※ジェンダー平等の研修を受けたことがあると回答した方

■ 全体 n=314 ■ 男性 n=190 ■ 女性 n=118 ■ その他 n=6



- ジェンダー平等の視点を持って取り組んでいるものは、「業務分担」が33.7%で一番高い。

■ 業務におけるジェンダー平等の視点

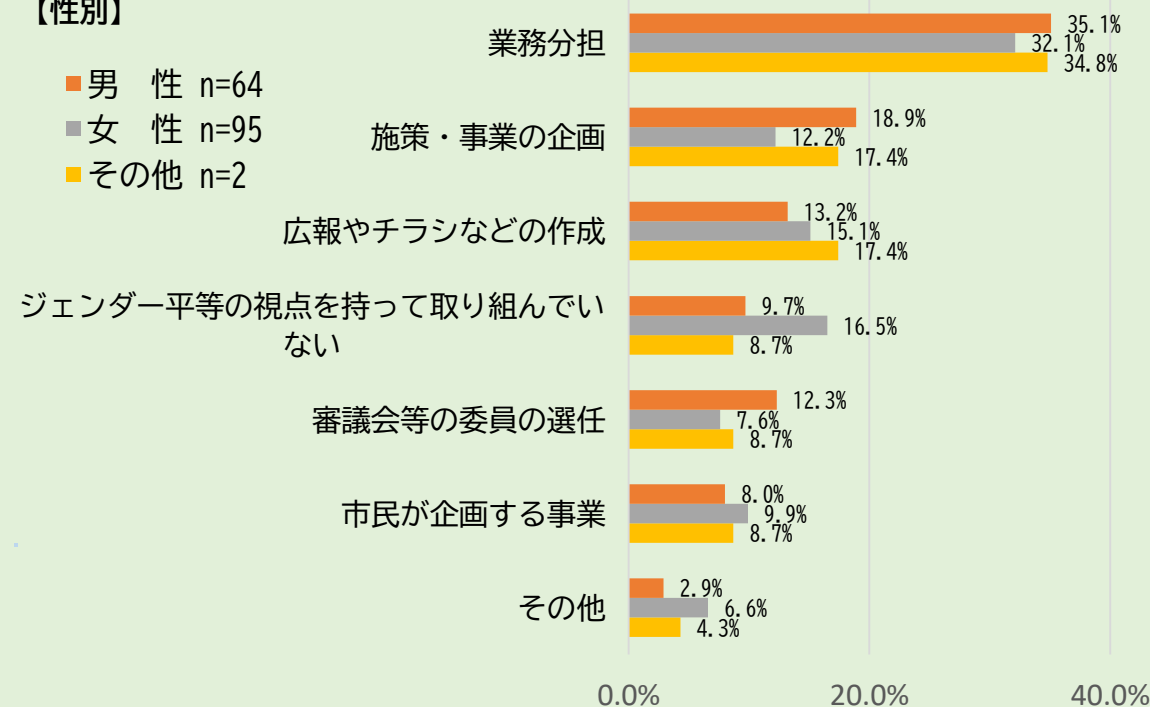
【取組状況】（複数回答）

全体
n=1260

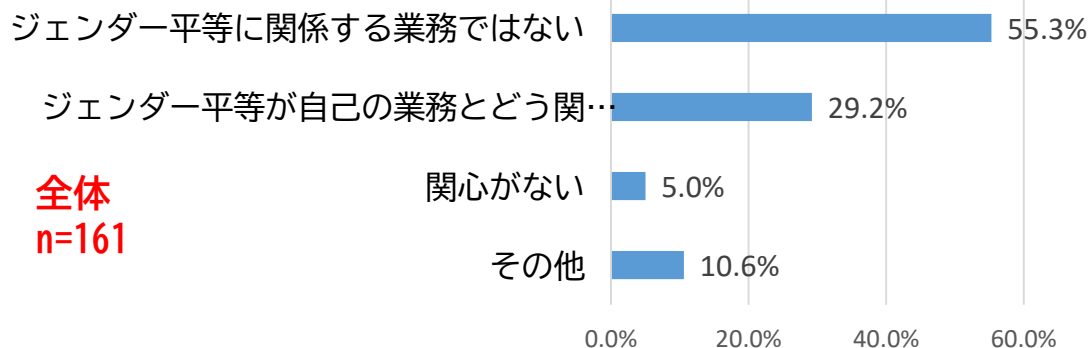


【性別】

■ 男性 n=64
■ 女性 n=95
■ その他 n=2



【取り組んでいない理由】

