

# 概要版

## 岡崎市男女共同参画基本計画見直しにあたっての意識・実態調査 【調査結果報告書】

令和7年3月  
岡崎市

### I. 調査の概要

#### 1 調査の目的

本調査は、家庭、地域、職場等における男女共同参画に関する市民の意識や男女の平等・社会参加の実態、事業者における女性活躍や男女の平等に関する実態等を調査し、男女共同参画社会の実現やさらなる女性活躍推進に向けての施策検討と、「岡崎市男女共同参画基本計画」見直しのための基礎資料とすることを目的として実施しました。

#### 2 調査の実施概要

##### ■実施概要

区分	対象	調査方法	調査期間	回収数	回収率
市民	18歳以上の男女各1,500人、 計3,000人を無作為抽出	郵送配布 郵送回収 Web回答	令和6年8月23日から 9月13日まで	1,521	50.7%
事業者	市内事業者500社を無作為抽出			210	42.0%

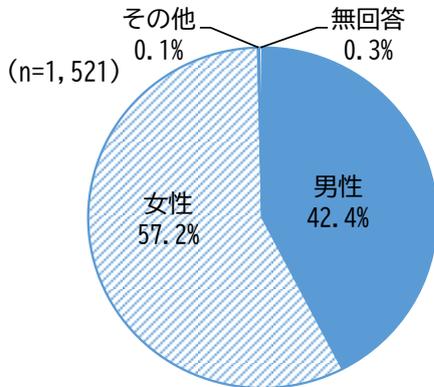
##### グラフ等を見る際の留意点

- ・グラフの中の「n」とは、Number of Casesの略で、各設問に該当する回答者総数を表しています。
- ・グラフの中の「%」は、小数点第2位以下を四捨五入しているため、単数回答の設問（1つだけに○をつける）であっても、合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答の場合、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、回答の合計比率が100.0%にならない場合があります。

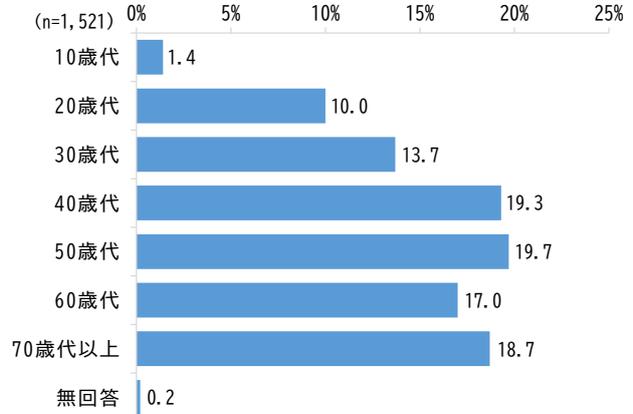
## II. 市民調査の結果

### 1 属性

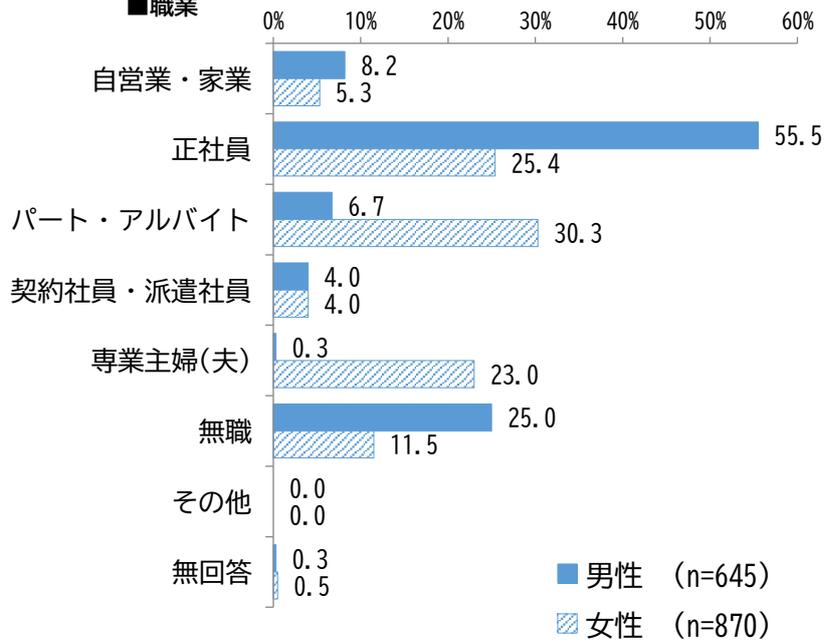
■性別



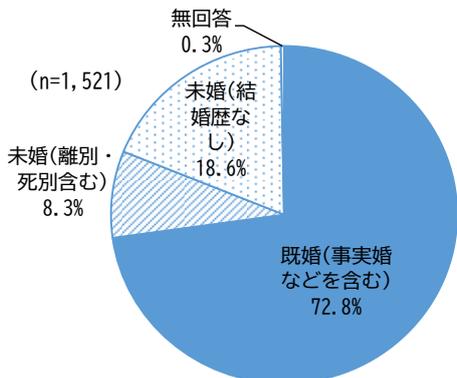
■年齢



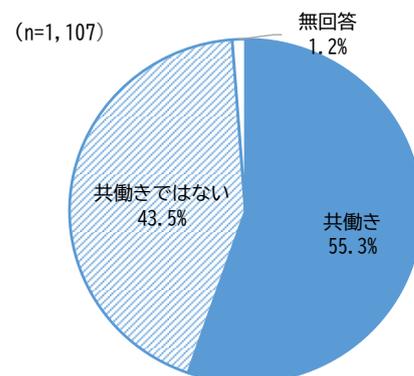
■職業



■既婚



■共働き(既婚のみ)

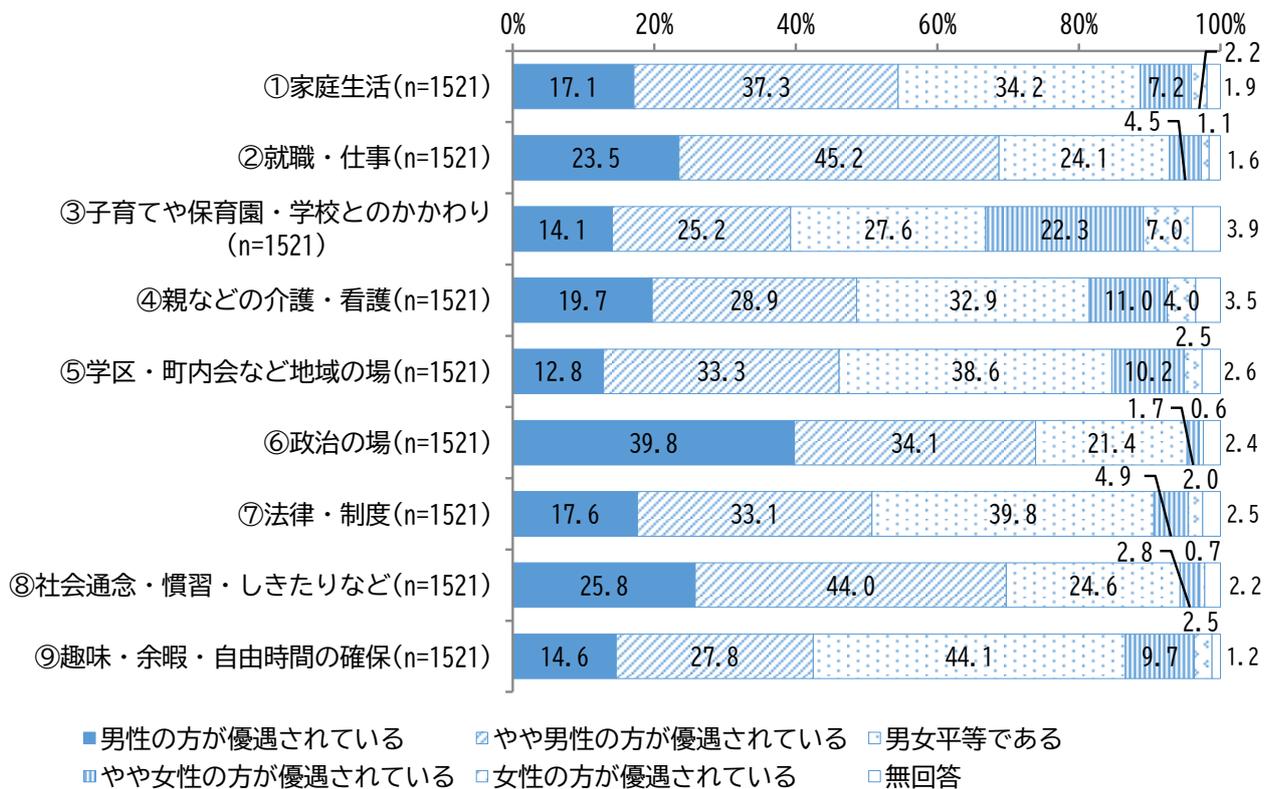


## 2 男女の平等感について

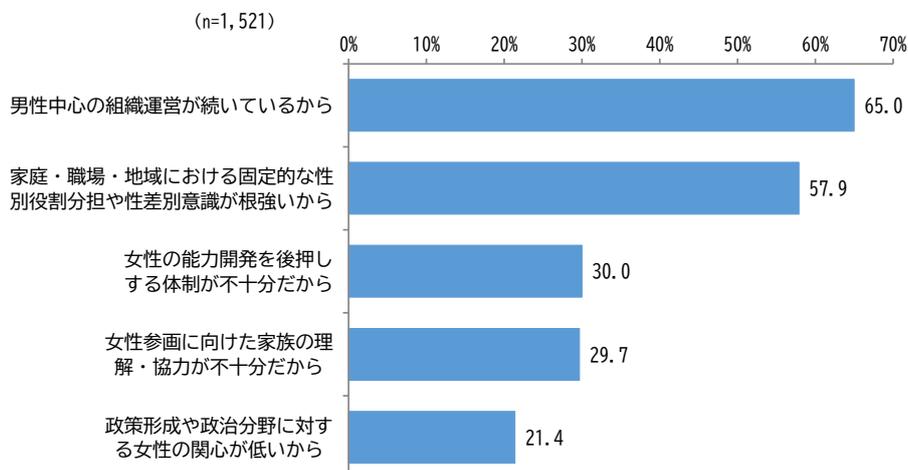
○9項目の分野について男女の平等感を尋ねたところ、家庭生活、就職・仕事、政治の場、法律・制度、社会通念・慣習・しきたりなどの5項目で、5割以上が『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」+「やや男性の方が優遇されている」）と回答しています。特に、政治の場では、73.9%が『男性優遇』となっており、男女の平等感が低い結果となっています。（問1）

○政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由では、「男性中心の組織運営が続いているから」、「家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担や性差別意識が根強いから」が6割前後となっています。（問2）

