

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

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

目次

I	調査の概要	1
1.	調査の目的	2
2.	調査の実施概要	2
3.	報告書の見方	3
4.	調査結果の総括	4
	(1) 市民意識調査結果の総括	4
	(2) 事業者調査結果の総括	6
II	市民意識調査結果	9
1.	回答者の属性	10
2.	男女共同参画社会について	18
	(1) 男女の平等感について	18
	(2) 男女の役割分担について	31
	(3) 固定的性別役割分担意識について	47
3.	性の多様性について	55
4.	職業生活について	61
	(1) 仕事に対する意識について	61
	(2) 育児休業・介護休業について	67
5.	DV（ドメスティック・バイオレンス）・ハラスメントなどについて	75
	(1) DVについて	75
	(2) ハラスメントについて	89
6.	岡崎市の施策について	92
III	事業者調査結果	95
1.	回答事業者の属性	96
2.	育児や介護について	99
3.	ハラスメントについて	105
4.	多様な働き方の推進について	111
5.	女性活躍推進について	124
6.	男女共同参画全般について	130
IV	自由意見	143
1.	市民意識調査	144
2.	事業者調査	149
V	調査票	151

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

■調査に関する事項

区分	対象	調査方法	調査期間
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
事業者	市内事業者500社を無作為抽出		

■配布・回収に関する事項

区分	市民調査	事業者調査
配布数 (A)	3,000	500
回収件数 (B)	1,521	210
回収率 (B/A)	50.7%	42.0%

※参考…令和元年度調査の回収率 市民調査 43.5%、事業者 44.8%

3. 報告書の見方

●集計について

本報告書では、設問ごとに全体の集計結果とクロス集計結果を記載しています。なお、クロス集計結果では、性別等の不明・無回答者が含まれていないため、クロス集計結果の回答者総数の合計と全体の回答者総数は合致しません。

●「n」について

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。

●「%」について

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。

●選択肢の記載について

グラフの中の選択肢は、原則として調査票に記載された表現のまま記載していますが、一部、必要に応じて省略しています。

●「無回答」について

図表中において「無回答」とあるものは、回答が記されていない、または回答の判別が困難なものです。

●表について

表中の網掛けは、「無回答」を除き、最も割合が高い項目と二番目に高い項目、三番目に高い項目を表しています。

●他調査との比較について

本報告書において比較に使用した調査は次の通りです。

岡崎市：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（令和元年度）

愛知県：男女共同参画意識に関する調査（令和6年度）

内閣府：男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年度）

4. 調査結果の総括

(1) 市民意識調査結果の総括

●男女の平等感について

- 岡崎市の男女の平等感について、「家庭生活」や「就職・仕事」、「政治の場」、「社会通念・慣習・しきたりなど」において5割以上の方が「男性優遇」だと感じています。特に、女性は各項目について「男性優遇」の割合が男性に比べて大幅に高いことから、岡崎市の女性は社会のあらゆる場面において「男性優遇」を強く感じている傾向にあります。
- 政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由として、「男性中心の組織運営が続いていること」や「固定的な性別役割分担や性差別意識が根強いこと」が挙げられていることから、岡崎市ではいまだに固定的な性別役割分担に基づいた慣習が根付いていると考えられます。

●男女の役割分担について

- 地域活動における役割分担について、女性は「会議・集会などの補佐、お茶くみなど」という補助的な役割を担う一方で、男性は「運営や取り仕切り」を中心に担っていることから、地域活動において「男性がリーダー、女性は補助的役割」という役割分担がされている現状がうかがえます。
- 家庭での役割分担について、「妻」は家事の大半を担い、「夫」は生活費を稼ぐ役割を担う傾向にあります。また、共働きの家庭においてもその傾向は変わらないことから、岡崎市の家庭では「夫は仕事で生活費を稼ぎ、妻は家事を中心に負担し仕事は家計の補助的に行う」という役割分担がされている現状がうかがえます。

●固定的性別役割分担意識について

- 「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、『賛成』が27.2%となっています。
- 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方に『反対』であるにもかかわらず、様々な場面において性別による無意識な思い込みを持っている層が41.8%、全く性別による思い込みを持たない層が13.8%となっています。
- 無意識も含めると69.0%の人が性別による思い込みを持っており、岡崎市ではいまだ根強く固定的性別役割分担意識が残っていると考えられます。

●性の多様性について

- 「LGBTQ」の言葉の認知度は84.7%と前回よりも上昇していますが、「SOGI」や「アライ」の認知度は低い結果となっています。また、岡崎市LGBTQ電話相談窓口の認知度も8.6%と低くなっています。
- LGBTQの人々が暮らしやすい社会になるためには、教育の充実や各種法的制度の導入・推進が求められています。

●職業生活について

- 女性が仕事を持つことについて、「職業（仕事）は持ち続けた方がよい」という意見が 65.3%となっており、今後も「働き続けたい」と考えている女性も 66.8%となっていることから、女性の就労に対して前向きな意識がみられます。
- 育児休業を取得したことがある割合は、男女ともに 10~20 代を除いて年代が若いほど高くなっています。育児休業を取得しなかった人に対して理由を尋ねたところ、男性は仕事の忙しさやキャリアへの影響を懸念する割合が女性に比べて大幅に高くなっている他、「配偶者（妻）が取得するから」という理由も多く挙げられました。
- 介護休業を取得したことがある割合は、男女で差はみられませんが、取得する際の不安として、男性は育児休業と同様に仕事の忙しさやキャリアへの影響を懸念する割合が女性に比べて高くなっています。
- 仕事と家庭を両立していくための条件として、育児休業や介護休業を利用できる職場環境づくりや、働き続けながら家事・育児を行うことへ理解や協力がある職場環境づくりが求められています。また、女性や若い年代では、テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務などの柔軟な勤務制度の充実も求められています。

●DV・ハラスメントについて

- DV に関する言葉の認知について、デート DV や経済的 DV などの認知度が低く、多種多様な暴力が存在していることの理解が不十分だと考えられます。
- DV を受けたことがある人の中で、「相談をしなかった」が 70.9%となっており、相談をしなかった理由として 33.3%が「どこ（だれ）に相談すればよいのかわからなかったから」と回答しています。また、岡崎市全体では「岡崎市 DV 相談窓口」を知っている割合が 21.1%にとどまっており、DV 被害経験がある、または身近な人に DV 被害者がいる人でもその認知度は 29.5%にとどまっています。これらのことから、岡崎市は人権にかかわる相談窓口などの認知度が低く、悩みを抱える市民が相談窓口を利用できていない可能性があります。
- ハラスメント被害経験について、「パワー・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」、「モラル・ハラスメント」について被害者が多くなっています。
- ハラスメント防止のために、職場の支援やより一層の関与、研修などが求められています。また、女性は男性に比べて「身近な相談体制の充実」を求める割合が高くなっています。

●岡崎市の施策について

- 岡崎市で男女共同参画社会を実現するために期待することとして、「仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり」や「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」、「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」を求める声が多くなっています。
- 特に、10~50 代では「仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり」、60~70 代以上では「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」が求められている傾向にあります。

(2) 事業者調査結果の総括

●従業員の状況について

- 回答事業者全体で見ると、管理職に占める女性の割合は15.7%にとどまっています。
- 直近の事業年度1年間でみると、育児休業対象従業員のうち、女性では94.5%、男性では60.8%が育児休業を取得しており、男性の育児休業取得割合は令和元年度調査の4.8%と比較すると大幅に増加しています。一方で、女性の育児休業の平均取得期間は1年6か月ですが、男性は5か月であり、育児に伴うブランク期間は女性の方が長い結果となっています。

●育児・介護と仕事の両立について

- 配偶者の出産を機に男性の働き方に配慮している事業者は全体で54.8%となった一方で、育児休業から職場復帰する従業員に対する復職支援については「特に何もしていない」が45.2%と高くなっています。
- 男性の育児休業の取得を進めるうえで支障となることについて、「仕事の多忙さや人手不足」が挙げられています。また、介護休業の取得を進めるうえでの支障も、育児休業と同様に「仕事の多忙さや人手不足」が挙げられています。

●ハラスメント防止策について

- パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントについて、5割以上の事業者が防止や対応のための取組を行っている一方で、「取り組んでいない(取り組む予定なし)」と回答した事業者も3割前後となりました。
- 従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど何らかの取組を行っている傾向にあります。取組内容としては「相談窓口の設置」や「就業規則等に規定」が多くなっています。

●多様な働き方を推進するための制度について

- 育児休業や介護休業の制度を整備している事業者や、短時間勤務や育児・介護に伴う時間外労働の制限などの柔軟な働き方を整備している事業者が5割以上を占めていますが、「休業している従業員への経済的支援」や「離職者への再雇用制度の整備」、「転勤・配置転換の配慮」を行っている事業者の割合は低くなっています。
- 多様な働き方を推進するうえで支障となっていることとして、「休業者の代替の人材確保が難しいこと」が47.1%と高くなっており、事業者の人材確保が課題となっています。また、多様な働き方を推進するうえで取り組むべきこととして「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」が挙げられています。
- LGBTQなどの従業員への配慮として「特に何もしていない」事業者が67.1%となっています。
- テレワークの実施状況について、テレワークを実施している割合が17.2%となっています。また、テレワークを進めていくうえで障害となることとして、「適した業務がない・わからない」が61.4%と高くなっています。

●女性従業員の働き方について

- 岡崎市の女性の働き方として、「出産するまで働いて、育児休業後に復職する」が25.7%と最も高くなっています。
- 女性の管理職登用については、「能力に応じて登用していきたい」と考える事業者が43.8%と多く、前向きな姿勢が見られます。一方で、管理職への女性登用を進めるうえで支障となる事由として「女性従業員が少ないこと」や「特にない」、「管理職への昇進を希望しない女性が多いこと」が挙げられています。また、女性従業員の活躍に向けて取り組んでいることとして「特に何もしていない」が36.2%で最も高くなっており、前向きな意向はあるものの、実際に女性従業員の活躍のために積極的に取組を行っている事業者は少ないと考えられます。
- 「えるぼし認定」や「あいち女性輝きカンパニー」といった国や県が定める認証制度については、いずれも「知らない」が6割前後と認知度が低くなっています。

●従業員の募集や採用状況について

- 従業員の募集や採用において、男女で異なる条件を設けている事業者は極めて少ないです。

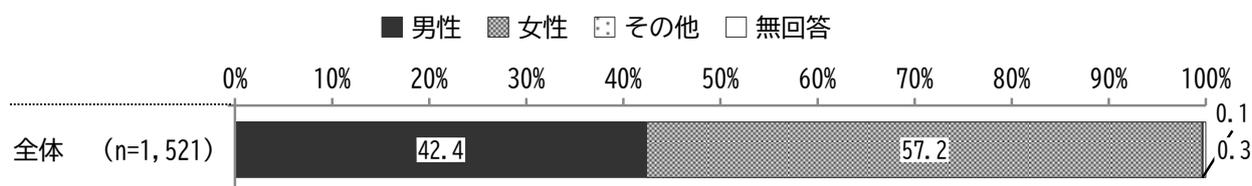
II 市民意識調査結果

1. 回答者の属性

問ア あなたの性別（自認する性別でも可）をお答えください。（1つに○）

- 回答者の性別は、全体で見ると「男性」が42.4%、「女性」が57.2%となっています。

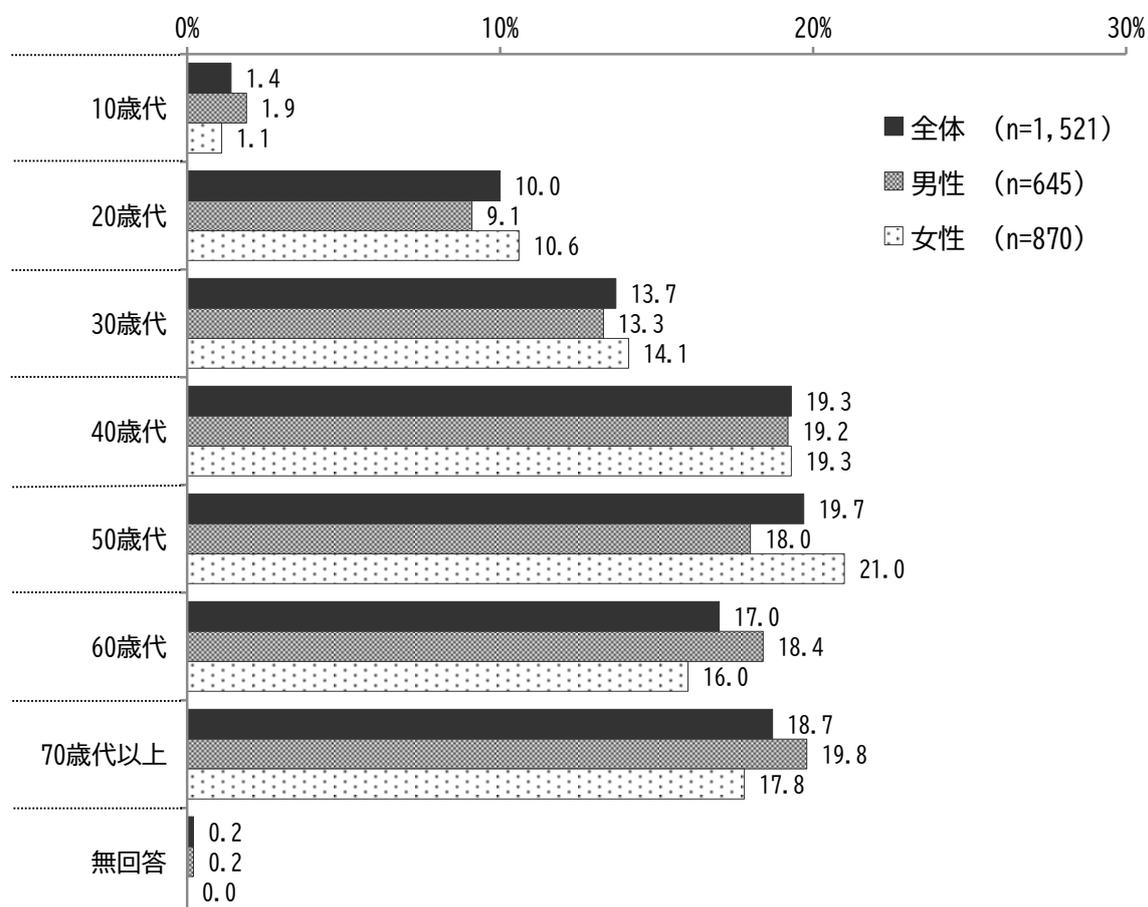
図表 1 性別



問イ あなたの年代をお答えください。（1つに○）

- 回答者の年代は、全体で見ると「50歳代」が19.7%で最も高く、次いで「40歳代」が19.3%、「70歳代以上」が18.7%となっています。
- 性別で見ると、男性は「70歳代以上」が19.8%で最も高く、次いで「40歳代」が19.2%、「60歳代」が18.4%となっています。女性は「50歳代」が21.0%で最も高く、次いで「40歳代」が19.3%、「70歳代以上」が17.8%となっています。

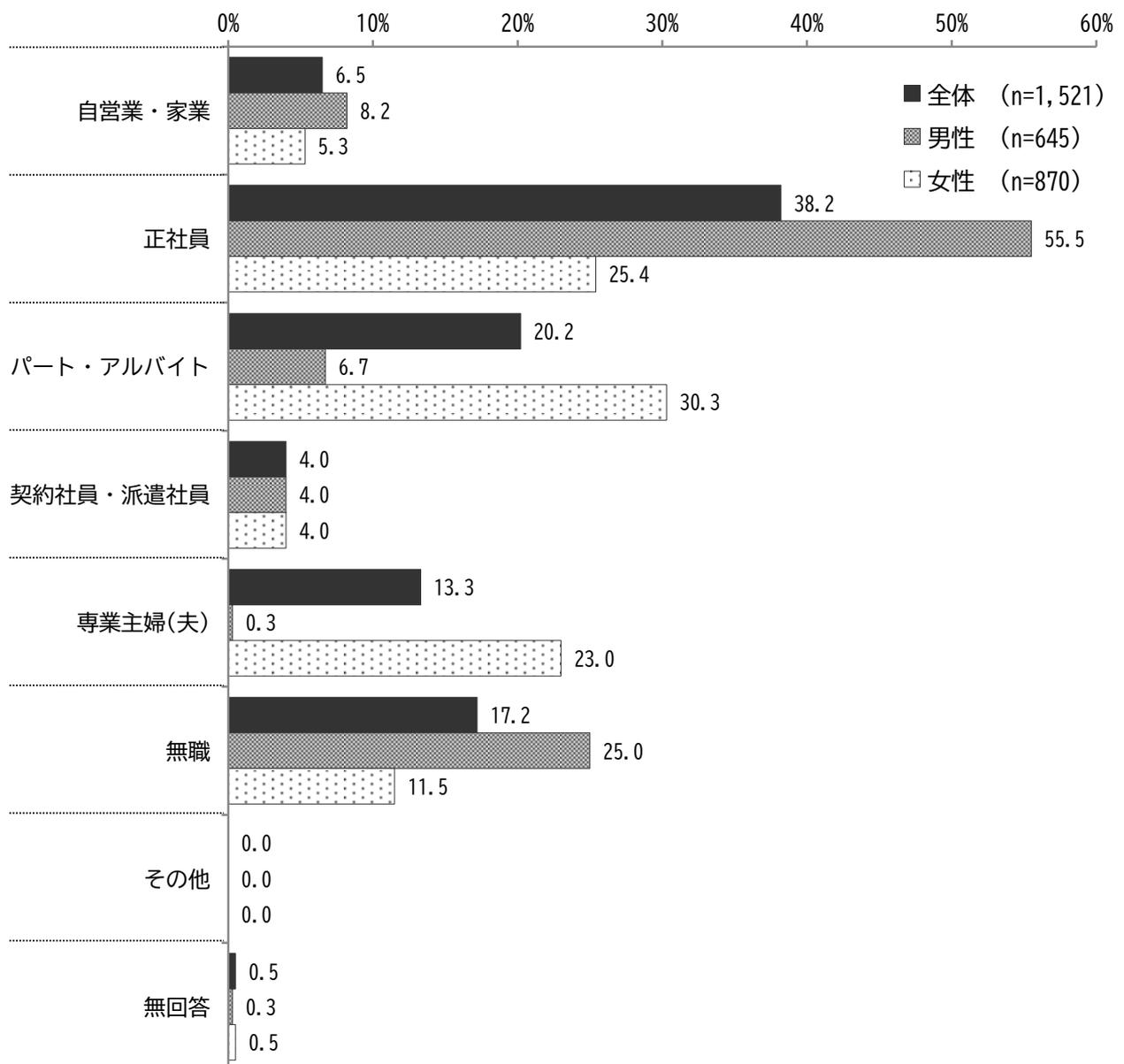
図表 2 年代（性別）



問ウ あなたの就業形態をお答えください。(1つに○)

- 回答者の職業は、全体で見ると「正社員」が38.2%で最も高く、次いで「パート・アルバイト」が20.2%、「無職」が17.2%となっています。
- 性別で見ると、男性は「正社員」が55.5%で最も高く、次いで「無職」が25.0%、「自営業・家業」が8.2%となっています。男性の「無職」割合が高い要因として、男性は70歳代以上の回答者が多いことが考えられます。女性は「パート・アルバイト」が30.3%で最も高く、次いで「正社員」が25.4%、「専業主婦(夫)」が23.0%となっています。
- 『非正規雇用』(「パート・アルバイト」+「契約社員・派遣社員」)の割合は、男性で10.7%、女性で34.3%と、女性が男性に比べて高くなっています。

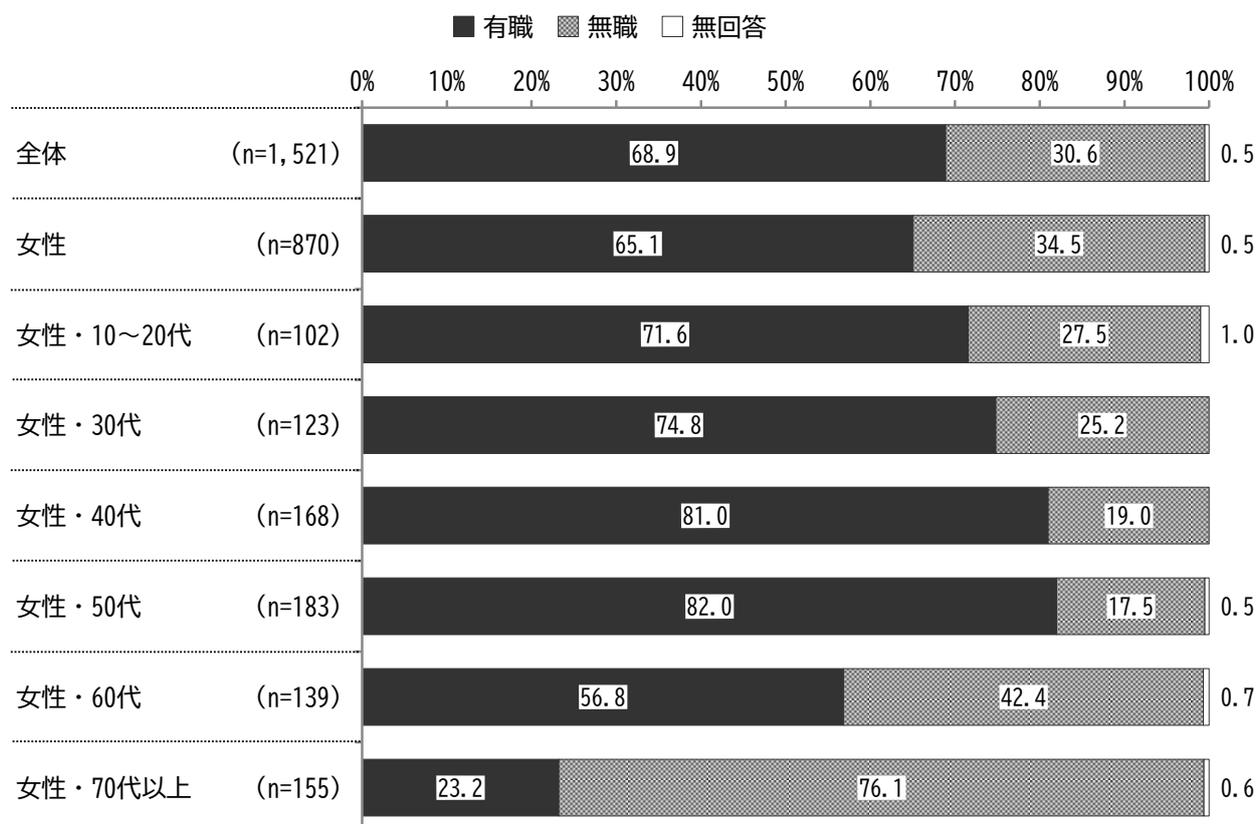
図表3 職業(性別)



就労状況

- 問ウにおいて、「自営業・家業」「正社員」「パート・アルバイト」「契約社員・派遣社員」「その他」と回答した人を「有職」とします。
 - 問ウにおいて、「専業主婦（夫）」「無職」と回答した人を「無職」とします。
- 回答者の就労状況は、全体で見ると「有職」が68.9%、「無職」が30.6%となっています。
- 女性で見ると、「有職」が65.1%、「無職」が34.5%となっています。
- 女性の年代別で見ると、10～50代までは「有職」が7割以上となっています。

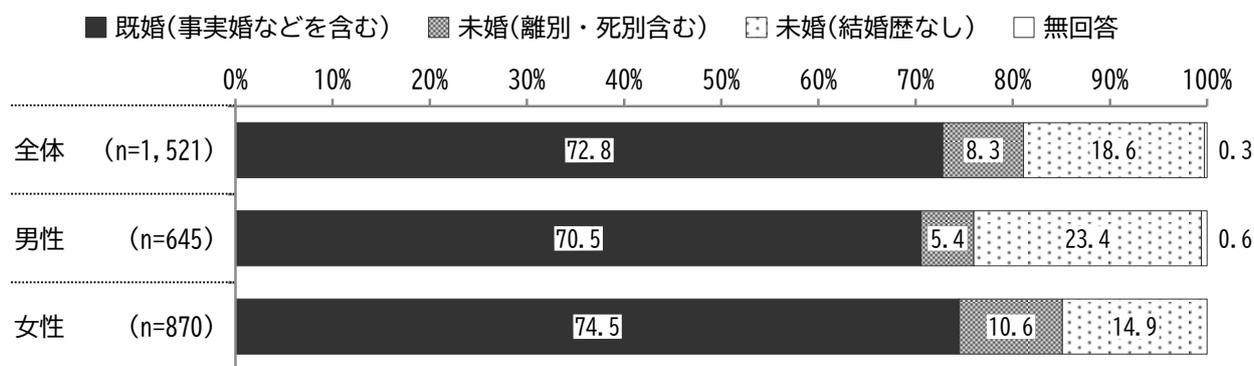
図表 4 就労状況（女性、性年代別）



問工 現在、あなたは結婚していますか。(1つに○)

- 回答者の婚姻状況は、全体で「既婚(事実婚などを含む)」が72.8%、『未婚』(「未婚(離別・死別含む)」+「未婚(結婚歴なし)」)が26.9%となっています。
- 性別でみると、男女で大きな差はありません。

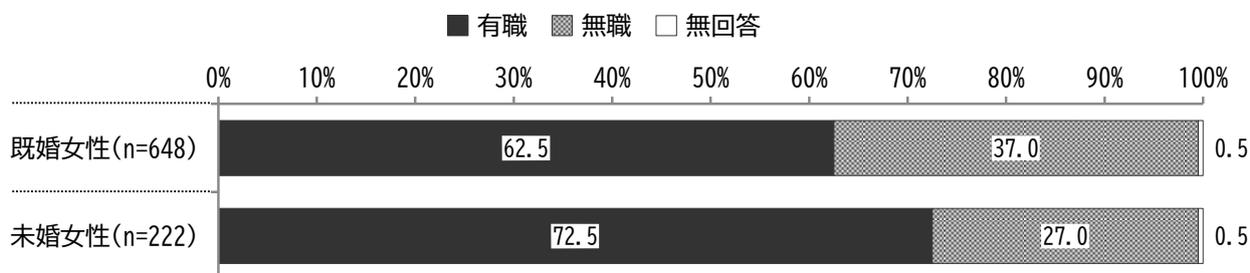
図表 5 婚姻状況(性別)



女性の就労状況(未婚・既婚別)

- 未婚・既婚別に女性の就労状況をみると、既婚女性で「有職」が62.5%、「無職」が37.0%となっています。未婚女性では「有職」が72.5%、「無職」が27.0%となっています。

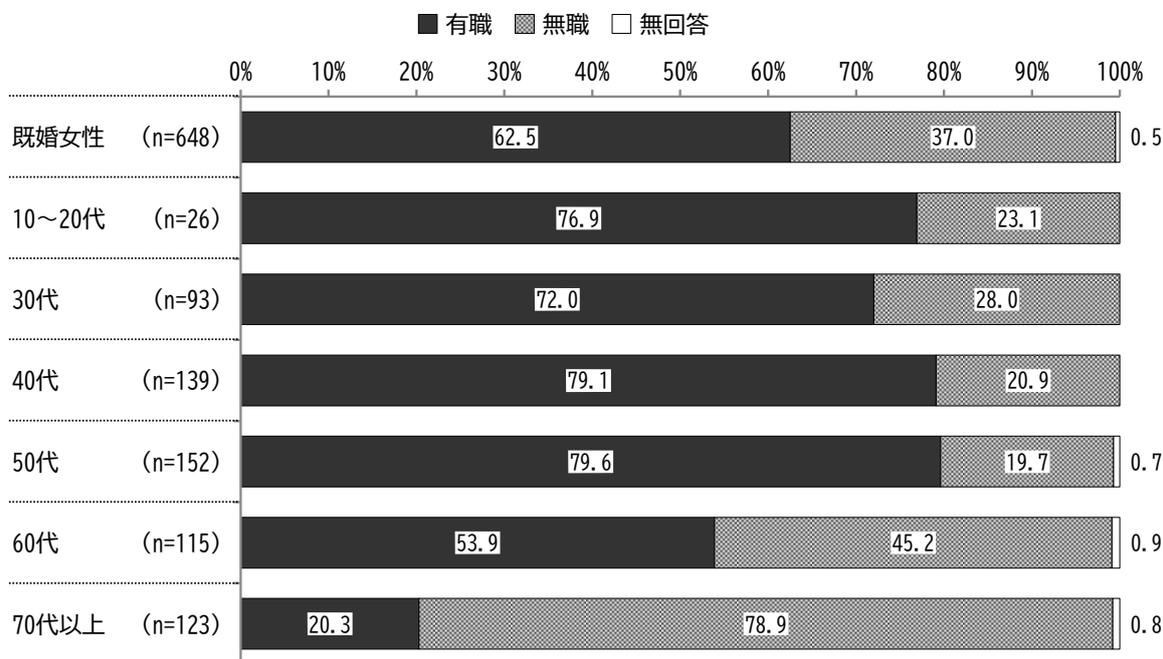
図表 6 女性の就労状況(未婚・既婚別)



既婚女性の就労状況（年代別）

- 既婚女性の就労状況を年代別にみると10～50代までは「有職」が7割以上となっています。

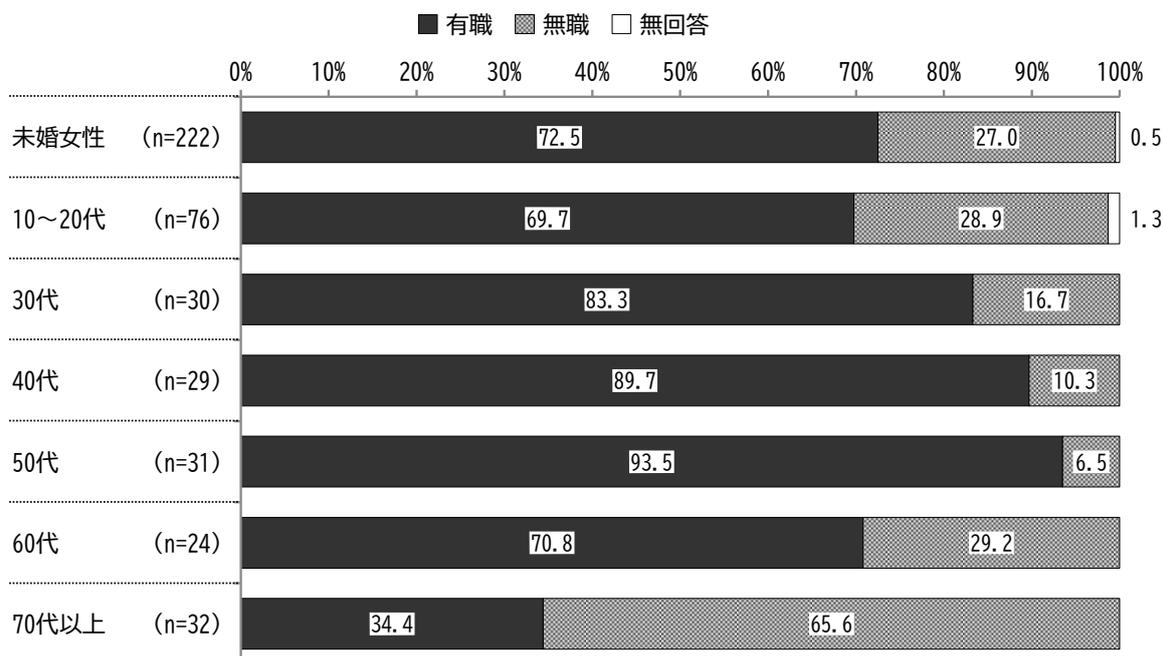
図表 7 既婚女性の就労状況（年代別）



未婚女性の就労状況（年代別）

- 未婚女性の就労状況を年代別で見ると、30～50代で「有職」が8割以上となっており、特に40～50代では9割前後と高くなっています。

図表 8 未婚女性の就労状況（年代別）

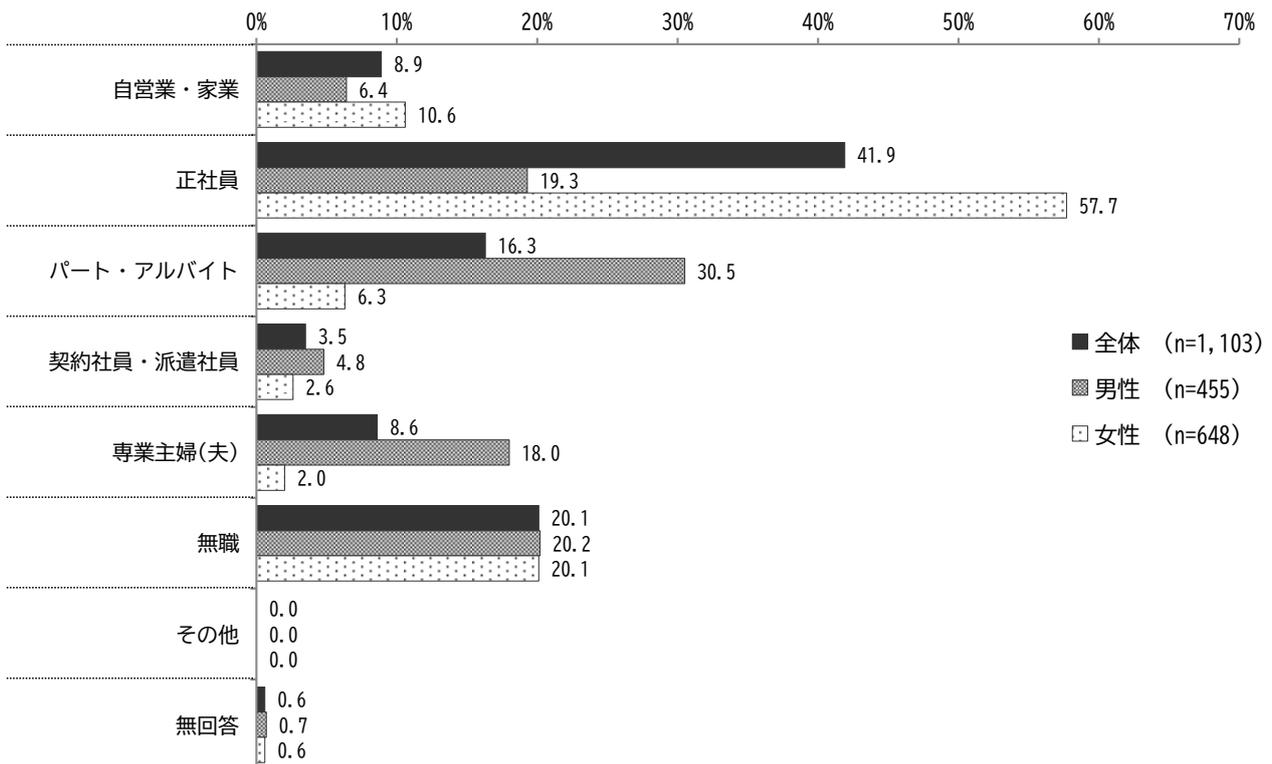


【問工で「既婚（事実婚などを含む）」と回答した方におたずねします】

問工-1 配偶者の就業形態をお答えください。(1つに○)

- 既婚者における配偶者・パートナーの職業は、全体で見ると「正社員」が41.9%で最も高く、次いで「無職」が20.1%、「パート・アルバイト」が16.3%となっています。
- 性別で見ると、男性は配偶者の職業として「パート・アルバイト」が30.5%、次いで「無職」が20.2%、「正社員」が19.3%となっています。女性は配偶者の職業として「正社員」が57.7%で最も高く、次いで「無職」が20.1%、「自営業・家業」が10.6%となっています。

図表 9 配偶者・パートナーの職業（性別）

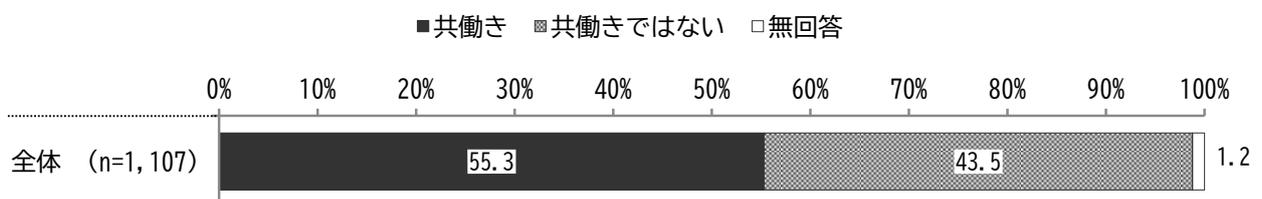


共働き

- 既婚者のうち、問ウ（回答者の就業形態）と問工-1（配偶者の就業形態）について、どちらも「有職」と回答した人を、「共働き」とします。

- 全体で見ると「共働き」が55.3%、「共働きではない」が43.5%となっています。

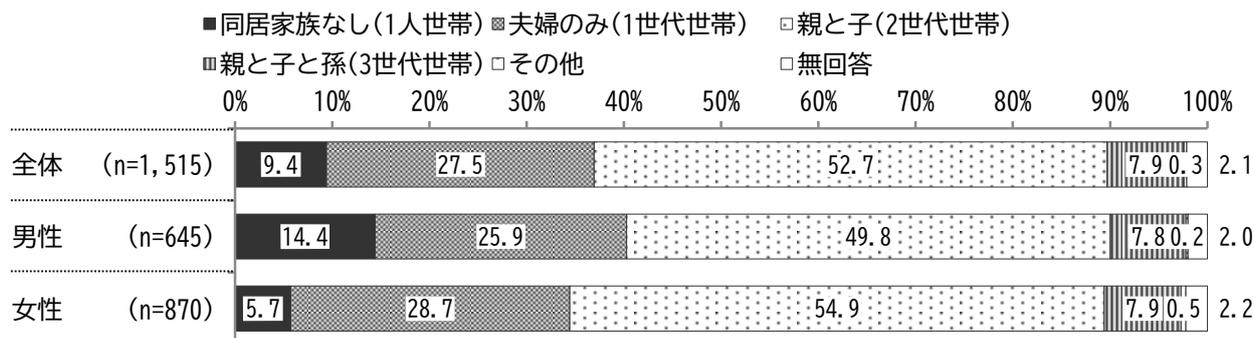
図表 10 共働き



問オ あなたと同居している家族構成をお答えください。(1つに○)

- 回答者の家族構成は、全体で見ると「親と子(2世代世帯)」が52.7%、「夫婦のみ(1世代世帯)」が27.5%となっています。
- 性別で見ると、男性は「親と子(2世代世帯)」が49.8%、「夫婦のみ(1世代世帯)」が25.9%となっています。女性は「親と子(2世代世帯)」が54.9%、「夫婦のみ(1世代世帯)」が28.7%となっています。

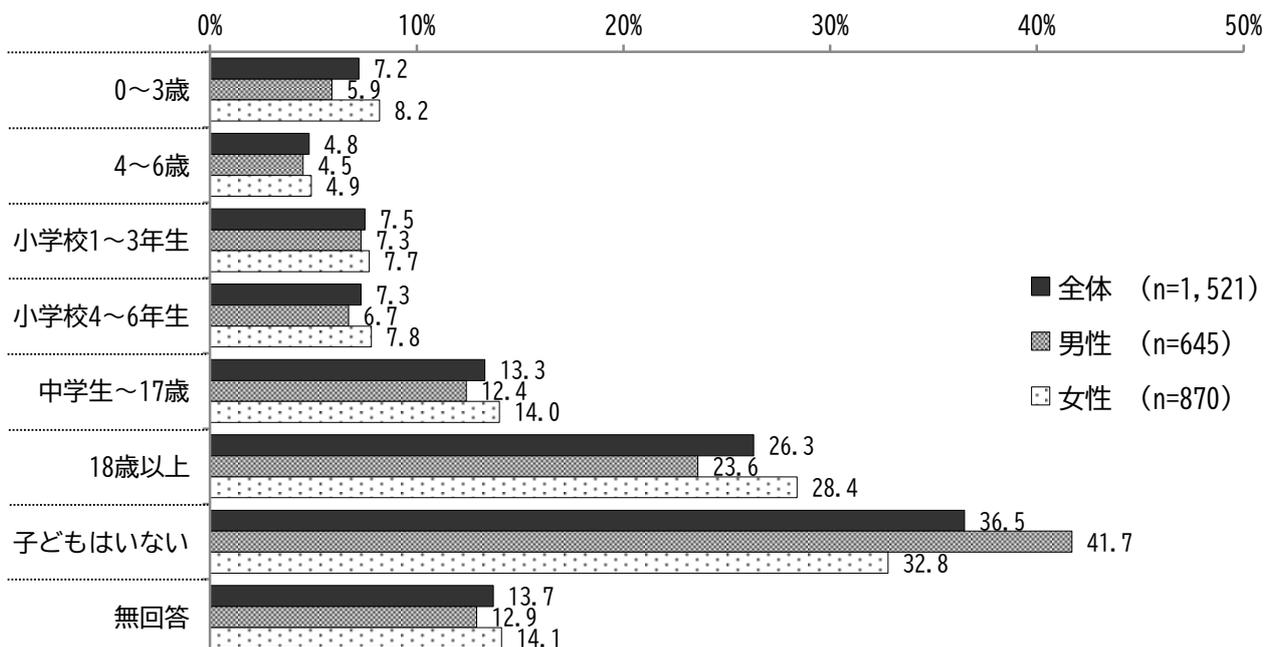
図表 11 家族構成(性別)



問カ あなたと同居しているお子さん(孫も含む)の年代をお答えください。(あてはまるものすべてに○)

- 同居している子どもの年代は、全体で見ると「子どもはいない」が36.5%で最も高く、次いで「18歳以上」が26.3%、「中学生~17歳」が13.3%となっています。
- 性別で見ると、男性は「子どもはいない」が41.7%で最も高く、次いで「18歳以上」が23.6%、「中学生~17歳」が12.4%となっています。女性は「子どもはいない」が32.8%で最も高く、次いで「18歳以上」が28.4%、「中学生~17歳」が14.0%となっています。

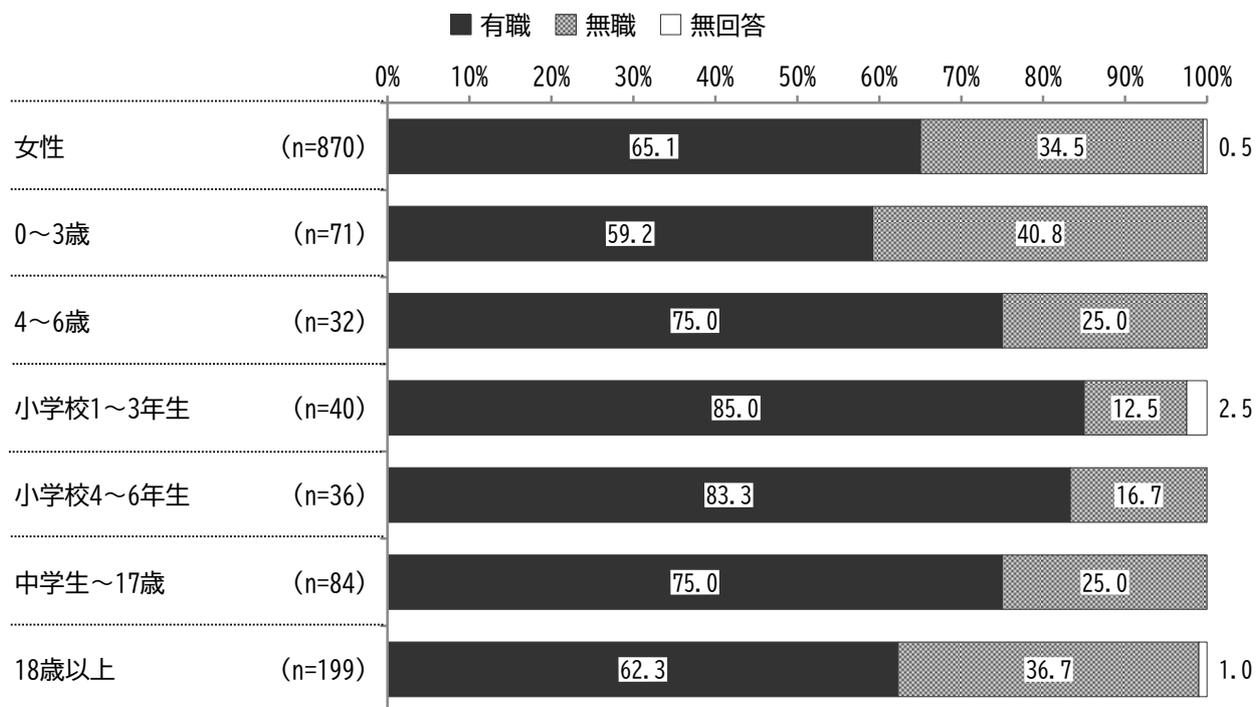
図表 12 子どもの年代(性別)



女性の就労状況（一番下の同居の子どもの年代別）

- 一番下の同居の子どもの年代別に女性の就労状況をみると、0～3歳の子どもを持つ女性では「無職」が40.8%と他の子どもの年代に比べて高くなっています。一方で、一番下の子どもが小学生になると「無職」は1割半ばとなり、「有職」が8割以上となります。

図表 13 女性の就労状況（一番下の同居の子どもの年代別）



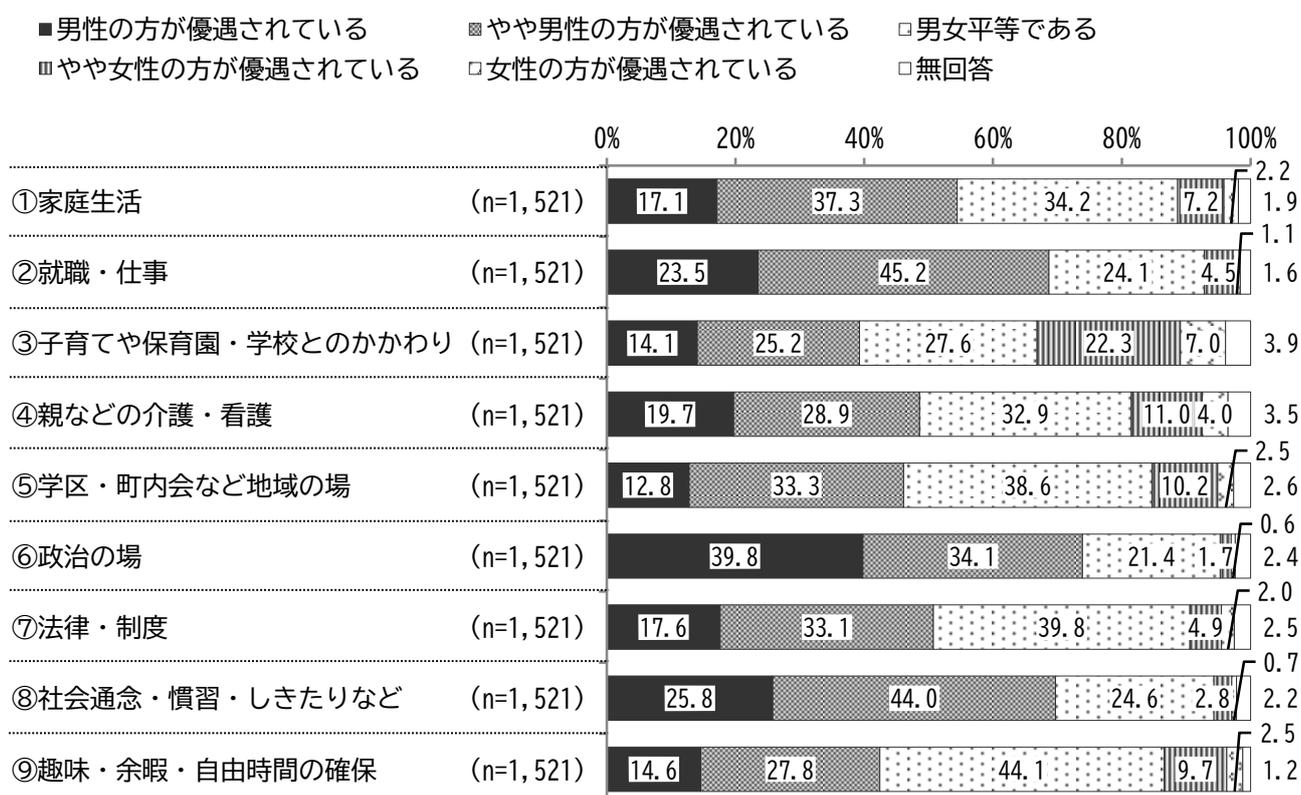
2. 男女共同参画社会について

(1) 男女の平等感について

問1 次の①～⑨に関する男女平等の現状について、あなたの考えをお答えください。
(①～⑨それぞれについて1つに○)

- 各分野における男女平等の現状について、『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」）が高い分野は、「②就職・仕事」「⑥政治の場」「⑧社会通念・慣習・しきたりなど」であり、いずれも6割以上となっています。
- 「③子育てや保育園・学校とのかかわり」について、『女性優遇』（「女性の方が優遇されている」＋「やや女性の方が優遇されている」）が29.3%と、他の分野に比べて高くなっています。
- 「⑨趣味・余暇・自由時間の確保」では、「男女平等である」が44.1%と最も高くなっています。

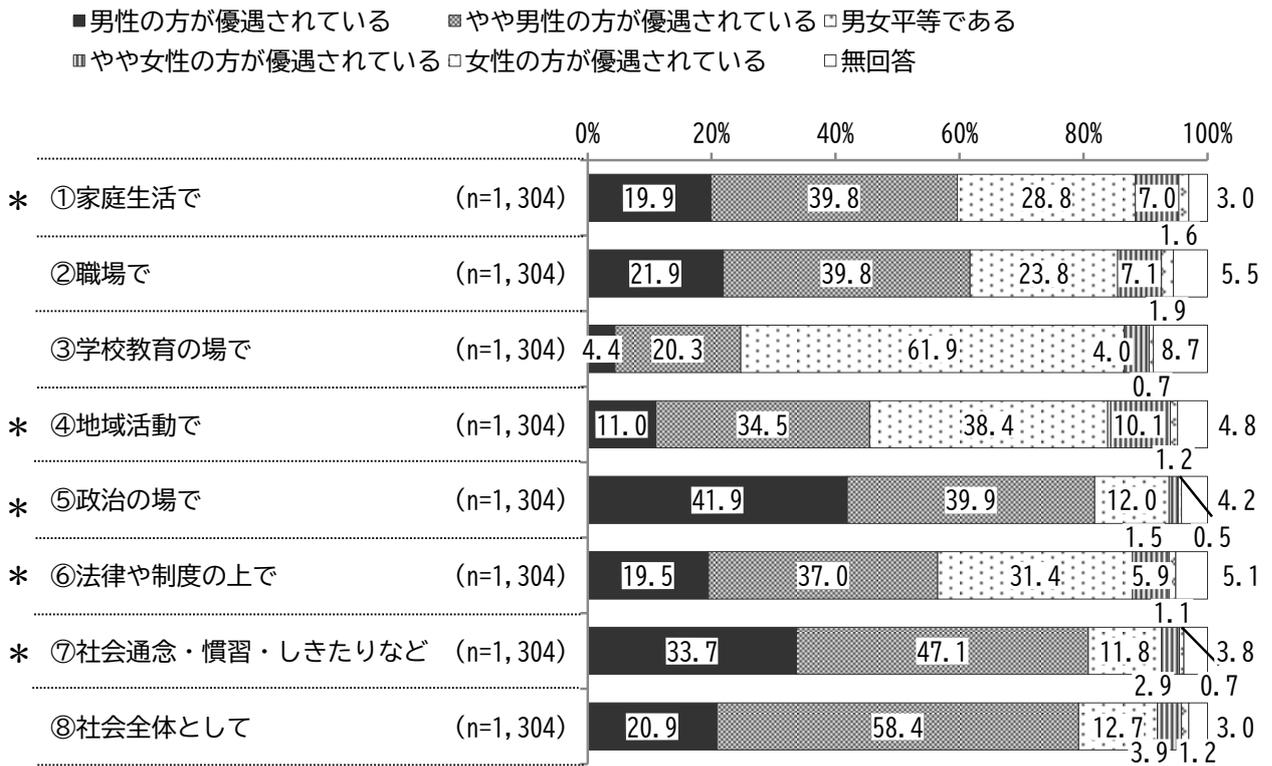
図表 14 男女平等の現状



問1 【参考】男女平等の現状について（前回調査）

- 前回調査における男女平等の現状は以下の通りです。「①家庭生活で」「②職場で」で『男性優遇』が6割前後、「⑤政治の場で」「⑦社会通念・慣習・しきたりなど」「⑧社会全体として」で『男性優遇』が8割前後と高くなっています。
- 令和6年度調査の設問と対応する分野（グラフ内*）の大部分で、令和6年度調査に比べて『男性優遇』の割合が高くなっています。

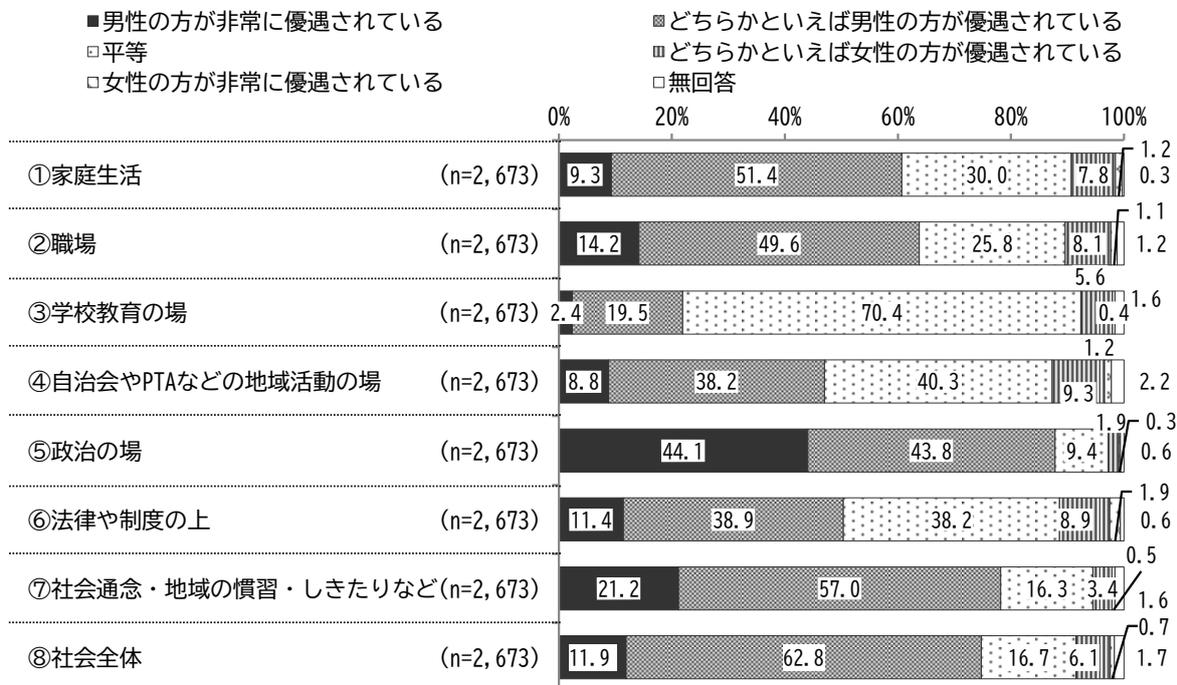
図表 15 男女平等の現状（前回調査）



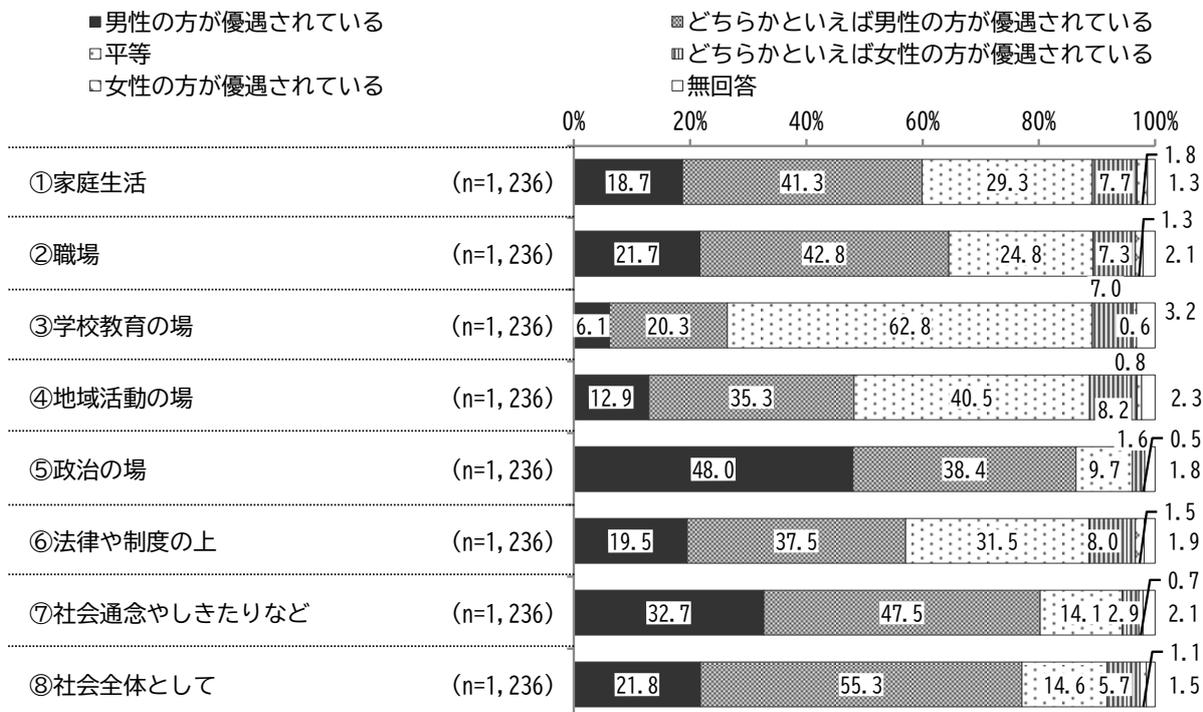
問1 【参考】男女平等の現状について（国・愛知県）

➤ 国や愛知県調査における男女平等の現状は以下の通りです。岡崎市と同様に多くの分野で男性優遇の割合が高い傾向にあります。

図表 16 男女平等の現状（国）



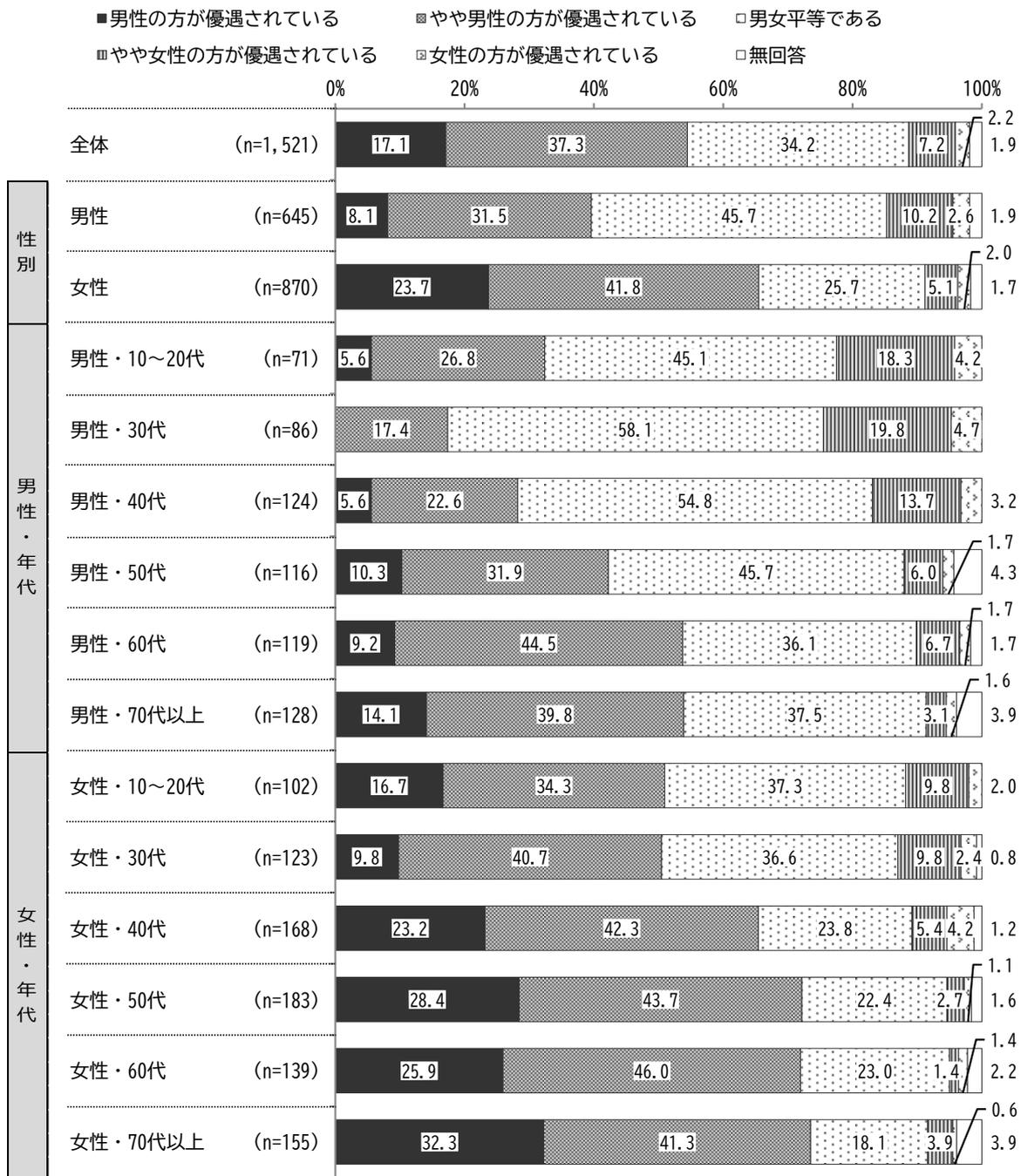
図表 17 男女平等の現状（愛知県）



問1 ①家庭生活

- 家庭生活における男女の平等感について、全体でみると『男性優遇』が54.4%、「男女平等である」が34.2%、『女性優遇』が9.4%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は『男性優遇』が65.5%と、男性に比べて25.9ポイント高くなっています。
- 性・年代別でみると、男性では30～40代で「男女平等である」が5割以上と高くなっています。女性では40～70代以上で『男性優遇』が6割以上と高くなっています。

