

男女共同参画についての職場アンケート 調査結果報告書

令和7年6月

協働人権課

目 次

I 調査の概要	4
1 調査の目的	4
2 調査対象	4
3 調査期間	4
4 調査方法	4
5 回収状況	4
6 調査結果の表示方法	4
II 調査の総評	5
III 調査結果	6

I 調査の概要

1 調査の目的

「第4期男女共同参画のための藤井寺市行動計画～スクラムチャレンジプラン～」に基づき、誰もが自分らしく活躍することが出来る職場づくりに向けた取り組みを検討するための基礎資料を得ることを目的として実施したものです。

2 調査対象

全職員(会計年度任用職員を含む)

3 調査期間

令和7年5月23日～6月16日

4 調査方法

オンライン窓口による回答

5 回収状況

	職員数	回収数	回収率
全体	1,067人	477件	44.7%
正職員	544人	336件	61.8%
会計年度任用職員	523人	119件	22.8%

6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数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。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計(全体)の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。

Ⅱ 調査の総評

1.回答者の属性について

性別でみると「男性」が 41.3%、「女性」が 57.0%となっており、男性よりも女性の方が多くなっています。最も回答者が多い年代は「50 歳以上」でした。また雇用形態でみると男性では「正職員」が 90.4%、「会計年度任用職員」が 6.6%、女性では「正職員」が 57.0%、「会計年度任用職員」が 37.9%でした。職階の最も多い回答は男性では「課長・課長代理級」、女性では「会計年度任用職員」となっています。

2.市役所内における男女の立場や役割について

市役所内における男女の立場については 72.3%が「どちらが優遇されているということはない」と回答しています。前回調査時よりも性別による優遇はないと考えている職員が増加したことが分かります。性別によって分担している業務については「ない」と答えた割合が増加しています。また性別によって能力に差があるとする職員の多くは、「身体的特徴による差」があると考えていると読み取れます。

3.昇任・昇進について

前回調査時よりも、チーフ級以上の「今後さらに昇進したい」とチーフ級以下の「今後役職に就きたいと思う」と答えた割合が減少しており、昇任・昇進に対して後ろ向きの傾向にあります。その理由としては「体力・精神面で不安があるから」「役職に就くことに興味がないから」であると読み取れます。

4.ハラスメントについて

いずれのハラスメントにおいても前回調査時よりも、「聞いたことがある」と答えた割合が増加しています。そのため対応については「何もしなかった」と答えた割合が多くなっています。その理由としては「直接見聞きしたわけではなく、何もできなかったから」と答えた割合が半数近くです。ハラスメントに対する認知度の向上が読み取れます。

5.休暇について

前回調査時よりも年休の取得日数が増加、月の残業時間は減少しています。また家族の病気や行事を理由に休む職員の割合も増加しています。休暇・休業制度については、制度の認知度が上昇し、所得経験も増加しています。このことから前回調査時よりも、周囲のサポートもありワークライフバランスの推進がされていると考えられます。

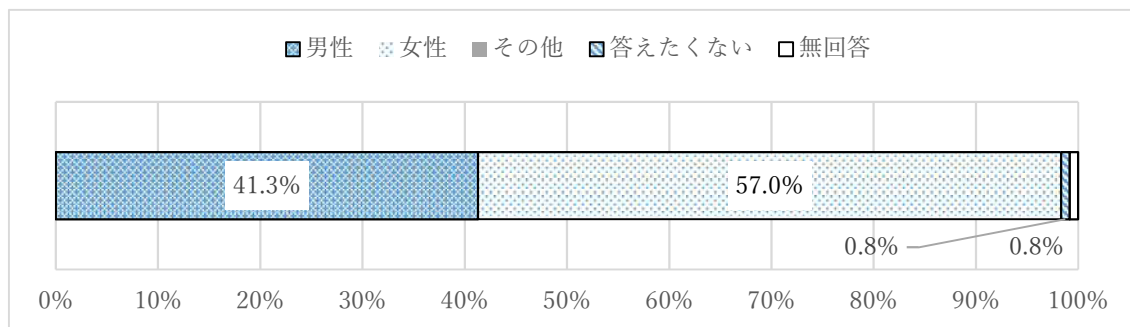
6.LGBTQ+について

前回調査時よりも言葉の認知度が上昇しており、市役所内の性的マイノリティに対する理解の増進が読み取れます。

Ⅲ 調査結果

問１．あなたの性別を教えてください。

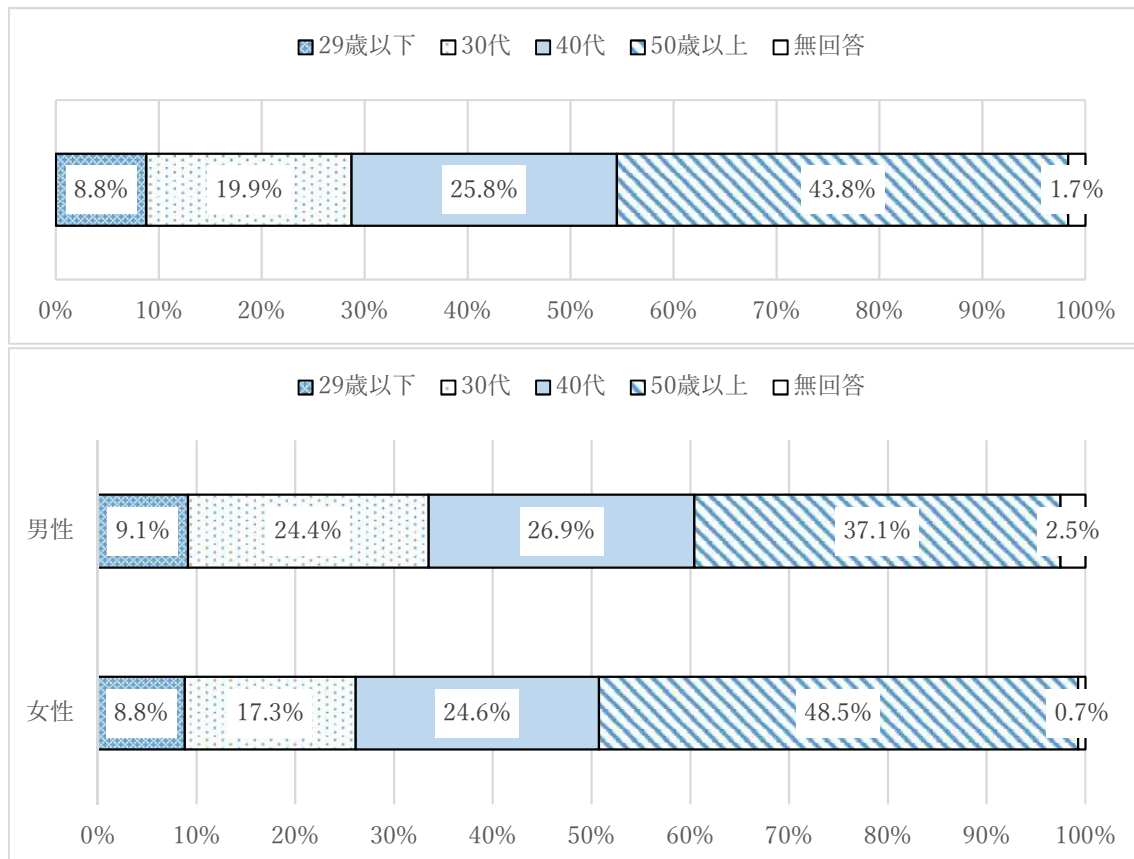
男性職員よりも女性職員の方が 15.7%多く回答しました。



問２．あなたの年齢を教えてください

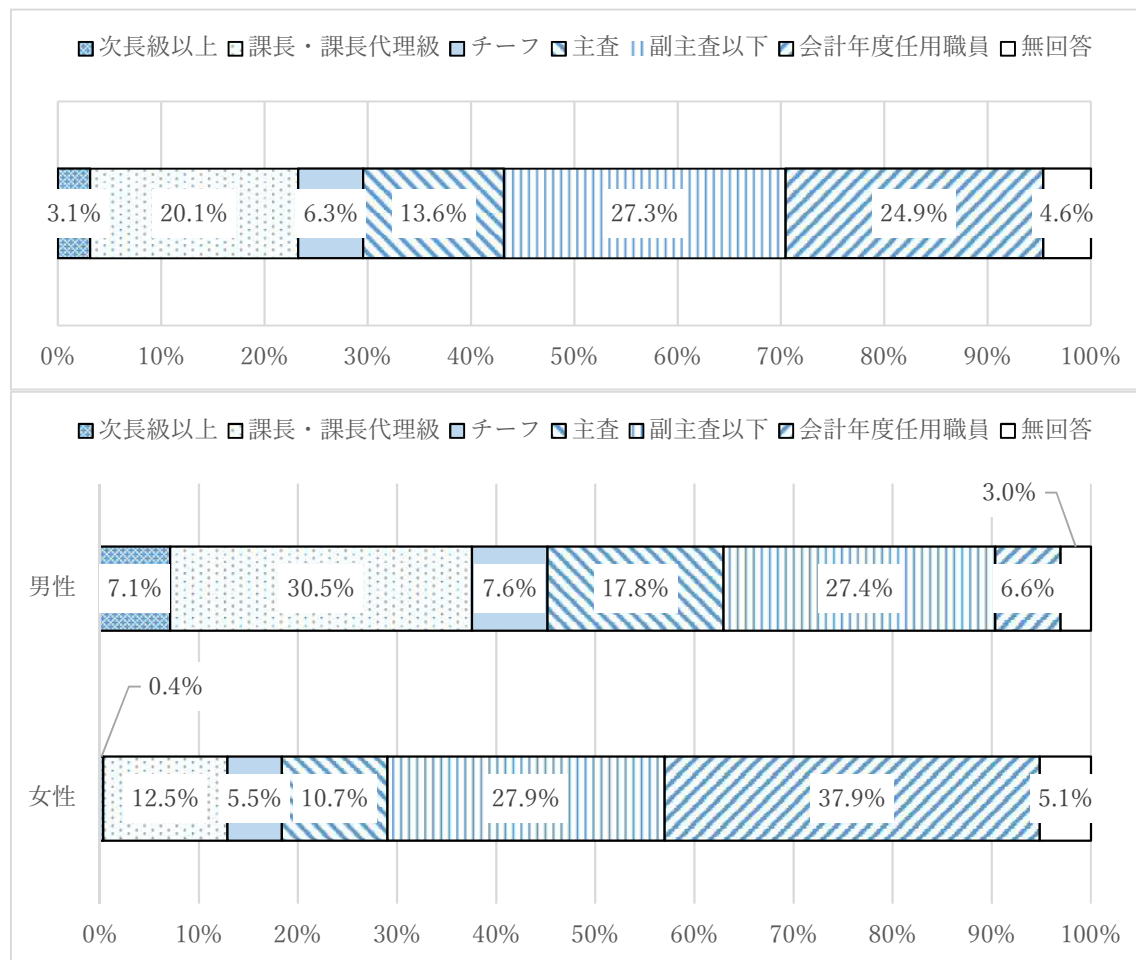
最も回答があった年代は男女ともに 50 歳以上で、50 歳以上女性の回答数が最多でした。

49 歳以下の回答者 260 人、50 歳以上の回答者 209 人、無回答 8 人でした。



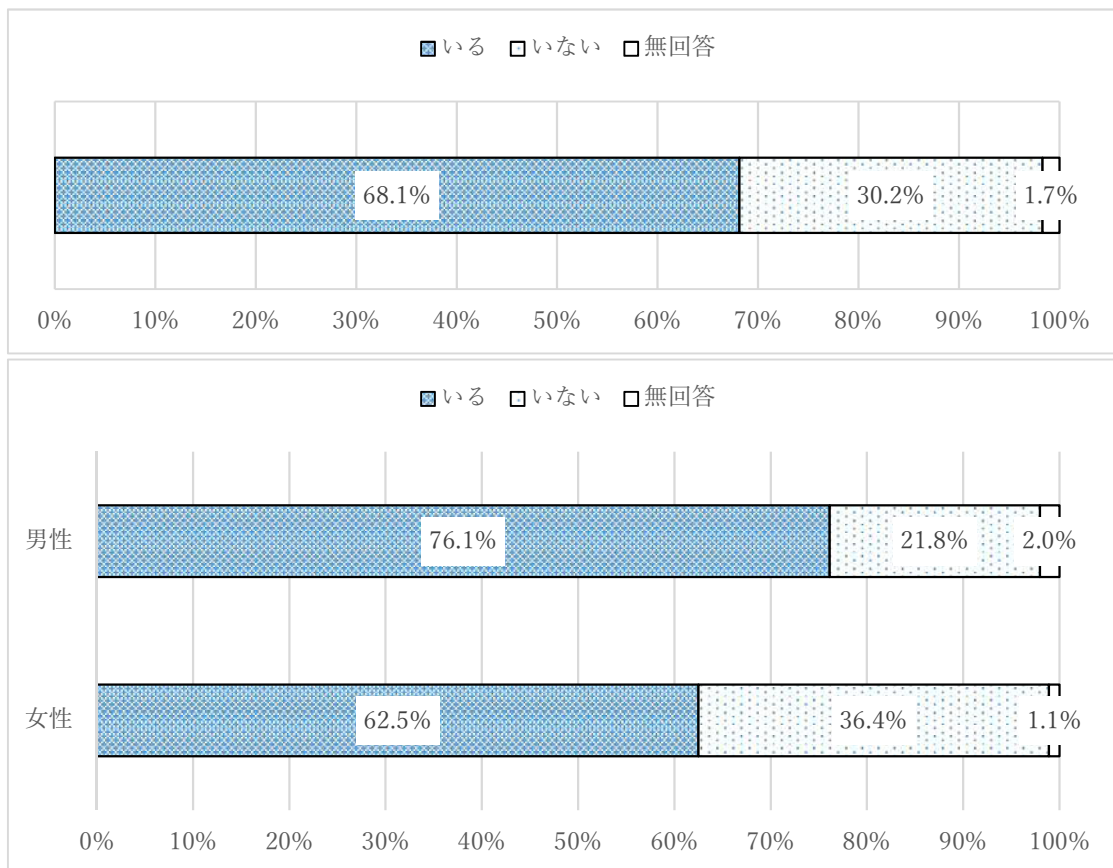
問3. あなたの役職を教えてください。

回答者のうち正規職員の割合は 70.4%会計年度任用職員の割合は 24.9%でした。



回答者のうち男性のチーフ級以上が 45.2%に対して女性のチーフ級以上は 18.4%でした。
また会計年度任用職員は男性が 6.6%、女性が 37.9%でした。

問4. あなたは配偶者がいますか。(内縁を含む)



男性職員の方が、配偶者がいる割合が高いことが分かりました。

問5. あなたの配偶者（パートナー）の状況で最も近いものを教えてください。

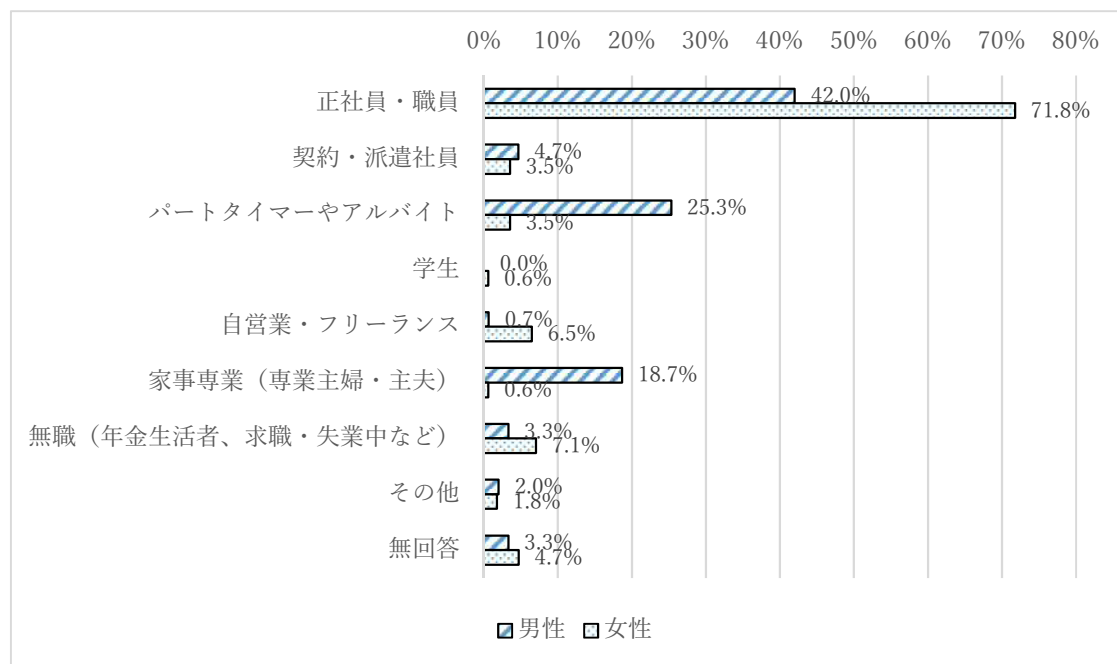
※問4で「いる」と答えた 325 人の職員が回答。

「正社員・職員」の割合の割合がもっとも高く、次いで「パートタイマーやアルバイト」が高くなっています。

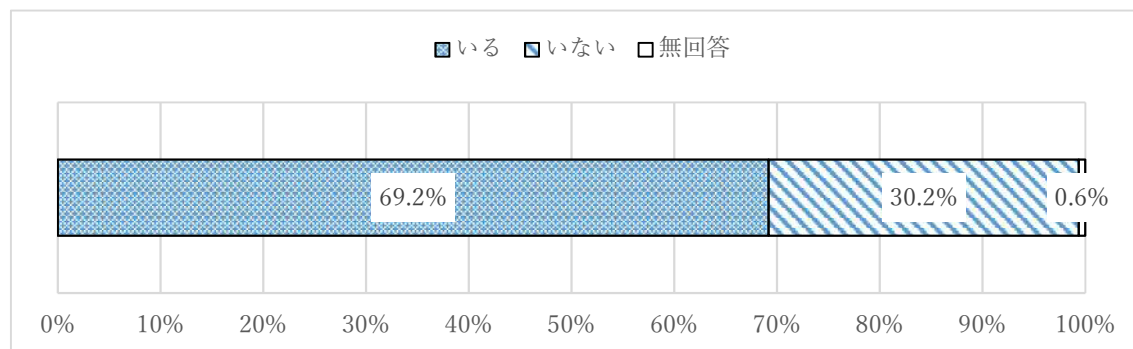
【比較】

性別で比較すると、「正社員・職員」では、女性職員の配偶者（パートナー）が 71.8%なのに対して、男性職員の配偶者（パートナー）は 42.0%となっており大きな差があると分かります。また「パートタイマーやアルバイト」では、男性職員の配偶者（パートナー）が 25.3%に対して女性職員のパートナー（配偶者）は 3.5%とこちらも大きな差があります。

最も少ない回答は、女性職員の配偶者（パートナー）の「家事専業（専業主婦・主夫）」で 0.6%でした。



問6. あなたに子どもはいますか



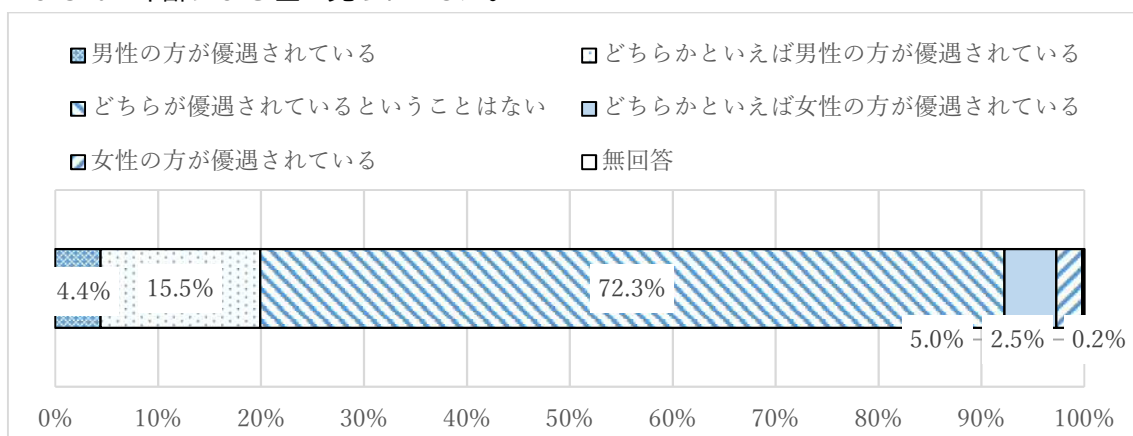
問7. あなたは、市役所内における男性と女性の立場を比べて、どう思いますか。

どちらか一方が優遇されていると回答した割合は、27.4%で、72.3%の職員が性別による優遇はないと考えていることが分かりました。

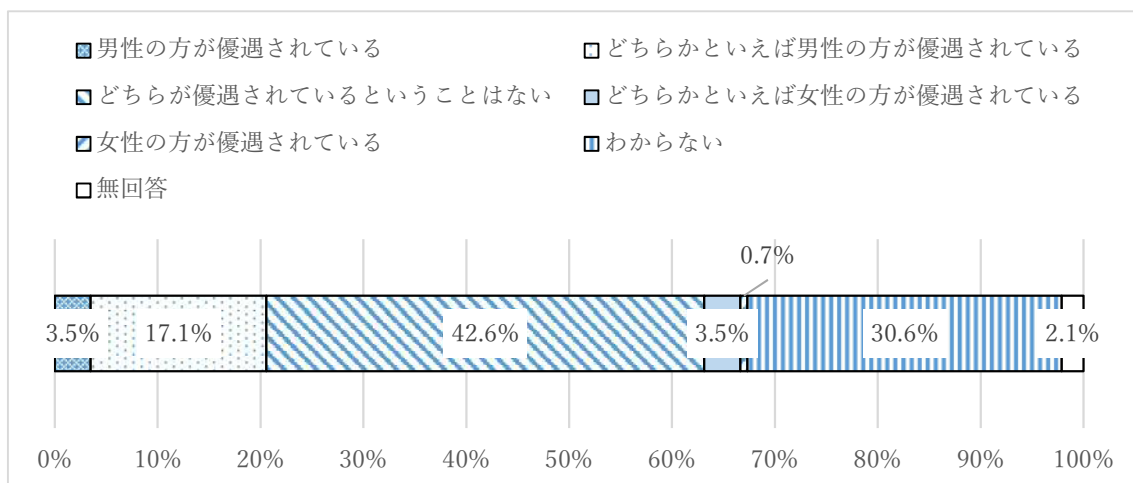
【比較】

「どちらが優遇されていることはない」という回答が最も多く性別で比較しても、回答に差は見られませんでした。

「男性の方が優遇されている」もしくは「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した職員のうち、49 歳以下は 260 人中 38 人で 14.6%、50 歳以上は 209 人中 56 人で 26.8%と年齢による差が見られました。



(今回 R7 調査)



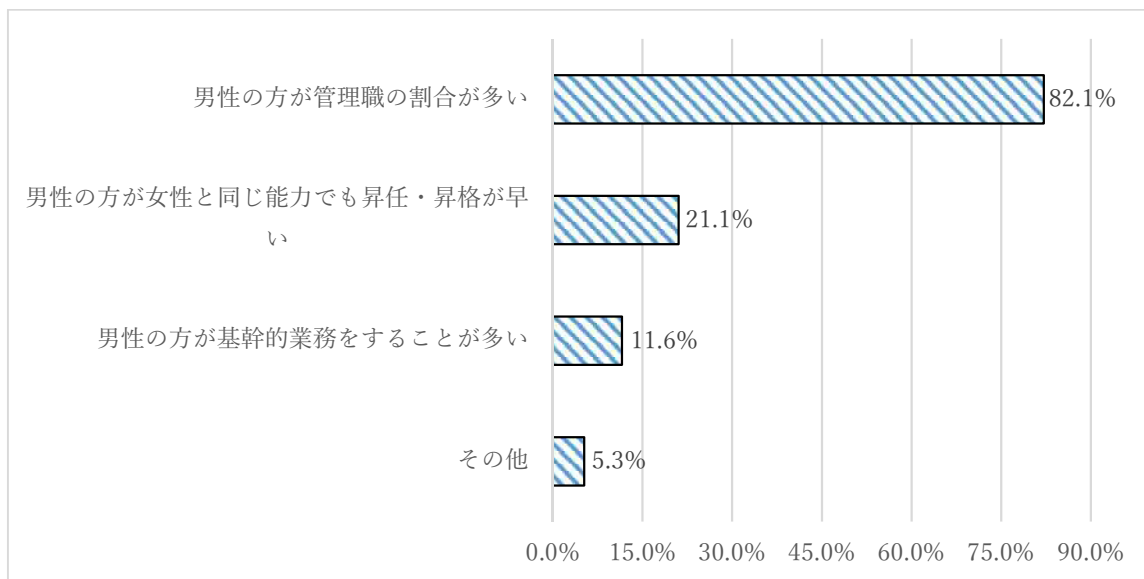
(前回 R2 調査)

前回調査よりも「どちらが優遇されているということはない」と答えた人の割合が多くなりました。

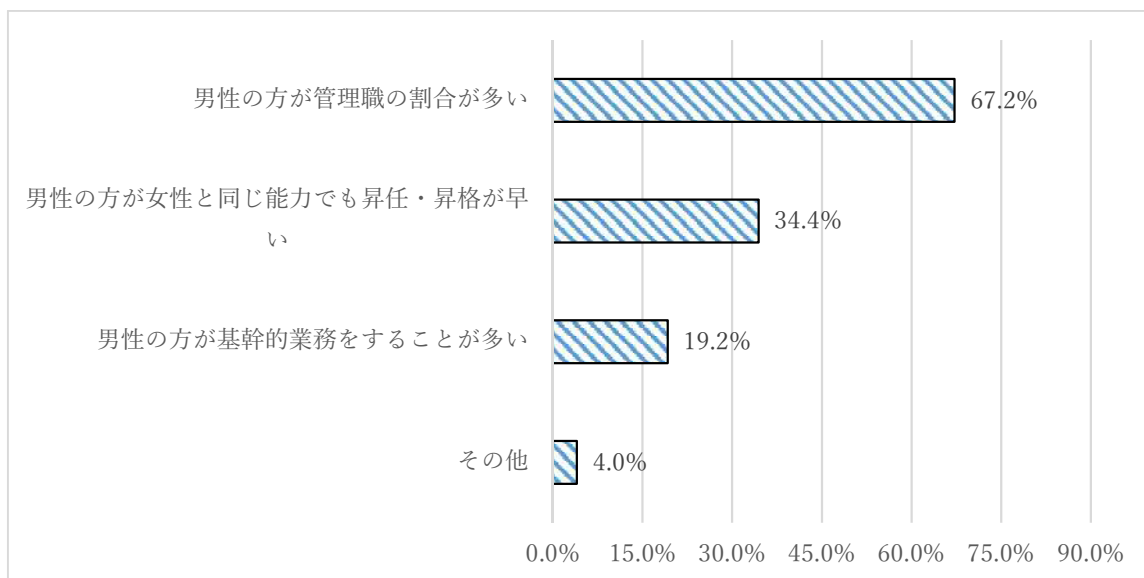
問8. その理由を教えてください。(複数選択可)

※問7で「男性の方が優遇されている」もしくは「どちらかといえば男性が優遇されている」と回答した 95 人の職員が回答。

「男性の方が管理職の割合が多い」という回答が最も多く、回答者の 82.1% が選択していました。また「その他」の内容には「男性が少ないからか、扱いが違うと感じる」「同期の男性の方が出世するのが早く、課長は自分より経験が浅い」という回答があった。



(今回 R7 調査)



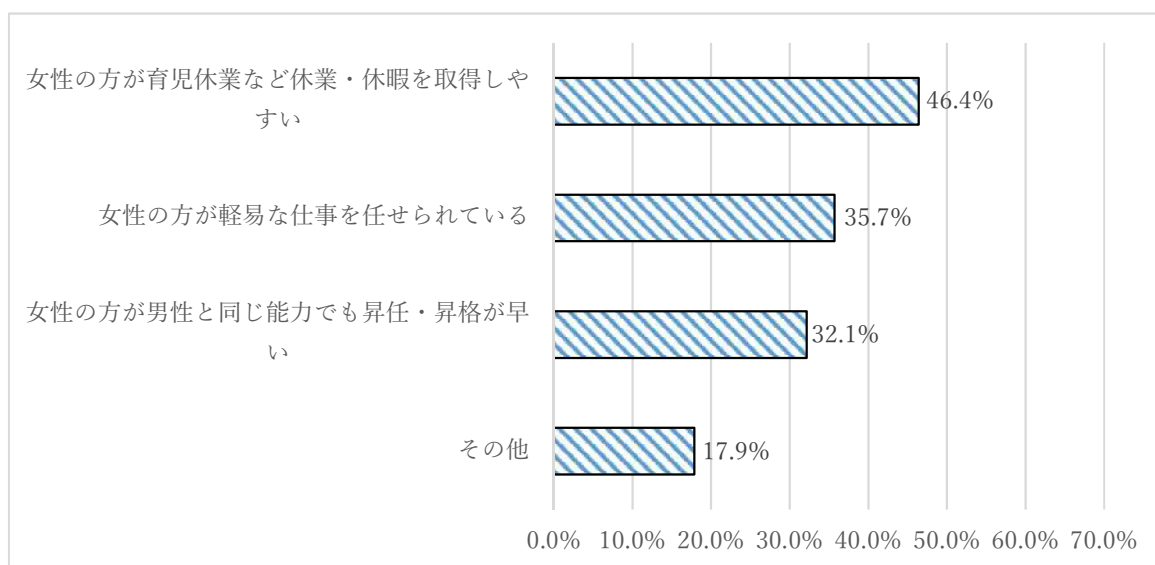
(前回 R2 調査)

前回調査に比べて「男性職員の方が管理職の割合が多い」という回答が増加しました。

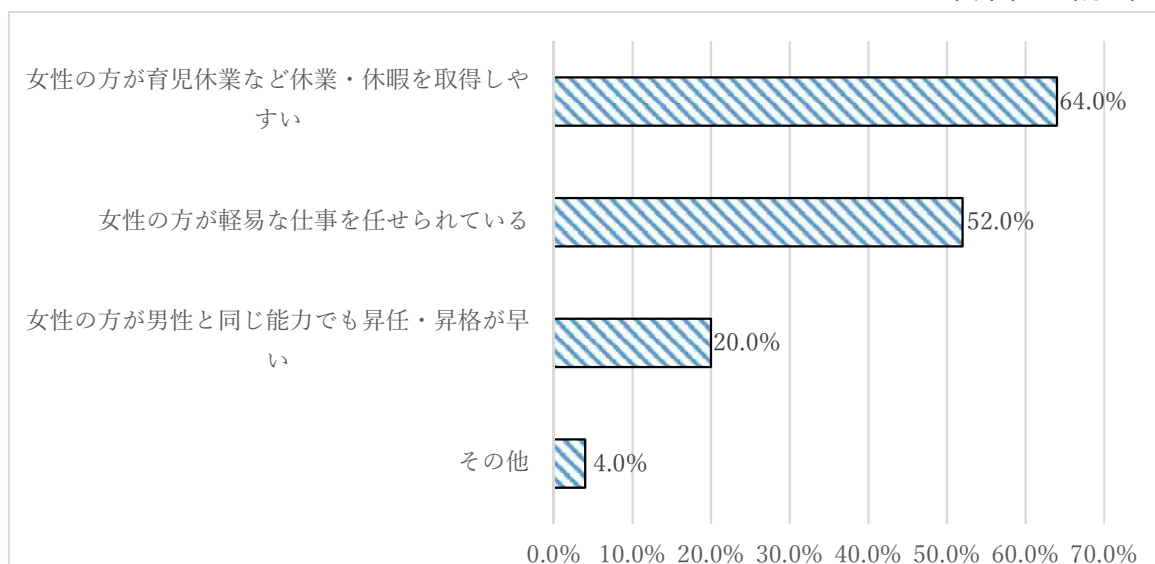
問9. その理由を教えてください。(複数選択可)

※問7で「女性の方が優遇されている」もしくは「どちらかといえば女性が優遇されている」と回答した28人の職員が回答。

選択に大きな差は見られませんが、「女性の方が育児休業など休業・休暇を取得しやすい」という回答が最も多い回答でした。また「その他」の内容には「男女平等を意識するあまり、いろいろな場面で過敏に女性に対応しているように感じるから」「選挙事務や防災や力仕事を免除・制限されているから」「男性用のロッカールームがないから」という回答があった。



(今回 R7 調査)