### ■問1 男女平等の現状について



### ■問2 政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由



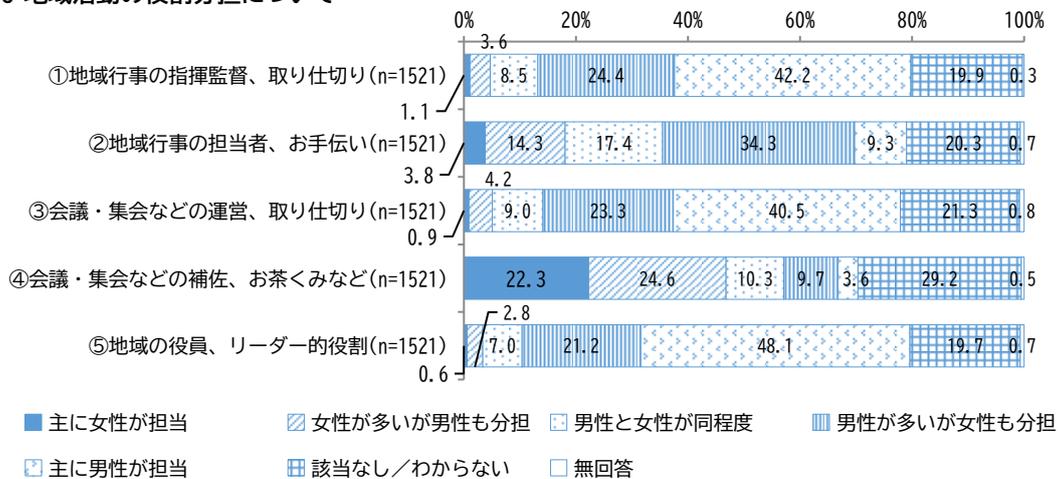
### 3 男女の役割分担について

○地域活動の役割分担について尋ねたところ、地域行事の指揮監督・取り仕切り、会議・集会などの運営・取り仕切り、地域の役員・リーダー的役割の3項目において「主に男性が担当」の割合が高くなっています。会議・集会などの補佐、お茶くみなどは「主に女性が担当」の割合が高くなっています。（問3）

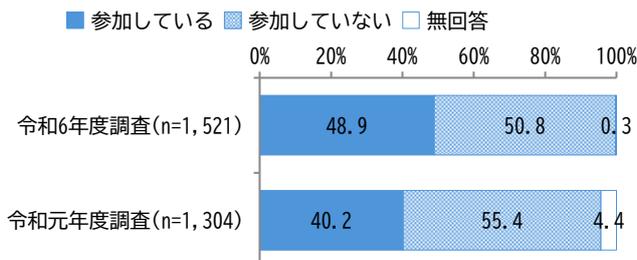
○地域活動の参加状況では、「参加している」が48.9%と、令和元年度調査に比べて8.7ポイント高くなっています。（問4）地域活動に参加していない人にその理由を尋ねたところ、「時間がない」が36.7%と最も高く、次いで「特に理由はない」が29.2%となっています。（問4-1）

○防災・災害対策で性別への配慮が必要だと思うことは、「性別に配慮した避難所の施設・設備の充実(例：女性専用の物干しスペースの設置)」が66.5%と最も高くなっています。（問5）

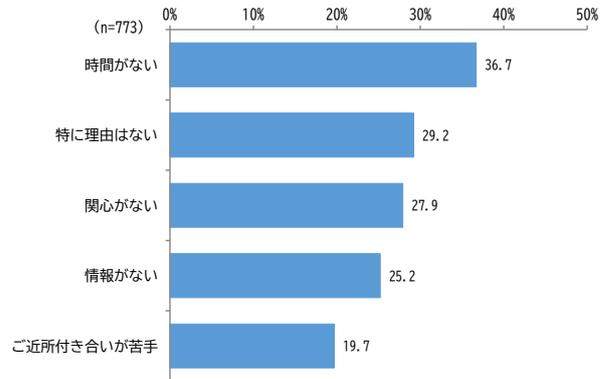
■問3 地域活動の役割分担について



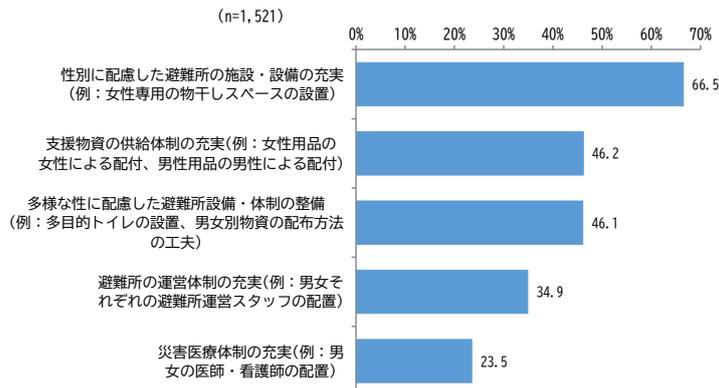
■問4 地域活動に参加しているか



■問4-1 地域活動に参加していない理由

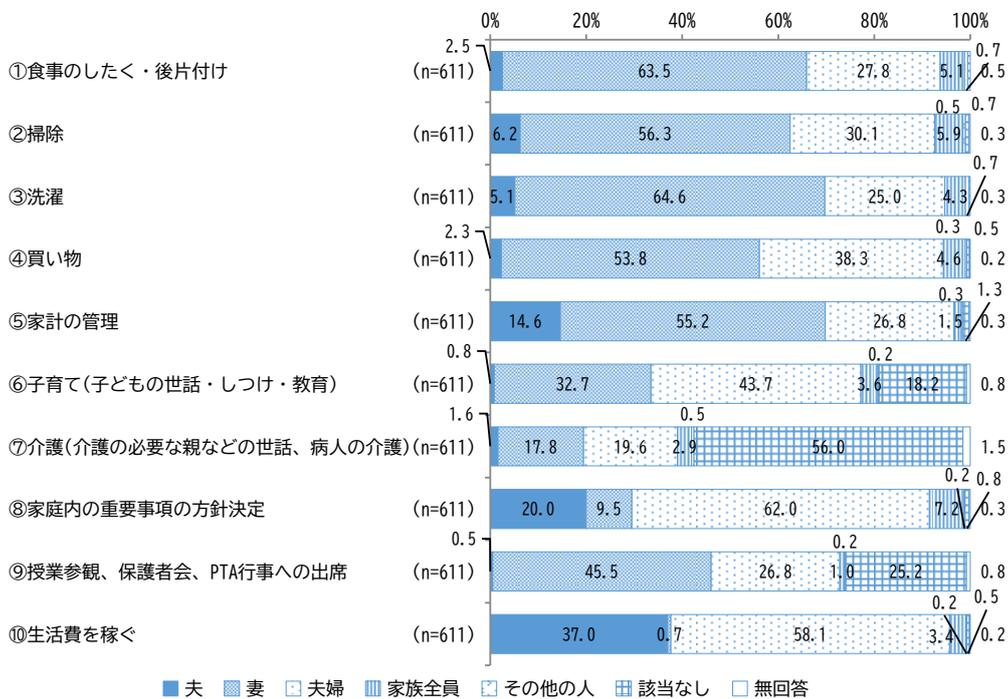


■問5 防災・災害対策で性別への配慮が必要だと思うこと



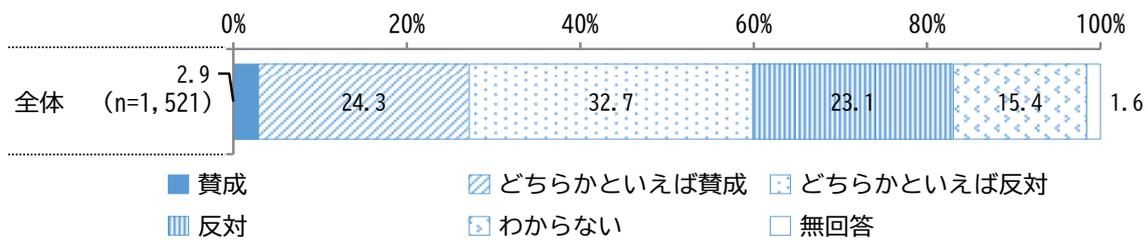
○共働きの家庭において、家庭での役割分担について10項目を尋ねたところ、食事のしたく・後片付け、掃除、洗濯、買い物、家計の管理の5項目において「妻」が5割以上となっています。（問6）

■問6 家庭での役割分担について(共働きの家庭のみ)

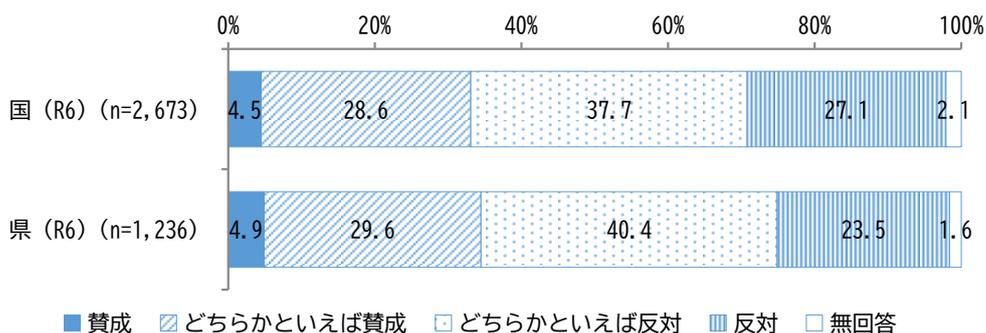


○「男は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方については、『賛成』（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が27.2%、『反対』（「反対」+「どちらかといえば反対」）が55.8%となっており、『反対』が『賛成』を上回っています。（問7）

■問7 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について



【参考】「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について(国・愛知県)

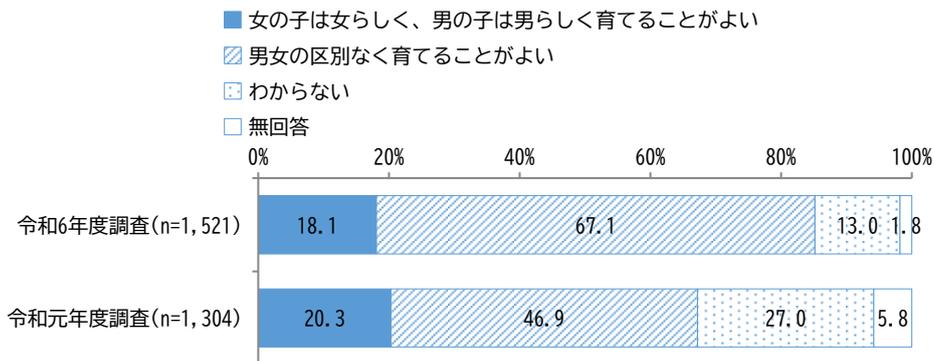


○子どもの育て方についてどのように思うかは、「男女の区別なく育てることがよい」が67.1%と最も高くなり、令和元年度調査に比べて20.2ポイント高くなっています。（問8）