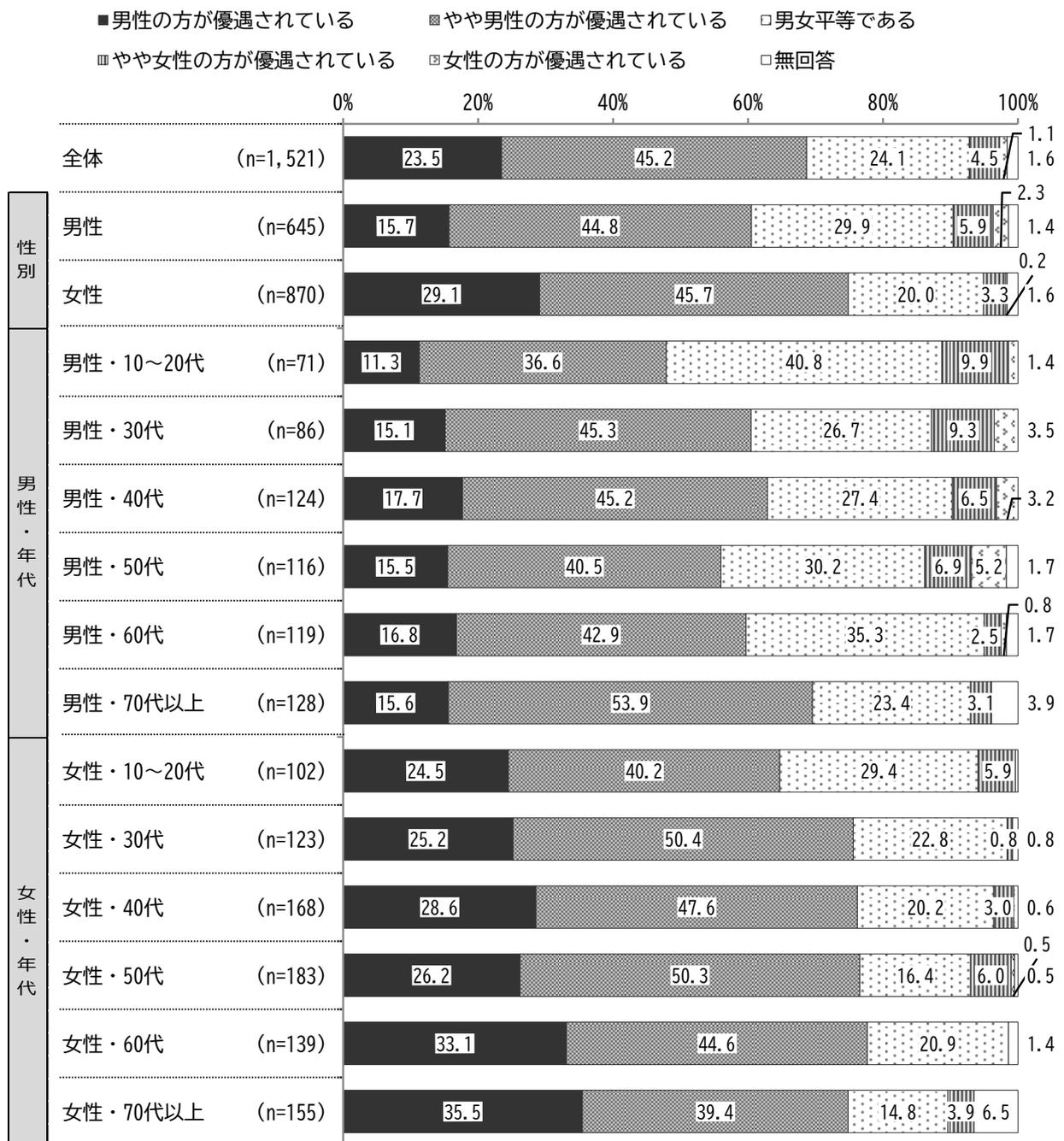
図表 18 ①家庭生活（性、性年代別）



問1 ②就職・仕事

- 就職・仕事における男女の平等感について、全体で見ると『男性優遇』が68.7%、「男女平等である」が24.1%、『女性優遇』が5.6%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は『男性優遇』が74.8%と、男性に比べて14.3ポイント高くなっています。
- 性・年代別で見ると、男性では30～40代、70代以上で『男性優遇』が6割以上と高くなっています。女性では30～70代以上で『男性優遇』が7割以上と高くなっています。

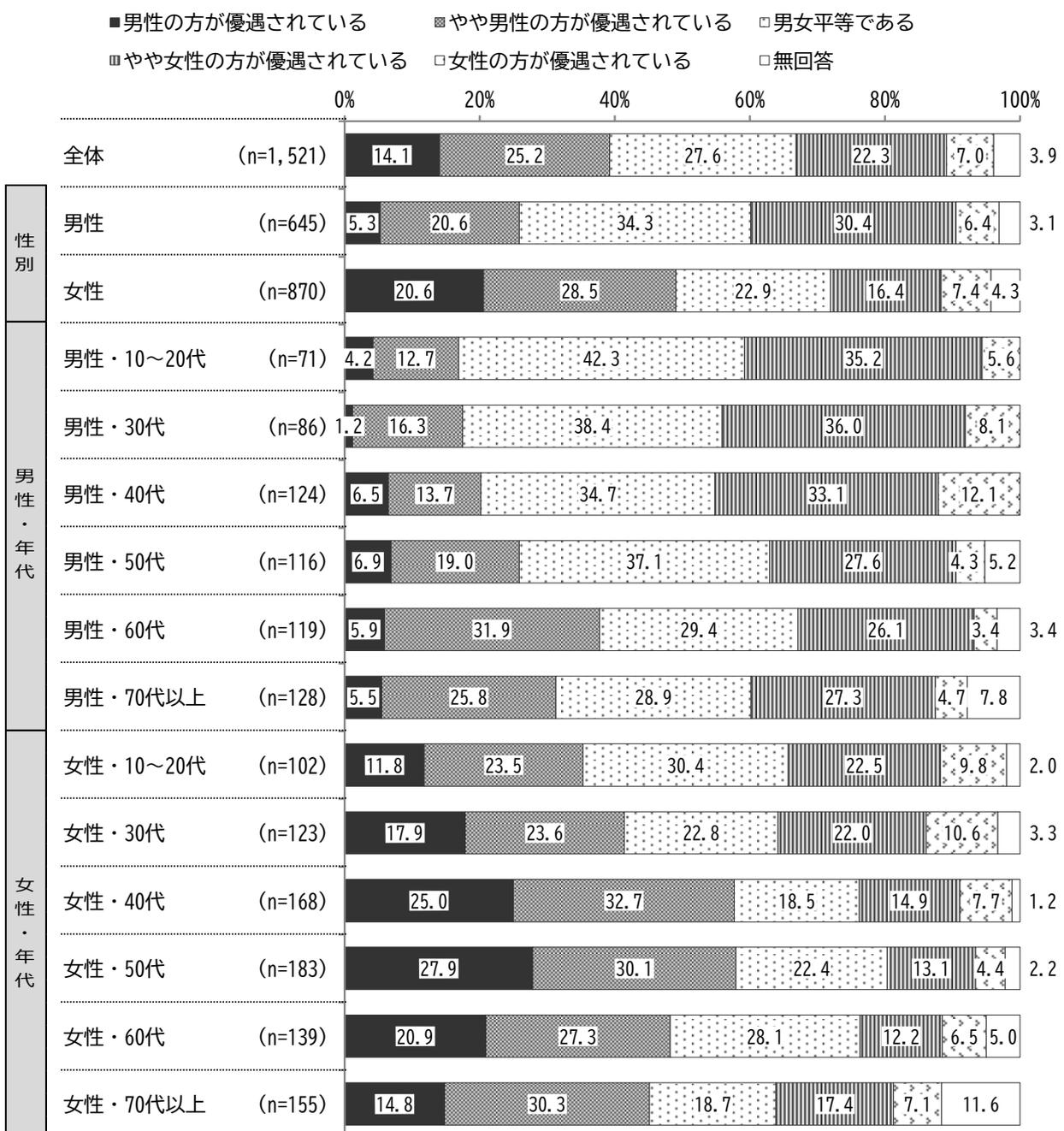
図表 19 ②就職・仕事（性、性年代別）



問1 ③子育てや保育園・学校とのかかわり

- 子育てや保育園・学校とのかかわりにおける男女の平等感について、全体でみると『男性優遇』が39.3%、「男女平等である」が27.6%、『女性優遇』が29.3%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は『男性優遇』が49.1%と、男性に比べて23.2ポイント高くなっています。また、男性は『女性優遇』が36.8%と最も高く、女性に比べて13.0ポイント高くなっています。
- 性・年代別でみると、男性の10～40代では『女性優遇』が4割以上と高いですが、60～70代以上では『男性優遇』が3割以上と高くなっています。女性では40～50代で『男性優遇』が5割以上と高くなっています。

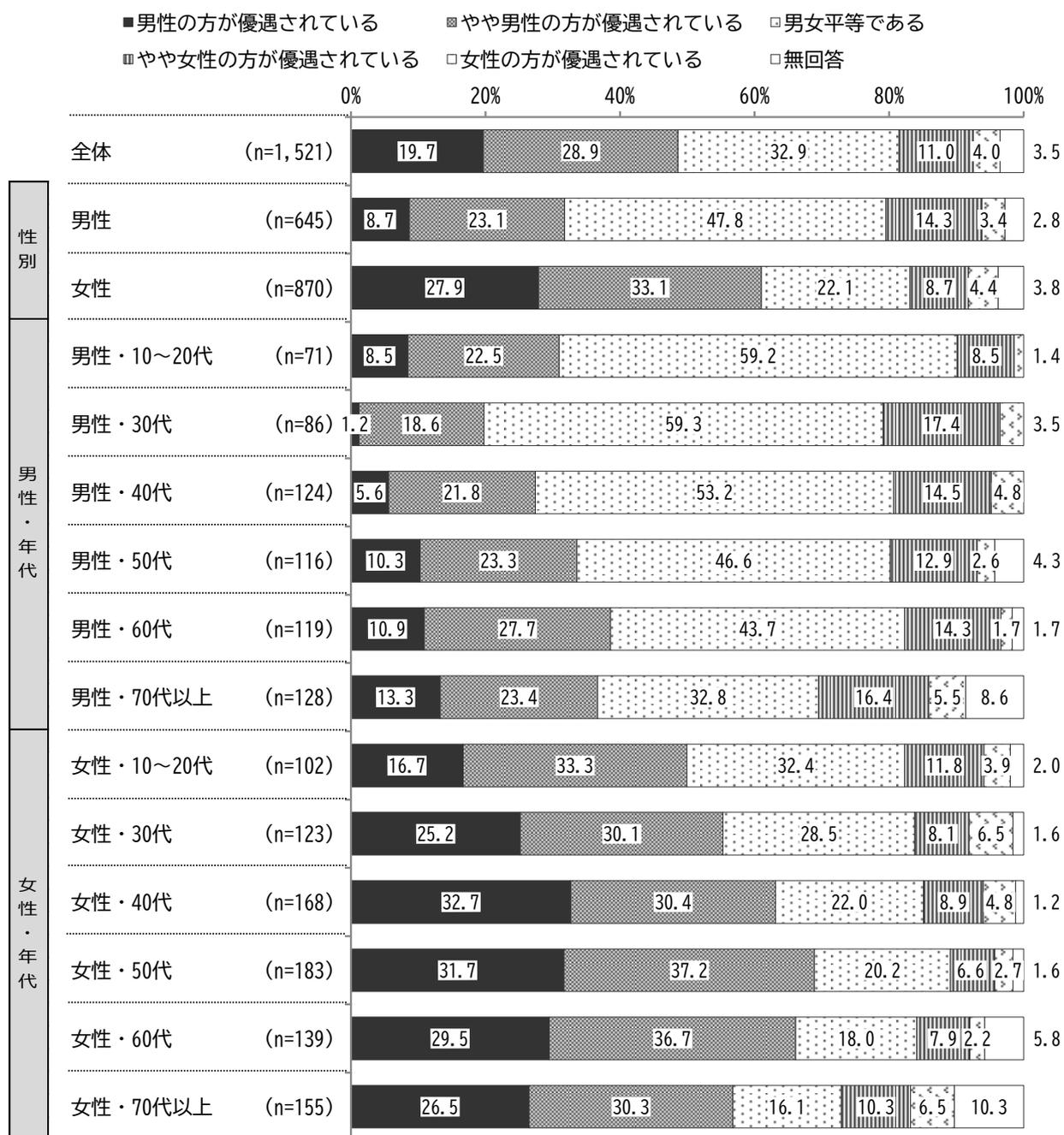
図表 20 ③子育てや保育園・学校とのかかわり（性、性年代別）



問1 ④親などの介護・看護

- 親などの介護・看護における男女の平等感について、全体で見ると『男性優遇』が48.6%、「男女平等である」が32.9%、『女性優遇』が15.0%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は『男性優遇』が61.0%と、男性に比べて29.2ポイント高くなっています。
- 性・年代別で見ると、男性の10~40代で「男女平等である」が5割以上と高くなっています。女性では年代が若いほど「男女平等である」の割合が高くなる傾向にあります。

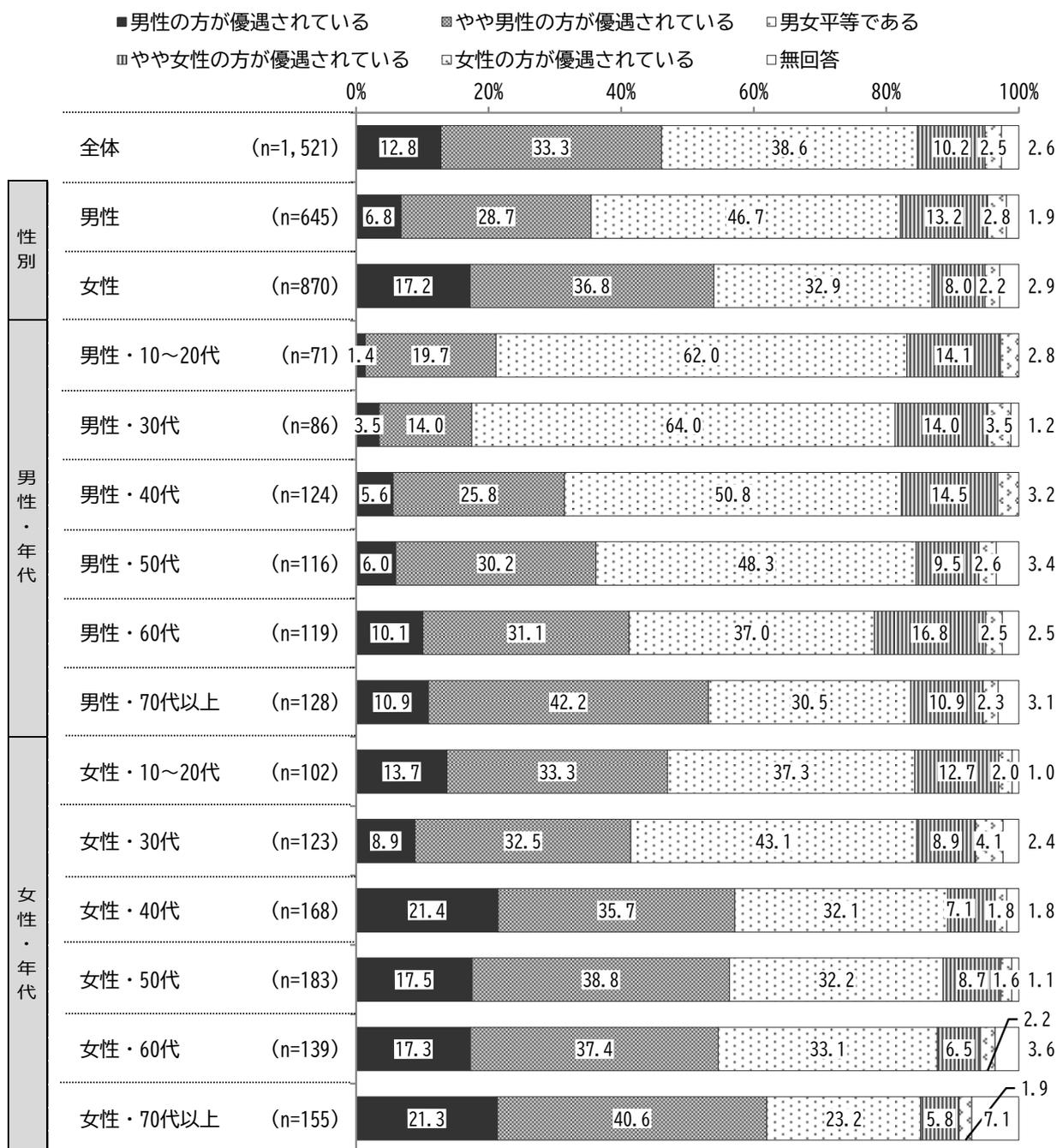
図表 21 ④親などの介護・看護（性、性年代別）



問1 ⑤学区・町内会など地域の場合

- 学区・町内会など地域の場合における男女の平等感について、全体でみると『男性優遇』が46.1%、「男女平等である」が38.6%、『女性優遇』が12.7%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は『男性優遇』が54.0%と、男性に比べて18.5ポイント高くなっています。
- 性・年代別でみると、男性の10～50代は「男女平等」が最も高いですが、60～70代以上では『男性優遇』が最も高くなっています。女性では70代以上で『男性優遇』が61.9%と高くなっています。また、女性の30代のみ「男女平等である」が43.1%と、他の年代に比べて高くなっています。

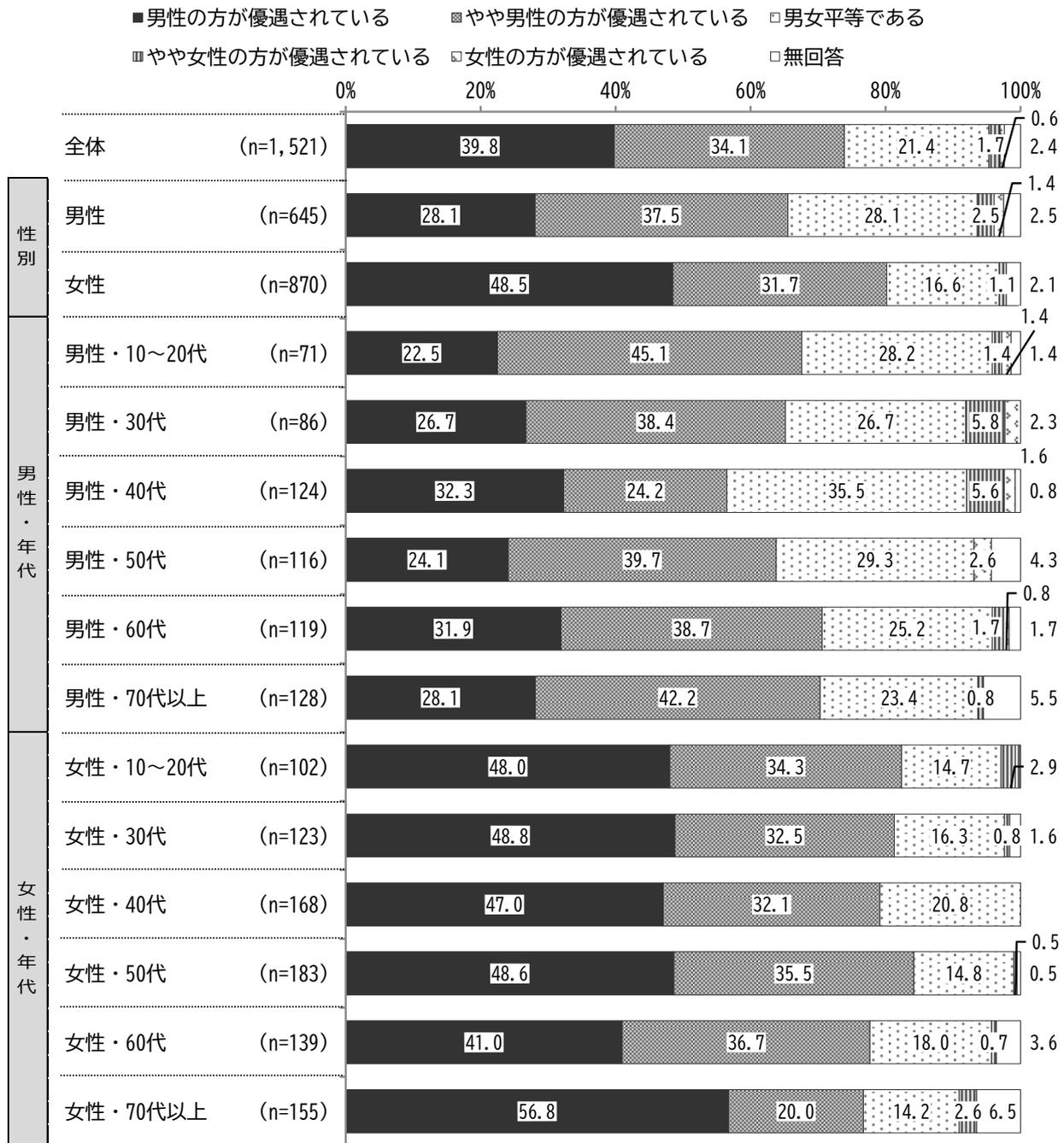
図表 22 ⑤学区・町内会など地域の場合（性、性年代別）



問1 ⑥政治の場

- 政治の場における男女の平等感について、全体で見ると『男性優遇』が73.9%、「男女平等である」が21.4%、『女性優遇』が2.3%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は『男性優遇』が80.2%と、男性に比べて14.6ポイント高くなっています。
- 性・年代別で見ると、男性の60～70代以上で『男性優遇』が7割前後と高くなっています。女性では、すべての年代で『男性優遇』が8割前後と高くなっています。

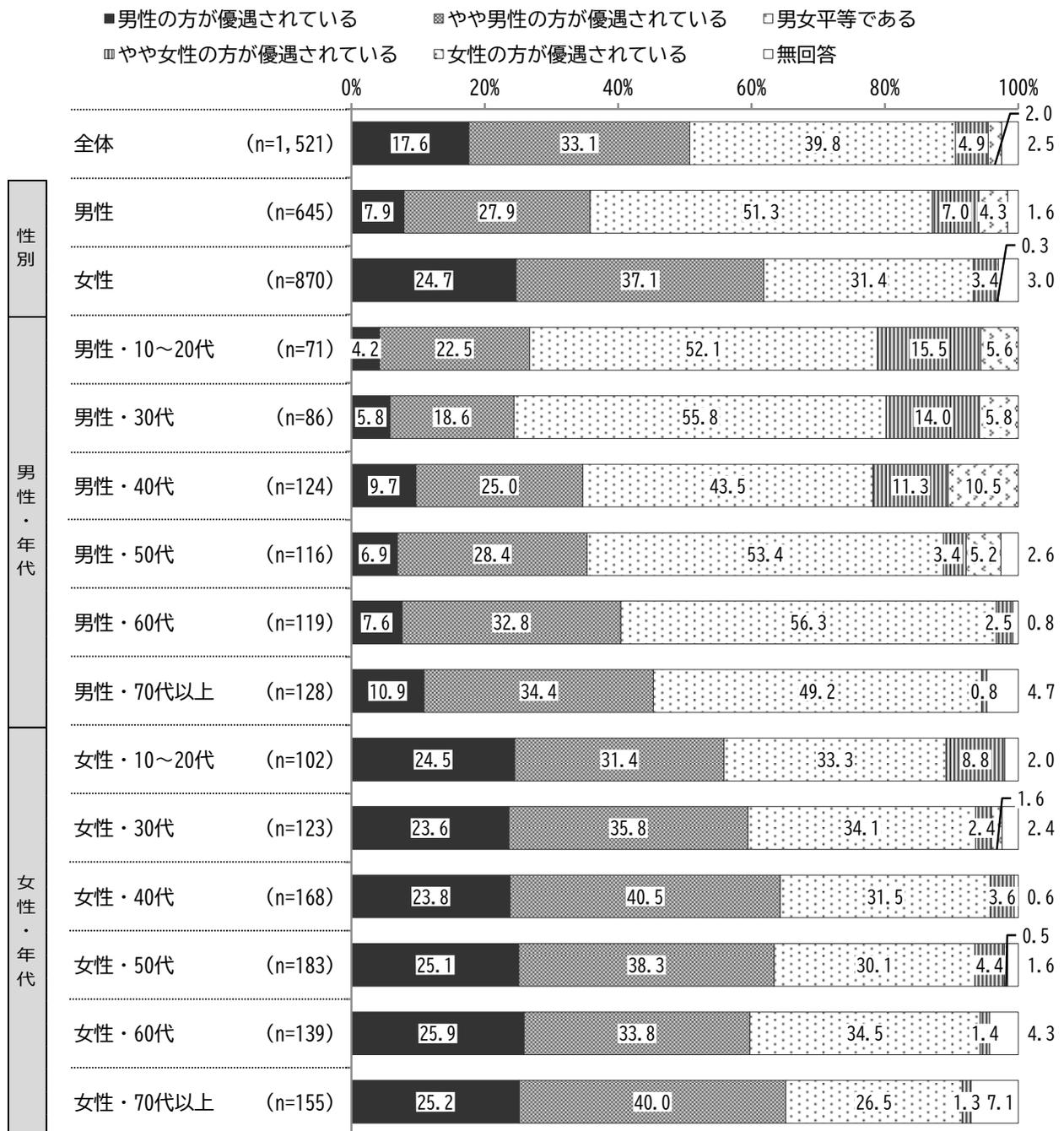
図表 23 ⑥政治の場（性、性年代別）



問1 ⑦法律・制度

- 法律・制度における男女の平等感について、全体で見ると『男性優遇』が50.7%、「男女平等である」が39.8%、『女性優遇』が6.9%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は『男性優遇』が61.8%と、男性に比べて26.0ポイント高くなっています。
- 性・年代別で見ると、男性はすべての年代で「男女平等である」が最も高いですが、10~40代で『女性優遇』が2割前後と他の年代に比べて高くなっています。女性では30~70代以上で『男性優遇』が6割前後と高くなっています。

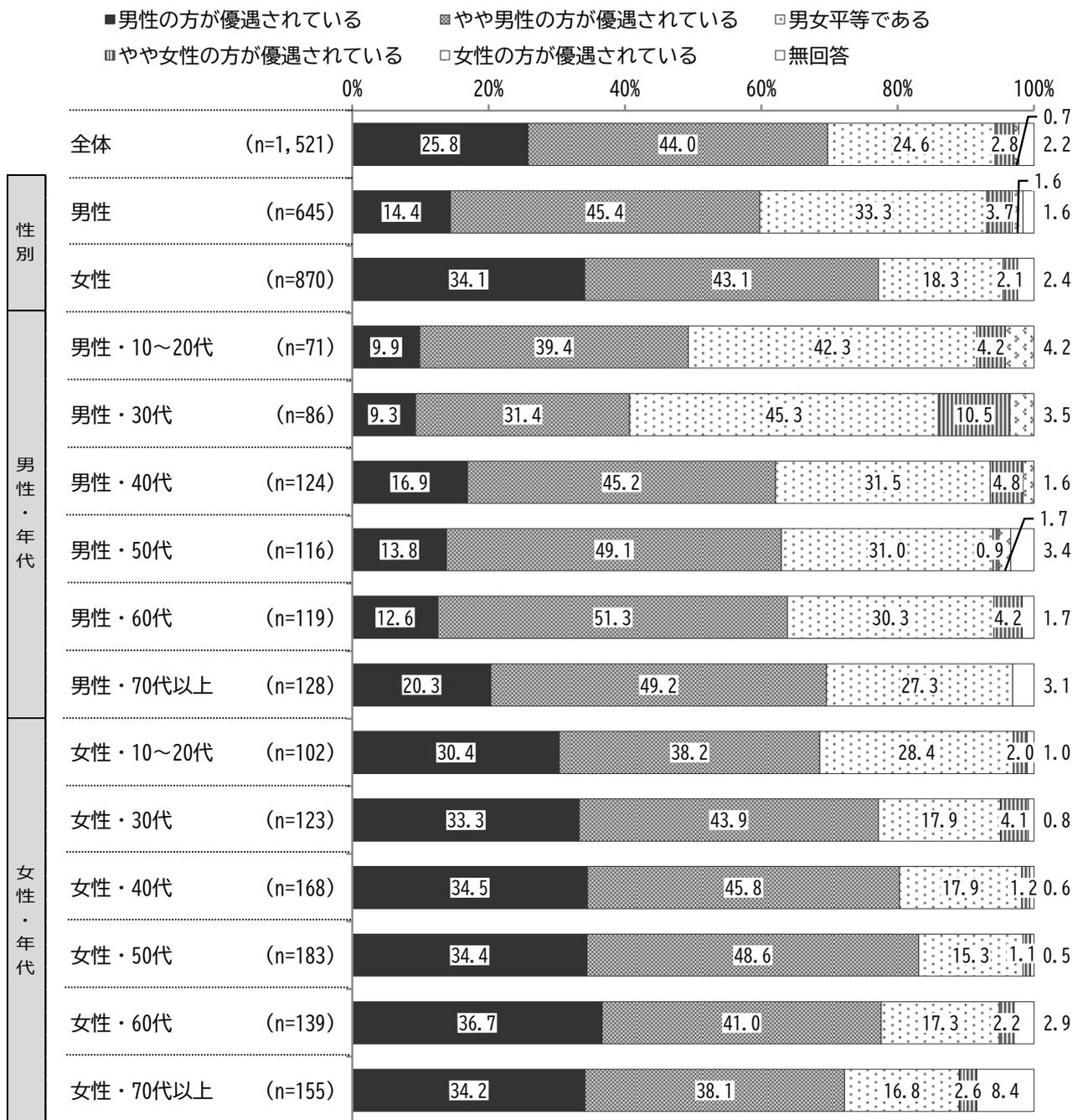
図表 24 ⑦法律・制度（性、性年代別）



問1 ⑧社会通念・慣習・しきたりなど

- 社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の平等感について、全体でみると『男性優遇』が69.8%、「男女平等である」が24.6%、『女性優遇』が3.5%と、『男性優遇』が最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は『男性優遇』が77.2%と、男性に比べて17.4ポイント高くなっています。
- 性・年代別でみると、男性の10～30代において「男女平等である」が4割以上と他の年代に比べて高くなっています。女性では40～50代で『男性優遇』が8割以上と高くなっています。

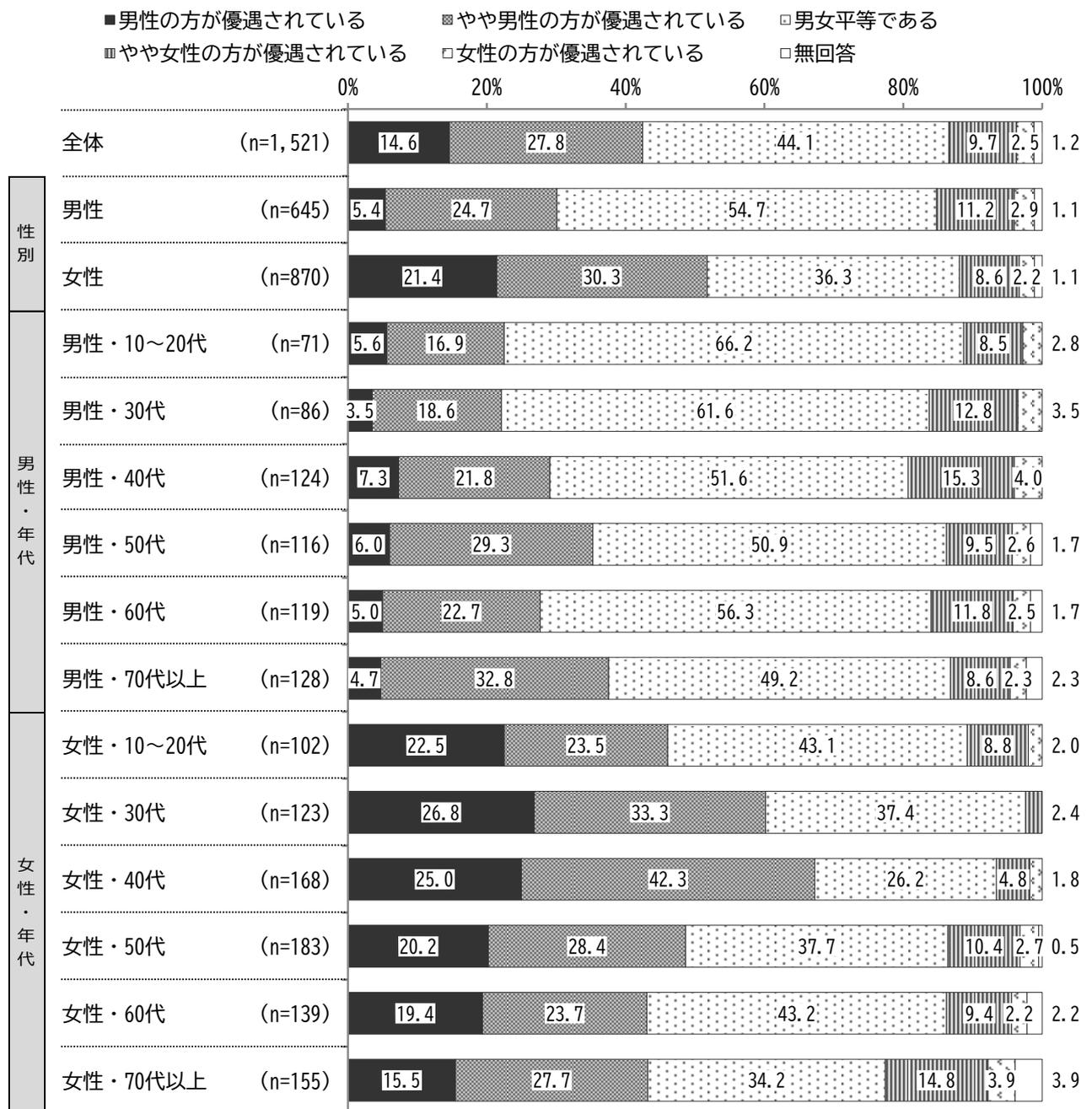
図表 25 ⑧社会通念・慣習・しきたりなど（性、性年代別）



問1 ⑨趣味・余暇・自由時間の確保

- 趣味・余暇・自由時間の確保における男女の平等感について、全体でみると『男性優遇』が42.4%、「男女平等である」が44.1%、『女性優遇』が12.2%と、「男女平等である」が最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は『男性優遇』が51.7%と男性に比べて21.6ポイント高くなっています。
- 性・年代別でみると、男性の10～30代で「男女平等である」が6割以上と他の年代に比べて高くなっています。また、男性の50代、70代以上で『男性優遇』が3割以上と高くなっています。女性では30～40代で『男性優遇』が6割以上と高くなっています。

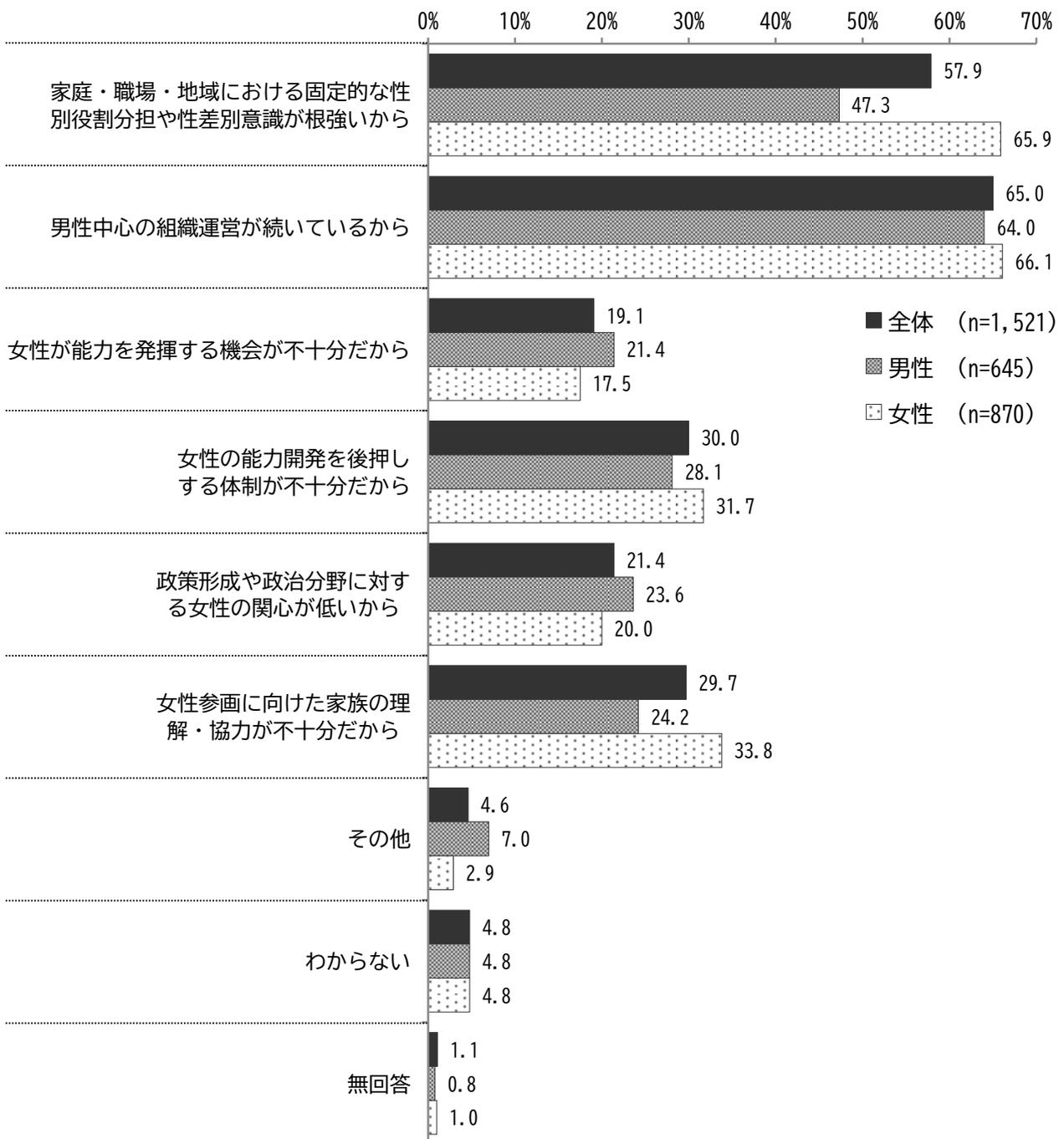
図表 26 ⑨趣味・余暇・自由時間の確保（性、性年代別）



問2 女性の社会進出が進む現代社会においても、政策や方針を決定する立場への女性参画は男性より低い状況にあります。その理由は何だと思えますか。(〇は3つまで)

- 政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由について、全体で見ると「男性中心の組織運営が続いているから」が65.0%で最も高く、次いで「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57.9%となっています。
- 性別で見ると、女性は「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65.9%と、男性に比べて18.6ポイント高くなっています。また、「女性参画に向けた家族の理解・協力が不十分だから」が33.8%と、男性に比べて9.6ポイント高くなっています。

図表 27 政策や方針を決定する立場への女性参画が低い理由（性別）

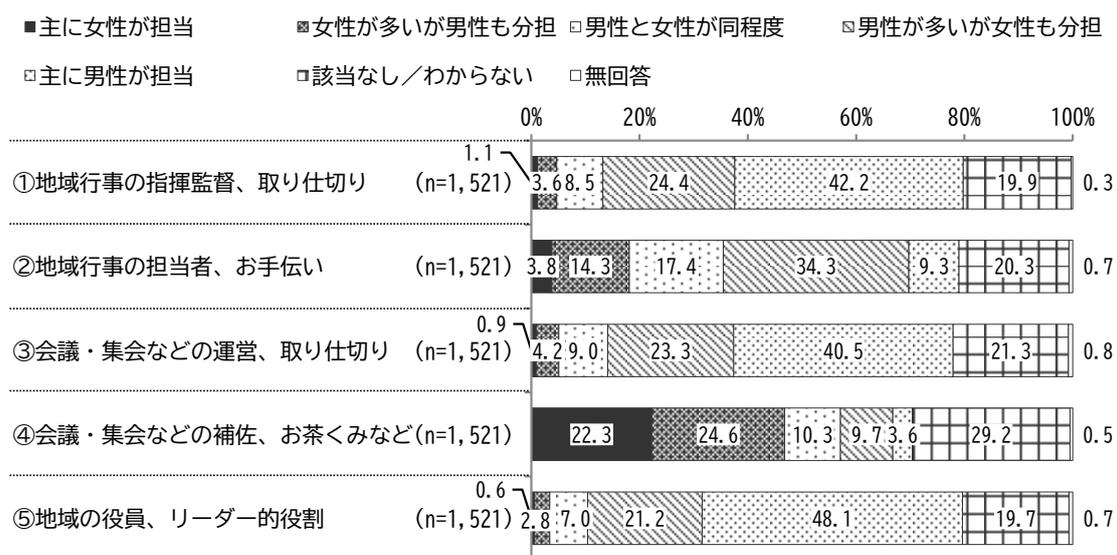


(2) 男女の役割分担について

問3 あなたが住んでいる地域では、地域活動の役割分担はどのようになっていますか。
(①～⑤それぞれについて1つに○)

- 地域活動の役割分担について、「主に女性が担当」が高い分野は「④会議・集会などの補佐、お茶くみなど」で22.3%となっています。一方で、「主に男性が担当」が高い分野は、「①地域行事の指揮監督・取り仕切り」「③会議・集会などの運営、取り仕切り」「⑤地域の役員、リーダー的役割」であり、いずれも4割以上となっています。

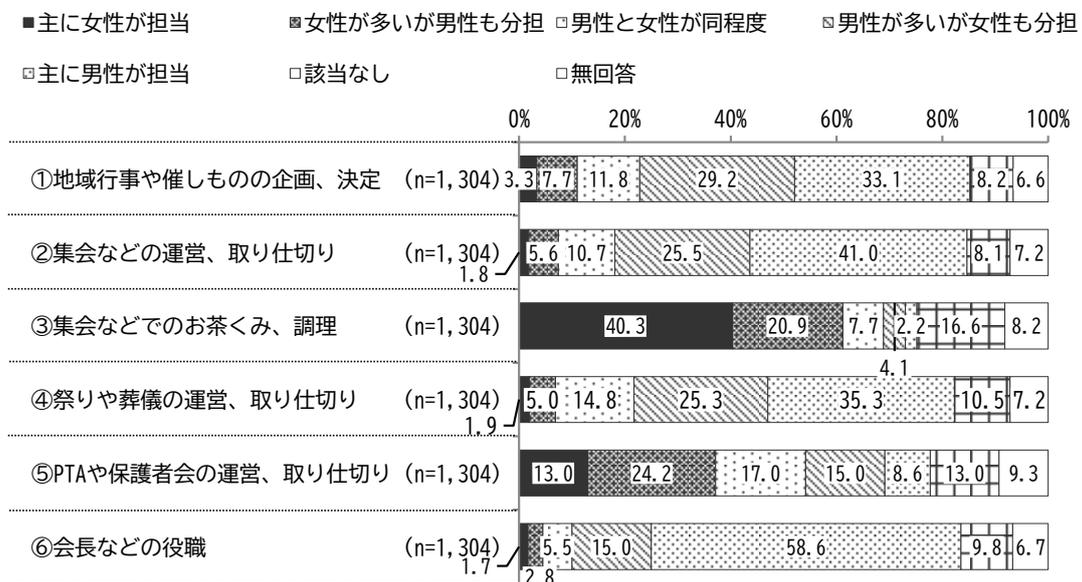
図表 28 地域活動の役割分担



問3 【参考】地域活動の役割分担（前回調査）

- 前回調査における地域活動の役割分担は以下の通りです。令和6年度調査と同様に、地域活動の取り仕切りは主に男性が担当し、補助的な業務は主に女性が担当している傾向にあります。

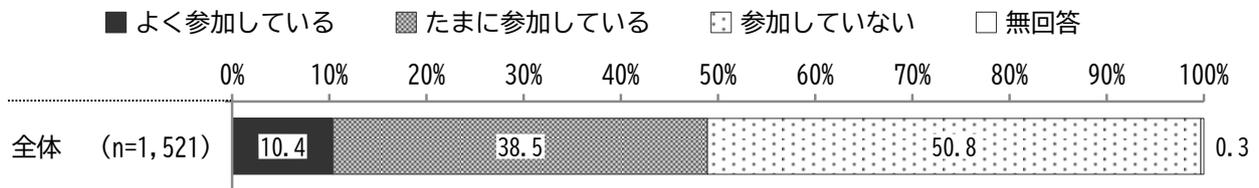
図表 29 地域活動の役割分担（前回調査）



問4 あなたは、最近、地域活動に参加していますか。(1つに○)

- 地域活動の参加状況は、『参加している』(「よく参加している」+「たまに参加している」)が48.9%、「参加していない」が50.8%となっています。

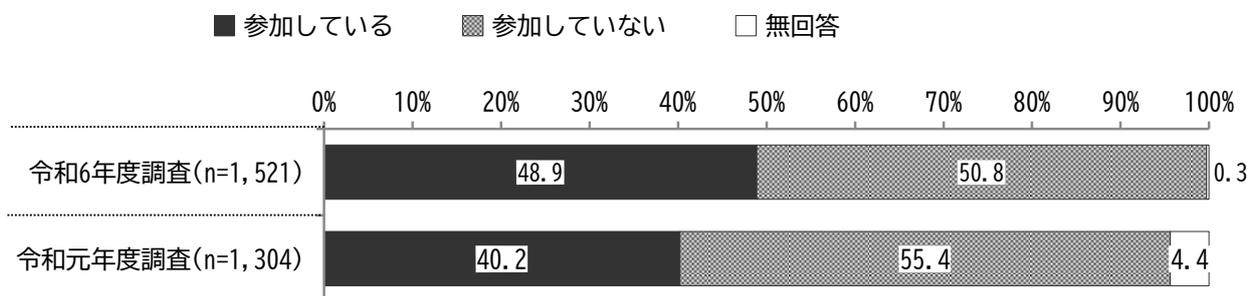
図表 30 地域活動の参加状況



問4 【参考】地域活動の参加状況(経年比較)

- 地域活動の参加状況について経年でみると、令和6年度調査で「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。

図表 31 地域活動の参加状況(経年比較)

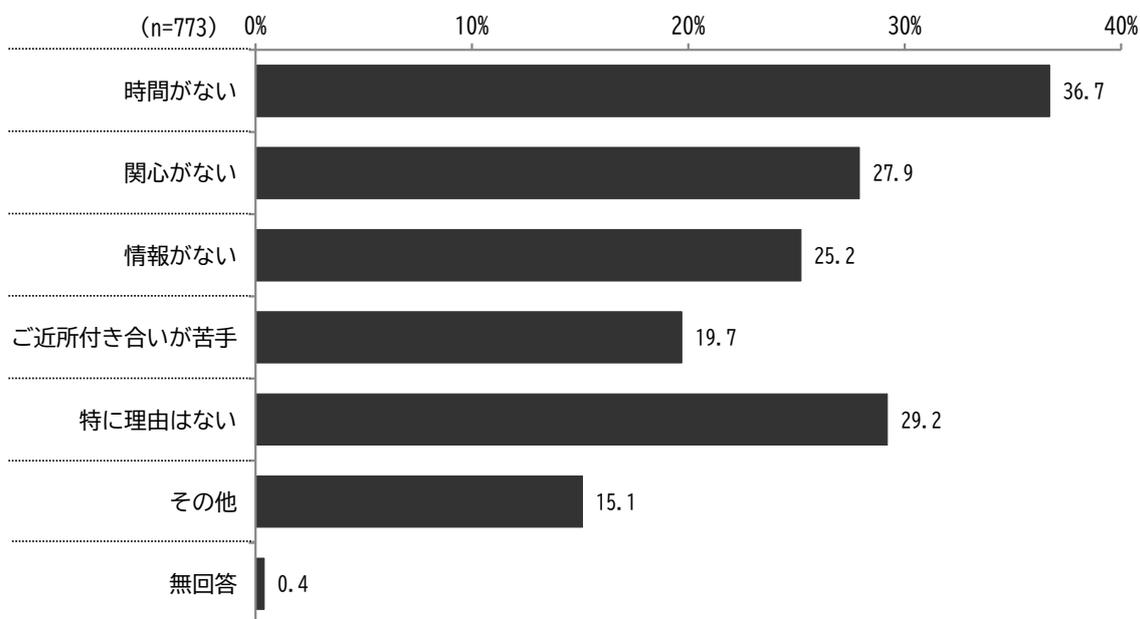


【問4で「参加していない」と答えた方におたずねします】

問4-1 あなたが地域活動に参加していない理由は何ですか。(〇は3つまで)

- 地域活動に参加していない理由について、「時間がない」が36.7%で最も高く、次いで「特に理由はない」が29.2%、「関心がない」が27.9%となっています。

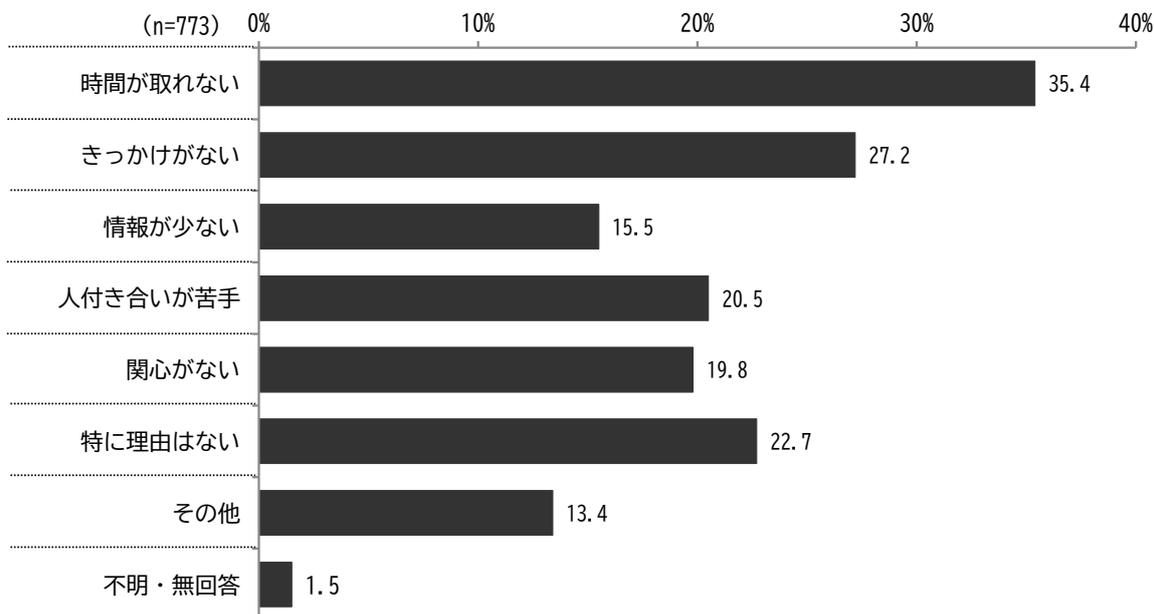
図表 32 地域活動に参加していない理由



問4-1 【参考】地域活動に参加していない理由（前回調査）

- 前回調査における地域活動に参加していない理由は以下の通りです。「時間が取れない」が35.4%と最も高く、次いで「きっかけがない」が27.2%、「特に理由はない」が22.7%となっています。

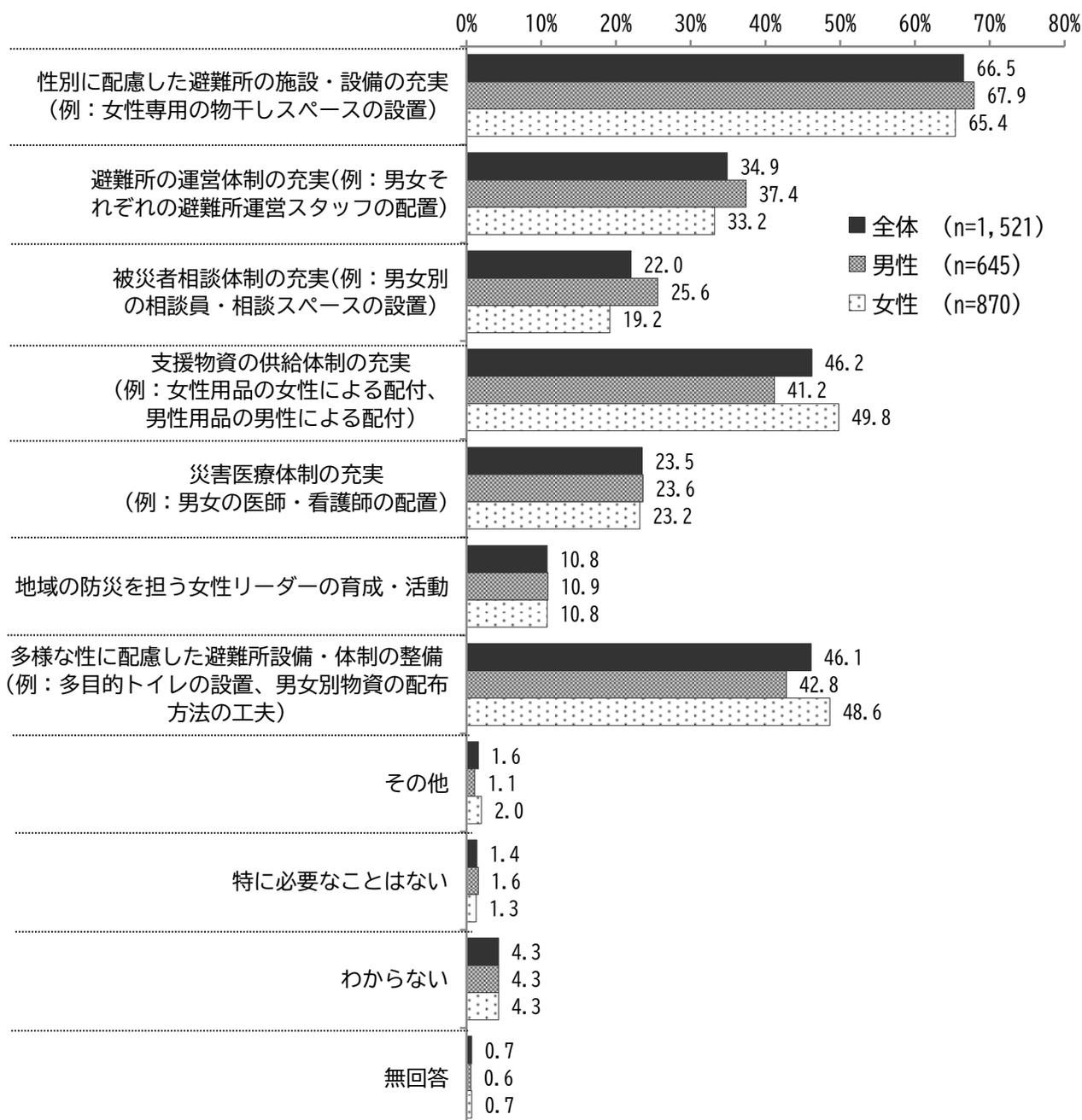
図表 33 地域活動に参加していない理由（前回調査）



問5 防災・災害対策で性別への配慮が必要だと思うことは何ですか。(〇は3つまで)

- 防災・災害対策で性別への配慮が必要だと思うことについて、全体で見ると「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%で最も高く、次いで「支援物資の供給体制の充実(例:女性用品の女性による配付、男性用品の男性による配付)」が46.2%となっています。
- 性別で見ると、女性は「支援物資の供給体制の充実(例:女性用品の女性による配付、男性用品の男性による配付)」が49.8%と、男性に比べて8.6ポイント高くなっています。

図表 34 防災・災害対策で性別への配慮が必要だと思うこと(性別)



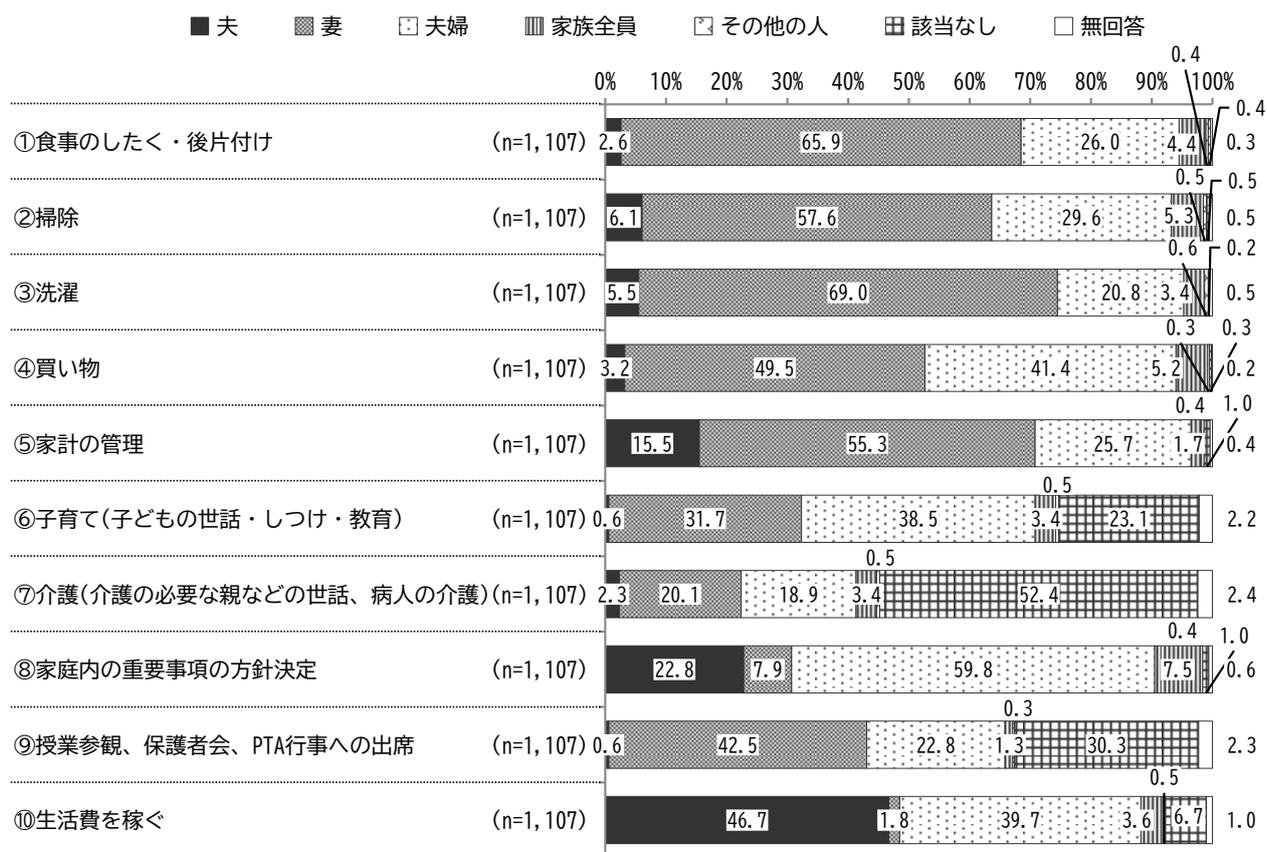
【既婚の方（事実婚などを含む）におたずねします】

問6 あなたの家庭では、次の①～⑩のことを主に誰が担っていますか。

（①～⑩それぞれについて1つに○）

- 家庭での役割分担について、全体で見ると「①食事のしたく・後片付け」「②掃除」「③洗濯」「⑤家計の管理」といった家事役割について、主に「妻」が担う割合が5割以上と高くなっています。一方で、「⑩生活費を稼ぐ」という役割について、主に「夫」が担当する割合が46.7%と高くなっています。
- 「⑧家庭内の重要事項の方針決定」については「夫婦」が59.8%と高くなっています。

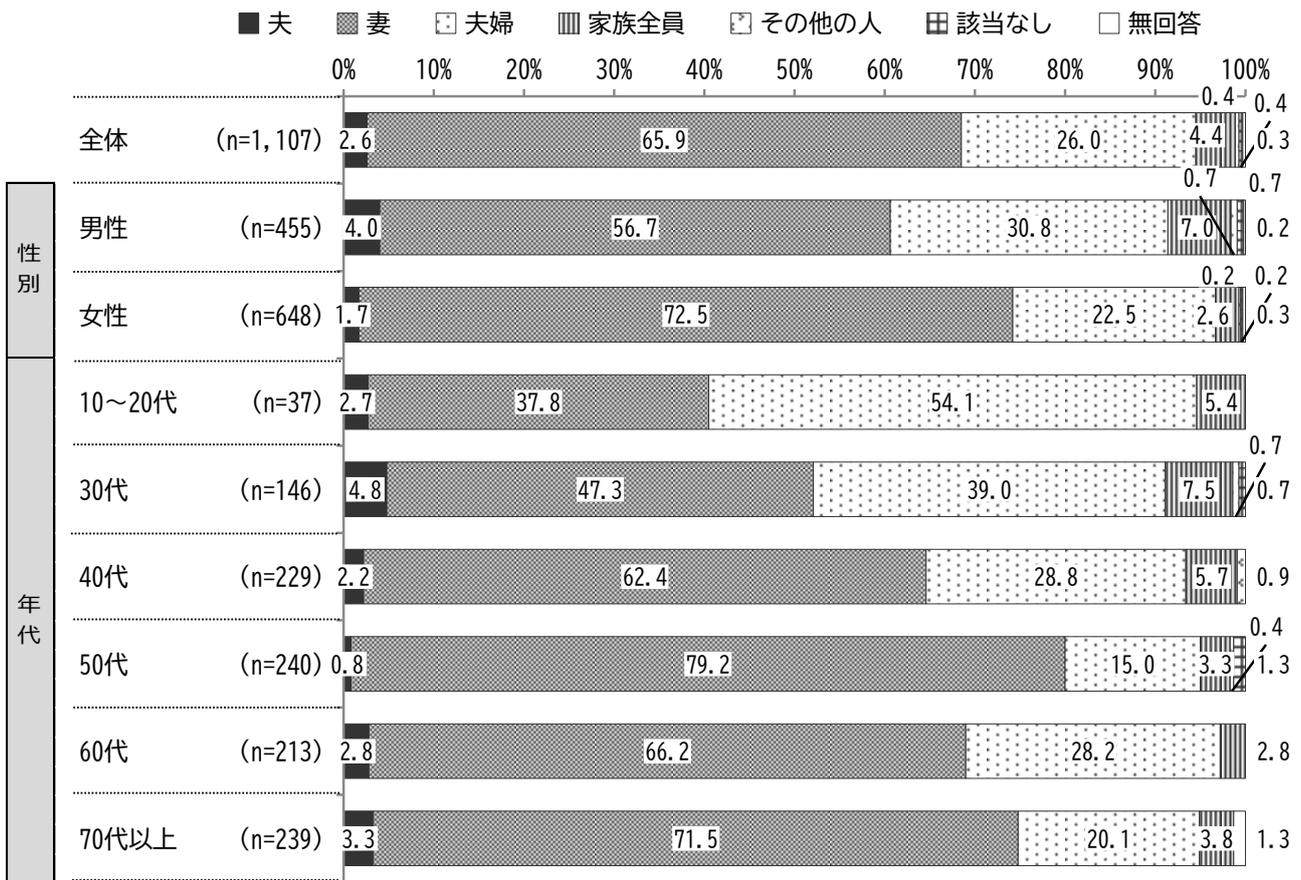
図表 35 家庭での役割分担



問6 ①食事のしたく・後片付け

- 食事のしたく・後片付けにおける家庭での役割分担について、全体で見ると「妻」が65.9%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は「妻」が72.5%と、男性に比べて15.8ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、年代が高いほど「妻」が分担する割合が高い傾向にあり、特に50代で79.2%と高くなっています。