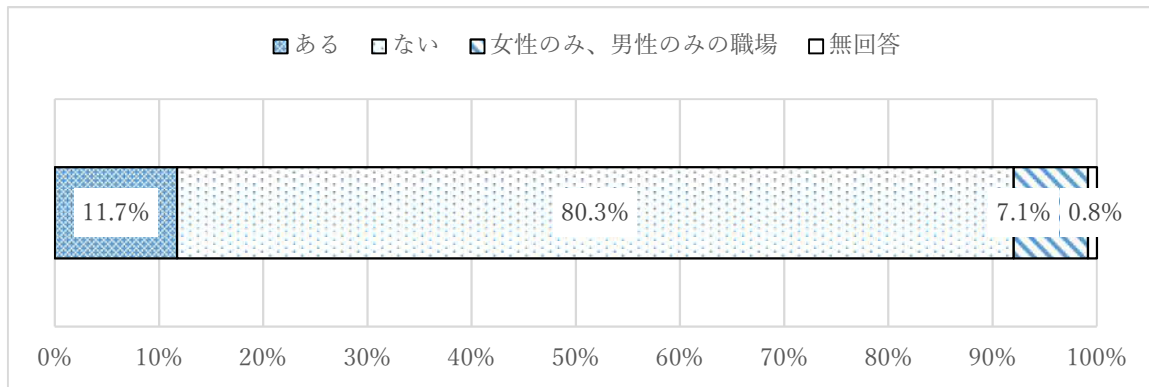


(前回 R2 調査)

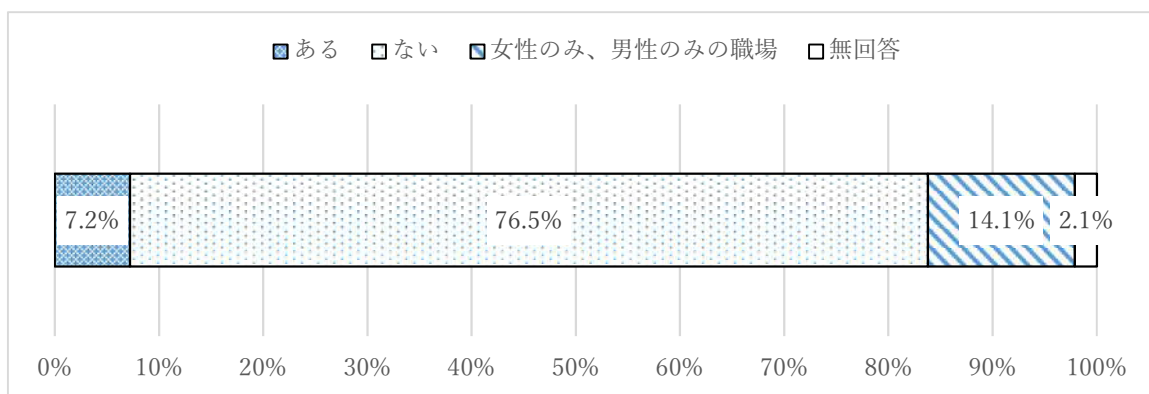
「女性の方が育児休業など休業・休暇を取得しやすい」「女性の方が軽易な仕事を任せられている」という回答が減り、「女性の方が男性と同じ能力でも昇任・昇進が早い」という回答が増えました。

問10. あなたの職場では、性別を理由にして、仕事を分担しているものはありますか。

性別を理由にして、仕事を分担していないと回答した割合は 80.7%で最も多く、「ある」という回答は 56 人の 11.3%でした。



(今回 R7 調査)



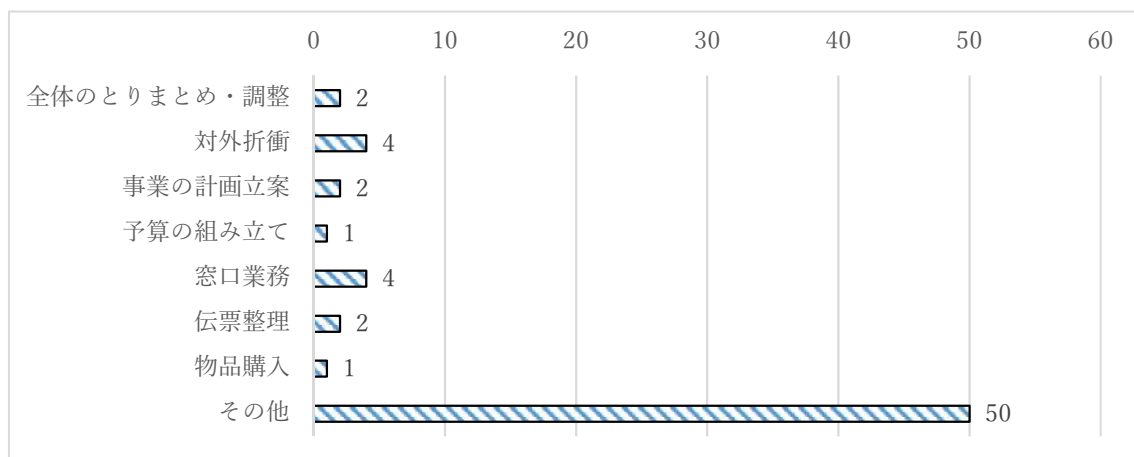
(前回 R2 調査)

「女性のみ、男性のみの職場」の割合が前回調査より減り、「ある」「ない」の回答の割合がそれぞれ増えました。

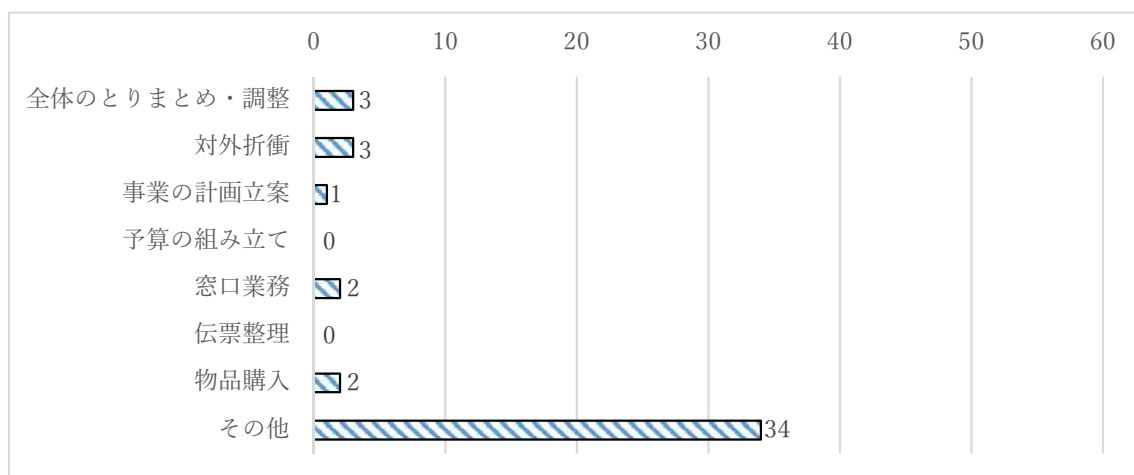
問 1 1 . 分担のある仕事を教えてください。(複数選択可)

※問10で「ある」と回答した 56 人に質問。

最も多かったのは「その他」で内容は、「現場作業や力仕事」「異性宅への訪問、介護等」「相談相手が希望したとき」「トイレ・ロッカーの清掃」「ハードクレーム対応」「お茶くみ」「助産師」などでした。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

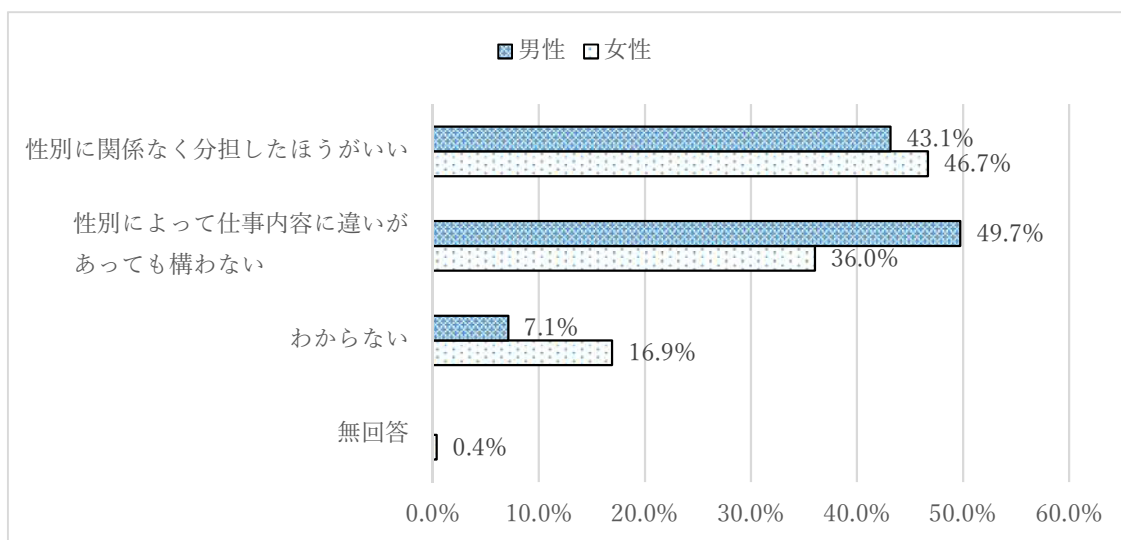
前回調査の「その他」には、「車の運転」「マンモグラフィの撮影」「DV 等被害者に関する手続き」などがありました。

問12. あなたは、職場で仕事の分担をどのようにするのが理想だと思いますか。

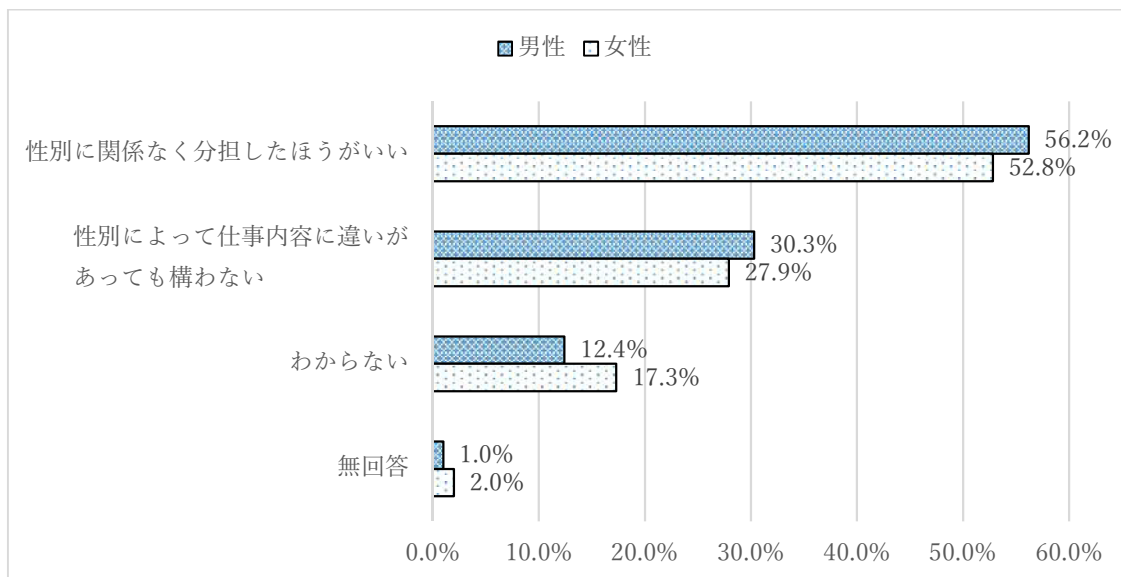
全体で見ると「性別に関係なく分担したほうがいい」という回答が 45.1%、「性別によって仕事内容に違いがあっても構わない」という回答が 41.5%でした。

【比較】

性別で比較すると「性別によって仕事内容に違いがあっても構わない」という回答で、男性は 49.7%で、女性は 36.0%と大きな考え方の違いが分かります。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

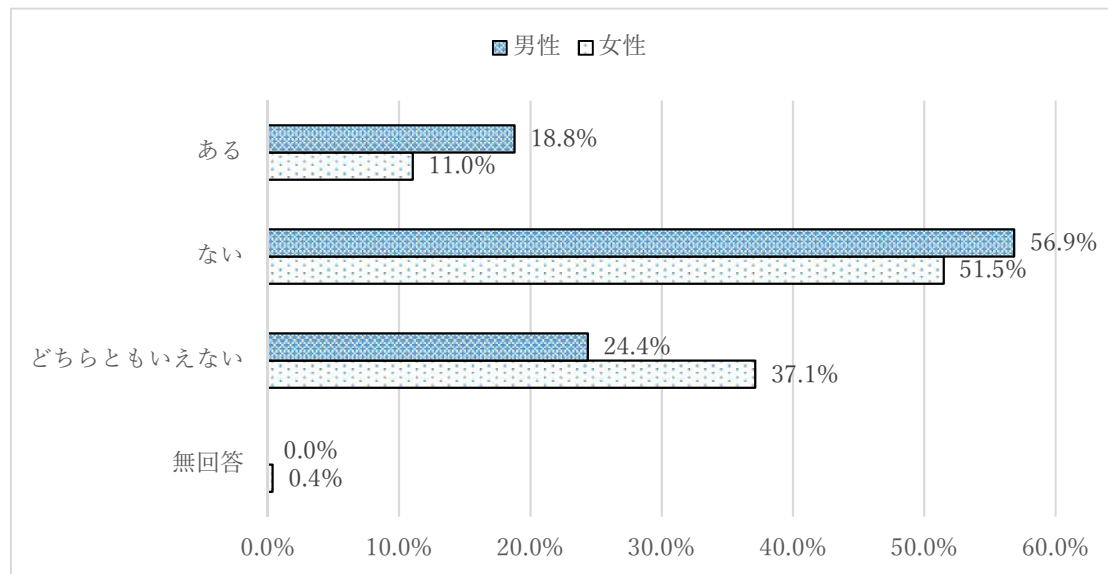
「性別に関係なく分担したほうがいい」と答えた割合が男女ともに減り、「性別によって仕事内容に違いがあっても構わない」という回答が増えました。

問 1 3. あなたは、仕事をこなす能力に性別差があると思いますか。

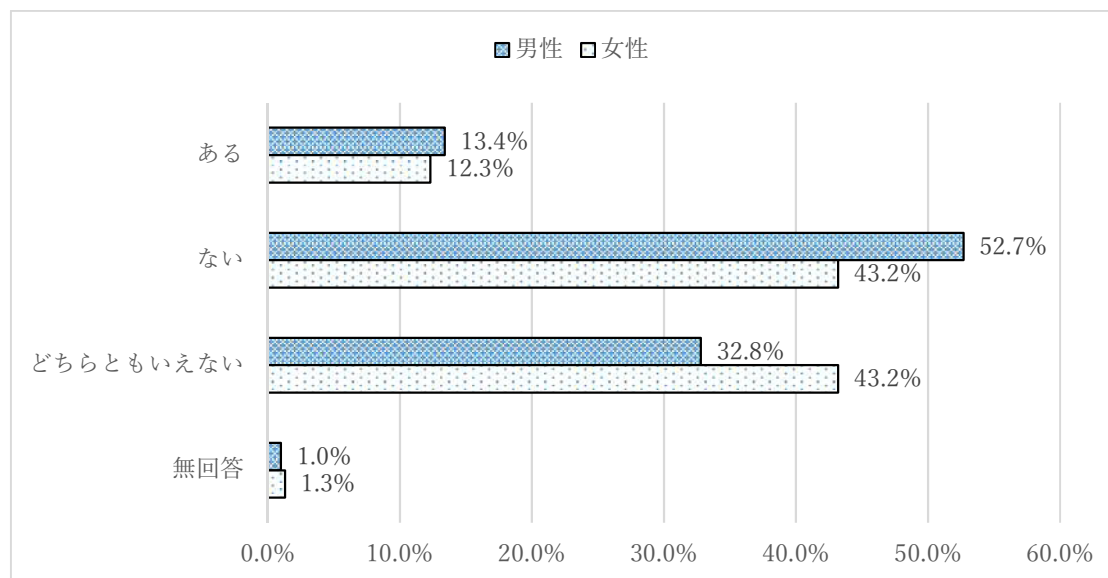
「ない」と回答した職員の割合は 53.9%で約半数が仕事をこなす能力に性別は関係ないと考えています。

【比較】

性別で比較すると「ある」という回答は男性の方が多く、「どちらともいえない」という回答は女性の方が高いことが分かります。



(今回 R7 調査)



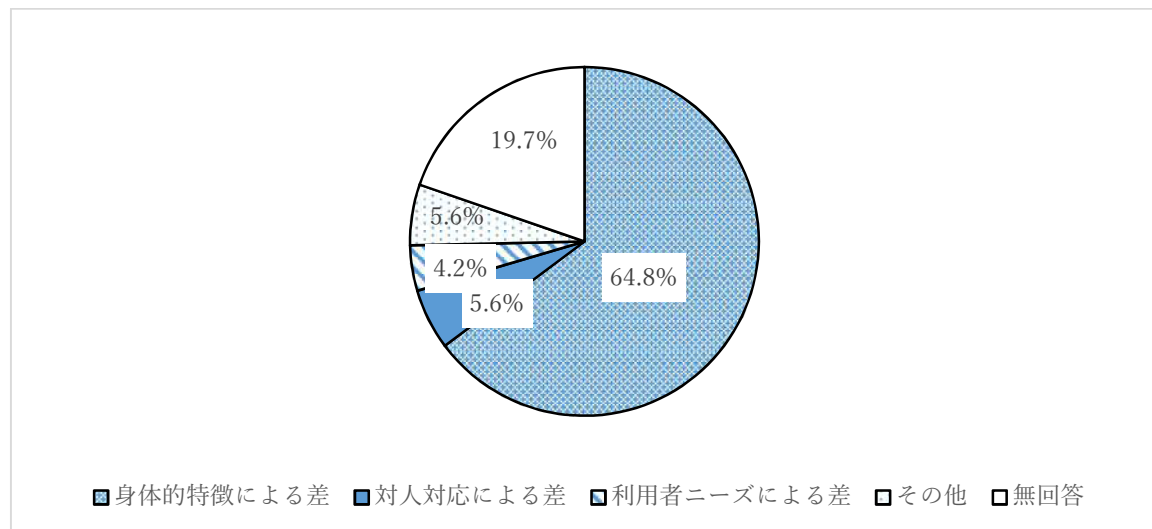
(前回 R2 調査)

「どちらともいえない」と答えた割合が減り、「ある」という回答が増えました。

問14. 具体的にどのようなところに差があると思いますか。(記述)

※問13で「ある」と回答した 68 人に質問。

身体的特徴による差があるという趣旨が最も多く、力仕事や現場作業や高所作業は男性の方が向いているという回答がありました。対人対応による差として職員間での内部調整や窓口でのハードクレーム対応などに性差があると回答がありました。また利用者側から同性を指定される、男性だと嫌がられる業務がある、排泄・着脱介助などの利用者ニーズによる差があるという回答もありました。その他の内容に関しては脳の作りの差や性別による向きふきがあるという意見がありました。

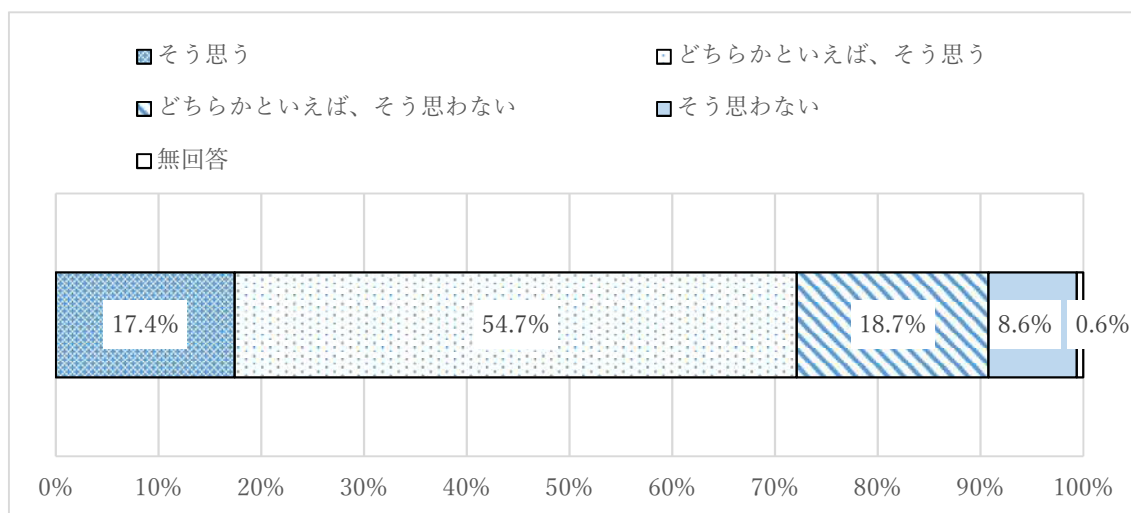


問15. 性別や年齢ではなく、「個人」の能力や適性を重視した上で職務分担が行われていると思いますか。

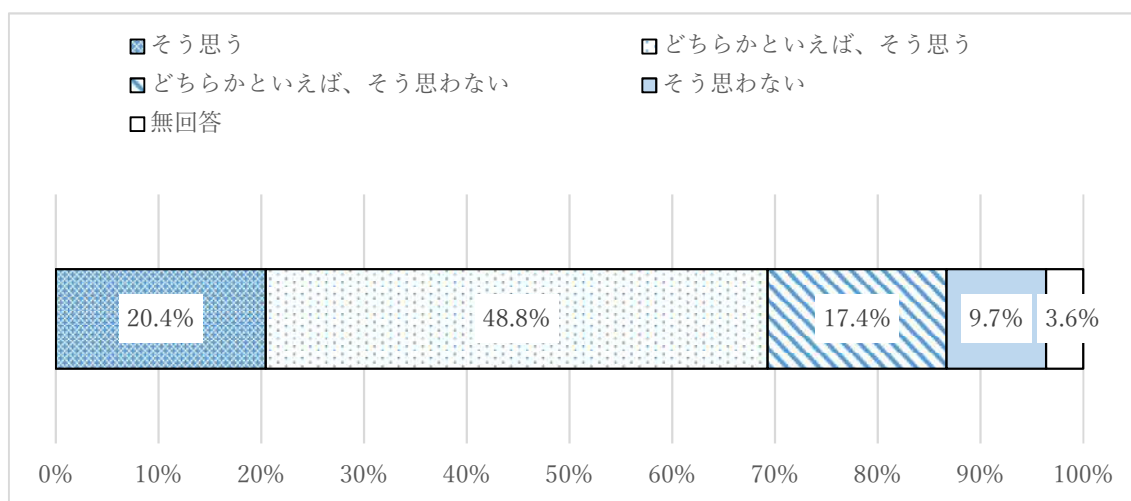
72.1%と半数以上の職員が、「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」と回答しています。

【比較】

性別で比較しても、回答に差は見られませんでした。「そう思う」もしくは「どちらかといえば、そう思う」と回答した職員のうち、49歳以下は260人中198人で76.2%、50歳以上は209人中140人で67%と年齢による差が見られました。「どちらかといえば、そう思わない」「そう思わない」と回答した職員のうち、49歳以下は260人中61人で23.5%、50歳以上は209人中67人で32.1%と年齢による差が見られました。49歳以下の職員に比べて、50歳以上の職員の方が「個人」の能力や適性を重視した上で職務分担が行われていないと感じていることが分かります。



(今回 R7 調査)

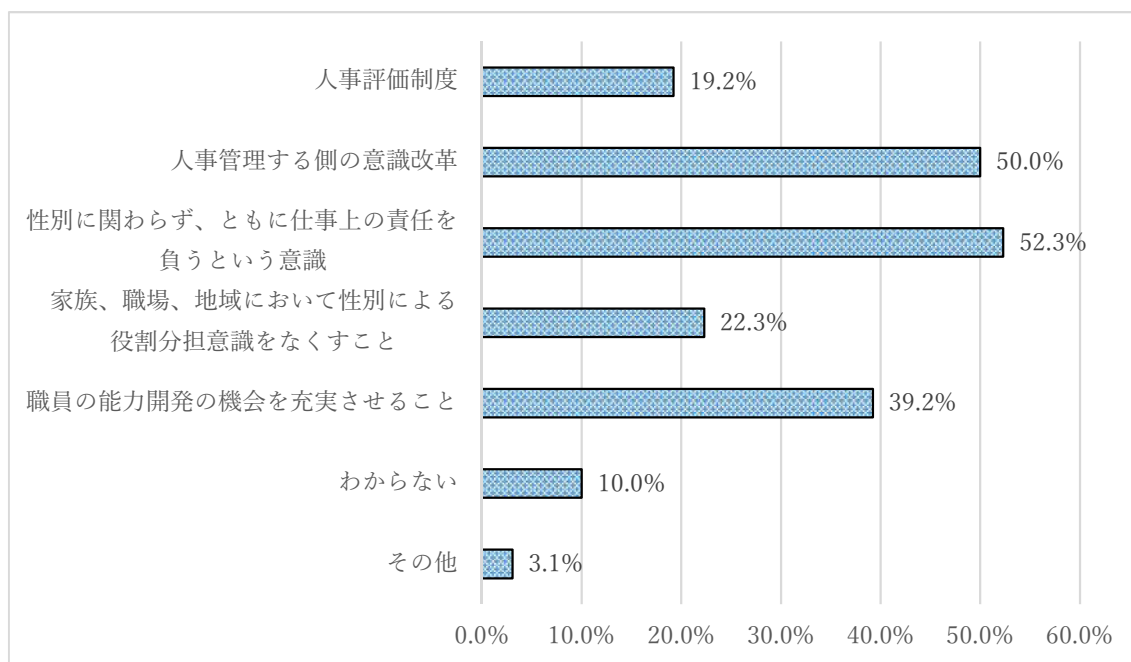


(前回 R2 調査)

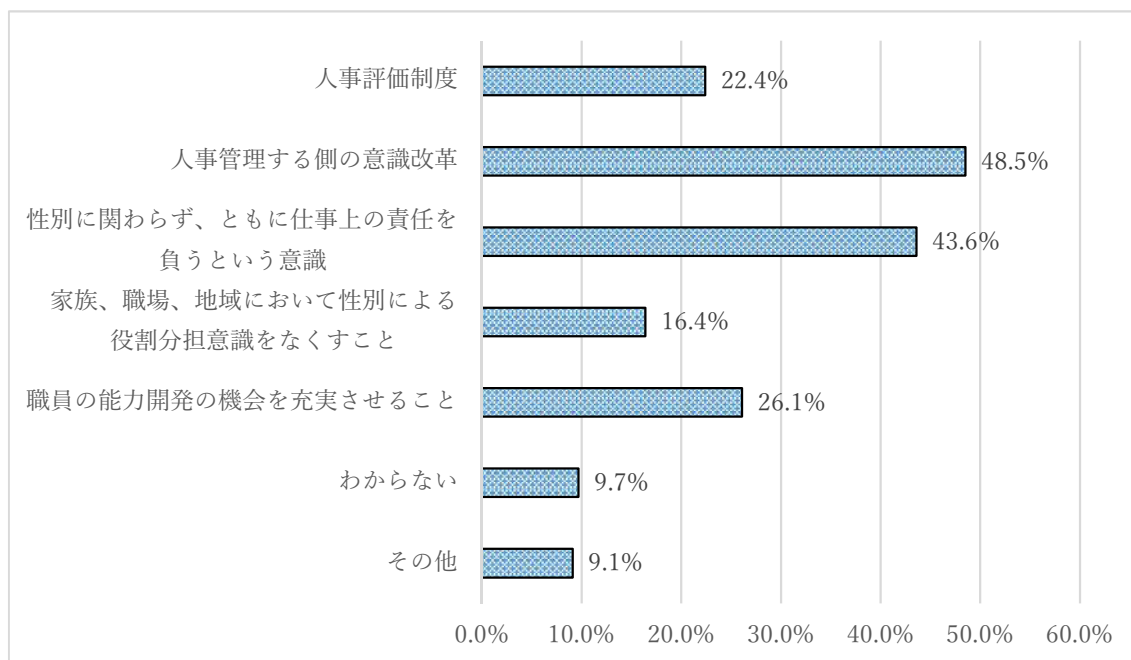
前回調査に比べて「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」と回答した割合が増えました。

問16. 「個人」の能力や適性を重視した職務分担をするのに必要なものは何だと思いますか。(選択は3つ以内)

※問15で「どちらかといえば、そう思わない」「そう思わない」と回答した130人に質問。
回答者の半数が「人事管理する側の意識改革」「性別に関わらず、ともに仕事上の責任を負う意識」が必要と考えています。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回より「職員の能力開発の機会を充実させること」が求められています。

問17. 現在、チーフ級以上の役職に就いている方にお聞きします。昇任に対してどのような意識を持っていますか。

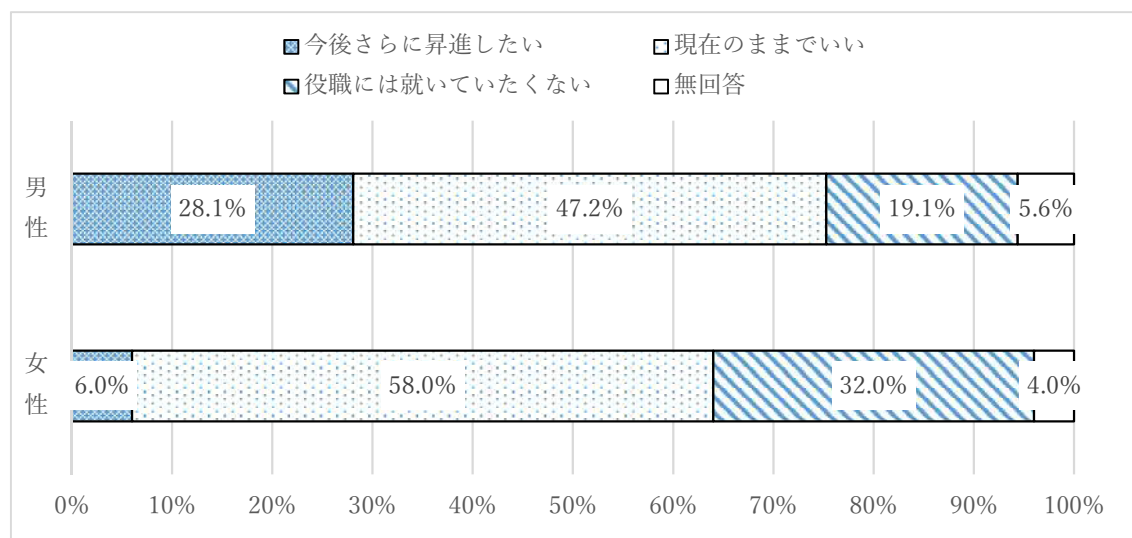
※チーフ級以上の141人に質問。

「今後さらに昇進したい」という回答は全体の20.6%で、約半数が「現状のままでいい」と考えています。

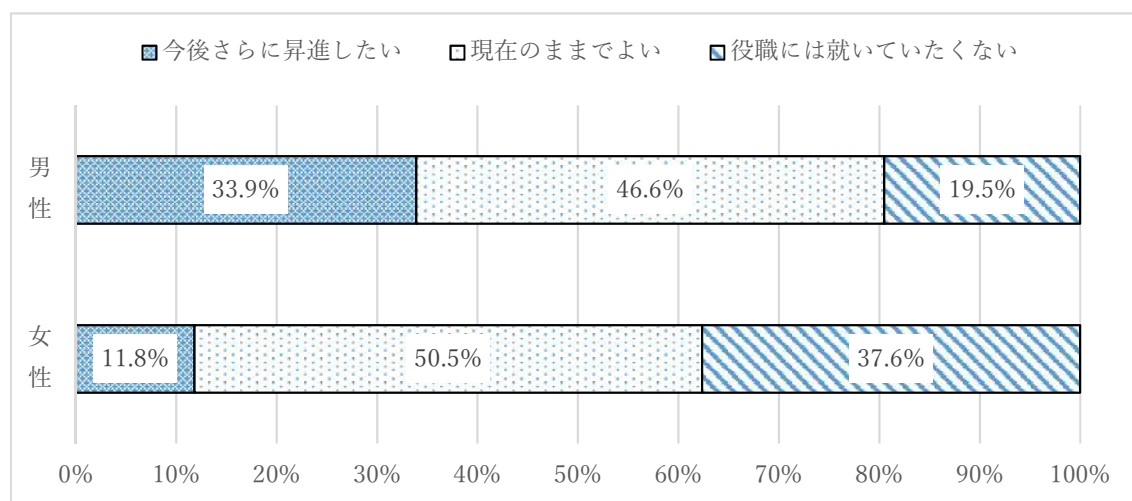
【比較】

性別で比較すると「今後さらに昇進したい」という回答では、男性が28.1%、女性が6%と非常に大きな差が見られます。

回答者のうち次長級が男性14人女性1人の計15人、課長・課長代理級が男性60人女性34人の計94人、チーフ級が男性15人女性15人の計30人でした。



(今回 R7 調査)



※前回調査時は無回答者を除く

(前回 R2 調査)