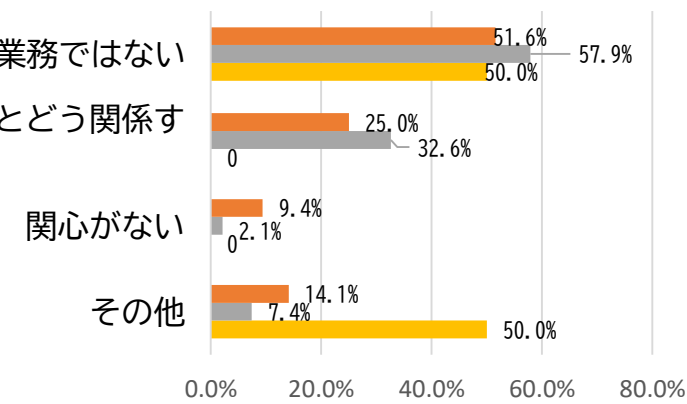


全体
n=161

【性別】

ジェンダー平等に関する業務ではない
ジェンダー平等が自己の業務とどう関係するかわからない

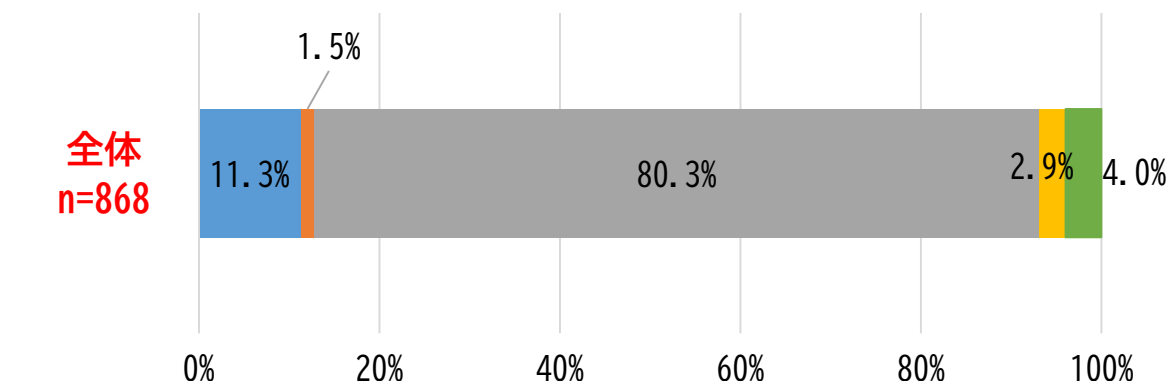
■ 男性 n=64
■ 女性 n=95
■ その他 n=2



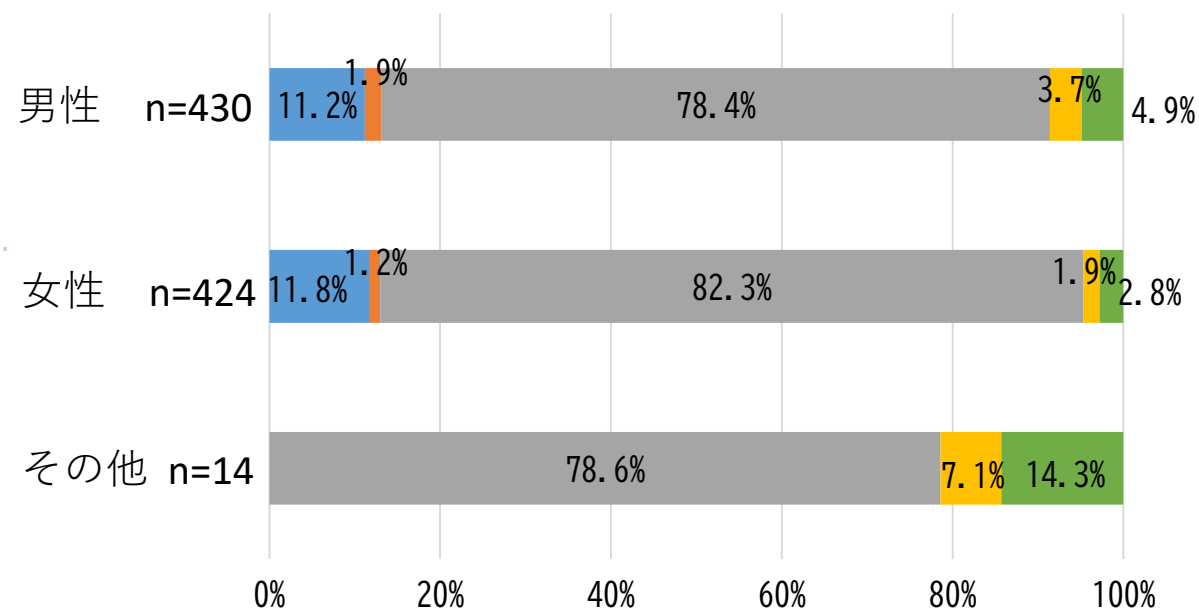
■ 理想とする管理職の男女比

- 理想とする管理職の男女比では、「個々の能力を優先して自然な男女比になるとよい」が約8割