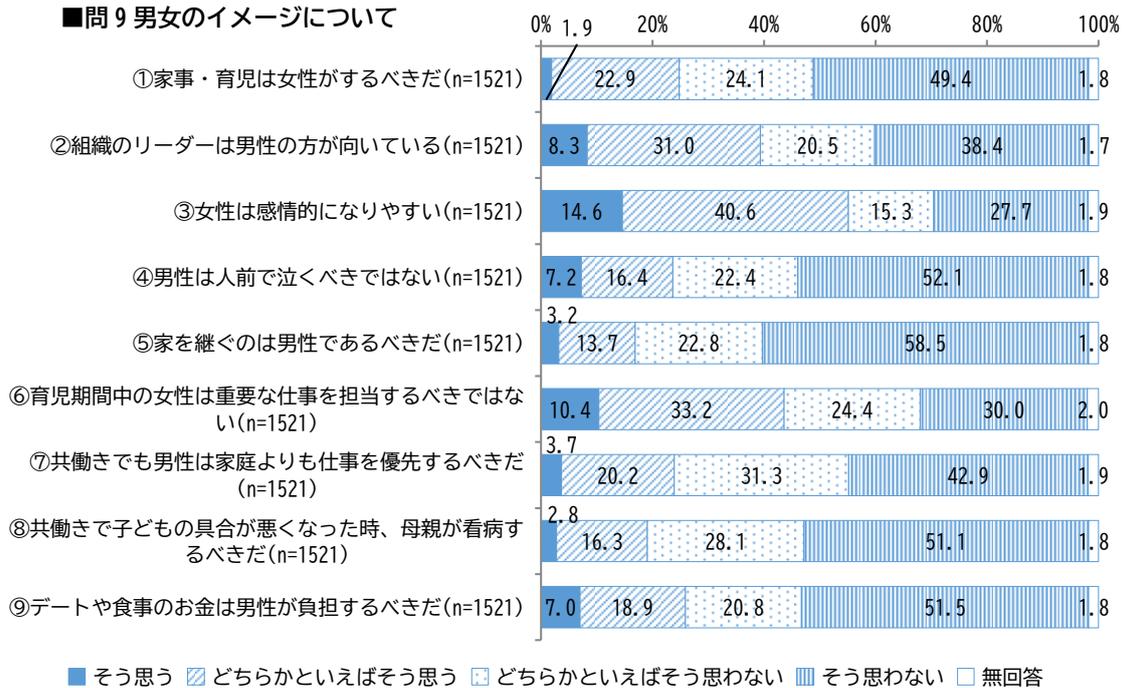
○男女のイメージについて尋ねたところ、「③女性は感情的になりやすい」で、『思う』（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」）が55.2%と高くなっています。（問9）

○男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加するために必要なことについては、「夫婦や家族間のコミュニケーションを図ること」が51.4%と最も高くなっています。（問10）

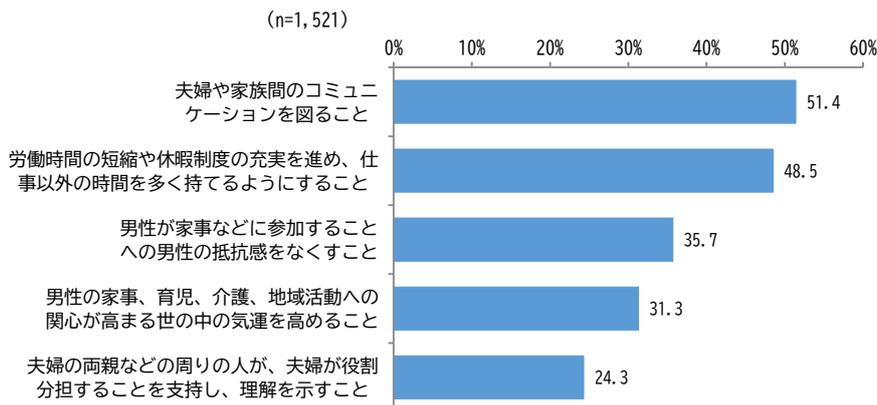
■問8 子どもの育て方についてどのように思うか



■問9 男女のイメージについて



■問10 男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加するために必要なこと



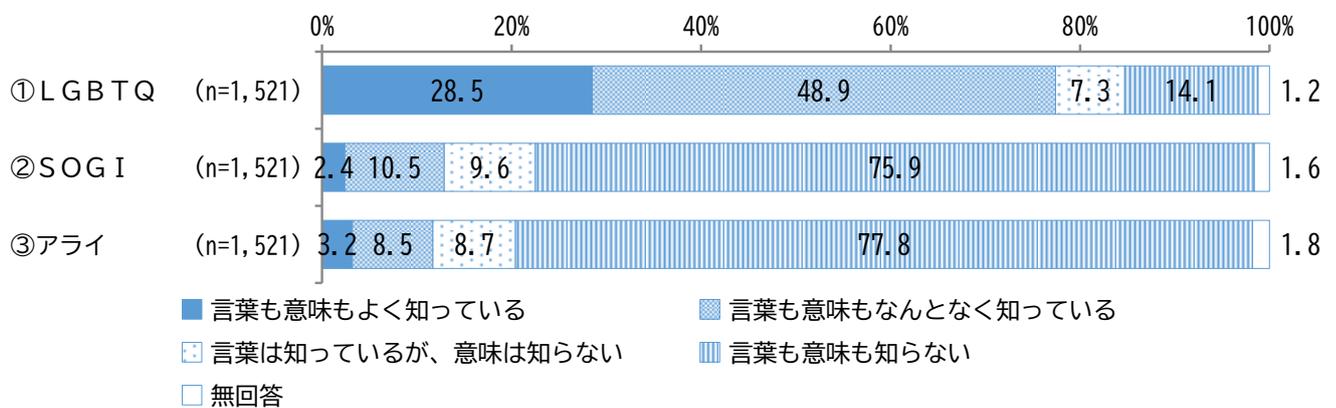
## 4 性の多様性について

○性の多様性に関する言葉の認知について尋ねたところ、『言葉を知っている』（「言葉も意味もよく知っている」+「言葉も意味も何となく知っている」+「言葉は知っているが、意味は知らない」）割合が、LGBTQ では84.7%と高くなっています。（問11）

○性自認や性的指向に悩んだ経験の有無では、「自身の性自認について悩んだことがある」が1.6%、「自身の性的指向について悩んだことがある」が2.4%、「周りの人にアウティングをされたことがある」が1.1%となっています。（問12）

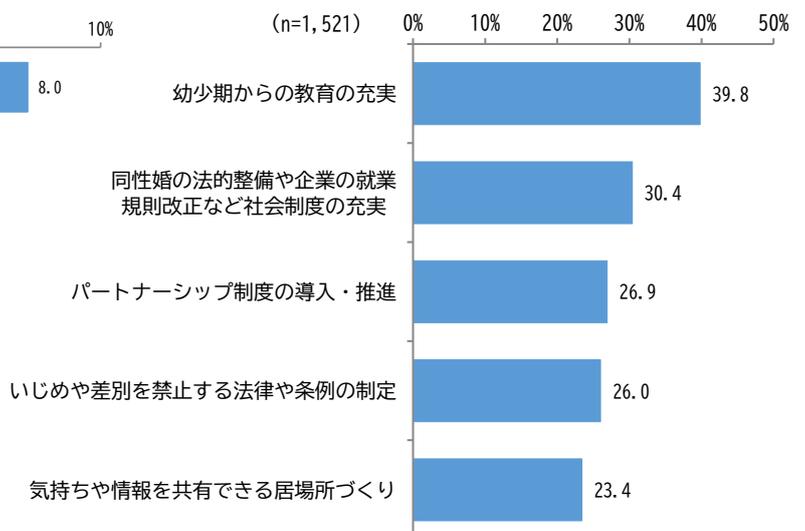
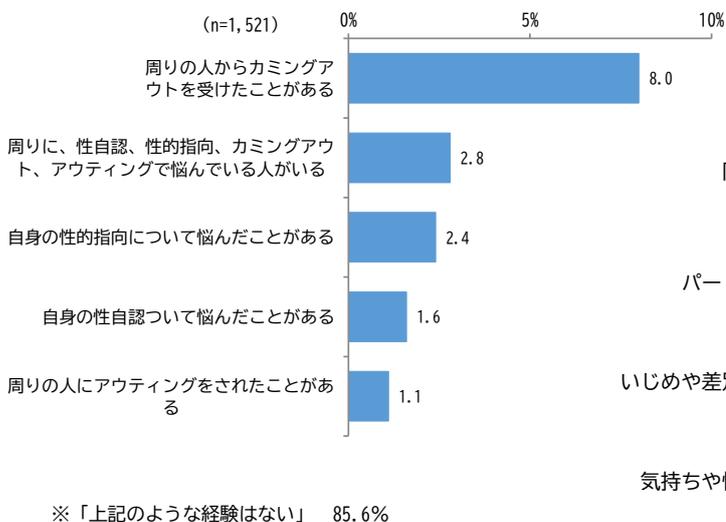
○LGBTQ の人たちが暮らしやすい社会になるために必要な支援では、「幼少期からの教育の充実」が39.8%と最も高く、次いで「同性婚の法的整備や企業の就業規則改正など社会制度の充実」が30.4%、「パートナーシップ制度の導入・推進」が26.9%となっています。（問13）

■問11 性の多様性に関する言葉の認知



■問12 性自認や性的指向に悩んだ経験の有無

■問13 LGBTQ の人たちが暮らしやすい社会になるために必要な支援



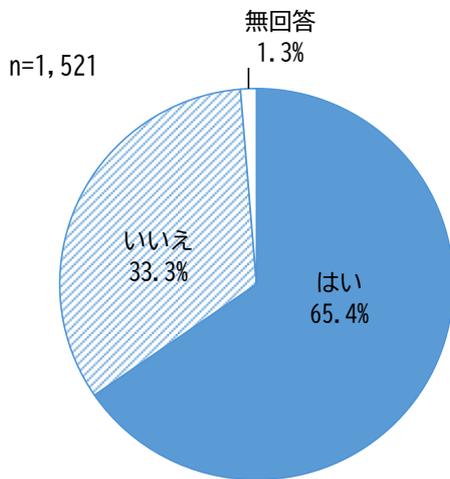
## 5 職業生活について

○今後の仕事に関する考えを尋ねたところ、65.4%が働き続けたいと回答しています。（問 14A）また、女性でも 66.8%が働き続けたいと回答しており、令和元年度調査と大きな差はありません。（問 14B）

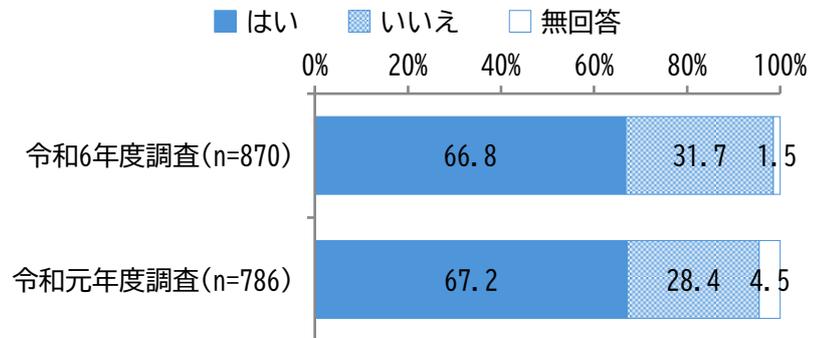
○女性が仕事を持つことについてどのように思うかでは、「職業(仕事)は持ち続けたほうがよい」が 65.3%と最も高くなっています。（問 15）

○仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができているかでは、「はい」が 47.7%と最も高く、次いで「どちらともいえない」が 35.2%、「いいえ」が 9.9%となっています。（問 16）