男女ともに前回調査より「今後さらに昇進したい」と答えた割合が減りました。

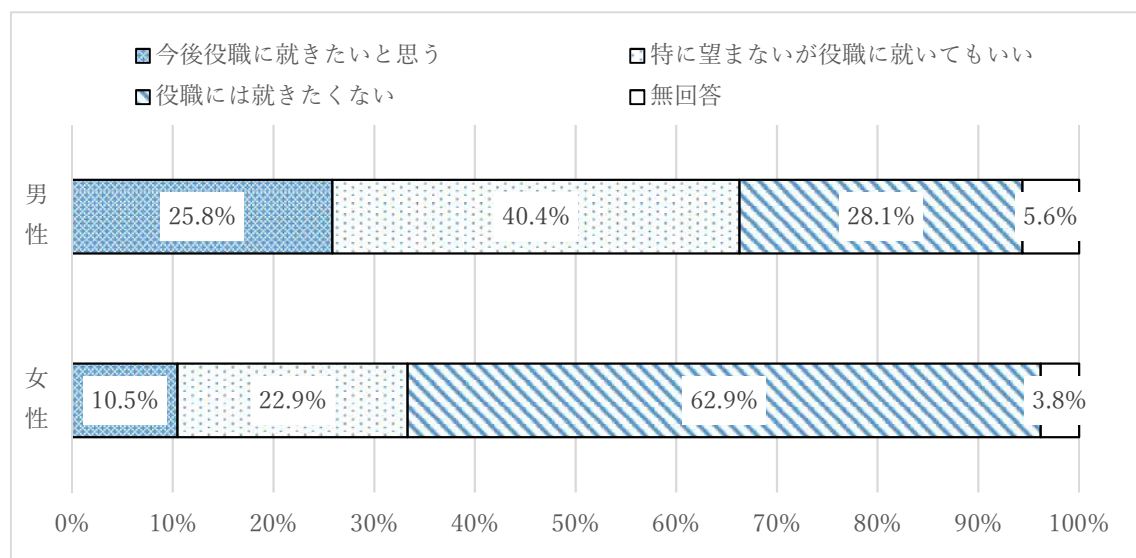
問18. 現在、チーフ級以上の役職には就いていない方にお聞きします。昇任に対してどのような意識を持っていますか。

※チーフ級以下の195人に質問。

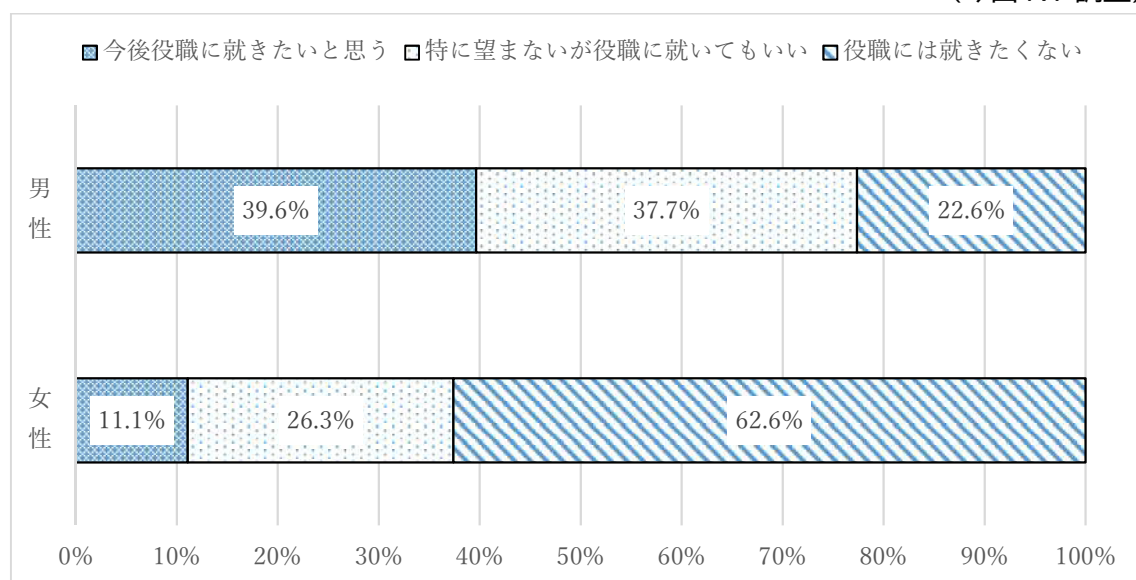
全体でみると「今後役職に就きたいと思う」または「特望まないが役職に就いてもよい」が48.2%、「役職に就きたくない」が47.2%でした。

【比較】

性別で比較すると「役職に就きたくない」という回答で、男性が28.1%に対して女性は62.9%と最も大きな差が見られます。



(今回 R7 調査)



※前回調査時は無回答者を除く

(前回 R2 調査)

前回に比べて男性の「今後役職に就きたいと思う」と回答した割合が減り、女性の「今後役職に就きたいと思う」「特に望まないが役職に就いてもいい」と回答した割合が増えました。

問19. ①理由を教えてください。(複数選択可) また、②どの役職まで昇進したいと思いますか。

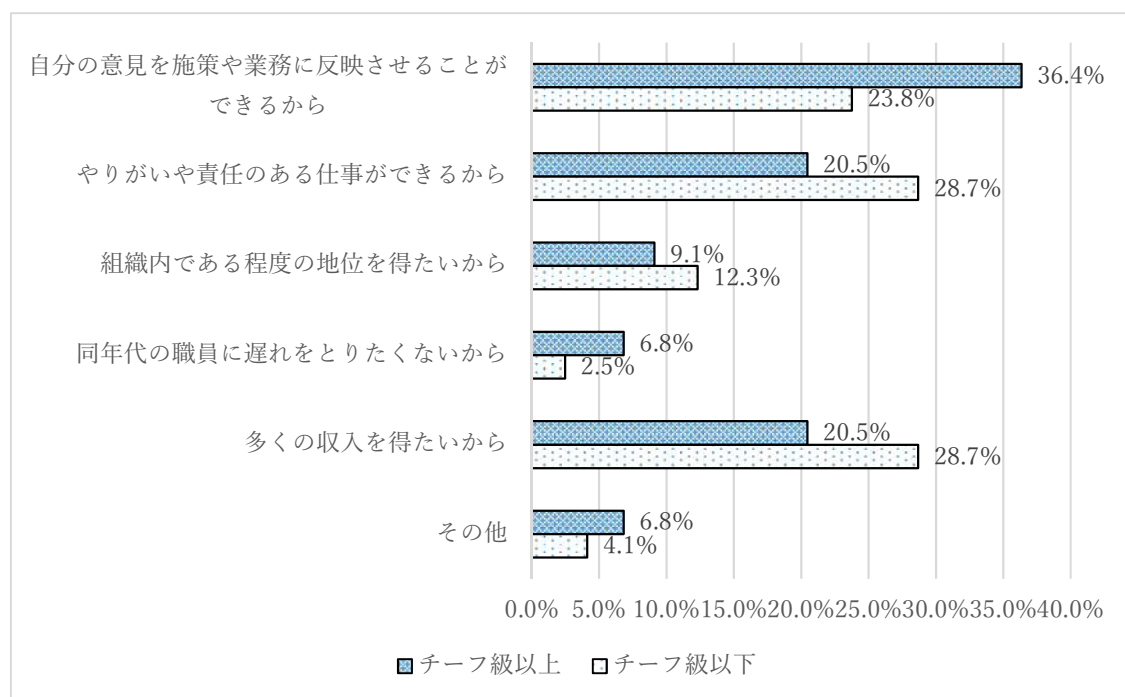
※問17で「今後さらに昇進したい」、問18で「今後役職に就きたいと思う」または「特望まな
いが役職に就いてもよい」と回答した123人に質問。

①理由を教えてください。

全体でみると「自分の意見を施策や業務に反映させることができるから」「やりがいや責任の
ある仕事ができるから」「多くの収入を得たいから」が主な理由となっています。

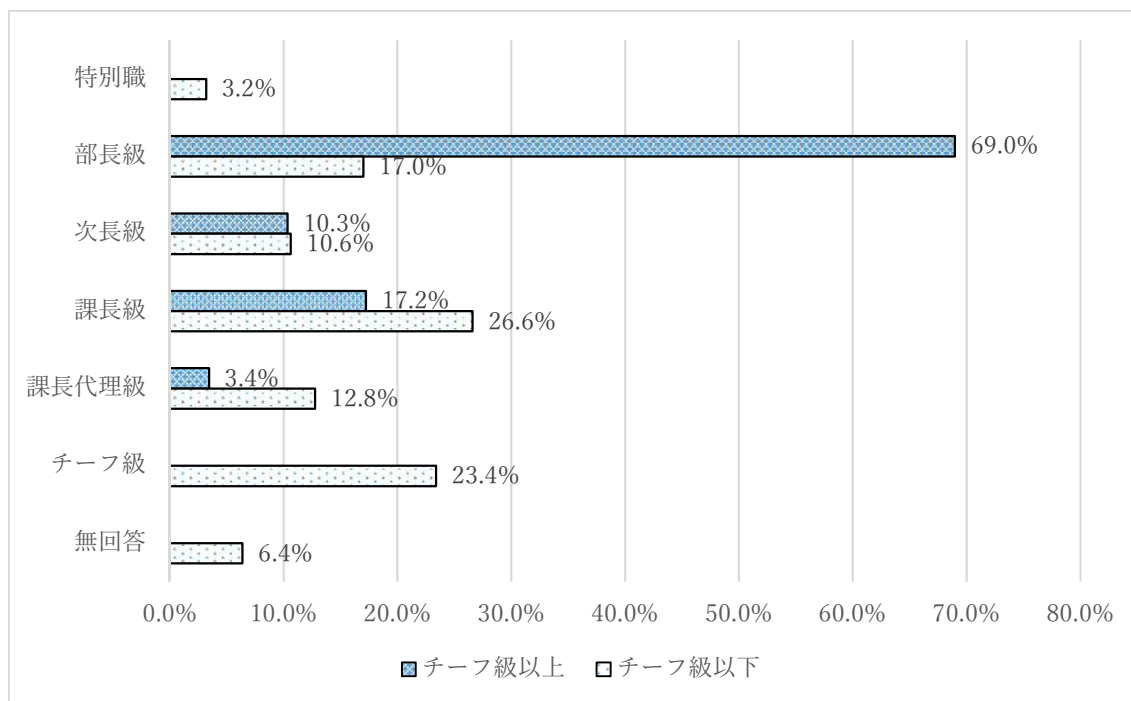
【比較】

現在役職に就いている職員と、就いていない職員を比較すると、「自分の意見を施策や業務に
反映させることができるから」「同年代の職員に遅れをとりたくないから」という選択肢では役
職に就いて職員が多く、「やりがいや責任のある仕事ができるから」「組織内である程度の地位
を得たいから」「多くの収入を得たいから」という選択では役職に就いていない職員の方が多
くなっています。



②どの役職まで昇進したいと思いますか。

チーフ級以上は主に部長級まで昇進したいと考えており、チーフ級以下は課長級が最も多く、次いでチーフ級まで昇進したいと考えています。

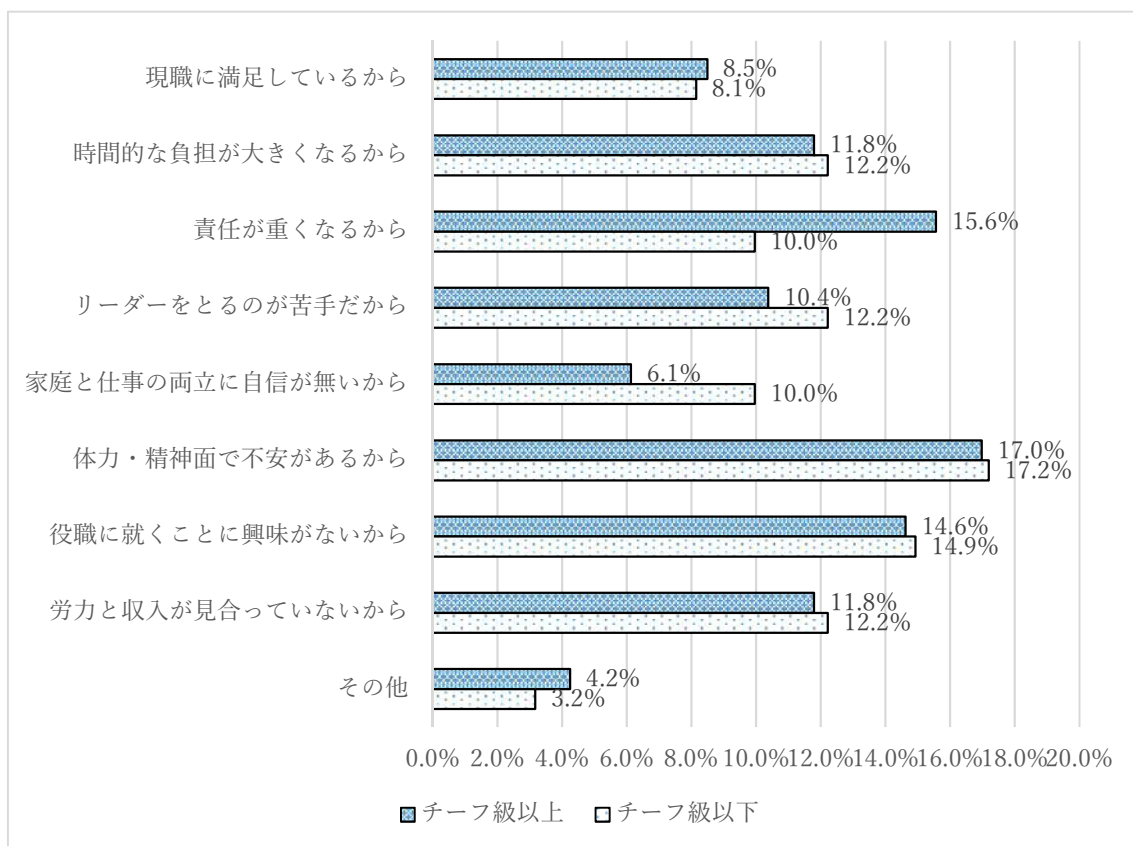


問20. その理由を教えてください。(複数選択可)

※問17で「現状のままでよい」または「役職には就いていくくない」、問18で「役職には就きたくない」と回答した197人に質問。

選択肢による大きな違いはありませんが、「体力・精神面で不安があるから」という選択肢が最も多い回答でした。

役職別に比較するとチーフ級以上では「責任が重くなるから」という回答が多く、チーフ以下では「家庭と仕事の両立に自信が無いから」とチーフ級以上に考えていると分かります。

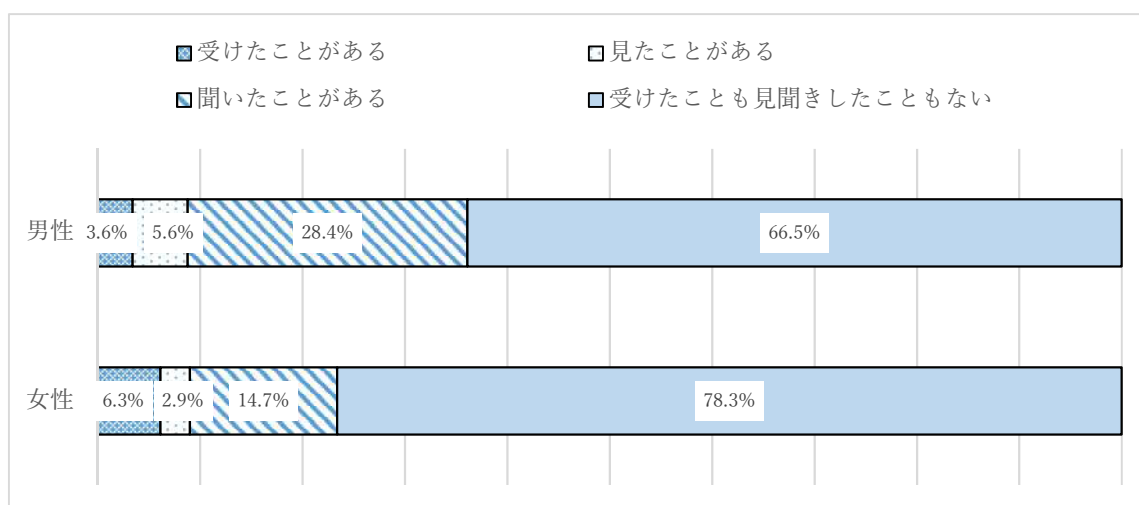


問21. あなたは、過去5年の間に職場においてセクハラを受けたり、見聞きしたりしたことがありますか。(複数選択可)

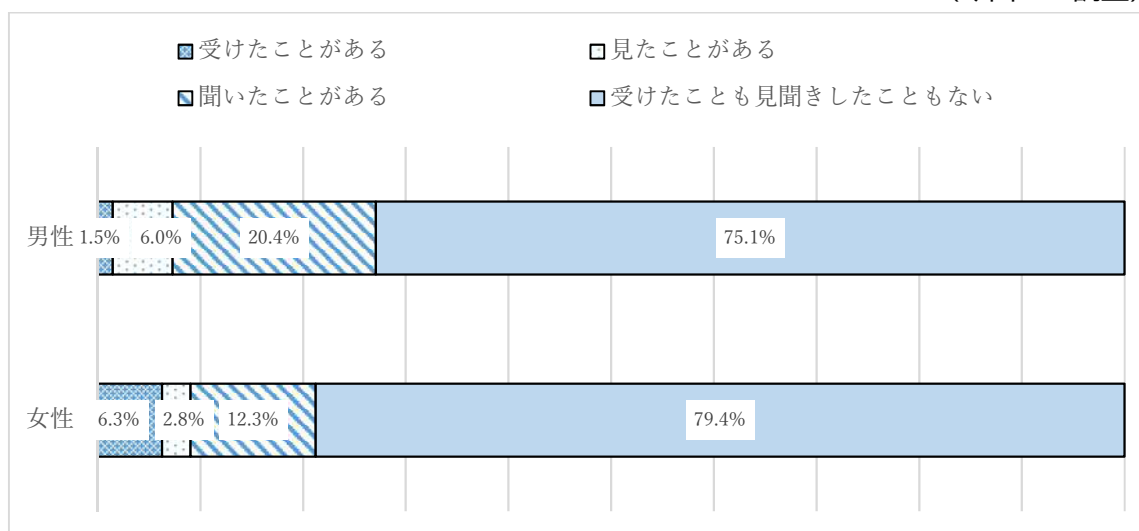
全体でみると「受けたことも見聞きしたこともない」という回答が 70.7%でした。またその他の選択肢の割合はそれぞれ「受けたことがある」4.9%、「見たことがある」4.1%、「聞いたことがある」20.4%でした。

【比較】

性別で比較すると「受けたことがある」割合は男性に比べて女性の方が多いのに対し、「見たことがある」「聞いたことがある」割合は女性に比べて男性が多くなっています。



(今回 R7 調査)

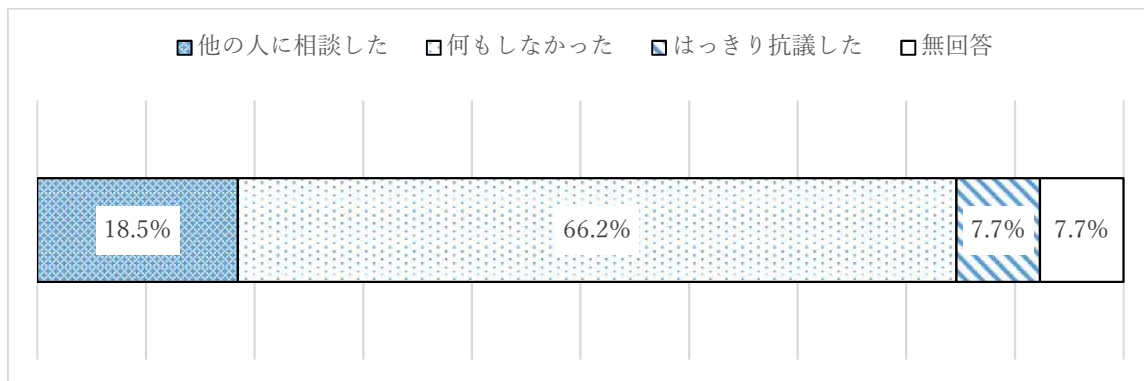


(前回 R2 調査)

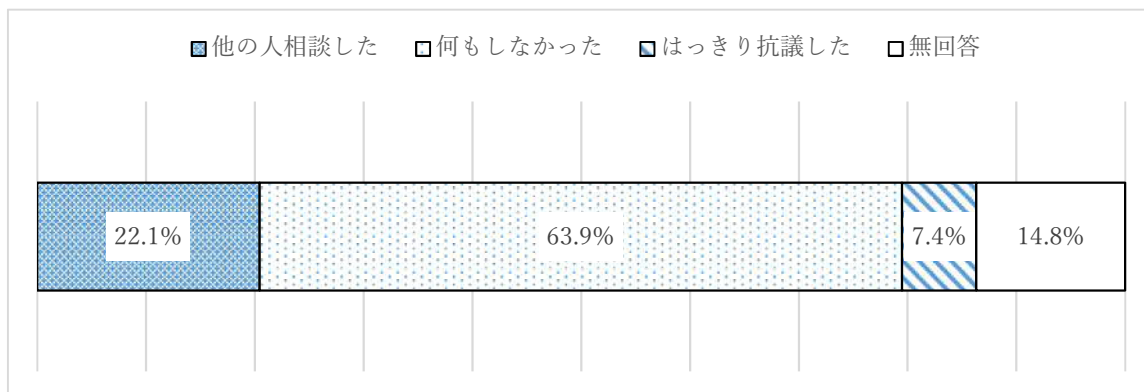
女性に関しては前回とあまり差はありませんが、男性では「受けたことも見聞きしたこともない」と答えた割合が減り、「受けたことがある」「見たことがある」と答えた割合が増えています。

問22. その後どのように対応しましたか。(複数選択可)

※問21で「受けたことがある」「見たことがある」「聞いたことがある」と回答した 130 人に質問。「何もしなかった」という回答が最も多く、性別で見ても大きな差は見られませんでした。



(今回 R7 調査)



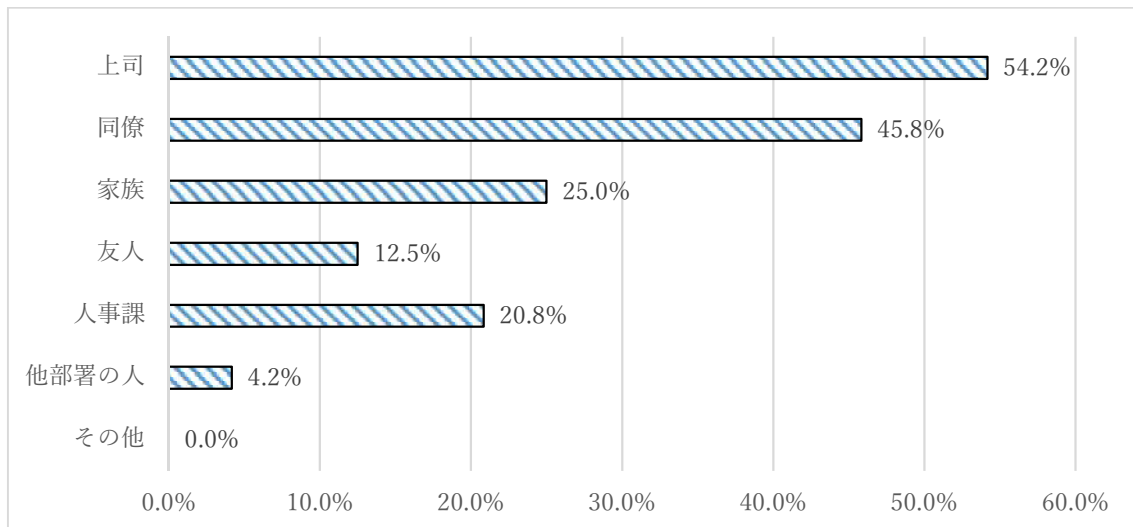
(前回 R2 調査)

前回調査に比べて「無回答」の割合は減りましたが、「何もしなかった」と答えた割合が増えました。

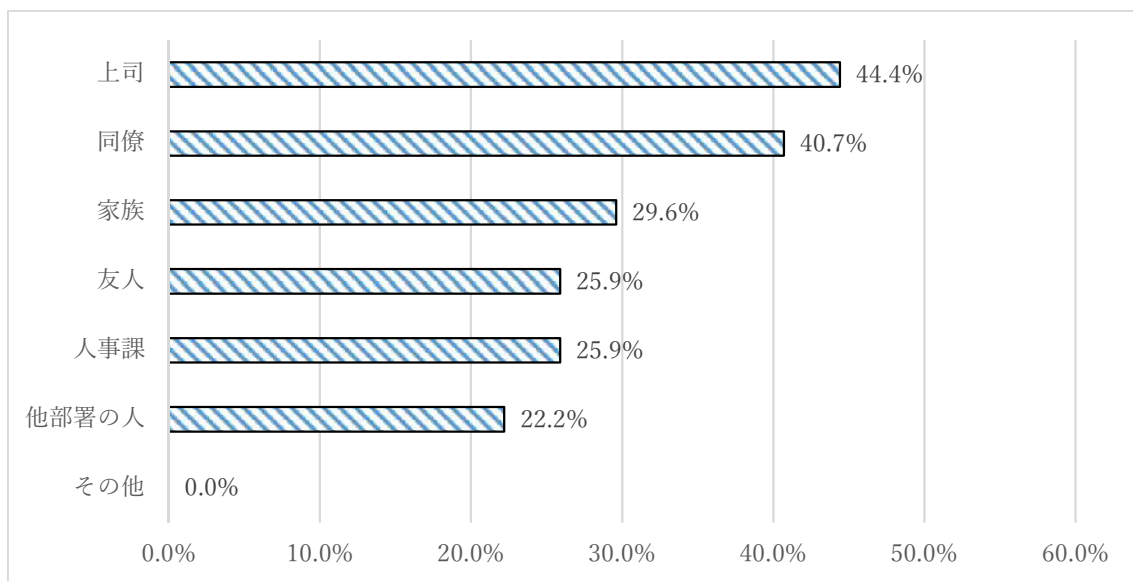
問 2 3．相談先を教えてください。（複数選択可）

※問 22 で「他の人に相談した」と回答した 24 人に質問。

相談先の多くは「上司」や「同僚」ということが分かりました。次いで「家族」に相談していることが分かりました。また属性による大きな違いはありませんでした。



（今回 R7 調査）



（前回 R2 調査）

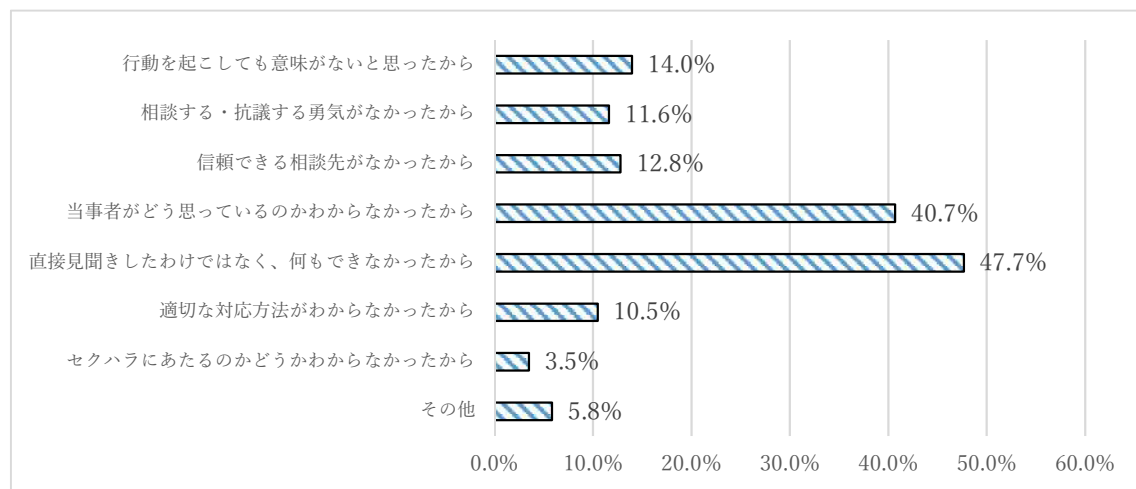
前回と同様に相談先は「上司」「同僚」「家族」の順に多いことが分かりました。

問 2 4．理由を教えてください。（複数選択可）

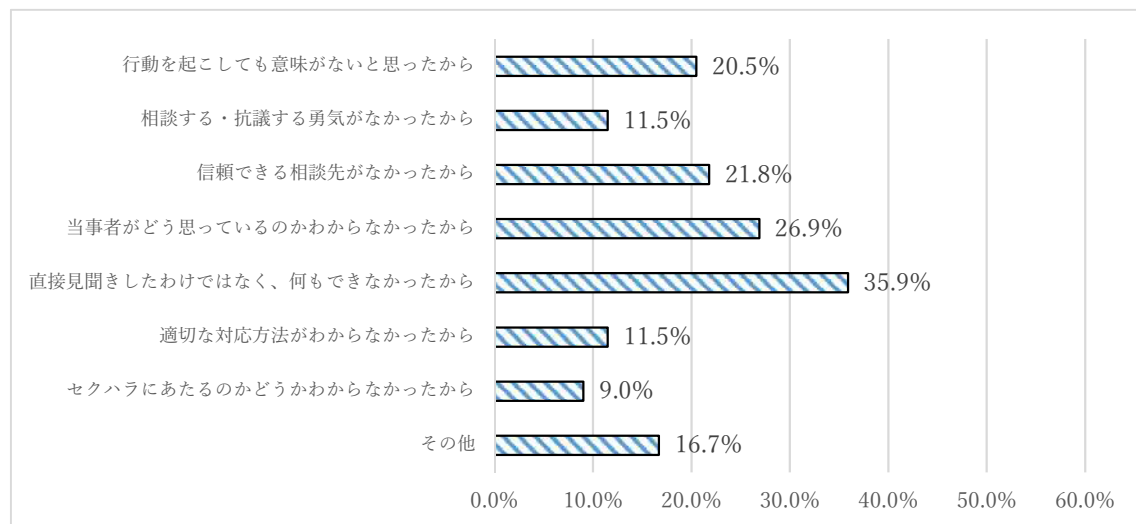
※問 22 で「何もしなかった」と回答した 86 人に質問。

「受けたことがある」と回答した人を多くが、「行動を起こしても意味がないと思ったから」「相談する・抗議する勇気がなかったから」と回答しています。「見たことがある」「聞いたことがある」と回答した人は、「当事者がどう思っているのかわからなかったから」「直接見聞きしたわけではなく、何もできなかったから」と回答しています。「その他」の内容には「解決済みだった」「うわさ話のため」「市民からだったので流した」などがありました。

また属性による大きな違いはありませんでした。



（今回 R7 調査）



（前回 R2 調査）

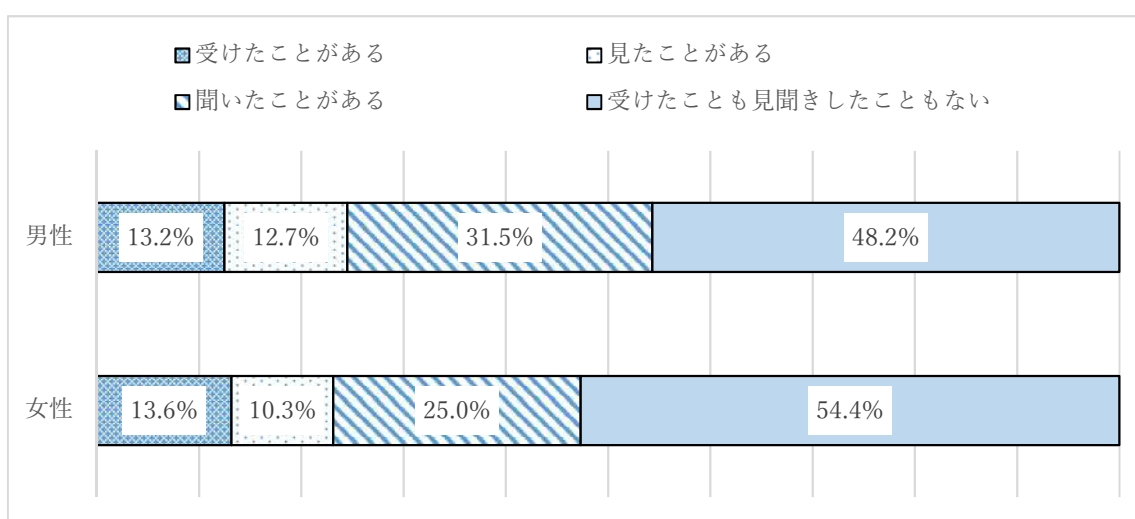
前回調査に比べて「行動を起こしても意味がないと思ったから」と答えた割合が減り、「当事者がどう思っているのかわからなかったから」「直接見聞きしたわけではなく、何もできなかったから」と答えた割合が増えました。

問25. あなたは、過去5年の間に職場においてパワハラを受けたり、見聞きしたりしたことがありますか。(複数選択可)