- 自由回答では、“正規職員全体数の男女比と同水準になれば良いと思う。”、“一定の割合に到達したと考える。この最低限の割合は維持した上で、個々の能力に応じて管理職が配置されるとよい。管理職への昇進を希望しない職員への対策、専門性の高い職員を管理職なみに評価・手当するような制度も必要。”、“男女関係なく、個人の能力をきちんと評価して欲しい。”等の意見があった。

■ 理想とする管理職の男女比



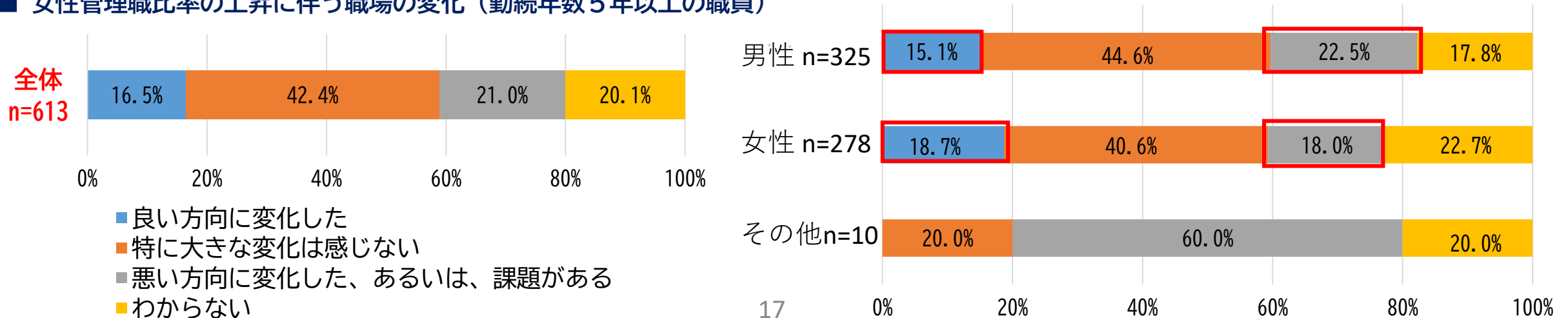
- 男女が均等に管理職につくことが理想的だと考える (50:50)
- 今の比率でバランスが取れている
- 個々の能力を優先して自然な男女比になるとよい
- わからない
- その他