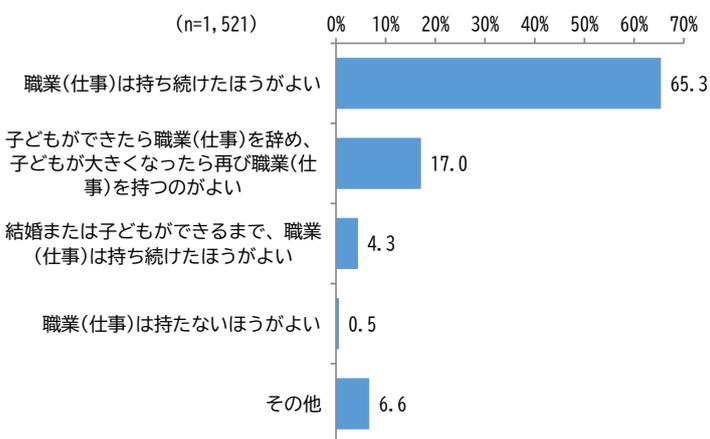
■問 14A 今後、働き続けたいか



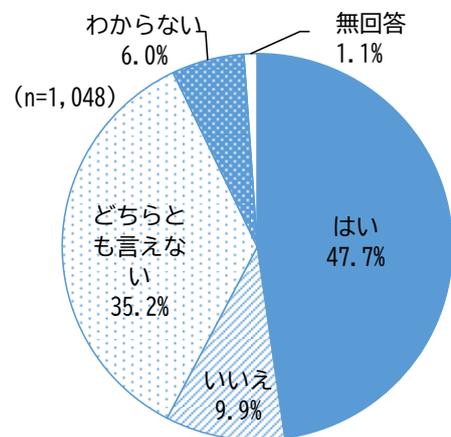
■問 14B 今後、働き続けたいか(女性のみ)



■問 15 女性が仕事を持つことについてどのように思うか



■問 16 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができているか

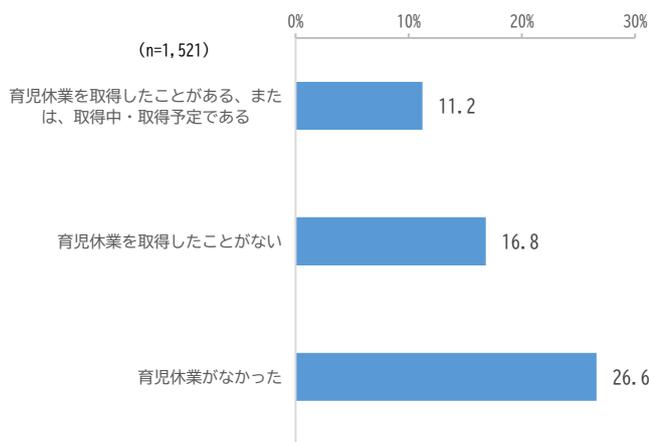


○育児休業を取得したことがあるかについて尋ねたところ、「育児休業を取得したことがある、または、取得中・取得予定である」は11.2%、「育児休業を取得したことがない」が16.8%となっています。（問17）  
 育児休業を取得しなかった人にその理由を尋ねたところ、「取得しづらい雰囲気職場にあったから」が29.8%と最も高く、次いで「仕事が忙しかったから」が24.3%となっています。（問17-1）

○介護休業を取得したことがあるかでは、「取得中・取得予定」が1.0%であり、『介護が必要となったが取得したことはない』（職場に制度あり+職場に制度なし）が14.2%という結果となっています。（問18）

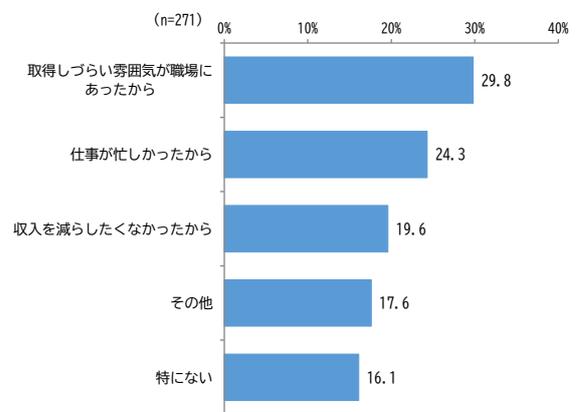
○介護休業を取得する際に不安なことでは、「収入の減少」が36.8%と最も高くなっています。（問19）

■問17 育児休業を取得したことがあるか

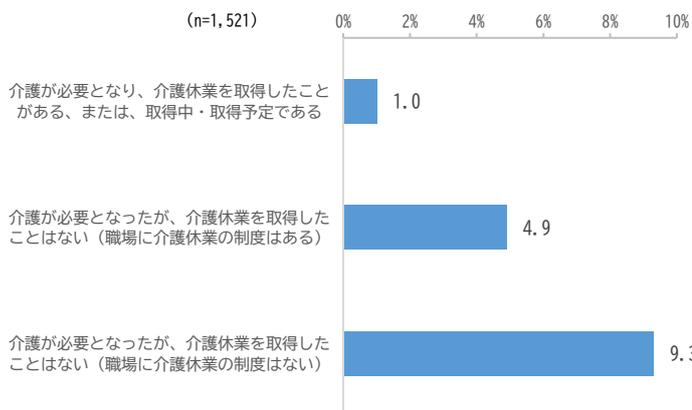


※対象ではない（子どもがいない、または、働いていない） 40.4%

■問17-1 育児休業を取得しなかった理由

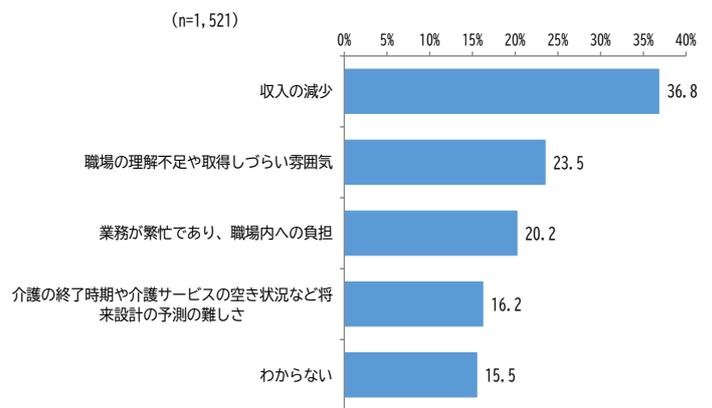


■問18 介護休業を取得したことがあるか



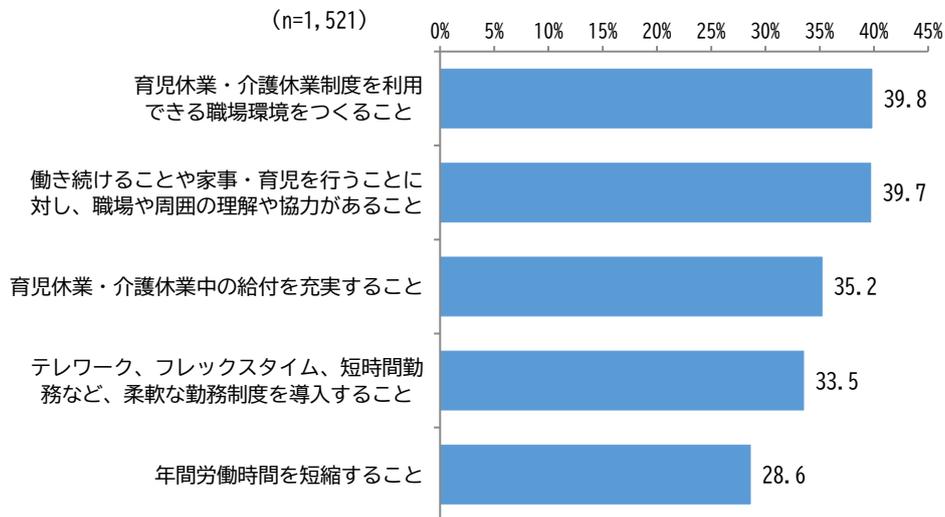
※介護の必要がないため、介護休業を取得したことはない 62.8%

■問19 介護休業を取得する際に不安なこと



○仕事と家庭の両立をしていくためにどのような条件が必要か尋ねたところ、「育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」が39.8%と最も高く、次いで「働き続けることや家事・育児を行うことに対し、職場や周囲の理解や協力があること」が39.7%となっています。（問20）

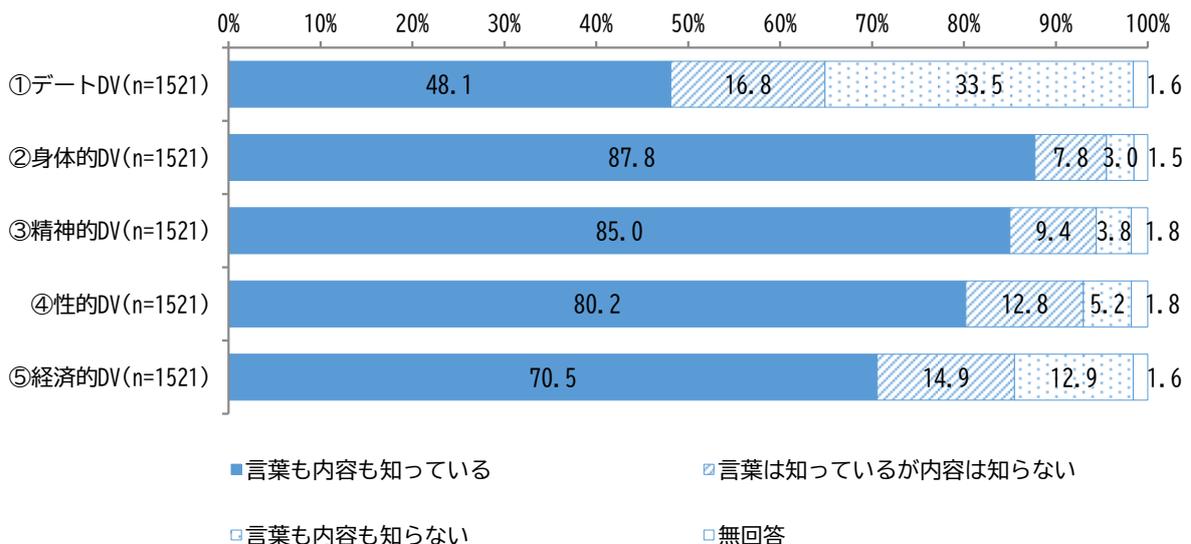
■問20 仕事と家庭の両立をしていくためにどのような条件が必要か



## 6 DV・ハラスメントについて

○DV・デートDVなどの言葉の認知では、「言葉も内容も知っている」割合が、身体的DV、精神的DV、性的DVでは8割以上と高くなっていますが、デートDVでは48.1%と他の項目に比べて言葉の理解度が低くなっています。（問21）