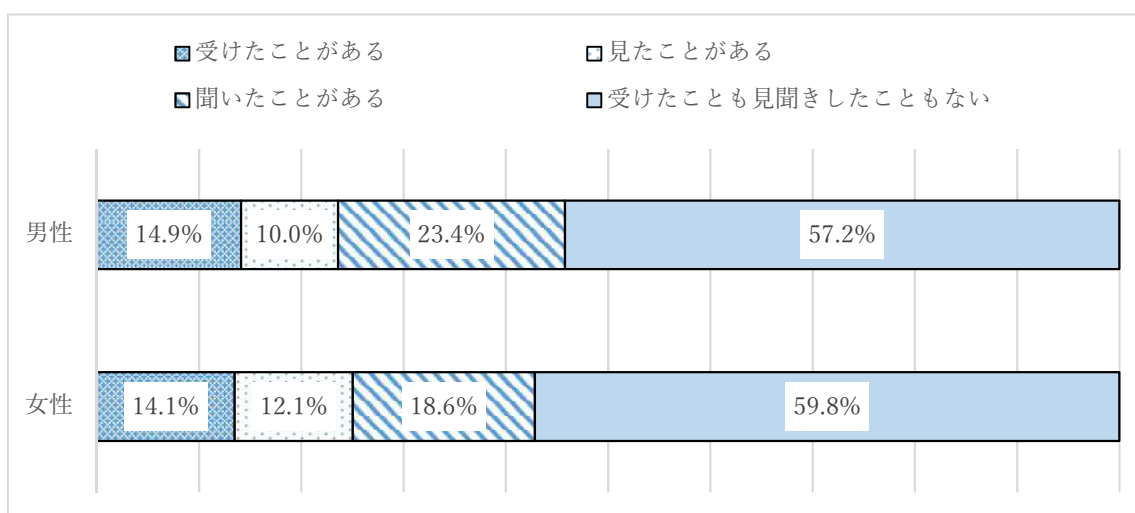
全体でみると、それぞれの割合が「受けたことがある」12.8%、「見たことがある」10.8%、「聞いたことがある」26.2%、「受けたことも見聞きしたこともない」45.7%でした。パワハラを受けたもしくは見聞きしたことがある職員が半数近くいることがわかります。

【比較】

性別で比較すると、「受けたことがある」「見たことがある」という回答では大きな差は見られませんが、「受けたことも見聞きしたこともない」という回答では女性の方が男性に比べて多いことがわかりました。



(今回 R7 調査)



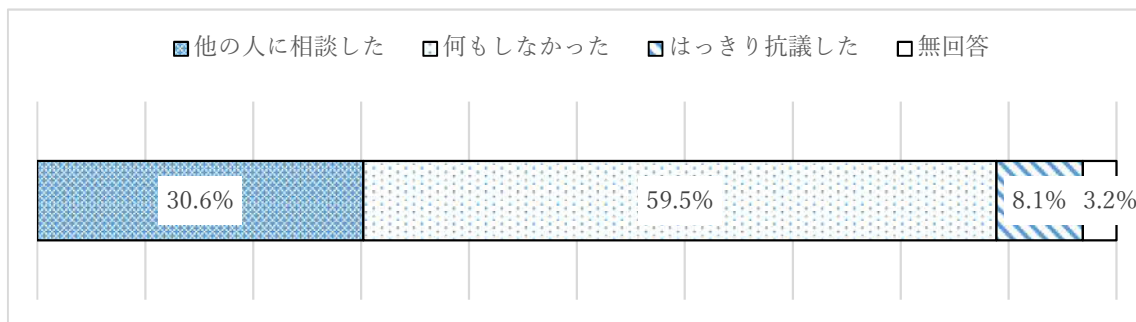
(前回 R2 調査)

前回と比べて男女ともに「聞いたことがある」という回答が増えました。

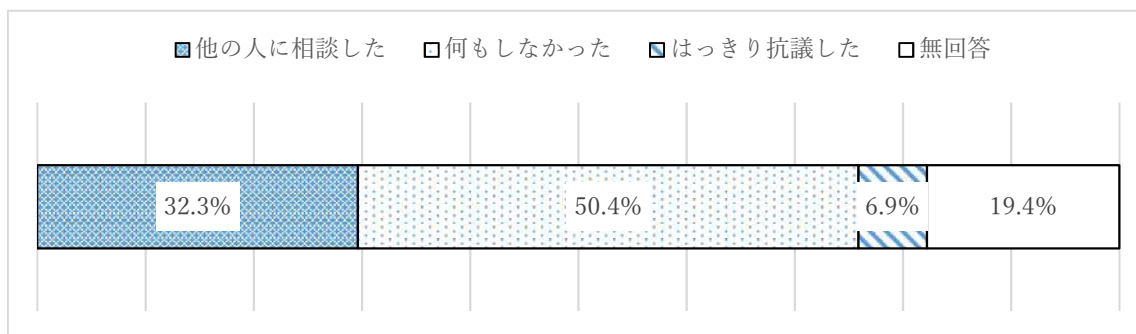
問26. その後どのように対応しましたか。(複数選択可)

※問25で「受けたことがある」「見たことがある」「聞いたことがある」と回答した 222 人に質問。

「何もしなかった」が最も多い回答でした。性別による回答の差は見られませんが、セクハラに比べてパワハラは「他の人に相談した」割合が高いと分かりました。



(今回 R7 調査)



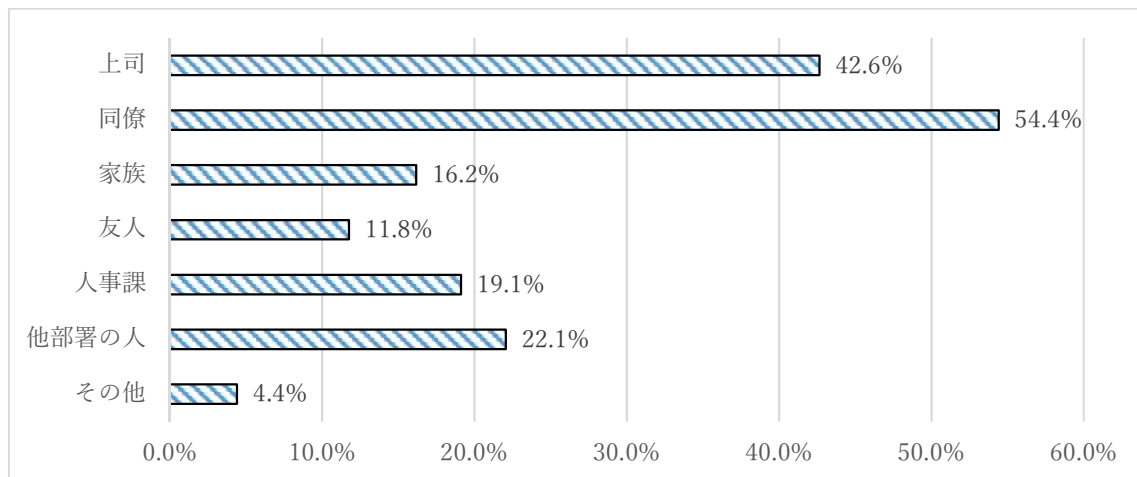
(前回 R2 調査)

前回調査に比べて「無回答」の割合は減りましたが、「何もしなかった」と答えた割合が増えました。

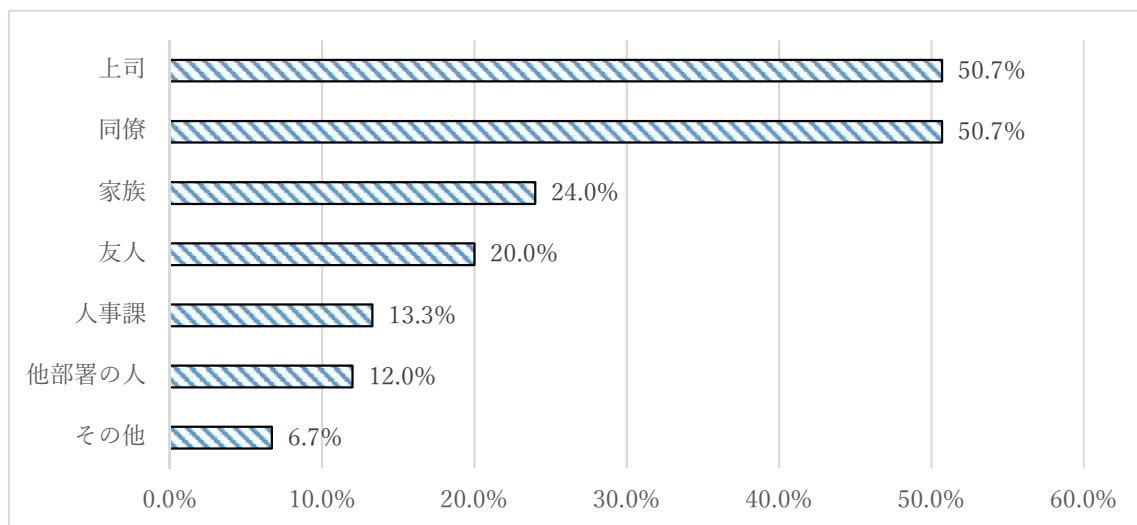
問 27. 相談先を教えてください。(複数選択可)

※問 26で「他の人に相談した」と回答した 68 人に質問。

全体でみると「上司」「同僚」という回答が多いことが分かります。またセクハラに比べて「上司」よりも「同僚」に相談することが多いと分かりました。「その他」の内容には社会保険労務士などがありました。



(今回 R7 調査)



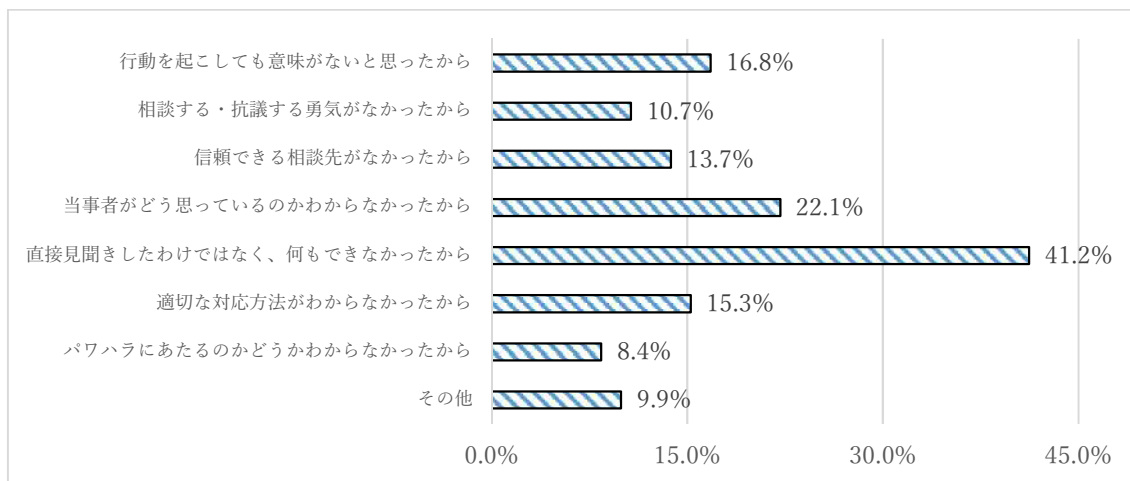
(前回 R2 調査)

前回調査に比べて「上司」と答えた割合が減り、「人事課」「他部署の人」の割合が増えました。

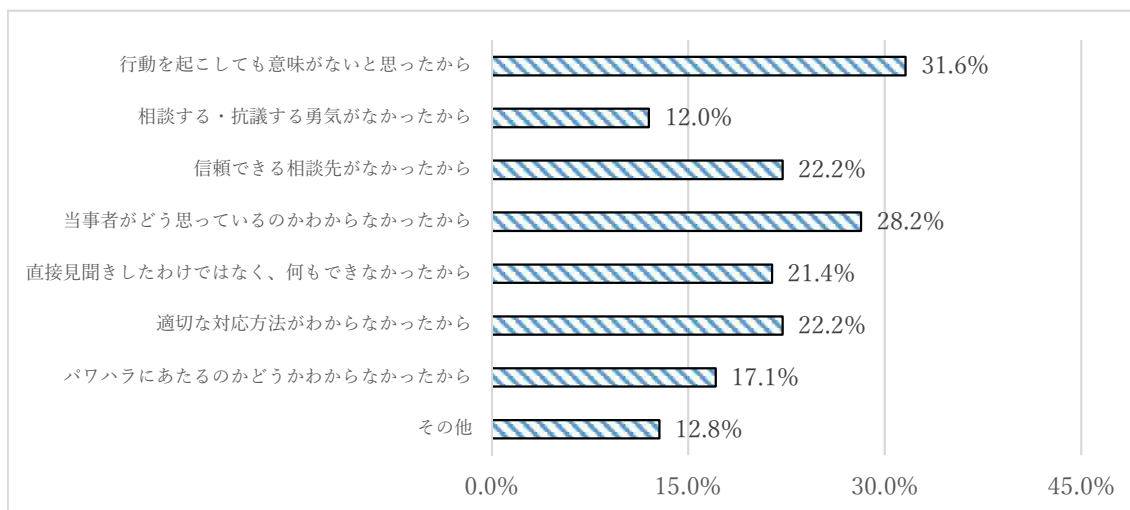
問 28. 理由を教えてください。(複数選択可)

※問 26で「何もしなかった」と回答した 131 人に質問。

「受けたことがある」と回答した人の多くが、「行動を起こしても意味がないと思ったから」「相談する・抗議する勇気がなかったから」と回答しています。「見たことがある」「聞いたことがある」と回答した人の多くが、「当事者がどう思っているのかわからなかったから」「直接見聞きしたわけではなく、何もできなかったから」と回答しています。「その他」の内容には、「一般的にはパワハラだが、自分が認識していなかった」「解決済みだった」などの回答がありました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

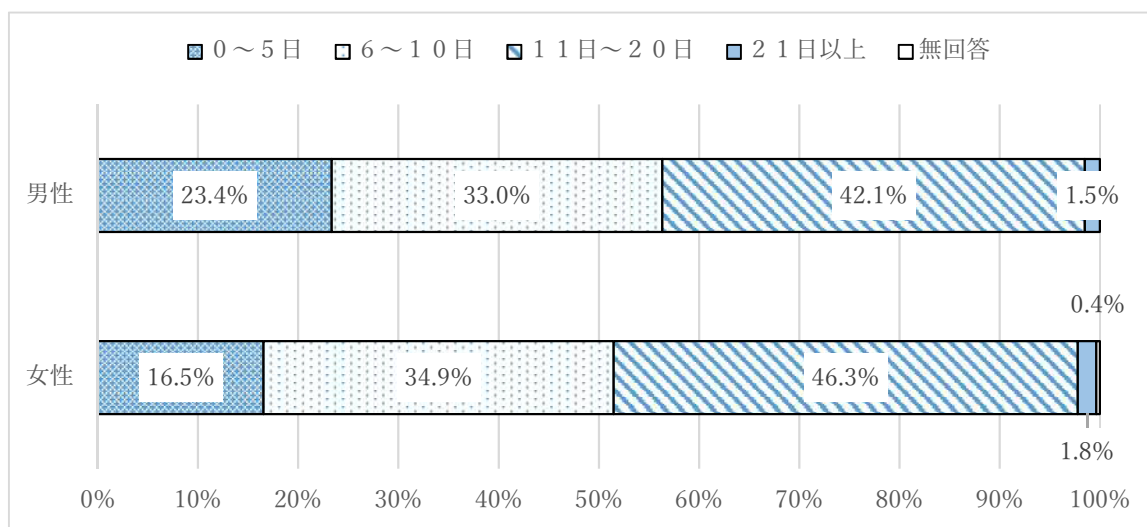
前回と比べて「行動を起こしても意味がないと思ったから」と答えた割合が減り、「直接見聞きしたわけではなく、何もできなかったから」と答えた割合が増えました。

問29. あなたは、年間で何日程度年休をとっていますか。

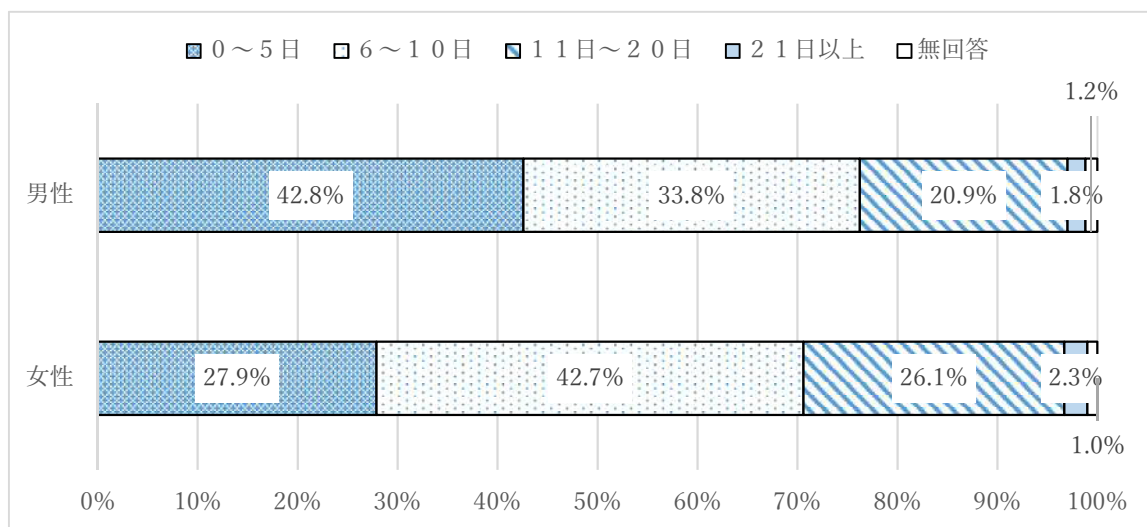
11日以上年休を取得することができる職員の割合は、全体で46.3%でした。

【比較】

性別で比較すると、年休取得日数「0～5日」では女性に比べて男性の方が多く、男性の方が年休の取得日数が少ないことが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

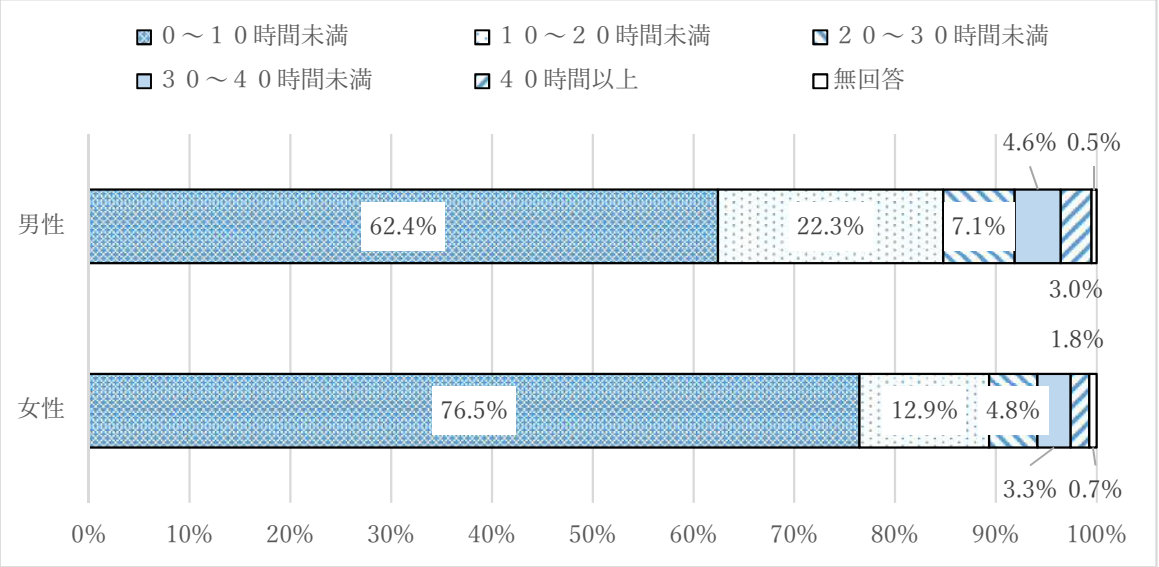
前回と比べると男女ともに、年休を取得する日数が増えていることが分かります。

問30. あなたは、平均して月に何時間程度残業をしていますか。

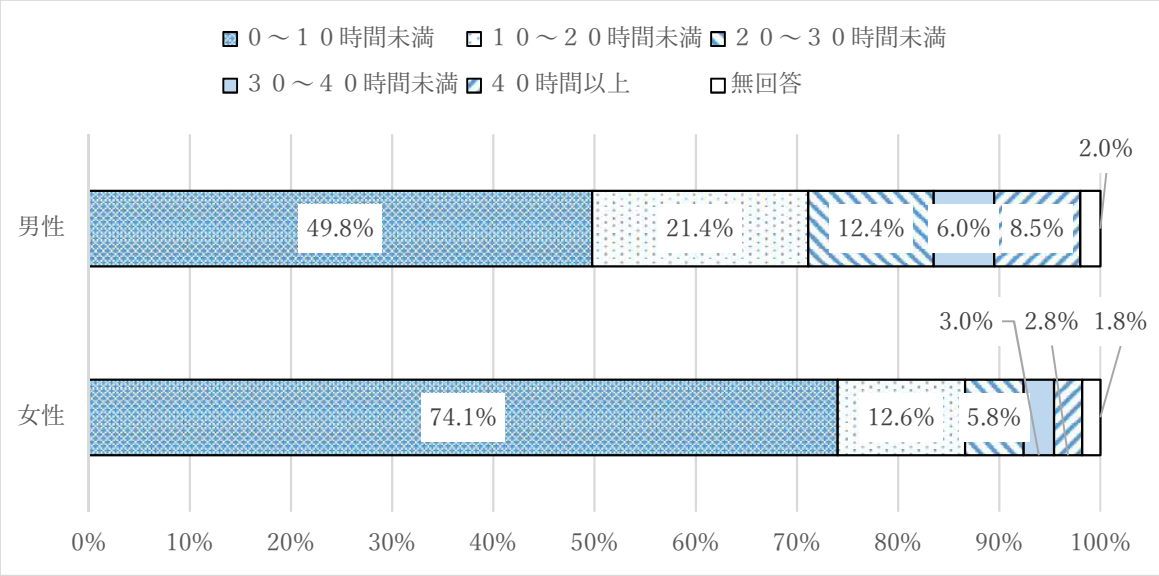
全体でみると 70.9%が「0～10 時間未満」と回答しており、月に 10 時間以上残業をしている職員は 28.5%でした。

【比較】

性別で比較すると、月に 10 時間以上残業していると回答した人の割合は、女性で 22.8%、男性で 37.1%となっており、男性の方がより多く残業をしていることが分かりました。



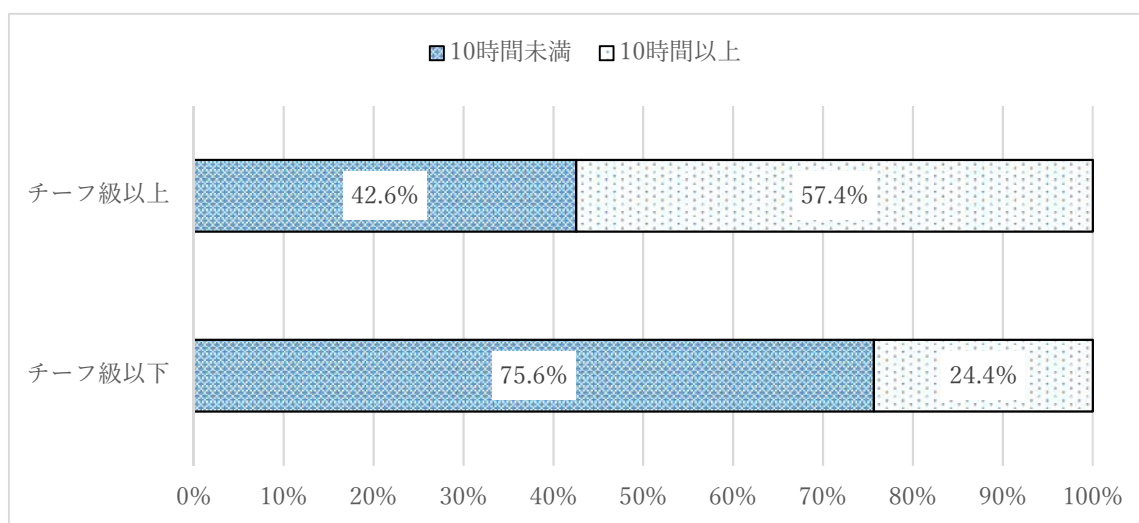
(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回と比べると男性職員の残業が減っていることが分かります。女性の残業時間に関しては大きな差は見られません。

また職階で比較すると、月に 10 時間以上残業している職員の割合では役職に就いている職員の方が、役職に就いていない職員よりも多いことが分かりました。

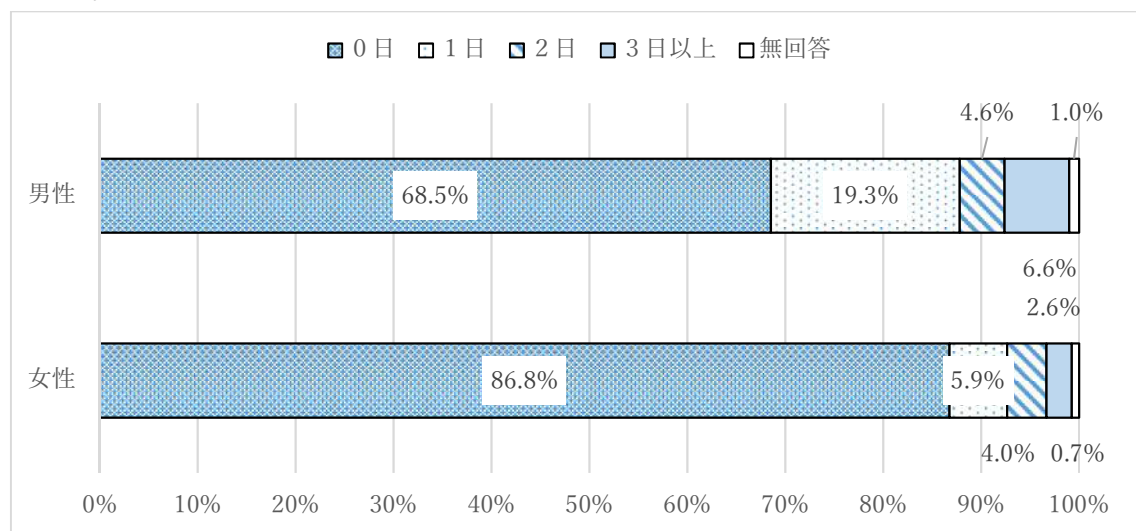


問31. あなたは、平均して月に何日くらい休日出勤（イベント等は含まない）をしていますか。

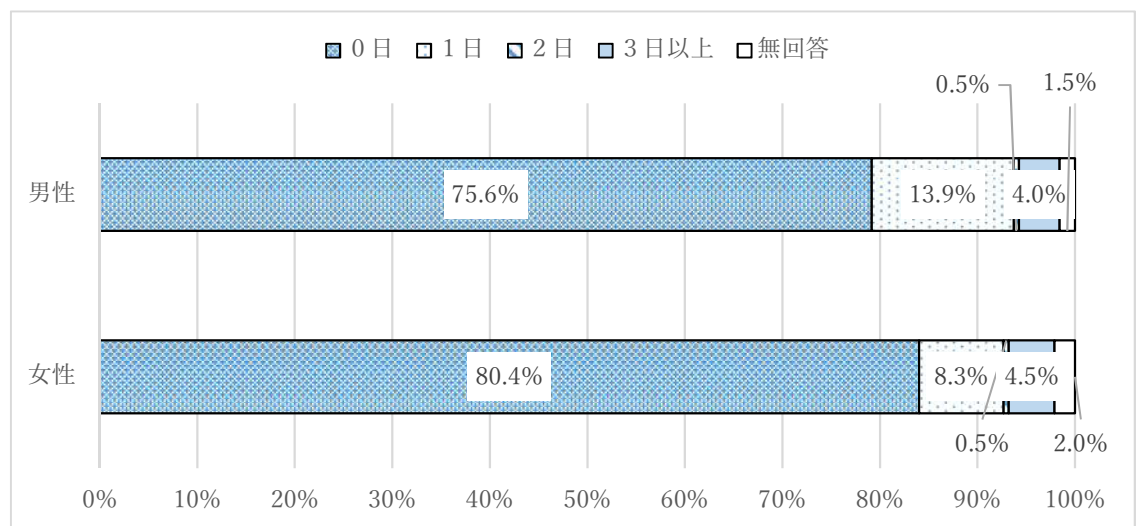
全体でみると休日出勤をしていない職員は 79%で、20.1%が月に 1 日以上は休日出勤をしていることが分かりました。

【比較】

性別で比較すると、男性の 30.5%が月に 1 日以上休日出勤しているのに対して、女性は 12.5%が休日出勤をしていると回答しており、男性の方が休日出勤をしていることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

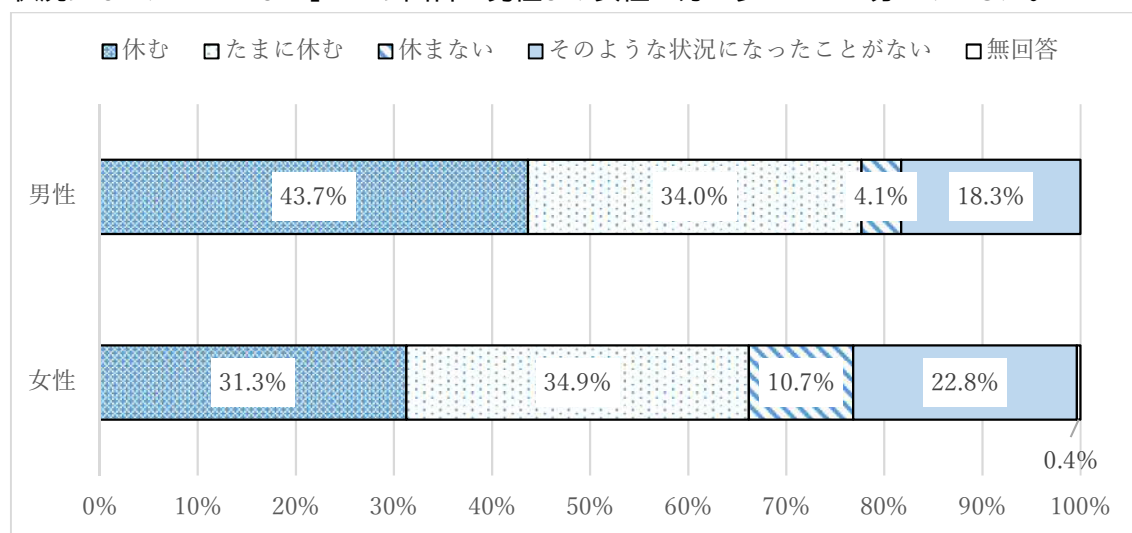
前回に比べて男性職員の休日出勤が増えていることが分かります。対して女性職員の休日出勤は減っています。

問32. あなたは、家族の病気や、子どもの学校行事などを理由に休みますか。

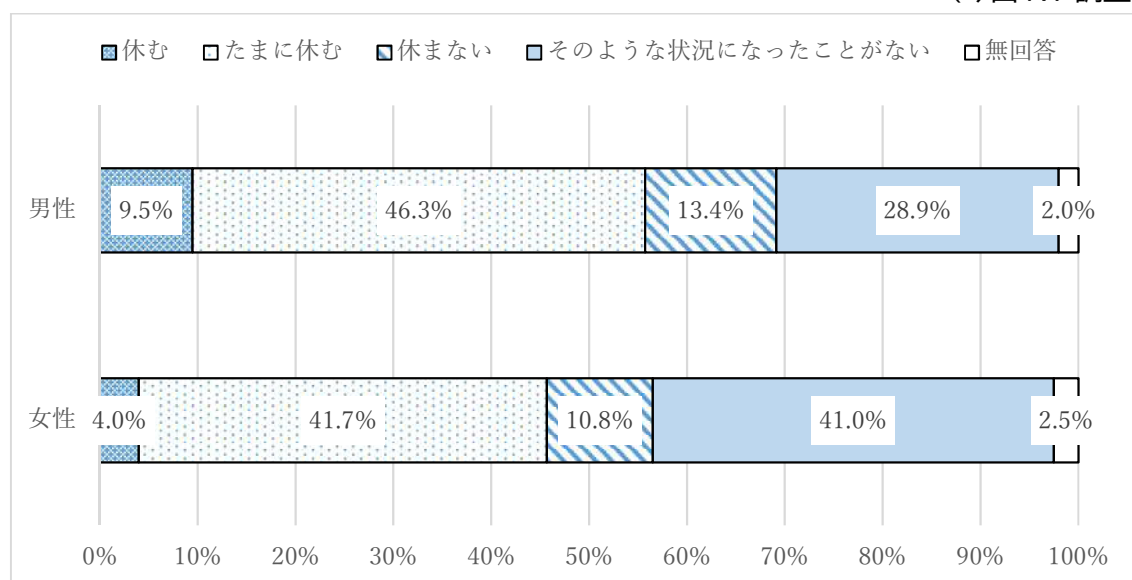
全体でみると 71.3%が「休む」「たまに休む」と回答しており、「休まない」が 7.8%、「そのような状況になったことがない」が 20.8%でした。