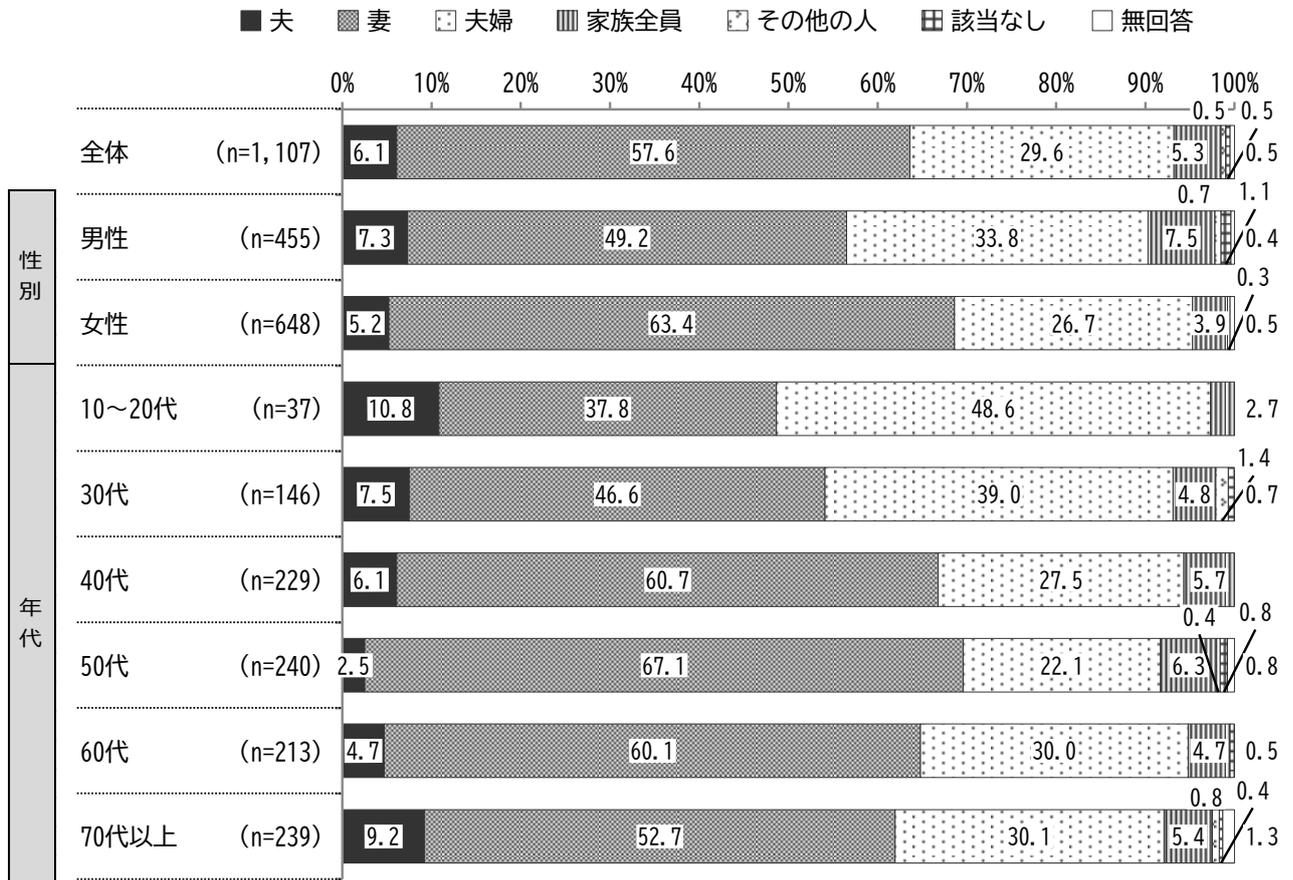
図表36 ①食事のしたく・後片付け（性、年代別）



問6 ②掃除

- 掃除における家庭での役割分担について、全体で見ると「妻」が57.6%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は「妻」が63.4%と、男性に比べて14.2ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、40～60代で「妻」が6割以上と高くなっています。

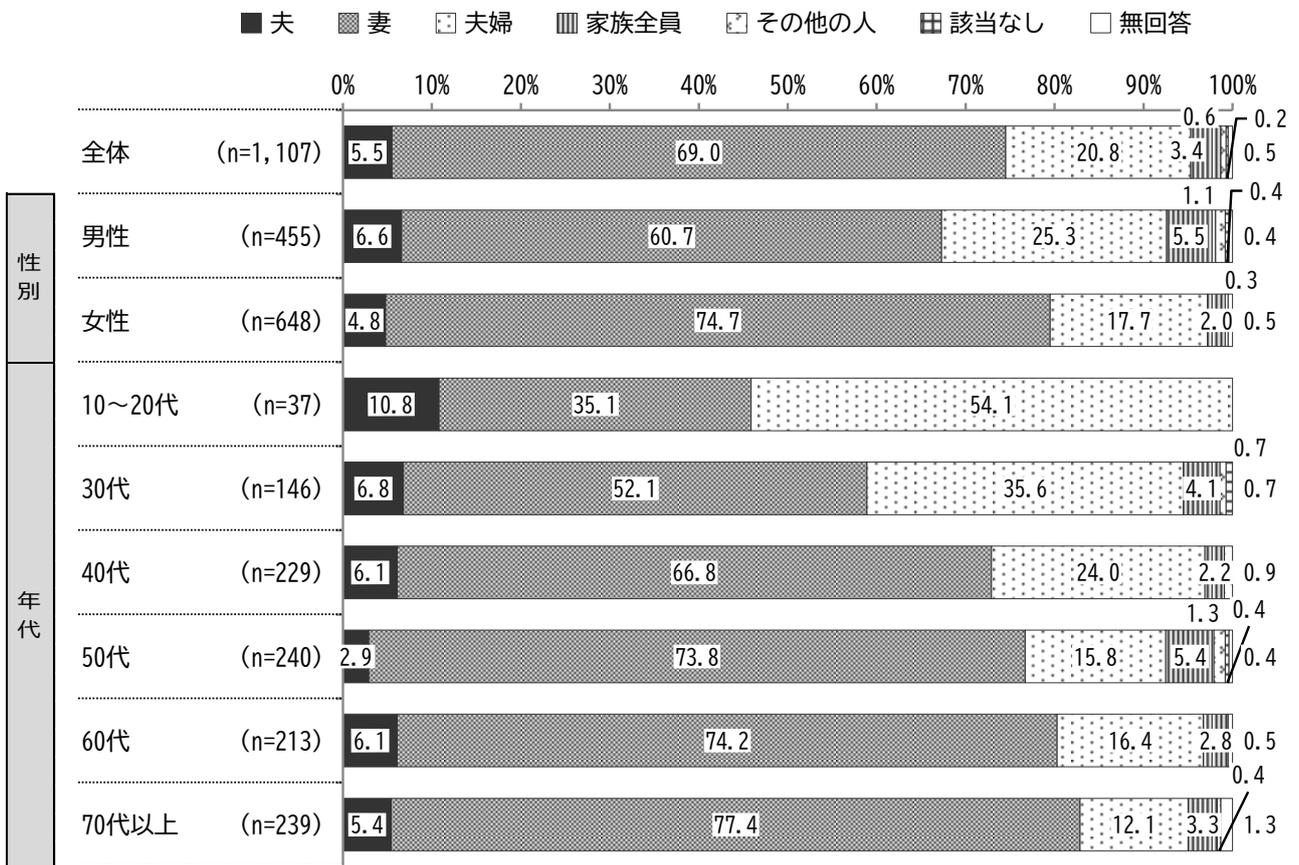
図表 37 ②掃除（性、年代別）



問6 ③洗濯

- 洗濯における家庭での役割分担について、全体でみると「妻」が69.0%と最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は「妻」が74.7%と、男性に比べて14.0ポイント高くなっています。
- 年代別でみると、年代が上がるほど「妻」の割合が高くなる傾向にあります。

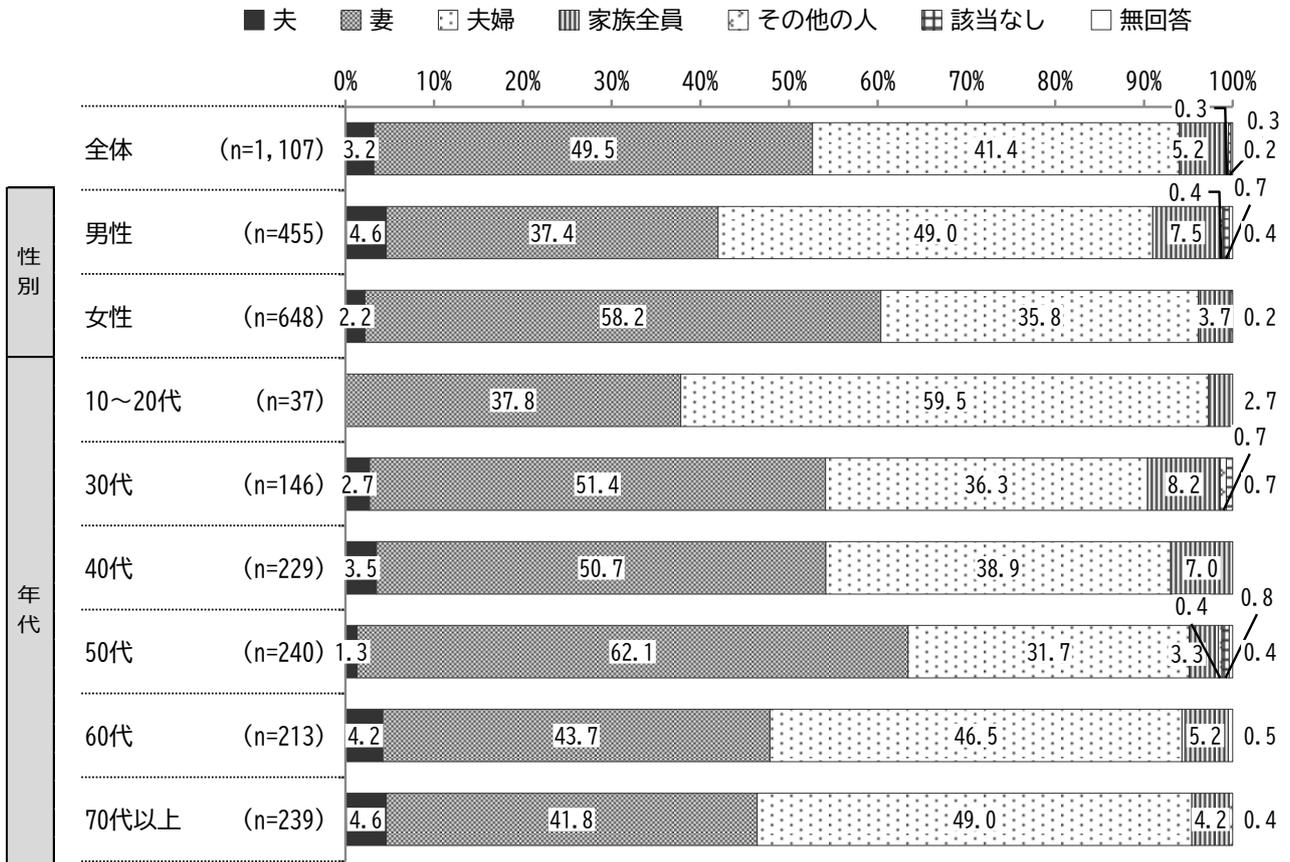
図表 38 ③洗濯（性、年代別）



問6 ④買い物

- 買い物における家庭での役割分担について、全体で見ると「妻」が49.5%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、女性は「妻」が58.2%と、男性に比べて20.8ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、50代で「妻」が62.1%と高くなっています。

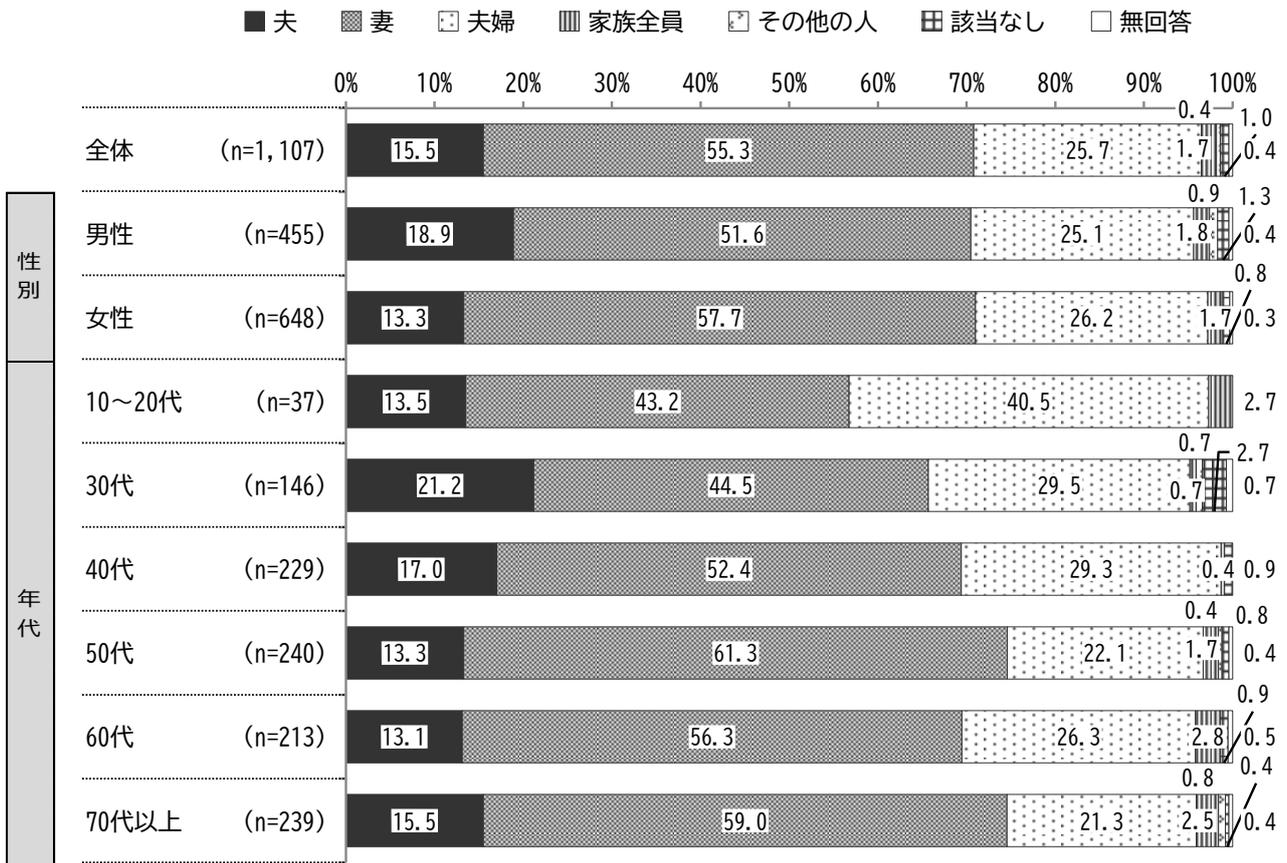
図表 39 ④買い物（性、年代別）



問6 ⑤家計の管理

- 家計の管理における家庭での役割分担について、全体で見ると「妻」が55.3%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、男女で大きな差はありません。
- 年代別で見ると、50代、70代以上で「妻」が6割前後と高くなっています。

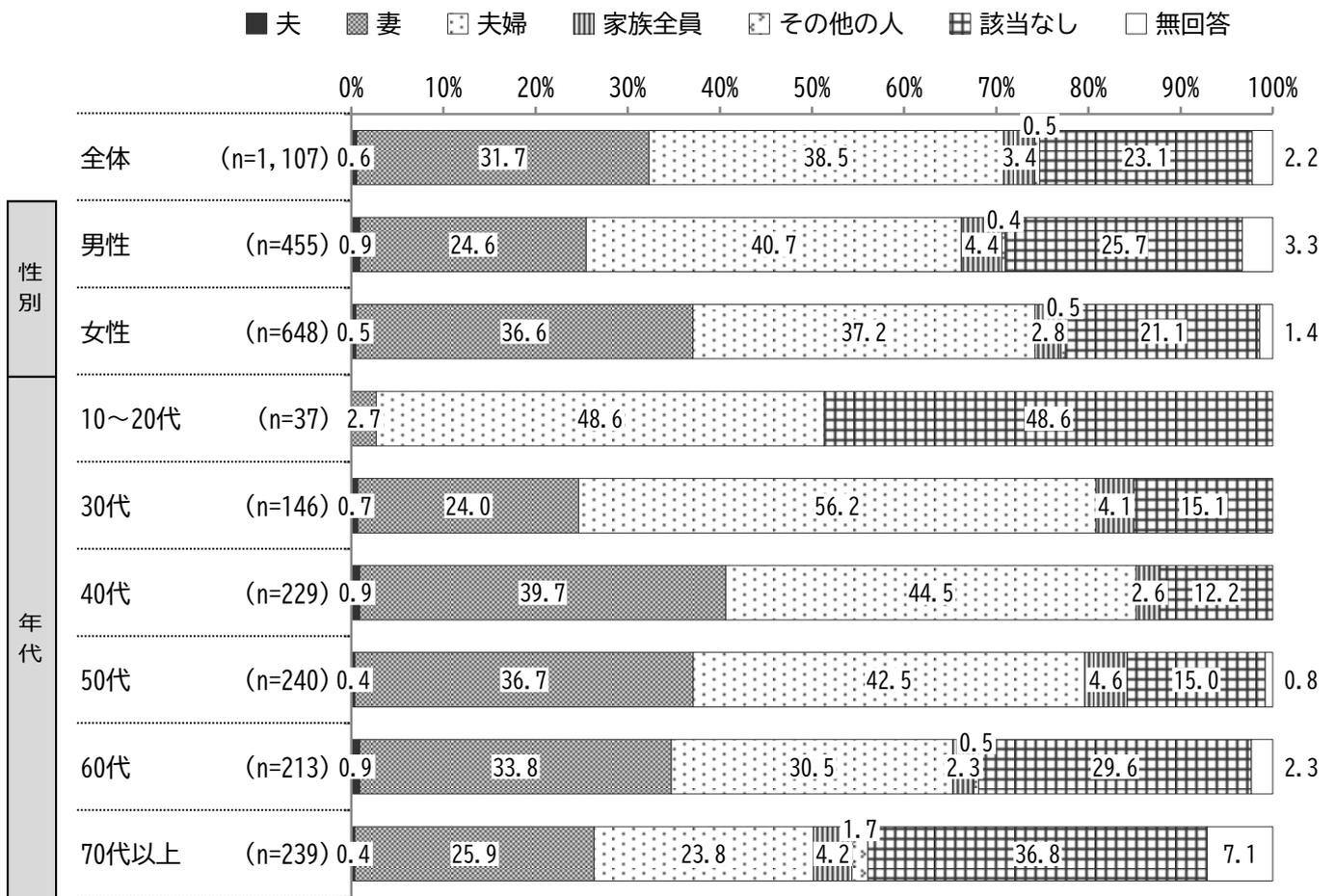
図表 40 ⑤家計の管理（性、年代別）



問6 ⑥子育て（子どもの世話・しつけ・教育）

- 子育て（子どもの世話・しつけ・教育）における家庭での役割分担について、全体でみると「夫婦」が38.5%と最も高くなっています。
- 性別でみると、男女ともに「夫婦」が4割前後と最も高いですが、女性は「妻」が36.6%と男性に比べて12.0ポイント高くなっています。
- 年代別でみると、子育て世代に当たる30～40代のうち、30代では「夫婦」が56.2%、「妻」が24.0%となっています。一方、40代では「夫婦」が44.5%、「妻」が39.7%と、30代よりも「妻」の負担が大きくなっています。

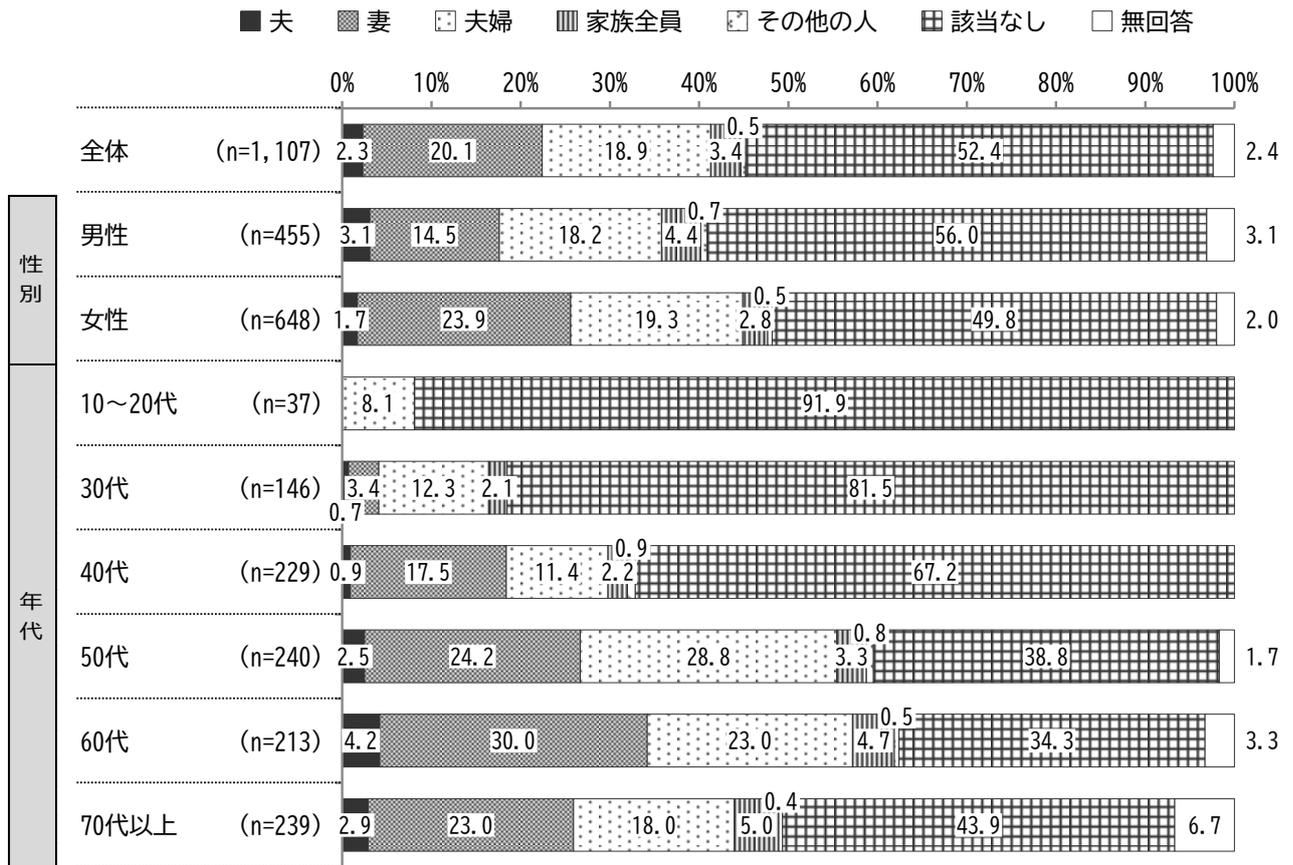
図表 41 ⑥子育て（子どもの世話・しつけ・教育）（性、年代別）



問6 ⑦介護（介護の必要な親などの世話、病人の介護）

- 介護における家庭での役割分担について、全体で見ると「該当なし」が52.4%となっています。該当する家庭の中では、「妻」が20.1%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、男女ともに「該当なし」が約半数を占めていますが、女性は「妻」が23.9%と、男性に比べて9.4ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、10～40代で「該当なし」が6割以上となっています。該当する割合が高い50～70代以上においては、50代では「夫婦」が、60～70代以上では「妻」が最も高くなっています。

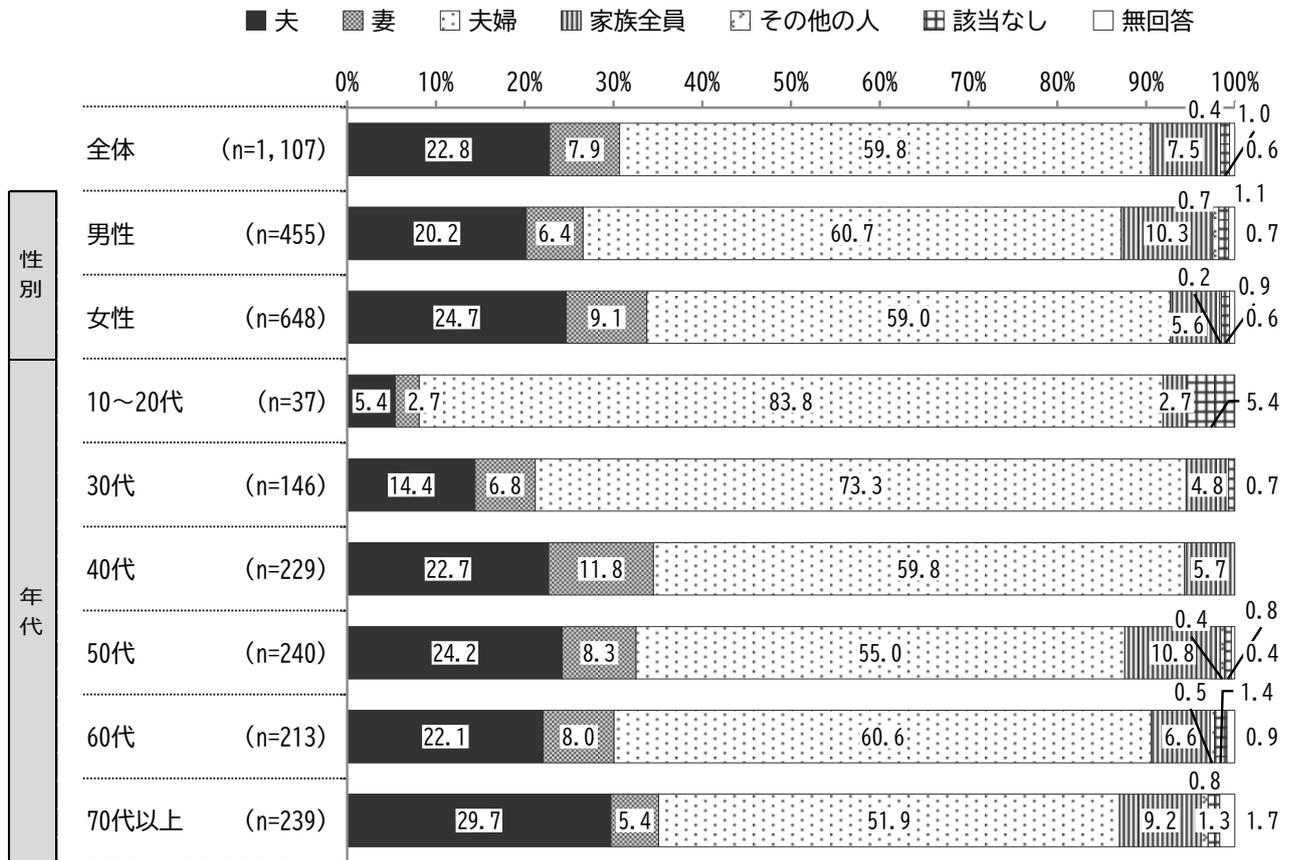
図表 42 ⑦介護（介護の必要な親などの世話、病人の介護）（性、年代別）



問6 ⑧家庭内の重要事項の方針決定

- 家庭内の重要事項の方針決定における家庭での役割分担について、全体で見ると「夫婦」が59.8%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、男女で大きな差はありません。
- 年代別で見ると、年代が高いほど「夫」の割合が高い傾向にあります。

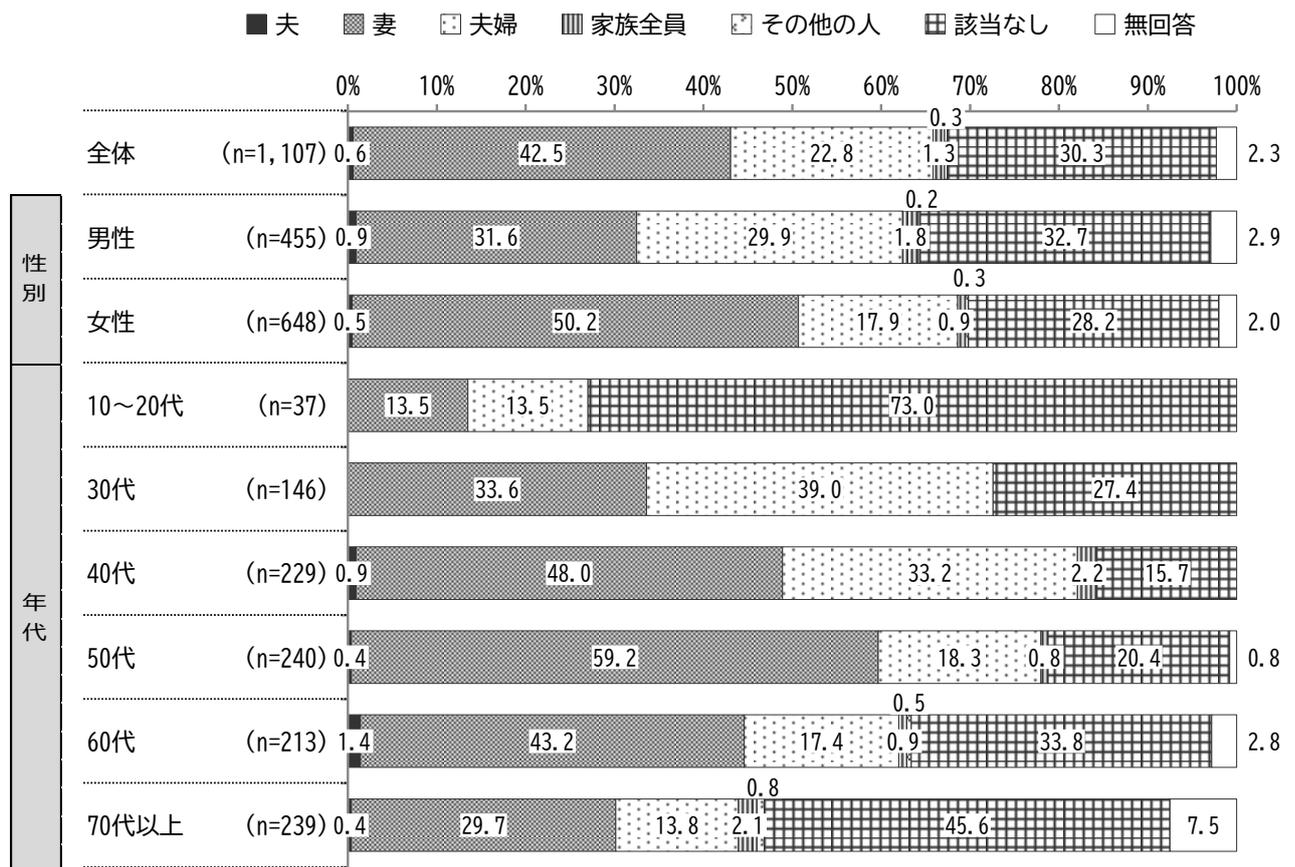
図表 43 ⑧家庭内の重要事項の方針決定（性、年代別）



問6 ⑨授業参観、保護者会、PTA行事への出席

- 授業参観、保護者会、PTA行事への出席における家庭での役割分担について、全体でみると「妻」が42.5%と最も高くなっています。
- 性別でみると、女性は「妻」が50.2%となっており、男性に比べて18.6ポイント高くなっています。
- 年代別でみると、50代で「妻」が59.2%と高くなっています。

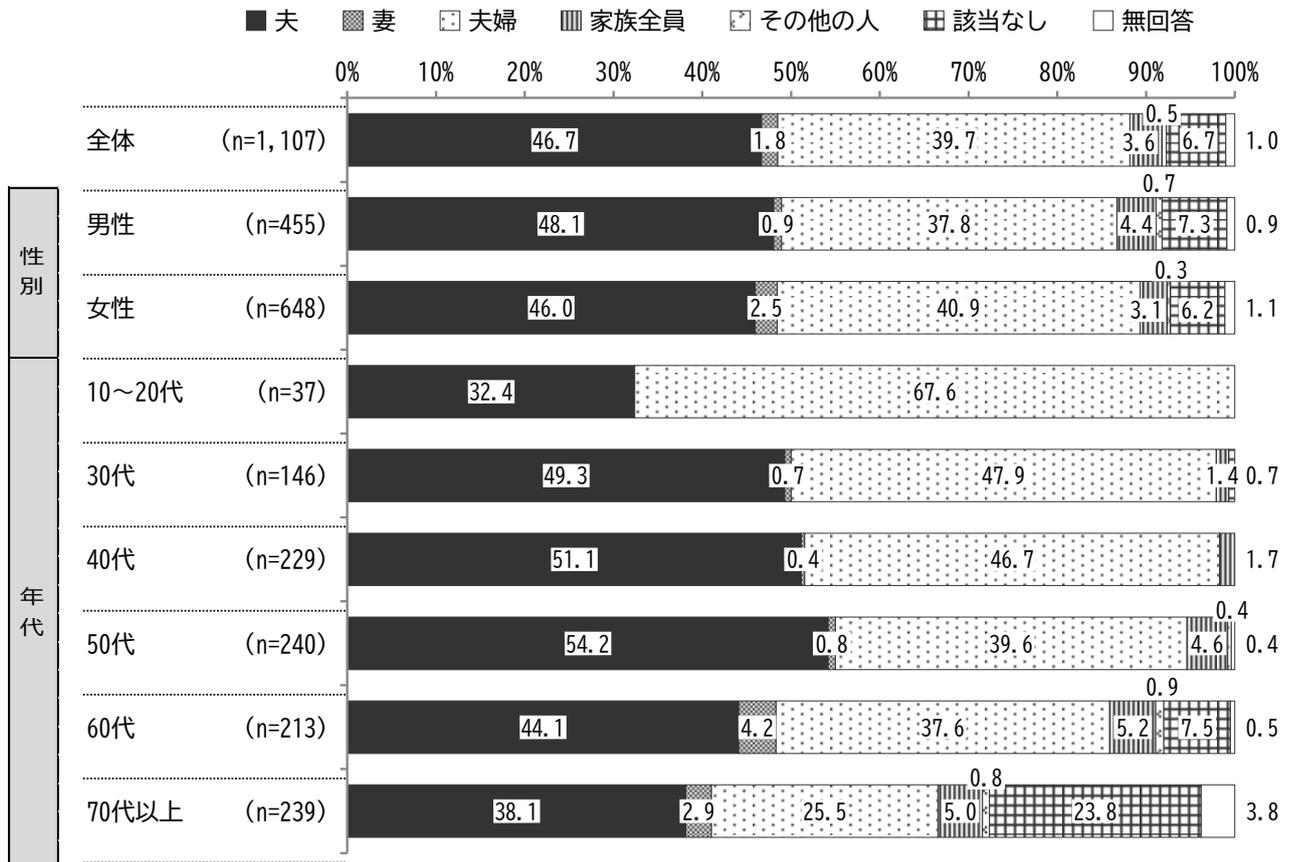
図表 44 ⑨授業参観、保護者会、PTA行事への出席（性、年代別）



問6 ⑩生活費を稼ぐ

- 生活費を稼ぐことにおける家庭での役割分担について、全体で見ると「夫」が46.7%と最も高くなっています。
- 性別で見ると、大きな差はありません。
- 年代別で見ると、30～50代で「夫」が5割前後と高くなっています。

図表 45 ⑩生活費を稼ぐ（性、年代別）



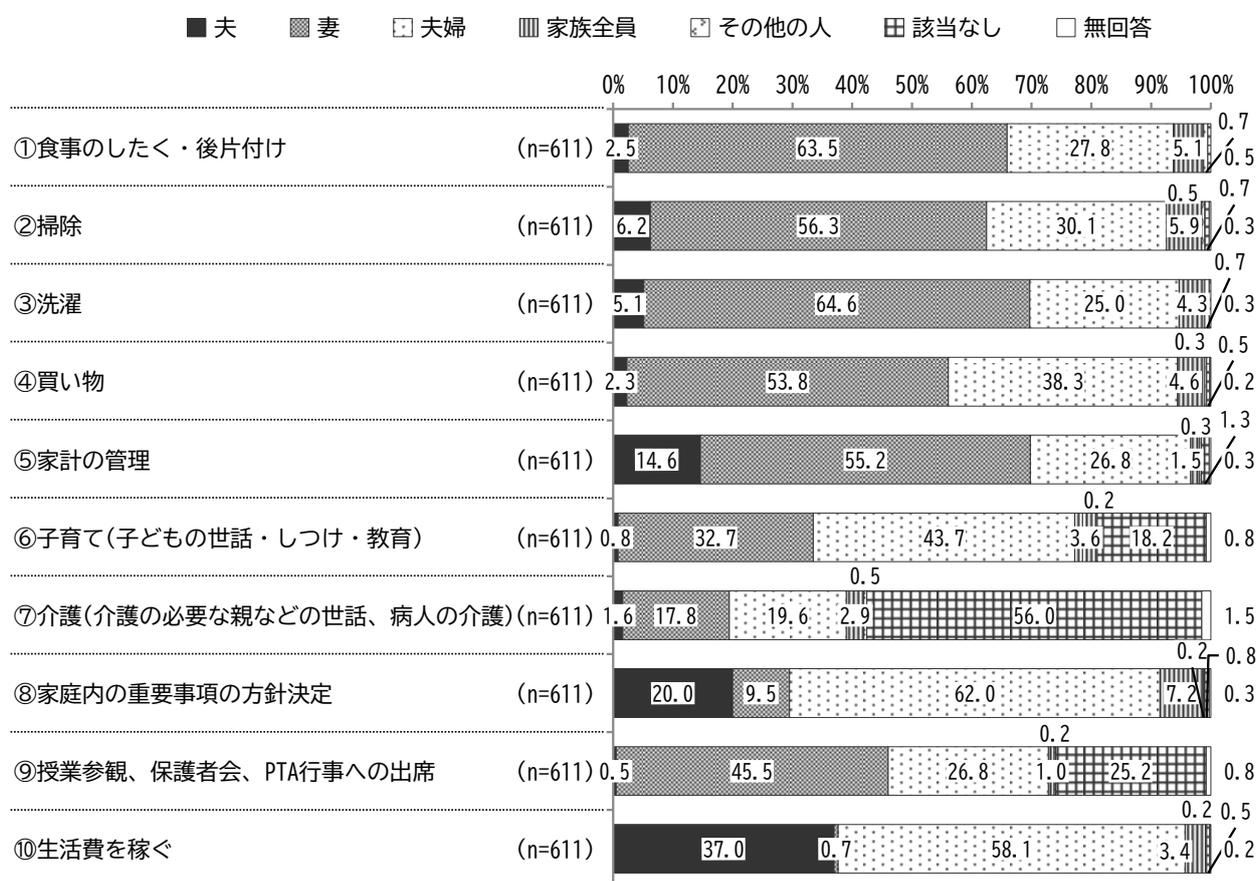
【共働きの人のみ】

問6 あなたの家庭では、次の①～⑩のことを主に誰が担っていますか。

(①～⑩それぞれについて1つに○)

- 共働きの家庭においても、「①食事のしたく・後片付け」「②掃除」「③洗濯」「④買い物」「⑤家計の管理」といった家事役割について、「妻」が5割以上と高くなっており、既婚者全体と同じ傾向にあります。
- 「⑩生活費を稼ぐ」については「夫婦」が58.1%と最も高く、次いで「夫」が37.0%となっています。既婚者全体に比べて「夫婦」で生活費を稼ぐ割合が増加していますが、依然「夫」が担う割合も他の項目に比べて高くなっています。
- 共働きの家庭においても家事役割は「妻」が担う割合が高く、「生活費を稼ぐ」について「夫」が担う割合も高いことから、岡崎市の家庭では固定的な性別役割分担が根付いていると考えられます。

図表 46 家庭での役割（共働きの人のみ）

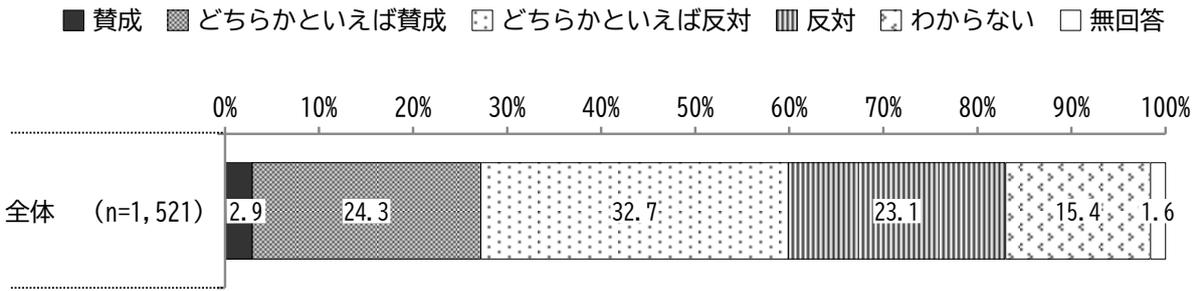


(3) 固定的性別役割分担意識について

問7 あなたは「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方をどのように思いますか。
(1つに○)

- 「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、全体でみると『反対』(「どちらかといえば反対」+「反対」)が55.8%と、『賛成』(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)の27.2%に比べて28.6ポイント高くなっています。

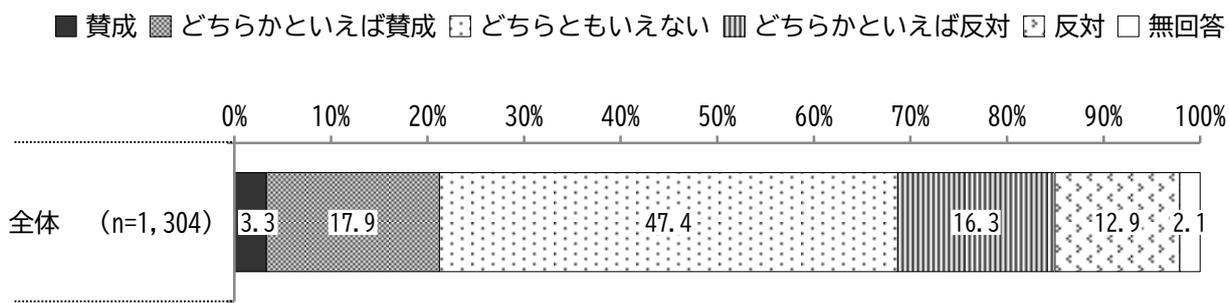
図表 47 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について



問7 【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 (前回調査)

- 前回調査における「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は、以下の通りです。本調査とは選択肢が異なるため比較はできませんが、『反対』が29.2%と、『賛成』に比べて8.0ポイント高くなっています。

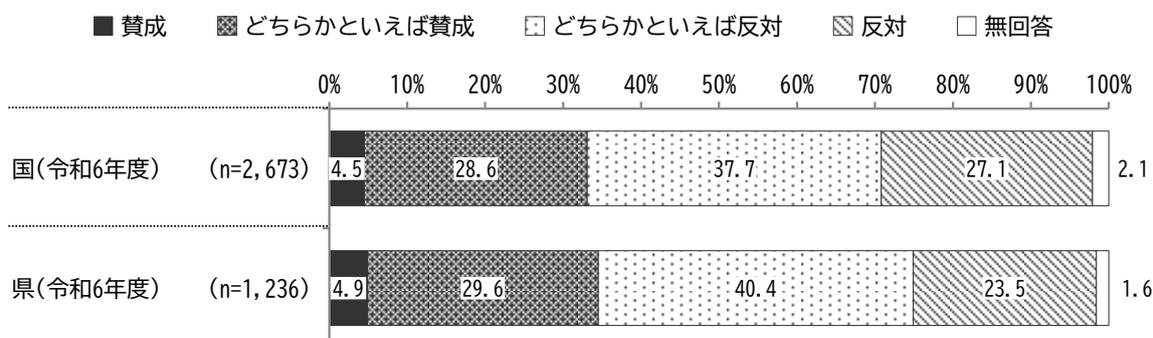
図表 48 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について (前回調査)



問7 【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・愛知県調査）

- 国や愛知県調査における「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は、以下の通りです。本調査とは選択肢が異なるため比較はできませんが、国調査では『反対』が『賛成』に比べて31.7ポイント、愛知県調査では29.4ポイント高くなっています。

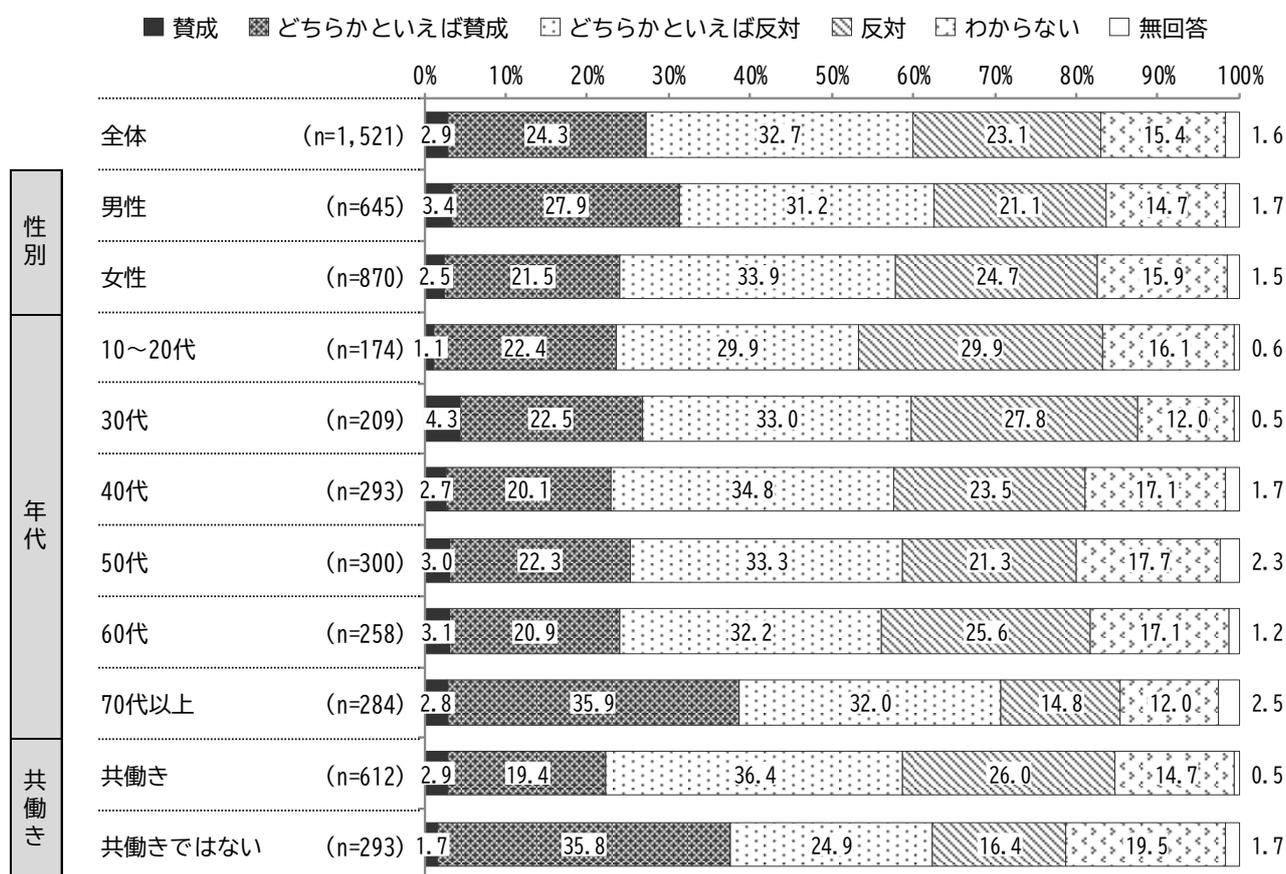
図表 49 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について（国・愛知県調査）



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（性、年代、共働き別）

- 性別で見ると、女性は『反対』が58.6%と、男性に比べて6.3ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、70代以上で『賛成』が38.7%と、他の年代に比べて高くなっています。
- 共働きかそうでないかでみると、共働きではないで『賛成』の割合が37.5%と、共働きに比べて15.2ポイント高くなっています。

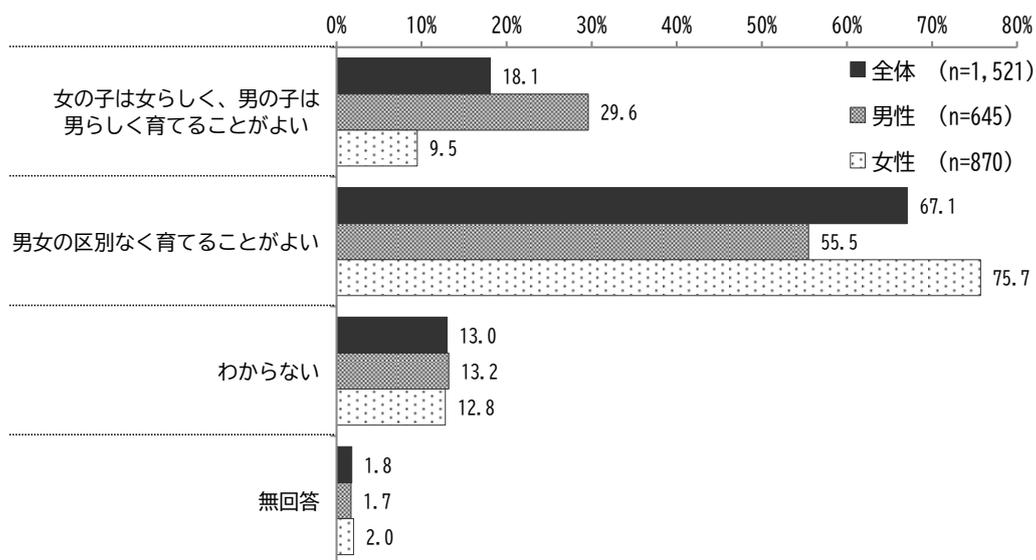
図表 50 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方について（性、年代、共働き別）



問8 あなたは、子どもの育て方についてどのように思いますか。(1つに○)

- 子どもの育て方について、全体でみると「男女の区別なく育てることがよい」が67.1%と最も高く、「女の子は女らしく、男の子は男らしく育てることがよい」が18.1%となっています。
- 性別でみると、女性は「男女の区別なく育てることがよい」が75.7%と、男性に比べて20.2ポイント高くなっています。

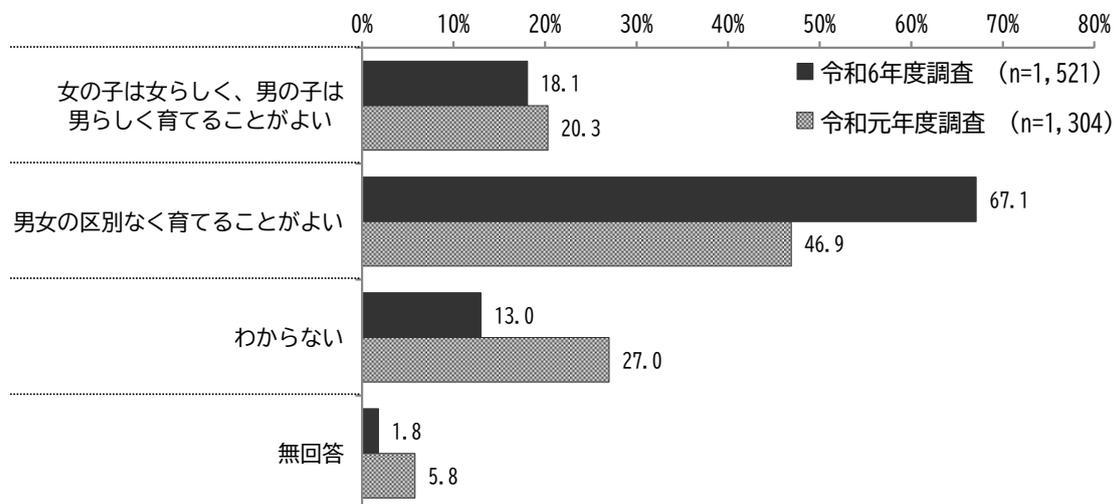
図表 51 子どもの育て方について（性別）



問8 【参考】子どもの育て方について（経年比較）

- 子どもの育て方について、経年で比較すると、「男女の区別なく育てることがよい」について、令和6年度調査が67.1%と、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。

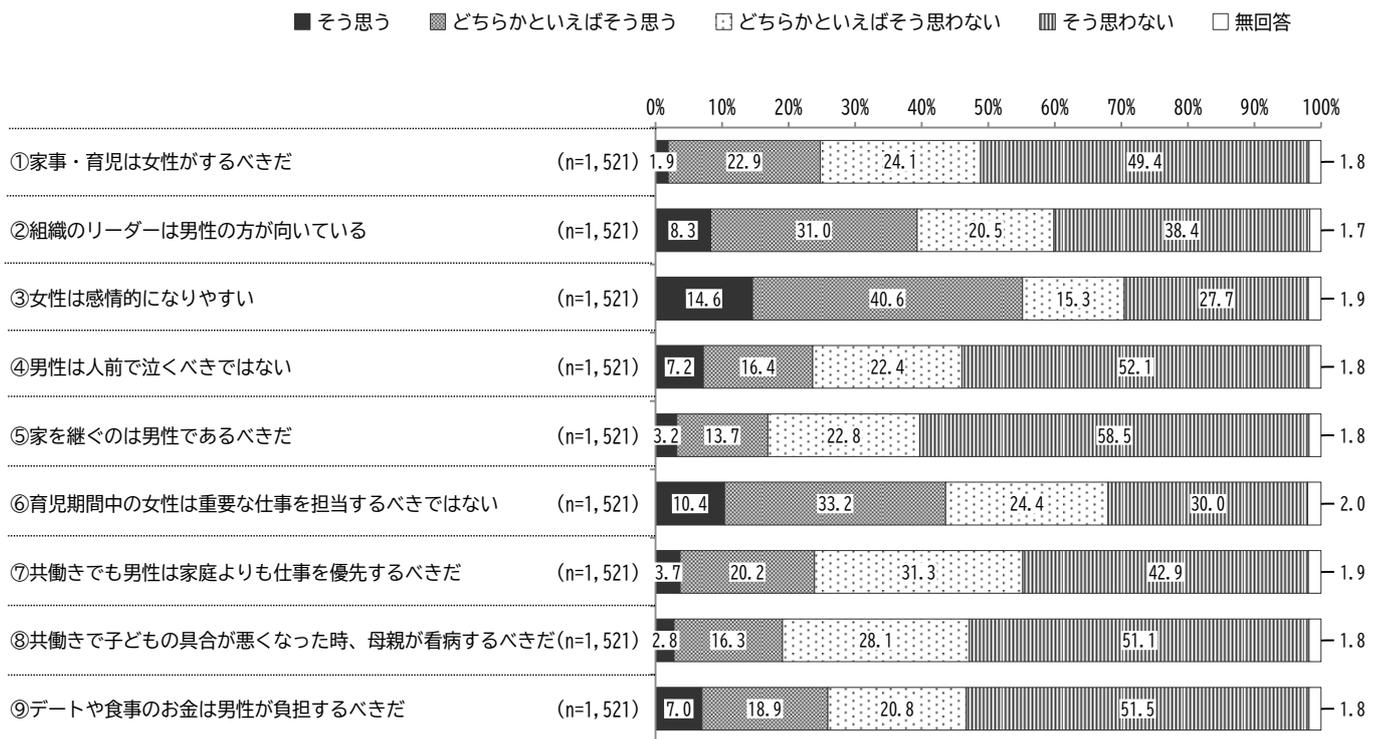
図表 52 子どもの育て方について（経年比較）



問9 次のそれぞれについて、どのように思いますか。(①～⑨それぞれについて1つに○)

- 男女のイメージについて、「③女性は感情的になりやすい」以外のすべての項目で『思わない』(「どちらかといえばそう思わない」+「そう思わない」)が『思う』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)に比べて高くなっています。
- 「②組織のリーダーは男性のほうが向いている」「③女性は感情的になりやすい」「⑥育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない」では、『思う』が他の項目に比べて高くなっています。

図表 53 男女のイメージ



本設問は「令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（内閣府）をもとに作成しています。

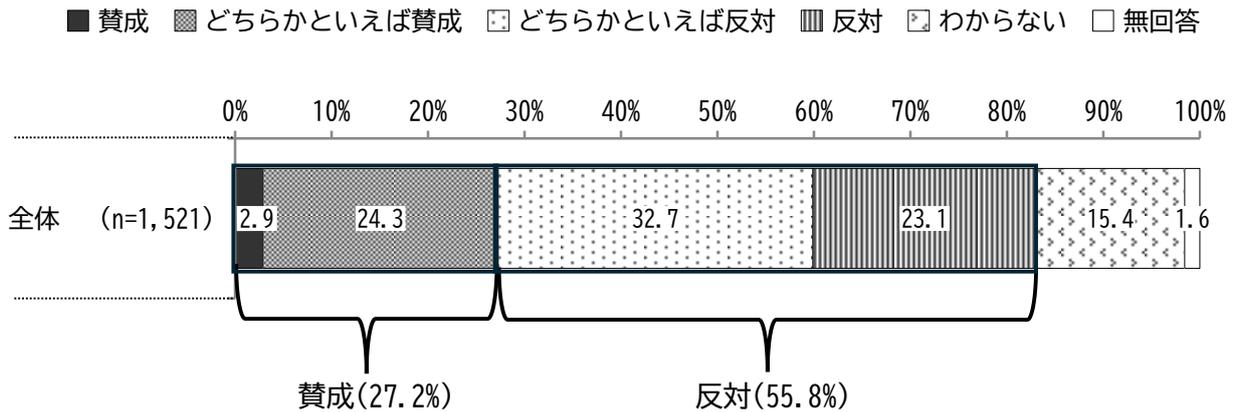
アンコンシャス・バイアス (Unconscious bias) は、心理学の学術上は、潜在的バイアス (Implicit bias) とも呼ばれ、潜在連合テスト (Implicit Association Test : IAT) 等によって「人々が報告しようとはしないか、あるいは、報告することができない潜在的な態度や信念」が測定されるものとされています。

岡崎市が行った調査は、必ずしも心理学の学術上用いられるアンコンシャス・バイアス/潜在的バイアスを調査したものではないことに留意ください。

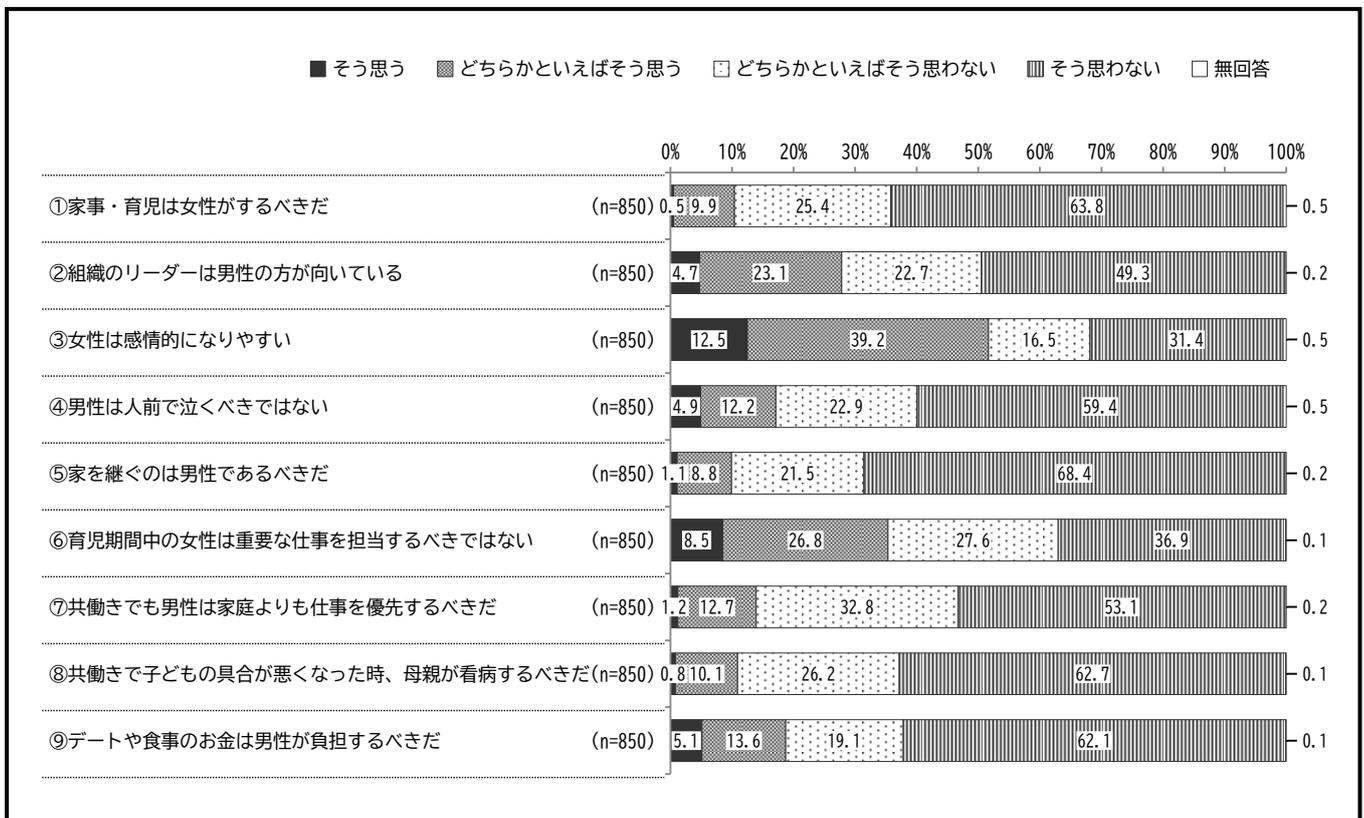
問9 男女のイメージ (問7で反対した人のみ)