■問21 DV・デートDVなどの言葉の認知



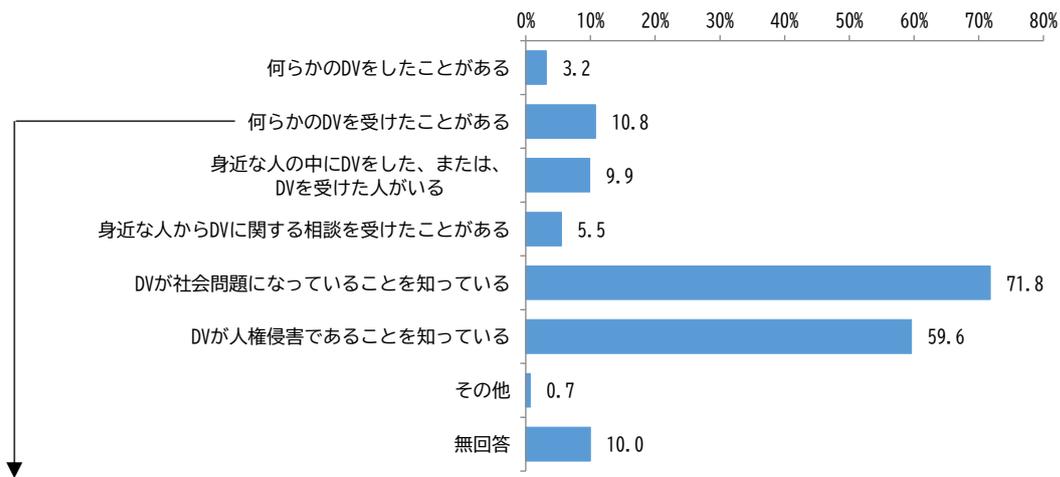
○DVの経験の有無やDVに対する知識について尋ねたところ、「何らかのDVを受けたことがある」という人は10.8%となっています。（問22）

○何らかの暴力を受けた際の相談状況について尋ねたところ、「相談した」は27.3%となっています。（問22-1）また、相談先としては「友人」「家族」の割合が高く、公的な機関より身近な人に相談していることがわかります。（問22-2）

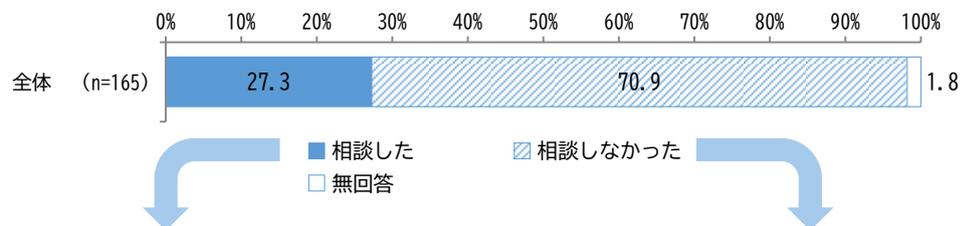
○何らかの暴力を受けた際に「相談しなかった」割合は70.9%であり（問22-1）、相談しなかった理由としては「相談しても解決すると思わなかったから」が53.8%と最も高くなっています。（問22-3）

■問22 DVの経験の有無やDVに対する知識

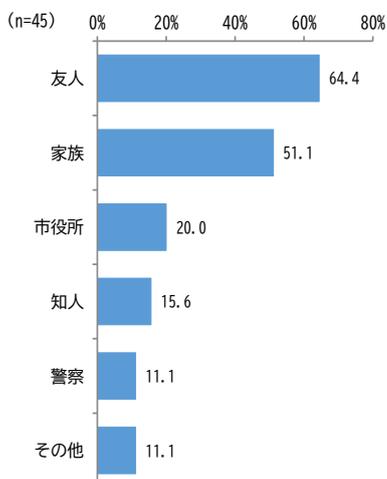
(n=1,521)



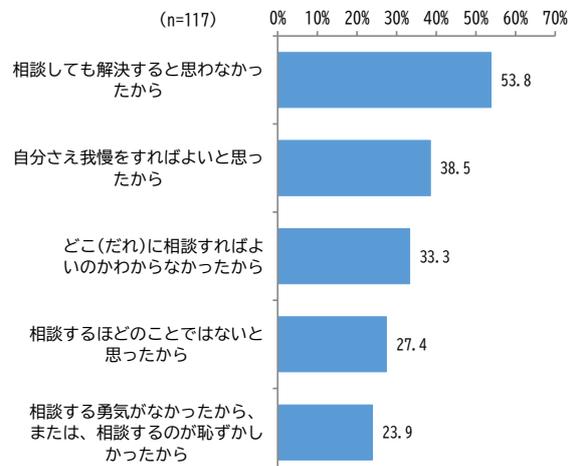
■問22-1 DV被害についての相談をしたか



■問22-2 (相談した場合)どこに相談したか

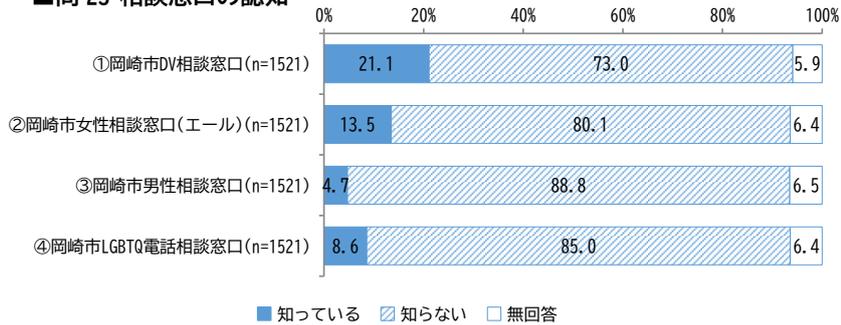


■問22-3 (相談しなかった場合)相談しなかった理由



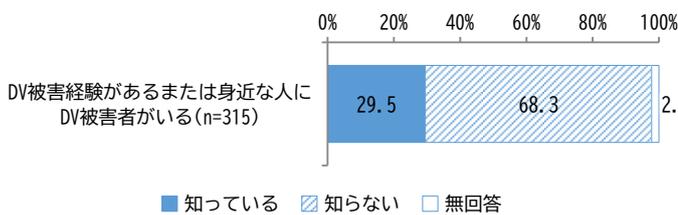
○相談窓口の認知について尋ねたところ、「知っている」の割合が最多でも「岡崎市 DV 相談窓口」の 21.1%にとどまっており、相談窓口の認知度が低いといえます。（問 23）

■問 23 相談窓口の認知

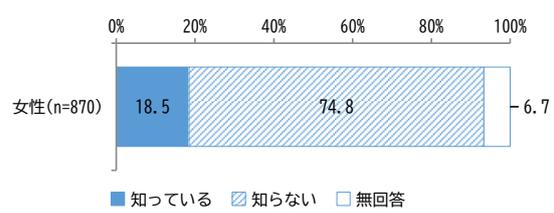


■問 23A 岡崎市 DV 相談窓口の認知

(DV 被害者もしくは身近に DV 被害者がいる人のみ)



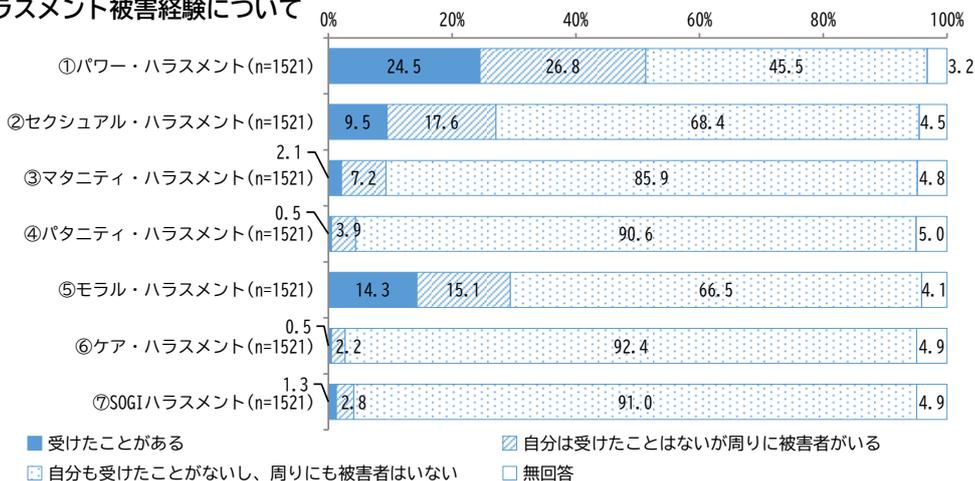
■問 23B 岡崎市女性相談窓口の認知（女性のみ）



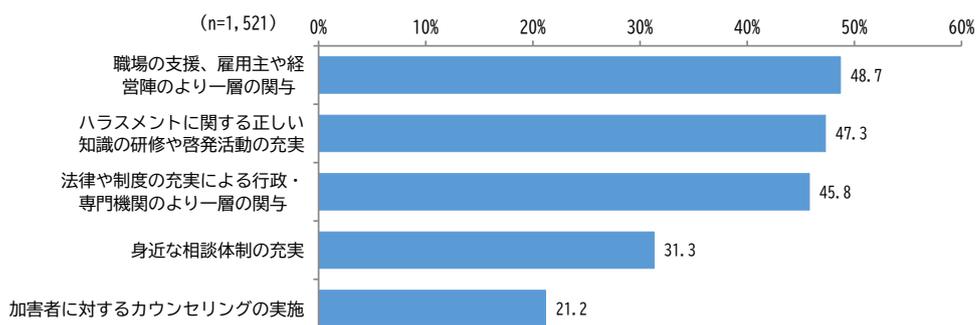
○ハラスメント被害経験について 7 つの項目について尋ねたところ、「受けたことがある」という人の割合は、「パワー・ハラスメント」が 24.5%、「セクシャル・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」が 1 割前後となっています。（問 24）