【比較】

性別で比較すると、「休む」という回答で女性より男性の方が多いことが分かり、「そのような状況になったことがない」という回答で男性より女性の方が多かったことが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回に比べて「休む」「たまに休む」と答えた割合が増えています。また男性職員の回答で「休まない」と答えた割合が減っています。

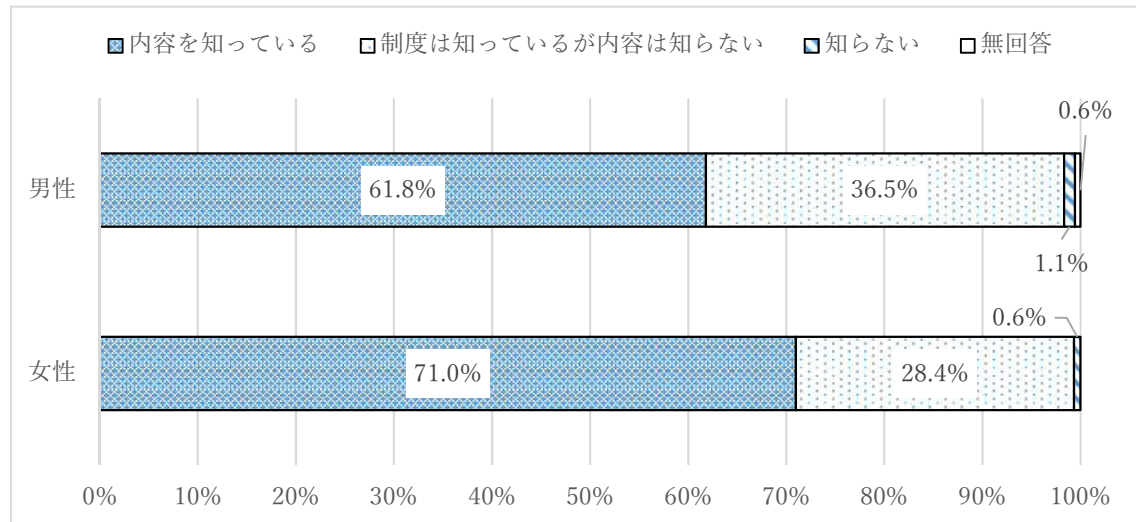
問33. あなたは、以下の制度を知っていますか。

○育児休業

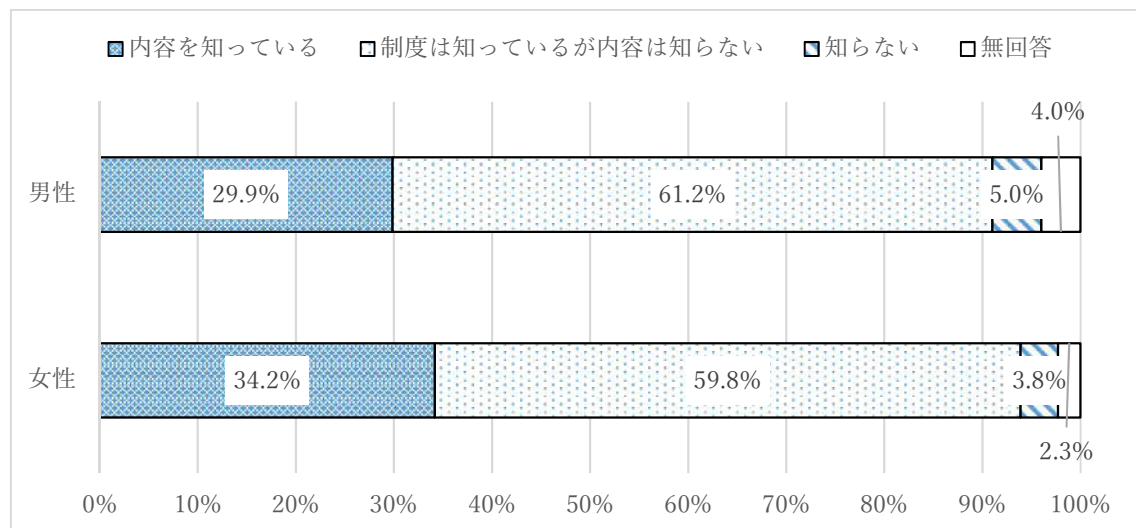
全体でみると「内容を知っている」「制度は知っているが内容は知らない」という回答から、休暇の認知度は、98.8%と分かりました。

【比較】

性別で比較すると、男性に比べて女性の方が、休暇の内容を知っていることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

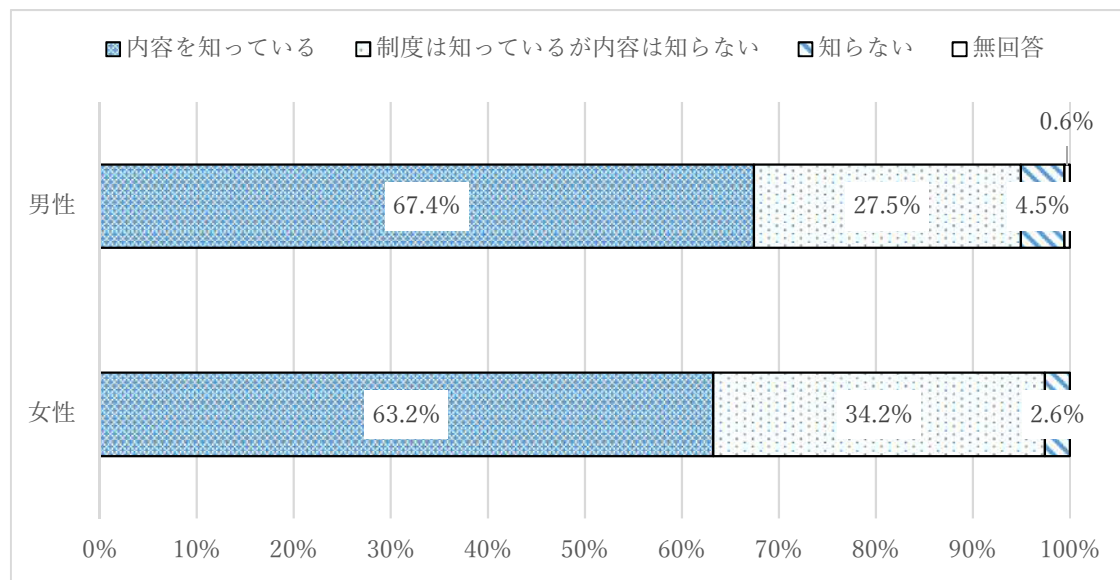
前回は比べて男女ともに制度の認知度が上昇していることが分かります。また制度の内容の理解も増進していることが分かります。

○子の看護休暇

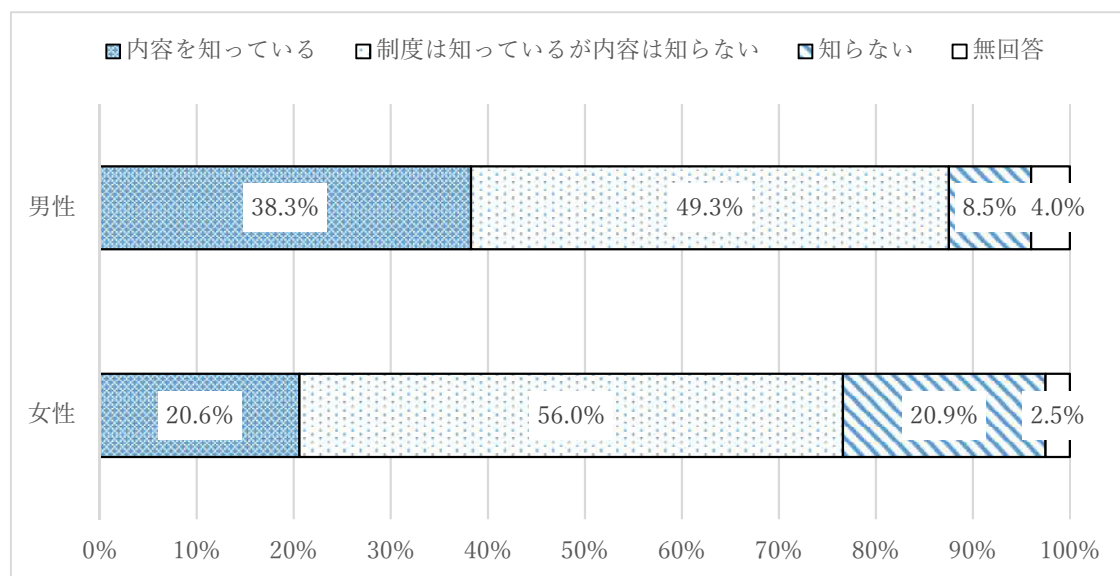
全体でみると「内容を知っている」「制度は知っているが内容は知らない」という回答から、休暇の認知度は、95.8%と分かりました。

【比較】

性別で比較すると、女性に比べて男性の方が、休暇の内容を知っていることが分かりました。また育児休業と比べると認知度は、少し低いと分かります。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

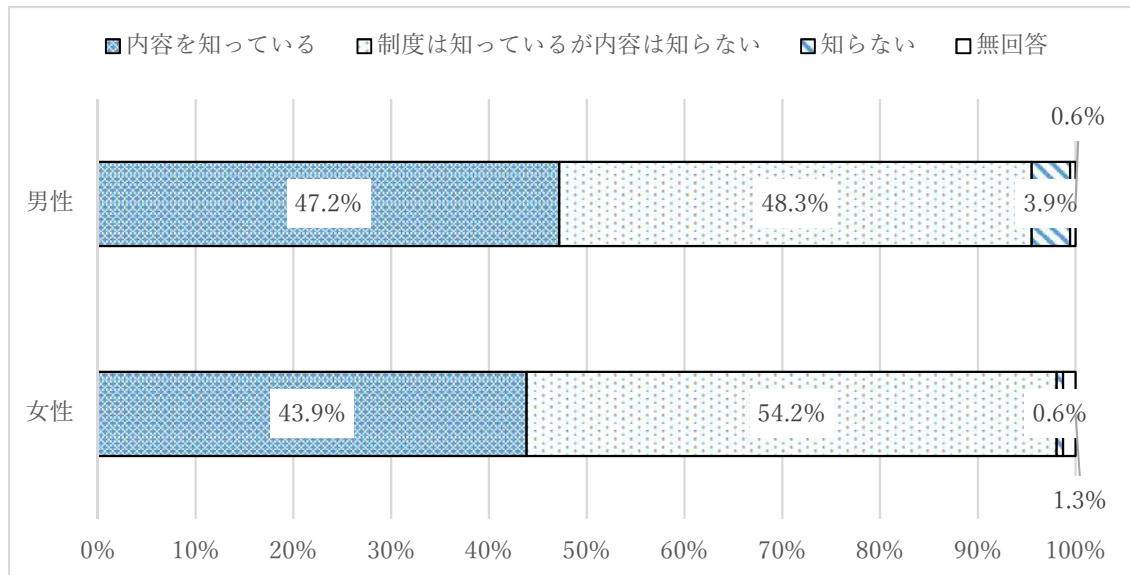
前回に比べて男女ともに制度の認知度が上昇していることが分かります。また制度の内容の理解も増進していることが分かります。

○介護休暇

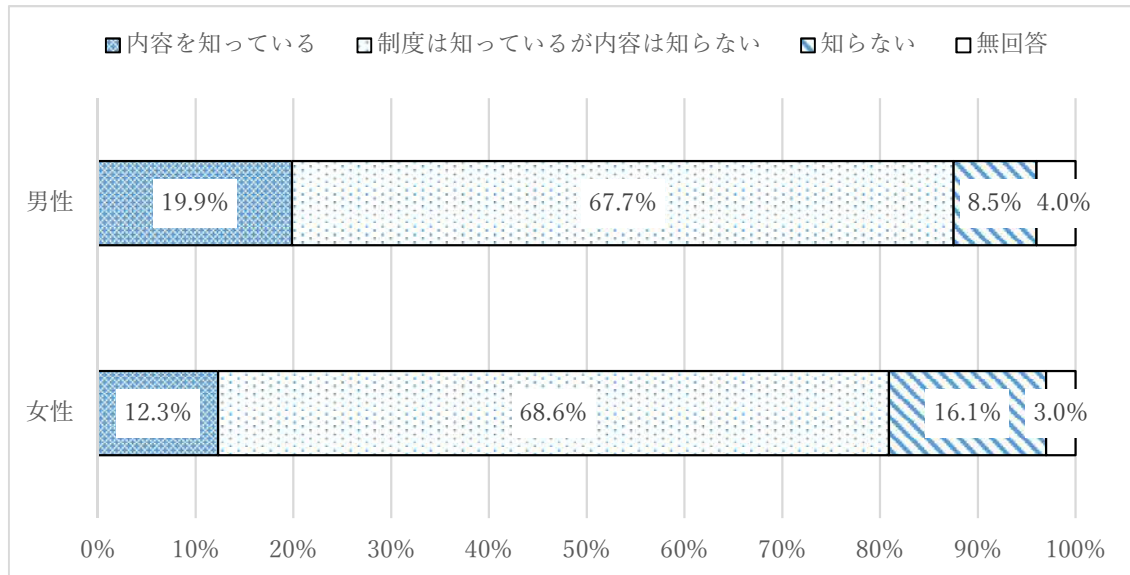
全体でみると「内容を知っている」「制度は知っているが内容は知らない」という回答から、休暇の認知度は、96.7%と分かりました。

【比較】

性別で比較すると、女性に比べて男性の方が、休暇の内容を知っていることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回に比べて男女ともに制度の認知度が上昇していることが分かります。また制度の内容の理解も増進していることが分かります。

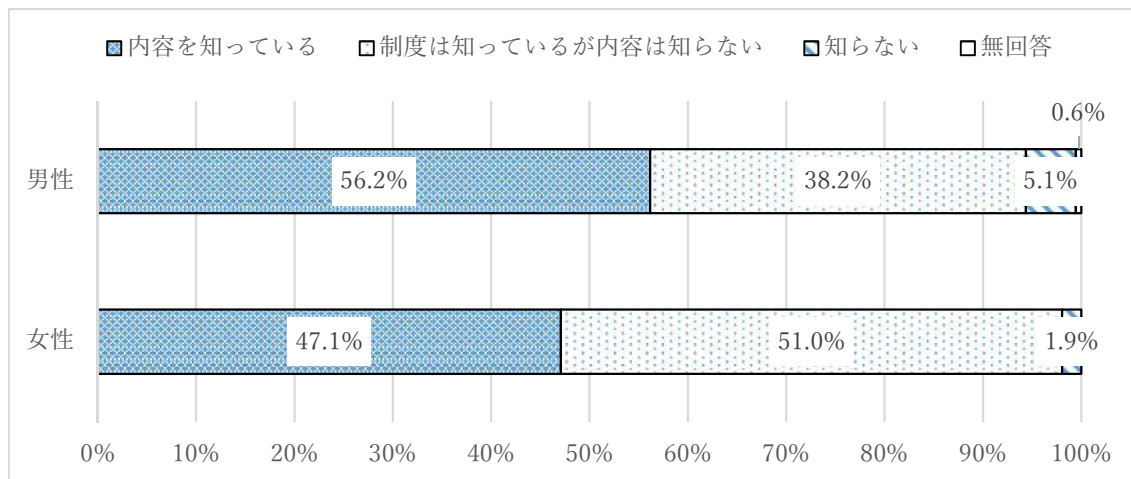
○子の出生時における父親の休暇

(妻の出産補助休暇・育児参加のための休暇)

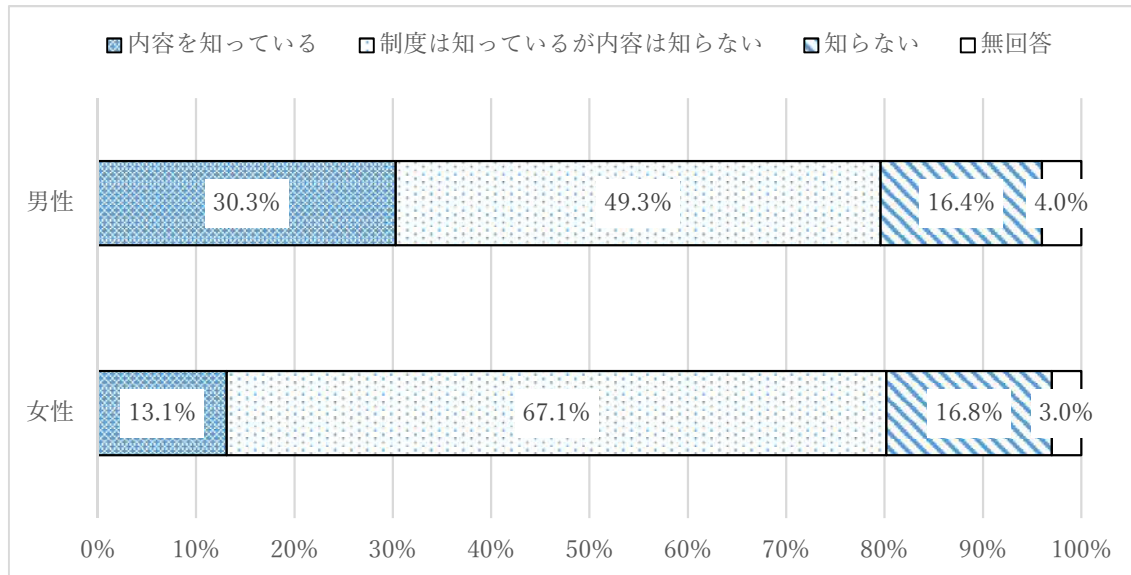
全体でみると「内容を知っている」「制度は知っているが内容は知らない」という回答から、休暇の認知度は、96.1%と分かりました。

【比較】

性別で比較すると、女性に比べて男性の方が、休暇の内容を知っていることが分かりました。その一方で認知度は女性の方が高いと分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回に比べて男女ともに制度の認知度が上昇していることが分かります。また制度の内容の理解も増進していることが分かります。さらに女性職員の内容の理解は大幅に上昇していることが分かります。

問34. あなたは、以下の制度を利用して休暇を取得したことがありますか。また、育児や介護が必要な家族がいるとしたら、今後制度を利用して休暇を取得したいと思いますか。

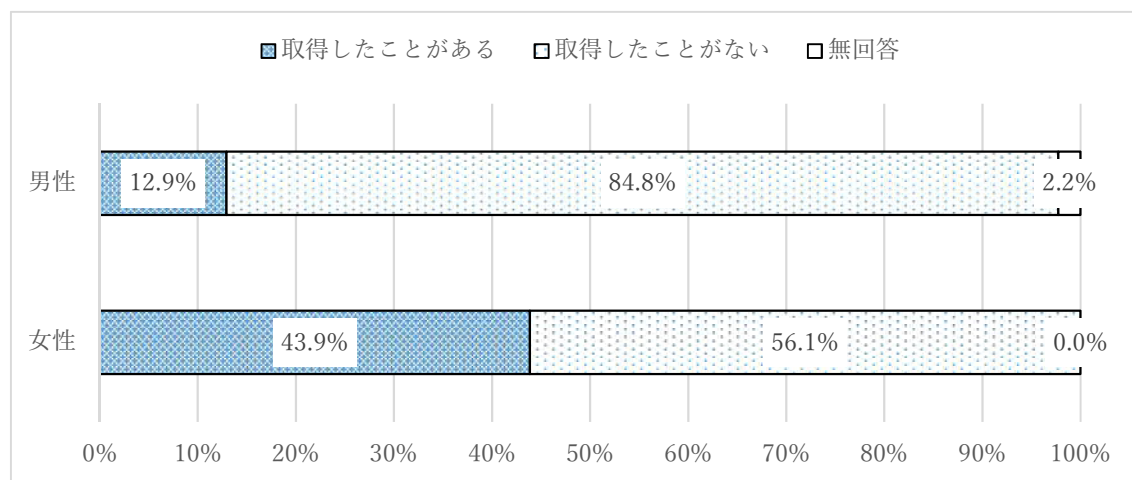
○育児休業

・取得経験について

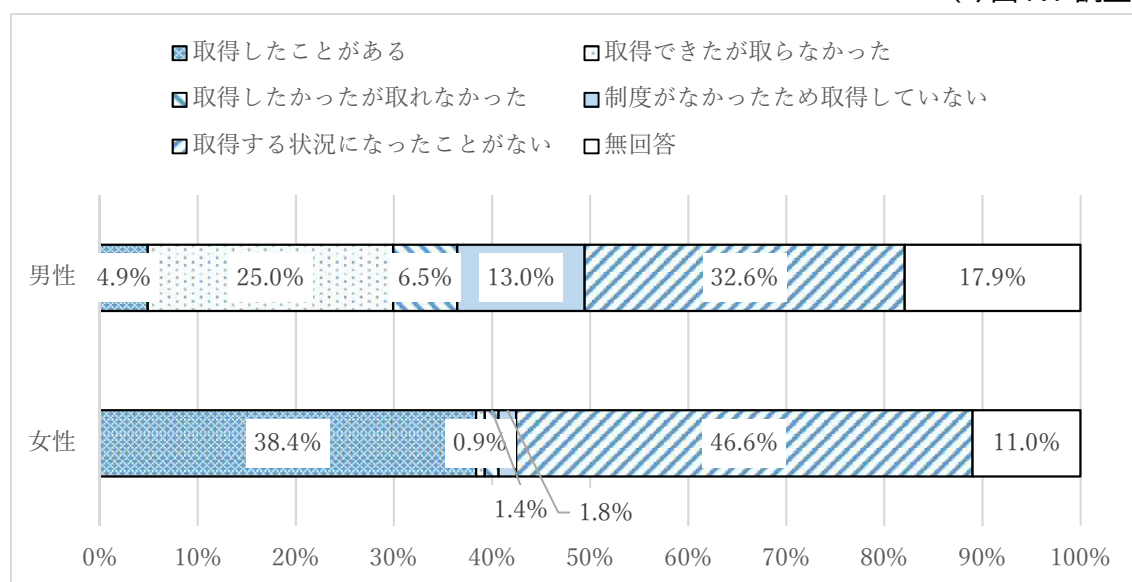
全体でみると取得経験のある職員は27.4%でした。

【比較】

性別で比較すると、男性に比べて女性の方が、取得経験があることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

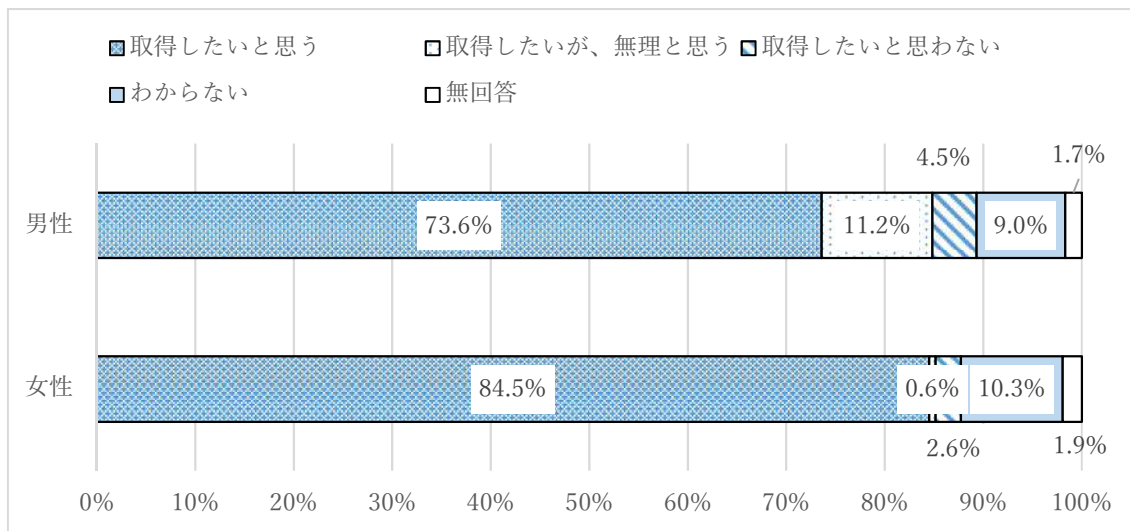
前回と比べると取得経験では、男女ともに「取得したことがある」と答えた割合が多くなっています。

・今後の取得について

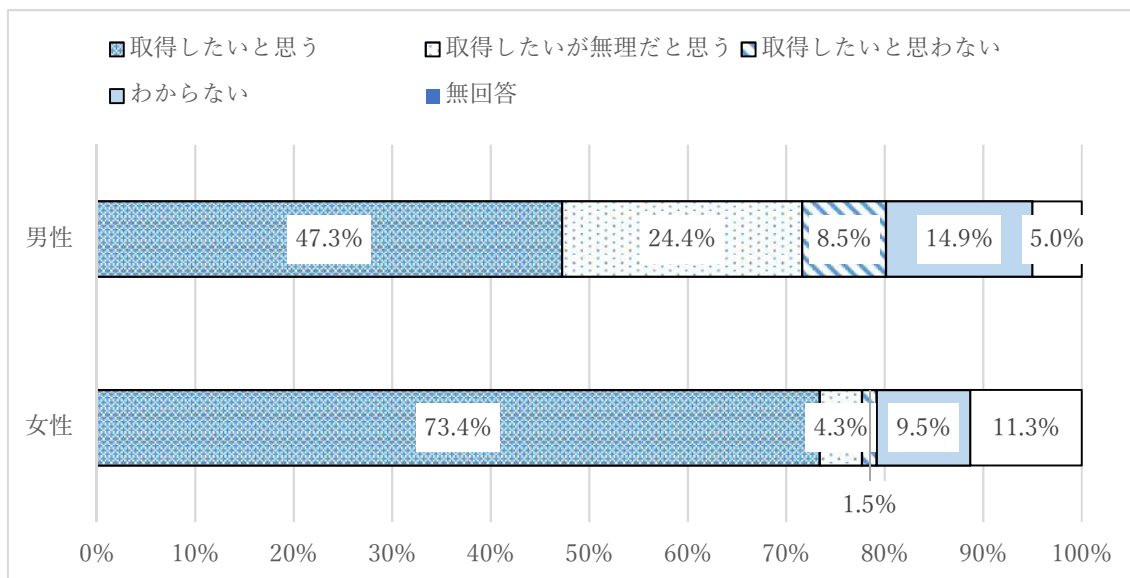
全体でみると 78.6%が「取得したいと思う」と回答しています。「取得したいが、無理だと思う」という回答を合わせた取得の意思がある割合は、84.8%でした。

【比較】

性別で比較すると「取得したいと思う」という回答では男性に比べて女性の方が取得したいと考えていることが分かりました。一方で男性は「取得したいが、無理と思う」と回答している割合が 11.2%あり、取得の意思に差はあまりないと分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回に比べて男女ともに「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。特に男性職員が「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。

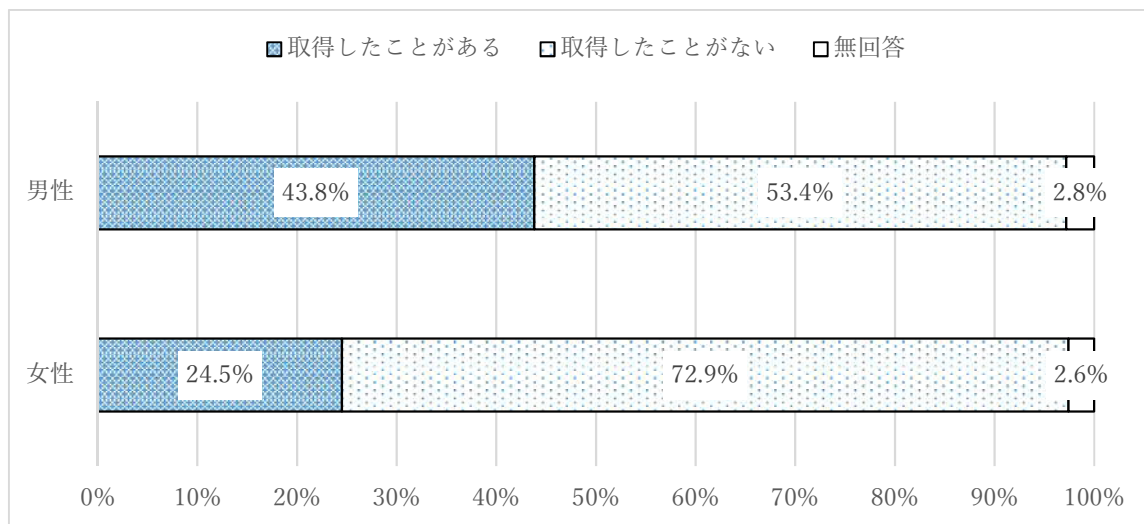
○子の看護休暇

・取得について

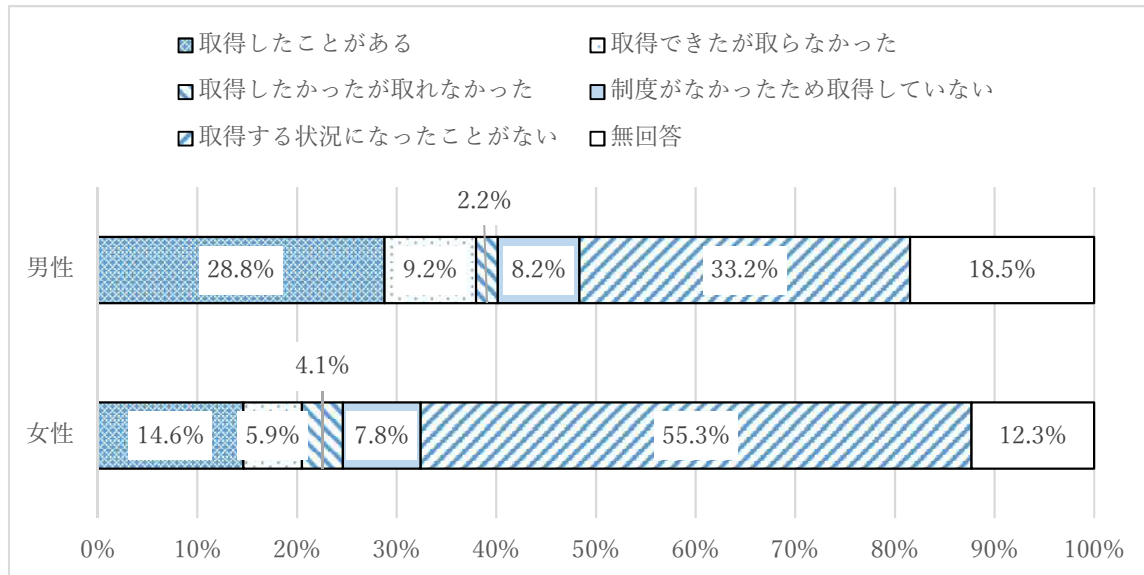
全体でみると取得経験のある職員は 35.1%でした。

【比較】

性別で比較すると、女性に比べて男性の方が、取得経験があることが分かりました。育休に比べると男性では取得しやすいことが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

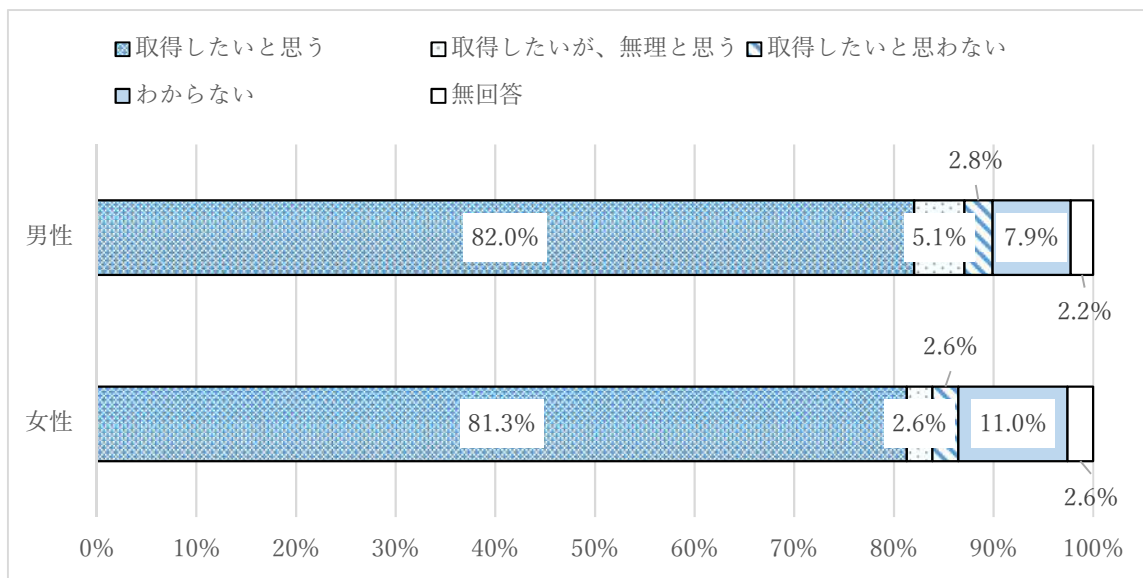
前回と比べると取得経験では、男女ともに「取得したことがある」と答えた割合が多くなっています。