➤ 問7において、「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方に『反対』と回答した人に限定して問9の回答をみると、問7に反対な人であっても、問9のすべての分野において『思う』と回答している人が一定数いることがわかります。特に、「③女性は感情的になりやすい」について『思う』が51.7%と高くなっています。

図表 54 「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という意識について



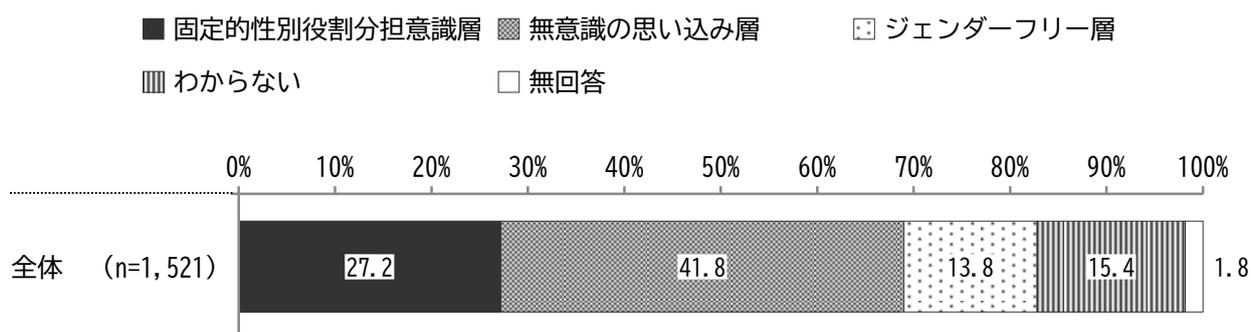
図表 55 日常の様々な場面での男女のイメージ (問7で反対した人のみ)



問9 性別による思い込みの有無の検証

- 問7で「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方に『賛成』と回答した人は、固定的性別役割分担意識が強い人といえます。(=固定的性別役割分担意識層)
 - 問7で『反対』と回答したにもかかわらず、問9の男女のイメージに関する項目について1つでも『思う』と回答した人は、無意識に性別による思い込みを持っている人といえます。(=無意識の思い込み層)
 - 問7で『反対』と回答したかつ問9ですべての項目に『思わない』と回答した人は、性別による思い込みを全く持たない人といえます。(=ジェンダーフリー層)
 - 問7で「わからない」と回答した人は、男女共同参画に対する理解や関心が低い人といえます。(=わからない)
- 「固定的性別役割分担意識層」が27.2%、「無意識の思い込み層」が41.8%となり、無意識も含めると69.0%の人が性別による思い込みを持っています。一方で、性別による思い込みを全く持たない「ジェンダーフリー層」が13.8%となっています。

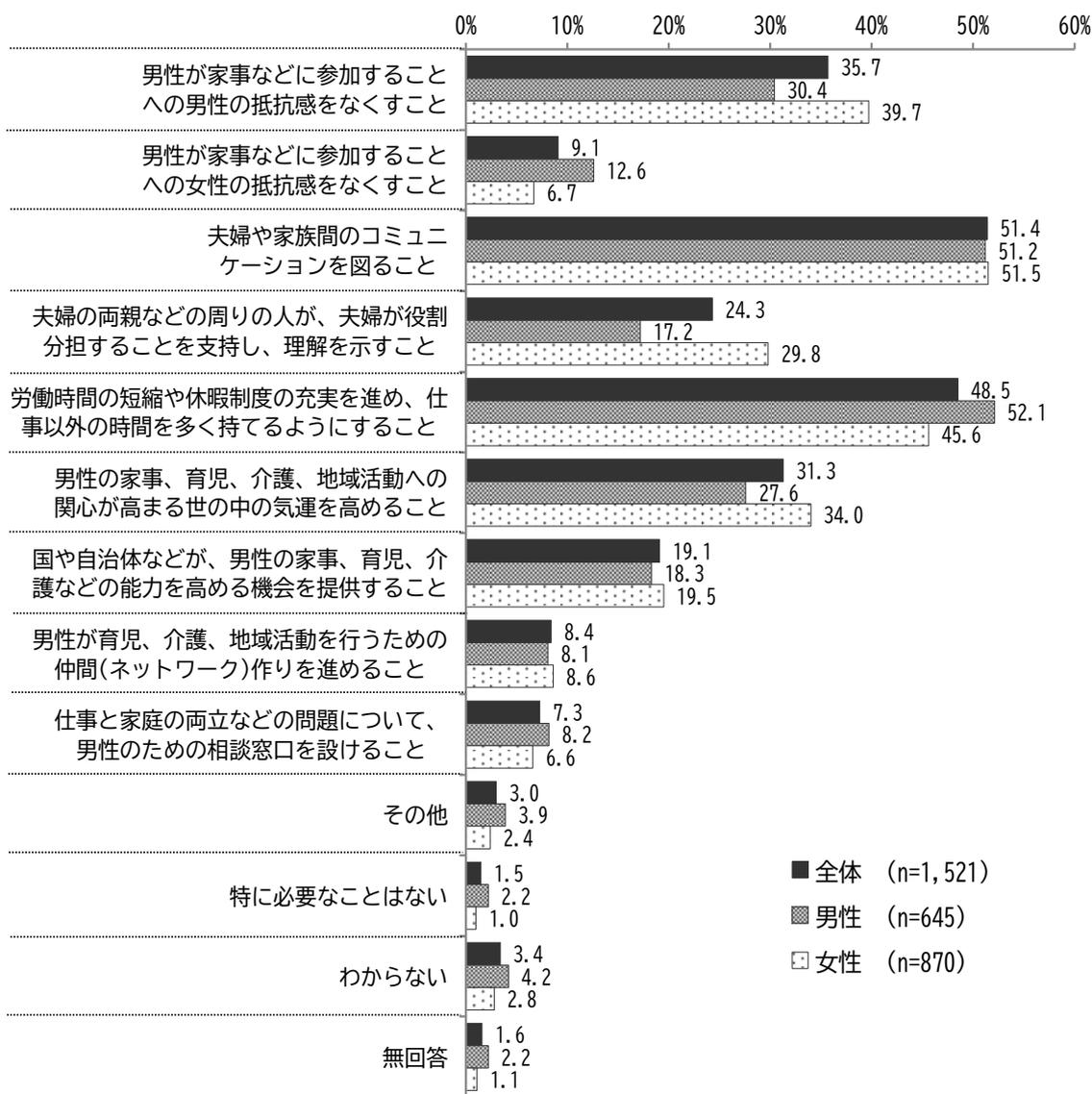
図表 56 性別による思い込みの有無について



問 10 男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- ▶ 男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なことは、全体でみると「夫婦や家族間のコミュニケーションを図ること」が51.4%で最も高く、次いで「労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が48.5%、「男性が家事などに参加することへの男性の抵抗感をなくすこと」が35.7%となっています。
- ▶ 性別でみると、男性は「労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が52.1%と、女性に比べて6.5ポイント高くなっています。女性は「男性が家事などに参加することへの男性の抵抗感をなくすこと」が39.7%と、男性に比べて9.3ポイント高くなっています。

図表 57 男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（性別）



- 性・年代別で見ると、男性の30～60代において「労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が最も高くなっています。また、女性の10～40代で「労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること」が、50～70代以上では「夫婦や家庭間のコミュニケーションを図ること」が最も高くなっています。

図表 58 男性が家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくために必要なこと（性年代別）

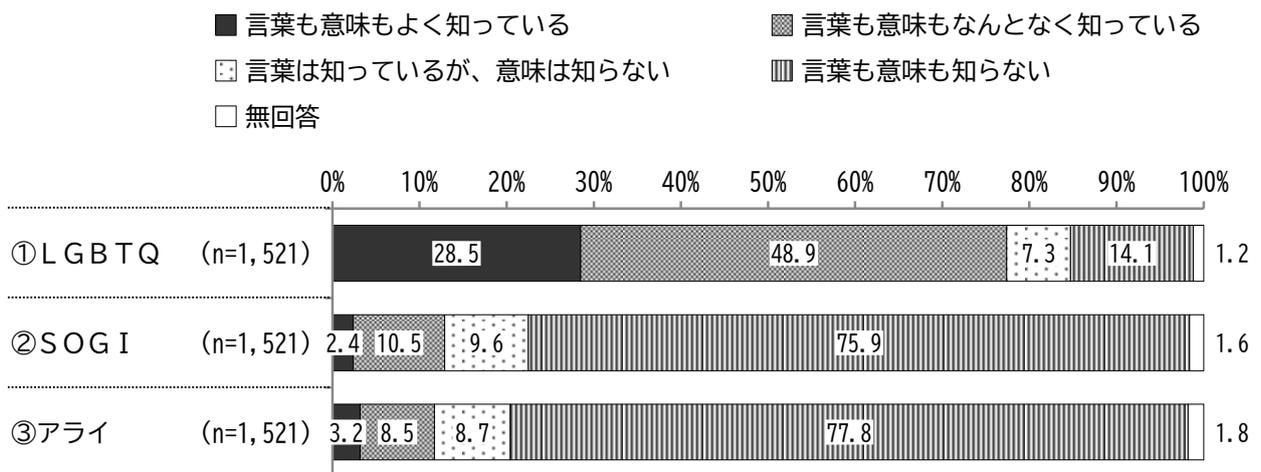
	男性が家事などに参加することへの男性の抵抗感をなくすこと	男性が家事などに参加することへの女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間のコミュニケーションを図ること	夫婦の両親などの周りの人が、夫婦が役割分担することを支持し、理解を示すこと	労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること	男性の家事、育児、介護、地域活動への関心が高まる世の中の気運を高めること	国や自治体などが、男性の家事、育児、介護などの能力を高める機会を提供すること	男性が育児、介護、地域活動を行うための仲間（ネットワーク）作りを進めること	仕事と家庭の両立などの問題について、男性のための相談窓口を設けること	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答	
全体(N=1,521)	543 35.7	139 9.1	782 51.4	370 24.3	737 48.5	476 31.3	290 19.1	128 8.4	111 7.3	46 3.0	23 1.5	51 3.4	24 1.6	
男性・年齢別	男性・10～20代(N=71)	21 29.6	6 8.5	42 59.2	14 19.7	36 50.7	14 19.7	14 19.7	9 12.7	2 2.8	2 2.8	5 7.0	-	
	男性・30代(N=86)	23 26.7	11 12.8	44 51.2	17 19.8	58 67.4	18 20.9	14 16.3	5 5.8	7 8.1	2 2.3	2 2.3	1 1.2	
	男性・40代(N=124)	34 27.4	25 20.2	62 50.0	18 14.5	72 58.1	32 25.8	18 14.5	7 5.6	12 9.7	9 7.3	3 2.4	3 2.4	2 1.6
	男性・50代(N=116)	29 25.0	15 12.9	44 37.9	12 10.3	64 55.2	27 23.3	22 19.0	8 6.9	9 7.8	7 6.0	4 3.4	9 7.8	3 2.6
	男性・60代(N=119)	39 32.8	12 10.1	57 47.9	17 14.3	60 50.4	43 36.1	28 23.5	13 10.9	13 10.9	5 4.2	4 3.4	5 4.2	1 0.8
	男性70代以上(N=128)	50 39.1	12 9.4	81 63.3	33 25.8	46 35.9	44 34.4	22 17.2	10 7.8	10 7.8	-	1 0.8	3 2.3	7 5.5
	女性・年齢別	女性・10～20代(N=102)	36 35.3	6 5.9	41 40.2	38 37.3	55 53.9	20 19.6	24 23.5	11 10.8	12 11.8	2 2.0	2 2.0	1 1.0
女性・30代(N=123)	43 35.0	6 4.9	68 55.3	33 26.8	84 68.3	32 26.0	24 19.5	14 11.4	10 8.1	5 4.1	-	2 1.6	-	
女性・40代(N=168)	61 36.3	12 7.1	83 49.4	51 30.4	89 53.0	56 33.3	27 16.1	10 6.0	10 6.0	6 3.6	3 1.8	4 2.4	3 1.8	
女性・50代(N=183)	85 46.4	13 7.1	85 46.4	59 32.2	66 36.1	74 40.4	35 19.1	16 8.7	7 3.8	5 2.7	-	5 2.7	2 1.1	
女性・60代(N=139)	57 41.0	10 7.2	80 57.6	46 33.1	52 37.4	52 37.4	26 18.7	9 6.5	8 5.8	2 1.4	3 2.2	4 2.9	1 0.7	
女性・70代以上(N=155)	63 40.6	11 7.1	91 58.7	32 20.6	51 32.9	62 40.0	34 21.9	15 9.7	10 6.5	1 0.6	3 1.9	7 4.5	3 1.9	

3. 性の多様性について

問 11 次の言葉について、あなたは知っていますか。(①～③のそれぞれについて1つに○)

- 性の多様性に関する言葉の認知度について、『言葉を知っている』(「言葉も意味もよく知っている」+「言葉も意味もなんとなく知っている」+「言葉は知っているが、意味は知らない」)が高い言葉は、「①LGBTQ」で84.7%となっています。「言葉も意味も知らない」が高い言葉は、「②SOGI」「③アライ」で7割以上となっています。

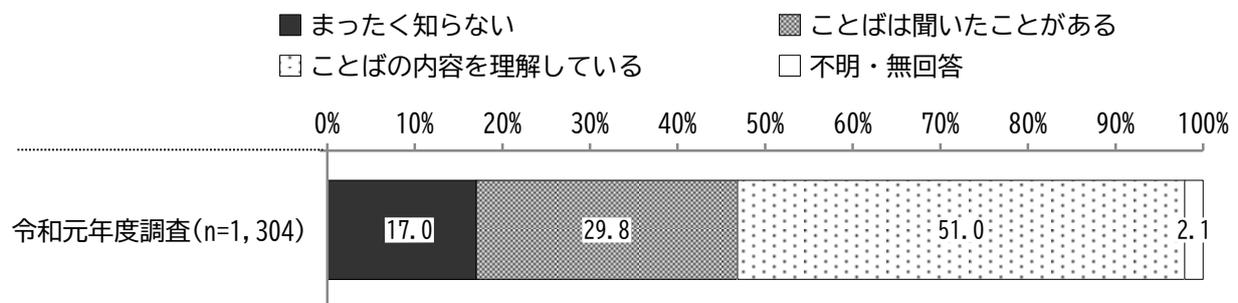
図表 59 性の多様性に関する言葉の認知度



問 11 【参考】性的マイノリティ (LGBT 等) の言葉の認知度 (前回調査)

- 前回調査における性的マイノリティ (LGBT 等) の言葉の認知度は以下の通りです。性的マイノリティ (LGBT 等) を『知っている』(「ことばは聞いたことがある」+「ことばの内容を理解している」)が80.8%となっています。

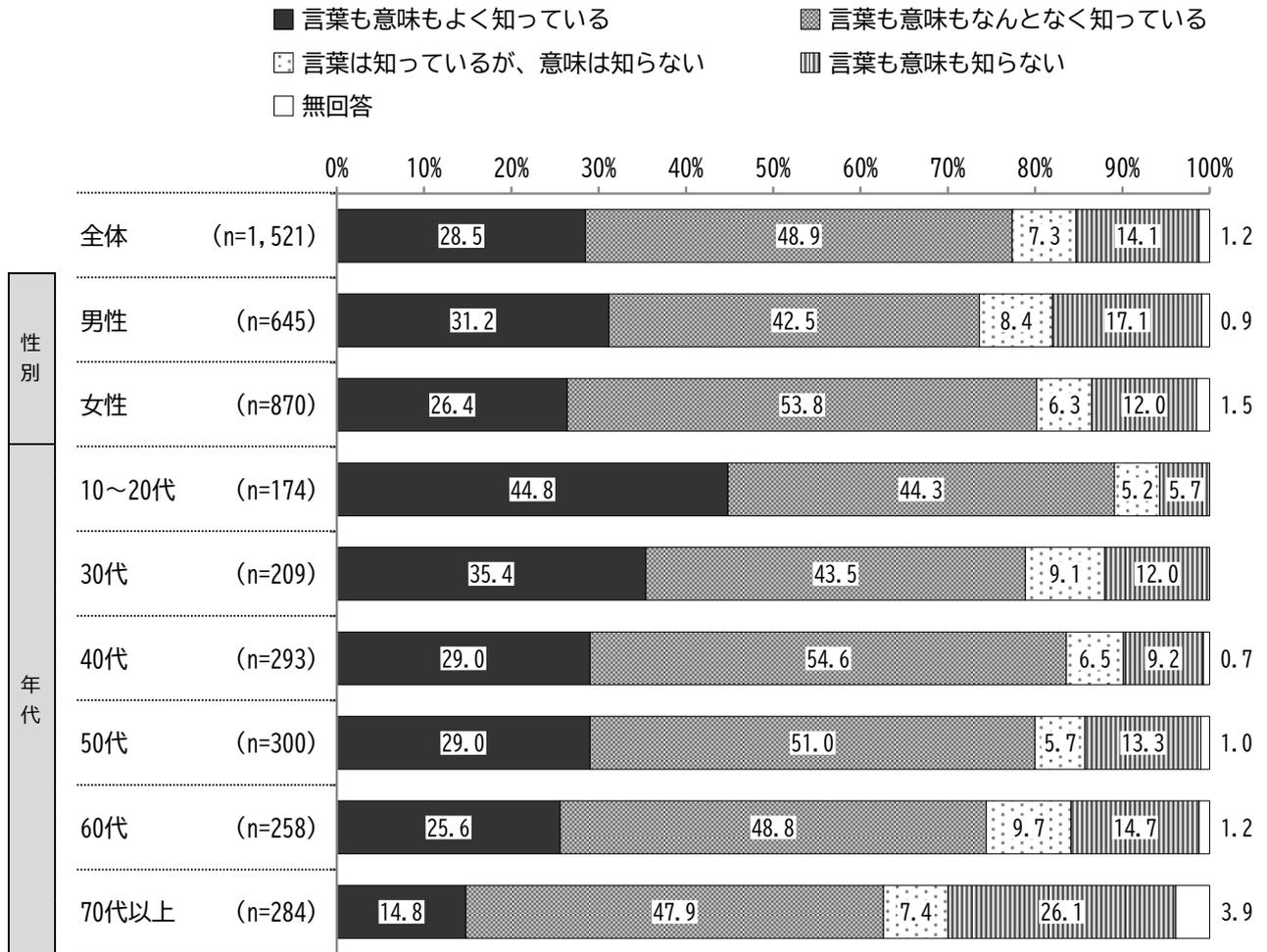
図表 60 性的マイノリティ (LGBT 等) を知っているか



問 11 ①LGBTQ

- LGBTQについて、全体で見ると『言葉を知っている』が84.7%となっています。
- 性別で見ると、女性は『言葉を知っている』が86.5%と、男性に比べて4.4ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、年代が若いほど『言葉を知っている』割合が高い傾向にあります。

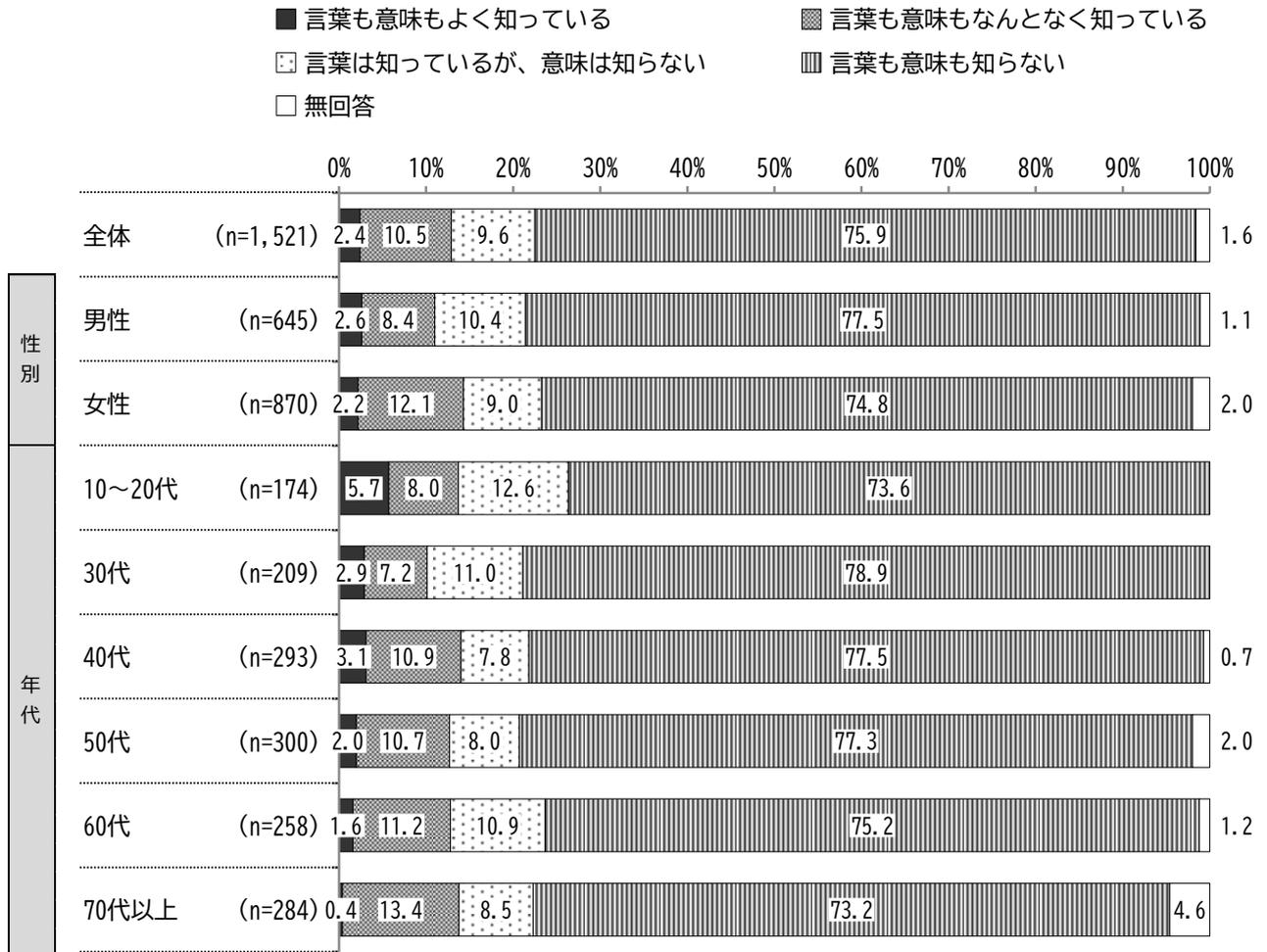
図表 61 ①LGBTQ (性、年代別)



問 11 ②SOGI

- SOGI について、全体でみると「言葉も意味も知らない」が 75.9%となっています。
- 性別でみると、男女で大きな差はありません。
- 年代別でみると、10～20代で『言葉を知っている』が 26.3%と、他の年代に比べて少し高くなっています。

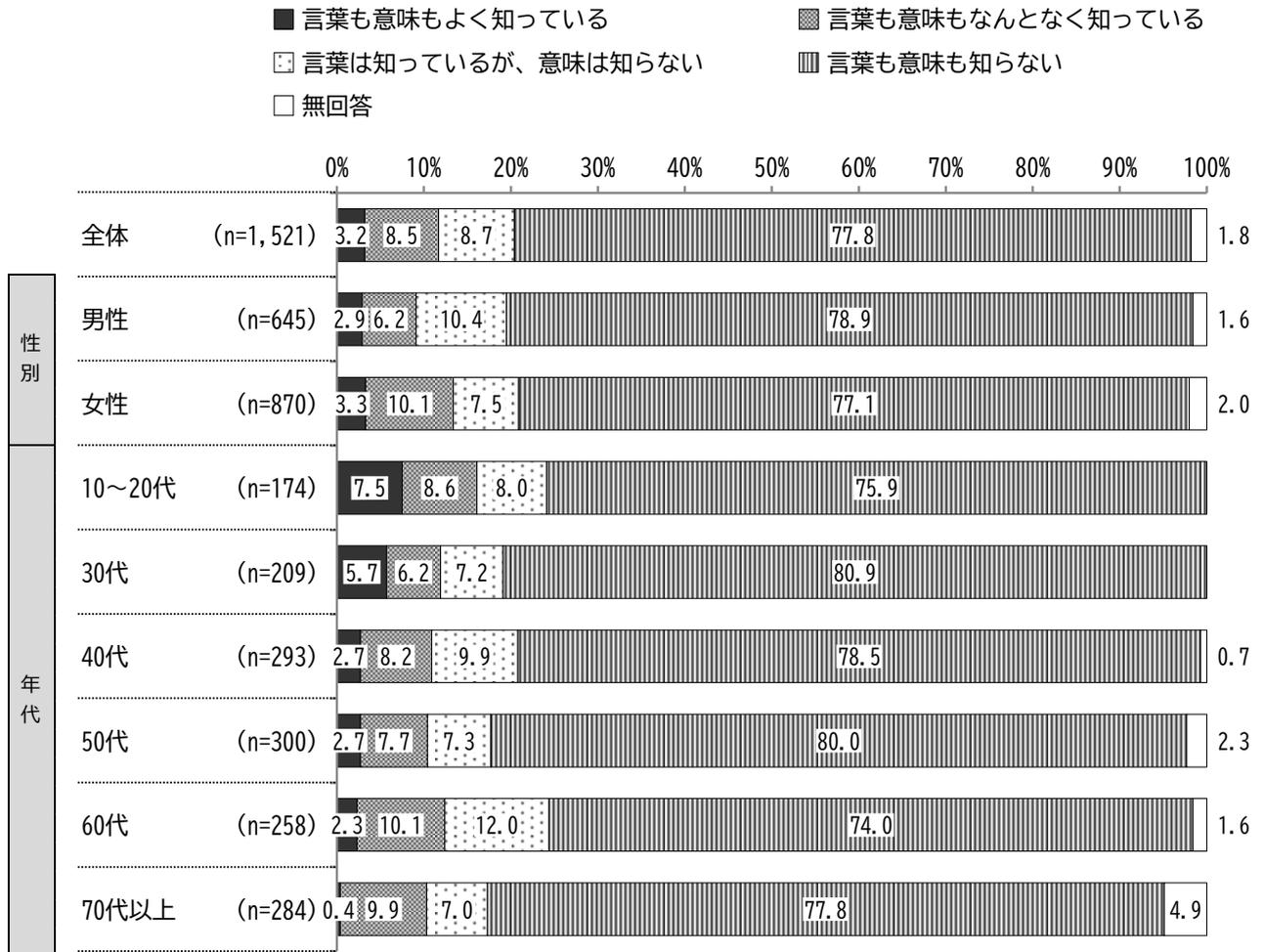
図表 62 ②SOGI (性、年代別)



問11 ③アライ

- アライについて、全体で見ると「言葉も意味も知らない」が77.8%となっています。
- 性別で見ると、男女で大きな差はありません。
- 年代別で見ると、10~20代、60代で『言葉を知っている』が他の年代に比べて少し高くなっています。

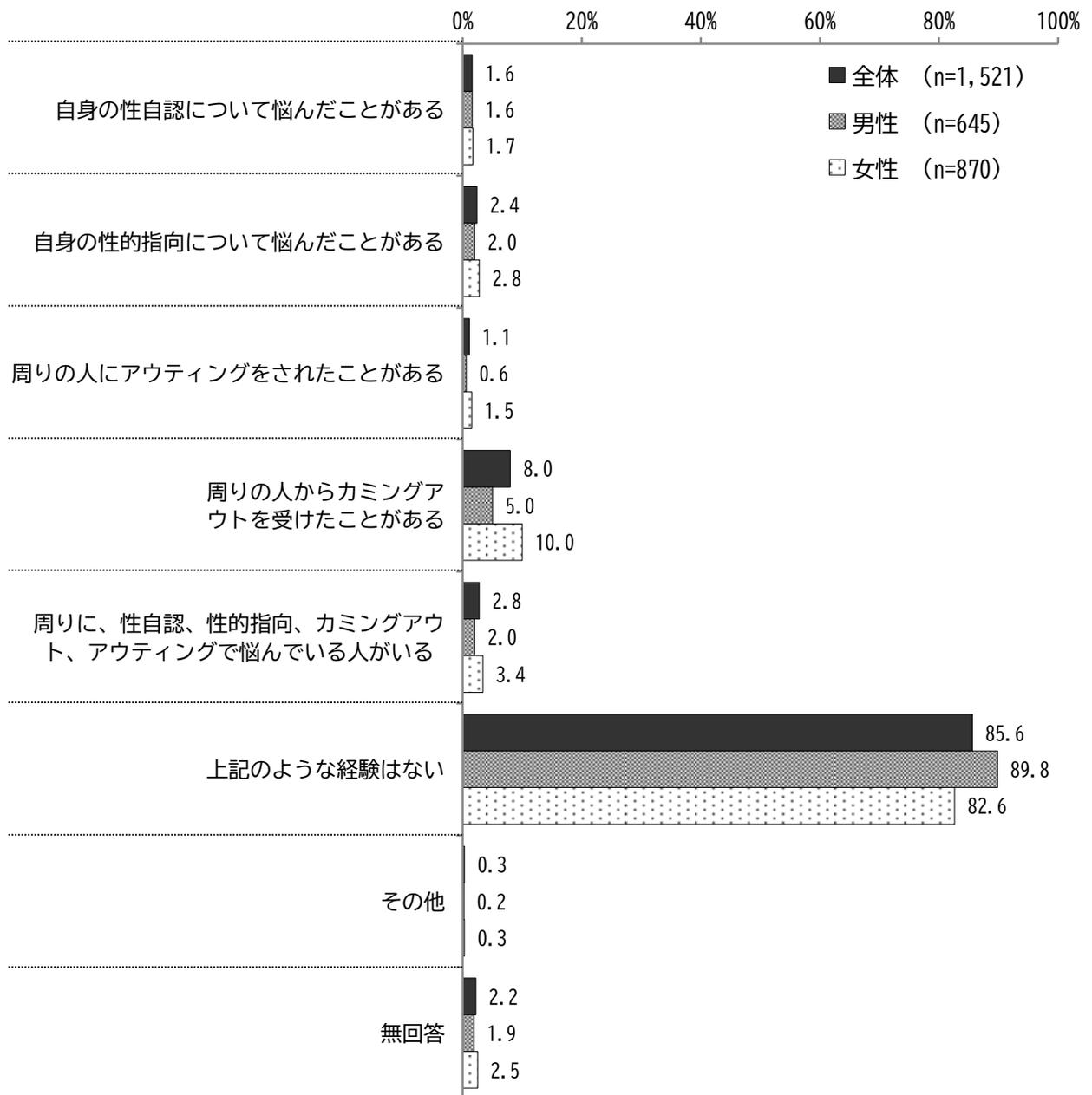
図表 63 ③アライ（性、年代別）



問 12 あなたは、今まで性自認や性的指向に悩んだことがありますか。または、周りに悩んでいる人はいますか。(あてはまるものすべてに○)

- 性自認や性的指向に悩んだ経験の有無について、全体で見ると「上記のような経験はない」が85.6%と高くなっています。一方で、「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%となっています。
- 性別で見ると、女性で「周りの人からカミングアウトを受けたことがある」が10.0%と、男性に比べて5.0ポイント高くなっています。

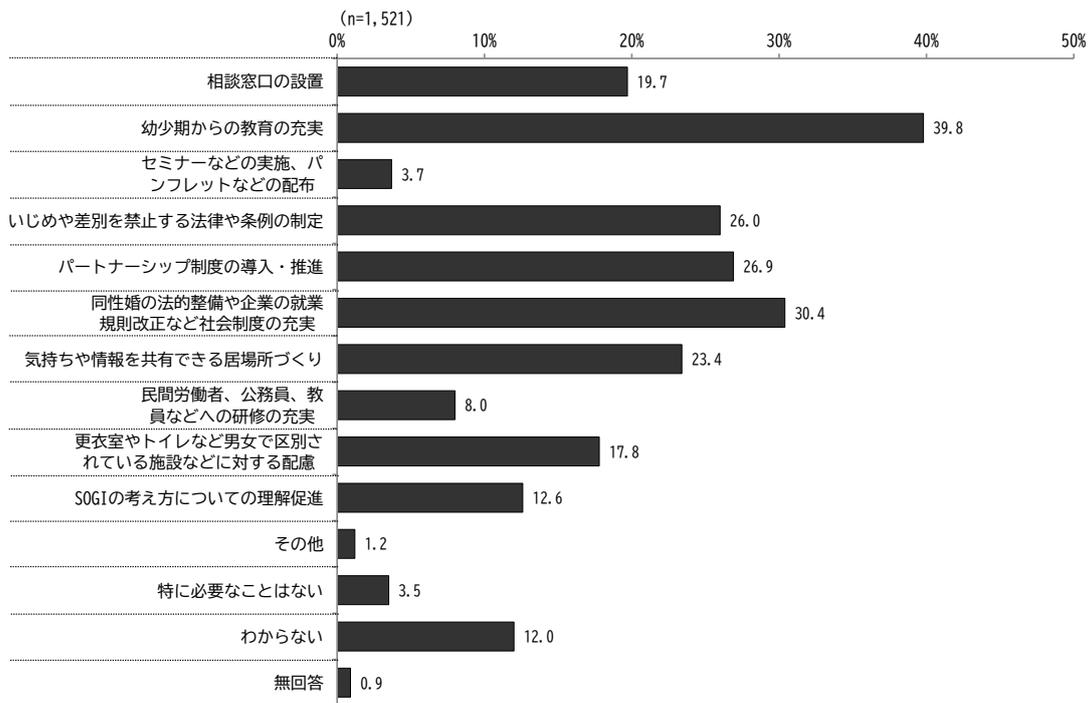
図表 64 性自認や性的指向に悩んだ経験の有無（性別）



問 13 LGBTQ（性的マイノリティ）の人たちが暮らしやすい社会になるためには、どのような支援や取組が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

- ▶ 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について、全体でみると「幼少期からの教育の充実」が39.8%で最も高く、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。

図表 65 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



- ▶ 年代別で見ると、すべての年代で「幼少期からの教育の充実」が最も高くなっています。また、10～40代で「パートナーシップ制度の導入・推進」が3割以上となっています。

図表 66 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（年代別）

年代	相談窓口の設置	幼少期からの教育の充実	セミナーなどの実施、パンフレットなどの配布	いじめや差別を禁止する法律や条例の制定	パートナーシップ制度の導入・推進	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	気持ちや情報を共有できる居場所づくり	民間労働者、公務員、教員などへの研修の充実	更衣室やトイレなど男女で区別されている施設などに対する配慮	SOGIの考え方についての理解促進	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体(N=1,521)	300 19.7	605 39.8	56 3.7	395 26.0	409 26.9	462 30.4	356 23.4	122 8.0	271 17.8	191 12.6	18 1.2	53 3.5	182 12.0	13 0.9
年代	10～20代(N=174)	29 16.7	71 40.8	7 4.0	54 31.0	63 36.2	50 28.7	49 28.2	12 6.9	36 20.7	15 8.6	4 2.3	3 1.7	8 4.6
	30代(N=209)	29 13.9	105 50.2	7 3.3	57 27.3	73 34.9	77 36.8	46 22.0	18 8.6	37 17.7	34 16.3	4 1.9	7 3.3	15 7.2
	40代(N=293)	41 14.0	142 48.5	9 3.1	65 22.2	93 31.7	83 28.3	88 30.0	28 9.6	56 19.1	34 11.6	2 0.7	12 4.1	25 8.5
	50代(N=300)	58 19.3	122 40.7	8 2.7	83 27.7	79 26.3	100 33.3	60 20.0	18 6.0	55 18.3	43 14.3	4 1.3	10 3.3	31 10.3
	60代(N=258)	66 25.6	85 32.9	13 5.0	68 26.4	52 20.2	81 31.4	63 24.4	25 9.7	39 15.1	39 15.1	3 1.2	4 1.2	35 13.6
	70代以上(N=284)	75 26.4	80 28.2	12 4.2	68 23.9	48 16.9	71 25.0	50 17.6	21 7.4	48 16.9	26 9.2	1 0.4	9 3.2	67 23.6
	7													7 2.5

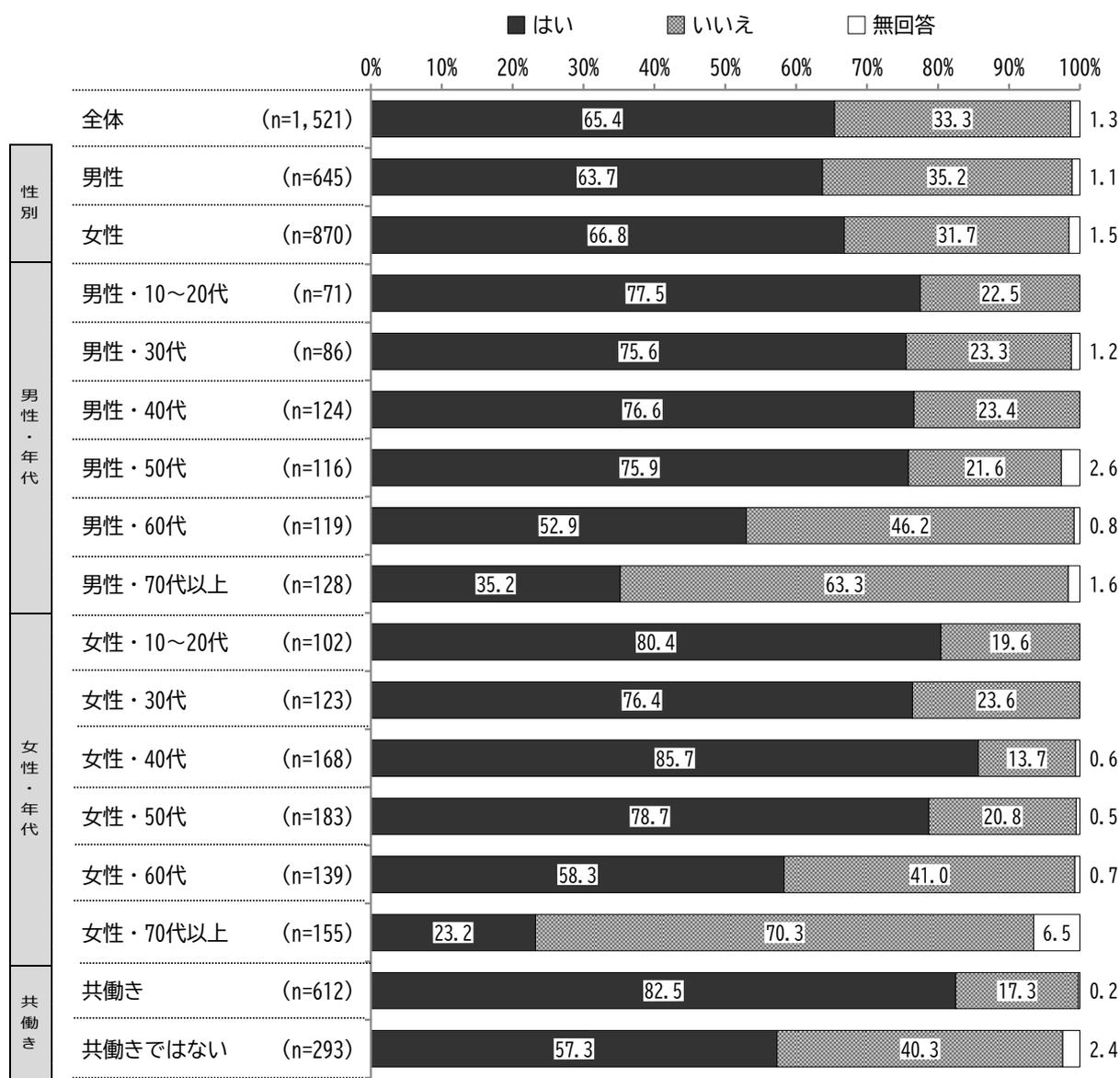
4. 職業生活について

(1) 仕事に対する意識について

問 14 あなたの仕事に対する意識についておたずねします。今後、あなたは働きたい（働き続けたい）ですか。（1つに○）

- 今後働き続けたいかについて、全体でみると「はい」が65.4%、「いいえ」が33.3%となっています。
- 性別でみると、男女で大きな差はありません。
- 性・年代別でみると、男性では10～50代で「はい」が7割以上と高くなっています。女性では10～20代、40代で「はい」が8割以上と高くなっています。
- 共働きかそうでないかでみると、共働きでは「はい」が82.5%と、共働きではないに比べて25.2ポイント高くなっています。

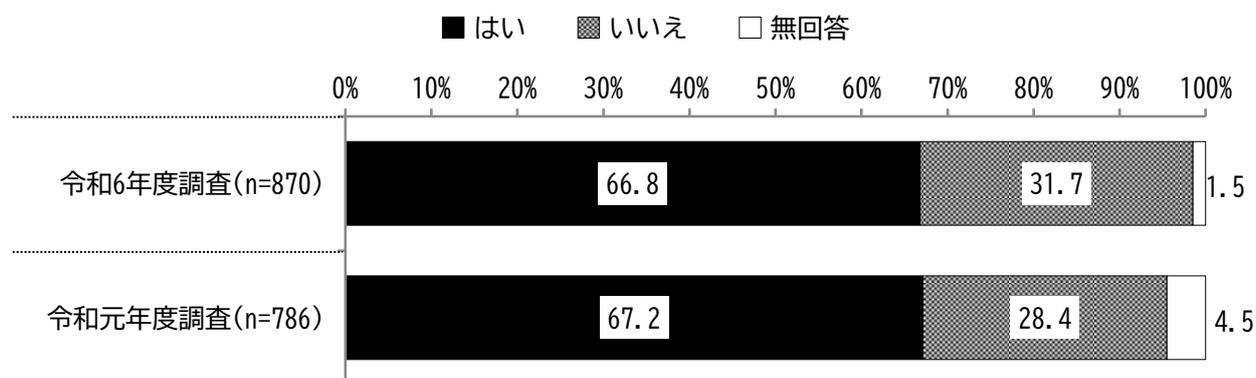
図表 67 今後働き続けたいか（性、性年代、共働き別）



問 14 【参考】今後働き続けたいか（経年比較（女性のみ））

- 女性が今後働き続けたいかについて、経年で比較すると、令和6年度調査と令和元年度調査で大きな差はありません。

図表 68 今後働き続けたいか（経年比較）

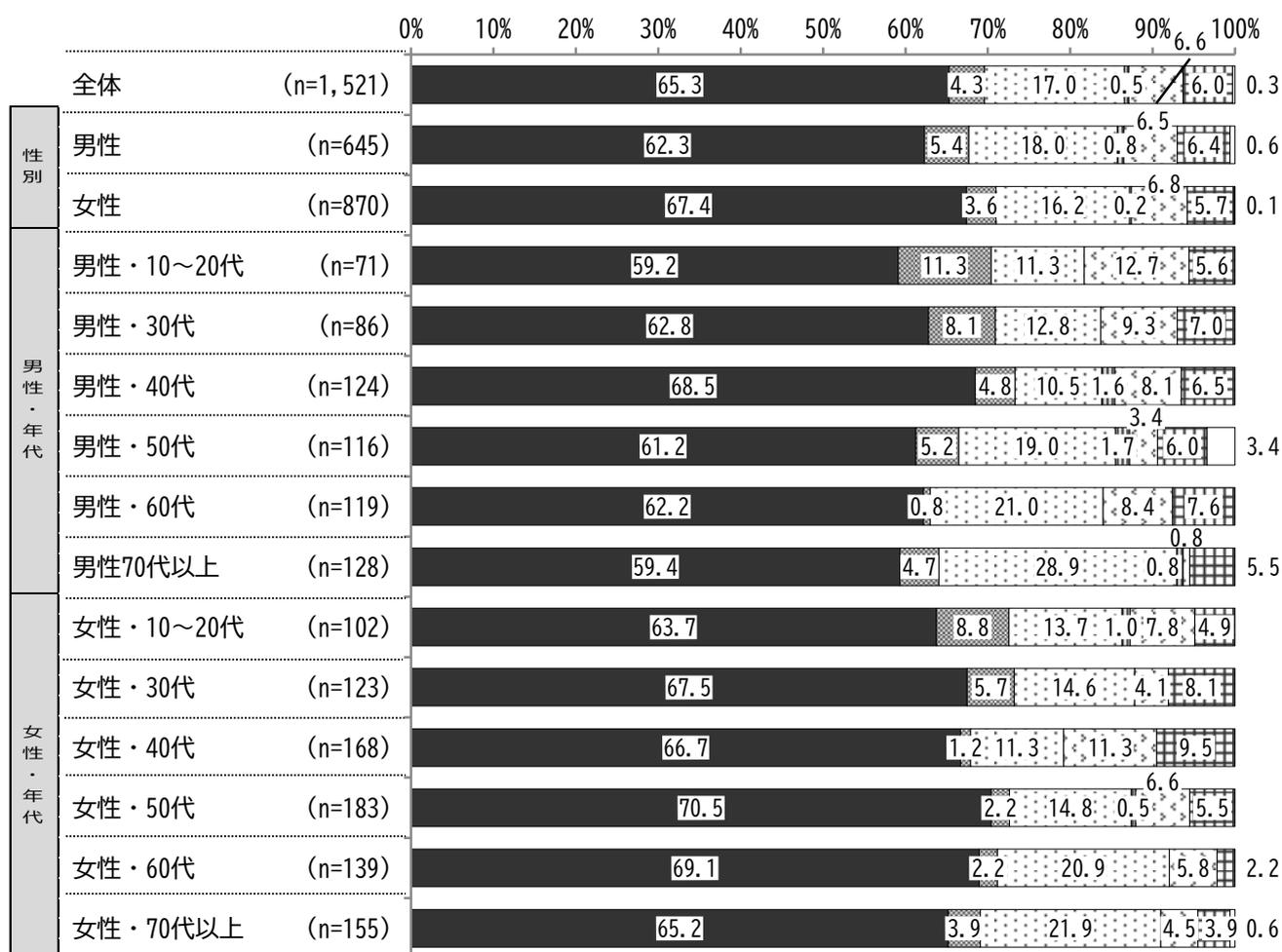


問 15 女性が職業を持つことについて（性、性年代別）

- 女性が職業を持つことについて、全体で見ると「職業（仕事）は持ち続けたほうがよい」が65.3%で最も高く、次いで「子どもができたなら職業（仕事）を辞め、子どもが大きくなったら再び職業（仕事）を持つのがよい」が17.0%となっています。
- 性別で見ると、男女で大きな差はありません。
- 性・年代別で見ると、男女ともにすべての年代で「職業（仕事）は持ち続けたほうがよい」が高くなっています。また、年代が高いほど「子どもができたなら職業（仕事）を辞め、子どもが大きくなったら再び職業（仕事）を持つのがよい」が高くなる傾向にあります。

図表 69 女性が仕事を持つことについての考え方（性、性年代別）

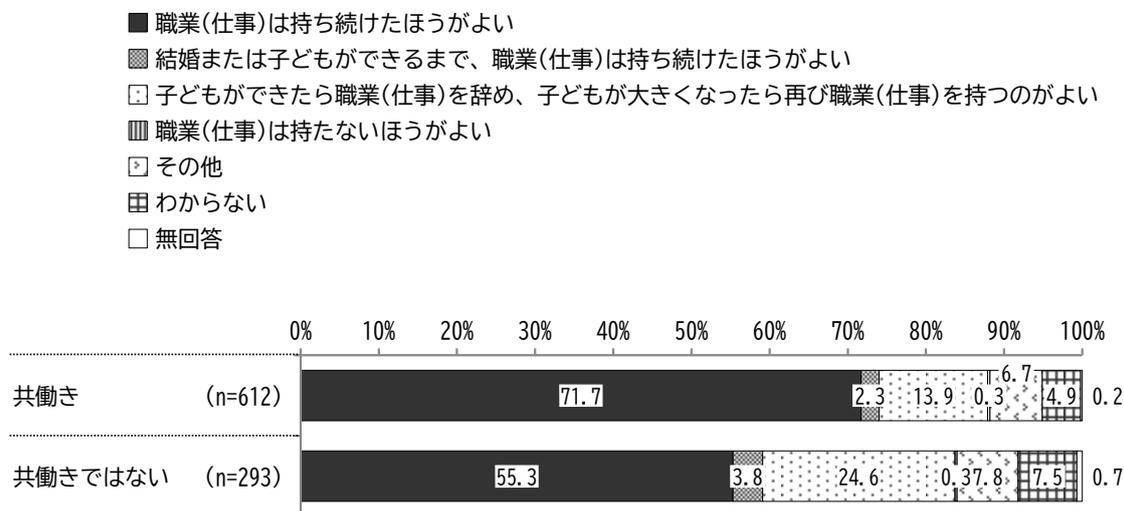
- 職業(仕事)は持ち続けたほうがよい
- ▣ 結婚または子どもができるまで、職業(仕事)は持ち続けたほうがよい
- 子どもができたなら職業(仕事)を辞め、子どもが大きくなったら再び職業(仕事)を持つのがよい
- ▣ 職業(仕事)は持たないほうがよい
- その他
- ▣ わからない
- 無回答



問 15 女性が仕事を持つことについての考え方（共働き別）

- 女性が仕事を持つことについて、共働きかそうでないかでみると、共働きでは「職業（仕事）は持ち続けたほうがよい」が71.7%と、共働きではないに比べて16.4ポイント高くなっています。

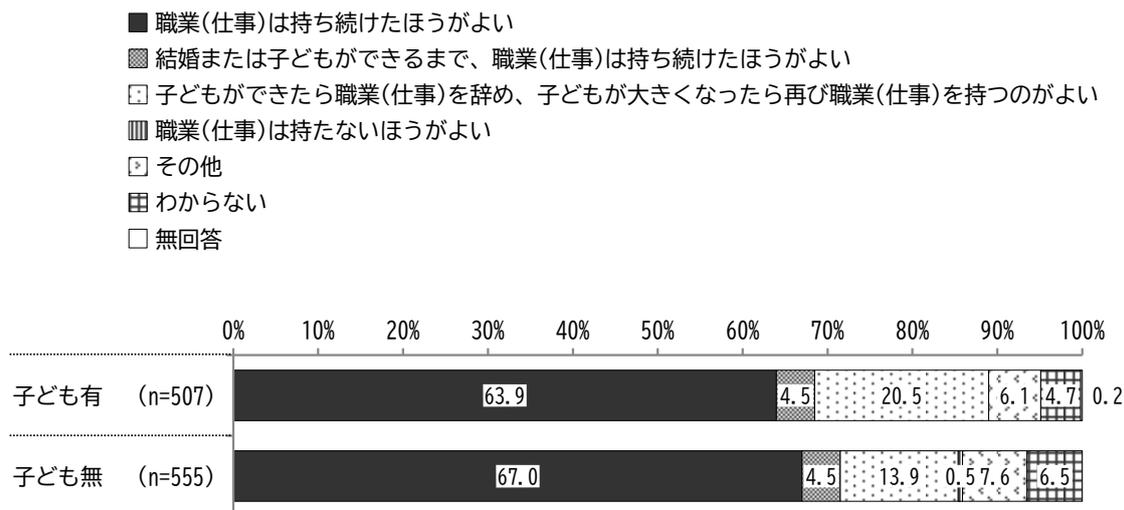
図表 70 女性が仕事を持つことについての考え方（共働き別）



問 15 女性が仕事を持つことについての考え方（子どもの有無別）

- 女性が仕事を持つことについて、子どもの有無別でみると、子ども有では「子どもができたなら職業（仕事）を辞め、子どもが大きくなったら再び職業を持つのがよい」が20.5%と、子ども無に比べて6.6ポイント高くなっています。

図表 71 女性が仕事を持つことについての考え方（子どもの有無別）

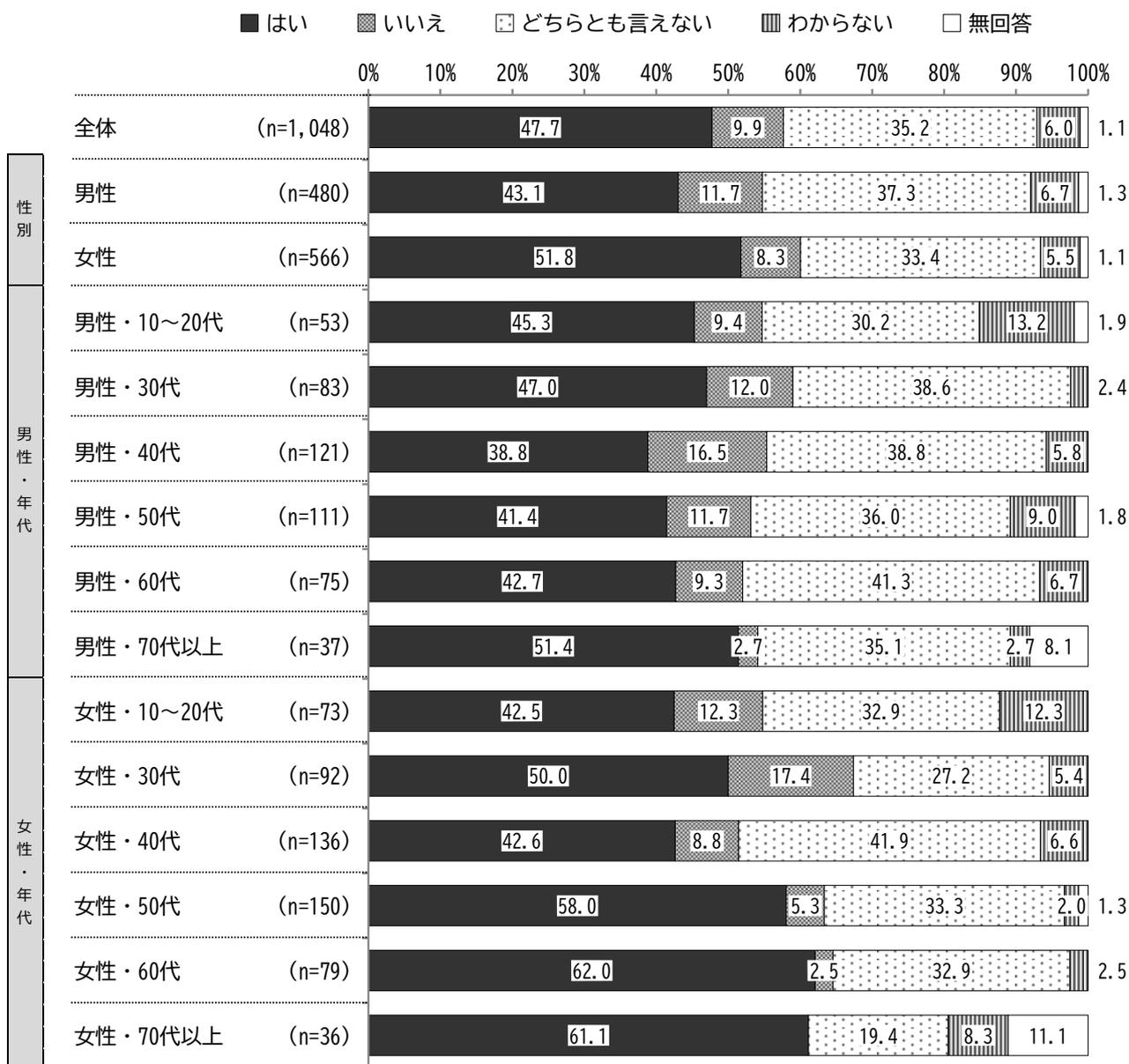


【仕事をしている方におたずねします】

問16 あなたは、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができていますか。（1つに○）

- 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができているかについて、全体でみると「はい」が47.7%、「どちらとも言えない」が35.2%となっています。
- 性別でみると、男女で大きな差はありません。
- 性・年代別でみると、男性の40代で「はい」が38.8%と、他の年代に比べて低くなっています。女性では10～20代、40代で「はい」が4割強と、他の年代に比べて低くなっています。

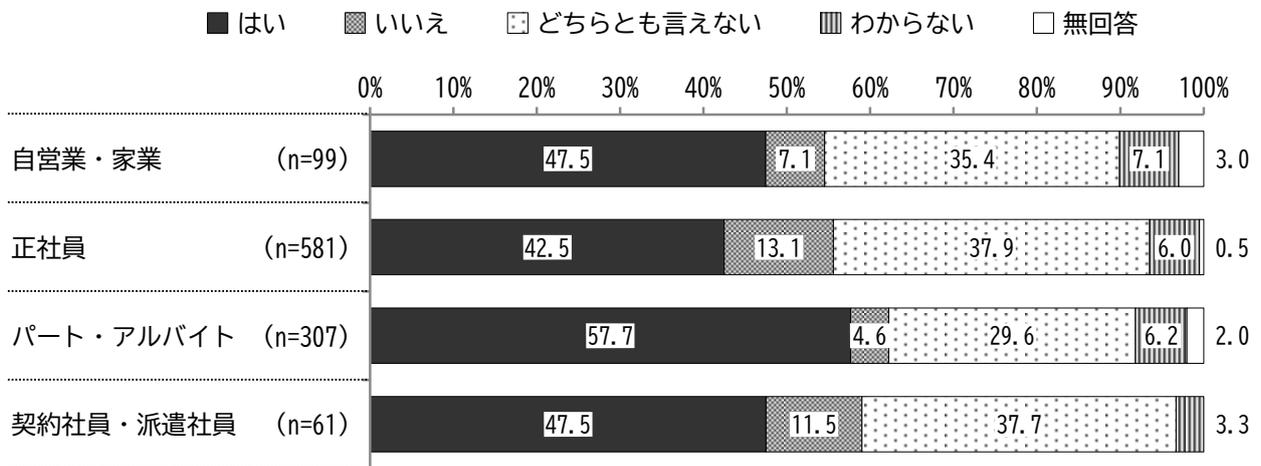
図表 72 仕事と家庭の両立ができていますか（性、性年代別）



問 16 仕事と家庭の両立ができているか（就業形態別）

- 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができているかについて、就業形態別でみると、パート・アルバイトで「はい」が57.7%と、他の就業形態に比べて高くなっています。

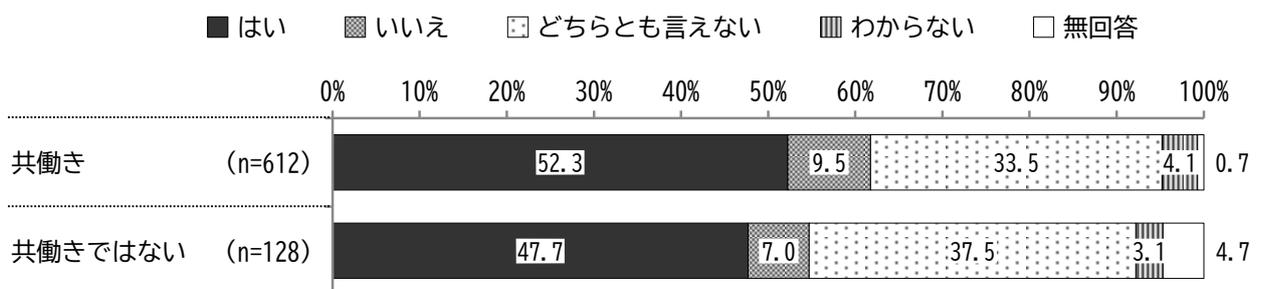
図表 73 仕事と家庭の両立ができているか（就業形態別）



問 16 仕事と家庭の両立ができているか（共働き別）

- 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）ができているかについて、共働きかそうでないかでみると、共働きでは「はい」が52.3%と、共働きではないに比べて4.6ポイント高くなっています。

図表 74 仕事と家庭の両立ができているか（共働き別）

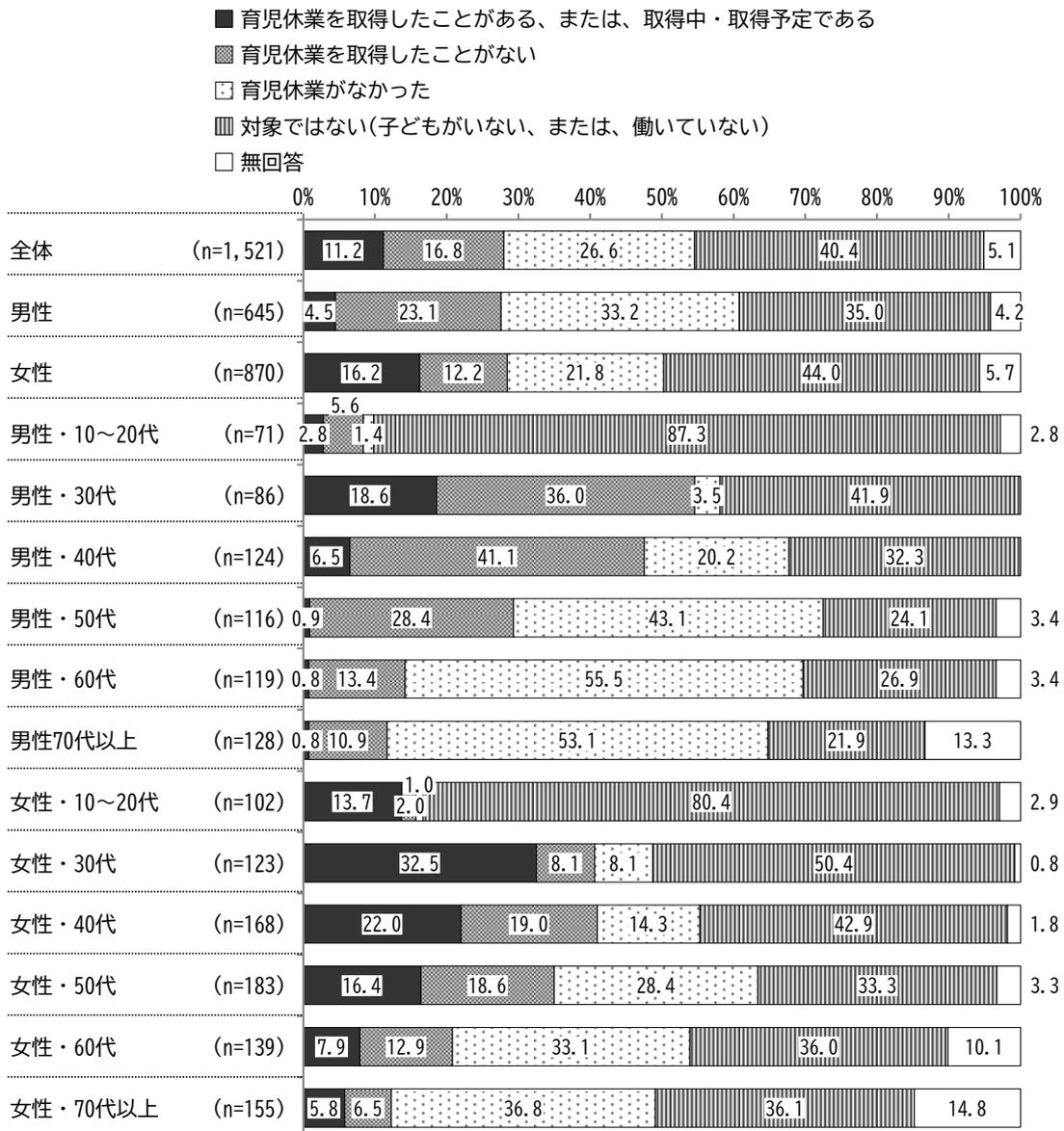


(2) 育児休業・介護休業について

問 17 あなたは、育児休業を取得したことがありますか。(1つに○)