○ハラスメント防止のために必要な対策では、「職場の支援、雇用主や経営陣のより一層の関与」が 48.7%と最も高くなっています。（問 25）

■問 24 ハラスメント被害経験について



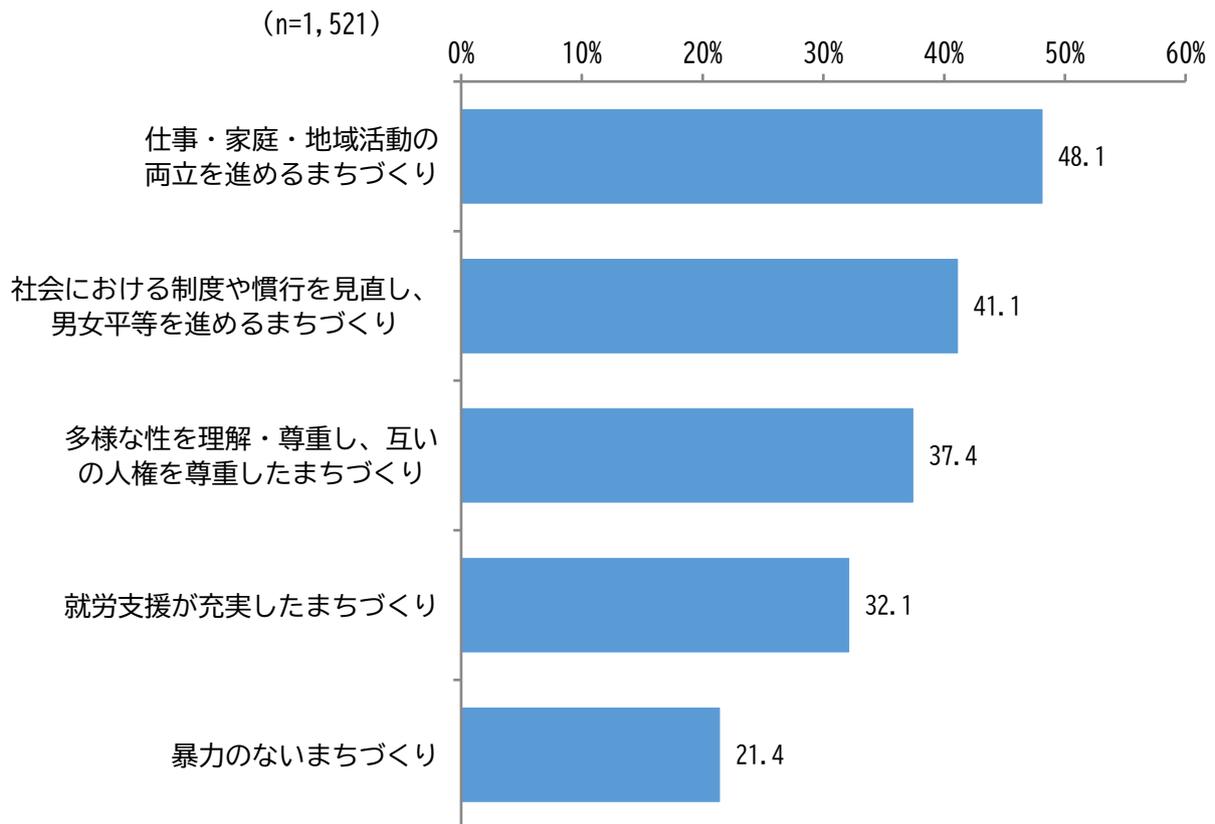
■問 25 ハラスメント防止のために必要な対策



## 7 岡崎市の施策について

○男女共同参画社会を実現するために岡崎市に期待することを尋ねたところ、「仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり」が48.1%と最も高く、次いで「社会における制度や慣行を見直し、男女平等を進めるまちづくり」が41.1%、「多様な性を理解・尊重し、互いの人権を尊重したまちづくり」が37.4%となっています。（問26）

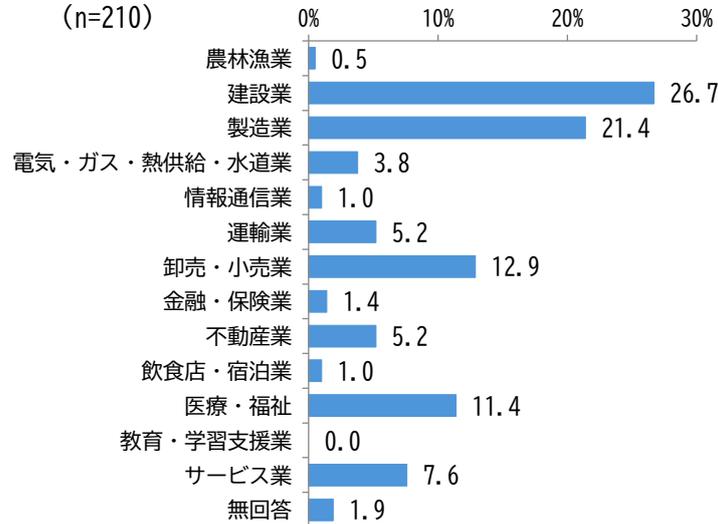
■問26 今後岡崎市に期待すること



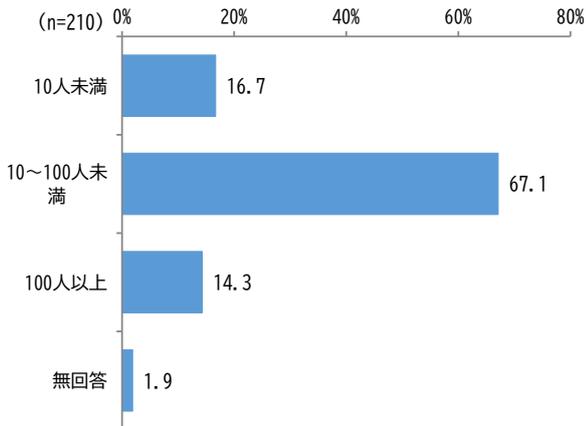
# III. 事業所調査の結果

## 1 属性

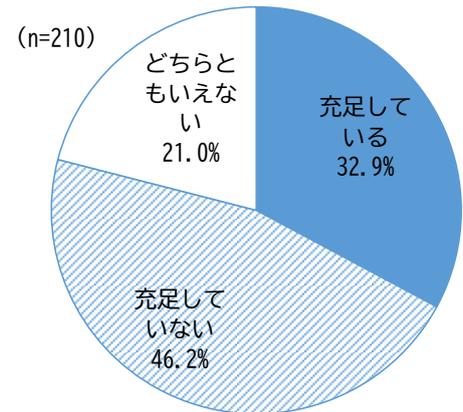
■業種  
(n=210)



■従業員規模



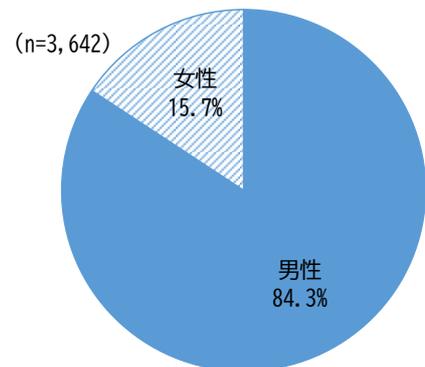
■従業員の人数の充足



■従業員の平均年齢・平均勤続年数

区分	平均年齢	平均勤続年数
正規従業員(男性)	43.6歳	15年11か月
正規従業員(女性)	38.2歳	11年4か月
非正規従業員(男性)	55.9歳	10年11か月
非正規従業員(女性)	48.3歳	7年5か月

■役職者の男女比



## 2 育児・介護について

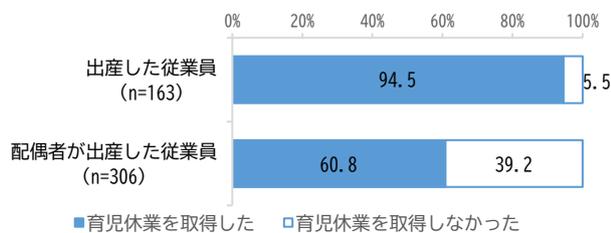
○育児休業取得率は、出産した従業員が 94.5%、配偶者が出産した従業員で 60.8%となっており、出産した従業員はほとんどが取得しています。また、配偶者が出産した従業員の「育児休業を取得した」割合は令和元年度(4.8%)に比べて大幅に高くなっています。(問1)

○男性の育児休業の取得促進を進めるうえで支障となる事由として「仕事の多忙さや人手不足」が 47.1%となっています。(問5)

○配偶者の出産を機に男性の働き方に配慮しているかでは、『配慮している』(「積極的に配慮している」+「ある程度配慮している」)が 54.8%と最も高くなっています。(問3) また、育休からの復帰支援として取り組んでいることについては、「特に何もしていない」が 45.2%と最も高くなっています(問4)

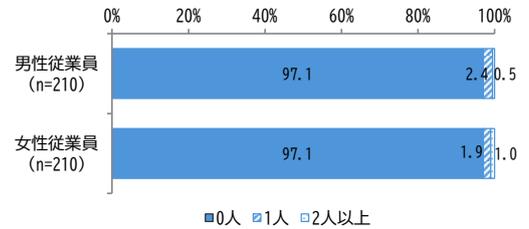
○介護休業を取得した人数は「0人」の会社が圧倒的に多く(問2)、支障となる事由として「仕事の多忙さや人手不足」が 48.6%となっています。(問6)

### ■問1 育児休業の取得率



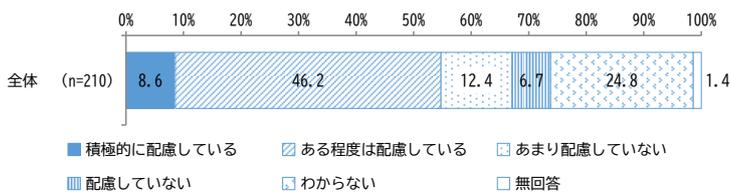
出産した従業員の育児休業平均取得期間	1年6か月
配偶者が出産した従業員の育児休業平均取得期間	5か月