・今後の取得について

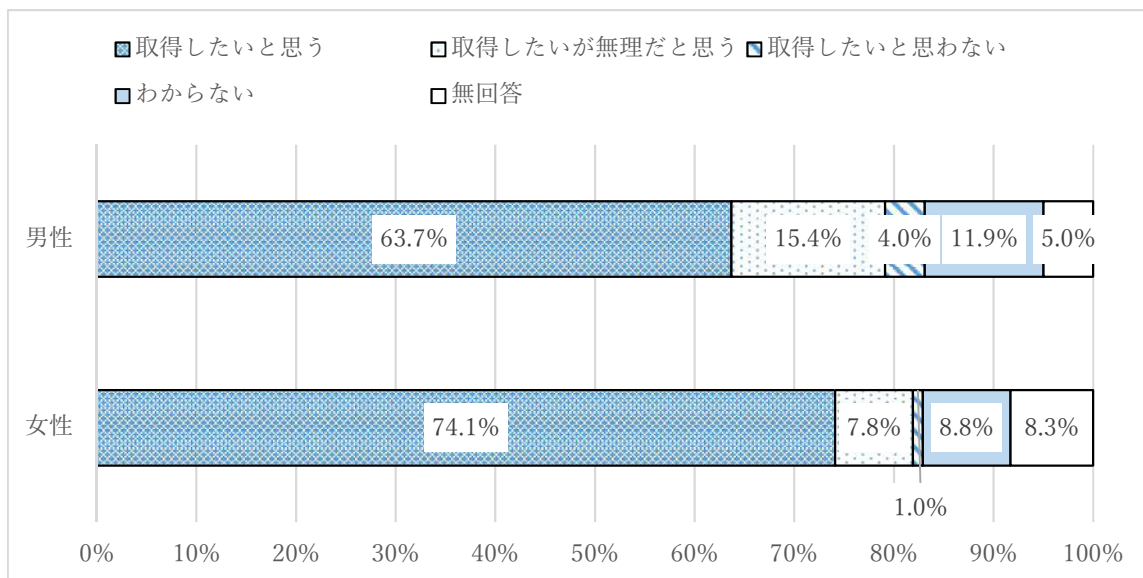
全体でみると 81.5%が「取得したいと思う」と回答しています。「取得したいが、無理だと思う」という回答を合わせた取得の意思がある割合は、85.4%でした。

【比較】

性別で比較しても大きな差は見られませんが、育児休業と比較すると男女ともに「取得したいと思う」との回答割合が多くなっています。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

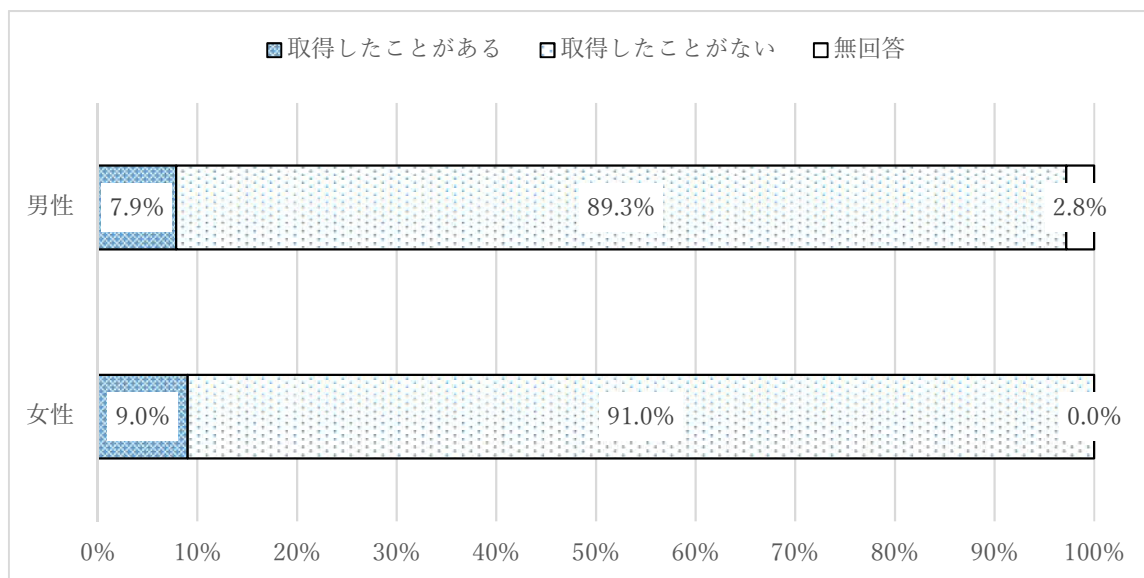
前回に比べて男女ともに「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。特に男性職員が「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。

○介護休暇

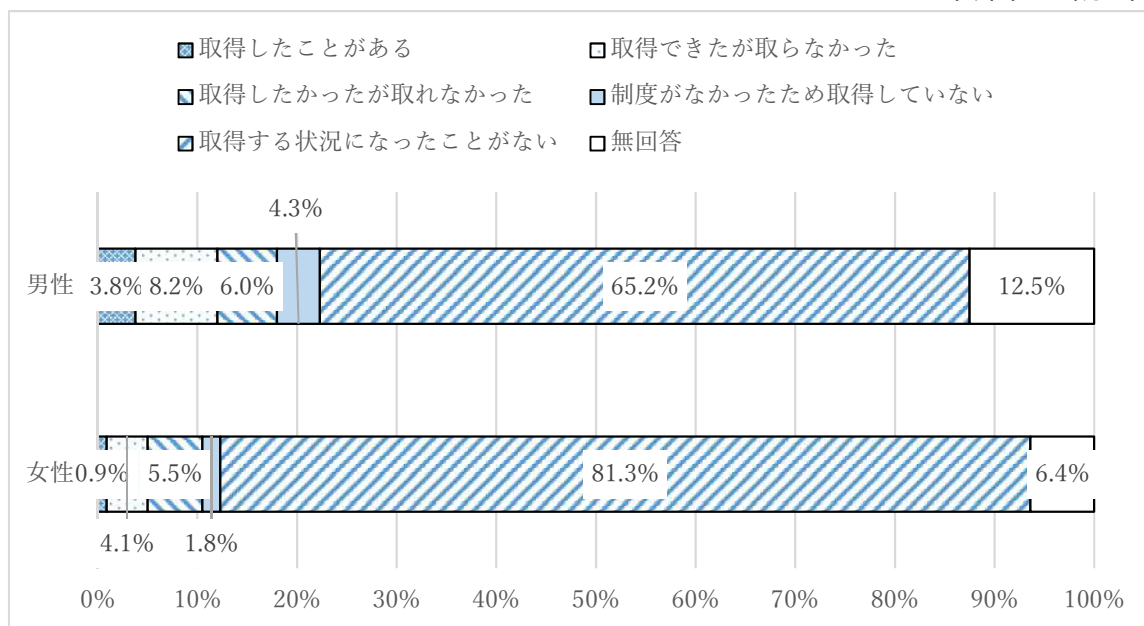
・取得経験について

全体でみると「取得したことがある」割合は 8.3%でした。

性別で比較しても大きな差は見られませんでした。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

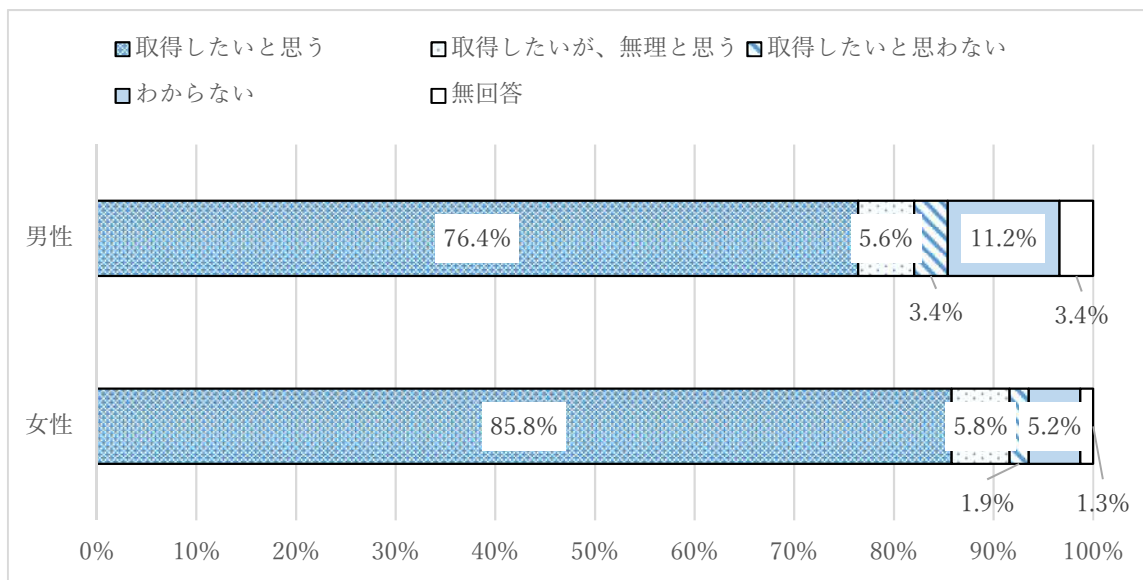
前回と比べると取得経験では、男女ともに「取得したことがある」と答えた割合が少し多くなっています。

・今後の取得について

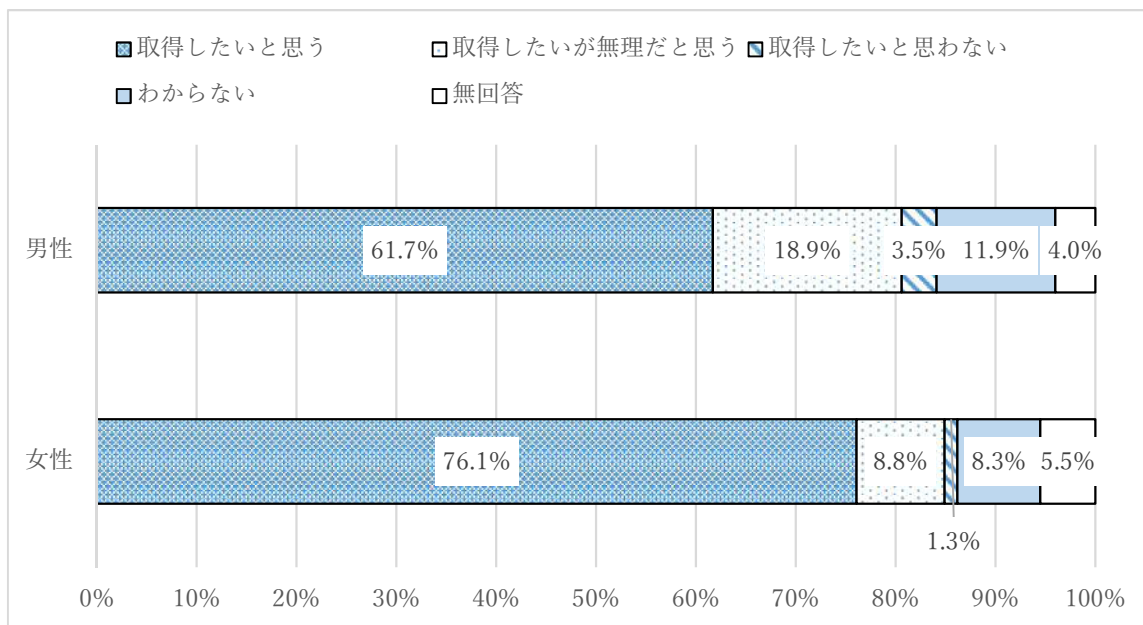
全体でみると 80.7%が「取得したいと思う」と回答しています。「取得したいが、無理だと思う」という回答を合わせた取得の意思がある割合は、86.3%でした。

【比較】

性別で比較すると、男性に比べて女性の方が「取得したいと思う」と考えていることが分かりました。



(今回 R7 調査)

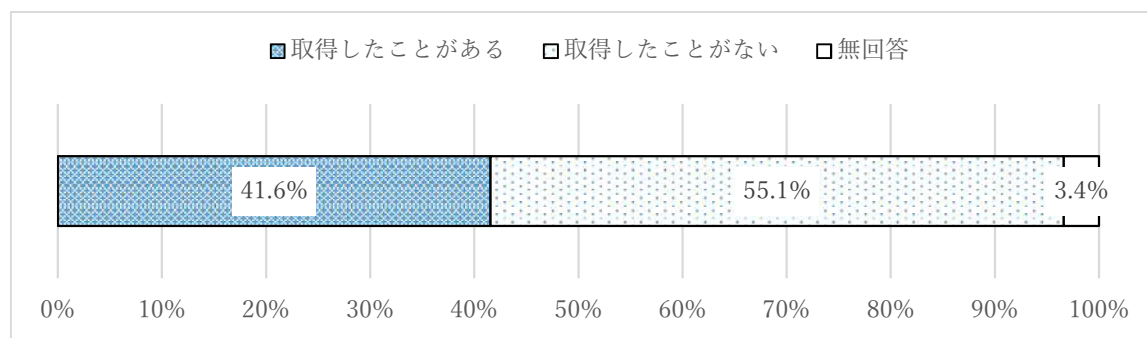


(前回 R2 調査)

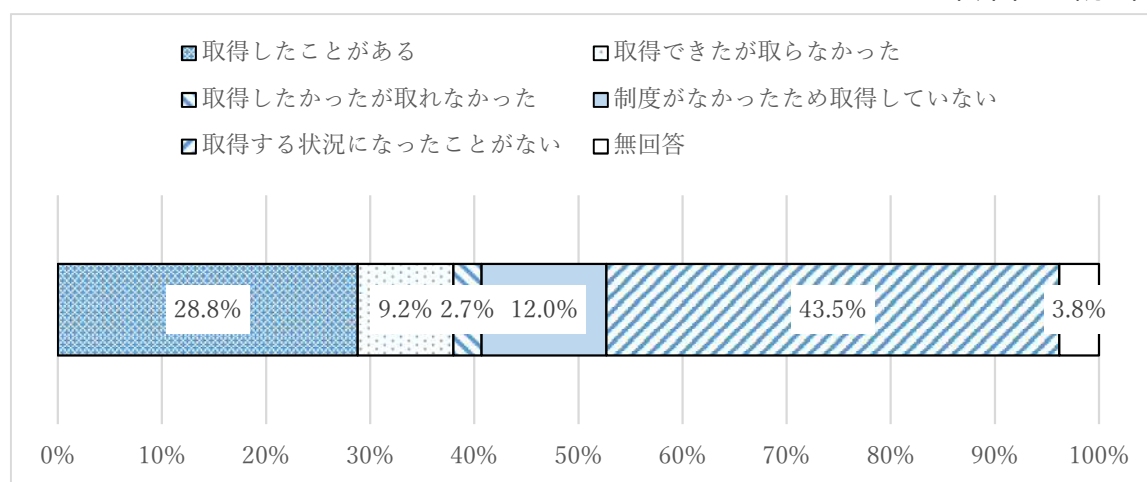
前回は比べて男女ともに「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。特に男性職員が「取得したいと思う」と答えた割合が多くなっています。

○子どもの出生時における父親の休暇(妻の出産補助休暇・育児参加のための休暇)

・取得経験について



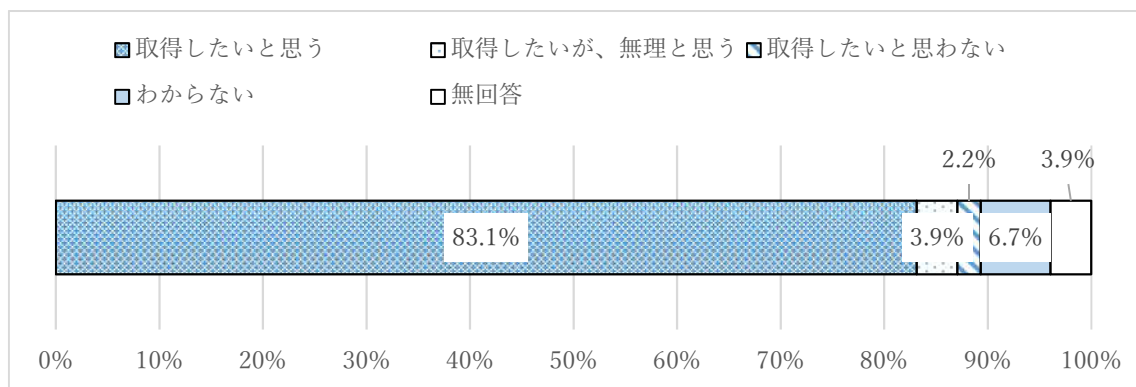
(今回 R7 調査)



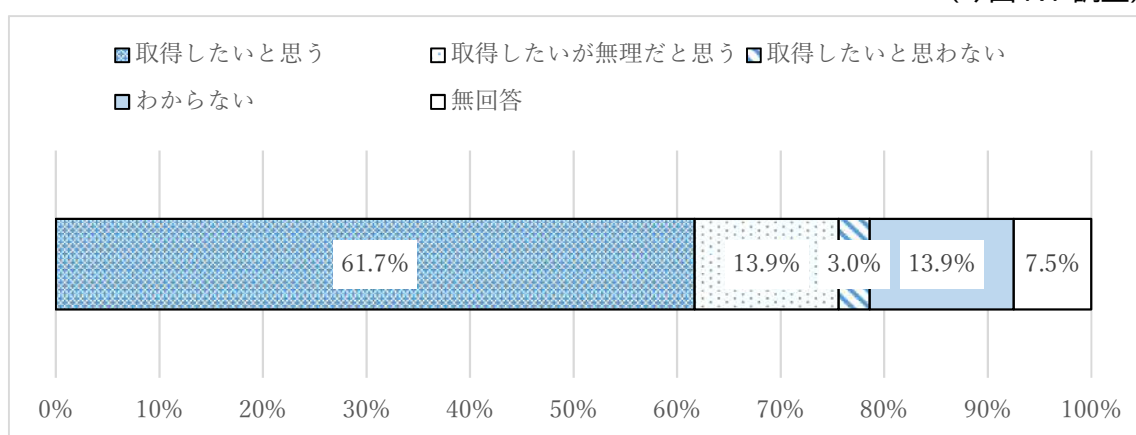
(前回 R2 調査)

前回に比べて取得したことのある割合が増えています。

・今後の取得について



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回に比べて「取得したいと思う」と答えた割合が増えています。また「取得したいが無理だと思う」と答えた割合が減っており、制度を利用しやすい環境になったことが分かります。

問35. その理由を教えてください。(複数選択可)

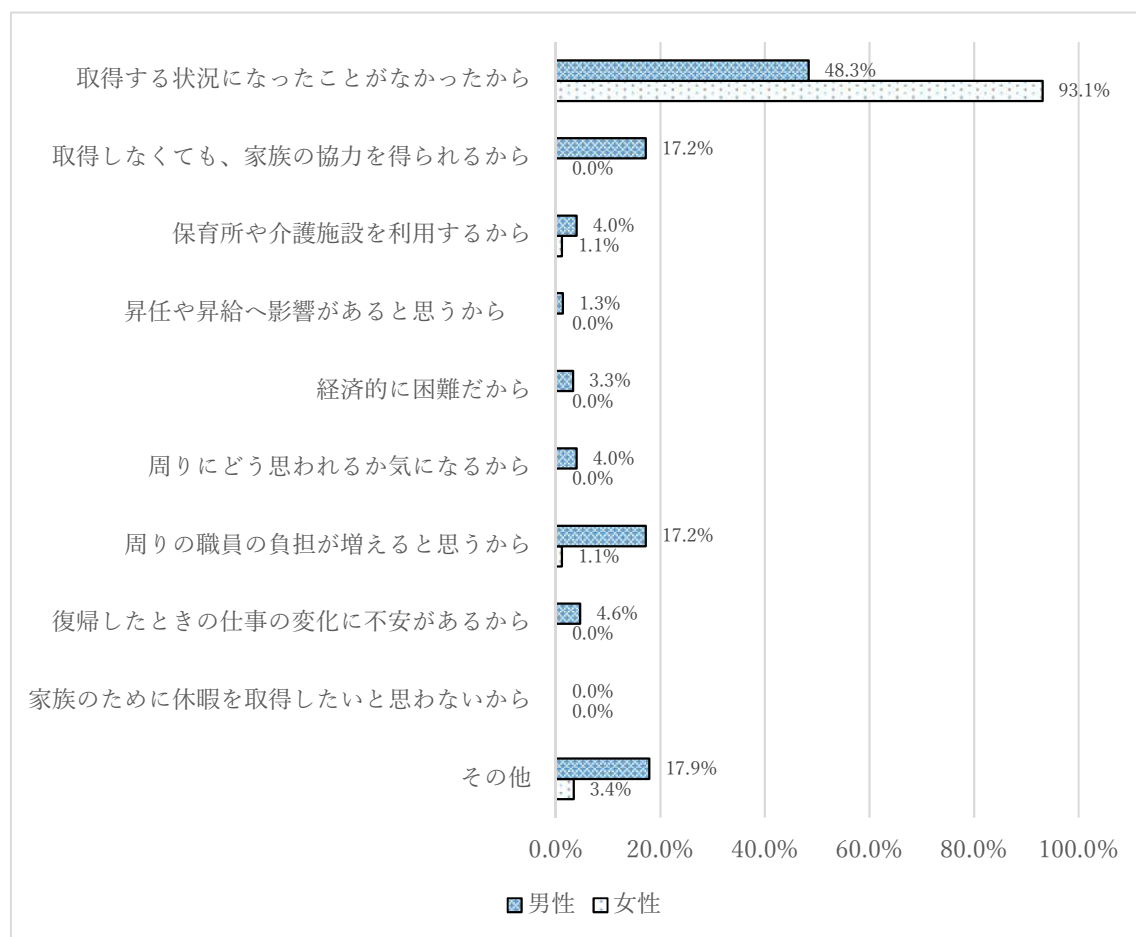
問34で取得経験について「取得したことがない」、今後の取得について「取得したいが、無理だと思う」「取得したいと思わない」と回答した人に質問。

○育児休業

全体でみると「取得する状況になったことがなかったから」が最も多く58.3%でした。

【比較】

性別で比較すると、女性の回答者のほとんどが「取得する状況になったことがなかったから」と回答しており、それに対して男性は次いで「取得しなくても、家族の協力を得られるから」「周りの職員の負担が増えると思うから」と回答していました。その他の内容では「当時は男性の育児休業制度がなかったから」「課の人数的に取得できない」との回答がありました。



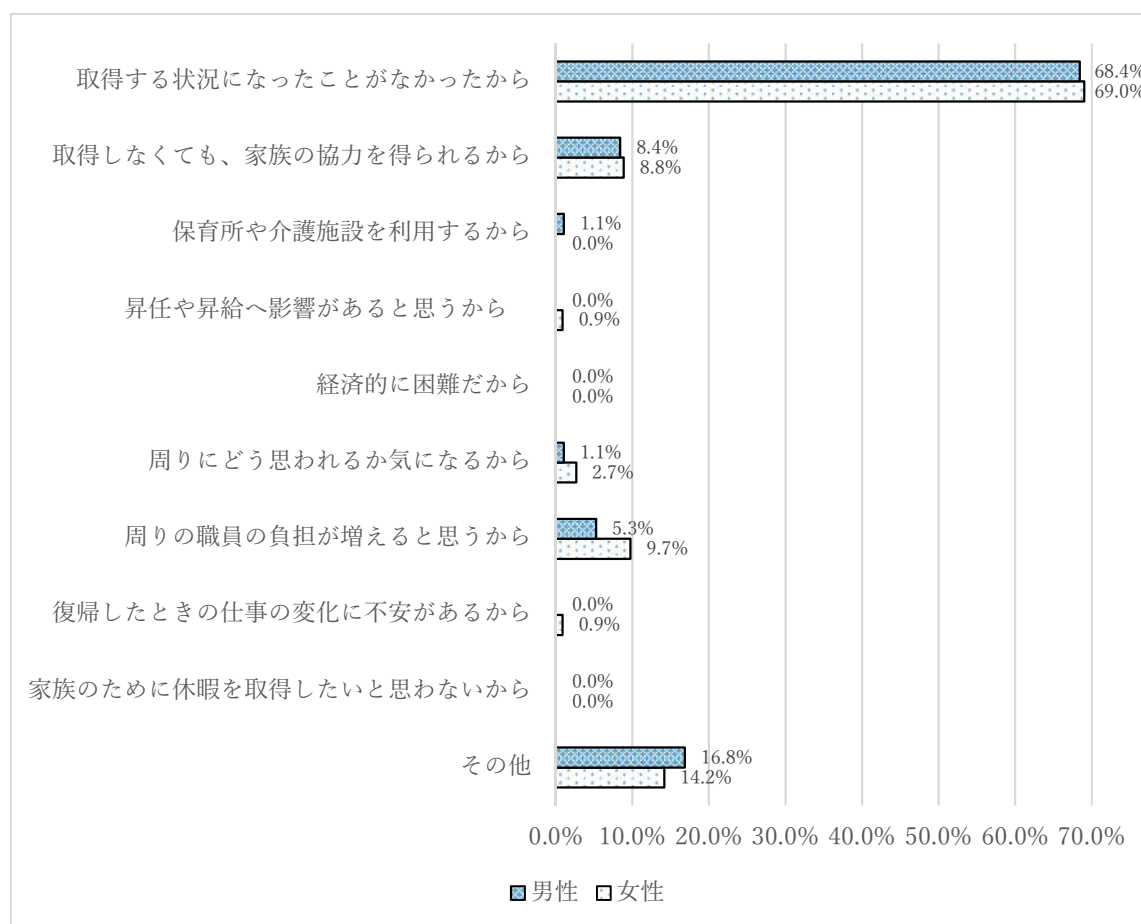
(今回 R7 調査)

○子の看護休暇

全体でみると「取得する状況になったことがなかったから」が最も多く 66.2%でした。

【比較】

性別による回答の差は見られません。その他の内容には「自分の子育て時には制度がなかった」「年休が余っており取得する必要がなかったから」などがありました。



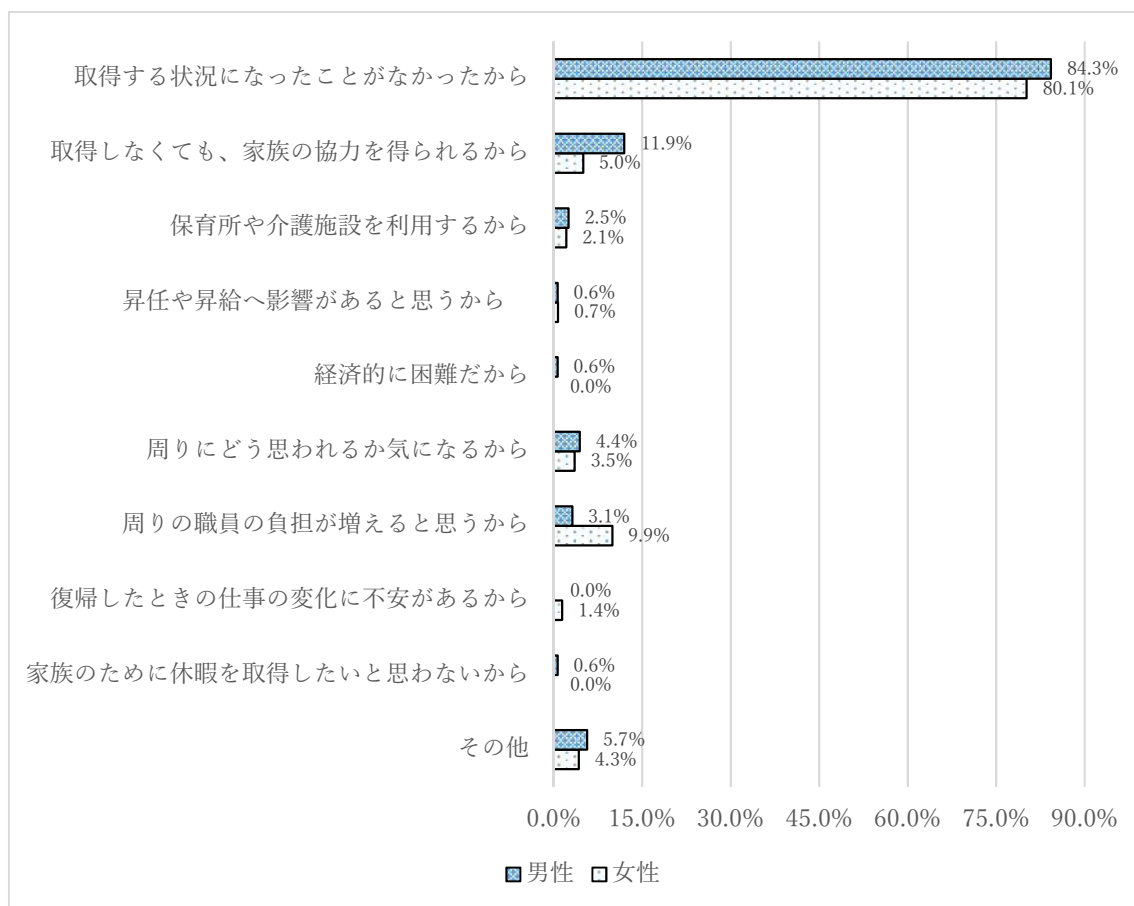
(今回 R7 調査)

○介護休暇

全体でみると「取得する状況になったことがなかったから」が最も多く 74.4%でした。

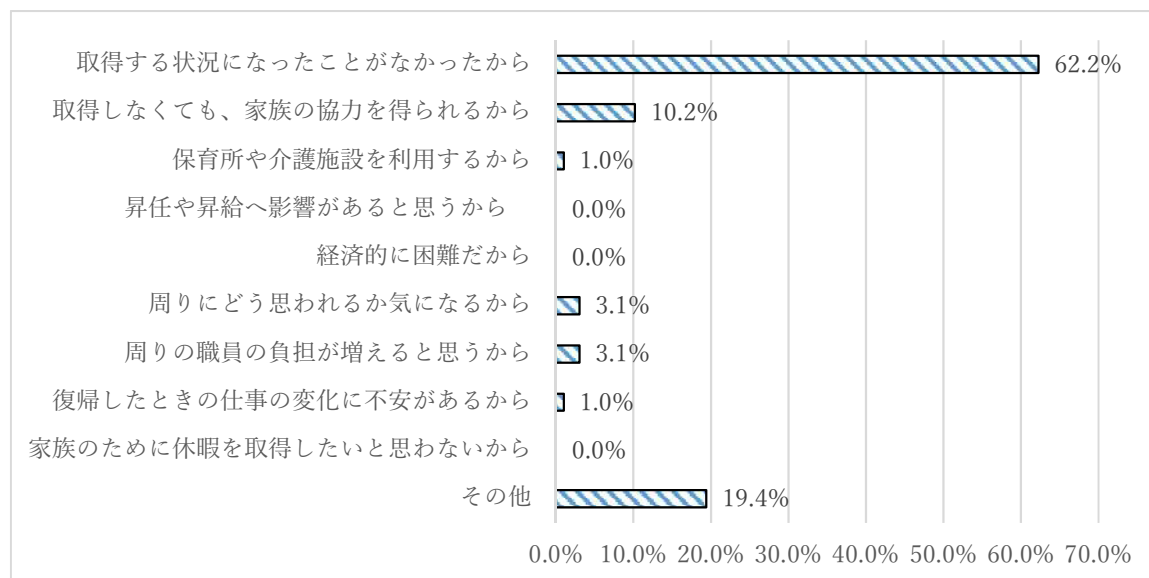
【比較】

性別による回答の差は見られません。その他の内容には「制度の知らなかった・教えてもらえなかったから」「取らないように言われたから」「年休が余っており取得する必要がなかったから」などがありました。



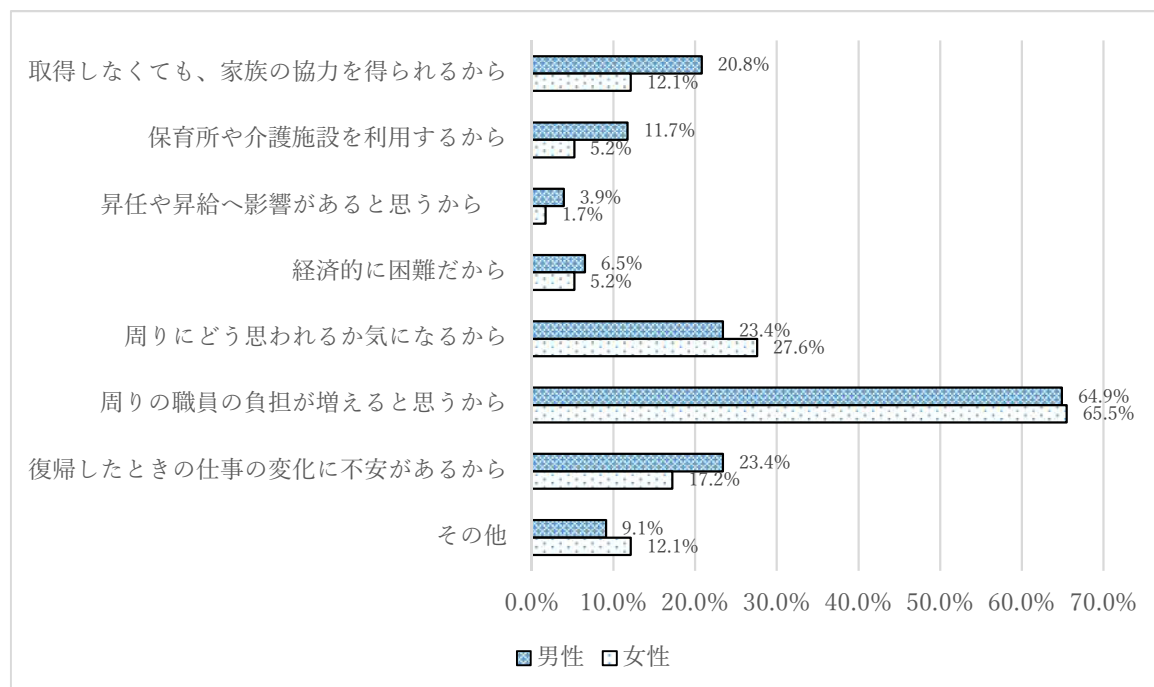
(今回 R7 調査)