- 育児休業の取得について、全体で見ると「対象ではない(子どもがいない、または、働いていない)」が40.4%となっています。また、「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%にとどまっています。
- 性別で見ると、女性は「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」が16.2%と、男性に比べて11.7ポイント高くなっています。
- 性・年代別で見ると、男性の30代で「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」が18.6%と、他の年代に比べて高くなっています。女性では「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」の割合が30代で32.5%、40代で22.0%となっており、育児休業の対象となる年代の中でも若い年代の方が取得している傾向にあります。

図表 75 育児休業の取得（性、性年代別）

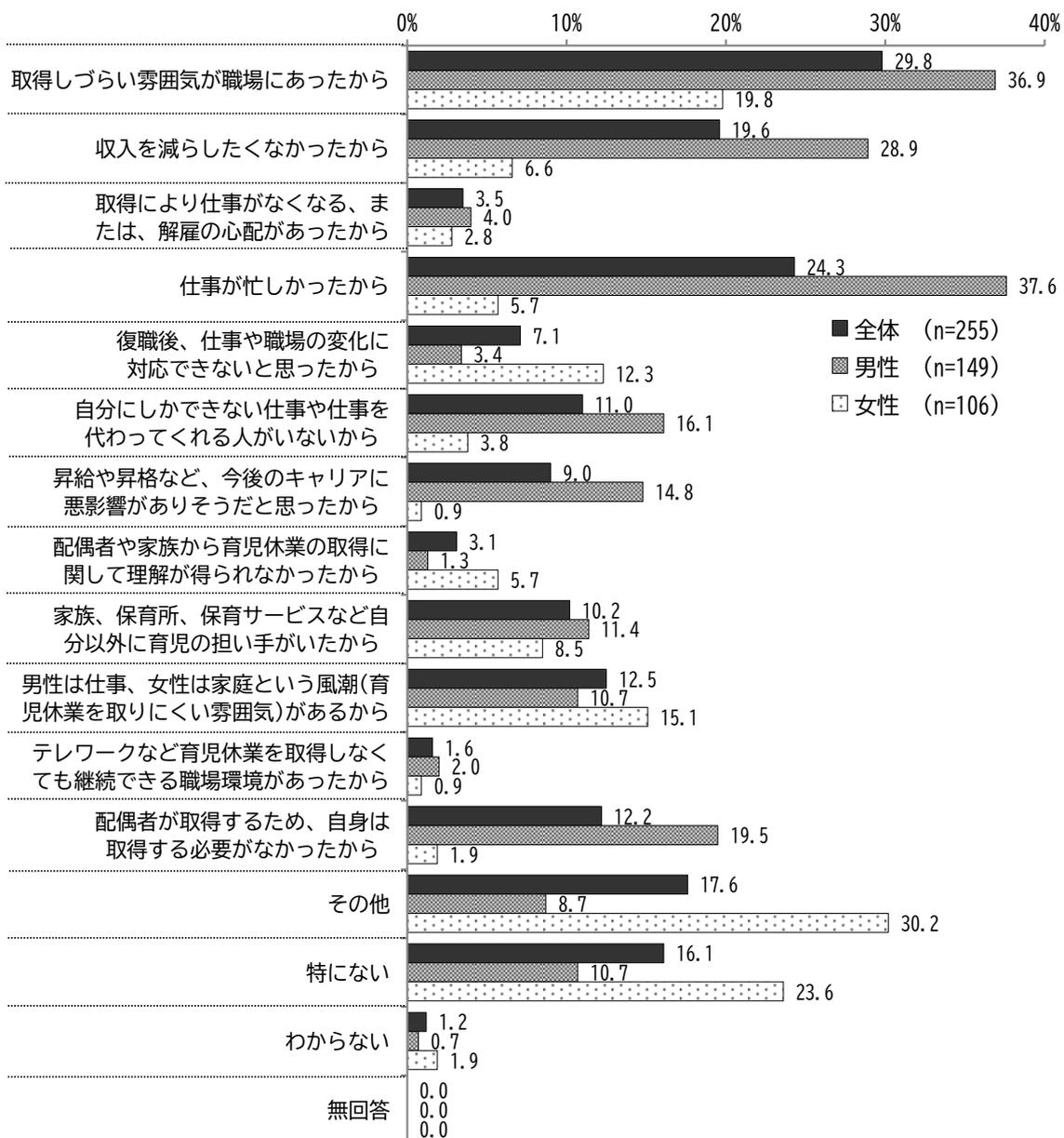


【問 17 で「育児休業を取得したことがない」と回答した方におたずねします】

問 17-1 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(〇は3つまで)

- 育児休業を取得しなかった理由について、全体で見ると「取得しづらい雰囲気が職場にあったから」が 29.8% で最も高く、次いで「仕事が忙しかったから」が 24.3%、「収入を減らしたくなかったから」が 19.6% となっています。
- 性別で見ると、男性は「取得しづらい雰囲気が職場にあったから」「収入を減らしたくなかったから」「仕事が忙しかったから」「自分にしかできない仕事や仕事を代わってくれる人がいないから」「昇給や昇格など、今後のキャリアに悪影響がありそうだったから」など、仕事の忙しさや収入・キャリアを理由とした項目が女性に比べて大幅に高くなっています。また、「配偶者が取得するため、自身は取得する必要がなかったから」が男性で 19.5% と、女性に比べて 17.6 ポイント高くなっています。

図表 76 育児休業を取得しなかった理由（性別）

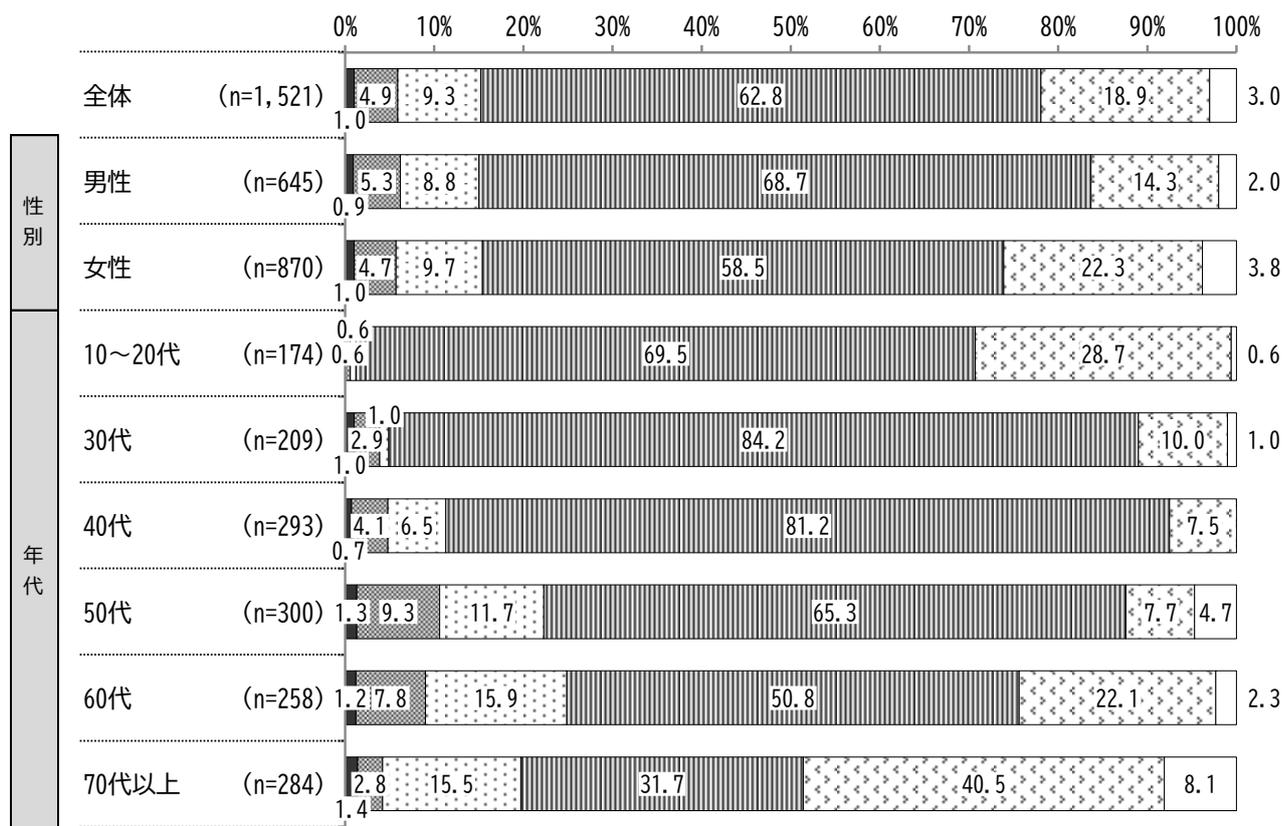


問 18 あなたは、介護休業を取得したことがありますか。(1つに○)

- 介護休業の取得について、全体で見ると「介護が必要となり、介護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1.0%、『介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない』（「介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない（職場に介護休業の制度はある）」 + 「介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない（職場に介護休業の制度がない）」は14.2%となっており、介護が必要な人のうち、介護休業を取得できた人の割合は低くなっています。
- 性別で見ると、男女で大きな差はありません。
- 年代別で見ると、50代と60代で介護が必要となった割合が2割以上であり、「介護が必要となり、介護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」はそれぞれ1.3%、1.2%と低くなっています。

図表 77 介護休業の取得（性、年代別）

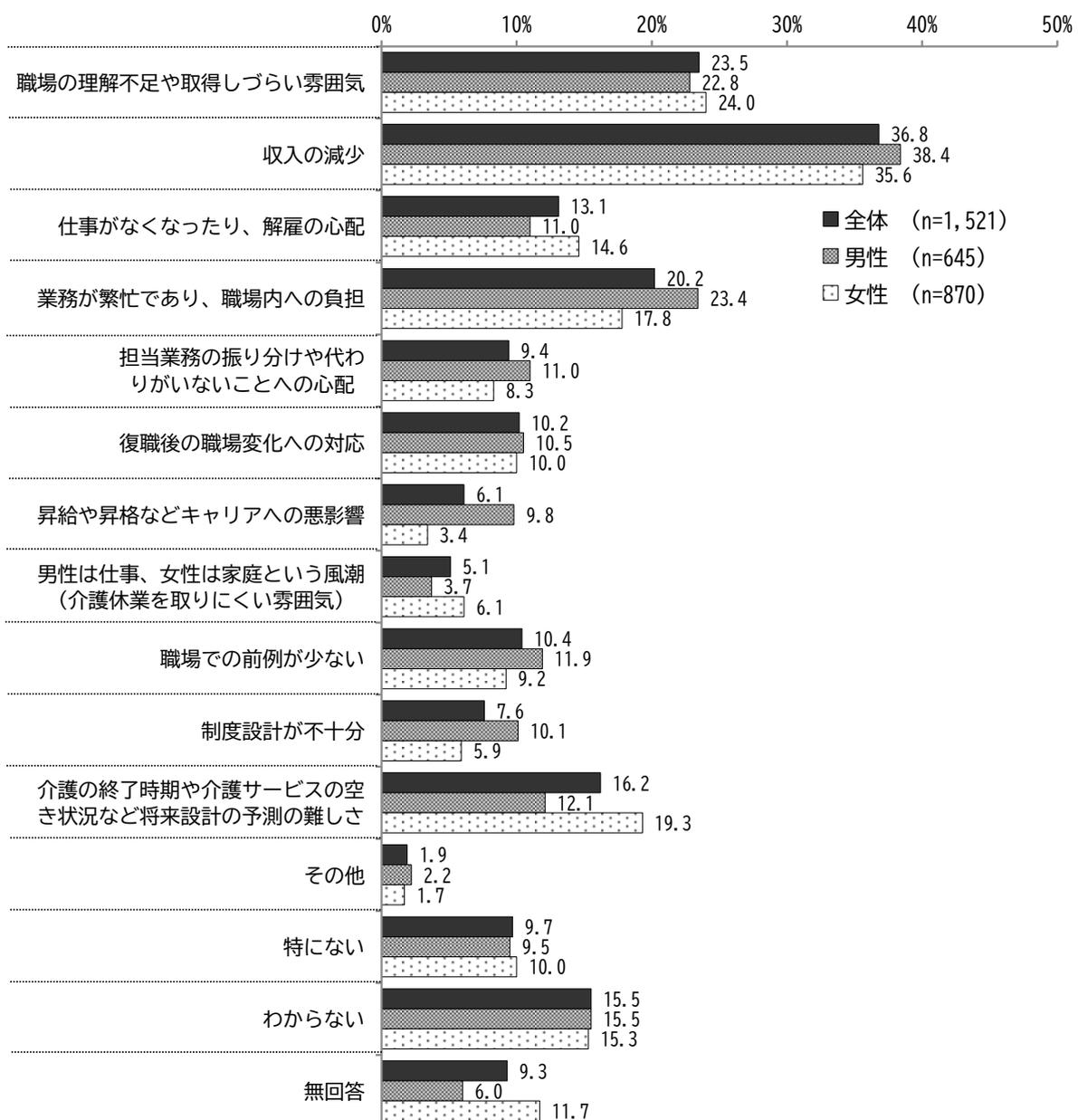
- 介護が必要となり、介護休業を取得したことがある、または、取得中・取得予定である
- ▨ 介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない(職場に介護休業の制度はある)
- ▤ 介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない(職場に介護休業の制度がない)
- ▩ 介護の必要がないため、介護休業を取得したことはない
- 働いていない
- 無回答



問 19 介護休業を取得できなかったあるいは取得する際に不安だったこと、または、将来介護休業を取得しようとする際に不安に感じることは何ですか。(〇は3つまで)

- ▶ 介護休業を取得する際に不安なことでは、全体で見ると「収入の減少」が36.8%で最も高く、次いで「職場の理解不足や取得しづらい雰囲気」が23.5%、「業務が繁忙であり、職場内への負担」が20.2%となっています。
- ▶ 性別で見ると、男性は「業務が繁忙であり、職場内への負担」「昇給や昇格などキャリアへの悪影響」が女性に比べて5.0ポイント以上高くなっており、仕事の忙しさやキャリアへの影響を懸念していると考えられます。一方で、女性は「介護の終了時期や介護サービスの空き状況など将来設計の予測の難しさ」が19.3%と、男性に比べて7.2ポイント高くなっています。

図表 78 介護休業を取得する際に不安なこと（性別）



- 年代別で見ると、10～60代で「収入の減少」が最も高く、さらに、30～50代では「業務が繁忙であり、職場内への負担」も高くなっています。また、10～20代は「わからない」も28.2%と高くなっています。

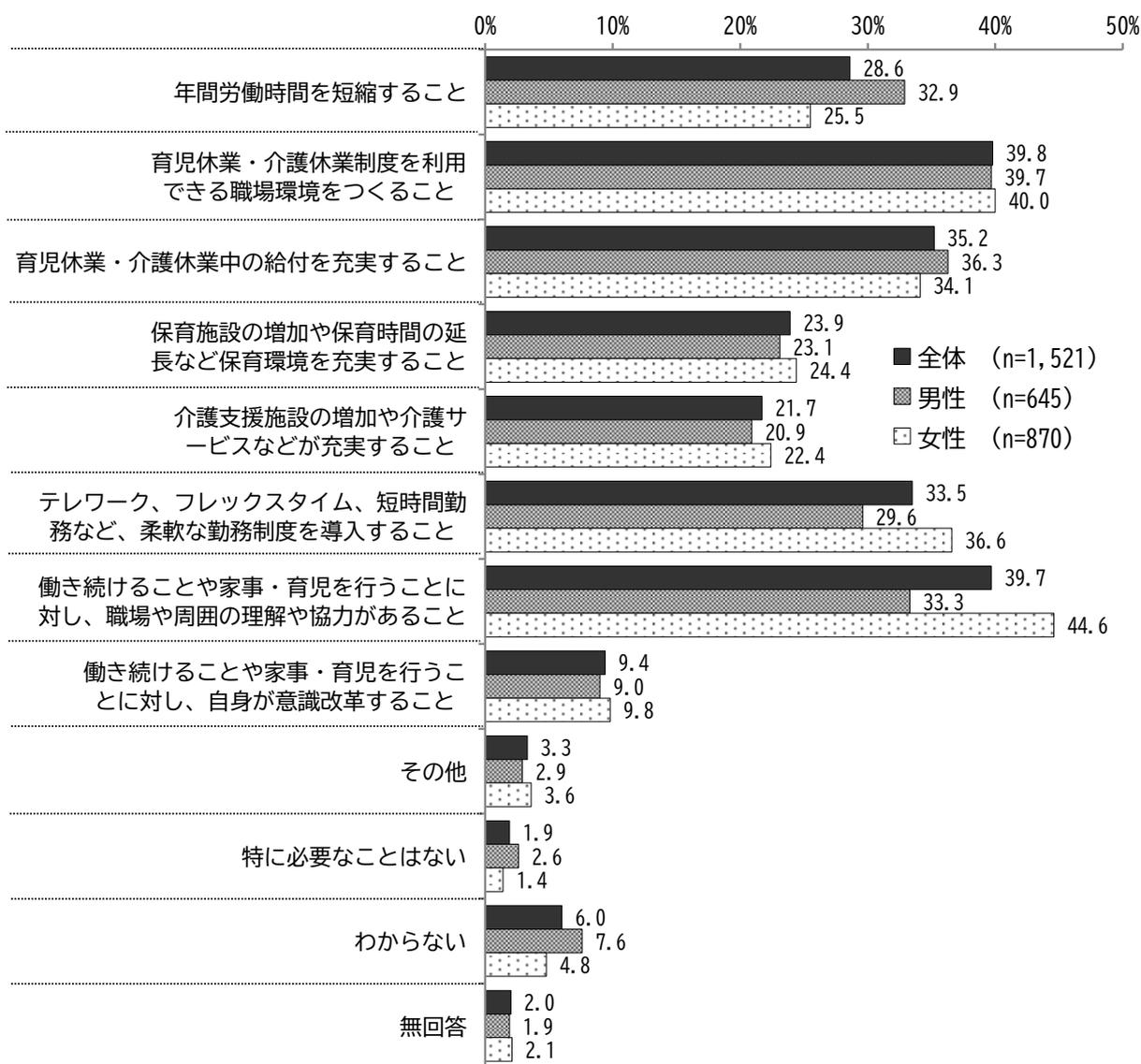
図表 79 介護休業を取得する際に不安なこと（年代別）

	職場の理解不足や取得しづらい雰囲気	収入の減少	仕事が多くなり、解雇の心配	業務が繁忙であり、職場内への負担	担当業務の振り分けや代わりがないことへの心配	復職後の職場変化への対応	昇給や昇格などキャリアへの悪影響	男性は仕事、女性は家庭という風潮（介護休業を取りにくい雰囲気）	職場での前例が少ない	制度設計が不十分	介護の終了時期や介護サービスの空き状況など将来設計の予測の難しさ	その他	特になし	わからない	無回答	
全体(N=1,521)	357 23.5	560 36.8	199 13.1	308 20.2	143 9.4	155 10.2	93 6.1	78 5.1	158 10.4	116 7.6	247 16.2	29 1.9	148 9.7	235 15.5	142 9.3	
年代	10～20代(N=174)	41 23.6	72 41.4	33 19.0	37 21.3	7 4.0	32 18.4	24 13.8	8 4.6	19 10.9	6 3.4	21 12.1	2 1.1	11 6.3	49 28.2	1 0.6
	30代(N=209)	65 31.1	112 53.6	22 10.5	46 22.0	28 13.4	33 15.8	21 10.0	10 4.8	24 11.5	16 7.7	37 17.7	2 1.0	12 5.7	29 13.9	8 3.8
	40代(N=293)	90 30.7	143 48.8	50 17.1	89 30.4	29 9.9	26 8.9	25 8.5	23 7.8	28 9.6	24 8.2	54 18.4	7 2.4	15 5.1	38 13.0	4 1.4
	50代(N=300)	76 25.3	126 42.0	47 15.7	79 26.3	35 11.7	32 10.7	9 3.0	17 5.7	36 12.0	27 9.0	67 22.3	3 1.0	20 6.7	31 10.3	18 6.0
	60代(N=258)	48 18.6	75 29.1	30 11.6	38 14.7	25 9.7	10 3.9	7 2.7	9 3.5	29 11.2	26 10.1	38 14.7	9 3.5	40 15.5	35 13.6	32 12.4
	70代以上(N=284)	36 12.7	31 10.9	17 6.0	19 6.7	19 6.7	22 7.7	7 2.5	11 3.9	21 7.4	17 6.0	30 10.6	6 2.1	49 17.3	52 18.3	79 27.8

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だと思いますか。(〇は3つまで)

- 仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件について、全体でみると「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%で最も高く、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%、「育児休業・介護休業中の給付を充実すること」が35.2%となっています。
- 性別でみると、女性は「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44.6%と、男性に比べて11.3ポイント高くなっています。また、女性は「テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務など、柔軟な勤務制度を導入すること」も36.6%と、男性に比べて7.0ポイント高くなっています。

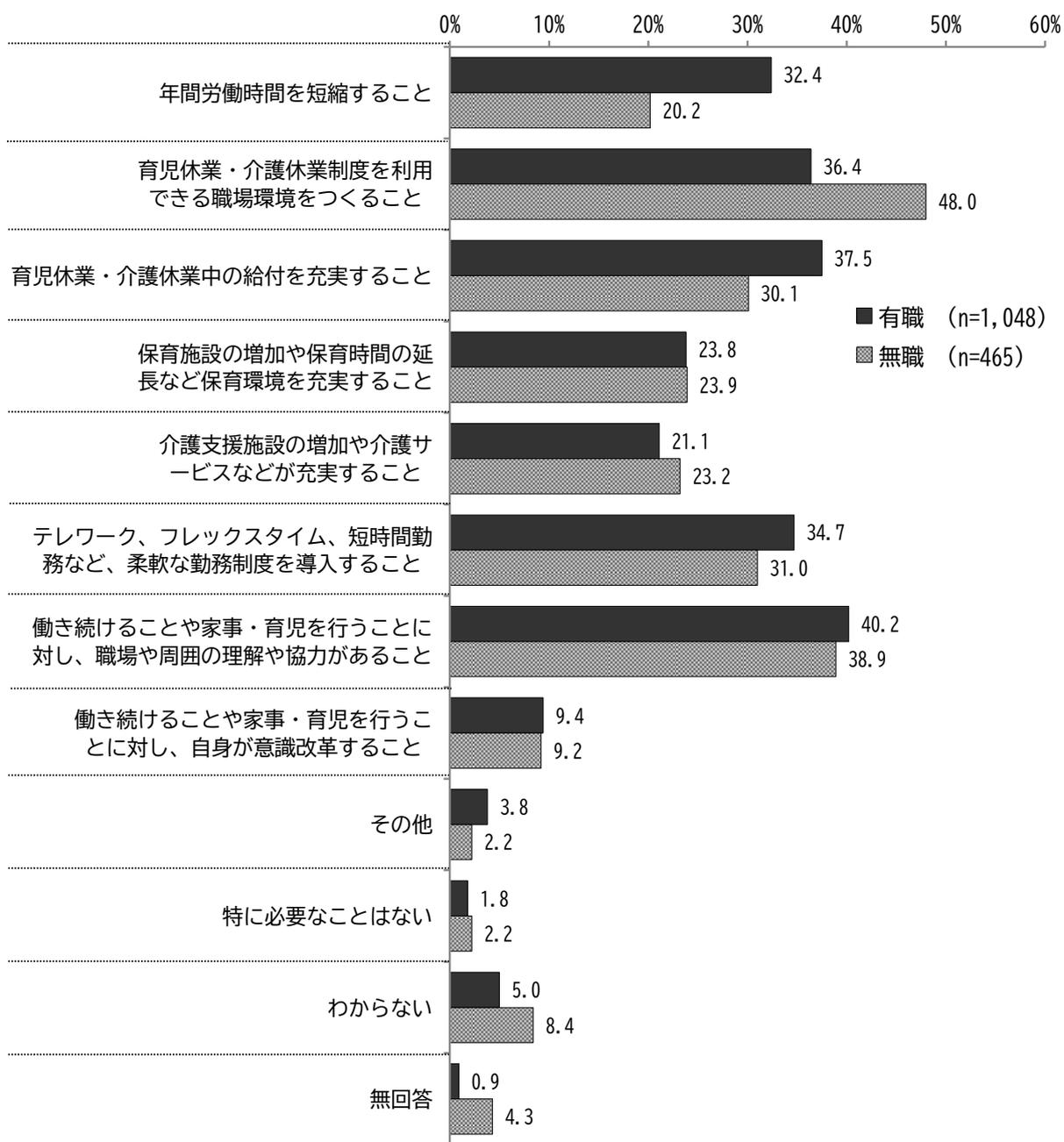
図表 80 仕事と家庭の両立のために必要なこと（性別）



問 20 仕事と家庭の両立のために必要なこと（仕事の有無別）

- 仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件について、仕事の有無別でみると「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」が無職で48.0%と、有職に比べて11.6ポイント高くなっています。

図表 81 仕事と家庭の両立（仕事の有無別）



- ▶ 年代別で見ると、10～30代では「テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務など、柔軟な勤務制度を導入すること」が、40～50代では「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、60代以上では「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」がそれぞれ最も高くなっています。

図表 82 仕事と家庭の両立（年代別）

	年間労働時間を短縮すること	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	育児休業・介護休業中の給付を充実すること	保育施設の増加や保育時間の延長など保育環境を充実すること	介護支援施設の増加や介護サービスなどが充実すること	テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務など、柔軟な勤務制度を導入すること	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	働き続けることや家事・育児を行うことに対し、自身が意識改革すること	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答	
全体(N=1,521)	435 28.6	606 39.8	536 35.2	363 23.9	330 21.7	510 33.5	604 39.7	143 9.4	50 3.3	29 1.9	92 6.0	30 2.0	
年代	10～20代(N=174)	67 38.5	80 46.0	73 42.0	41 23.6	10 5.7	84 48.3	65 37.4	11 6.3	6 3.4	- -	10 5.7	1 0.6
	30代(N=209)	89 42.6	74 35.4	84 40.2	55 26.3	29 13.9	93 44.5	73 34.9	18 8.6	11 5.3	3 1.4	8 3.8	-
	40代(N=293)	106 36.2	96 32.8	96 32.8	70 23.9	61 20.8	113 38.6	131 44.7	29 9.9	17 5.8	4 1.4	10 3.4	-
	50代(N=300)	81 27.0	108 36.0	106 35.3	57 19.0	86 28.7	90 30.0	116 38.7	33 11.0	11 3.7	3 1.0	19 6.3	6 2.0
	60代(N=258)	51 19.8	115 44.6	94 36.4	66 25.6	70 27.1	62 24.0	110 42.6	27 10.5	5 1.9	9 3.5	15 5.8	6 2.3
	70代以上(N=284)	41 14.4	132 46.5	81 28.5	73 25.7	74 26.1	67 23.6	109 38.4	25 8.8	-	9 3.2	30 10.6	17 6.0

5. DV（ドメスティック・バイオレンス）・ハラスメントなどについて

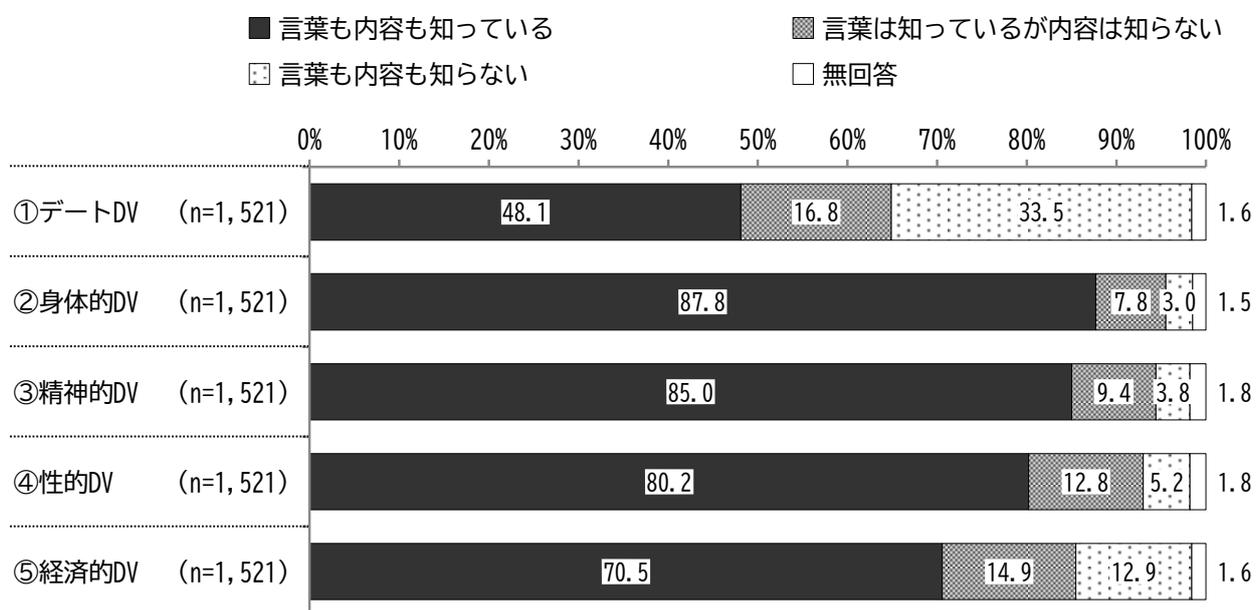
(1) DV について

問 21 あなたは、DV・デート DV などの用語や意味を知っていますか。

(①～⑤それぞれについて1つに○)

- DV・デート DV などの用語の認知について、「言葉も内容も知っている」が高い用語は、「②身体的 DV」「③精神的 DV」「④性的 DV」であり、いずれも「言葉も内容も知っている」の割合が8割以上となっています。
- 「①デート DV」は「言葉も内容も知らない」が33.5%と最も高くなっています。

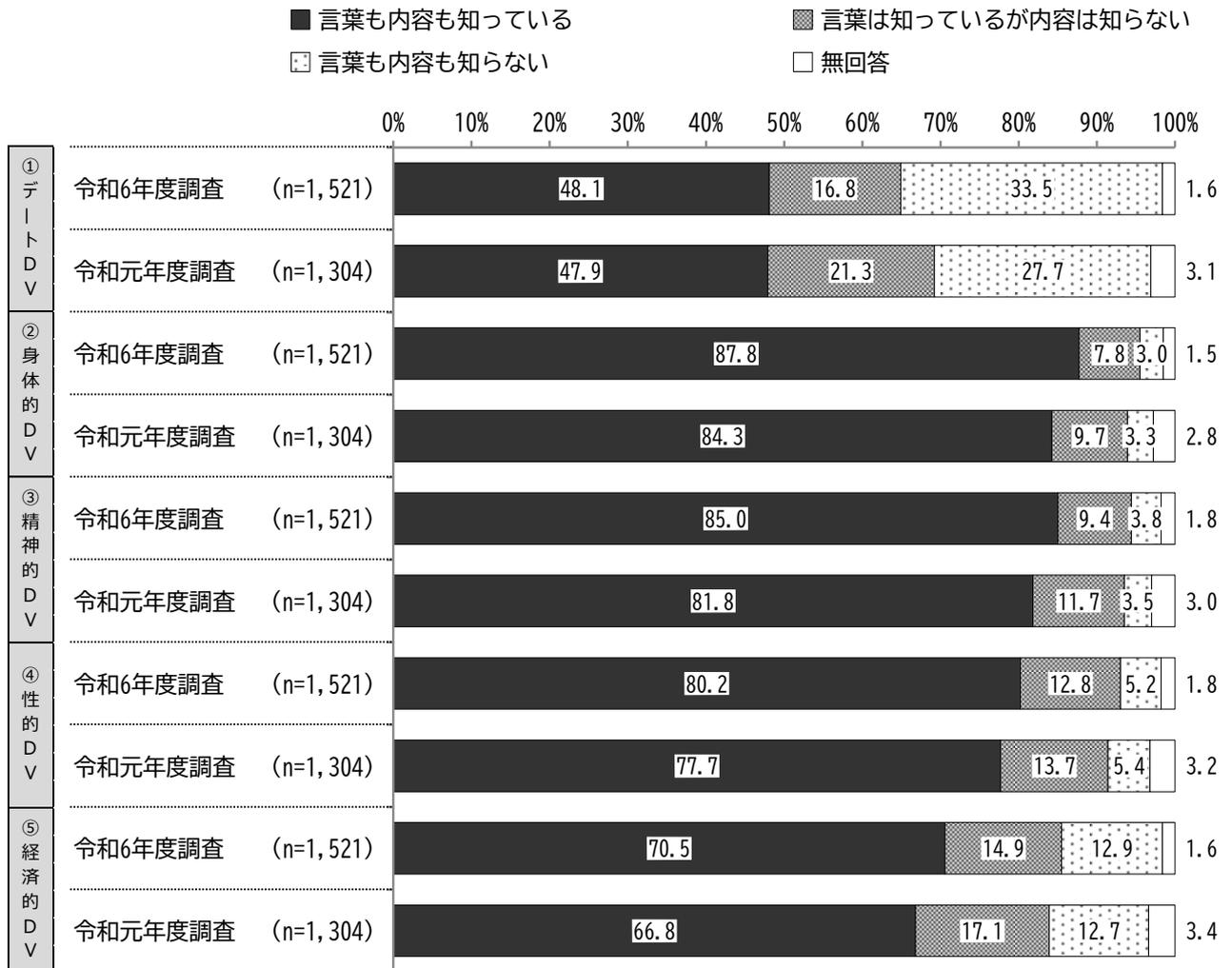
図表 83 DV・デート DV などの言葉の認知



問 21 【参考】DV などの言葉の認知（経年比較）

➤ DV などの言葉の認知において令和元年度調査と比較すると、全体を通して大きな変化はみられませんが、「①デート DV」で「言葉も内容も知らない」が 5.8 ポイント増加しています。

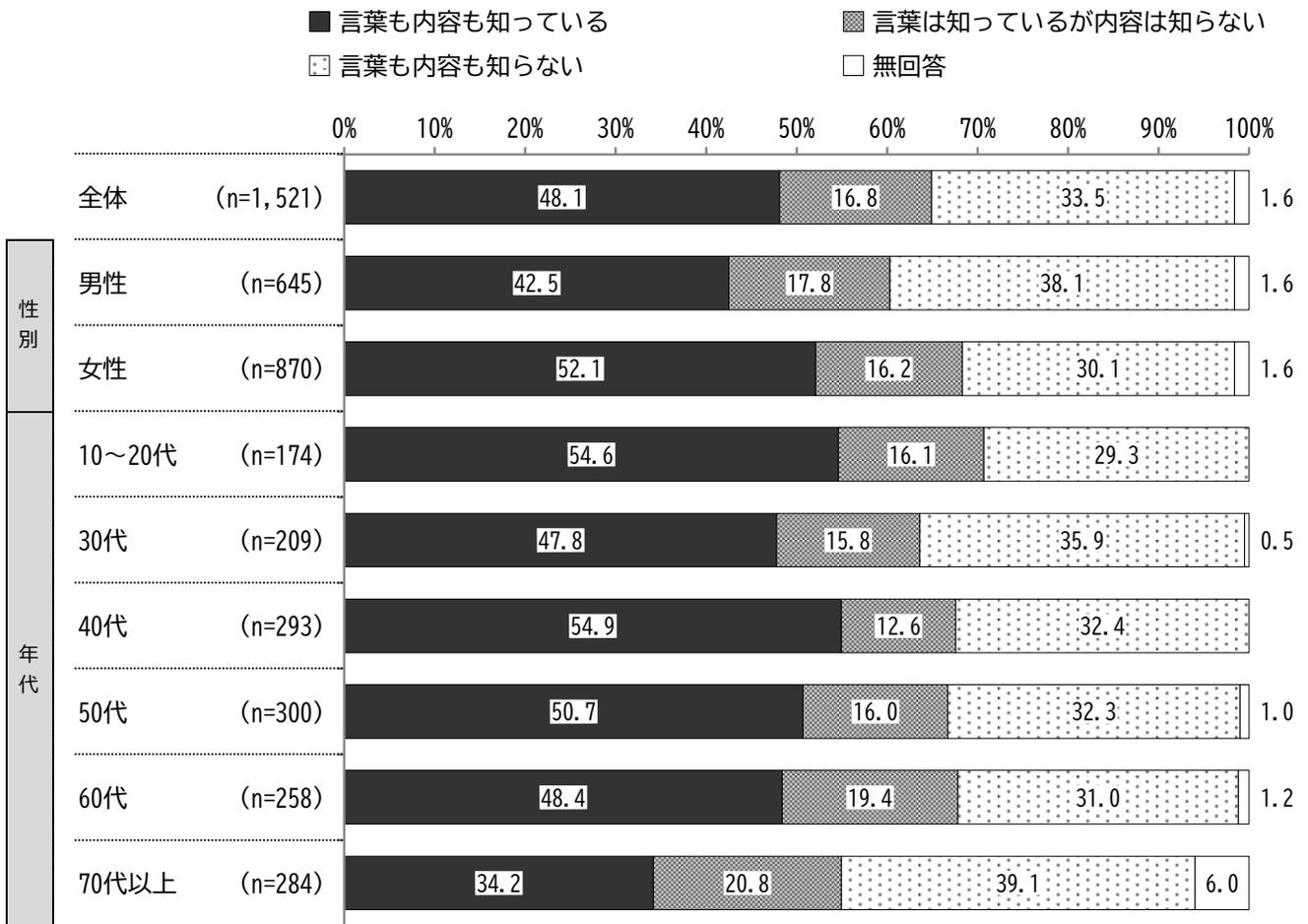
図表 84 DV などの言葉の認知（経年比較）



問 21 ①デート DV

- デート DV について、全体で見ると「言葉も内容も知っている」が 48.1%、「言葉も内容も知らない」が 33.5%となっています。
- 性別で見ると、女性は「言葉も内容も知っている」が 52.1%と、男性に比べて 9.6 ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、10～20 代、40～50 代で「言葉も内容も知っている」が 5 割以上と高くなっています。

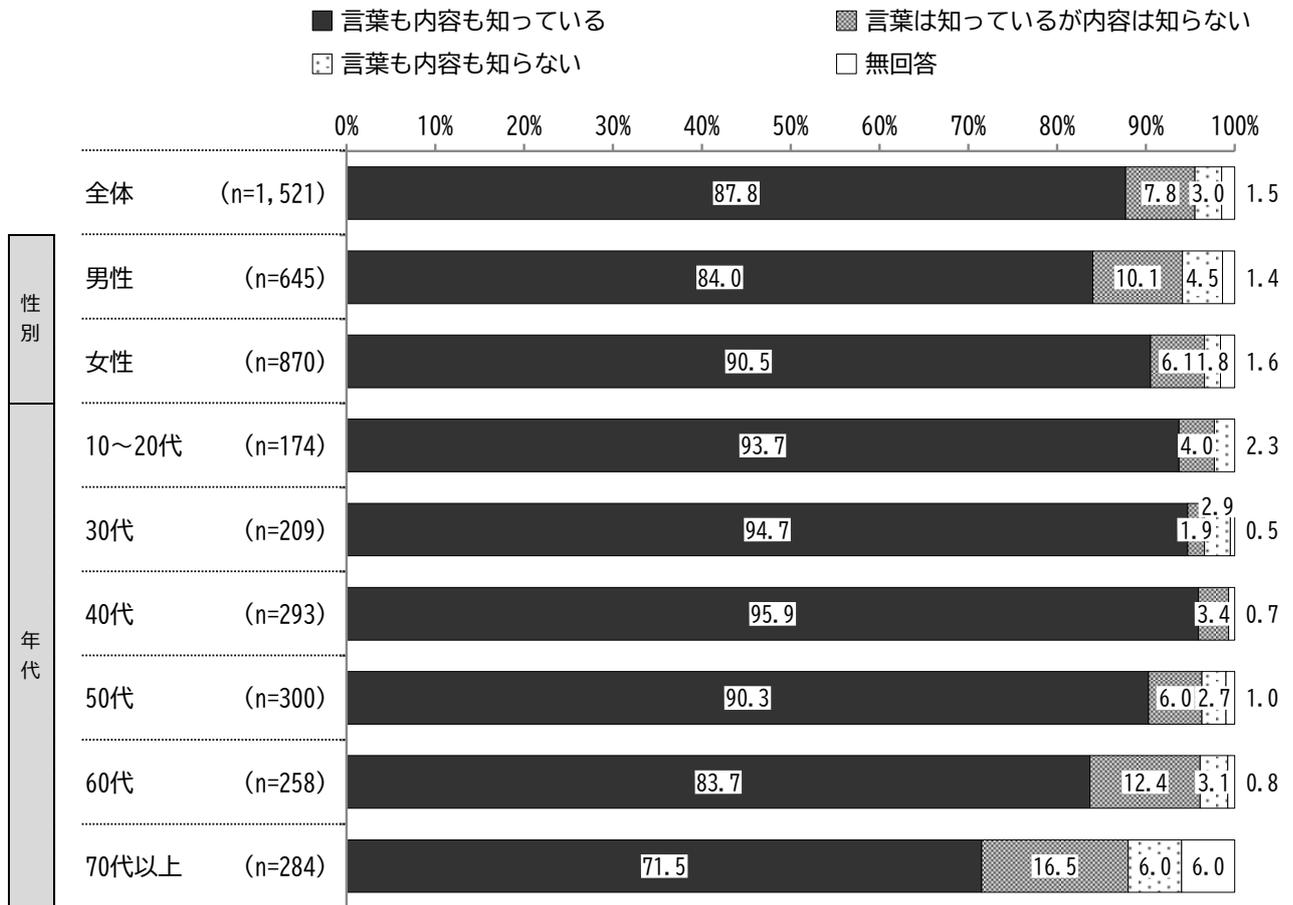
図表 85 ①デート DV (性、年代別)



問 21 ②身体的 DV

- 身体的 DV について、全体でみると「言葉も内容も知っている」が 87.8%、「言葉は知っているが内容は知らない」が 7.8%となっています。
- 性別でみると、男女で大きな差はありません。
- 年代別でみると、10～50代で「言葉も内容も知っている」が9割以上と高くなっています。

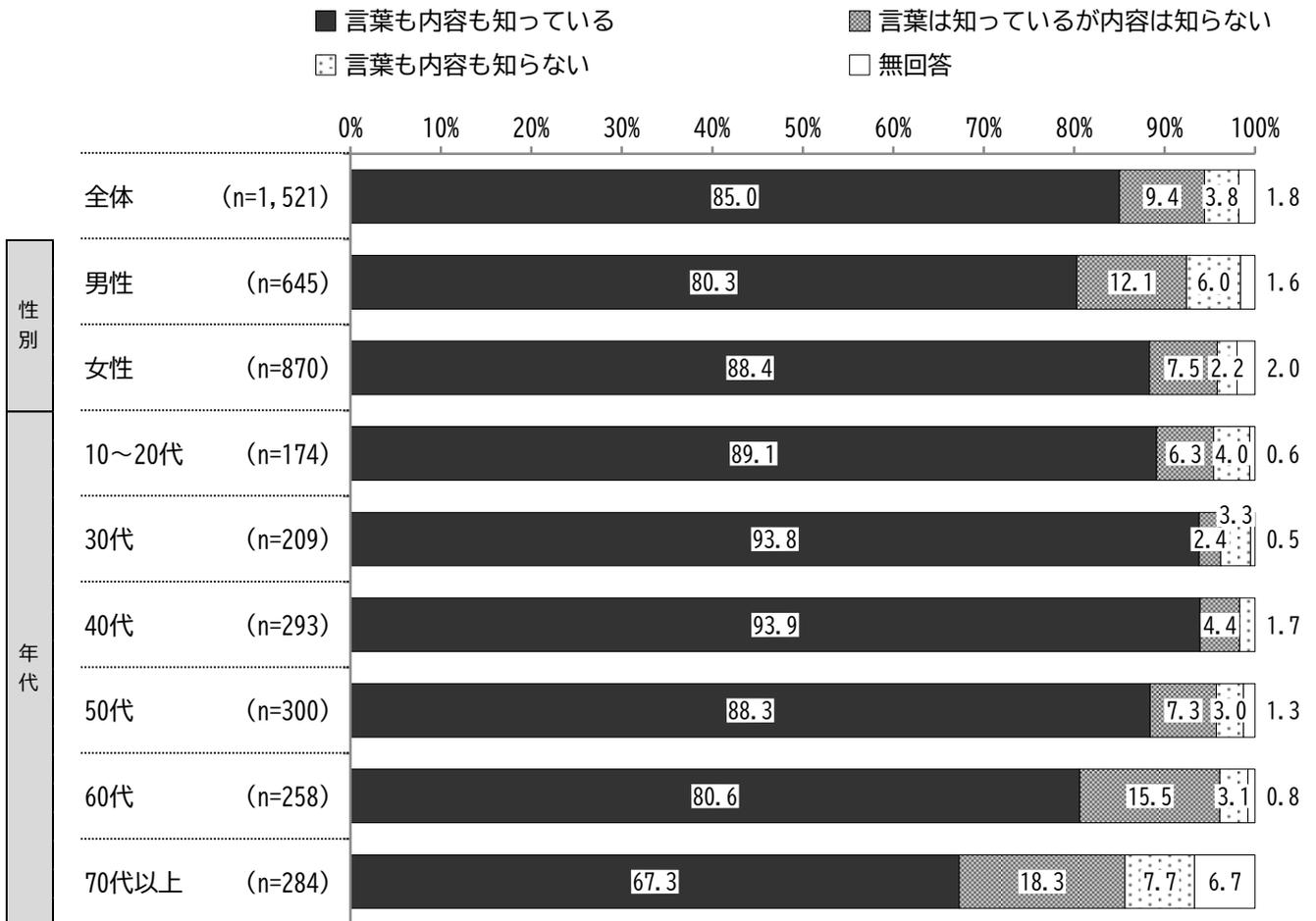
図表 86 ②身体的 DV (性、年代別)



問 21 ③精神的 DV

- 精神的 DV について、全体でみると「言葉も内容も知っている」が 85.0%、「言葉は知っているが内容は知らない」が 9.4%となっています。
- 性別でみると、女性は「言葉も内容も知っている」が 88.4%と、男性に比べて 8.1 ポイント高くなっています。
- 年代別でみると、30～40 代で「言葉も内容も知っている」が 9 割以上と高くなっています。

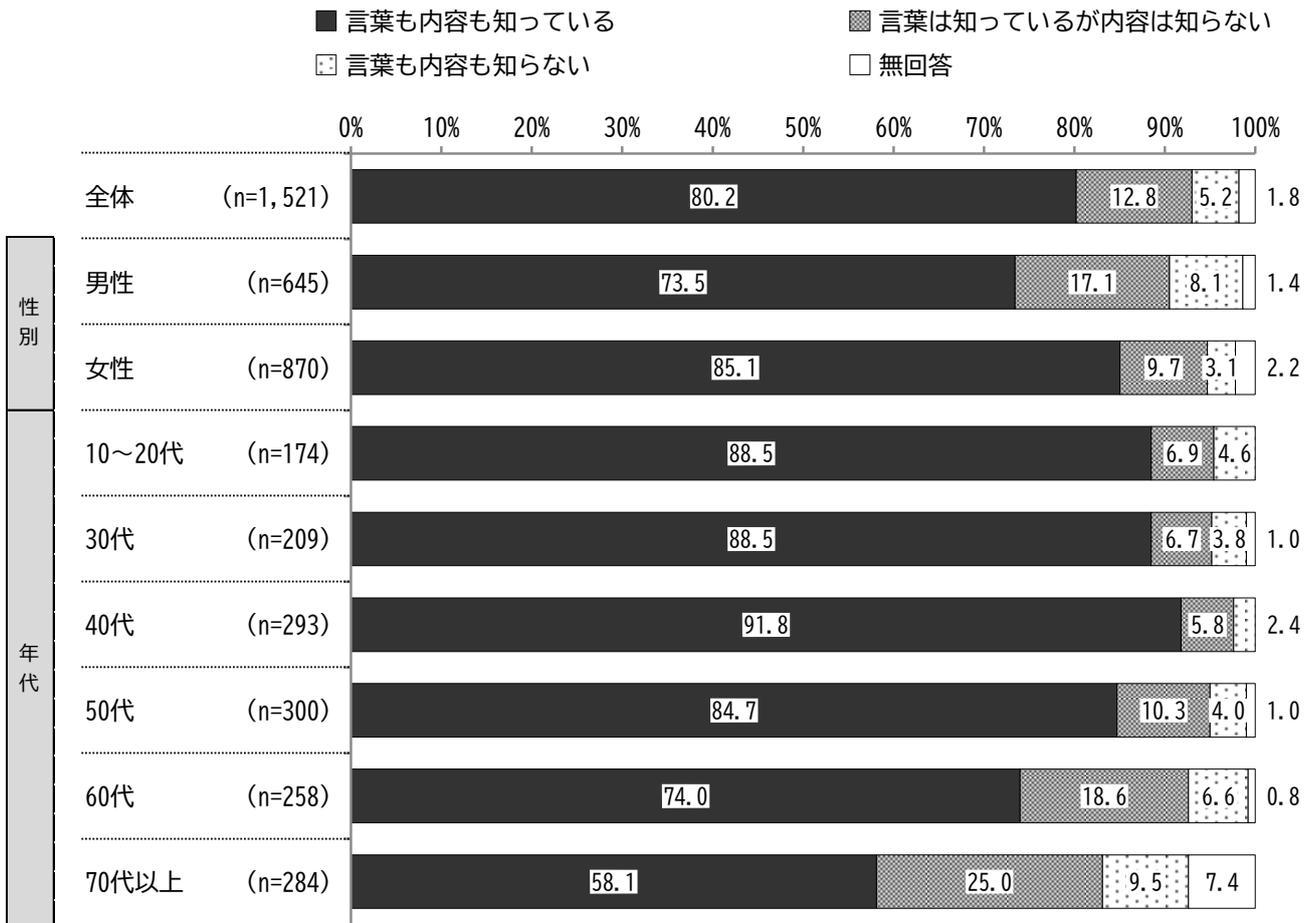
図表 87 ③精神的 DV (性、年代別)



問 21 ④性的DV

- 性的DVについて、全体で見ると「言葉も内容も知っている」が80.2%、「言葉は知っているが内容は知らない」が12.8%となっています。
- 性別で見ると、女性は「言葉も内容も知っている」が85.1%と、男性に比べて11.6ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、10～50代で「言葉も内容も知っている」が8割以上と高くなっています。

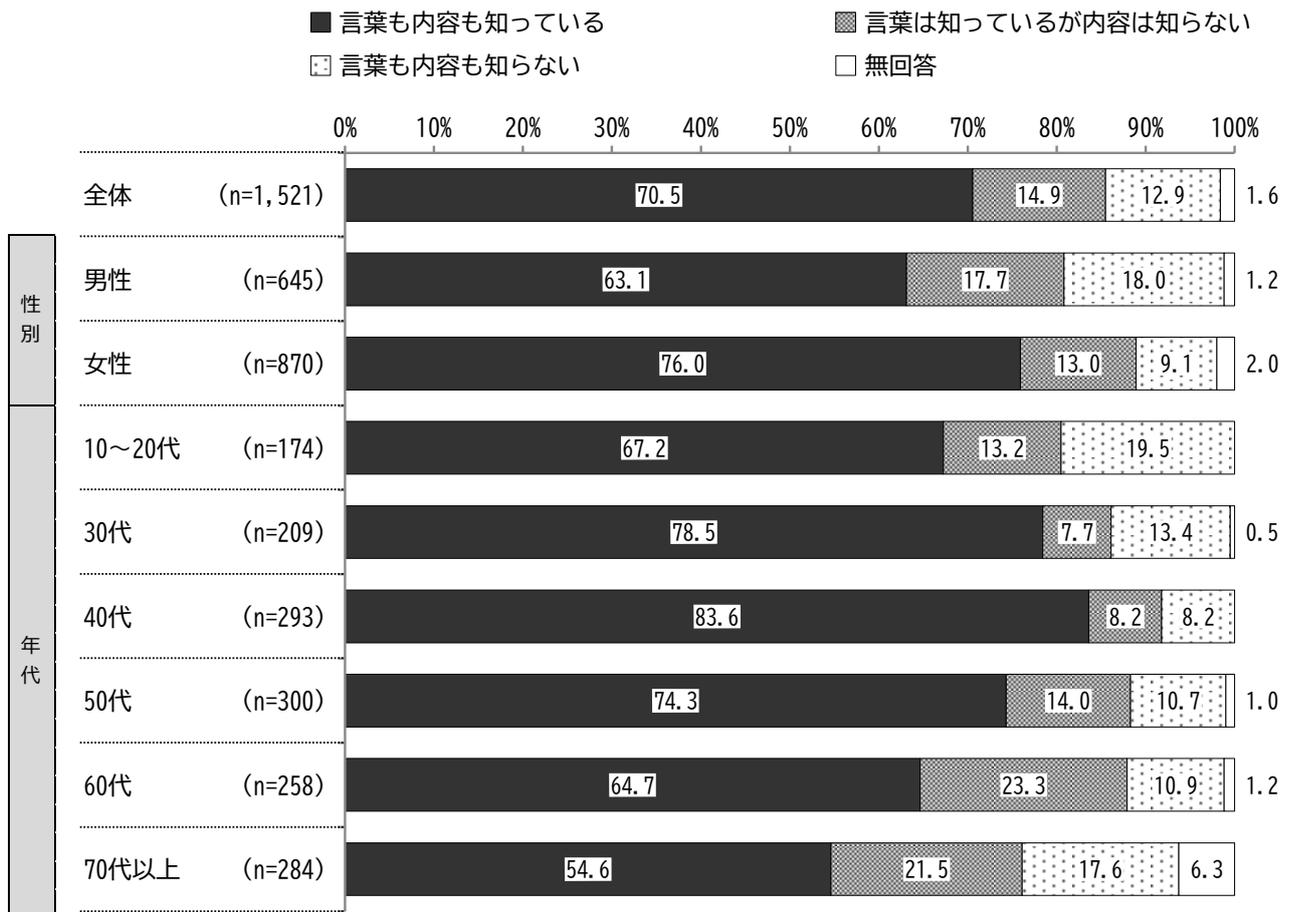
図表 88 ④性的DV（性、年代別）



問 21 ⑤経済的DV

- 経済的DVについて、全体で見ると「言葉も内容も知っている」が70.5%、「言葉は知っているが内容は知らない」が14.9%となっています。
- 性別で見ると、女性は「言葉も内容も知っている」が76.0%と、男性に比べて12.9ポイント高くなっています。
- 年代別で見ると、40代で「言葉も内容も知っている」が8割以上と高くなっています。

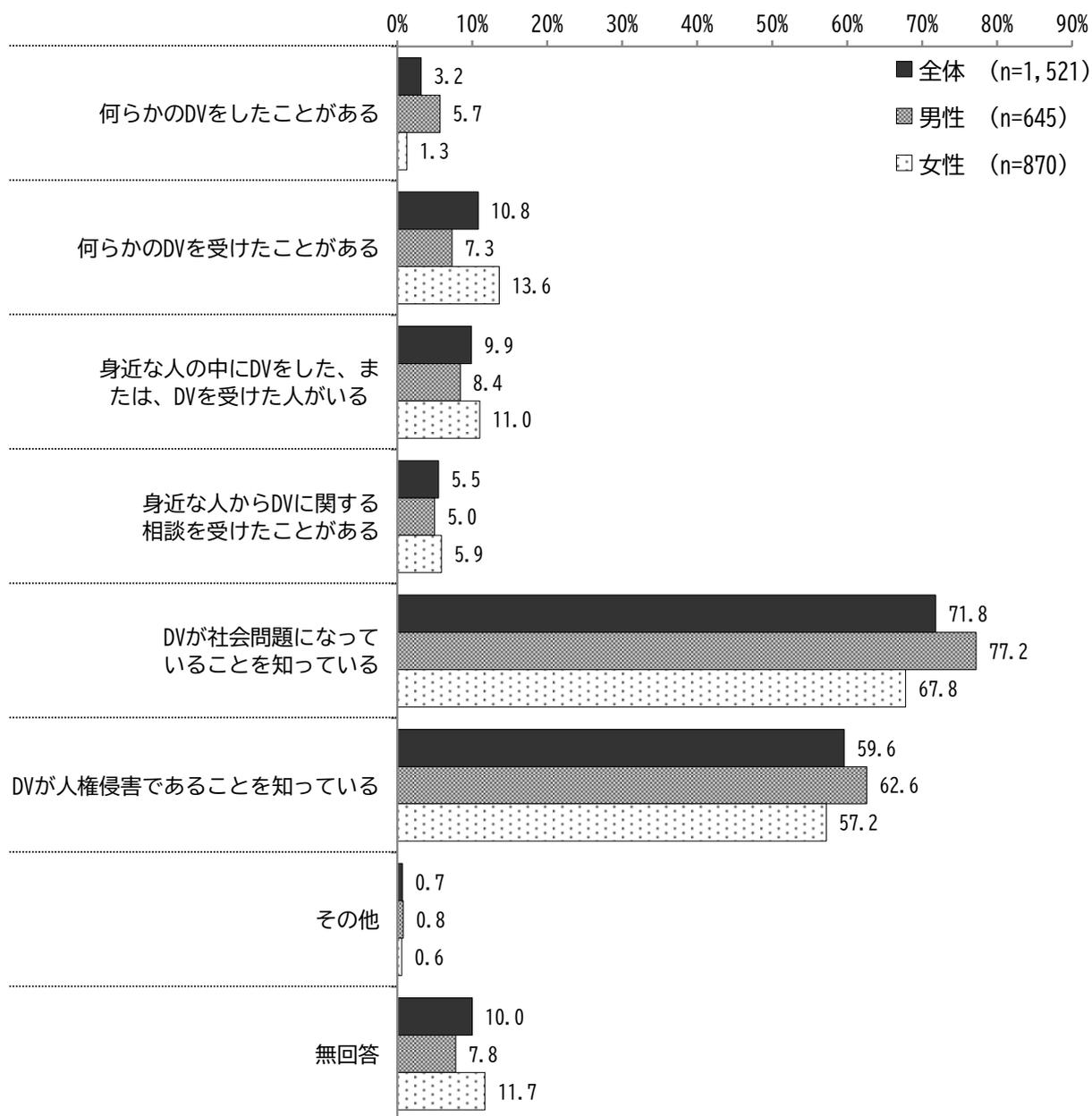
図表 89 ⑤経済的DV（性、年代別）



問 22 DV（ドメスティック・バイオレンス）に関して、あてはまることがありますか。
（あてはまるものすべてに○）

- DV に関してあてはまることについて、全体で見ると「DV が社会問題になっていることを知っている」が 71.8%で最も高く、次いで「DV が人権侵害であることを知っている」が 59.6%となっています。また、「何らかのDV を受けたことがある」は 10.8%となっています。
- 性別で見ると、男性は「DV が社会問題になっていることを知っている」が 77.2%と、女性に比べて 9.4 ポイント高くなっています。

図表 90 DV に関してあてはまること（性別）

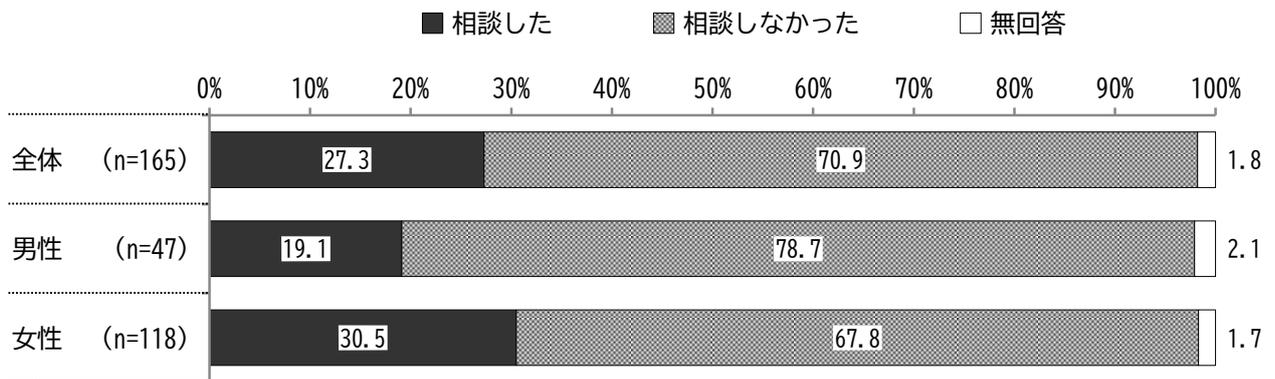


【問 22 で「何らかの DV を受けたことがある」と答えた方におたずねします】

問 22-1 あなたは、どこかに相談しましたか。(1 つに○)

- DV を受けた際の相談状況について、全体で見ると「相談しなかった」が 70.9%、「相談した」が 27.3%となっています。
- 性別で見ると、女性は「相談した」が 30.5%と、男性に比べて 11.4 ポイント高くなっています。

図表 91 DV を受けた際の相談状況 (性別)