### ■問2 介護休業を取得した人数

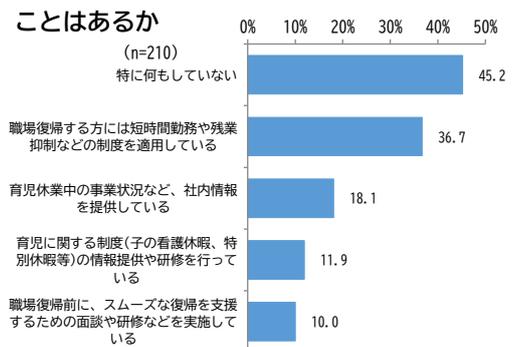


介護休業平均取得期間 (男性)	5か月5日
介護休業平均取得期間 (女性)	1か月16日

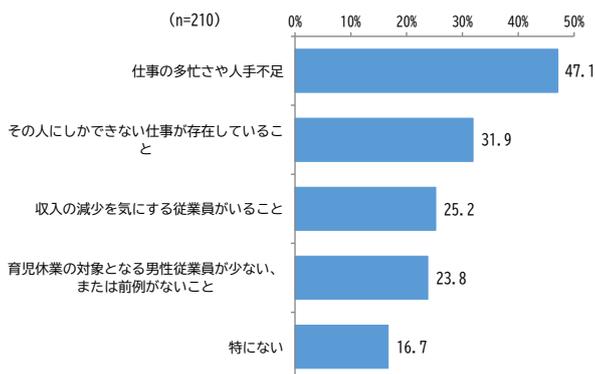
### ■問3 配偶者の出産を機に男性の働き方に配慮しているか



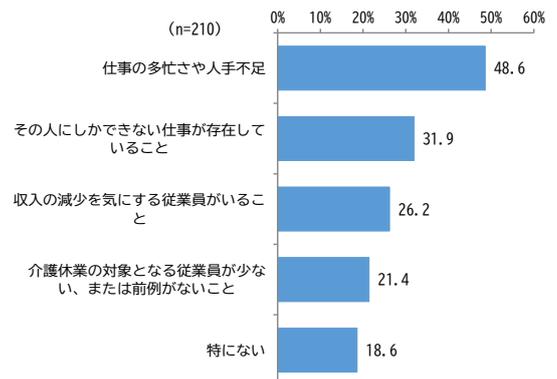
### ■問4 育休からの復帰支援として取り組んでいることはあるか



### ■問5 男性の育休取得を進めるうえで支障となる事由



### ■問6 介護休業の取得を進めていくうえで支障となる事由

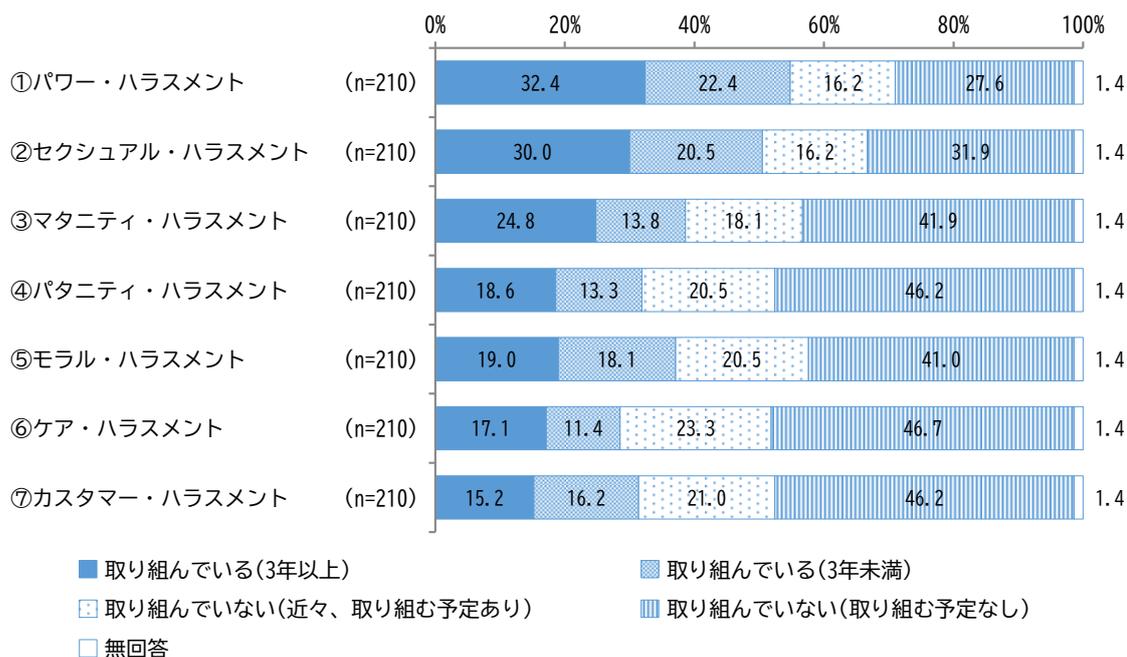


### 3 ハラスメントについて

○ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況について7つの項目について尋ねたところ、パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントの2項目において『取り組んでいる』（「取り組んでいる(3年以上)」+「取り組んでいる(3年未満)」)の割合は5割以上と高くなっています。(問7)

○取組内容としては「相談窓口の設置」「就業規則等に規定」の割合が高くなっています。(問7-1)

■問7 ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況



■問7-1 どのような取組を行っているか

	相談窓口の設置	就業規則等に規定	研修の実施	マニュアルの整備	定期的な調査	その他	無回答
①パワー・ハラスメント	56.5%	57.4%	36.5%	10.4%	12.2%	3.5%	5.2%
②セクシュアル・ハラスメント	59.4%	62.3%	35.8%	11.3%	10.4%	3.8%	2.8%
③マタニティ・ハラスメント	58.0%	55.6%	27.2%	8.6%	13.6%	4.9%	4.9%
④パタニティ・ハラスメント	55.2%	56.7%	22.4%	10.4%	14.9%	6.0%	7.5%
⑤モラル・ハラスメント	51.3%	44.9%	24.4%	9.0%	17.9%	5.1%	7.7%
⑥ケア・ハラスメント	53.3%	53.3%	20.0%	6.7%	18.3%	6.7%	5.0%
⑦カスタマー・ハラスメント	50.0%	36.4%	24.2%	9.1%	21.2%	6.1%	9.1%

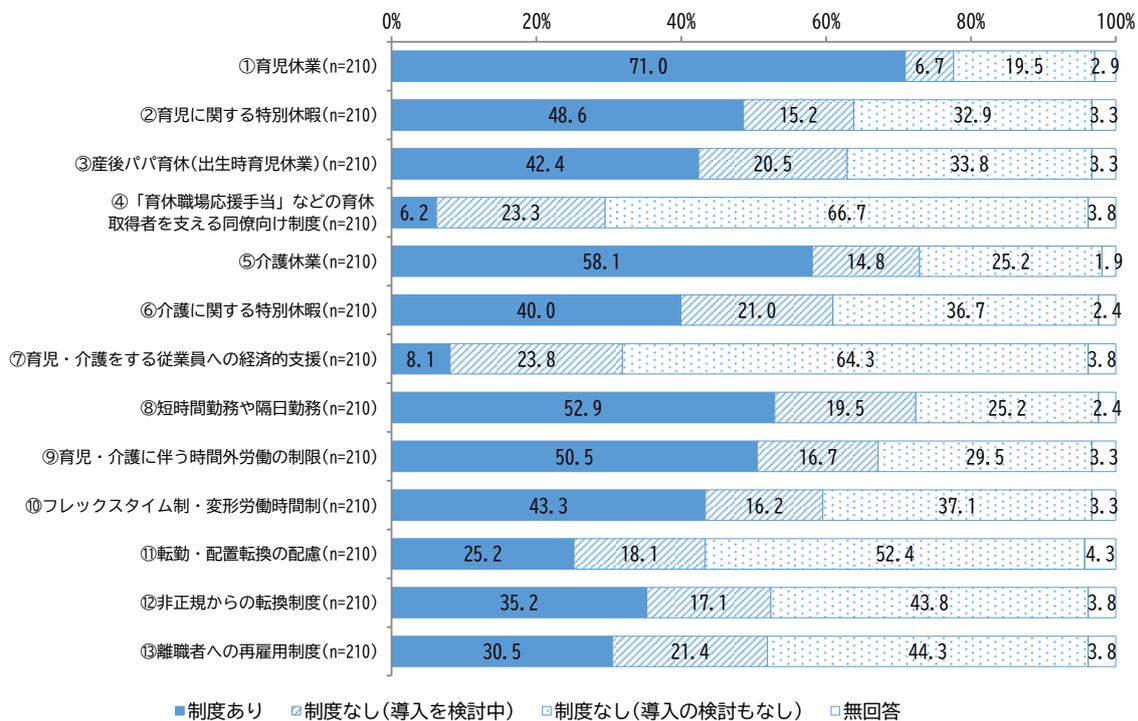
## 4 多様な働き方について

○多様な働き方を推進するための制度の有無について尋ねたところ、「制度あり」の割合について育児休業で71.0%、介護休業で58.1%にとどまっていることがわかります。（問8）

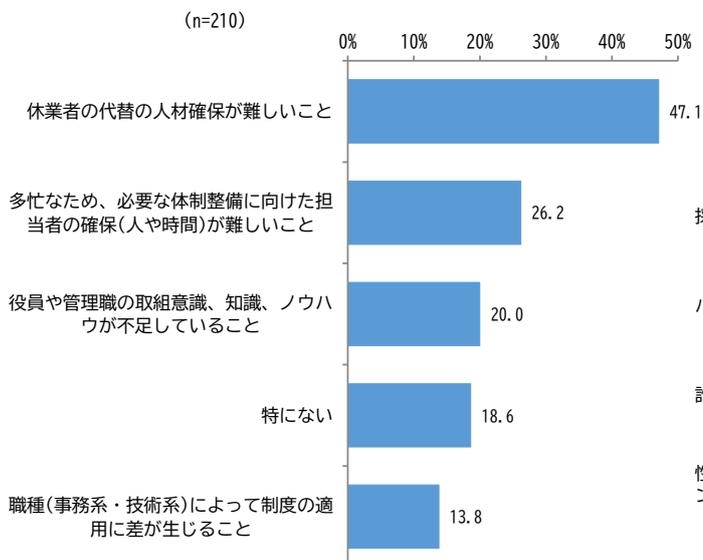
○多様な働き方を推進するうえで支障となる事由では、「休業者の代替の人材確保が難しいこと」が47.1%と最も高く、次いで「多忙なため、必要な体制整備に向けた担当者の確保(人や時間)が難しいこと」が26.2%となっています。（問9）

○LGBTQなどの従業員への配慮については、「特に何もしていない」が67.1%で最も高くなっています。（問10）

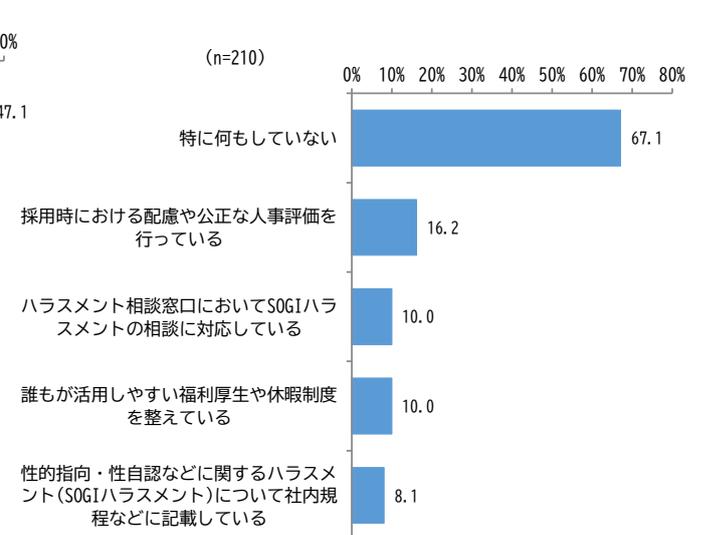
■問8 多様な働き方を推進するための制度の有無



■問9 多様な働き方を推進するうえで支障となる事由



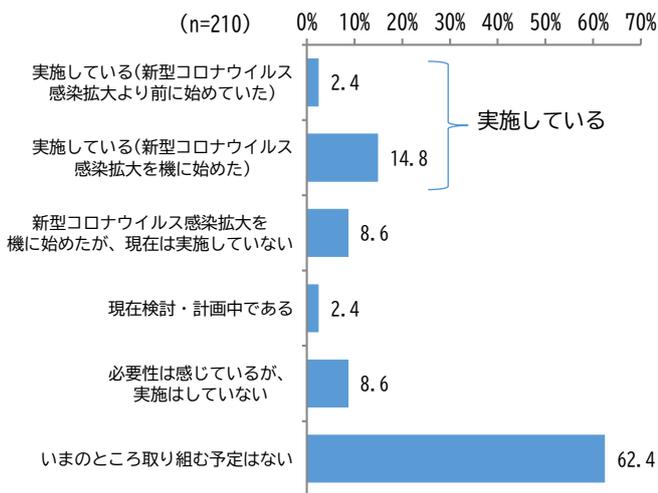
■問10 LGBTQなどの従業員への配慮について



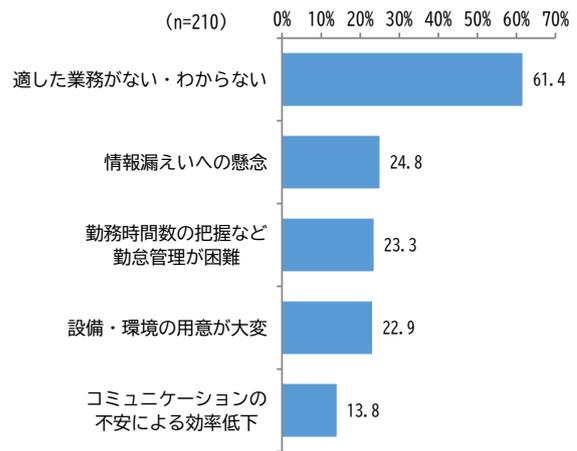
○テレワークの実施状況では、『実施している』（「実施している（新型コロナウイルス感染拡大より前に始めていた）」＋「実施している（新型コロナウイルス感染拡大を機に始めた）」）が17.2%となっています。令和元年度調査ではテレワークを実施している事業者は4.9%となっており、テレワークを実施している事業者割合が12.3ポイント高くなっています。（問11）