■ 女性管理職比率の上昇に伴う職場の変化（勤続年数5年以上の職員）

- 女性管理職比率の上昇に伴う変化は、「**良い方向に変化**」が、男性15.1%≦**女性18.7%**、「**悪い方向に変化・課題がある**」が、**男性22.5%**≧**女性18.0%** で、やや男女差がある。
- 「良い方向に変化」では、“女性管理者への理解が庁内外ともに進んだ、女性管理者同士の意見交換ができる(女性)”、“多様な視点を取り入れられるようになり、こうしたアンケートが行われること自体が変化のあらわれだと思う。(男性)”、“施策の企画立案に女性の視点が自然に反映し、よい施策が生まれることが多くなってきたと感じる。(男性)”、“頑張った結果の選択肢として昇進した先があるという事実の安心感がある。(女性)”等の意見があった。
- 「悪い方向に変化・課題がある」では、“過渡期なので仕方がないが、市民や職員自身の意識の変化が追い付いていない。ただ、今の時期は必要(女性)”、“これまで管理職に求められるようなキャリアを積んでこなかったため、精神的な負担が大きい。(女性)”、“行政は男性脳の方針が多い、女性が資料作成しやすいような仕組みにならないと課題はいつまでも抜け出せない(女性)”、“キャリア教育もなく、管理職になった人がいるとすれば大きな負担になっていたと思う。今後は自然に昇進していくような仕組みになってほしい。(男性)”等の意見があった。