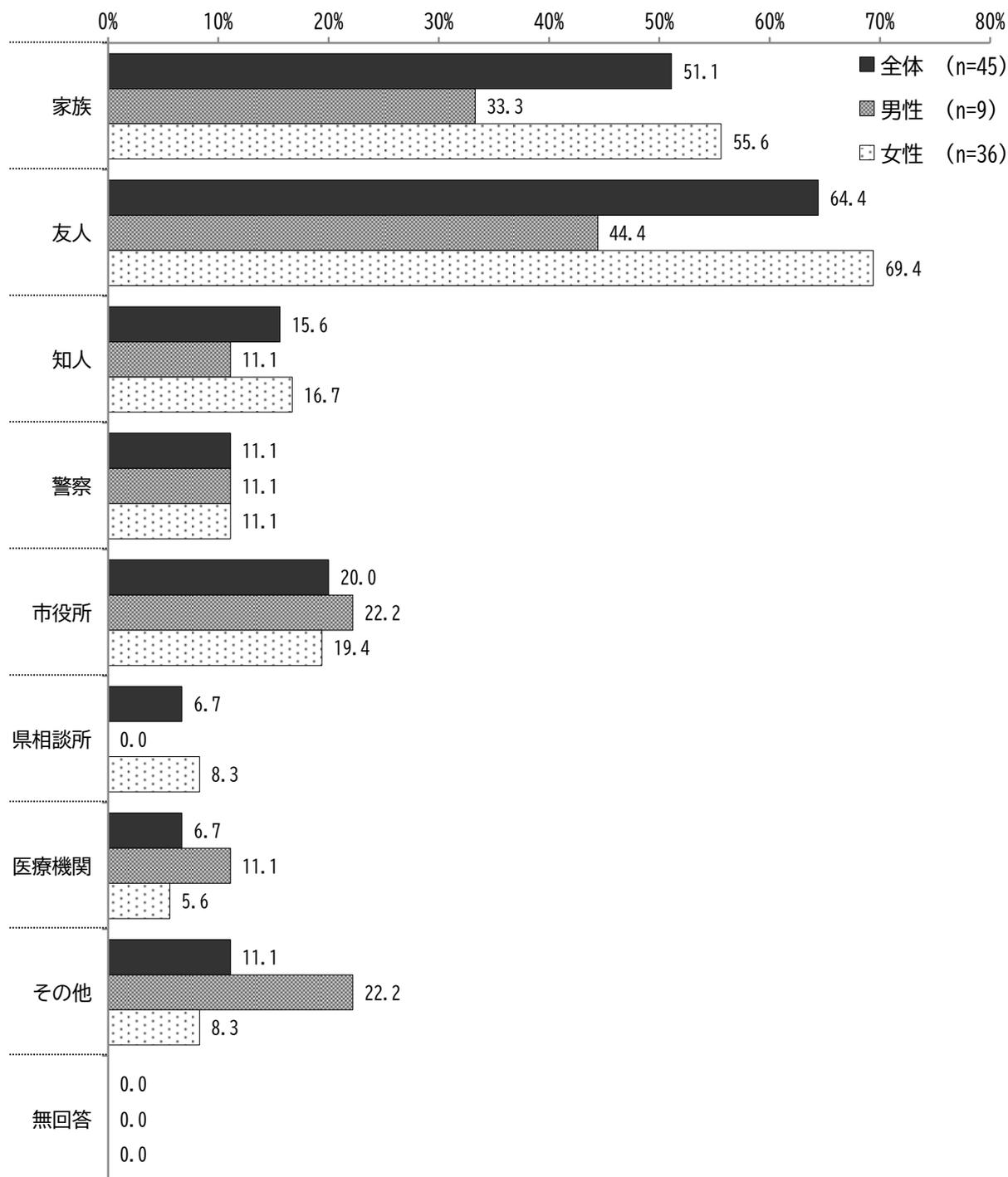


【問 22-1 で「相談した」と答えた方におたずねします】

問 22-2 あなたは、どちらに相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

- DVを受けた際の相談先については、全体でみると「友人」が64.4%で最も高く、次いで「家族」が51.1%となっています。
- 性別でみると、女性は「友人」が69.4%と、男性に比べて25.0ポイント高くなっています。

図表 92 DVを受けた際の相談先（性別）

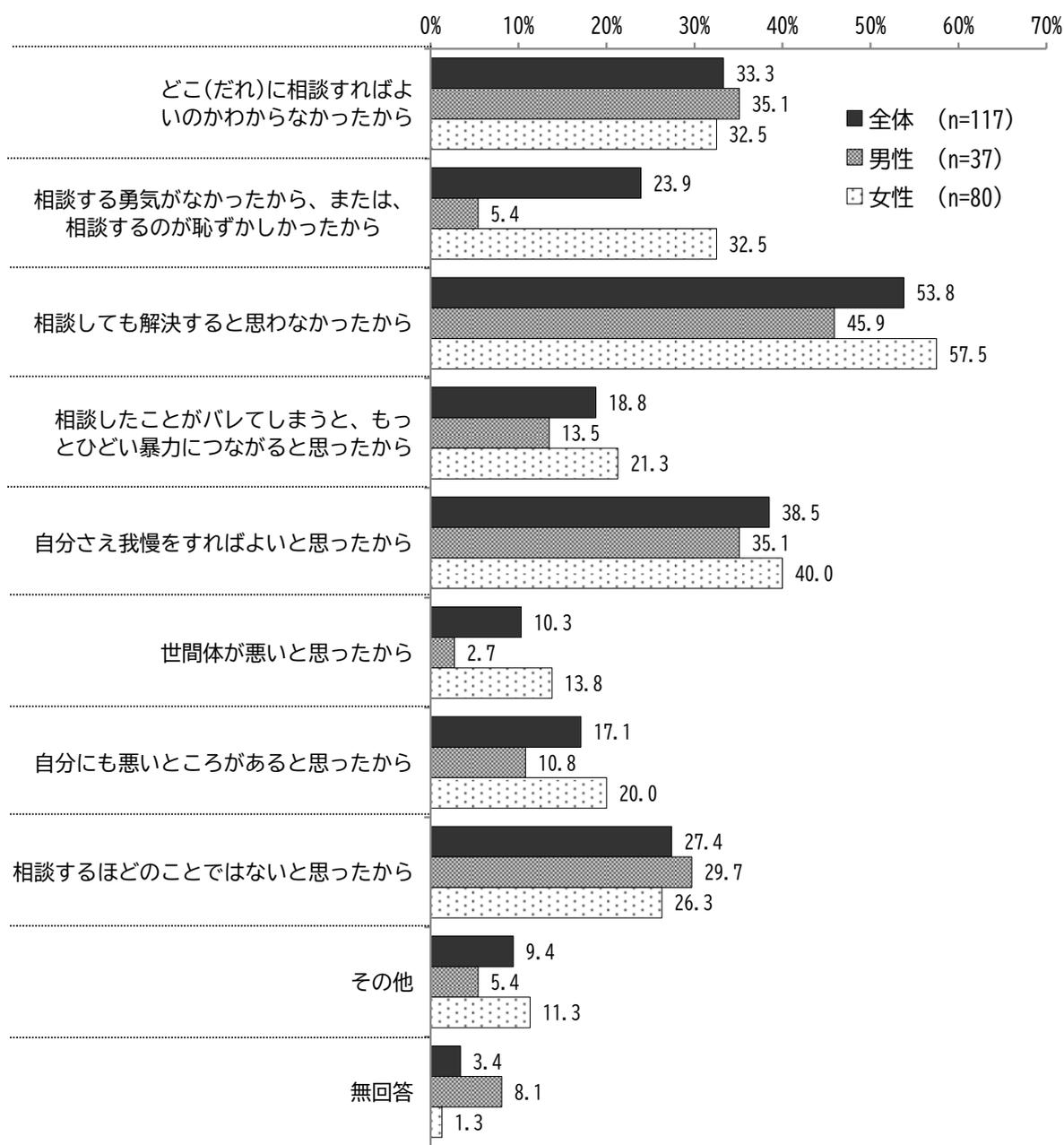


【問 22-1 で「相談しなかった」と答えた方におたずねします】

問 22-3 あなたが相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

- 相談しなかった理由について、全体でみると「相談しても解決すると思わなかったから」が 53.8% で最も高く、次いで「自分さえ我慢をすればよいと思ったから」が 38.5%、「どこ（だれ）に相談すればよいのかわからなかったから」が 33.3% となっています。
- 性別でみると、女性は「相談しても解決すると思わなかったから」が 57.5% と、男性に比べて 11.6 ポイント高くなっています。また、「相談する勇気がなかったから、または、相談するのが恥ずかしかったから」が女性では 32.5% と、男性に比べて 27.1 ポイント高くなっています。

図表 93 相談しなかった理由（性別）

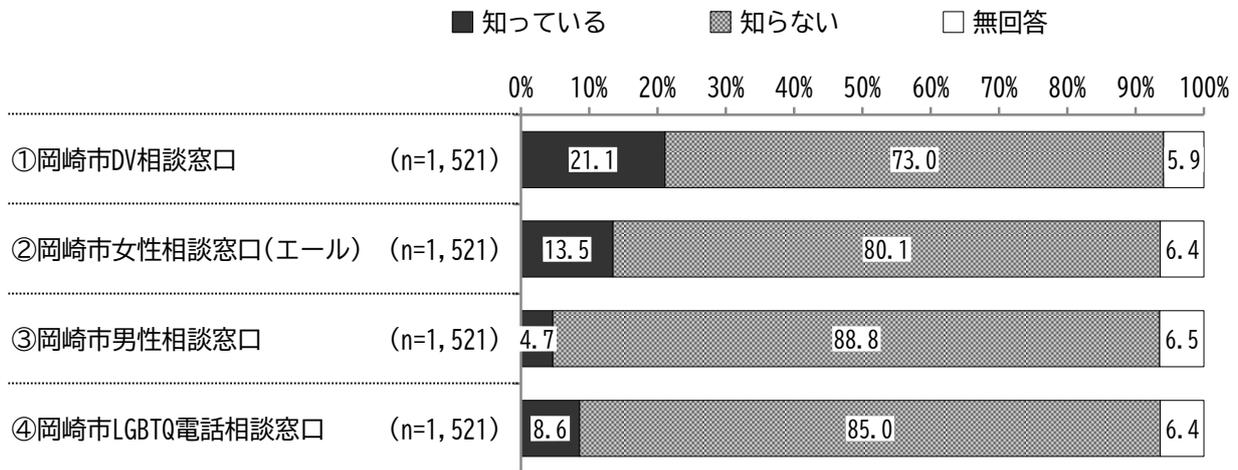


問 23 あなたは、次の相談窓口があることを知っていますか。

(①~④それぞれについて1つに○)

- 相談窓口の認知について、「①岡崎市DV相談窓口」を除くすべての相談窓口で「知らない」が8割以上と高くなっています。

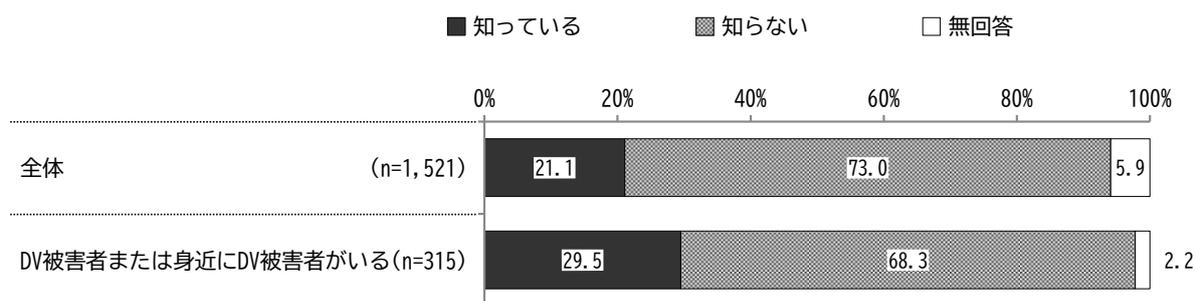
図表 94 相談窓口の認知



問 23 ①岡崎市 DV 相談窓口

- 問 22 で「何らかの DV を受けたことがある」「身近な人の中に DV をした、または、DV を受けた人がいる」「身近な人から DV に関する相談を受けたことがある」を 1 つでも回答した人を、「DV 被害者または身近に DV 被害者がいる」とします。
- 岡崎市 DV 相談窓口について、「知っている」が DV 被害者または身近に DV 被害者がいるで 29.5% と、全体に比べて 8.4 ポイント高くなっています。

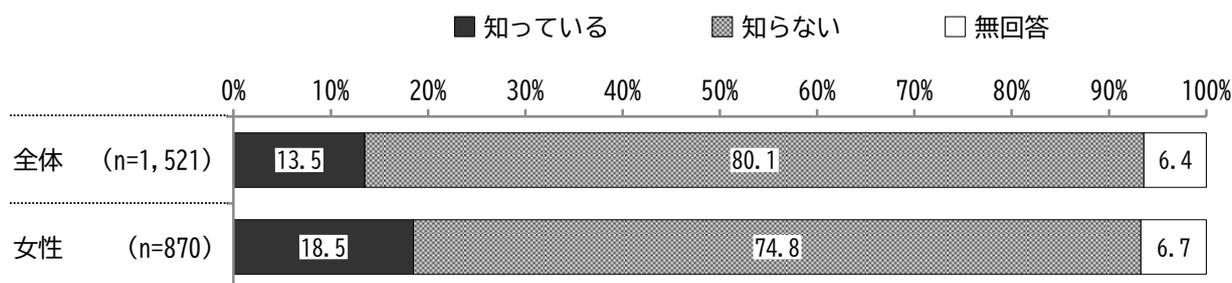
図表 95 ①岡崎市 DV 相談窓口について (DV 被害者または身近に DV 被害者がいるのみ)



問 23 ②岡崎市女性相談窓口

- 岡崎市女性相談窓口について、「知っている」が女性で 18.5% と、全体に比べて 5.0 ポイント高くなっています。

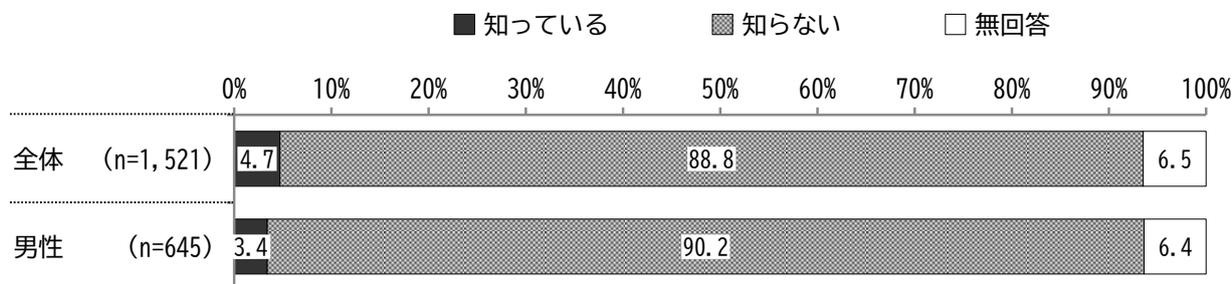
図表 96 ②岡崎市女性相談窓口について (女性のみ)



問 23 ③岡崎市男性相談窓口

- 岡崎市男性相談窓口について、「知っている」が男性で3.4%と、全体に比べて1.3ポイント低くなっています。

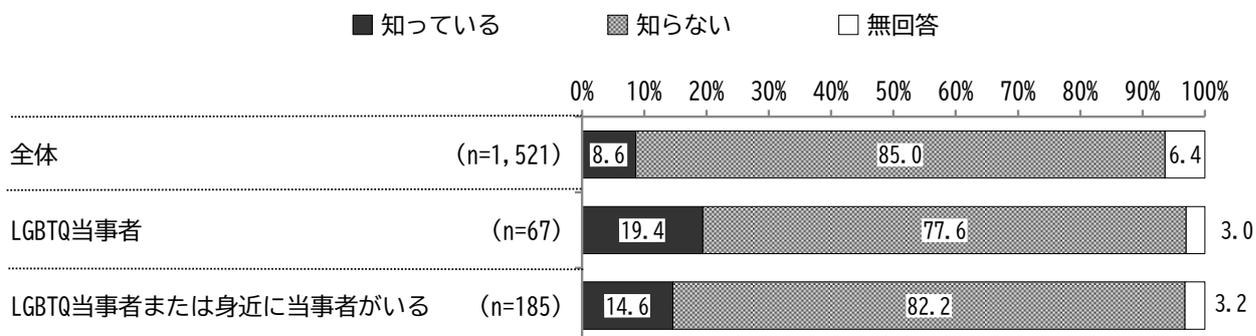
図表 97 ③岡崎市男性相談窓口について（男性のみ）



問 23 ④岡崎市 LGBTQ 電話相談窓口

- 問 12 で「自身の性自認について悩んだことがある」「自身の性的指向について悩んだことがある」「周りの人にアウティングをされたことがある」を1つでも回答した人を、「LGBTQ 当事者」とします。
 - 「自身の性自認について悩んだことがある」「自身の性的指向について悩んだことがある」「周りの人にアウティングをされたことがある」「周りの人からカミングアウトを受けたことがある」「周りに、性自認、性的指向、カミングアウト、アウティングで悩んでいる人がいる」を1つでも回答した人を、「LGBTQ 当事者または身近に当事者がいる」とします。
- 岡崎市 LGBTQ 電話相談窓口について、「知っている」がLGBTQ 当事者で19.4%と、全体に比べて10.8ポイント高くなっています。また、LGBTQ 当事者または身近に当事者がいるでは14.6%と、全体に比べて6.0ポイント高くなっています。

図表 98 ④岡崎市 LGBTQ 電話相談窓口について

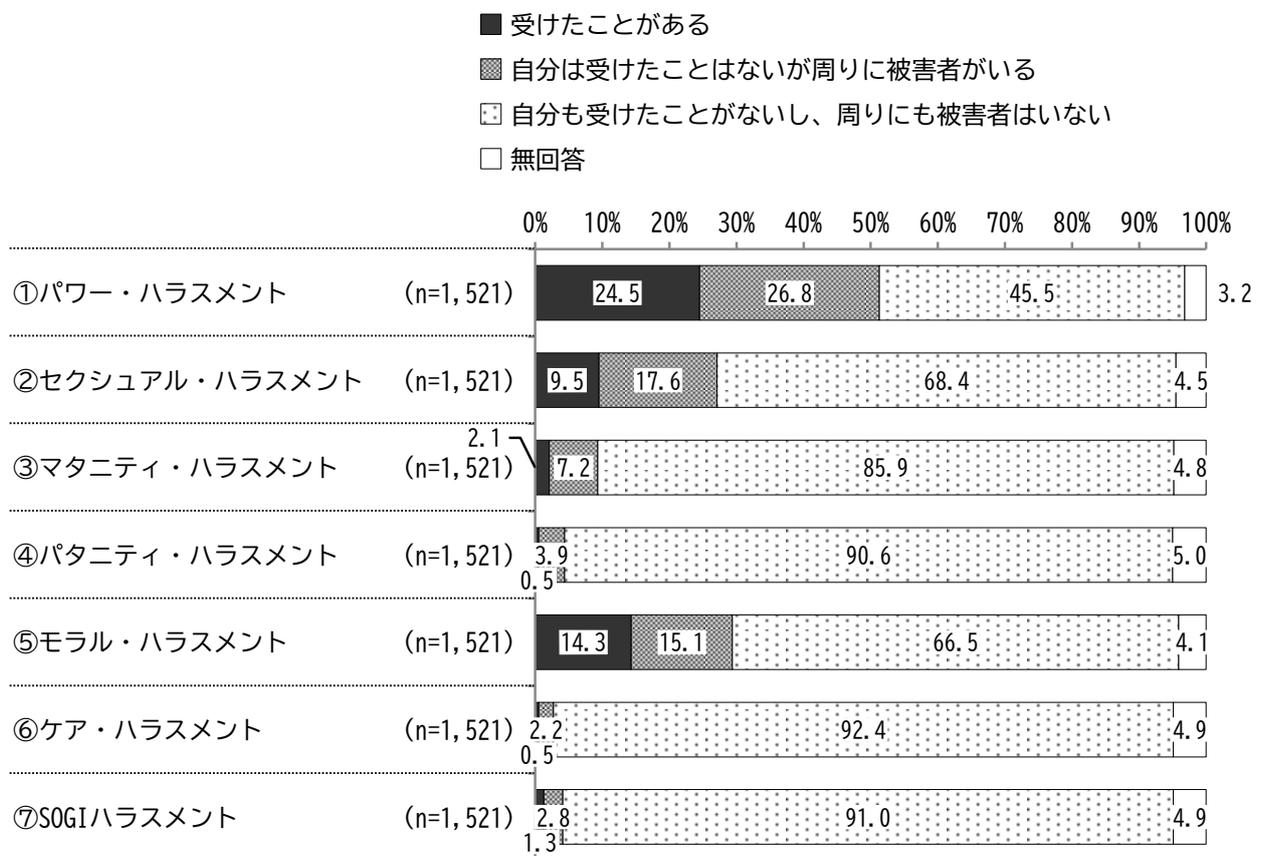


(2) ハラスメントについて

問 24 あなたや周りの中で、次のようなハラスメントを受けた経験のある人はいますか。
 (①～⑦それぞれについて1つに○)

- 各ハラスメントの被害経験について、「①パワー・ハラスメント」「②セクシュアル・ハラスメント」「⑤モラル・ハラスメント」について、「受けたことがある」が他の項目に比べて高く、特に「①パワー・ハラスメント」では24.5%となっています。
- 「自分も受けたことがないし、周りにも被害者はいない」が高い分野は「④パタニティ・ハラスメント」「⑥ケア・ハラスメント」「⑦SOGIハラスメント」であり、いずれも9割以上となっています。

図表 99 ハラスメント被害経験

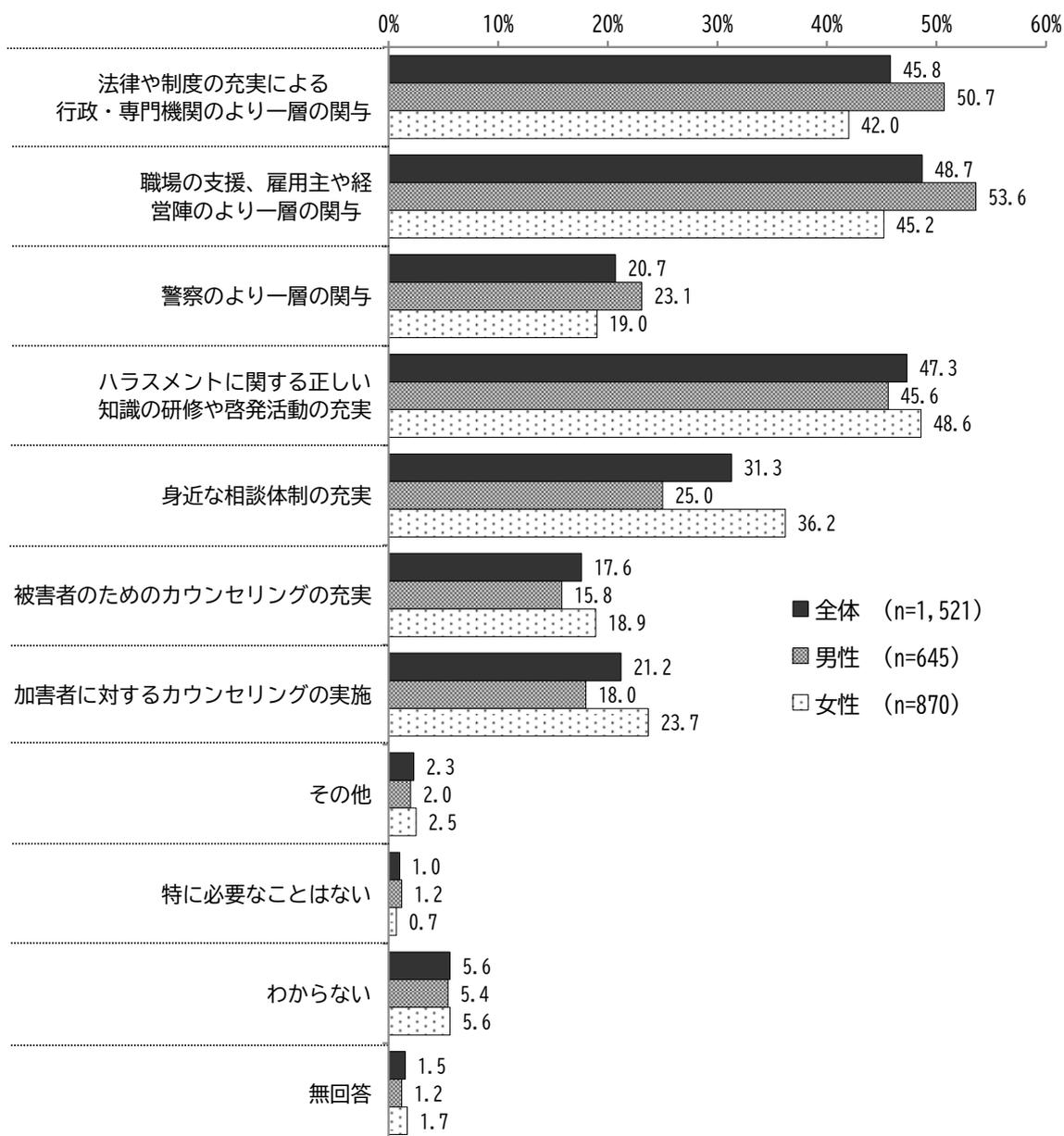


問 25 ハラスメントを防止するためには、どのような対策が必要だと思いますか。

(○は3つまで)

- ハラスメント防止のために必要な対策では、全体で見ると「職場の支援、雇用主や経営陣のより一層の関与」が48.7%で最も高く、次いで「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」が47.3%、「法律や制度の充実による行政・専門機関のより一層の関与」が45.8%となっています。
- 性別で見ると、女性は「身近な相談体制の充実」が36.2%と、男性に比べて11.2ポイント高くなっています。

図表 100 ハラスメント防止のために必要な対策（性別）



- 年代別で見ると、10～30代は「法律や制度の充実による行政・専門機関のより一層の関与」が、40～60代は「職場の支援、雇用主や経営陣のより一層の関与」が、70代以上は「ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実」がそれぞれ最も高くなっています。

図表 101 ハラスメント防止のために必要な対策（年代別）

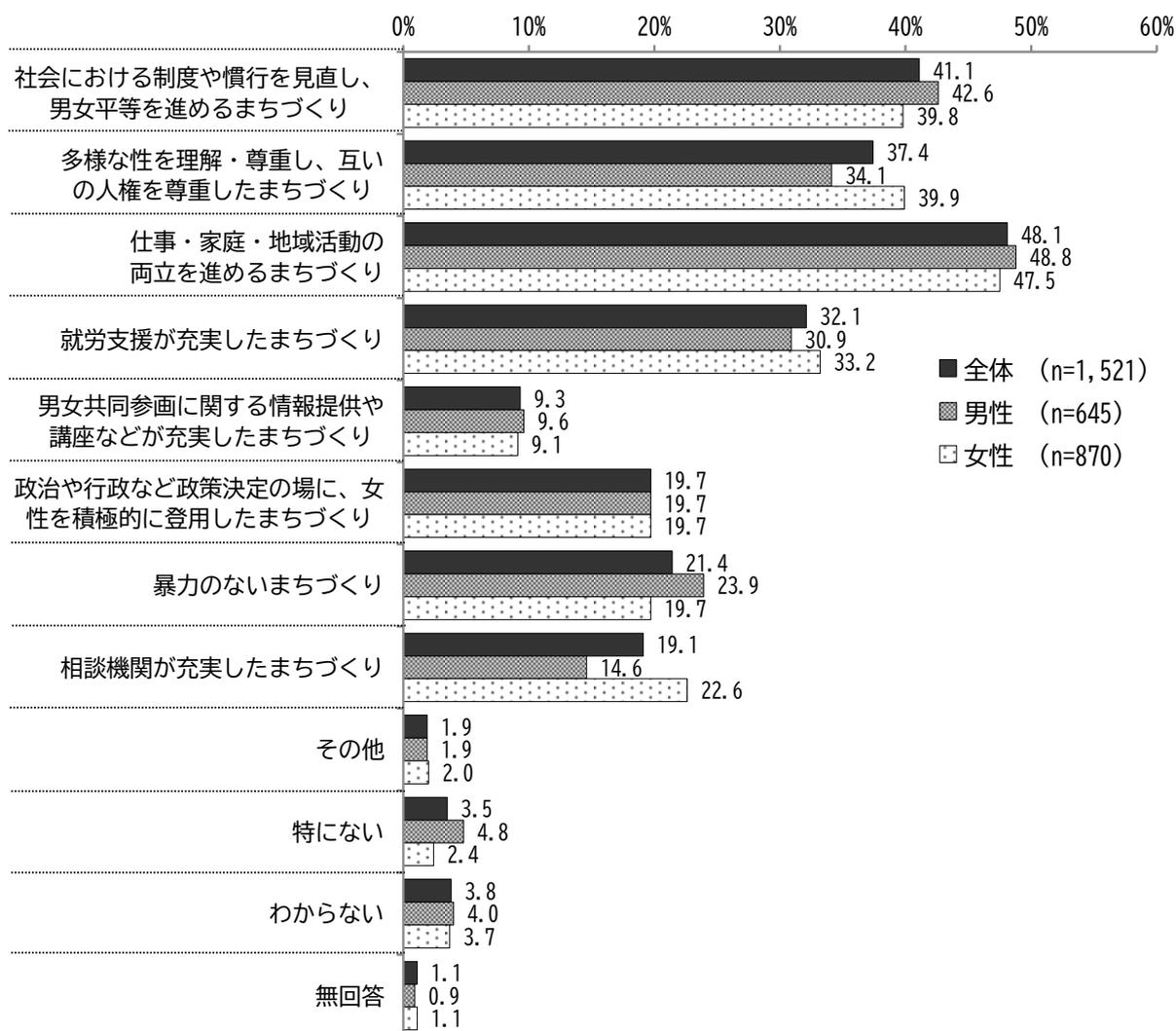
		法律や制度の充実による行政・専門機関のより一層の関与	職場の支援、雇用主や経営陣のより一層の関与	警察のより一層の関与	ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実	身近な相談体制の充実	被害者のためのカウンセリングの充実	加害者に対するカウンセリングの実施	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体(N=1,521)		696 45.8	740 48.7	315 20.7	719 47.3	476 31.3	268 17.6	322 21.2	35 2.3	15 1.0	85 5.6	23 1.5
年代	10～20代(N=174)	84 48.3	76 43.7	42 24.1	76 43.7	47 27.0	42 24.1	35 20.1	5 2.9	2 1.1	10 5.7	1 0.6
	30代(N=209)	111 53.1	110 52.6	59 28.2	99 47.4	47 22.5	31 14.8	43 20.6	6 2.9	2 1.0	8 3.8	-
	40代(N=293)	132 45.1	144 49.1	64 21.8	129 44.0	83 28.3	57 19.5	82 28.0	10 3.4	3 1.0	12 4.1	1 0.3
	50代(N=300)	139 46.3	157 52.3	68 22.7	140 46.7	94 31.3	43 14.3	64 21.3	9 3.0	3 1.0	12 4.0	4 1.3
	60代(N=258)	115 44.6	131 50.8	49 19.0	123 47.7	95 36.8	39 15.1	51 19.8	3 1.2	3 1.2	17 6.6	3 1.2
	70代以上(N=284)	113 39.8	121 42.6	32 11.3	150 52.8	110 38.7	56 19.7	46 16.2	2 0.7	2 0.7	26 9.2	14 4.9

6. 岡崎市の施策について

問 26 男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会の実現を図るため、あなたが今後の岡崎市に期待することは何ですか。(〇は3つまで)

- 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について、全体で見ると「仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり」が48.1%で最も高く、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。
- 性別で見ると、女性は「相談機関が充実したまちづくり」が22.6%と、男性に比べて8.0ポイント高くなっています。

図表 102 男女共同参画を実現するために岡崎市に期待すること（性別）



- 年代別で見ると、60代以上は「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、10～50代は「仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり」がそれぞれ最も高くなっています。

図表 103 男女共同参画を実現するために岡崎市に期待すること（年代別）

		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	多様な性を理解・尊重し、互いの権利を尊重したまちづくり	仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり	就労支援が充実したまちづくり	男女共同参画に関する情報提供や講座などが充実したまちづくり	政治や行政など政策決定の場に、女性を積極的に登用したまちづくり	暴力のないまちづくり	相談機関が充実したまちづくり	その他	特になし	わからない	無回答
全体(N=1,521)		625 41.1	569 37.4	732 48.1	489 32.1	141 9.3	300 19.7	326 21.4	291 19.1	29 1.9	53 3.5	58 3.8	16 1.1
年代	10～20代(N=174)	77 44.3	72 41.4	101 58.0	58 33.3	12 6.9	23 13.2	36 20.7	21 12.1	3 1.7	3 1.7	10 5.7	-
	30代(N=209)	86 41.1	76 36.4	126 60.3	76 36.4	15 7.2	34 16.3	44 21.1	23 11.0	5 2.4	7 3.3	8 3.8	-
	40代(N=293)	98 33.4	121 41.3	174 59.4	105 35.8	20 6.8	45 15.4	64 21.8	47 16.0	8 2.7	11 3.8	7 2.4	1 0.3
	50代(N=300)	117 39.0	116 38.7	139 46.3	103 34.3	26 8.7	53 17.7	64 21.3	57 19.0	7 2.3	10 3.3	10 3.3	2 0.7
	60代(N=258)	121 46.9	98 38.0	102 39.5	78 30.2	26 10.1	51 19.8	58 22.5	66 25.6	4 1.6	13 5.0	8 3.1	2 0.8
	70代以上(N=284)	124 43.7	85 29.9	88 31.0	69 24.3	42 14.8	93 32.7	59 20.8	76 26.8	2 0.7	9 3.2	15 5.3	11 3.9

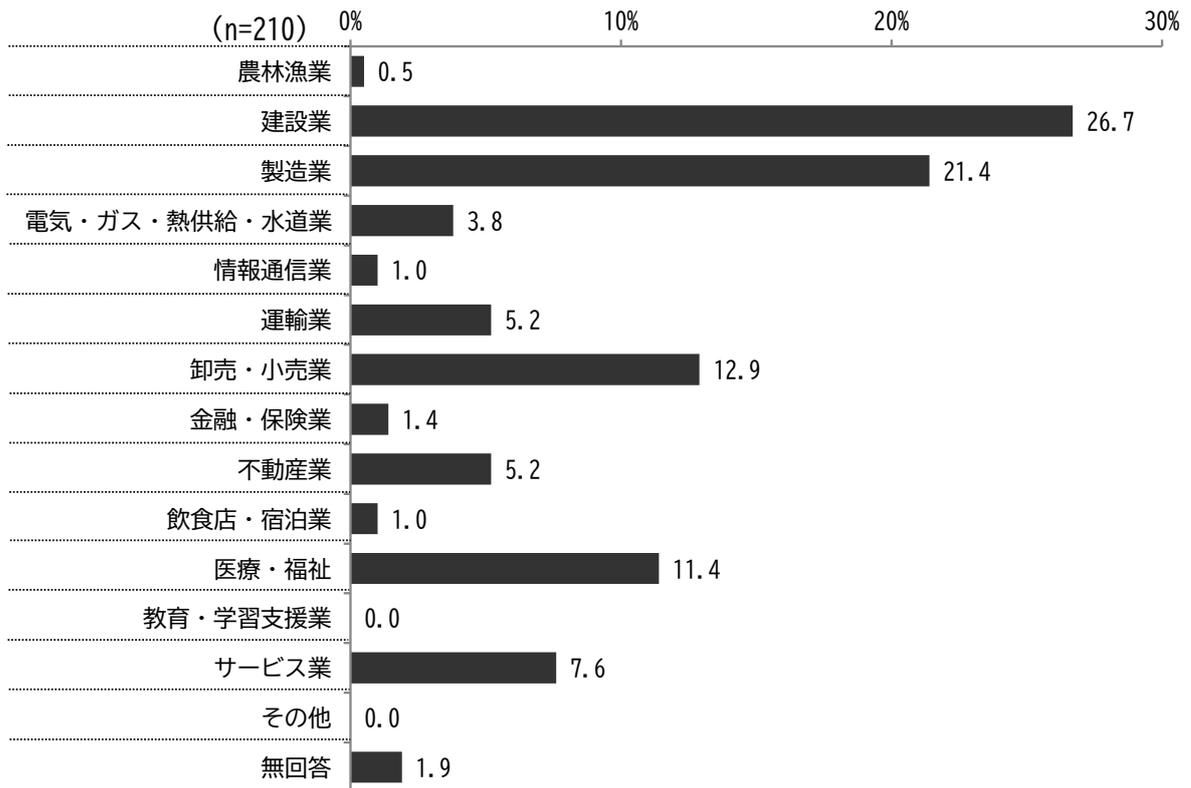
Ⅲ 事業者調査結果

1. 回答事業者の属性

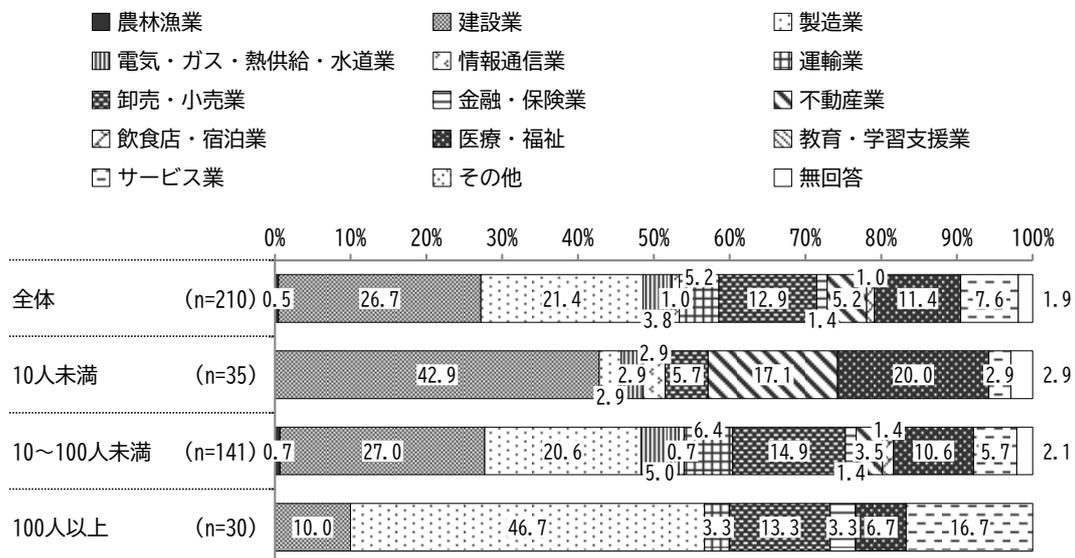
問ア 貴事業所の主な業種について教えてください。(1つに○)

- 回答事業者の主な業種は、全体でみると「建設業」が26.7%と最も高く、次いで「製造業」が21.4%、「卸売・小売業」が12.9%となっています。
- 全従業員規模別でみると、10人未満、10～100人未満の事業者では「建設業」が、100人以上の事業者では「製造業」が最も高くなっています。

図表 104 業種



図表 105 業種（全従業員規模別）



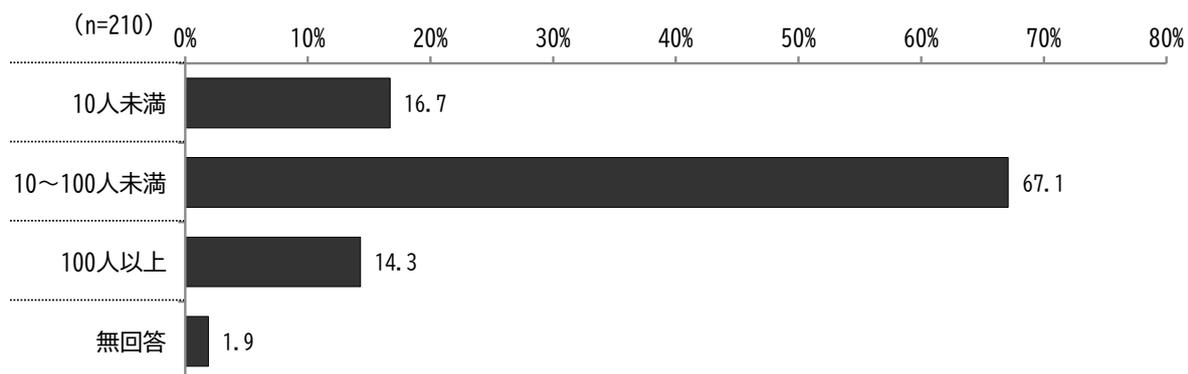
問イ 貴事業所の従業員（常用雇用者※）の人数を教えてください。（数字を記入）

※ 以降の質問においても、従業員は、常用雇用者を指すものとします。

※ 常用雇用者とは、正社員やパートタイマー等に関わらず、1 カ月以上の期間を定めて雇用している者を指します。

- 回答事業者の従業員規模は、全体で見ると「10～100人未満」が67.1%と最も高く、次いで「10人未満」が16.7%、「100人以上」が14.3%となっています。

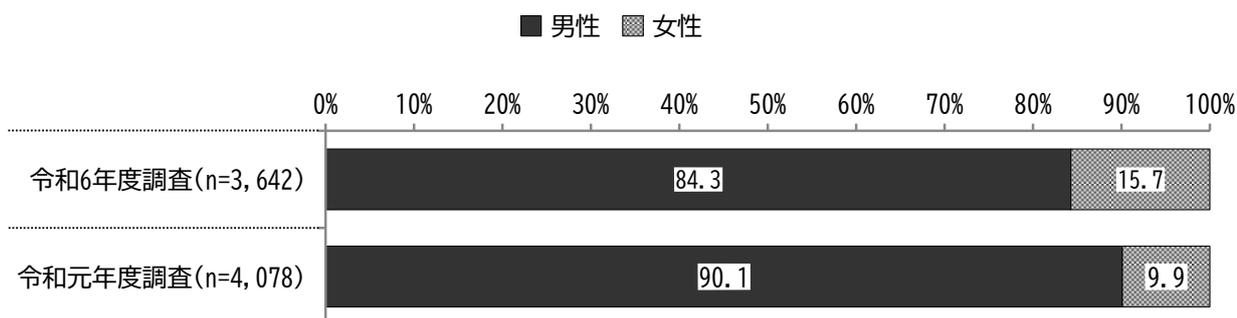
図表 106 全従業員規模



管理職の男女比

- 管理職の男女比は、男性が84.3%となっており、女性は15.7%にとどまっています。
- 経年で比較すると、女性管理職割合は令和元年度調査に比べて5.8ポイント高くなっています。

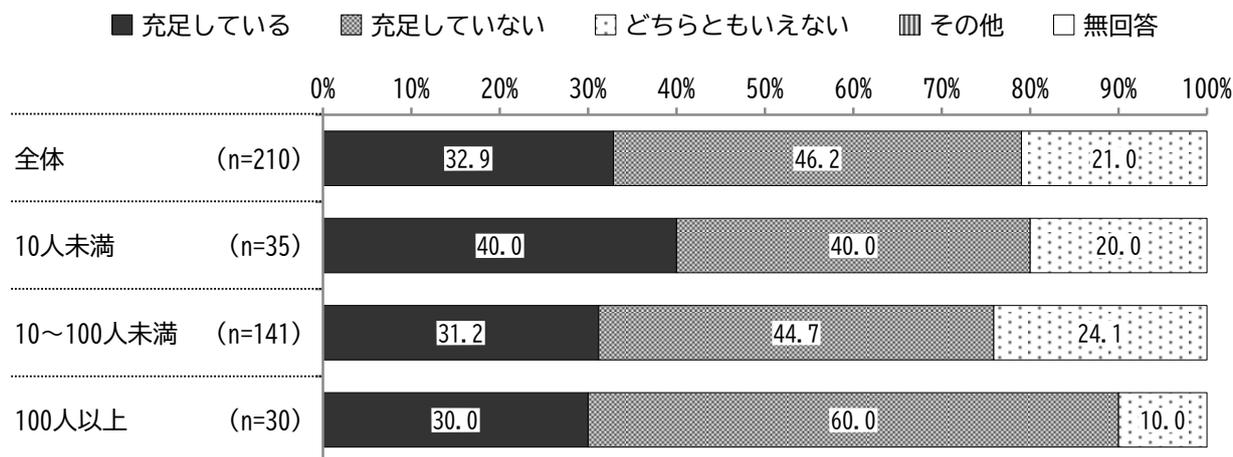
図表 107 管理職の男女比



問イ-1 貴事業所の従業員の数、貴事業所において充足していると思いますか。(1つに○)

- 回答事業者の従業員数について、全体でみると「充足していない」が46.2%、「充足している」が32.9%となっています。
- 全従業員規模別でみると、10人未満は「充足している」と「充足していない」が40.0%で最も高く、10～100人未満、100人以上では「充足していない」が最も高くなっています。

図表 108 従業員の充足（全従業員規模別）



問ウ 貴事業所の従業員の平均年齢・平均勤続年数を教えてください。
(数字を記入)

- 回答事業者の従業員の平均年齢・平均勤続年数について、正規の従業員で、男性従業員の平均年齢が女性従業員の平均年齢に比べて高くなっています。平均勤続年数でも、男性従業員の平均勤続年数が女性従業員の平均勤続年数に比べて長くなっています。
非正規従業員においても同様に、女性従業員に比べて男性従業員の平均年齢が高く、平均勤続年数は長くなっています。

図表 109 従業員の平均年齢・平均勤続年数

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

2. 育児や介護について

問1 直近の事業年度1年間に、出産した従業員の数または配偶者が出産した従業員の数と、そのうち、育児休業を取得した人数・平均取得期間（予定含む）を教えてください。（数字を記入）

- 従業員の育児休業取得割合は、出産した従業員で94.5%、配偶者が出産した従業員で60.8%となっています。配偶者が出産した従業員の育児休業取得割合について、前回調査では4.8%であり、大幅に増加しています。
- 従業員の育児休業の平均取得期間は、出産した従業員で1年6か月、配偶者が出産した従業員で5か月となっており、女性は男性に比べて長い期間の育児休業を取得しています。

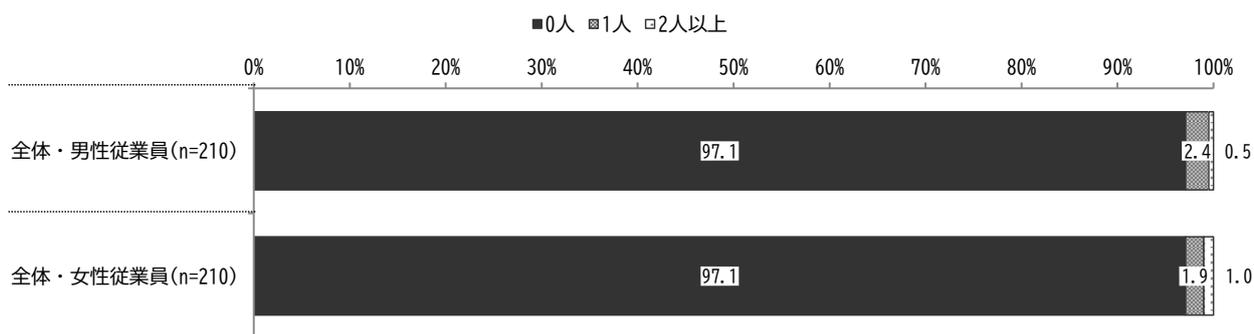
図表 110 育児休業取得割合・平均取得期間

区分	人数(A)	育児休業を取得した人数(B)	取得割合(B/A)	前回調査取得割合	平均取得期間
出産した従業員	163人	154人	94.5%	98.7%	1年6か月
配偶者が出産した従業員	306人	186人	60.8%	4.8%	5か月

問2 直近の事業年度1年間に、介護休業を取得した人数・平均取得期間（予定含む）を教えてください。（数字を記入）

- 回答事業者の介護休業取得人数については、男女ともに「0人」の事業者が多くなっています。

図表 111 介護休業取得人数



図表 103 介護休業平均取得期間

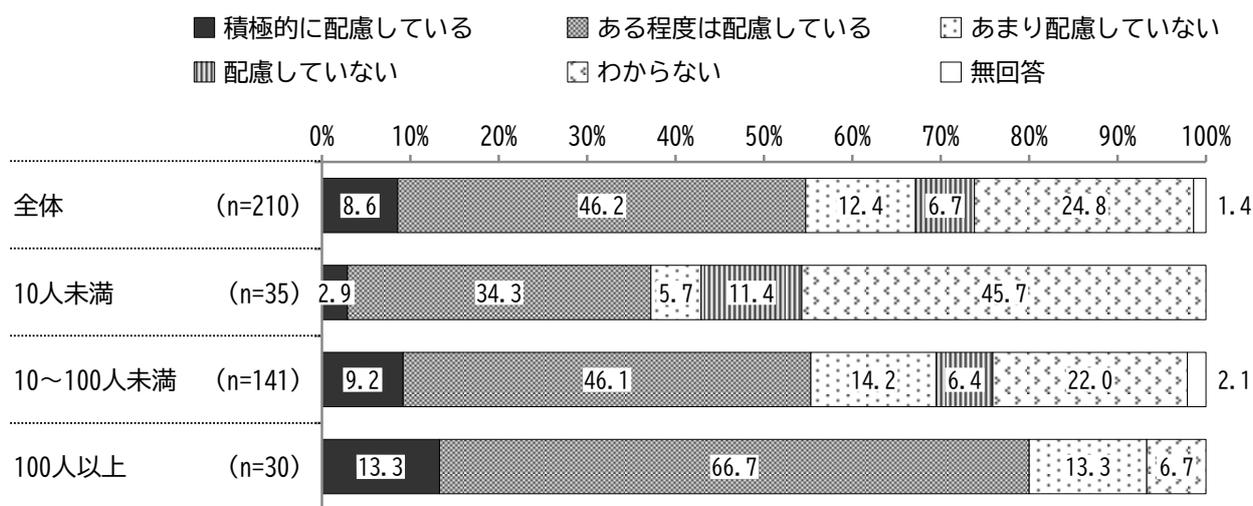
介護休業平均取得期間（男性）	5か月5日
介護休業平均取得期間（女性）	1か月16日

問3 貴事業所では、配偶者の出産を機に、男性の働き方に配慮していますか。(1つに○)

※ ここでいう「配慮」とは、残業の禁止や縮減を促すなどの制度や取組を指します。

- 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、全体で見ると『配慮している』（「積極的に配慮している」＋「ある程度は配慮している」）が54.8%と最も高く、次いで「わからない」が24.8%、『配慮していない』（「あまり配慮していない」＋「配慮していない」）が19.1%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者では『配慮している』が、10人未満の事業者では「わからない」が最も高くなっています。

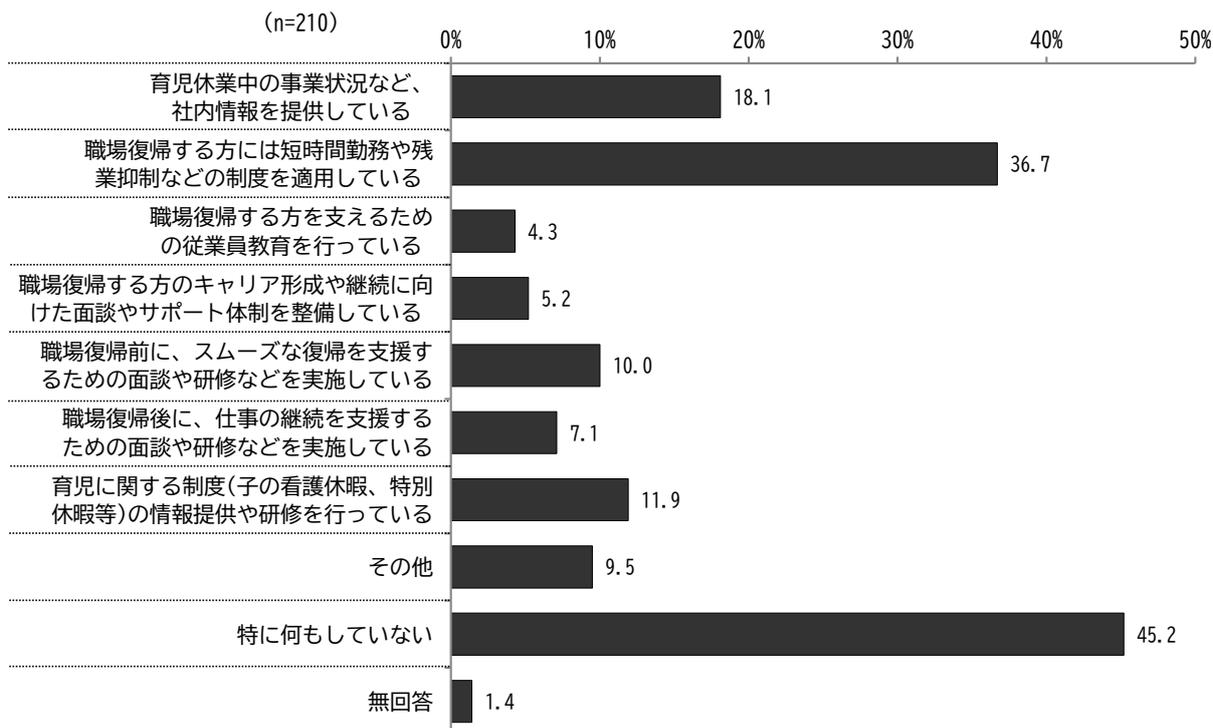
図表 112 配偶者の出産を機に男性の働き方に配慮しているか（全従業員規模別）



問4 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

- 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、全体で見ると「特に何もしていない」が45.2%と最も高く、次いで「職場復帰する方には短時間勤務や残業抑制などの制度を適用している」が36.7%、「育児休業中の事業状況など、社内情報を提供している」が18.1%となっています。

図表 113 育休からの復帰支援として取り組んでいること



- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「職場復帰する方には短時間勤務や残業抑制などの制度を適用している」が、10人未満、10~100人未満の事業者では「特に何もしていない」が最も高くなっています。

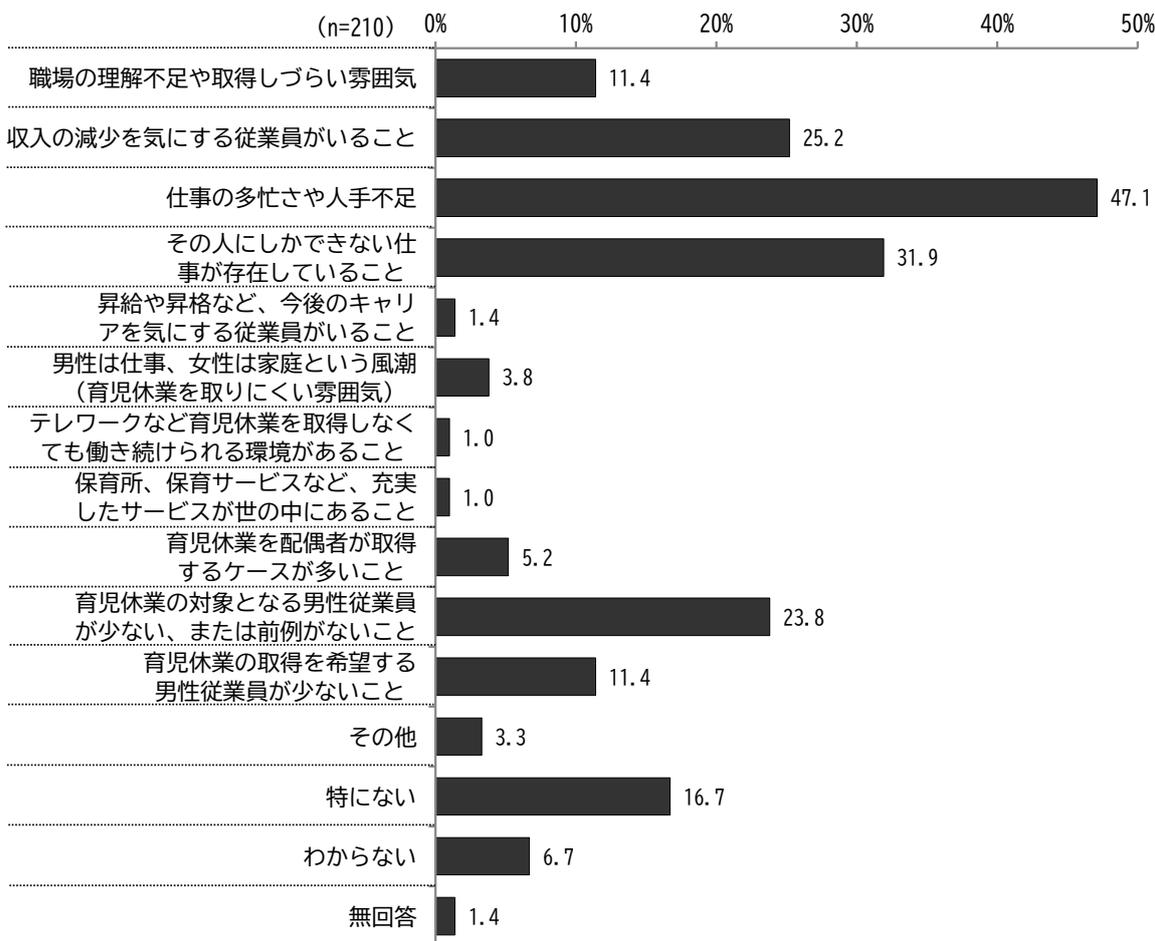
図表 114 育休からの復帰支援として取り組んでいること (全従業員規模別)

	社内育児休業中の事業状況など、	用務職や職場復帰抑制する方には短時間勤務を適用している	の職場復帰教育を行うための	ポ成職場復帰体制を整備している	修帰職場復帰前に実施している面談や研修	ど支職場復帰後に、仕事の継続を	供休育児に関する制度(子の看護	その他	特に何もしていない	無回答
全体(N=210)	38 18.1	77 36.7	9 4.3	11 5.2	21 10.0	15 7.1	25 11.9	20 9.5	95 45.2	3 1.4
全従業員規模	10人未満(N=35)	4 11.4	9 25.7	1 2.9	2 5.7	2 5.7	-	7 20.0	18 51.4	-
	10~100人未満(N=141)	26 18.4	43 30.5	5 3.5	7 5.0	10 7.1	7 5.0	15 10.6	70 49.6	3 2.1
	100人以上(N=30)	7 23.3	24 80.0	3 10.0	2 6.7	9 30.0	6 20.0	10 33.3	4 13.3	-

問5 男性の育児休業の取得を進めるうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。
(○は3つまで)

- ▶ 男性の育児休業取得で支障となる事由については、全体でみると「仕事の多忙さや人手不足」が47.1%と最も高く、次いで「その人にしかできない仕事が存在していること」が31.9%、「収入の減少を気にする従業員がいること」が25.2%となっています。

図表 115 男性の育児休業取得で支障となる事由



- ▶ 全従業員規模別でみると、10~100人未満、100人以上の事業者では「仕事の多忙さや人手不足」が、10人未満の事業者では「特にない」が最も高くなっています。

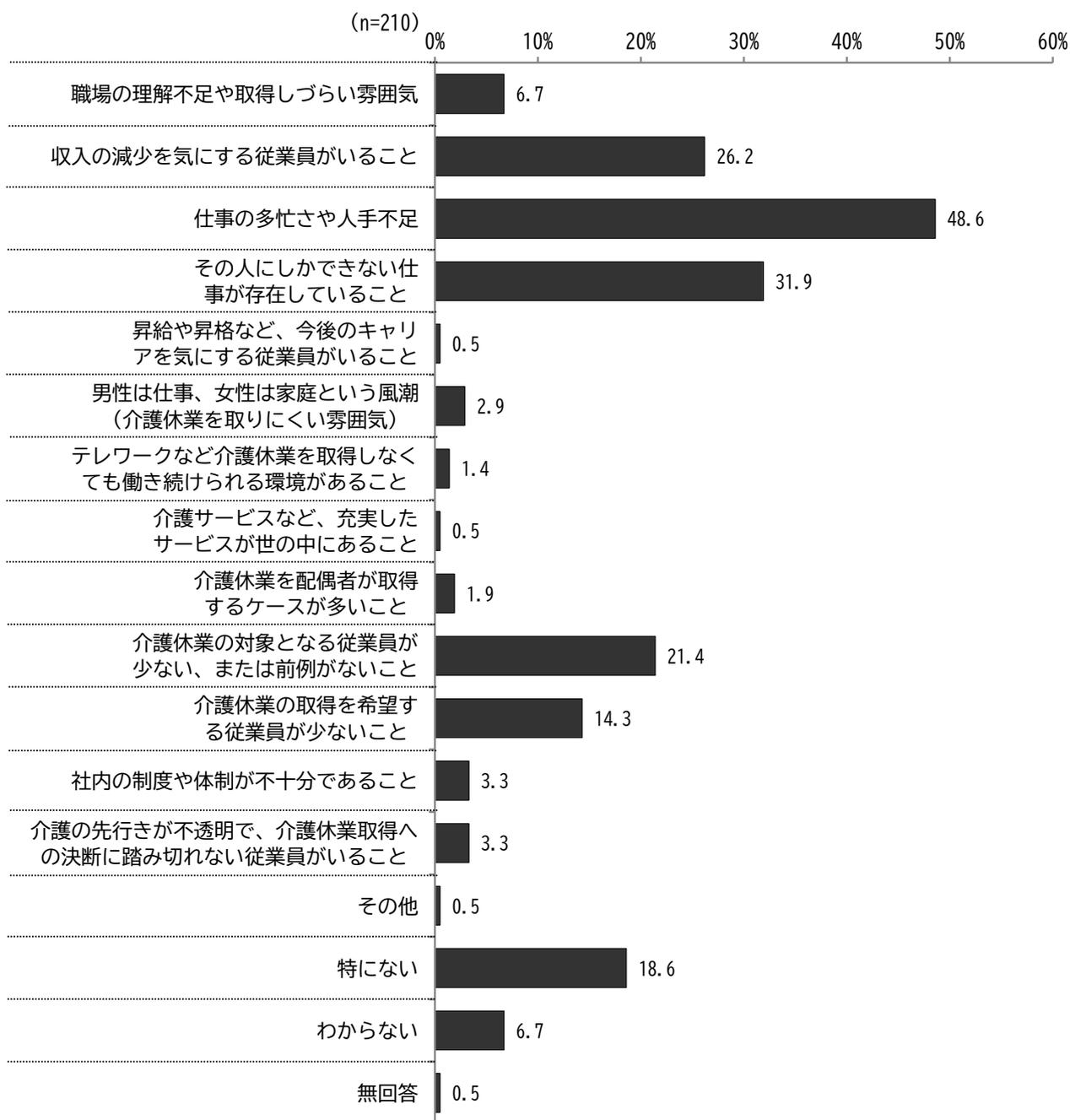
図表 116 男性の育児休業取得で支障となる事由(全従業員規模別)

	職場の理解不足や取得しづらい雰囲気	収入の減少を気にする従業員がいること	仕事の多忙さや人手不足	その人にしかできない仕事が存在していること	昇給や昇格など、今後のキャリアを気にする従業員がいること	昇給や昇格など、今後のキャリアを気にする従業員がいること	男性は仕事、女性は家庭という風潮(育児休業を取りにくい雰囲気)	テレワークなど育児休業を取得しなくても働き続けられる環境があること	保育所、保育サービスなど、充実したサービスが世の中にあること	育児休業を配偶者が取得するケースが多いこと	育児休業の対象となる男性従業員が少ない、または前例がないこと	男性従業員が希望する	その他	特にない	わからない	無回答
全体(N=210)	24	53	99	67	3	8	2	2	11	50	24	7	35	14	3	
	11.4	25.2	47.1	31.9	1.4	3.8	1.0	1.0	5.2	23.8	11.4	3.3	16.7	6.7	1.4	
全従業員規模																
10人未満(N=35)	2	2	10	3	-	2	-	-	-	-	4	-	4	13	5	1
	5.7	5.7	28.6	8.6	-	5.7	-	-	-	-	11.4	-	11.4	37.1	14.3	2.9
10~100人未満(N=141)	17	34	70	52	-	5	1	2	5	43	21	2	18	8	2	
	12.1	24.1	49.6	36.9	-	3.5	0.7	1.4	3.5	30.5	14.9	1.4	12.8	5.7	1.4	
100人以上(N=30)	5	16	18	12	3	1	1	-	5	2	2	1	2	1	-	
	16.7	53.3	60.0	40.0	10.0	3.3	3.3	-	16.7	6.7	6.7	3.3	6.7	3.3	-	