○テレワークを進めていくうえで障害となっていることでは、「適した業務がない・わからない」が61.4%と最も高くなっています。（問12）

■問11 テレワークの実施状況



■問12 テレワークを進めていくうえで障害となっていること

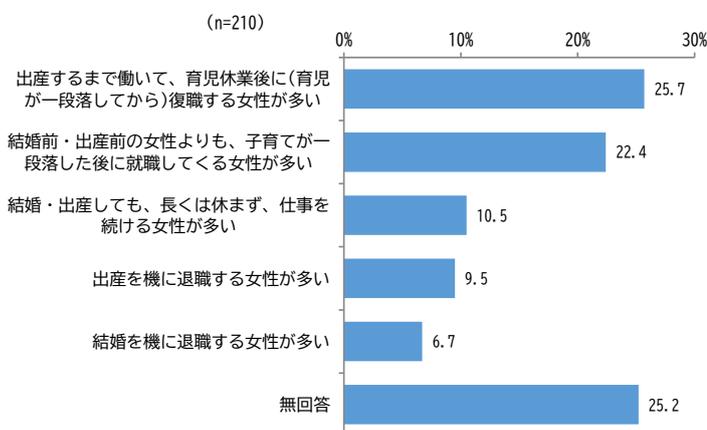


## 5 女性活躍推進について

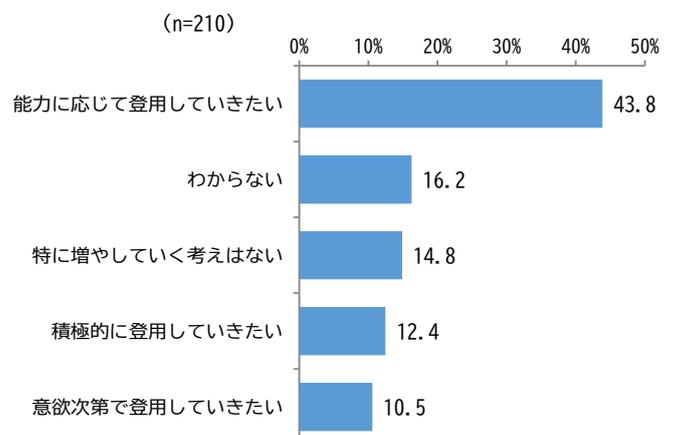
○女性従業員の働き方については、「出産するまで働いて、育児休業後に(育児が一段落してから)復職する女性が多い」が25.7%と最も高くなっています。（問13）

○管理職の登用にあって女性を積極的に登用しようと考えているかでは、「能力に応じて登用していきたい」が43.8%と最も高くなっています。（問14）

■問13 女性従業員の働き方について



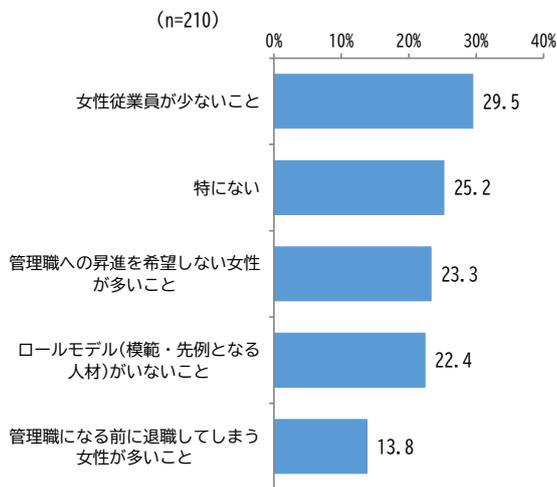
■問14 管理職の登用にあって女性を積極的に登用しようと考えているか



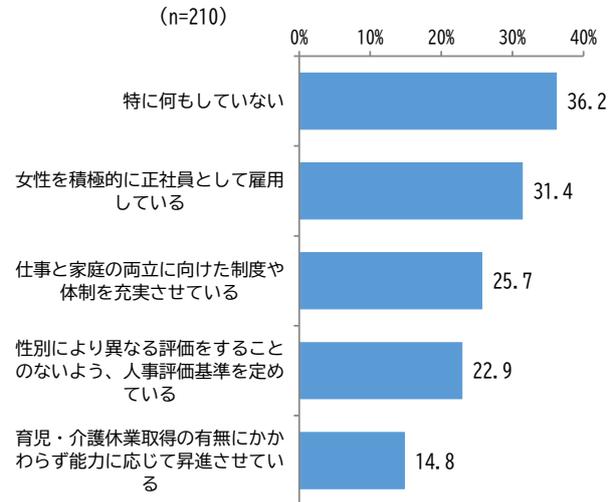
○管理職への女性登用を進めるうえで支障となる事由については、「女性従業員が少ないこと」が29.5%と最も高くなっています。（問15）

○女性従業員の活躍に向けて事業所が取り組んでいることでは、「特に何もしていない」が36.2%と最も高くなっています。（問16）

■問15 管理職への女性登用を進めるうえで支障となる事由

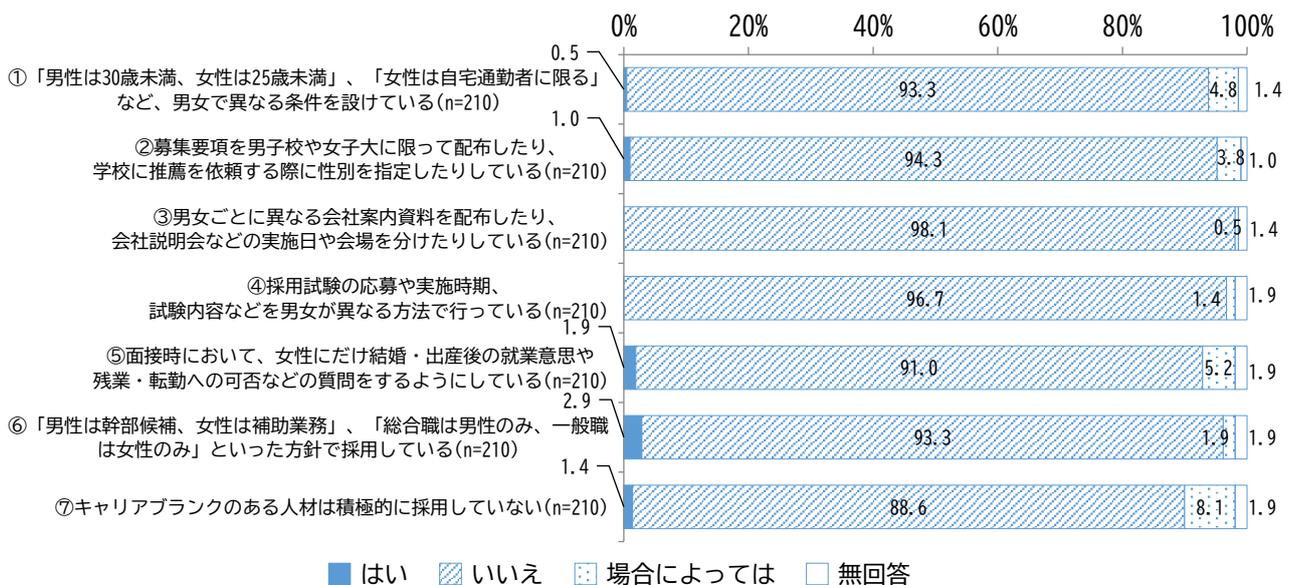


■問16 女性従業員の活躍に向けて事業所が取り組んでいること



○従業員の募集や採用状況について7つの項目を尋ねたところ、すべての項目において「いいえ」の割合が9割前後となっています。（問17）

■問17 従業員の募集や採用状況について



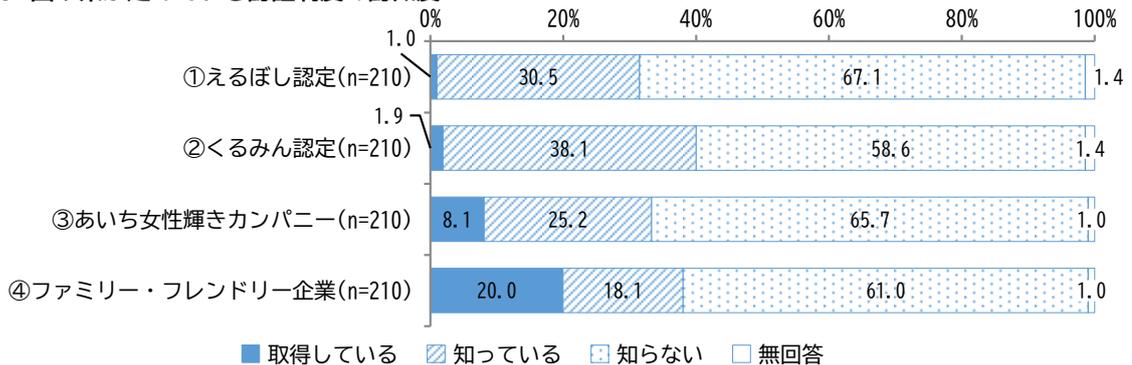
## 6 男女共同参画社会について

○国や県が定めている認証制度等の認知度について4つの項目に尋ねたところ、すべての項目において「知らない」が6割前後となっており、認知度が低いといえます。(問18)

○多様な働き方を実現するために事業所として取り組むべきことでは、「仕事と家庭を両立するための制度の構築・充実、利用しやすい職場環境づくり」が45.7%と最も高くなっています。(問19)

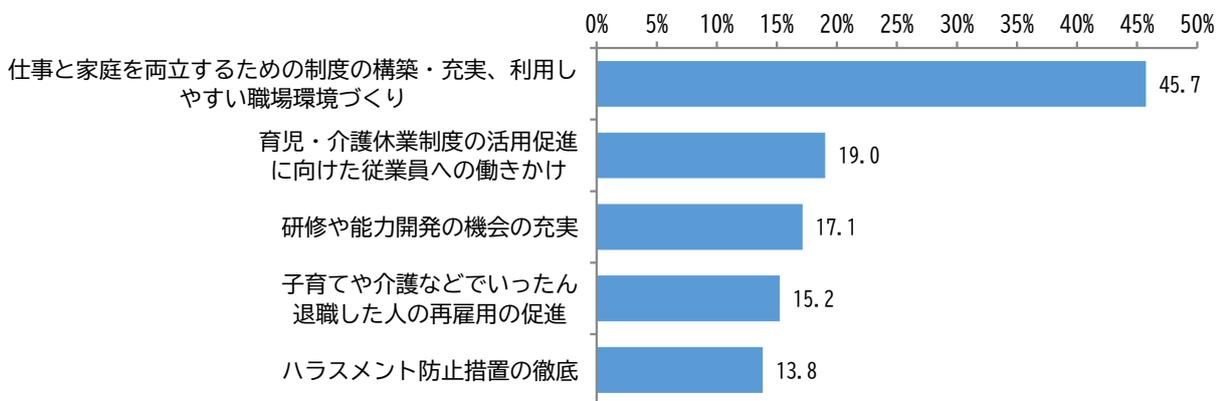
○多様な働き方を実現するために岡崎市に求める施策では、「女性の就労継続や再就職支援」が21.0%と最も高くなっています。(問20)

■問18 国や県が定めている認証制度の認知度



■問19 多様な働き方を実現するために事業所として取り組むべきこと

(n=210)



■問20 多様な働き方を実現するために岡崎市に求める施策

(n=210)