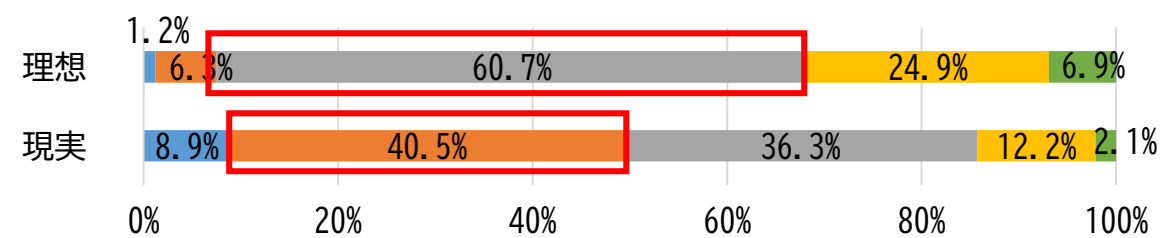
■ 女性管理職比率の上昇に伴う職場の変化（勤続年数5年以上の職員）



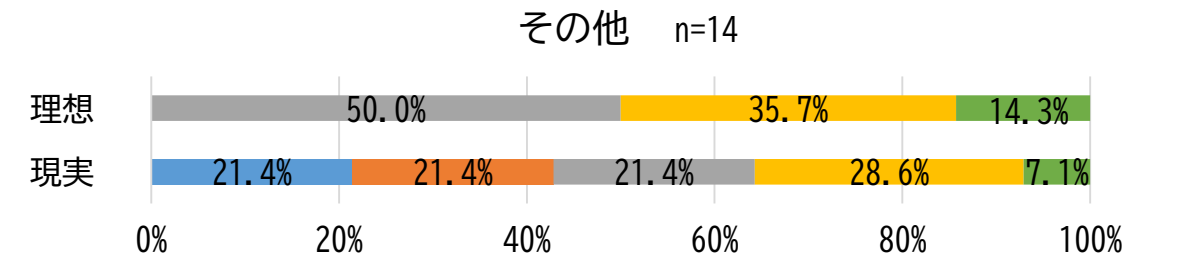
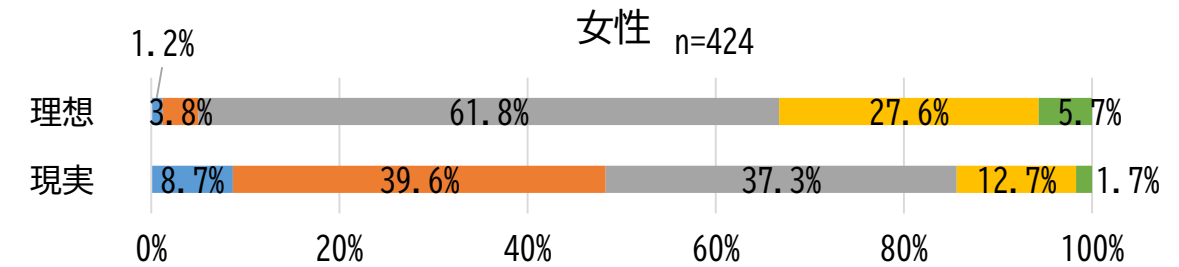
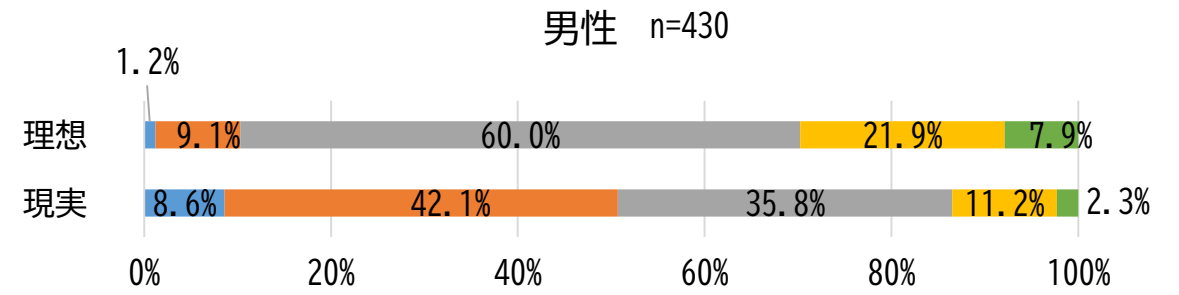
- ワーク・ライフ・バランスについては、性別関係なく、理想では、「個人生活と仕事を両立」が約6割で一番高く、現実では、「どちらかといえば仕事を優先」が約4割で一番高く、理想と現実のギャップが大きい。
- 男女差はほとんどなく、男性も理想では「個人生活と仕事を両立」を回答している人が多い。