問6 介護休業の取得を進めていくうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。
(○は3つまで)

- 介護休業を取得するうえで支障となる事由について、全体で見ると「仕事の多忙さや人手不足」が48.6%と最も高く、次いで「その人にしかできない仕事が存在していること」が31.9%、「収入の減少を気にする従業員がいること」が26.2%となっています。

図表 117 介護休業を取得するうえで支障となる事由



- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「仕事の多忙さや人手不足」が最も高くなっています。

図表 118 介護休業を取得するうえで支障となる事由（全従業員規模別）

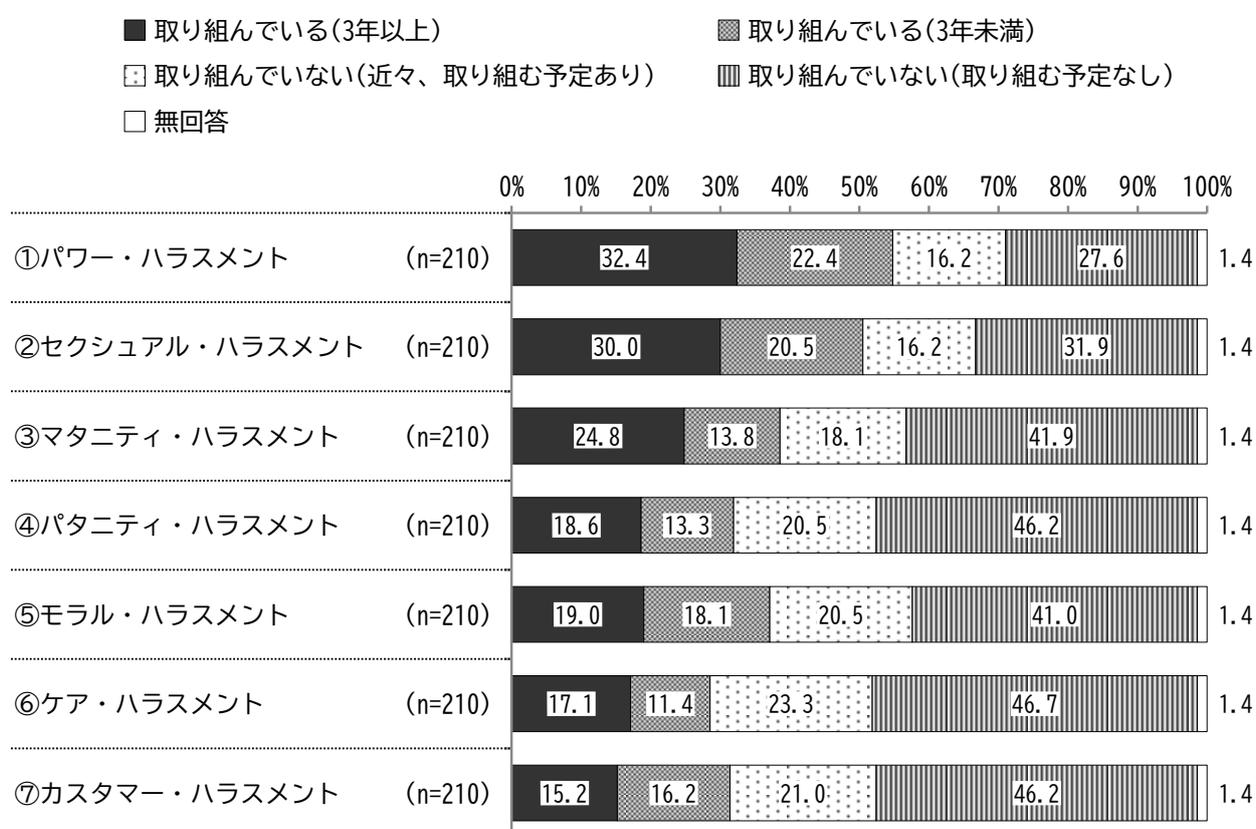
	職場の理解不足や取得しづらい雰囲気	収入の減少を気にする従業員がいること	仕事の多忙さや人手不足	その人にしかできない仕事が存在していること	昇給や昇格など、今後のキャリアを気にする従業員がいること	男性は仕事、女性は家庭という風潮（介護休業を取りにくい雰囲気）	テレワークなど介護休業を取得しなくても働き続けられる環境があること	介護サービスなど、充実したサービスが世の中にあること	介護休業を配偶者が取得するケースが多いこと	介護休業の対象となる従業員が少ない、または前例がないこと	介護休業の取得を希望する従業員が少ないこと	社内の制度や体制が不十分であること	介護の先行きが不透明で、介護休業取得への決断に踏み切れない従業員がいること	その他	特になし	わからない	無回答
全体(N=210)	14 6.7	55 26.2	102 48.6	67 31.9	1 0.5	6 2.9	3 1.4	1 0.5	4 1.9	45 21.4	30 14.3	7 3.3	7 3.3	1 0.5	39 18.6	14 6.7	1 0.5
全従業員規模	10人未満(N=35)	1 2.9	2 5.7	13 37.1	6 17.1	-	2 5.7	-	-	6 17.1	1 2.9	1 2.9	1 2.9	-	13 37.1	4 11.4	1 2.9
	10~100人未満(N=141)	10 7.1	38 27.0	71 50.4	51 36.2	-	4 2.8	2 1.4	1 0.7	1 0.7	36 25.5	23 16.3	5 3.5	3 2.1	-	21 14.9	7 5.0
	100人以上(N=30)	3 10.0	14 46.7	17 56.7	10 33.3	1 3.3	-	1 3.3	-	3 10.0	2 6.7	5 16.7	1 3.3	3 10.0	1 3.3	3 10.0	-

3. ハラスメントについて

問 7 貴事業所での各種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教えてください。(①～⑦それぞれについて1つに○)

- 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、『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）」）が高い分野は、「①パワー・ハラスメント」「②セクシュアル・ハラスメント」であり、いずれも5割以上となっています。また、「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が高い分野は、「③マタニティ・ハラスメント」「④パタニティ・ハラスメント」「⑤モラル・ハラスメント」「⑥ケア・ハラスメント」「⑦カスタマー・ハラスメント」であり、4割以上となっています。

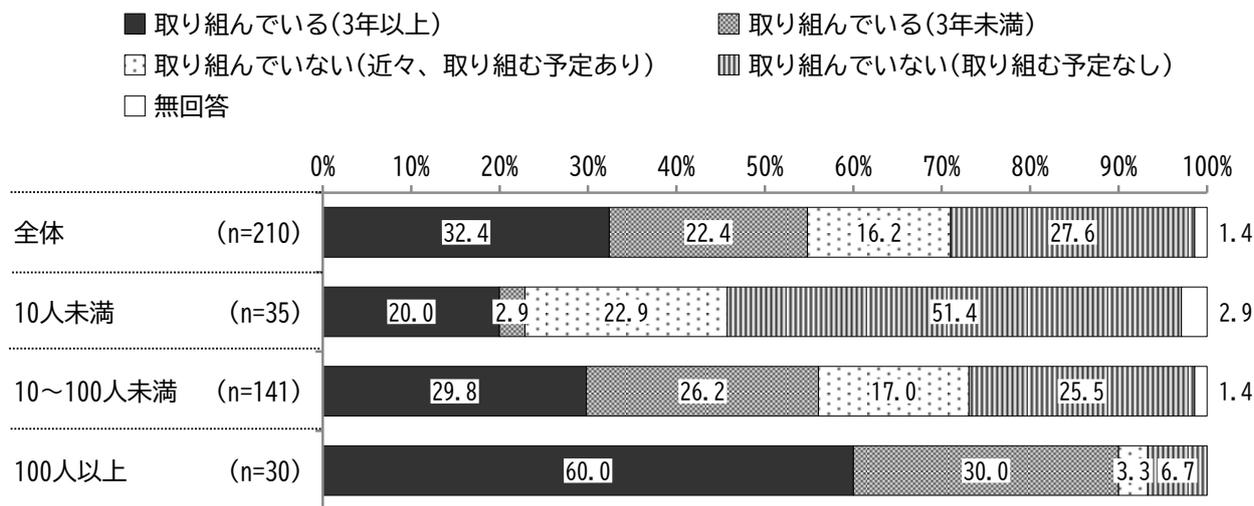
図表 119 ハラスメントに関する防止策や対応策等の取組状況



問7 ①パワー・ハラスメント

- パワー・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、全体で見ると「取り組んでいる（3年以上）」が32.4%、「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が27.6%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が5割以上と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

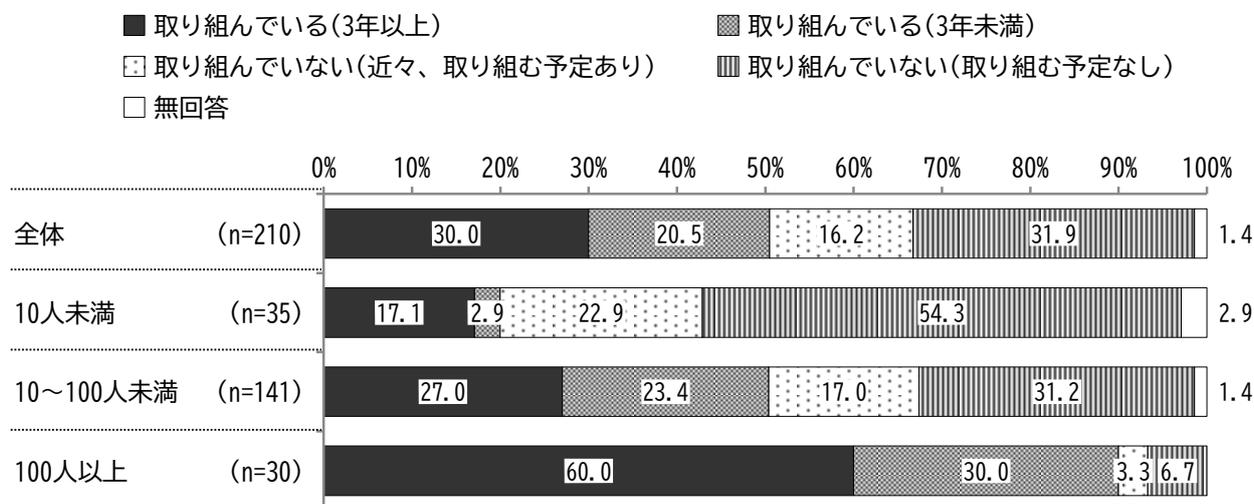
図表 120 ①パワー・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ②セクシュアル・ハラスメント

- セクシュアル・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が31.9%、「取り組んでいる（3年以上）」が30.0%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が90.0%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

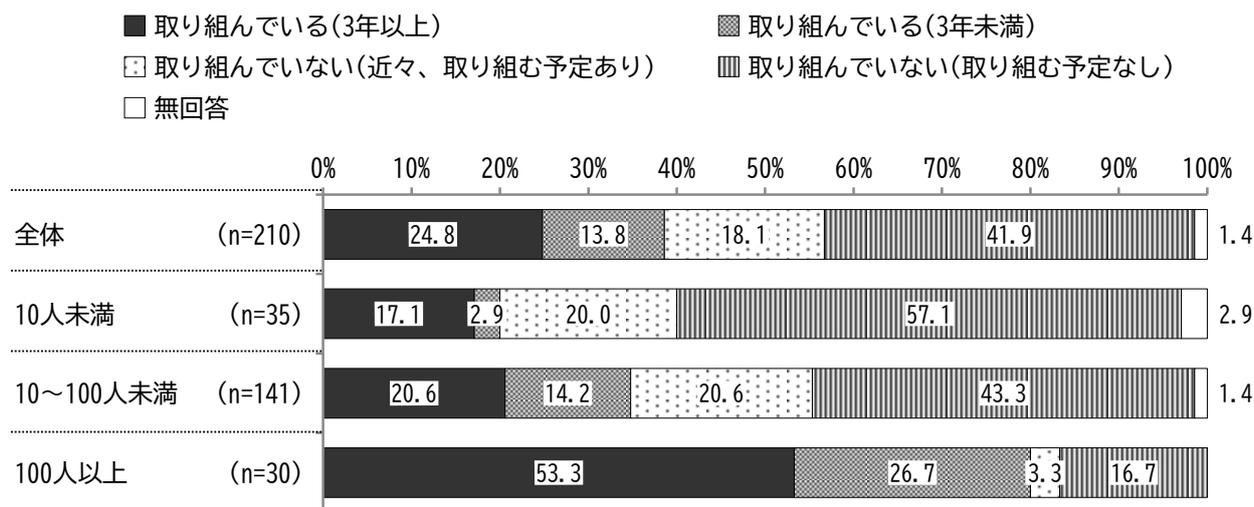
図表 121 セクシュアル・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ③マタニティ・ハラスメント

- マタニティ・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が41.9%、「取り組んでいる（3年以上）」が24.8%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が80.0%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

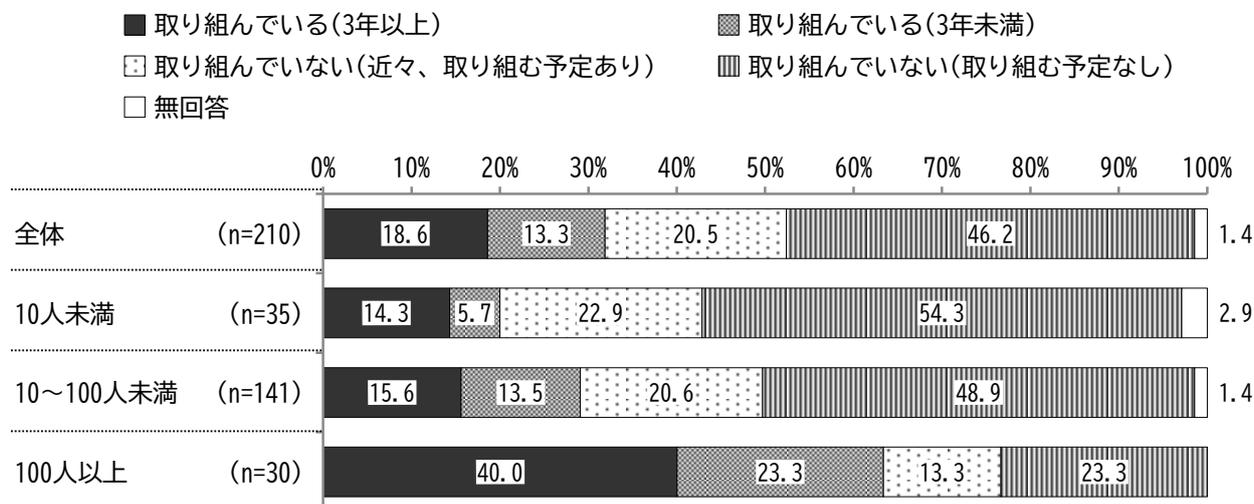
図表 122 マタニティ・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ④パタニティ・ハラスメント

- パタニティ・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が46.2%、「取り組んでいない（近々、取り組む予定あり）」が20.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が63.3%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

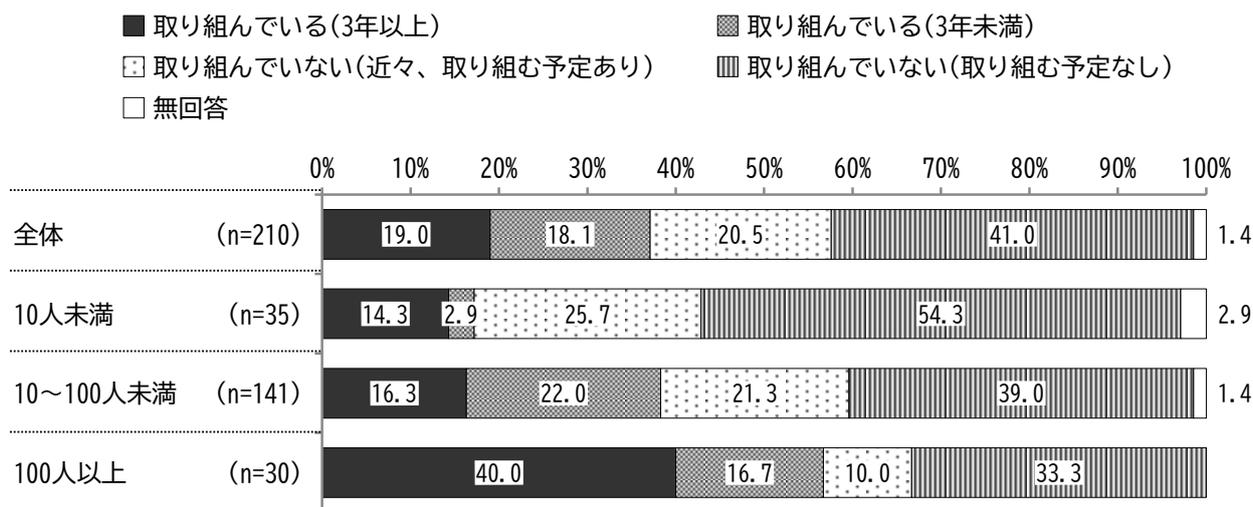
図表 123 パタニティ・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ⑤モラル・ハラスメント

- モラル・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が41.0%、「取り組んでいない（近々、取り組む予定あり）」が20.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が56.7%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

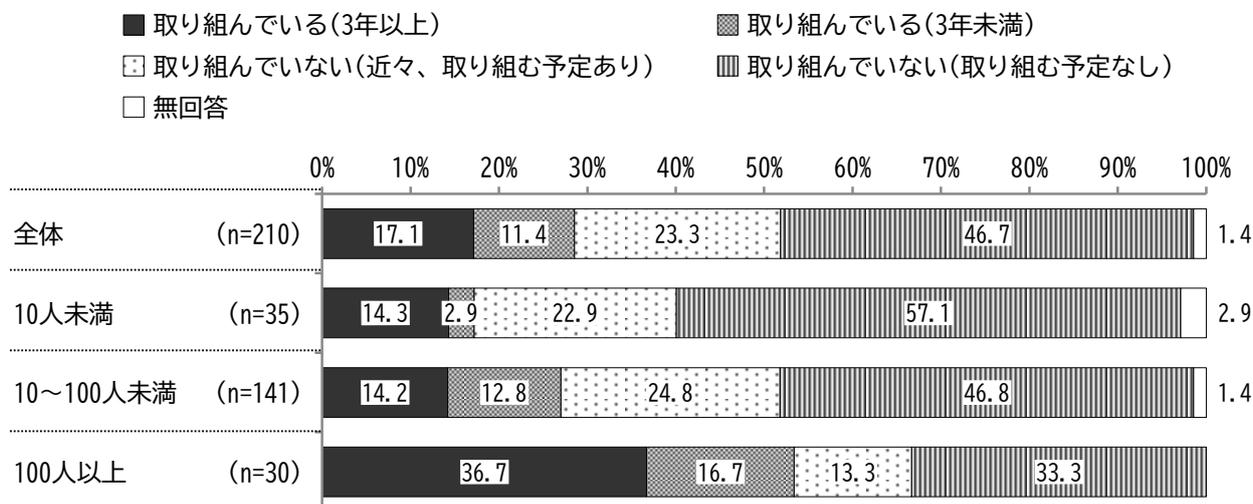
図表 124 モラル・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ⑥ケア・ハラスメント

- ケア・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が46.7%、「取り組んでいない（近々、取り組む予定あり）」が23.3%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が53.4%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

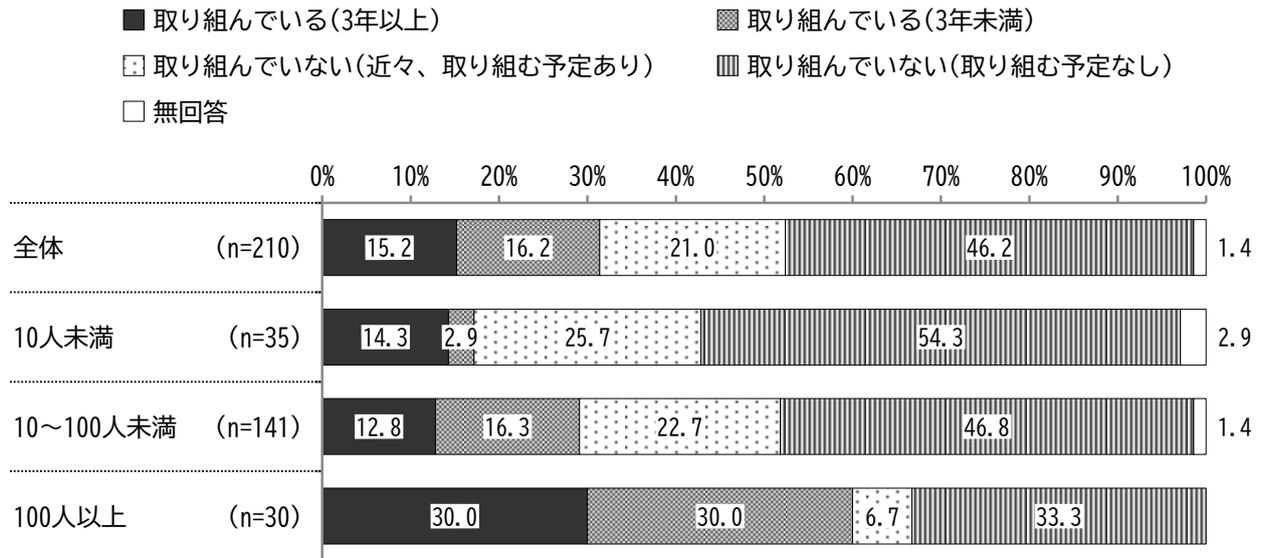
図表 125 ケア・ハラスメント（全従業員規模別）



問7 ⑦カスタマー・ハラスメント

- カスタマー・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、全体で見ると「取り組んでいない（取り組む予定なし）」が46.2%、「取り組んでいない（近々、取り組む予定あり）」が21.0%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では『取り組んでいる』が60.0%と高く、従業員が多いほど取り組んでいる傾向にあります。

図表 126 カスタマー・ハラスメント（全従業員規模別）



【問7で『取り組んでいる』に○を付けた方におたずねします】

問7-1 どのような取組を行っていますか。(①～⑦についてあてはまるものすべてに○)

- ハラスメントに関する取組を行っている事業者の取組状況について「③マタニティ・ハラスメント」「⑤モラル・ハラスメント」「⑥ケア・ハラスメント」「⑦カスタマー・ハラスメント」では「相談窓口の設置」が、「①パワー・ハラスメント」「②セクシュアル・ハラスメント」「④パタニティ・ハラスメント」「⑥ケア・ハラスメント」では「就業規則等に規定」が高くなっています。

図表 127 ハラスメントに関する取組

	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(n=115)	65 56.5	66 57.4	42 36.5	12 10.4	14 12.2	4 3.5	6 5.2
②セクシュアル・ハラスメント(n=106)	63 59.4	66 62.3	38 35.8	12 11.3	11 10.4	4 3.8	3 2.8
③マタニティ・ハラスメント(n=81)	47 58.0	45 55.6	22 27.2	7 8.6	11 13.6	4 4.9	4 4.9
④パタニティ・ハラスメント(n=67)	37 55.2	38 56.7	15 22.4	7 10.4	10 14.9	4 6.0	5 7.5
⑤モラル・ハラスメント(n=78)	40 51.3	35 44.9	19 24.4	7 9.0	14 17.9	4 5.1	6 7.7
⑥ケア・ハラスメント(n=60)	32 53.3	32 53.3	12 20.0	4 6.7	11 18.3	4 6.7	3 5.0
⑦カスタマー・ハラスメント(n=66)	33 50.0	24 36.4	16 24.2	6 9.1	14 21.2	4 6.1	6 9.1

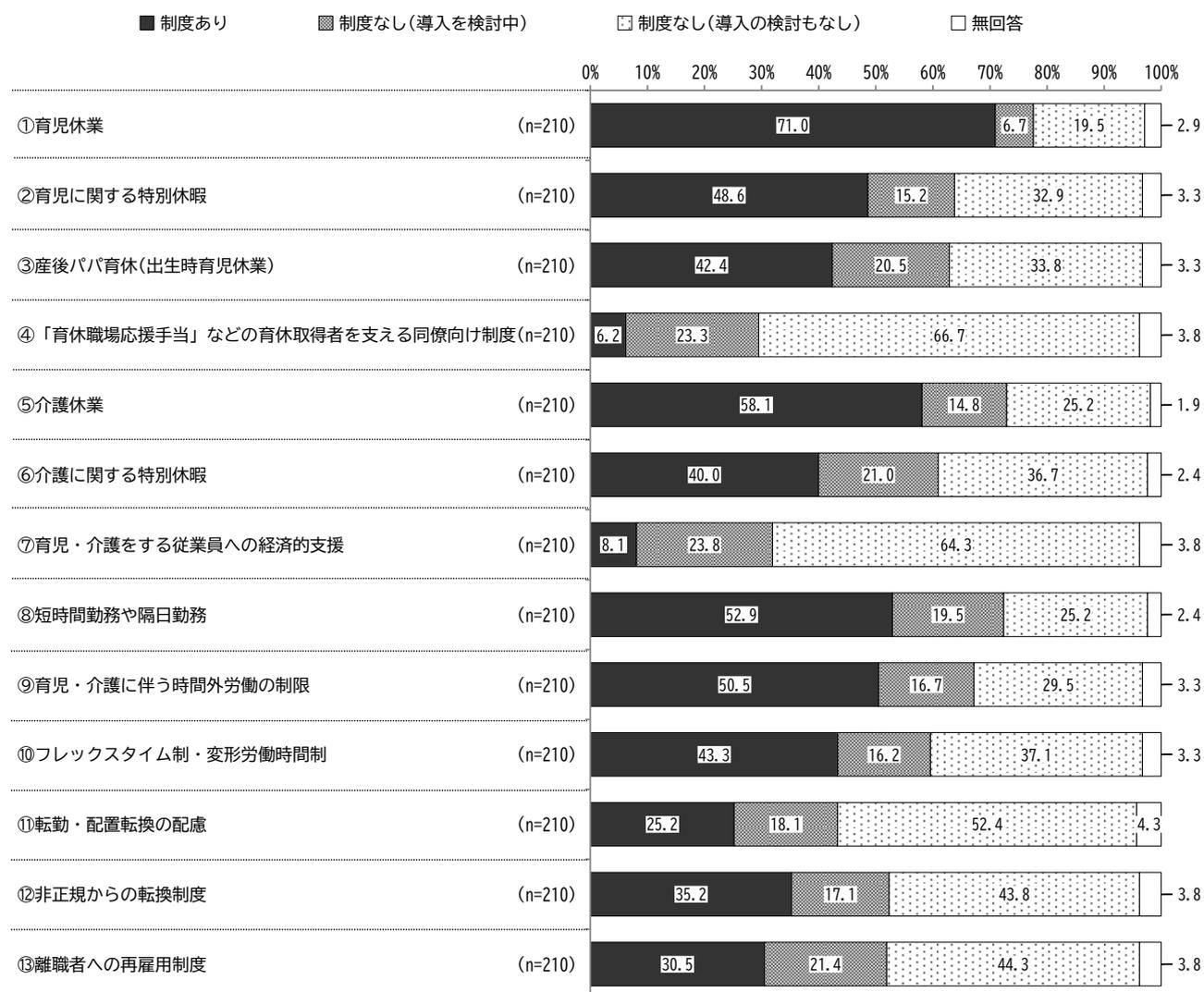
4. 多様な働き方の推進について

問 8 貴事業所で、性別や家庭環境にかかわらず誰もが働きやすい職場環境や、多様な働き方を推進するための制度（仕組み）の有無について教えてください。

（①～⑬それぞれについて1つに○）

- 多様な働き方を推進するための制度の有無について、全体で見ると「①育児休業」「⑤介護休業」「⑧短時間勤務や隔日勤務」「⑨育児・介護に伴う時間外労働の制限」では「制度あり」が5割以上と高くなっています。また、「④「育休職場応援手当」などの育休取得者を支える同僚向け制度」「⑦育児・介護をする従業員への経済的支援」「⑪転勤・配置転換の配慮」では「制度なし（導入の検討もなし）」が5割以上と高くなっています。

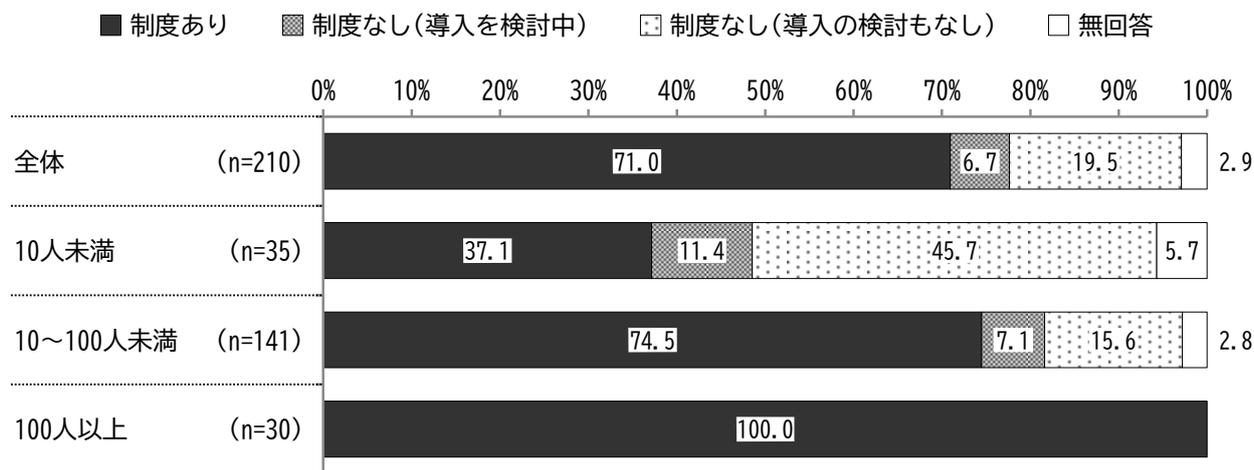
図表 128 多様な働き方を推進するための制度の有無



問8 ①育児休業

- 育児休業の有無について、全体で見ると「制度あり」が71.0%、「制度なし（導入の検討もなし）」が19.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者では「制度あり」が、10人未満の事業者では「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

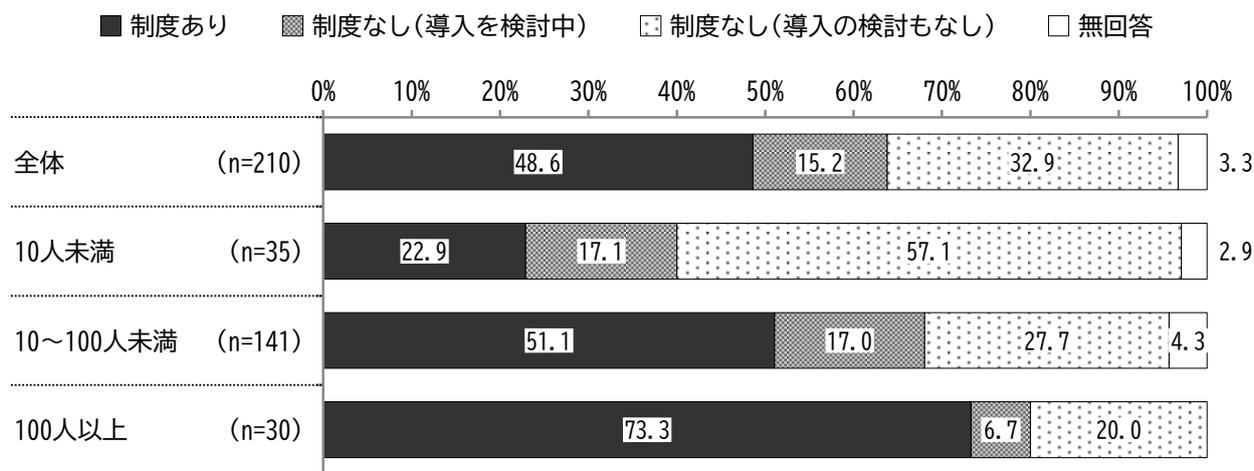
図表 129 ①育児休業（全従業員規模別）



問8 ②育児に関する特別休暇

- 育児に関する特別休暇の有無について、全体で見ると「制度あり」が48.6%、「制度なし（導入の検討もなし）」が32.9%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者では「制度あり」が、10人未満の事業者では「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

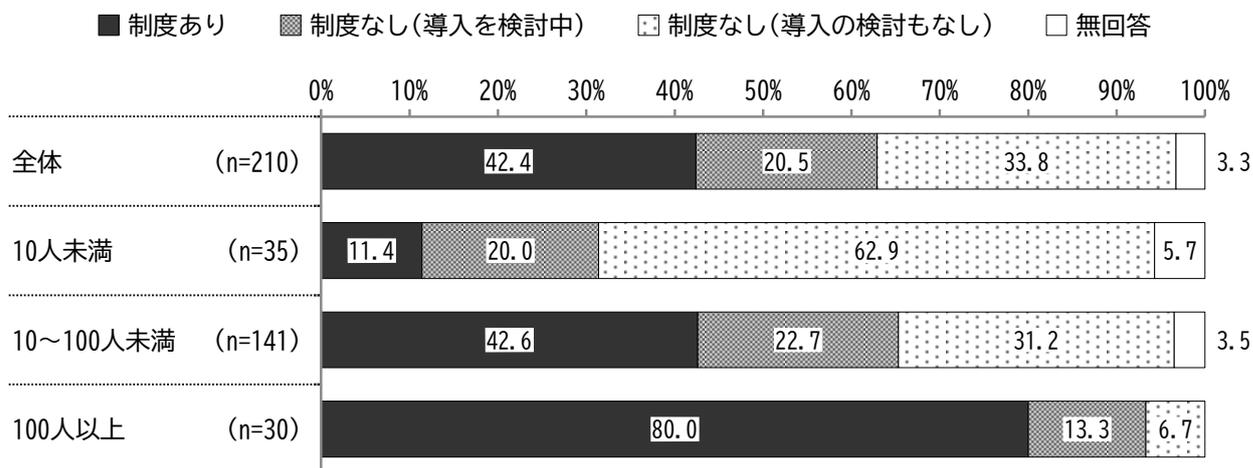
図表 130 ②育児に関する特別休暇（全従業員規模別）



問8 ③産後パパ育休（出生時育児休業）

- 産後パパ育休（出生時育児休業）の有無について、全体で見ると「制度あり」が42.4%、「制度なし（導入の検討もなし）」が33.8%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者では「制度あり」が、10人未満の事業者制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

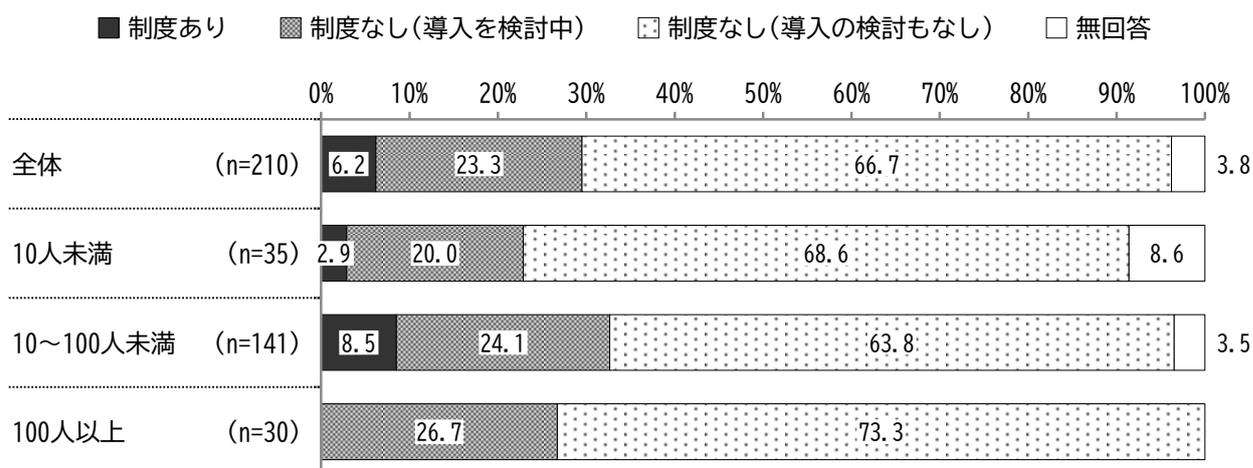
図表 131 ③産後パパ育休（出生時育児休業）（全従業員規模別）



問8 ④「育休職場応援手当」などの育休取得者を支える同僚向け制度

- 「育休職場応援手当」などの育休取得者を支える同僚向け制度の有無について、全体で見ると「制度なし（導入の検討もなし）」が66.7%、「制度なし（導入を検討中）」が23.3%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「制度なし（導入の検討もなし）」が最も高くなっています。

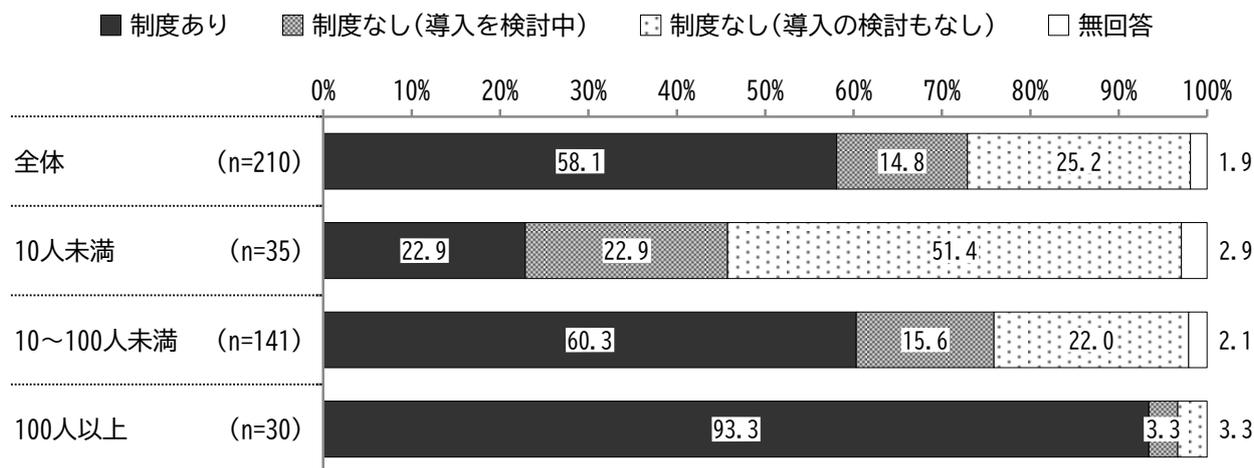
図表 132 ④「育休職場応援手当」などの育休取得者を支える同僚向け制度（全従業員規模別）



問8 ⑤介護休業

- 介護休業の有無について、全体で見ると「制度あり」が58.1%、「制度なし（導入の検討もなし）」が25.2%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

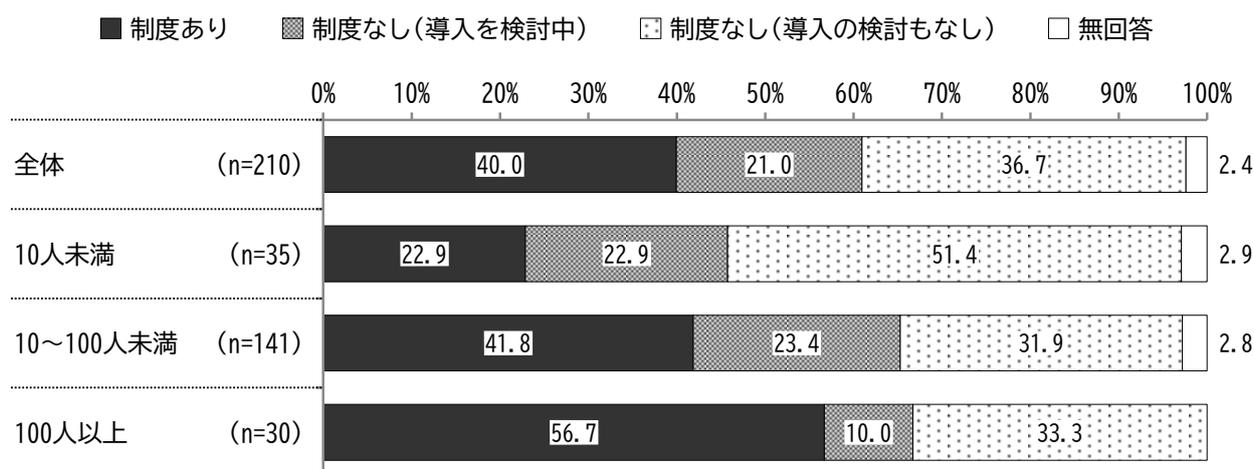
図表 133 ⑤介護休業（全従業員規模別）



問8 ⑥介護に関する特別休暇

- 介護に関する特別休暇の有無について、全体で見ると「制度あり」が40.0%、「制度なし（導入の検討もなし）」が36.7%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

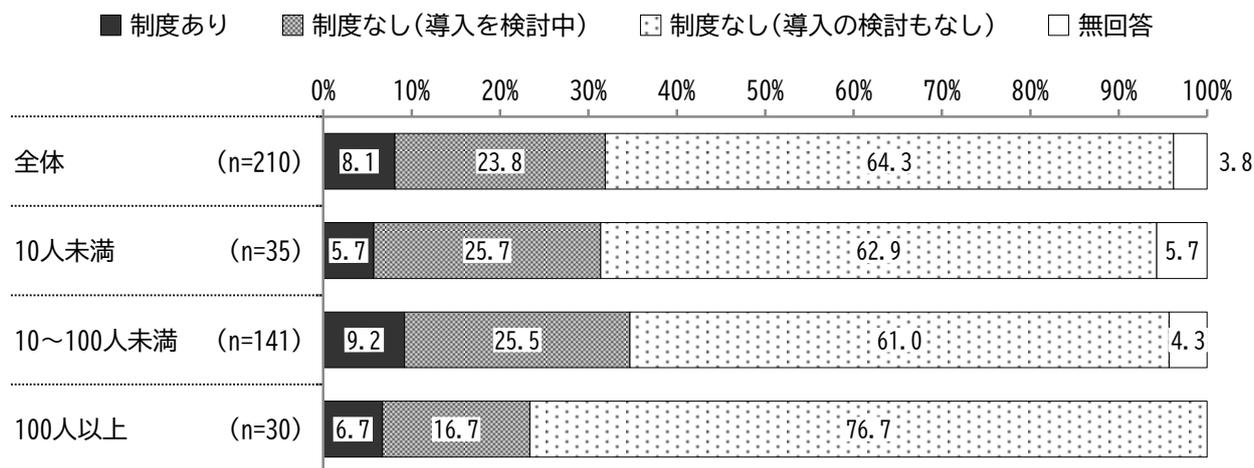
図表 134 ⑥介護に関する特別休暇（全従業員規模別）



問8 ⑦育児・介護をする従業員への経済的支援

- 育児・介護をする従業員への経済的支援の有無について、全体で見ると「制度なし（導入の検討もなし）」が64.3%、「制度なし（導入を検討中）」が23.8%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「制度なし（導入の検討もなし）」が最も高くなっています。

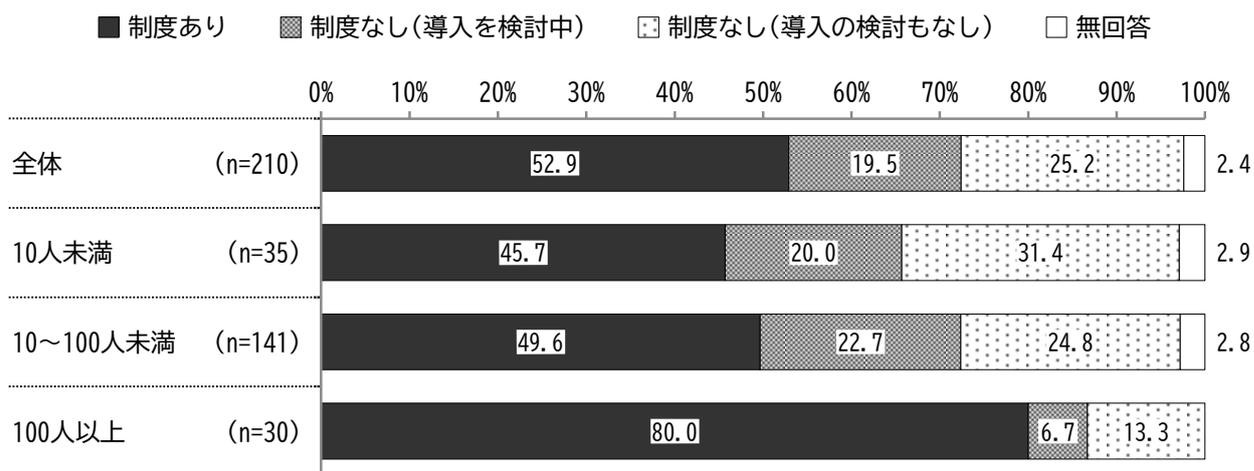
図表 135 ⑦育児・介護をする従業員への経済的支援（全従業員規模別）



問8 ⑧短時間勤務や隔日勤務

- 短時間勤務や隔日勤務の有無について、全体で見ると「制度あり」が52.9%、「制度なし（導入の検討もなし）」が25.2%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「制度あり」が最も高くなっています。

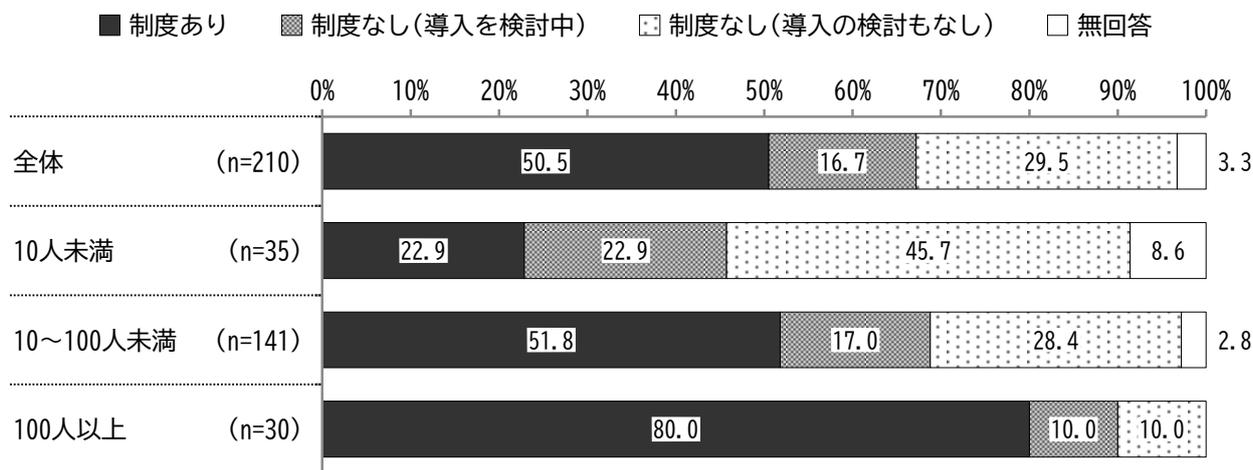
図表 136 ⑧短時間勤務や隔日勤務（全従業員規模別）



問8 ⑨育児・介護に伴う時間外労働の制限

- 育児・介護に伴う時間外労働の制限の有無について、全体で見ると「制度あり」が50.5%、「制度なし（導入の検討もなし）」が29.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

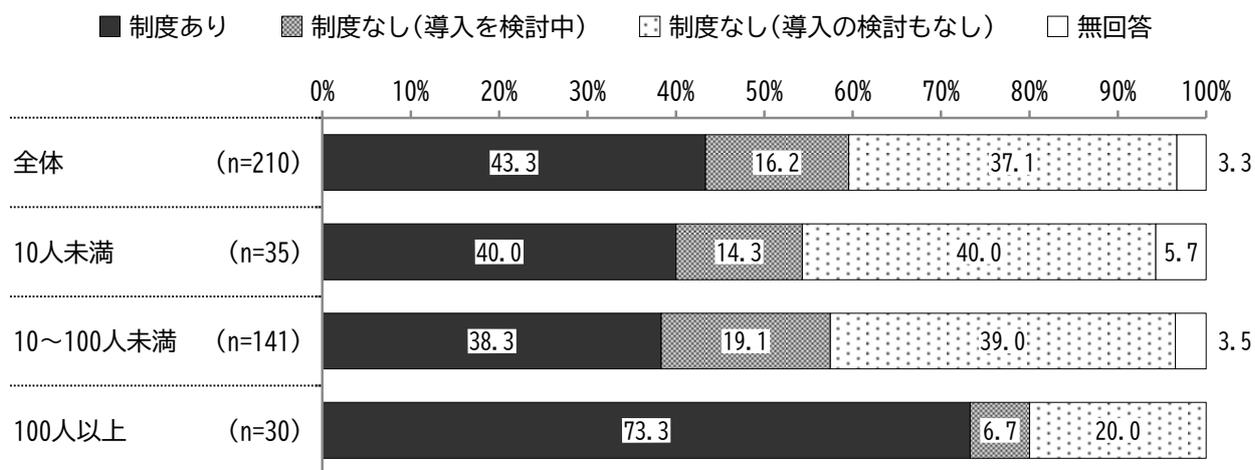
図表 137 ⑨育児・介護に伴う時間外労働の制限（全従業員規模別）



問8 ⑩フレックスタイム制・変形労働時間制

- フレックスタイム制・変形労働時間制の有無について、全体で見ると「制度あり」が43.3%、「制度なし（導入の検討もなし）」が37.1%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者は「制度あり」が、10～100人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。10人未満の事業者は「制度あり」、「制度なし（導入検討もなし）」がともに40.0%と最も高くなっています。

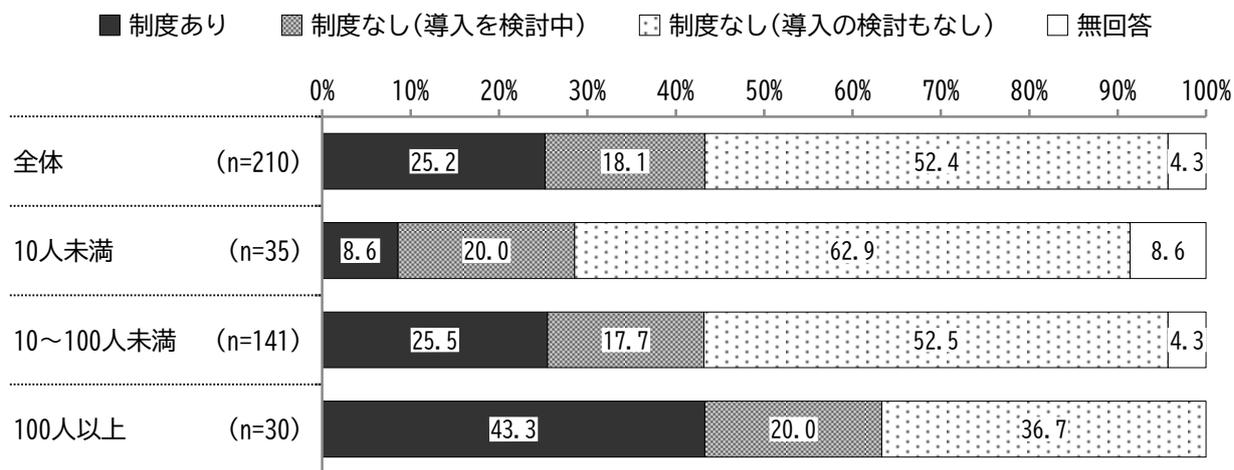
図表 138 ⑩フレックスタイム制・変形労働時間制（全従業員規模別）



問8 ⑪ 転勤・配置転換の配慮

- 転勤・配置転換の配慮の有無について、全体で見ると「制度なし（導入の検討もなし）」が52.4%、「制度あり」が25.2%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満、10～100人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

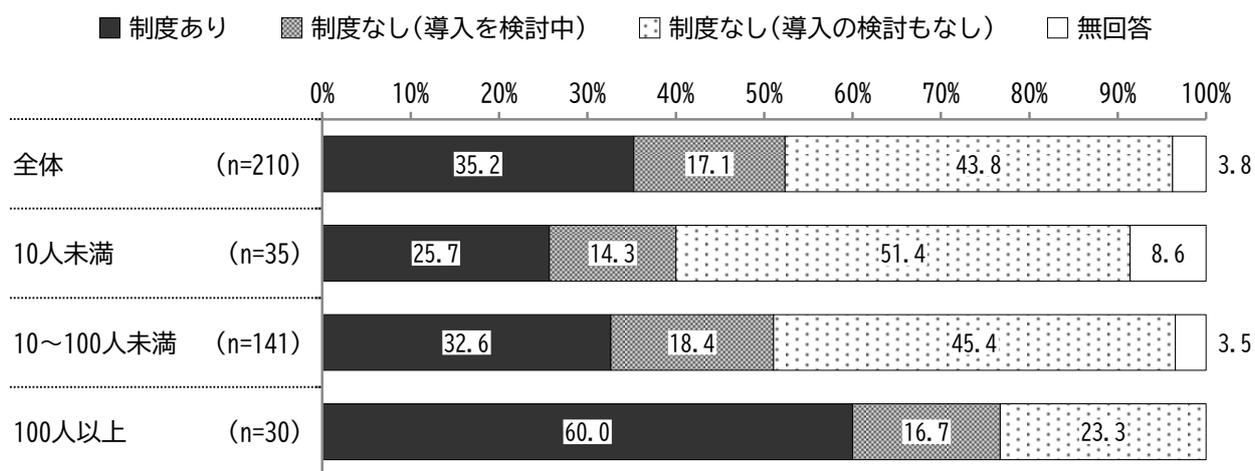
図表 139 ⑪ 転勤・配置転換の配慮（全従業員規模別）



問8 ⑫ 非正規からの転換制度

- 非正規からの転換制度の有無について、全体で見ると「制度なし（導入の検討もなし）」が43.8%、「制度あり」が35.2%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満、10～100人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

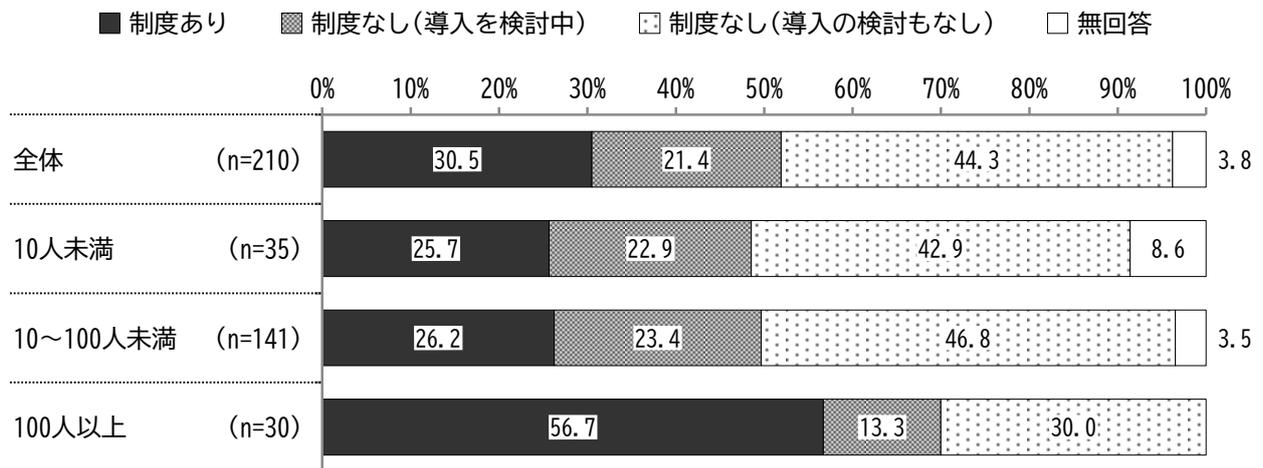
図表 140 ⑫ 非正規からの転換制度（全従業員規模別）



問 8 ⑬離職者への再雇用制度

- 離職者への再雇用制度の有無について、全体で見ると「制度なし（導入の検討もなし）」が44.3%、「制度あり」が30.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者は「制度あり」が、10人未満、10～100人未満の事業者は「制度なし（導入検討もなし）」が最も高くなっています。

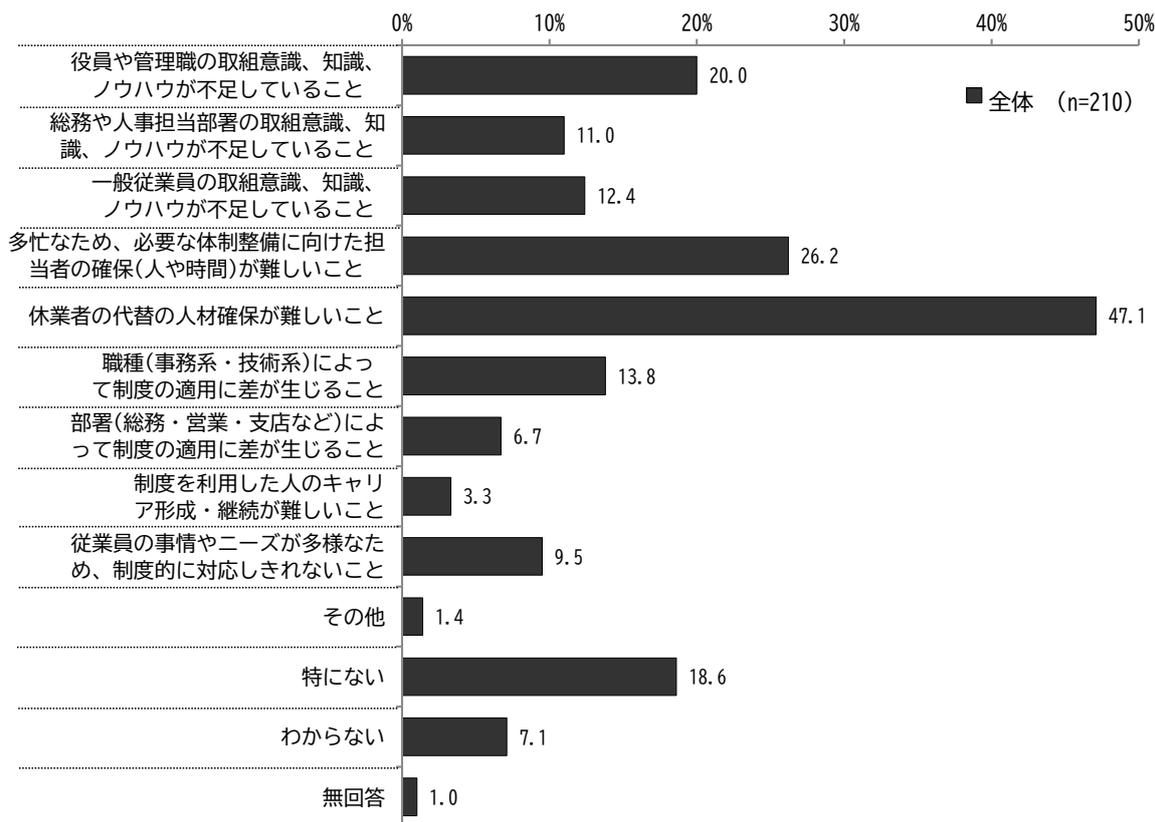
図表 141 ⑬離職者への再雇用制度（全従業員規模別）



問9 性別や家庭環境にかかわらず誰もが働きやすい職場環境や、多様な働き方を推進するうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。(〇は3つまで)

- 多様な働き方を推進するうえで支障となる事由について、全体でみると「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%、「役員や管理職の取組意識、知識、ノウハウが不足していること」が20.0%となっています。

図表 142 多様な働き方を推進するうえで支障となる事由



- 全従業員規模別でみると、いずれの規模においても「休業者の代替の人材確保が難しいこと」が最も高くなっています。

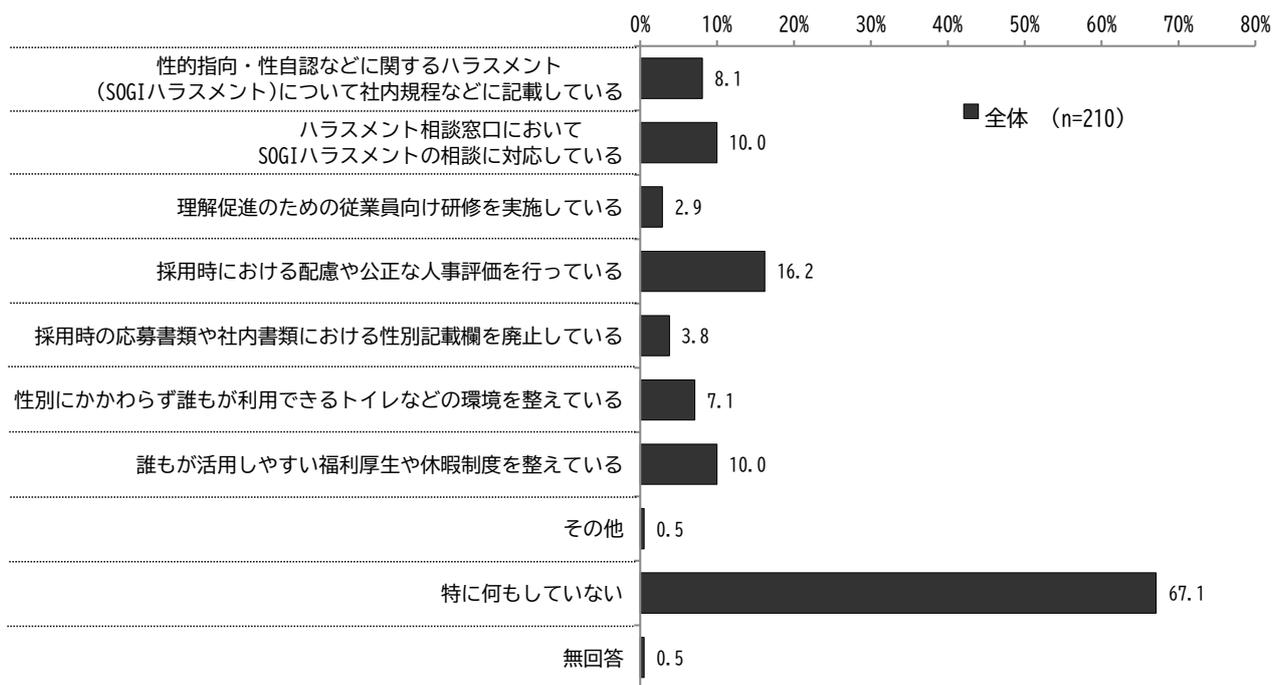
図表 143 多様な働き方を推進するうえで支障となる事由 (全従業員規模別)