○子どもの出生時における父親の休暇(妻の出産補助休暇・育児参加のための休暇)
 全体でみると「取得する状況になったことがなかったから」が最も多く62.2%でした。
 またその他の内容には「申請が大変だから」「制度をよく知らないから」「当時はなかったから」
 などがありました。



(今回 R7 調査)

前回調査時はすべての休暇制度に呈して一括で質問。



(前回 R2 調査)

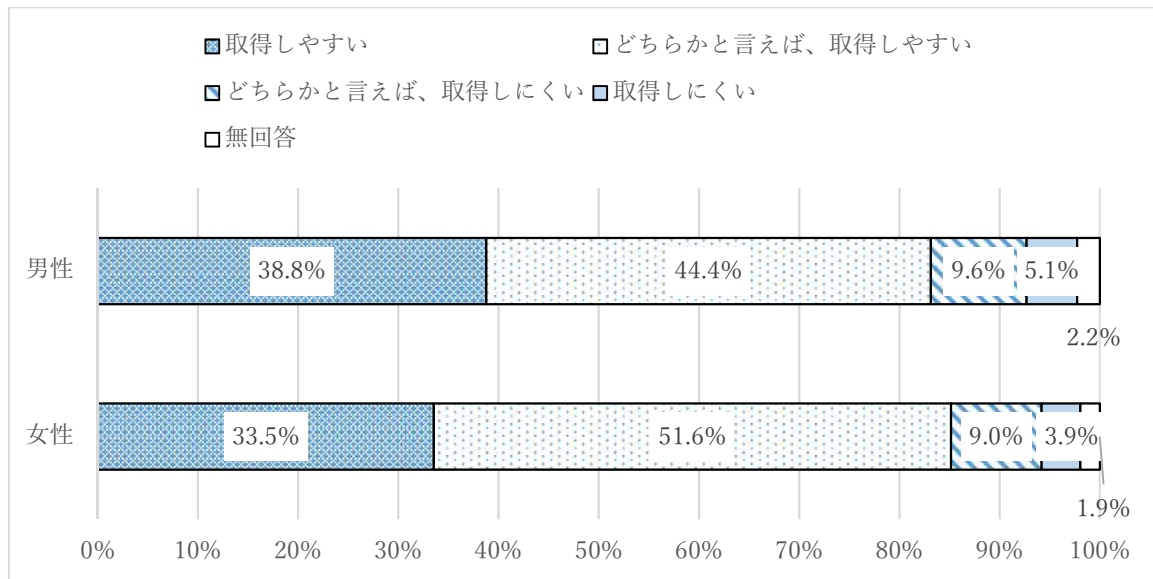
前回に比べると「周りの職員の負担が増えると思うから」と答えた割合が大きく減りました。

問36. あなたの職場では、上記のような制度を取得しやすい雰囲気がありますか。

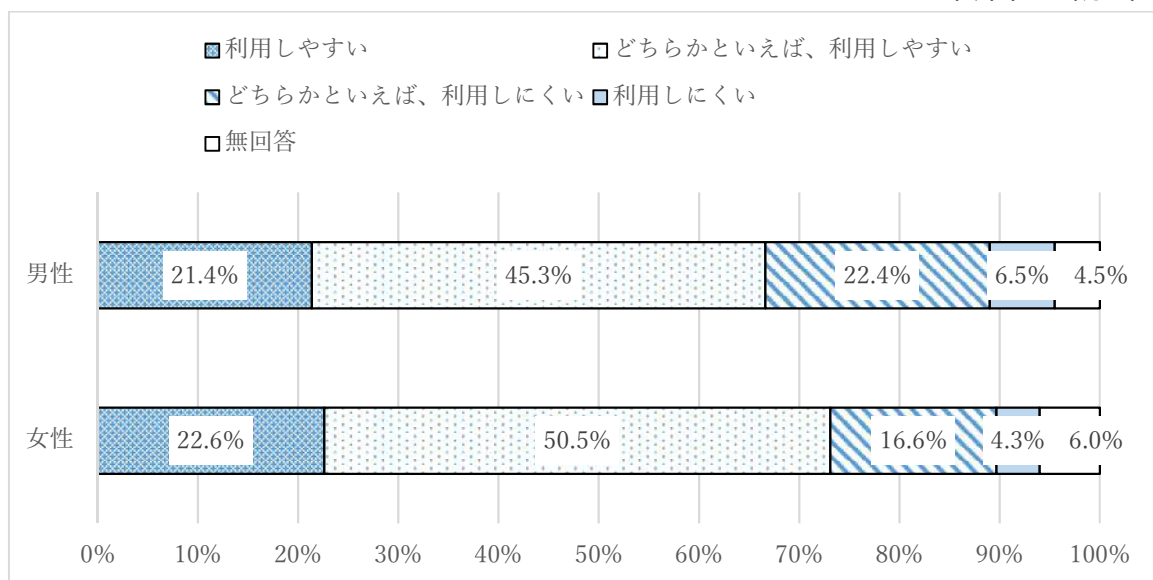
全体でみると「取得しやすい」「どちらかと言えば、取得しやすい」と回答した職員の割合は83.9%で、多くの職員が休暇制度を利用しやすいと感じています。

【比較】

性別で比較すると、女性に比べると男性は少し取得しやすいと考えていることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

前回到比べると男女ともに「取得しやすい」と答えた割合が増えており、より制度が利用しやすい環境になったと言えます。

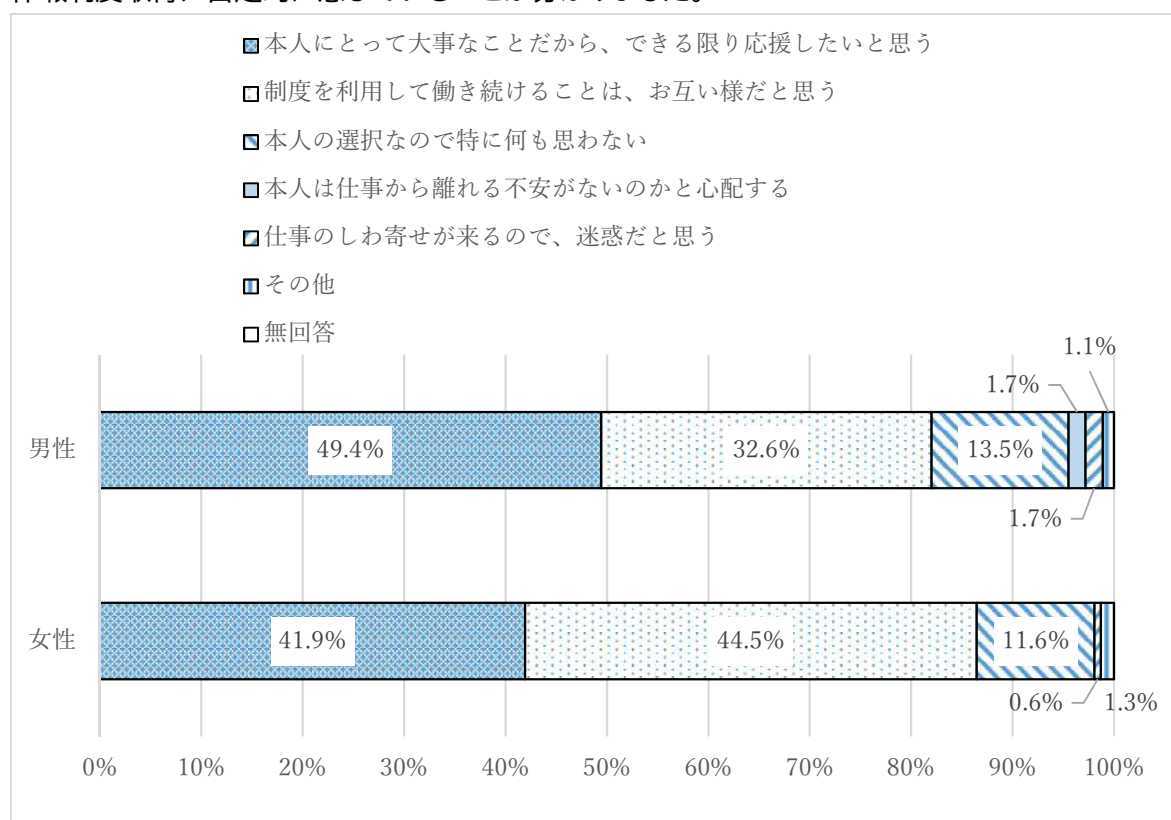
問37. あなたは、自分の上司、同僚や部下が、上記のような制度を取得するとしたら、どのように思いますか。以下項目からあなたに一番近い考えを選んでそれぞれ下の枠に数字を記入してください。

○男性が休暇を取得することに対してあなたはどうか

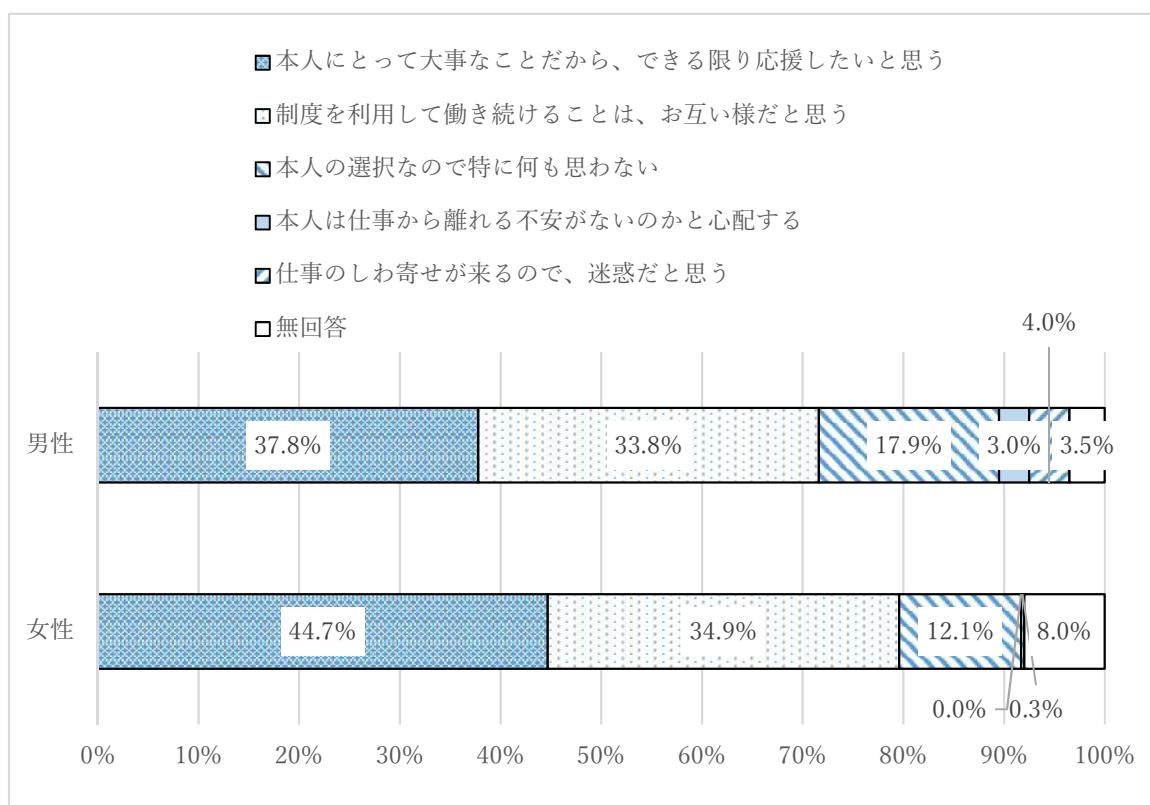
全体でみると「本人にとって大事なことから、できる限り応援したいと思う」「制度を利用して働き続けることは、お互い様だと思う」という肯定的な回答は83.9%でした。

【比較】

性別で比較すると「本人は仕事から離れる不安はないのかと心配する」「仕事のしわ寄せが来るので、迷惑だと思う」という回答は男性で3.4%、女性で0.6%であり、男性の方が同性の休暇制度取得に否定的に感じていることが分かりました。



(今回 R7 調査)



(前回 R2 調査)

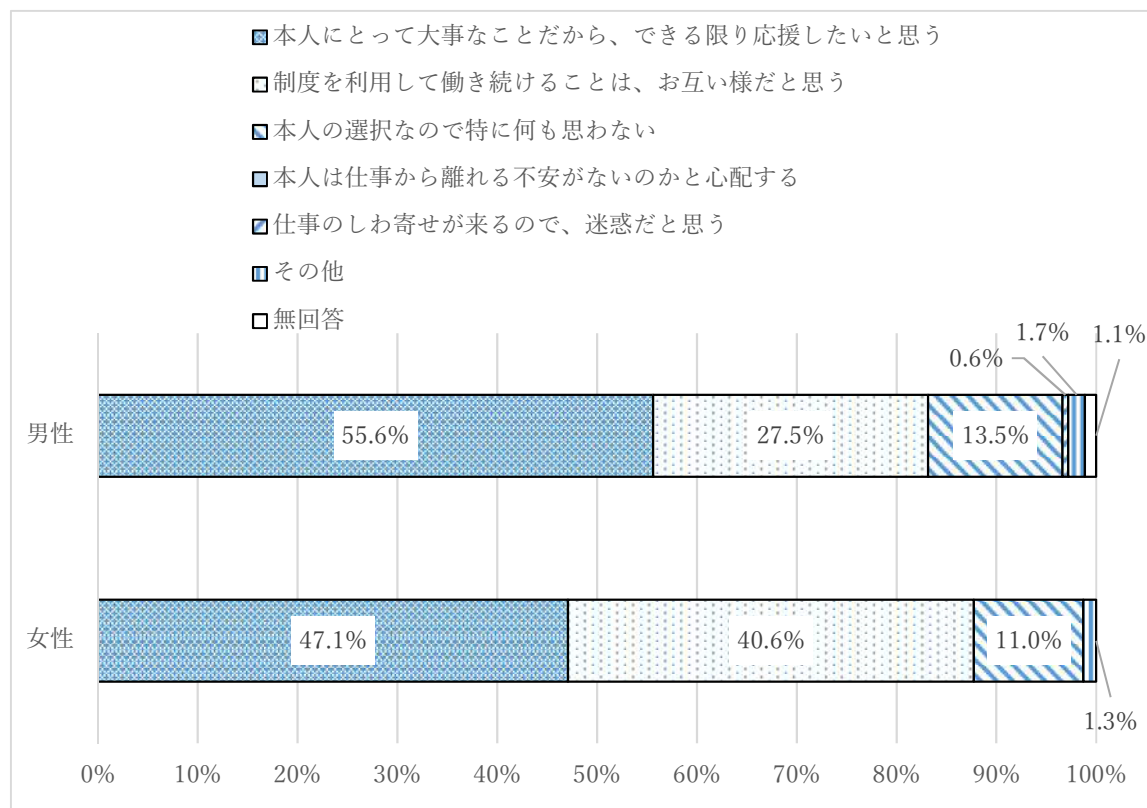
前回よりも「本人にとって大事なことから、できる限り応援したいと思う」「制度を利用して働き続けることは、お互い様だと思う」という肯定的な意見の割合が多くなっています。

○女性が休暇を取得することに対してあなたはどうか

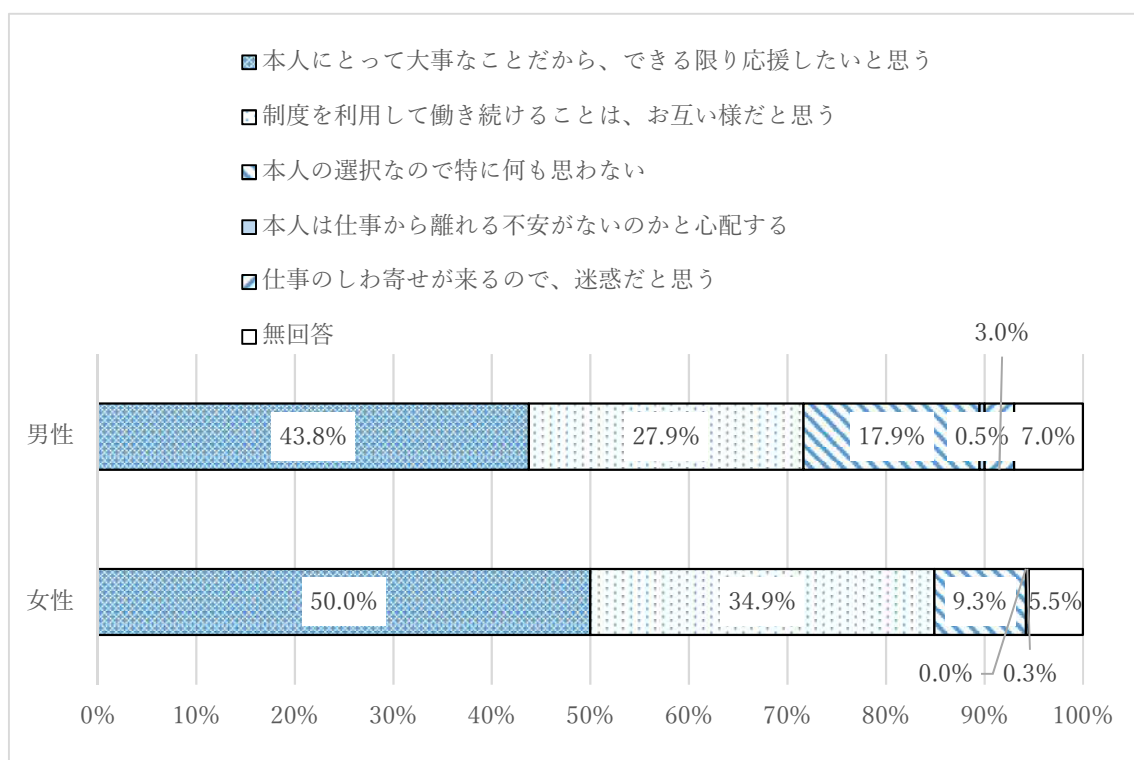
全体でみると「本人にとって大事なことから、できる限り応援したいと思う」「制度を利用して働き続けることは、お互い様だと思う」という肯定的な回答は 85.1%でした。

【比較】

性別で比較すると「仕事のしわ寄せが来るので、迷惑だと思う」という回答は男性で 0.6%、女性で 0%となっており、男性が休暇を取得する場合の方が女性が休暇を取得する場合に比べて否定的に感じる割合が少し多いことが分かりました。



(今回 R7 調査)

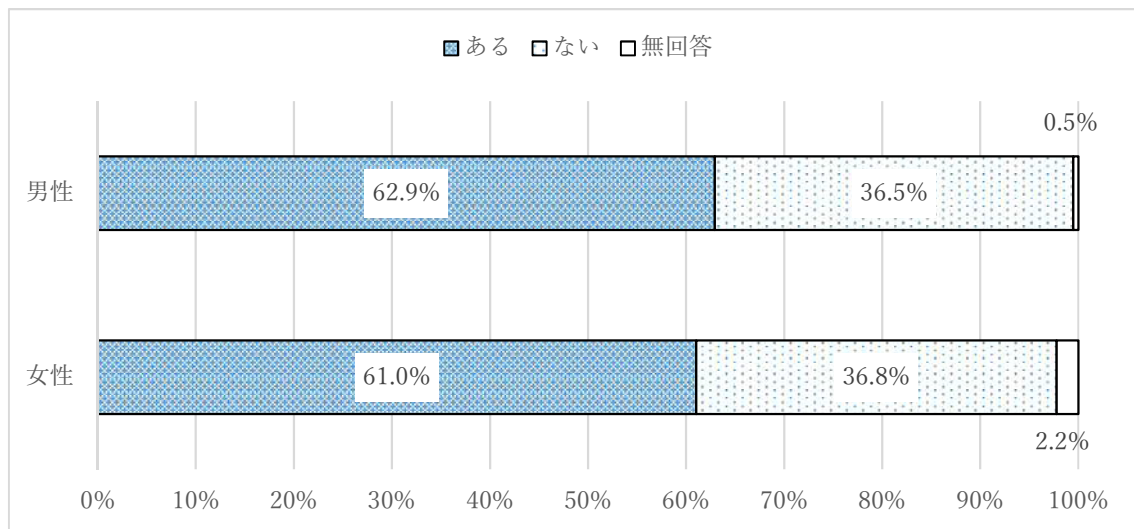


(前回 R2 調査)

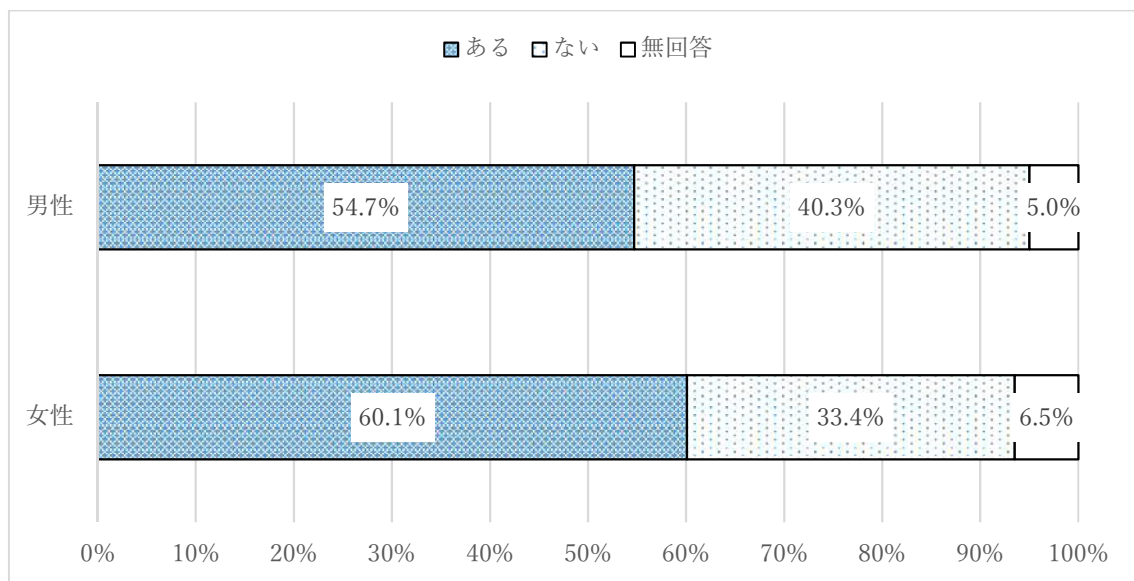
前回よりも男性の回答で「本人にとって大事なことから、できる限り応援したいと思う」「制度を利用して働き続けることは、お互い様だと思う」という肯定的な意見の割合が多くなっています。

問38. あなたは、休暇を取得する人に対して、何か配慮していることはありますか。

性別による差は見られませんでした。



(今回 R7 調査)



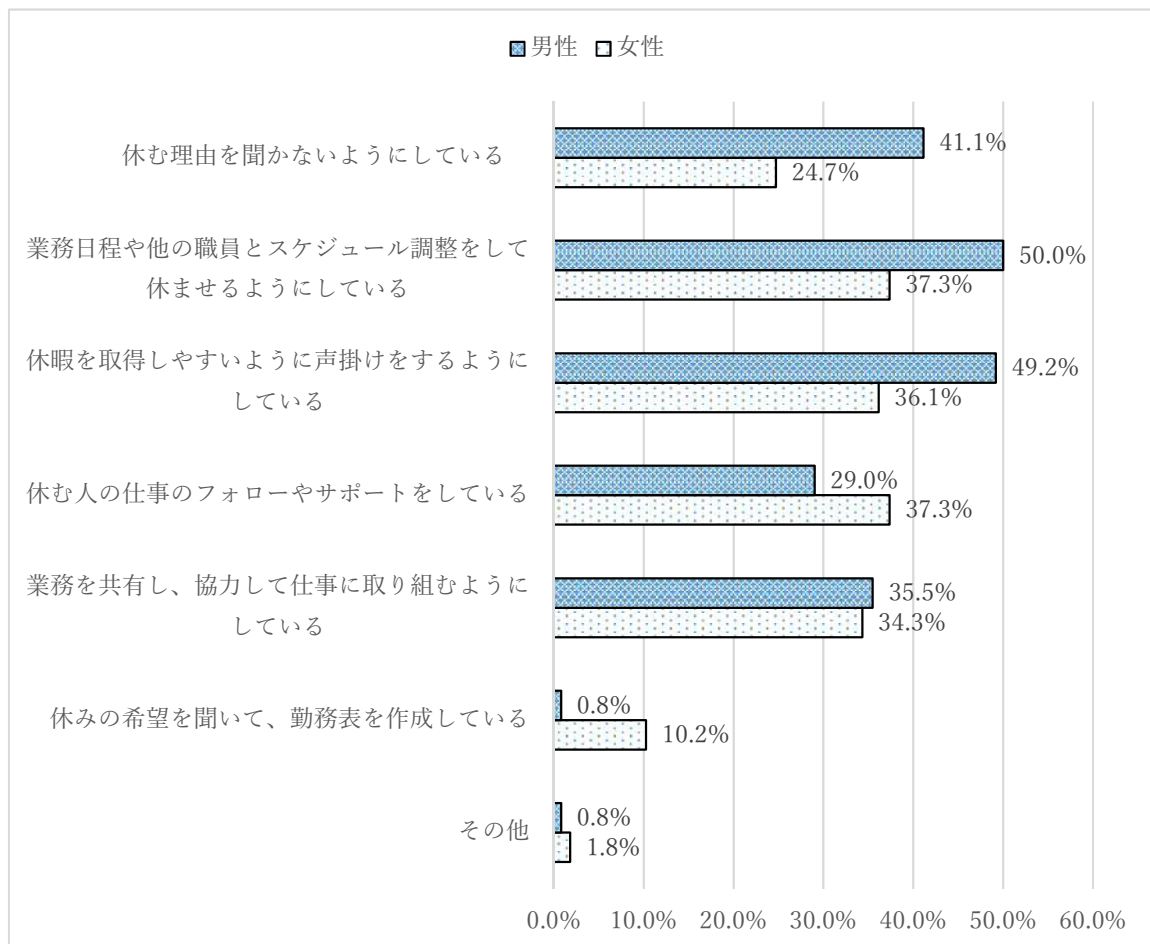
(前回 R2 調査)

前回と比べると男性でより「ある」と答えた割合が増えました。

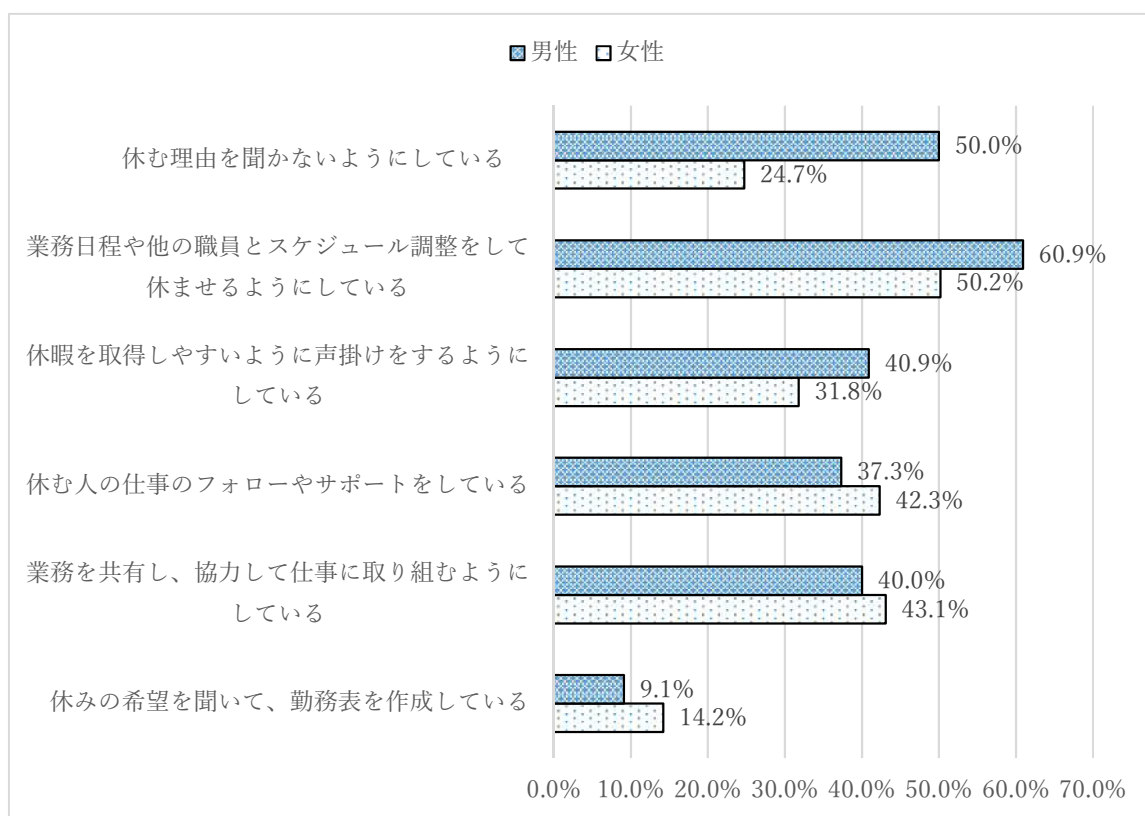
問39. 具体的に配慮している内容は何ですか。(複数選択可)

※問38で「ある」と回答した292人に質問。

「業務日程や他の職員とスケジュール調整をして休ませるようにしている」という回答が最も多く、次いで「休暇を取得しやすいように声掛けをするようにしている」という回答が多い回答でした。



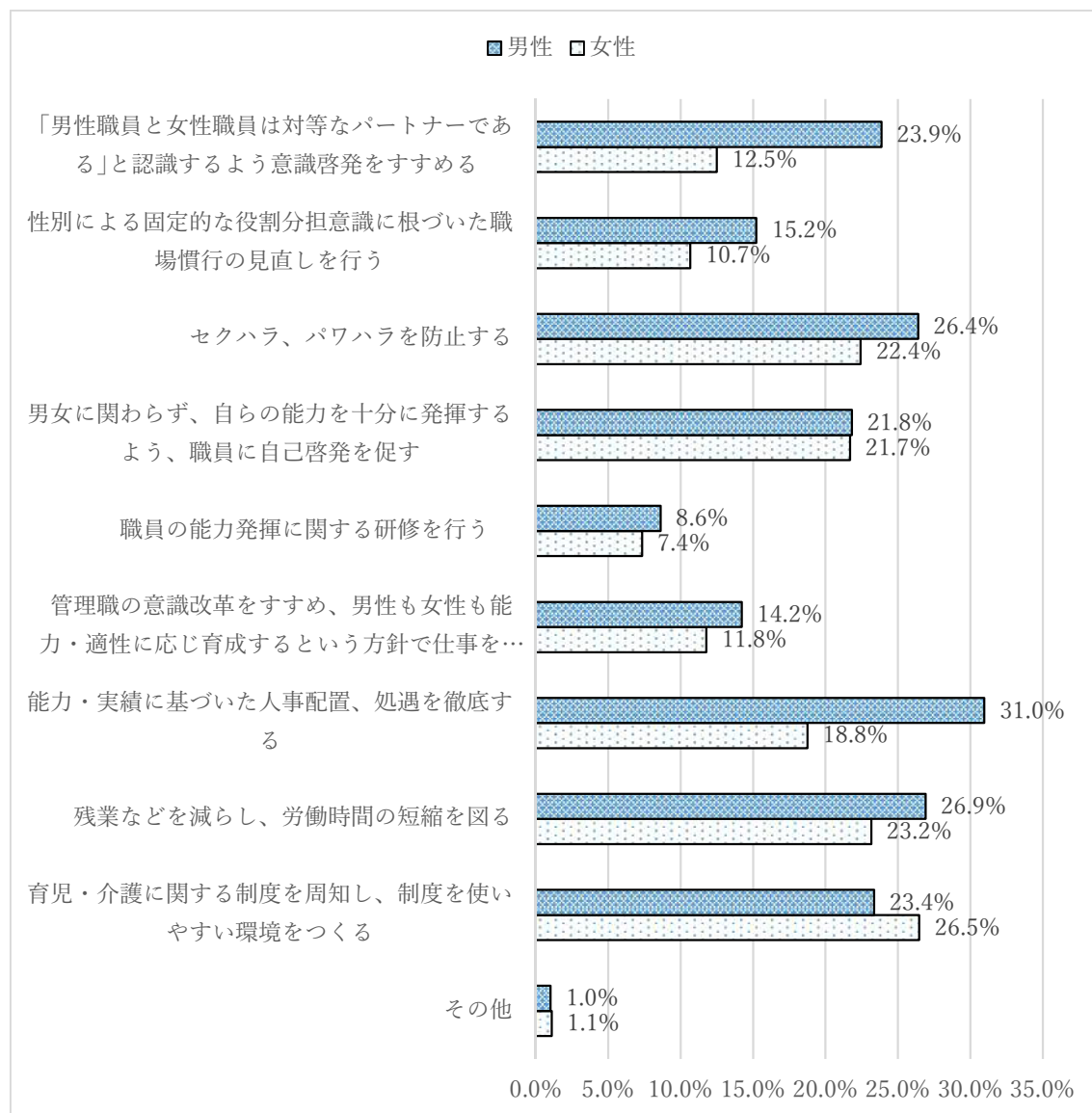
(今回 R7 調査)