■ 仕事と個人（家庭）生活のバランスについて

全体 n=868



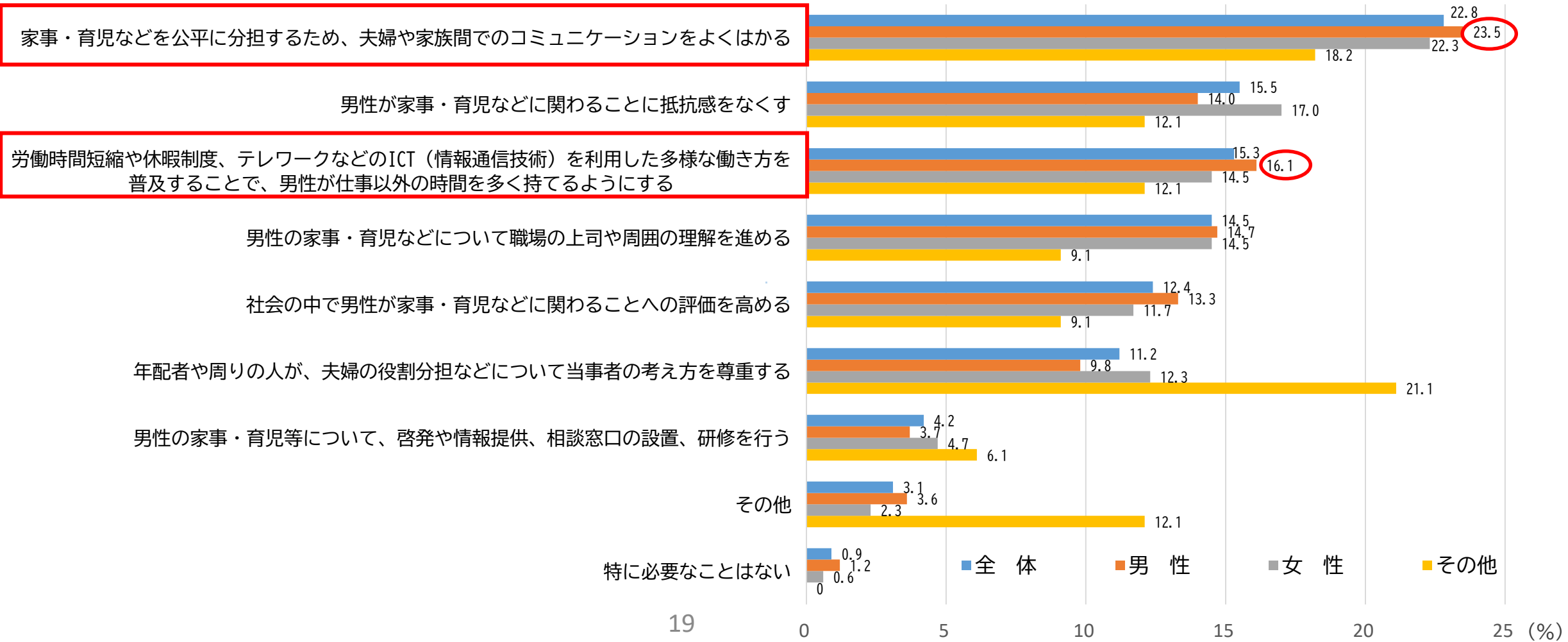
- 全面的に仕事を優先
- どちらかといえば仕事を優先
- 個人生活と仕事を両立
- どちらかといえば個人生活を優先
- 全面的に個人生活を優先



■ 男性が家事等に積極的に関わるために重要なこと

● 「男性が家事等に積極的に関わるために重要なこと」で、**男性**では「コミュニケーションをよくはかる」、
「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの多様な働き方で、**男性が仕事以外の時間を多く持てるようにする**」が高い。
→事業スクラップや業務改革を進めて、時間外勤務を削減することが必要

■ 男性が家事、子育て、介護等に積極的に関わるためには、どのようなことが重要か。（複数回答）



■ ジェンダー平等（男女共同参画）施策に関する意見・要望（抜粋）

- ・民間企業や他の自治体に比べると、かなりジェンダー平等が進んでいると思うが、若い職員からするとまだまだなのかもしれない。年配職員が全員定年でいなくなるまで、という時間的猶予がないので、私のような年配職員がかなり頑張って意識を変えていく必要がある。(女性)
- ・役職が人を育てることもある。多種多様な市役所の業務は経験が実績となり機能している。どの職種でも順応性が大事で性別や年齢などを深く意識しなくても良いと思っている。(男性)
- ・ジェンダー平等とは少し違うと思いますが、介護離職を防ぐ取組みも重要と考えます。(男性)
- ・男女に関わらず、業務量に応じた適切な人員数の配置を望む(定時で帰れるように)、そうすることで仕事外(家庭の中や社会の中)の能力を伸ばすことが出来、人間として成長し続けることが出来ると思う。(女性)
- ・個人的に「男性性」への嫌悪感を感じることもある(他の男性の行動や意識の持ち方に羞恥感を感じたり、罪悪感のようなものを感じたり)。男性の生きづらさが女性の生きづらさの陰に隠れてしまわないといいなと思います。(男性)
- ・女性管理職は増えたものの、市の政策決定に重要な役割を担う部署の管理職は男性のみ。それらの部署の管理職以外の職員も男性の比率が高く、将来的な出戻りの可能性を考えると、今後も20年くらいは市の政策の意思決定は男性中心の状況が続くのではないかと感じています。その状況を改善するには、若手のうちからそれらの部署に登用する女性を増やすことが必要だと思います。(男性)
- ・人事評価する際の評価者がジェンダー平等の視点をしっかり持てるように研修などで、啓発することが必要だと思います。(男性)