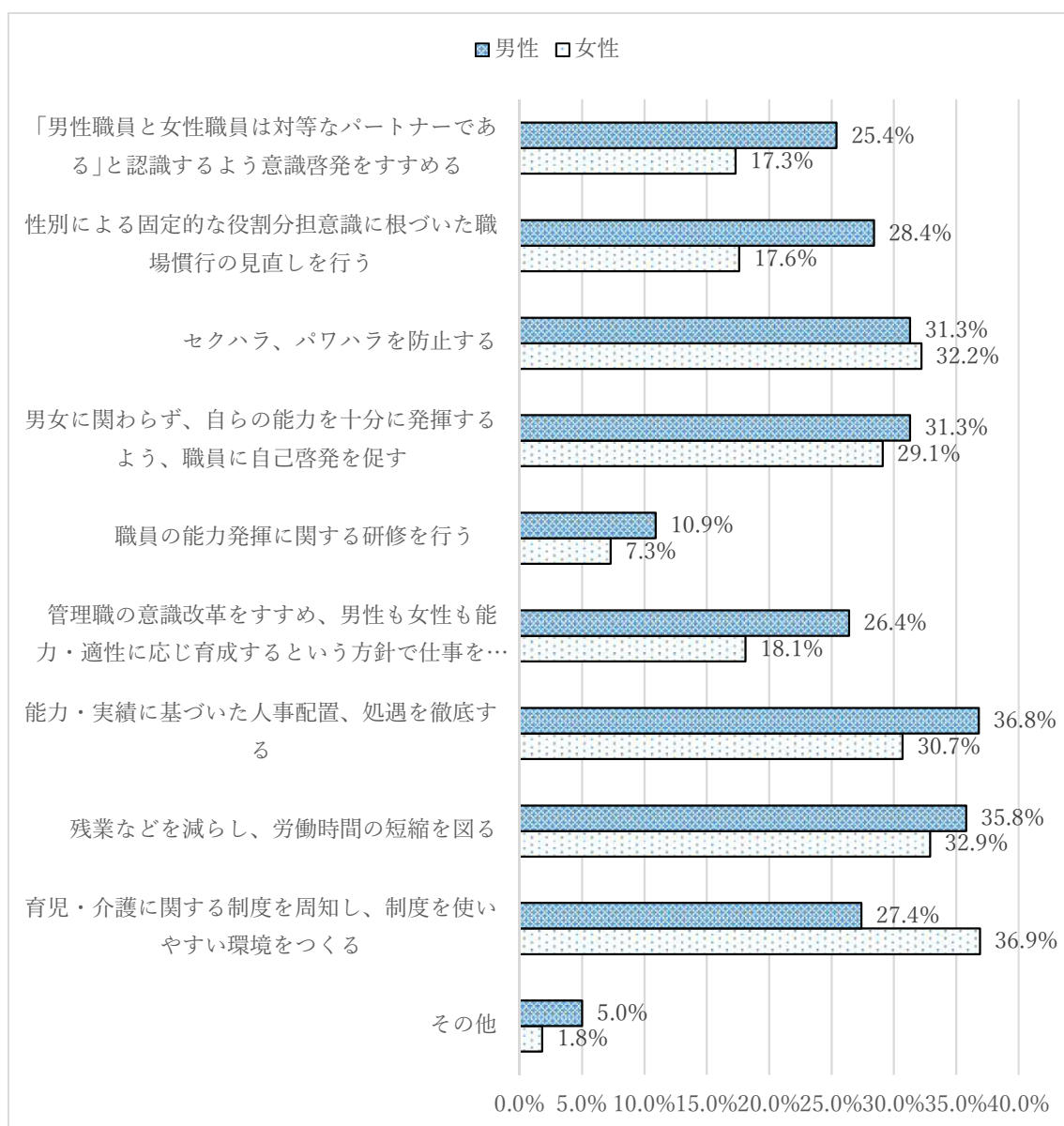
(前回 R2 調査)

問40. 本市において、今後さらに男女共同参画を進めていくためには、以下のうち、どのような具体的取り組みが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

全体でみると「育児・介護に関する制度を周知し、制度を使いやすい環境をつくる」が最も多く25.2%でした。男性で最も多い回答は「能力・実績に基づいた人事配置、処遇を徹底する」で、女性で最も多い回答は「育児・介護に関する制度を周知し、制度を使いやすい環境をつくる」でした。



(今回 R7 調査)

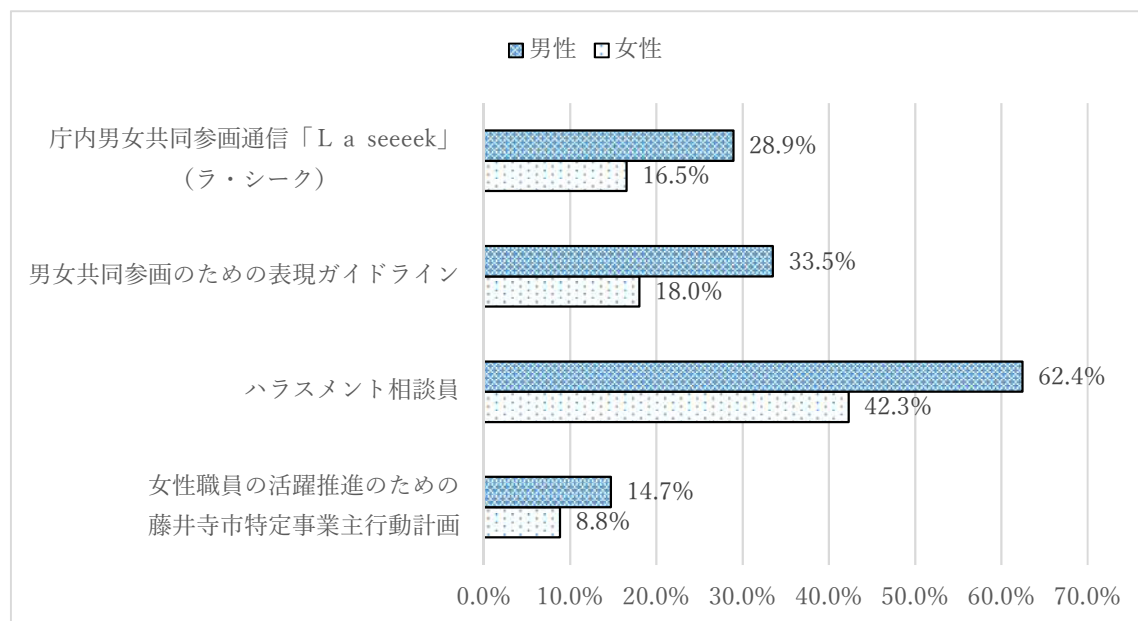


(前回 R2 調査)

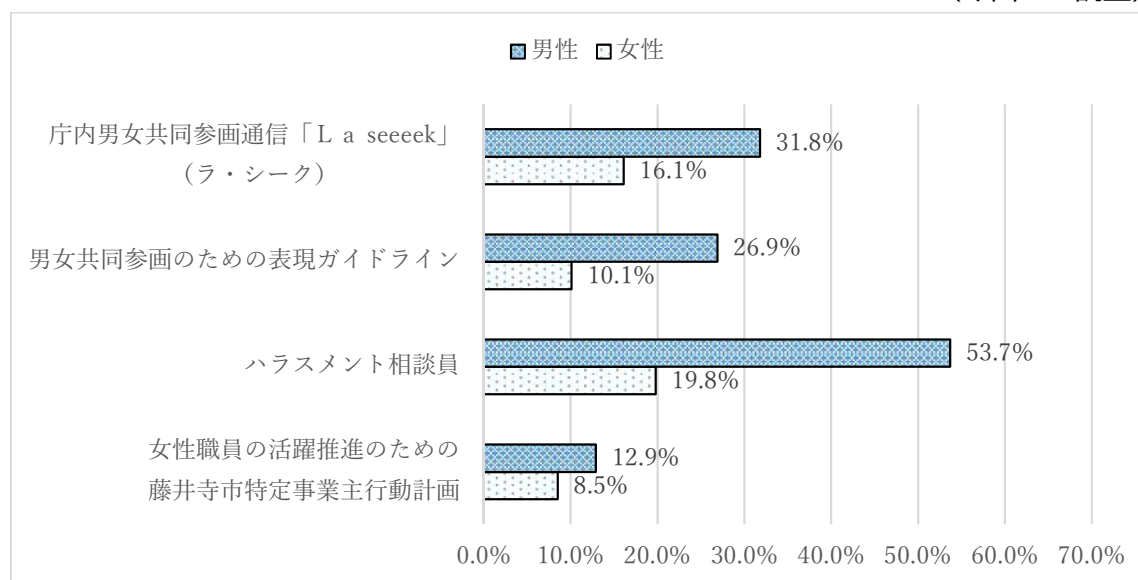
問41. 本市において、男女共同参画の職場づくりを進めるための取り組みについて、知っているものは何ですか。(複数選択可)

全体での認知度は、「庁内男女共同参画通信「La seeek」(ラ・シーク)」が 21.7%、「男女共同参画のための表現ガイドライン」が 24.5%、「ハラスメント相談員」が 50.7%、「女性職員の活躍推進のための藤井寺市特定事業主行動計画」が 11.3%でした。

いずれの取り組みについても女性に比べて男性の方が知っていることが分かりました。



(今回 R7 調査)

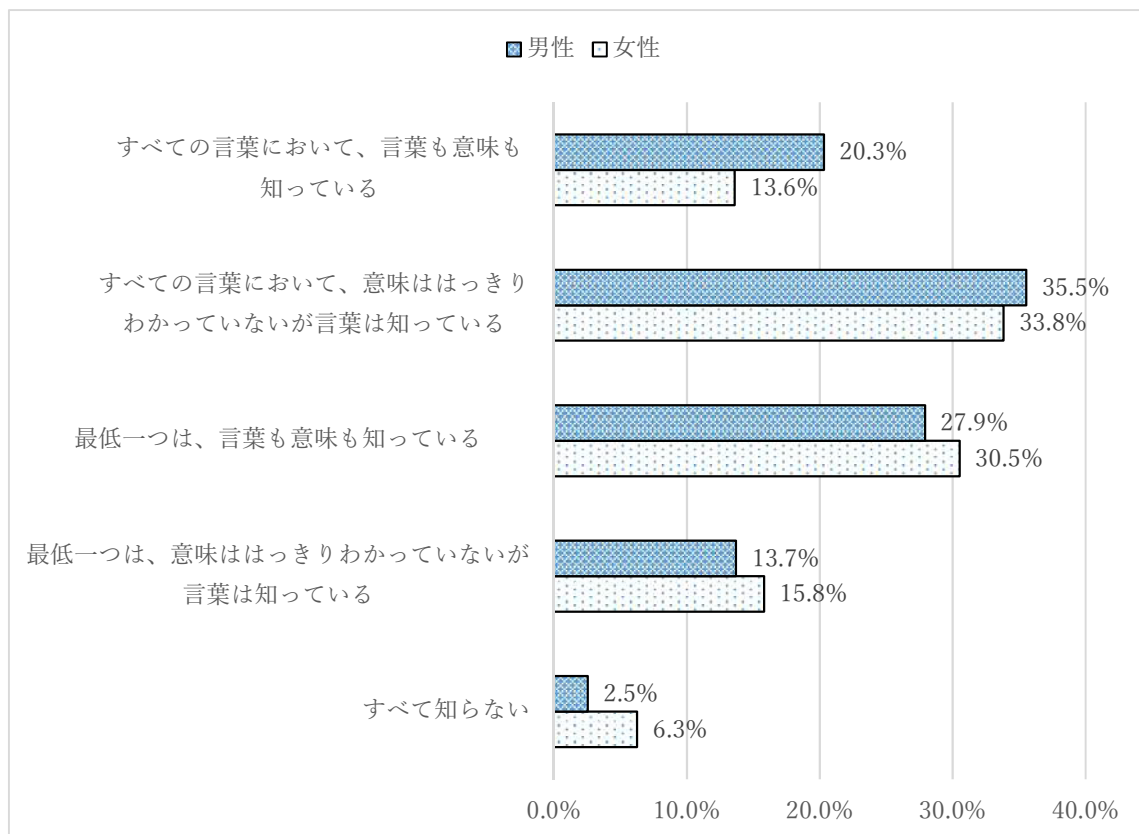


(前回 R2 調査)

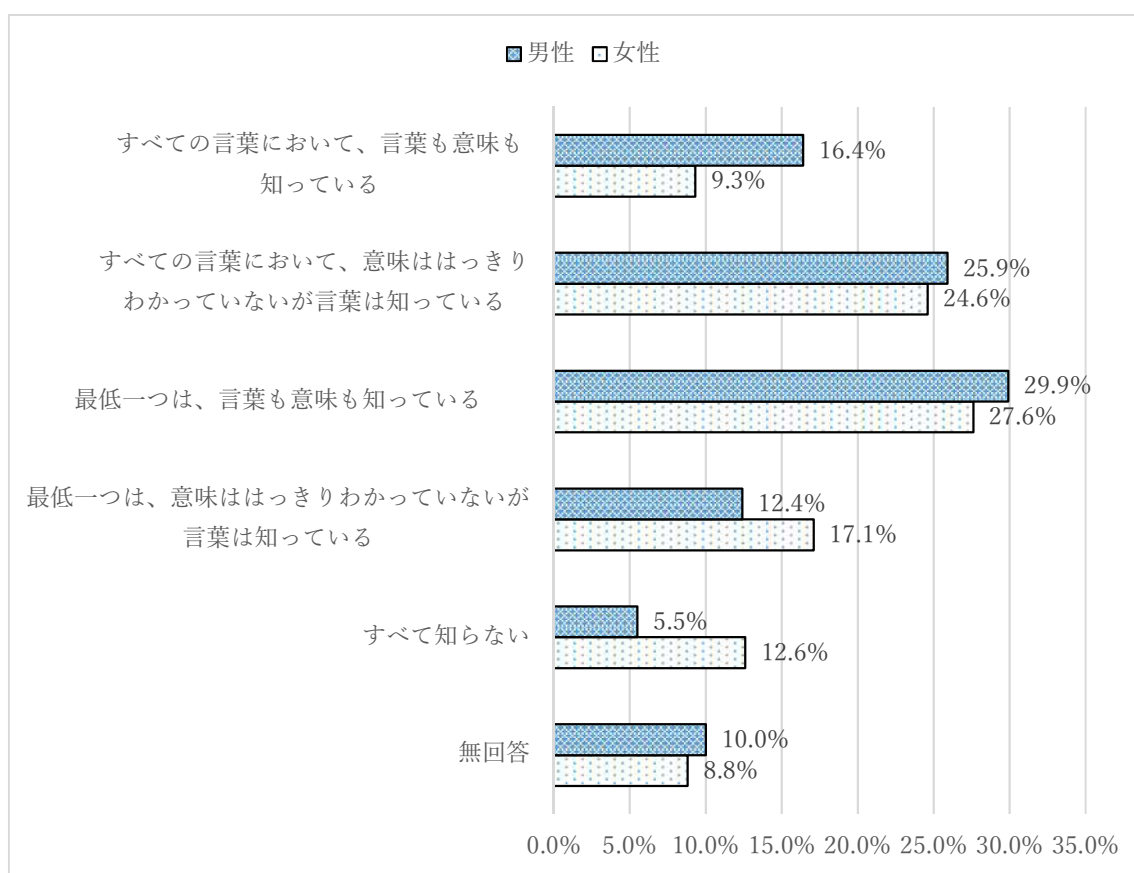
前回と比べると「ラ・シーク」の認知度が下がり、「男女共同参画のための表現ガイドライン」「ハラスメント相談員」「女性職員の活躍推進のための藤井寺市特定事業主行動計画」の認知度が上がりました。

問4 2. LGBT、SOGI、性的指向、性自認という言葉や意味を知っていますか。

全体の認知度は「すべての言葉において、言葉も意味も知っている」が 16.4%、「すべての言葉において、意味ははっきりわかっていないが言葉は知っている」が 34.5%、「最低一つは、言葉も意味も知っている」が 29.4%、「最低一つは、意味ははっきりわかっていないが言葉は知っている」が 14.9%、「すべて知らない」が 4.7%でした。



(今回 R7 調査)

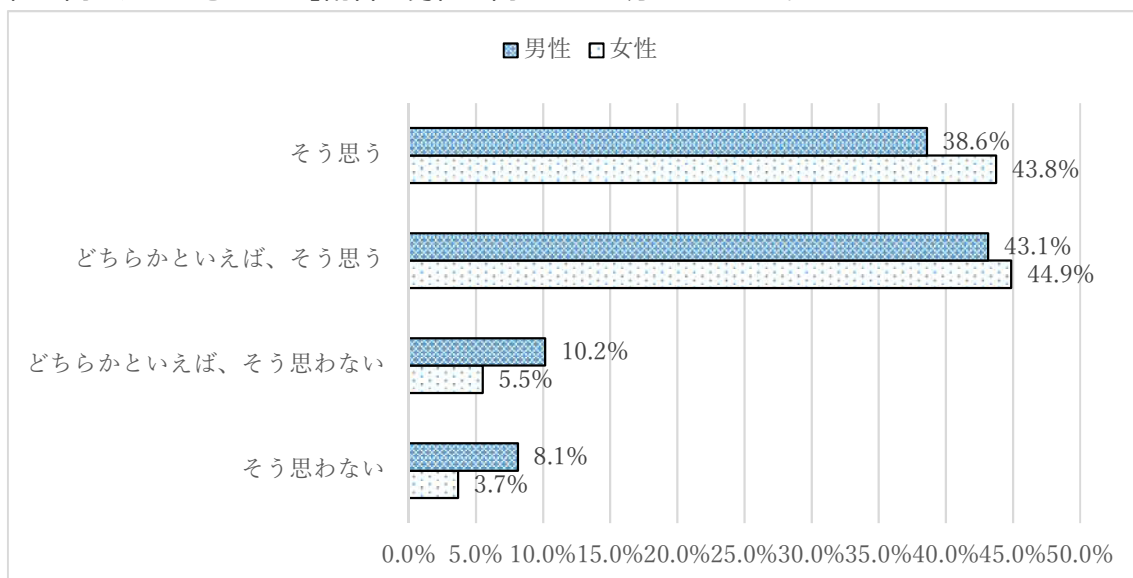


(前回 R2 調査)

前回に比べて全体の認知度は上がっていることが分かりました。

問43. あなたは性的マイノリティが働きやすい環境をつくるべきだと思いますか。

全体でみると「そう思う」「どちらかといえば、そう思う」の合計が 85.7%で、多くの職員が肯定的な考えであると分かりました。一方で男性と女性で比較してみると、「そう思う」割合が女性で高く、「そう思わない」割合が男性で高いことが分かりました。



R7 調査から新規の質問項目

問44.『性別に関係なく働きやすい職場』を実現していくことに関して、ご意見、ご要望、あなたが経験したこと、感じていることなど、何でも結構ですので自由に記入してください。

それぞれの都合で休むことは致し方ないと思うが、周りに迷惑がかからないような形でとることや感謝の気持ちを持つことは必要だと思う。
性別だけでなく、いろいろな立場、環境の中で働く人それぞれにしんどさはある。お互いを思いやり助け合うことが大事だなと思っています。
休暇取得していくためには、人員の確保が必要である。
どうしていくことが正解かはわからないが、性別に関係なく、得意不得意はそれぞれなので、ソレを見極めることが大事だと思う。
話し合いと認め合いかなと思います。
子育て世代の職員など、病気や行事ごとなどあった時には協力し合いながら仕事ができるような雰囲気作りを大切にしていければと思う。
男性の育児休業の取得率は、以前に比べて徐々に上がってきているように思います。
それぞれが平等に個人を尊重
誰もが話しやすい雰囲気になってほしい。それが、子どもたちにも伝わって楽しいときをもっと過ごせると思います
目標に向けて頑張っていく意識を持てるように、コミュニケーション、1人ひとりが孤独にならないように声かけ、何かあるのなら一緒に相談できて、解決できるような職場になればいいと思います。
性的マイノリティが働きやすい環境って何？と思ってしまう。役所の仕事で性的マイノリティが影響しそうな場面が思いつかない。上司部下同僚の性的志向に興味はない。
お互いを思いやり、誰かだけに負担が集中することがないようにすることが大事だと思う。
正職員の増員
お互いに人権を尊重することに尽きる。
まだまだ男性に都合のよい社会構造になっているので、まずは公の機関である藤井寺市役所がもっと率先して女性管理職の育成や男性の育児休業の取得率向上を目指すべきである。また、影響力のある男性管理職が耳を疑うような発言を飲み会や雑談中にすることから根本的な意識改革が必要だと思う(難しいと思われるが)。
性別による差別だけでなく、地域や国の差別を見たり聞いたりします。意識の程度の低さをとても感じます。
管理職の意識改革が必要。
上の人達の意識改革
何でも話しやすい環境づくり

個人情報がたくさん聞かれるアンケートなのであれば、職員番号など個人が特定されるような項目はない方がよい。特定はされないと注意書きがあるが、どうしても答えにくさや抵抗を感じてしまう。育休は取りやすい環境であると思うが、時短制度は使いにくい。職務上、変則の時間で勤務することもあるが、子育ての事情などで時差出勤や夜の時間帯の勤務が難しく、離職も考えることがある。同様に悩む声も多くあり、そのような状況では人員が足りなくなったり、経験がある人が辞めてしまったりして、もったいないと思う。制度や利用状況について自分が知らないだけかもしれないが。
職種に見合った人材選びを希望する
性的マイノリティの人に限らずみんなが働きやすくなればいいと思います。
力仕事は男性がという風習は依然として社会全体に残っており、それに女性が異議を申出でているのはあまり聞いたことがない。男女参画というのであれば、性別ではなく一人間として役割を振り分けた際に、性別ではなく処理可能量に配慮しながら振り分け人員の差配をするべきである。
偏見を持っていることが多いので、その方との関わり方を研修してほしいです。
性的マイノリティであったとしても業務遂行能力については、それによって影響が出るわけではないと考えているので、あえて特別視しようとしなくて良いと思います。
理想の働き方は人それぞれ、と理解していても、自分と違う働き方をする人を受け入れられない時もあります。多分それは、その人の普段の言動や働きぶりに不満があるからなのかなと思います。普段から、職場内できちんとコミュニケーションをとって、お互いがお互い様と思いながら、自分のできることをきちんとやっていけばいいのでしょうか、人間関係が絡むとややこしくなりがちですね。
服装に注目しないこと。
性別などではなく、市の職員としての意識をもっと高く持っていただきたいと思います。
以前、男性教諭が女性の格好で出勤して学校があると聞いた。やはり子ども達のことや、保護者対応などを考えると、担任には出来ないと聞いたことがある。これを聞いて、職場環境によっては、必ずしも、個人の尊厳を貫くことが正しいとは言えないのではと考えさせられた。
周りの人々が気持ちよく過ごせる環境を作るために、個人個人が相見互いや情けは人の為ならずの精神で他者を斟酌できる人間性が構築できていれば最高だけど。でもどんな組織にさえ必ず居る「頓珍漢で愚鈍な論外漢マイノリティ」のために、そうはいかないところが面白くもある。
狭い更衣室なので誰かが着替えている時に外で待たないといけないのが少々気になる
平日の休みが月1回とほぼ決まっており休みが取得しにくい環境である。子どものことでの休みを時間休で取得するようかなり努力している。

女性特有の体調不良、例えば生理とかは個人差もあり、また男性からはその大変さが想像できない。女性同士でも偏見もあると聞くと、非常に難しい問題だと思う。
年齢が上の方は、髪型や服装など男女の固定概念があると思います。今の若い方は多様性を認める教育を受けているので、世代が変われば誰もが働きやすい職場になるように思います。
男女の性別を関係なく、仕事分担をして子育て介護世代にとっても働きやすい職場になってほしい。
トイレ・ロッカールームなどの環境整備が必要。
トイレやロッカールームなどの環境整備が大切だと思います。
男女平等を改めて宣言することもまた潜在的なハラスメントを孕んでいるので、男女関係なく能力を発揮し、また評価される職場環境を形成するための研修や、それを判断できる素養を身に着けるべく管理職への意識改革を推進していくべきだと思う。
性別などに対して差別されない職場環境と性的マイノリティに対して話しやすい職場環境が理想
性的マイノリティである職員の働きやすさが、それを理由に損なわれてしまった場合は、職員及び市双方の損失になると思うので、そういった方と仕事をするようになった場合は、合理的配慮を心がけて行きたいと思う。
今は一歩目作りなので仕方ない面もあるが、過剰にそうするのも逆に意識しすぎていると捉われ、負担に感じてはいないかと考えることがある。当たり前のことは意識しない。
職員が、なんでも話せる雰囲気づくりを心がけている。
育児休業を現場の状況に関わらず取れるようにすることが好ましいと考える。
女性職員の人数はまだまだ福祉部門に多いですが、今後、女性でも能力に応じて政策企画部署へ配置し経験できる機会を増やすよう配慮し、女性管理職が増えるような対策を講じていただきたいです。
職員数の増加
そもそもそういうことを意識しなくても良いような職場環境をつくっていく必要があると思います。
業務が困難でも休みがとりやすく、リフレッシュできるなら頑張れると言う声をたくさん聞く。子どもをもつ職員が突然の発熱などでも決して断らずに対応しているが、独身職員へのしわ寄せが出ていることも否めない。休みが重なると必然的に運営できなくなるため、連続した休み希望も出しにくい状況である。性別による働き方の違いはないようにしているが、さまざまな問題、課題が多い。

保育所で働いています。男性保育士がいても特に思うことはないのですが、男性保育士が女兒への接触を好まない保護者も今後でてくるのでは、と思います。その時に保育所はどうしていくか、大きな課題ではないかと思います。
施設の環境
知人で同性を好きな人がいますが、だからと言ってその人自身の人間性は素晴らしいため、結局は人間性だと思っている。
性的マイノリティでも働きやすい職場であることには賛成ですが、経産省の女子トイレ問題のような、トランスジェンダー女性の女性スペース利用に関しては一律女性スペースの利用を OK とするのではなく、慎重に検討していただきたいです。オートガイネフィリア男性をトランスジェンダー女性とみなすことがないようにお願いしたいです。
みんなが働きやすい職場が実現すれば良いとは思いますが、様々な休暇取得が促進されれば、業務の負担が増えてしまう職員が出てしまうのも事実。全員が納得できる職場づくりは難しいとつくづく感じる。
性別による力や適正の差は実際にあると思うので、個人の能力や適正を尊重するというスタンスで。性別にこだわるのではなく、個人を重んじる(大切にすること)が重要だと思います。
マイノリティに対して 1～10 の事をしてあげる風潮はよくないと思う
保育士や幼稚園職員での男性職員の配属になると、男性職員の更衣室が確保できない園には、配属できないので、職員の更衣室の環境を整える必要がある。女性職員は転勤先が全園該当になるなか、男性職員は更衣室確保できる園にしか該当できないのでそこで差がしょうじるのではないかと思います。
現状として、女性管理職上司が少ないため、若手女性職員にとって、管理職という選択肢の将来ビジョンが見えにくいように思う。本市よりも進んだ他市・他業種との交流などで、女性管理職が当たり前だという感覚をつかめる機会が多く得られる環境が与えられると女性職員の能力開発・モチベーション向上に資するのではないかと感じることもある。
男女関係なく、個人を大切にすること。
今の職場では 女性がいないので よくわかりません
「性別に関係なく働きやすい職場」と言っているものの、例えば「女性の管理職への登用が〇%、もっと女性管理者を増やそう」と、その能力とは別に昇格等がなされ、結果的に男女どちらも不幸となる現状がある。きちんと「能力」のみに言及し取り図るべきである。
性的マイノリティなど関係なく、全職員が働きやすくなったらうれしいです。幼稚園で働いていますが配属園は全員女性なので、将来的に男性も働きやすい環境になればいいと思います。(男性用トイレがない)

職場に仕事がやりこなせるくらいの人を(休暇を取得しても仕事が回るように)入れてほしい。
職場環境・整備が追いついていない
意見を言いやすい職場環境作り
休暇を取得する人に対して、休みやすい職場の雰囲気を作ることが大事だと思います。
ソフト面の研修だけでなく、ハード面なども充実させないと物理的に話が難しい。と思う
力仕事が発生する場合どうしても男性優位になる等、完全なジェンダーレスは難しい。本人の希望や適性を職場(上司・経営層)と相談し、それに合った仕事を進めていくことが雇用側・従業員ともに好都合になると考える。
上司はハラスメントという言葉だけに過剰に反応し、相談しても適切な指導や助言がもらえない。注意や指導のできない上司のもとでは人は育たないし、仕事の質の向上は見込めない。仕事は好きでやりがいも感じているが、はっきり言って失望している。
前問 29.を「1」にしなかったのは、窓口部門においては老若男女に対しての対応となるため「性別に関係なく働きやすい職場」を実現していくことについては少しハードルがあると感じたからです。公務員は世間からまだまだ「公務員とはこうでなければならない」「上司は女性ではダメ」と言ったイメージが強いと感じるため、性的マイノリティに心身的負担を与えるのではないかと懸念してしまいます。こう思うことが良くないのかもしれませんが、誰もが自分らしく働くにはもっと幅広い世間の理解が必要であると考えます。
万博にある、みんなのトイレの設置が必要かと思う
性別に関係なく働きやすい職場はいい事ですが、それをすすめると旧来からの感性が残っている人おおくのひとが、働きにくくなるのではないかと不安である。
子を養育しながら勤務している身として、休暇に関して寛容に、許容してくれている課の仲間に感謝している。 しっかり仕事をこなし、抱えこまず職務内容を課員に共有することをモットーとしており、突発的な休暇を取る可能性がある以上、とても大事なことだと実感している。
29に関する自由記述 性的マイノリティに限定するのではなく、障害や年齢、性別、趣味嗜好等人はみな違うのだから、「〇〇な人が働きやすい」等といった狭い次元の話ではなく、全ての人が働きやすい職場を作ればよいと思う。
男女に関わりなく、少しの失敗も許されない社会になってきていると思うので、男女の差や個人の能力の差を許容できる職場になってほしい。
個室更衣室、多目的トイレを増やす
お互いを尊重して働くことが重要だと思います。

まだまだ性別で差をつけるべきと考える人がいます。その人たちの意識改革は難しいのですが、世論は性別関係なくの方に向いていると思います。
性別関係はないけれど、パワハラ発言は、やめてほしいです。
性別差という基準ではなく、働きやすい職場を実現するには、業務遂行能力には個人差があることを職場が理解して業務量を分担する必要がありますが、発達障害の疑いのある職員への業務サポートは現場の素人では無理です。どこまでが合理的配慮でどこからが我儘なのか職場のガイドラインを示してほしいです。
女性管理職を含め、以前と比べ、女性が活躍する機会が増えてはきており、良い傾向であると感じている。
男性が育休を取得することについては推奨されているものの、それについての職員の意識は個人差があるように思われるので、意識改革をしていく必要があると考える。
質問項目に対する選択肢が、男女共同参画を考えるうえで十分なものとはなっていないように思う。
女性における家庭と仕事の両立において、女性への配慮だけが充実していても、パートナーとなる男性側が家庭に協力しにくいような職場環境だと、結局のところ女性も家庭と仕事を両立させていくことが難しくなってしまうため、男性への配慮が重要だと考えている。本市においては男性の育児参加休暇等も備えられているため、こういった制度の利用率が上がってどんどん男性も女性も働きやすい職場になっていくとよいと思う。
幸いなことに残業もできる限りしないように配慮され、時差出勤も認められ、17:30より早い時間に定時退勤ができる環境です。どこの部署でも当たり前に行えることではないため、これが誰しも受けられ当たり前になればいいなと常々思っています。工作上、男女の区別をつけて就くべき仕事というのは存在していると考えます(性特有の相談等)。それは差別ではなく区別である為、その差を理解しなければならないとは考えます。休暇を取る人に「配慮」しなければならない職場ではなく、取ることが当たり前であるため、特段意識せずとも誰しもが与えられた休暇という権利を行使することができる職場づくりをすることが大事であると考えます。