	足識	役員	が組	総務	て知	一般	こと	保整	多忙	が休	がに	職種	用な	部	こ	リ	制	多	従	そ	特	わ	無
	識	員	組	務	知	従	一	整	忙	休	に	種	な	署	こ	ア	度	様	業	他	に	か	回
	し	や	意	や	識	業	般	備	な	者	生	の	差	(と	成	な	員		な	ら	答	
	て	管	識	人	ノ	員	従	な	た	の	じ	制	総	営	制	を	た	の	情		な	い	
	い	理	事	事	ウ	の	の	め	め	代	る	務	務	業	を	人	の	や	ニ		い	な	
	こ	職	担	務	ウ	取	取	、	必	替	こ	系	・	支	が	の	制	的	ズ		な	い	
	と	と	当	部	部	組	組	、	要	の	と	支	店	店	難	キ	の	的	が		い	な	
	ウ	ウ	署	署	取	意	意	難	な	人	適	の	適	適	し	ャ	の	的	に		い	な	
	が	不	取	取	取	識	識	い	体	材	用	差	差	差	い	対	対	に					
	不	意	取	取	取	し	し	し	制	確	に	差	差	差	し	対	対	に					
	意	識	取	取	取	し	し	し	制	保	に	差	差	差	し	対	対	に					
	識	員	組	務	て知	一般	こと	保整	多忙	が休	がに	職種	用な	部	こ	リ	制	多	従	そ	特	わ	無
全体(N=210)	42	23	26	55	99	29	14	7	20	3	39	15	2										
	20.0	11.0	12.4	26.2	47.1	13.8	6.7	3.3	9.5	1.4	18.6	7.1	1.0										
全従業員規模																							
10人未満(N=35)	2	1	1	7	14	3	-	-	3	1	10	6	-										
	5.7	2.9	2.9	20.0	40.0	8.6	-	-	8.6	2.9	28.6	17.1	-										
10~100人未満(N=141)	34	21	20	34	64	17	8	4	13	2	23	9	2										
	24.1	14.9	14.2	24.1	45.4	12.1	5.7	2.8	9.2	1.4	16.3	6.4	1.4										
100人以上(N=30)	6	1	5	14	20	9	6	3	4	-	3	-	-										
	20.0	3.3	16.7	46.7	66.7	30.0	20.0	10.0	13.3	-	10.0	-	-										

問 10 LGBTQ などの性的マイノリティの従業員への配慮について、貴事業所の取組状況を教えてください。(あてはまるものすべてに○)

- ▶ LGBTQ などの従業員への配慮について、全体で見ると「特に何もしていない」が 67.1%と最も高く、次いで「採用時における配慮や公正な人事評価を行っている」が 16.2%、「ハラスメント相談窓口において SOGI ハラスメントの相談に対応している」「誰もが活用しやすい福利厚生や休暇制度を整えている」が 10.0%となっています。

図表 144 LGBTQ などの従業員への配慮について



- ▶ 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「特に何もしていない」が最も高くなっています。

図表 145 LGBTQ などの従業員への配慮について (全従業員規模別)

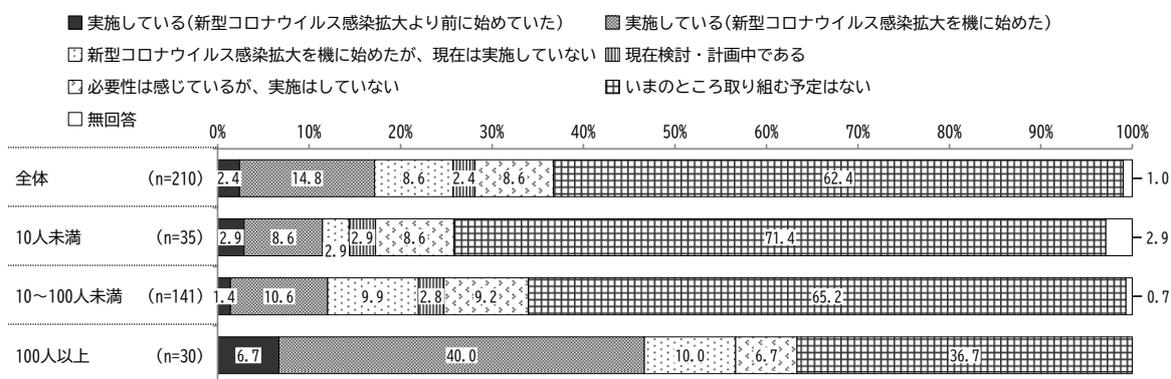
	規程に性的指向・性自認などに関する記載を認める	性的指向・性自認に関する相談窓口の設置	ハラスメント防止策の取組	理解促進のための従業員向け研修の実施	採用時における配慮や公正な人事評価の取組	採用時における性別記載欄の廃止	利用できるトイレなどの環境を整える	性別にかかわらず誰もが利用できる福利厚生や休暇制度を整える	その他	特に何もしていない	無回答
全体(N=210)	17 8.1	21 10.0	6 2.9	34 16.2	8 3.8	15 7.1	21 10.0	1 0.5	141 67.1	1 0.5	
全従業員規模	10人未満(N=35)	2 5.7	2 5.7	1 2.9	3 8.6	-	3 8.6	3 8.6	1 2.9	28 80.0	-
	10~100人未満(N=141)	9 6.4	12 8.5	3 2.1	25 17.7	4 2.8	9 6.4	12 8.5	-	95 67.4	1 0.7
	100人以上(N=30)	5 16.7	6 20.0	2 6.7	5 16.7	4 13.3	3 10.0	6 20.0	-	15 50.0	-

問 11 貴事業所におけるテレワーク※の実施状況を教えてください。(1つに○)

※テレワークとは、貴事業所で雇用されている従業員が情報通信機器を活用して自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において業務を行う働き方。

- テレワークの実施状況について、全体でみると『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%、「いまのところ取り組む予定はない」が62.4%となっています。
- 全従業員規模別でみると、100人以上の事業者は『実施している』が46.7%と半数を占めています。また、10人未満、10～100人未満の事業者は「いまのところ取り組む予定はない」が最も高くなっています。
- 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。

図表 146 テレワークの実施状況（全従業員規模別）



- 業種別でみると、以下の通りです。

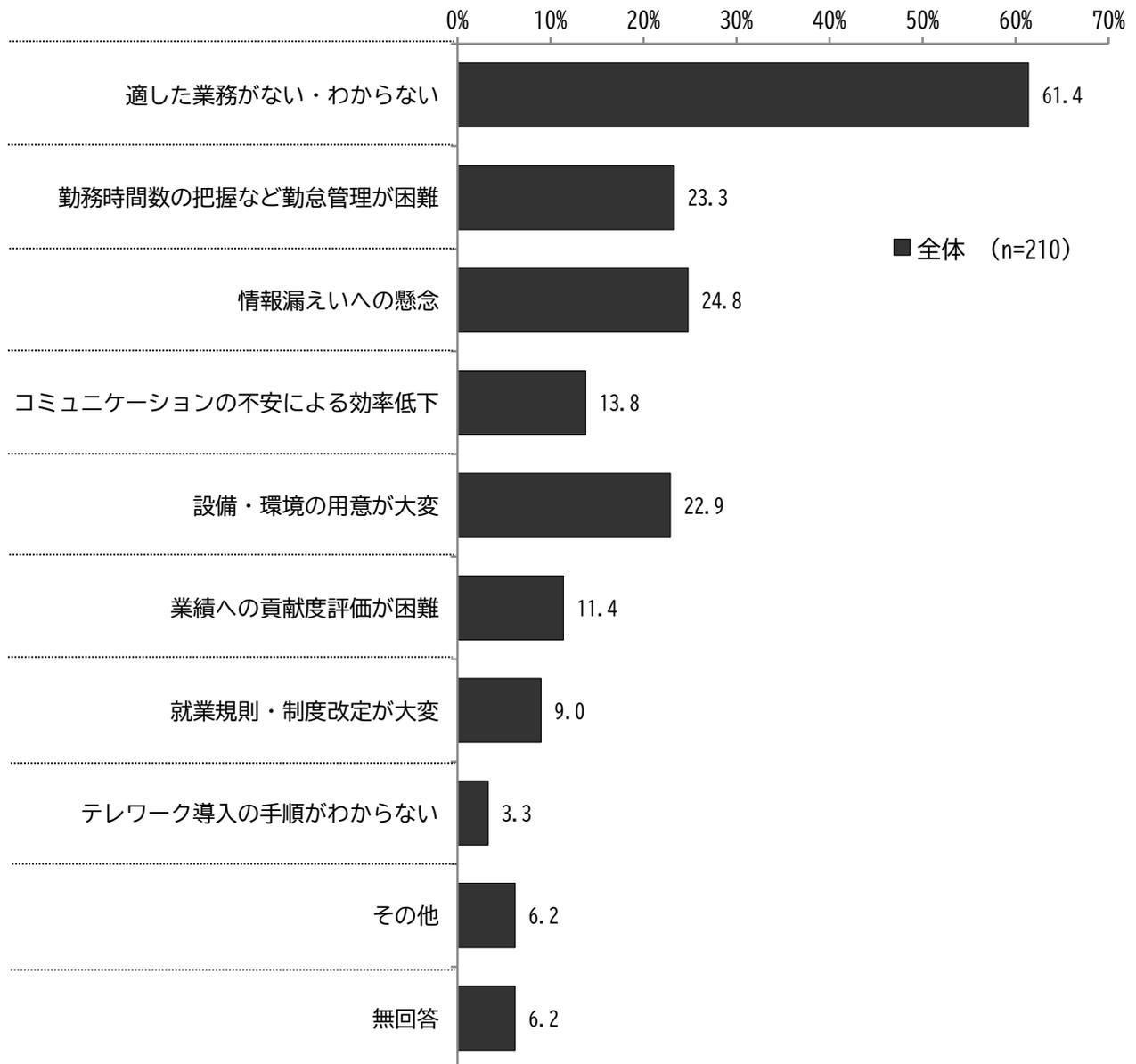
図表 147 テレワークの実施状況（業種別）

業種	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)	新型コロナウイルス感染拡大を機に始めたが、現在は実施していない	現在検討・計画中である	必要性は感じているが、実施していない	いまのところ取り組む予定はない	無回答
全体(N=210)	2.4	14.8	8.6	2.4	8.6	62.4	1.0
農林産業(N=1)	-	-	-	-	-	100.0	-
建設業(N=56)	1.8	14.3	3.6	1.8	10.7	67.9	-
製造業(N=45)	2.2	10.0	6.7	2.2	2.2	74.5	-
電気・ガス・熱供給・水道業(N=8)	-	-	12.5	-	-	87.5	-
情報通信業(N=2)	-	-	-	-	50.0	50.0	-
運輸業(N=11)	-	9.1	9.1	-	9.1	72.7	-
卸売・小売業(N=27)	-	22.2	18.5	3.7	14.8	40.7	-
金融・保険業(N=3)	-	-	-	33.3	33.3	33.3	-
不動産業(N=11)	-	9.1	18.2	-	9.1	63.6	-
飲食店・宿泊業(N=2)	-	50.0	-	-	-	-	50.0
医療・福祉(N=24)	4.2	4.2	-	-	4.2	83.3	4.2
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(N=16)	6.3	12.5	6.3	-	6.3	68.8	-

問 12 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となっている（なりそうな）ことはありますか。（あてはまるものすべてに○）

- テレワークを進めていくうえで障害となっていることについて、全体でみると「適した業務がない・わからない」が61.4%と最も高く、次いで「情報漏えいへの懸念」が24.8%、「勤務時間数の把握など勤怠管理が困難」が23.3%となっています。

図表 148 テレワークを進めていくうえで障害となっていること



- 全従業員規模別で見ると、10人未満、10～100人未満の事業者は「適した業務がない・わからない」が、100人以上の事業者は「情報漏えいへの懸念」が最も高くなっています。
- 業種別で見ると、以下の通りです。

図表 149 テレワークを進めていくうえで障害となっていること（全従業員規模、業種別）

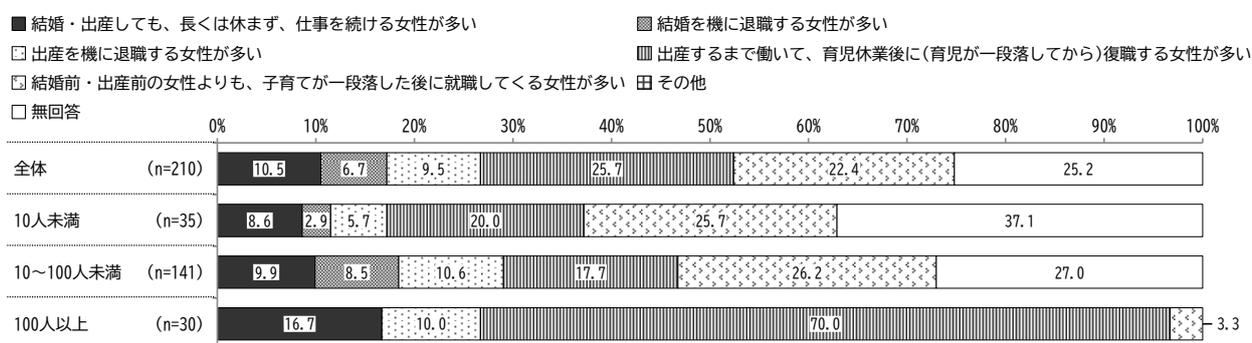
	な 適 い た 業 務 が な い ・ わ か ら な い	管 勤 務 時 間 数 の 把 握 な ど 勤 怠 が 困 難	情 報 漏 え い へ の 懸 念	コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン の 不 安 による 効 率 低 下	設 備 ・ 環 境 の 用 意 が 大 変	業 績 へ の 貢 献 度 評 価 が 困 難	就 業 規 則 ・ 制 度 改 定 が 大 変	テ レ ワ ー ク 導 入 の 手 順 が わ か ら な い	そ の 他	無 回 答	
全体(N=210)	129 61.4	49 23.3	52 24.8	29 13.8	48 22.9	24 11.4	19 9.0	7 3.3	13 6.2	13 6.2	
全 従 業 員 規 模	10人未満(N=35)	23 65.7	5 14.3	5 14.3	2 5.7	4 11.4	1 2.9	2 5.7	1 2.9	5 14.3	
	10～100人未満(N=141)	92 65.2	31 22.0	27 19.1	14 9.9	33 23.4	15 10.6	14 9.9	6 4.3	7 5.0	
	100人以上(N=30)	12 40.0	13 43.3	20 66.7	13 43.3	11 36.7	8 26.7	3 10.0	-	-	
業 種	農林産業(N=1)	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	
	建設業(N=56)	41 73.2	11 19.6	9 16.1	5 8.9	7 12.5	5 8.9	2 3.6	2 3.6	5 8.9	
	製造業(N=45)	22 48.9	9 20.0	14 31.1	8 17.8	17 37.8	6 13.3	6 13.3	1 2.2	1 2.2	
	電気・ガス・熱供給・水道 業(N=8)	6 75.0	4 50.0	2 25.0	2 25.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	-	-	
	情報通信業(N=2)	1 50.0	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	
	運輸業(N=11)	8 72.7	2 18.2	4 36.4	2 18.2	2 18.2	-	-	-	-	1 9.1
	卸売・小売業(N=27)	12 44.4	9 33.3	7 25.9	4 14.8	4 14.8	5 18.5	3 11.1	-	3 11.1	2 7.4
	金融・保険業(N=3)	1 33.3	-	3 100.0	-	2 66.7	-	-	1 33.3	-	-
	不動産業(N=11)	6 54.5	3 27.3	3 27.3	2 18.2	3 27.3	-	1 9.1	1 9.1	-	1 9.1
	飲食店・宿泊業(N=2)	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0
	医療・福祉(N=24)	22 91.7	2 8.3	2 8.3	2 8.3	3 12.5	1 4.2	1 4.2	1 4.2	1 4.2	-
	教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業(N=16)	8 50.0	5 31.3	6 37.5	2 12.5	4 25.0	3 18.8	2 12.5	-	2 12.5	1 6.3

5. 女性活躍推進について

問 13 貴事業所の女性従業員は、結婚や妊娠・出産などの節目においてどのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

- 女性従業員の働き方について、全体でみると「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、次いで「結婚前・出産前の女性よりも、子育てが一段落した後に就職してくる女性が多い」が22.4%となっています。
- 全従業員規模別でみると、100人以上の事業者「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、10人未満、10～100人未満の事業者は「結婚前・出産前の女性よりも、子育てが一段落した後に就職してくる女性が多い」が最も高くなっています。

図表 150 女性従業員の働き方について（全従業員規模別）



- 業種別でみると、以下の通りです。

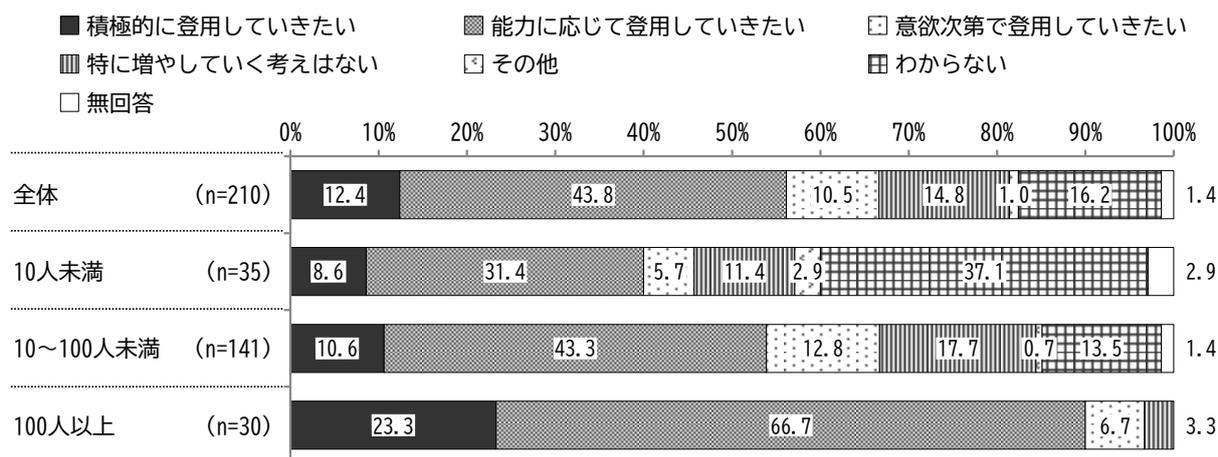
図表 151 女性従業員の働き方について（業種別）

業種	結婚・出産しても、長くは休まず、仕事を続ける女性が多い	結婚を機に退職する女性が多い	出産を機に退職する女性が多い	結婚前・出産前の女性よりも、子育てが一段落した後に就職してくる女性が多い	その他	無回答
全体(N=210)	10.5	6.7	9.5	25.7	22.4	25.2
農林産業(N=1)	-	-	100.0	-	-	-
建設業(N=56)	12.5	1.8	3.6	14.3	30.4	37.5
製造業(N=45)	13.3	4.4	11.1	35.6	20.0	15.6
電気・ガス・熱供給・水道業(N=8)	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0
情報通信業(N=2)	-	-	-	50.0	-	50.0
運輸業(N=11)	-	9.1	-	18.2	45.5	27.3
卸売・小売業(N=27)	18.5	11.1	14.8	25.9	14.8	14.8
金融・保険業(N=3)	66.7	33.3	-	-	-	-
不動産業(N=11)	-	18.2	-	36.4	18.2	27.3
飲食店・宿泊業(N=2)	-	-	50.0	-	-	50.0
医療・福祉(N=24)	4.2	4.2	16.7	37.5	25.0	12.5
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-
サービス業(N=16)	-	6.3	12.5	31.3	18.8	31.3

問 14 今後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ますか。(1つに○)

- 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について、全体でみると「能力に応じて登用していきたい」が43.8%と最も高く、次いで「わからない」が16.2%、「特に増やしていく考えはない」が14.8%となっています。
- 全従業員規模別でみると、10～100人未満、100人以上の事業者は「能力に応じて登用していきたい」が、10人未満の事業者は「わからない」が最も高くなっています。

図表 152 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（全従業員規模別）



- 業種別でみると、以下の通りです。

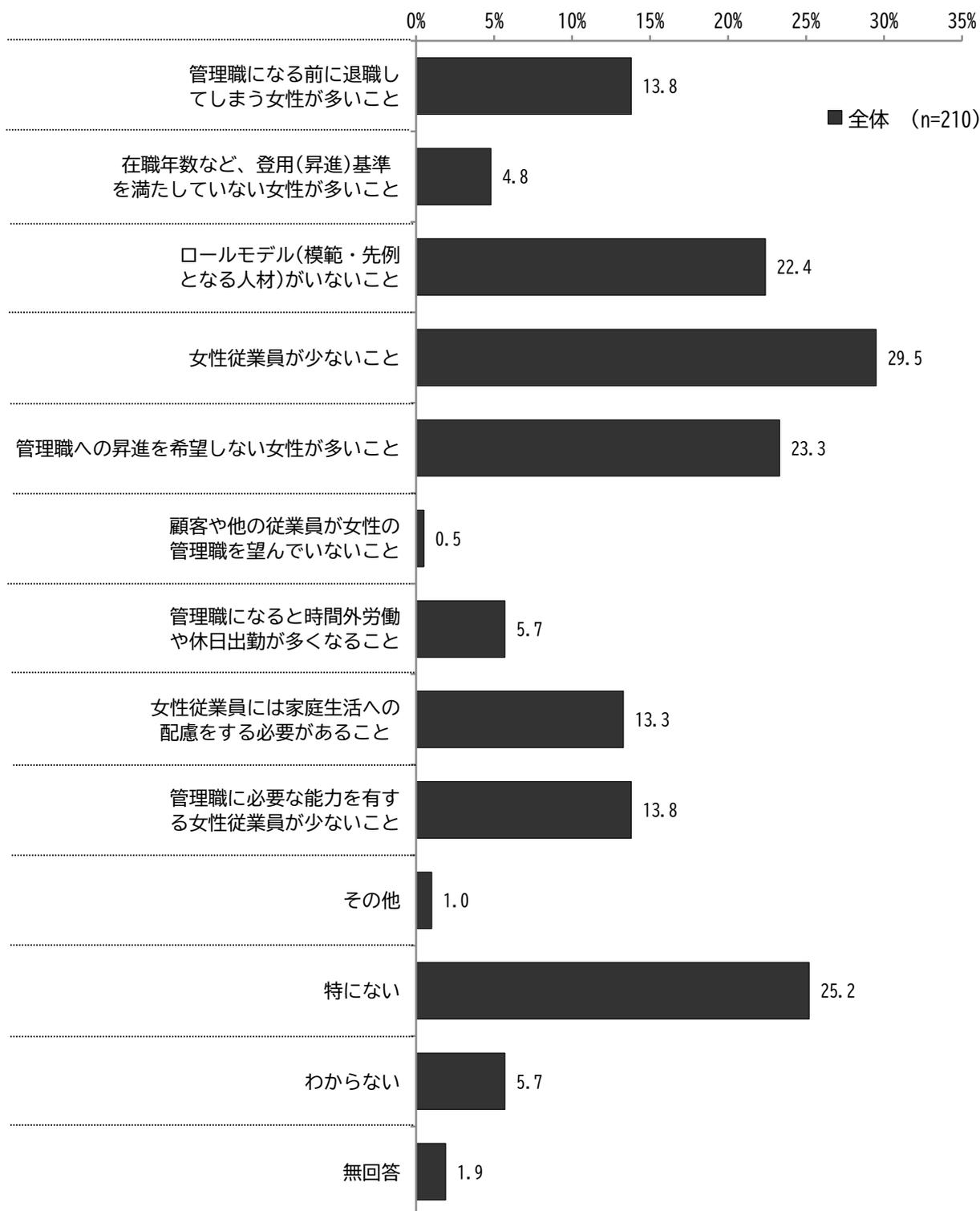
図表 153 管理職の登用にあって女性を積極的に登用しようと考えているか（業種別）

業種	積極的に登用したい	能力に応じて登用したい	意欲次第で登用したい	特に増やさない	その他	わからない	無回答
全体(N=210)	26 12.4	92 43.8	22 10.5	31 14.8	2 1.0	34 16.2	3 1.4
農林産業(N=1)	-	1 100.0	-	-	-	-	-
建設業(N=56)	4 7.1	24 42.9	7 12.5	10 17.9	-	10 17.9	1 1.8
製造業(N=45)	7 15.6	22 48.9	8 17.8	4 8.9	1 2.2	3 6.7	-
電気・ガス・熱供給・水道業(N=8)	1 12.5	-	3 37.5	3 37.5	-	1 12.5	-
情報通信業(N=2)	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-
運輸業(N=11)	-	5 45.5	1 9.1	2 18.2	-	3 27.3	-
卸売・小売業(N=27)	8 29.6	11 40.7	-	2 7.4	-	6 22.2	-
金融・保険業(N=3)	-	3 100.0	-	-	-	-	-
不動産業(N=11)	-	5 45.5	-	4 36.4	1 9.1	1 9.1	-
飲食店・宿泊業(N=2)	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0
医療・福祉(N=24)	2 8.3	12 50.0	2 8.3	2 8.3	-	5 20.8	1 4.2
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(N=16)	3 18.8	6 37.5	-	3 18.8	-	4 25.0	-

問 15 管理職への女性登用を進めるうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。
(〇は3つまで)

- 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、全体でみると「女性従業員が少ないこと」が29.5%で最も高く、次いで「特にない」が25.2%、「管理職への昇進を希望しない女性が多いこと」が23.3%となっています。

図表 154 管理職への女性登用を進めるうえで支障となる事由



- 全従業員規模別で見ると、10～100人未満の事業者は「女性従業員が少ないこと」が、100人以上の事業者は「管理職への昇進を希望しない女性が多いこと」が、10人未満の事業者は「特にない」が最も高くなっています。
- 業種別で見ると、以下の通りです。

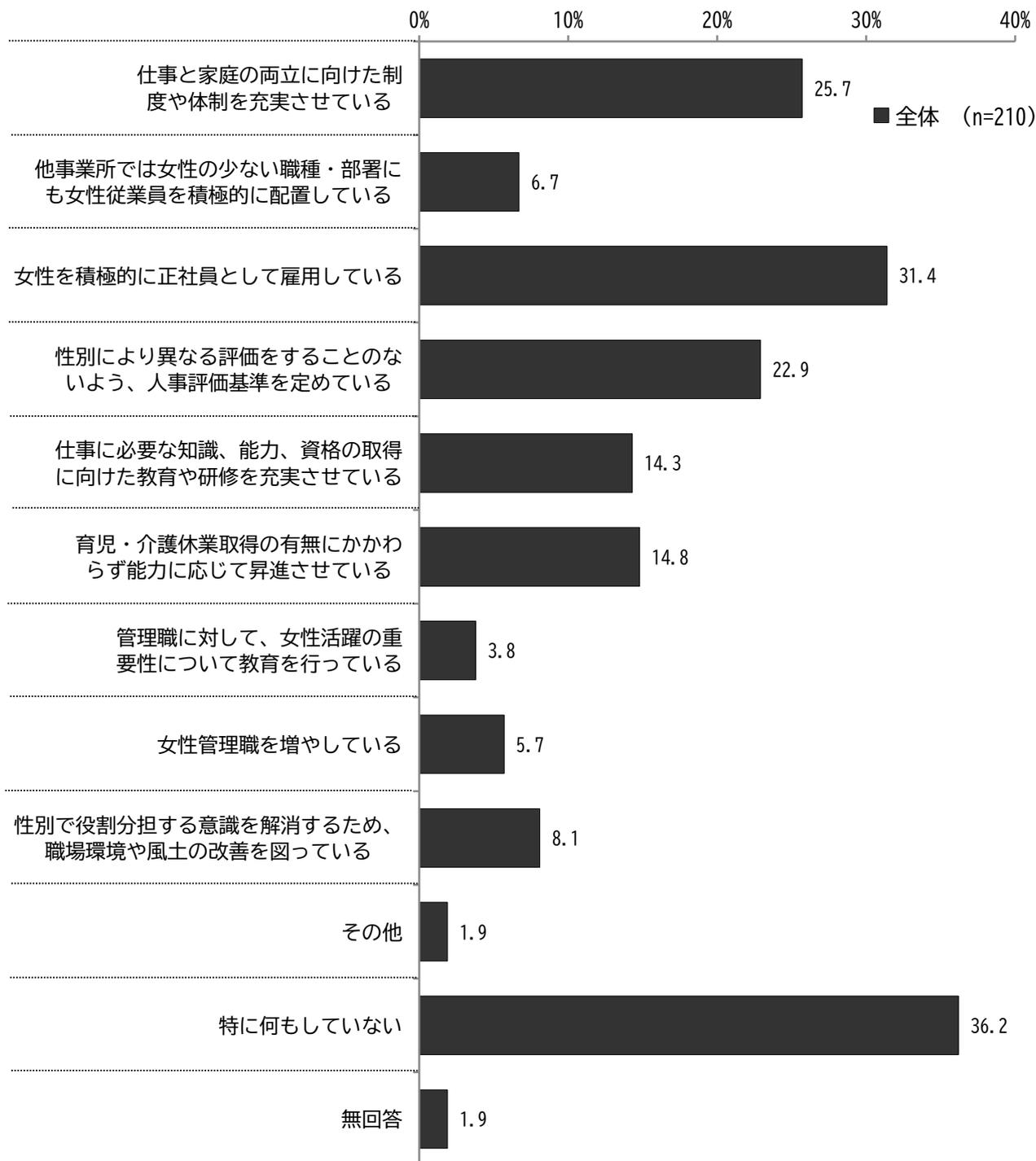
図表 155 管理職への女性登用を進めるうえで支障となる事由（全従業員規模、業種別）

	管理職になる前に退職してしまう女性が多いこと	在職年数など、登用（昇進）基準を満たしていない女性が多いこと	ロールモデル（模範・先例）となる人材（人財）が少ないこと	女性従業員が少ないこと	管理職への昇進を希望しない女性が多いこと	顧客や他の従業員が女性への管理職を望んでいないこと	管理職になると時間外労働や休日出勤が多くなること	女性従業員には家庭生活への配慮をする必要があること	管理職に必要な能力が少ない女性従業員が少なくないこと	その他	特にない	わからない	無回答	
全体(N=210)	29.13.8	10.4.8	47.22.4	62.29.5	49.23.3	1.0.5	12.5.7	28.13.3	29.13.8	2.1.0	53.25.2	12.5.7	4.1.9	
全従業員規模	10人未満(N=35)	3.8.6	1.2.9	4.11.4	5.14.3	3.8.6	-	-	4.11.4	2.5.7	-	15.42.9	7.20.0	1.2.9
	10～100人未満(N=141)	19.13.5	8.5.7	35.24.8	46.32.6	30.21.3	1.0.7	6.4.3	18.12.8	21.14.9	2.1.4	34.24.1	5.3.5	3.2.1
	100人以上(N=30)	7.23.3	1.3.3	8.26.7	10.33.3	15.50.0	-	6.20.0	6.20.0	5.16.7	-	2.6.7	-	-
業種	農林産業(N=1)	1.100.0	-	1.100.0	1.100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	建設業(N=56)	7.12.5	1.1.8	11.19.6	25.44.6	9.16.1	1.1.8	1.1.8	4.7.1	9.16.1	-	15.26.8	3.5.4	1.1.8
	製造業(N=45)	4.8.9	4.8.9	12.26.7	15.33.3	19.42.2	-	4.8.9	9.20.0	7.15.6	1.2.2	7.15.6	-	-
	電気・ガス・熱供給・水道緒業(N=8)	1.12.5	-	2.25.0	3.37.5	2.25.0	-	-	1.12.5	1.12.5	-	2.25.0	-	1.12.5
	情報通信業(N=2)	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	-	-
	運輸業(N=11)	2.18.2	2.18.2	2.18.2	4.36.4	1.9.1	-	1.9.1	-	1.9.1	-	5.45.5	-	-
	卸売・小売業(N=27)	6.22.2	2.7.4	5.18.5	8.29.6	9.33.3	-	2.7.4	4.14.8	2.7.4	-	3.11.1	5.18.5	-
	禁輸・保険業(N=3)	1.33.3	-	1.33.3	1.33.3	-	-	1.33.3	-	-	-	-	-	-
	不動産業(N=11)	-	-	4.36.4	1.9.1	1.9.1	-	-	1.9.1	2.18.2	-	5.45.5	2.18.2	-
	飲食店・宿泊業(N=2)	-	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0
	医療・福祉(N=24)	3.12.5	1.4.2	1.4.2	-	5.20.8	-	1.4.2	5.20.8	2.8.3	-	10.41.7	1.4.2	4.2
	教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	サービス業(N=16)	3.18.8	-	6.37.5	1.6.3	3.18.8	-	2.12.5	1.6.3	3.18.8	1.6.3	5.31.3	1.6.3	-

問 16 女性従業員の活躍に向けて、貴事業所が取り組んでいることを教えてください。
 (あてはまるものすべてに○)

- ▶ 女性従業員の活躍に向けて事業者が取り組んでいることについて、全体で見ると「特に何もしていない」が36.2%で最も高く、次いで「女性を積極的に正社員として雇用している」が31.4%、「仕事と家庭の両立に向けた制度や体制を充実させている」が25.7%となっています。

図表 156 女性従業員の活躍に向けて事業者が取り組んでいること

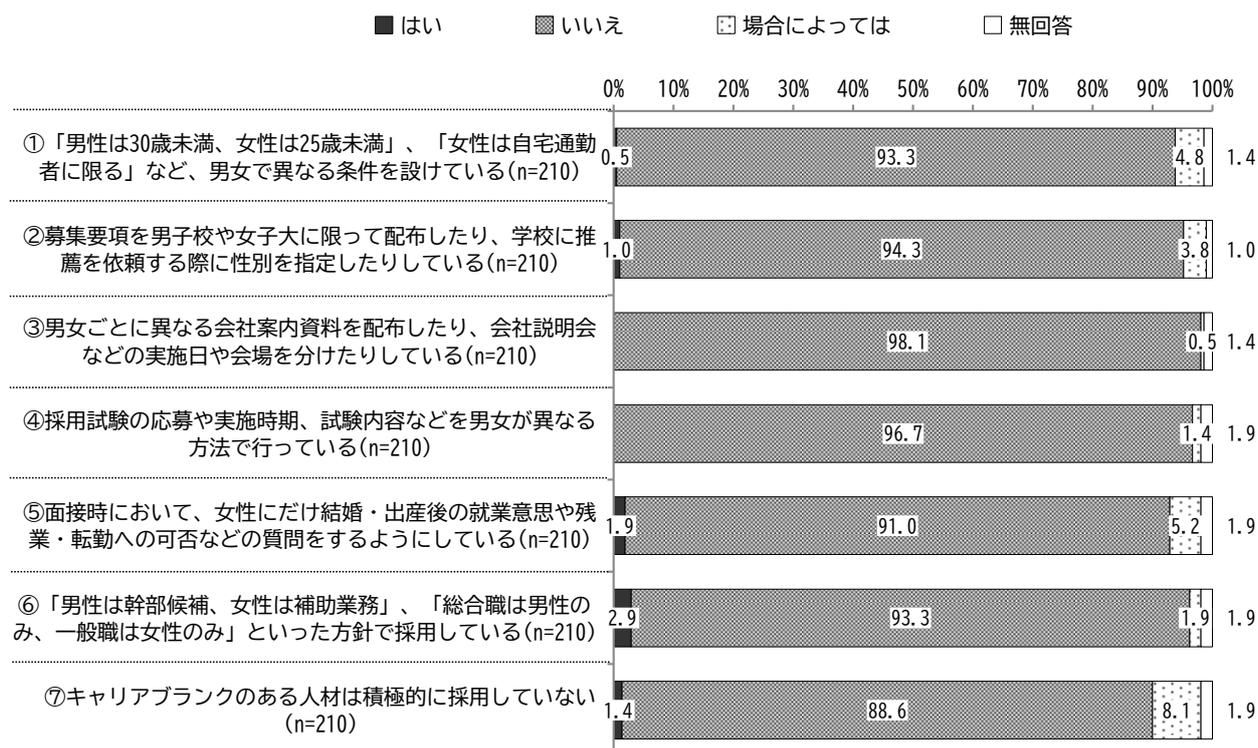


6. 男女共同参画全般について

問 17 貴事業所の従業員の募集や採用状況を教えてください。(①～⑦それぞれについて1つに○)

- 従業員の募集や採用状況について、全体で見ると①～⑥は「いいえ」が9割以上となっています。また、「⑦キャリアブランクのある人材は積極的に採用していない」では「場合によっては」が他の項目に比べて少し高くなっています。

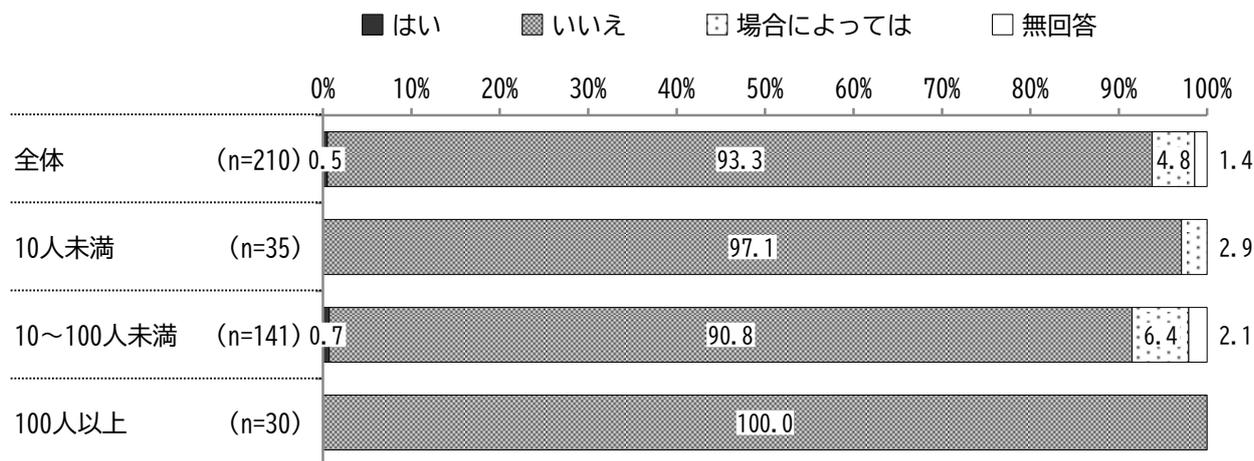
図表 158 従業員の募集や採用状況について



問 17 ①「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」など、男女で異なる条件を設けている

- 性別によって異なる採用条件を設けているかについて、全体で見ると「いいえ」が93.3%、「場合によっては」が4.8%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「いいえ」が9割以上と高くなっています。

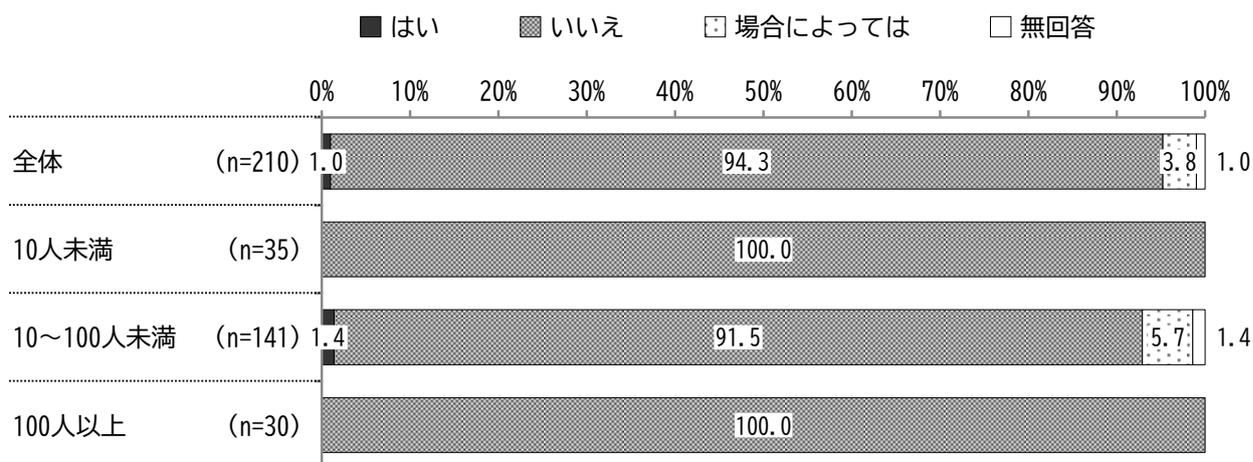
図表 159 性別によって異なる採用条件を設けているか（全従業員規模別）



問 17 ②募集要項を男子校や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に性別を指定したりしている

- 募集要項の配布や学校推薦時に性別の指定をしているかについて、全体で見ると「いいえ」が94.3%、「場合によっては」が3.8%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「いいえ」が9割以上と高くなっています。

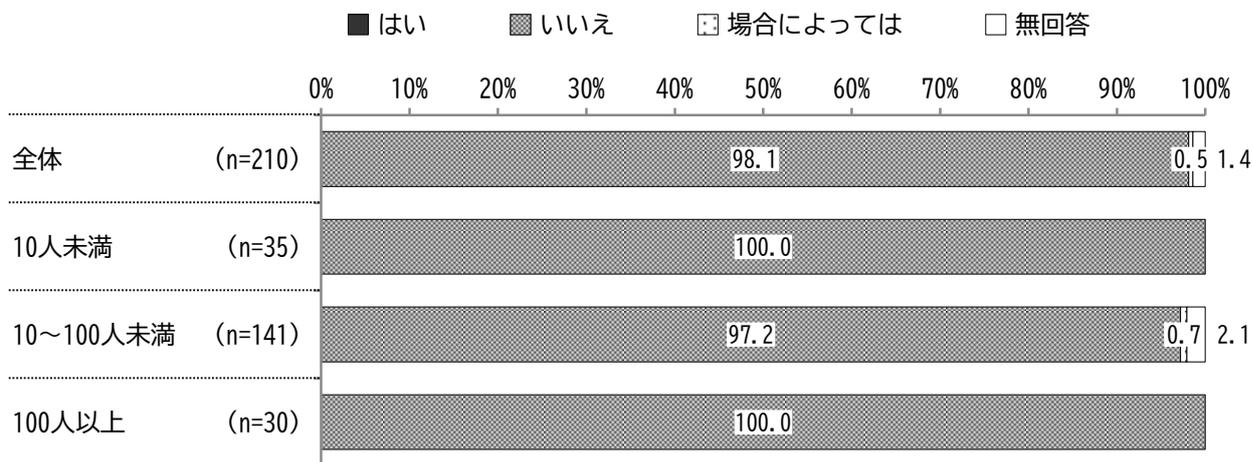
図表 160 募集要項の配布や学校推薦時に性別の指定をしているか（全従業員規模別）



問 17 ③男女ごとに異なる会社案内資料を配布したり、会社説明会などの実施日や会場を分けたりしている

- 性別によって異なる会社案内をしているかについて、全体で見ると「いいえ」が 98.1%、「場合によっては」が 0.5%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「いいえ」が 9 割以上と高くなっています。

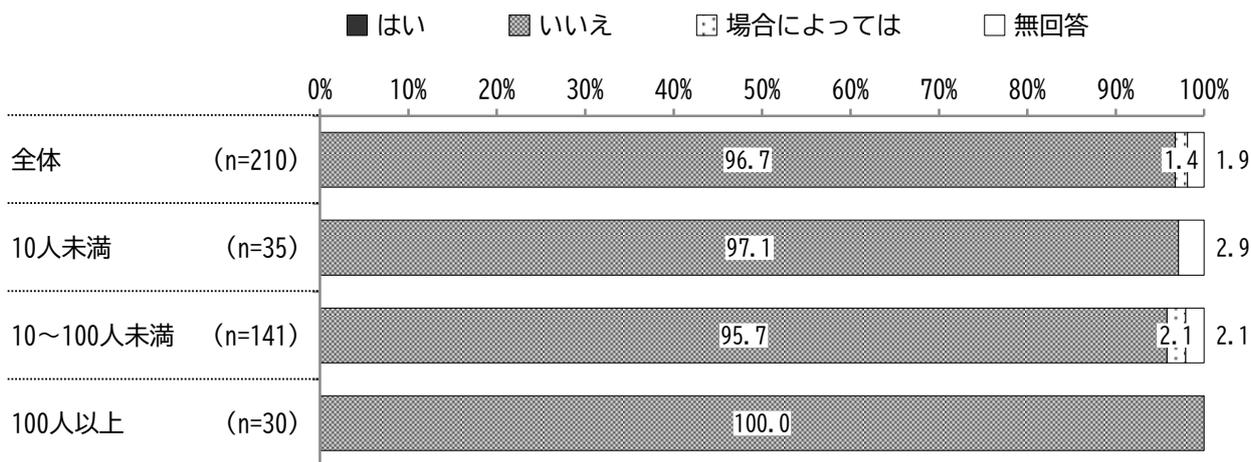
図表 161 性別によって異なる会社案内をしているか（全従業員規模別）



問 17 ④採用試験の応募や実施時期、試験内容などを男女が異なる方法で行っている

- 性別によって異なる採用試験を行っているかについて、全体で見ると「いいえ」が 96.7%、「場合によっては」が 1.4%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「いいえ」が 9 割以上と高くなっています。

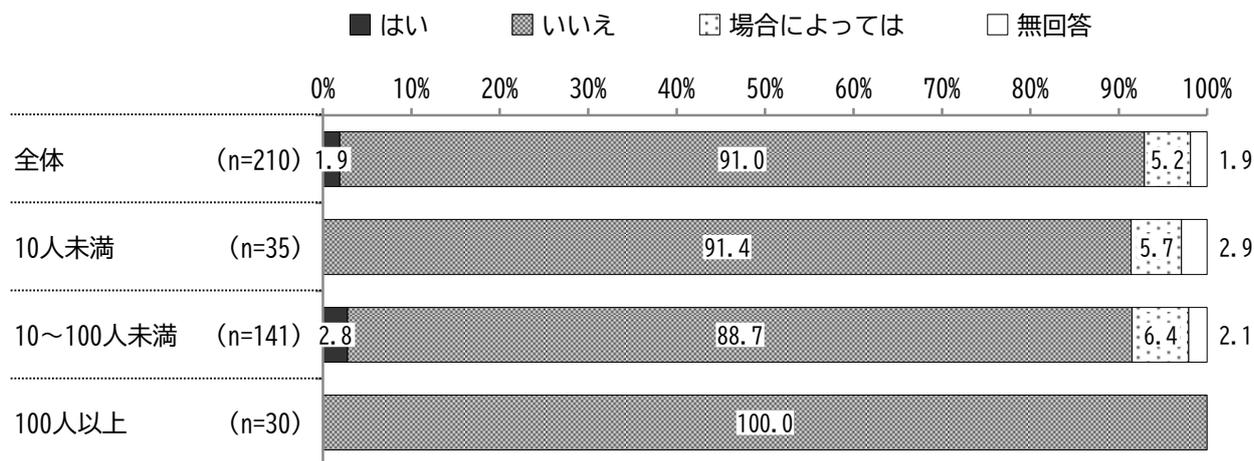
図表 162 性別によって異なる採用試験を行っているか（全従業員規模別）



問 17 ⑤面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている

- 女性にのみ結婚・出産後の就業意思等の質問をしているかについて、全体でみると「いいえ」が91.0%、「場合によっては」が5.2%となっています。
- 全従業員規模別でみると、いずれの規模においても「いいえ」が9割前後と高くなっています。

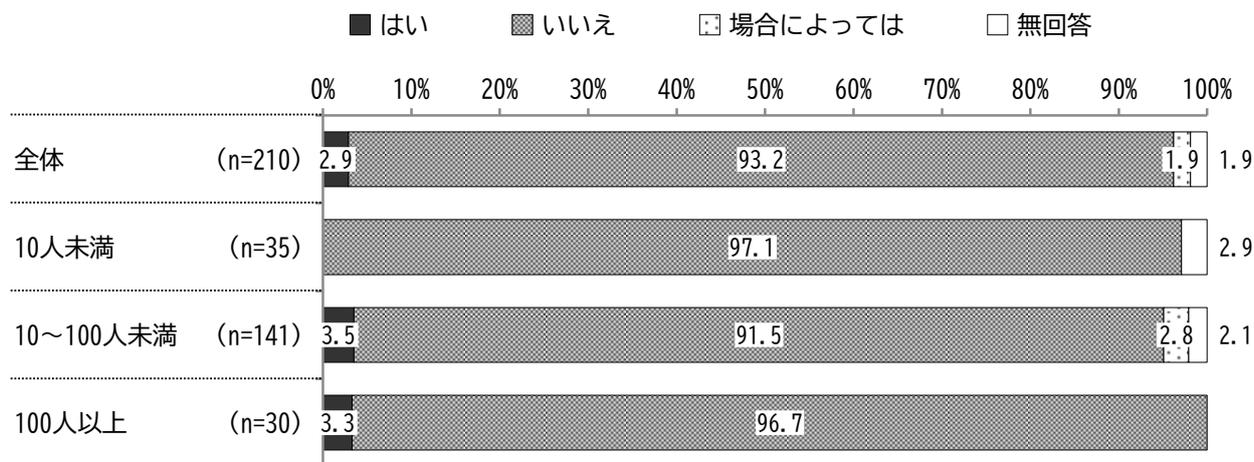
図表 163 女性にのみ結婚・出産後の就業意思等の質問をしているか（全従業員規模別）



問 17 ⑥「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で採用している

- 性別によって職種・業種を限定して採用しているかについて、全体でみると「いいえ」が93.2%、「場合によっては」が1.9%となっています。
- 全従業員規模別でみると、いずれの規模においても「いいえ」が9割以上と高くなっています。

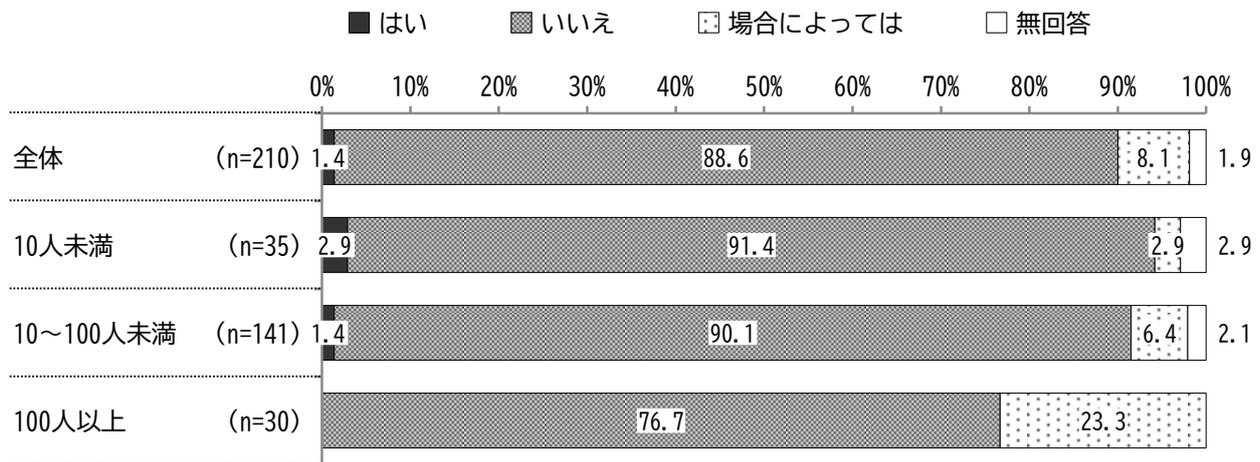
図表 164 性別によって職種・業種を限定して採用しているか（全従業員規模別）



問 17 ⑦キャリアブランクのある人材は積極的に採用していない

- キャリアブランクのある人材は積極的に採用していないについて、全体で見ると「いいえ」が88.6%、「場合によっては」が8.1%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、いずれの規模においても「いいえ」が7割以上と高くなっています。また、100人以上のみ「場合によっては」が23.3%と他の従業員規模に比べて高くなっています。

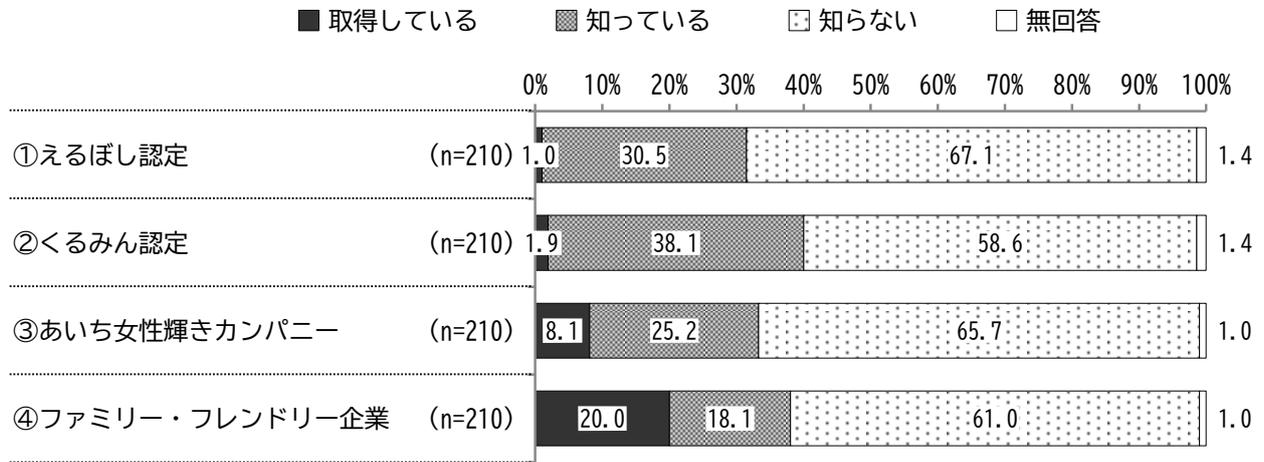
図表 165 キャリアブランクのある人材は積極的に採用していない（全従業員規模別）



問 18 国や県が定めている次の認証制度等を知っていますか。(①～④それぞれについて1つに○)

➤ 国や県が定めている認証制度等の認知度について、すべての制度で「知らない」が6割前後と認知度が低いと考えられます。

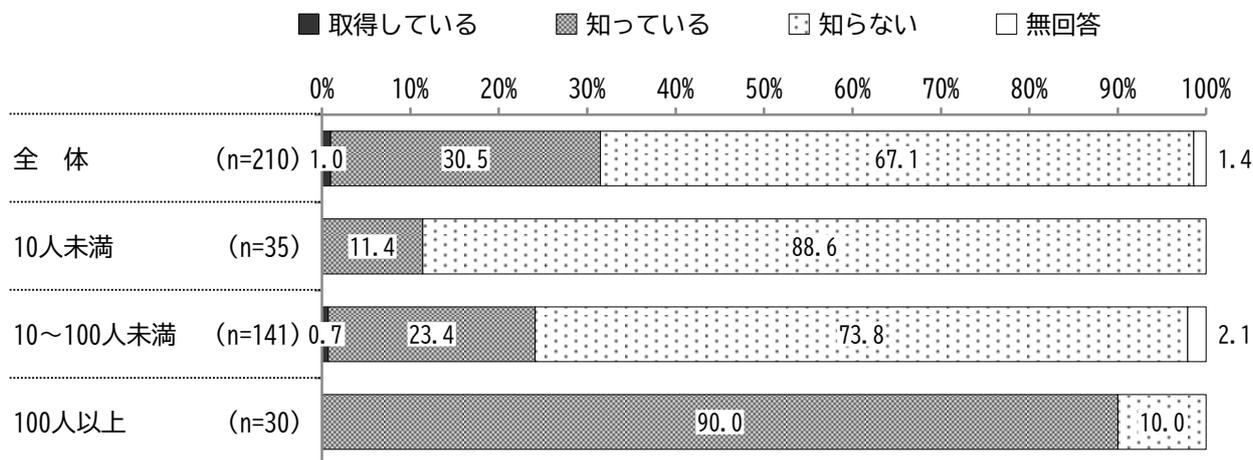
図表 166 国や県が定めている認証制度等の認知度



問 18 ①えるぼし認定

- えるぼし認定について、全体で見ると「知らない」が67.1%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「知っている」が90.0%となっていますが、10人未満、10～100人未満の事業者では「知らない」が最も高くなっています。

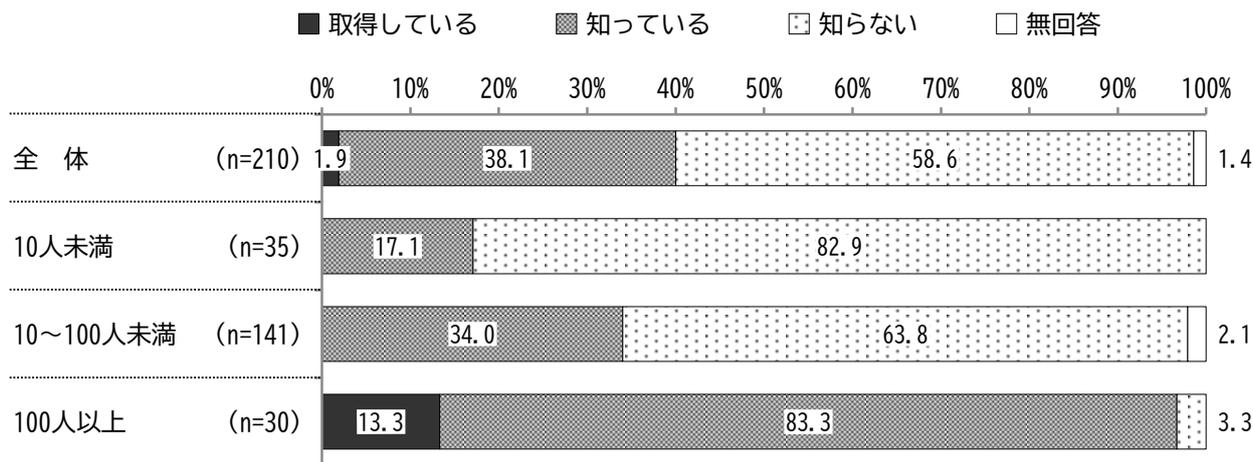
図表 167 ①えるぼし認定（全従業員規模別）



問 18 ②くるみん認定

- くるみん認定について、全体で見ると「知らない」が58.6%、「知っている」が38.1%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「取得している」、「知っている」合わせて96.6%ですが、10人未満、10～100人未満の事業者では「知らない」が最も高くなっています。

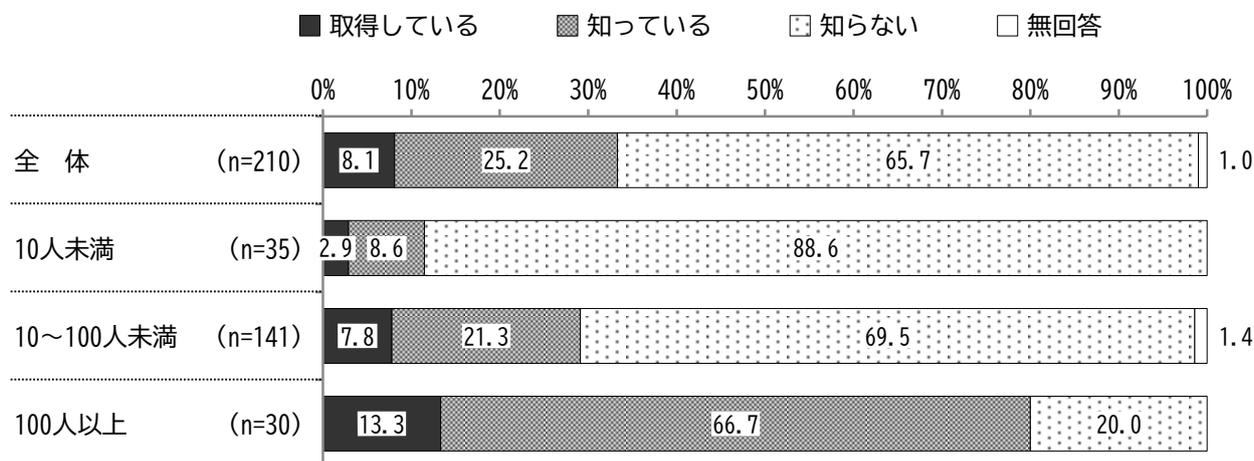
図表 168 ②くるみん認定（全従業員規模別）



問 18 ③あいち女性輝きカンパニー

- あいち女性輝きカンパニーについて、全体で見ると「知らない」が65.7%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「知っている」が、10人未満、10～100人未満の事業者では「知らない」が最も高くなっています。

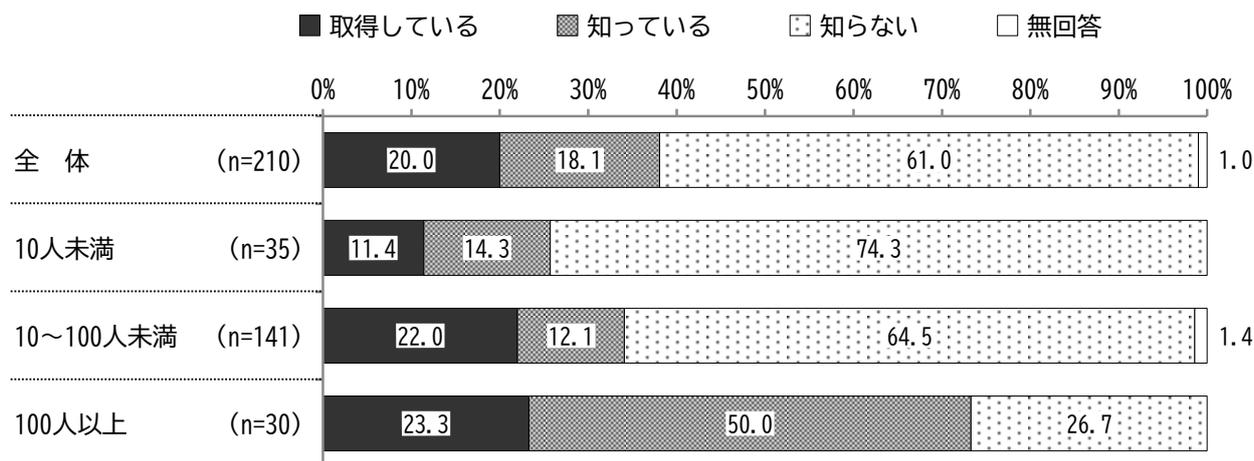
図表 169 ③あいち女性輝きカンパニー（全従業員規模別）



問 18 ④ファミリー・フレンドリー企業

- ファミリー・フレンドリー企業について、全体で見ると「知らない」が61.0%となっています。
- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「知っている」が、10人未満、10～100人未満の事業者では「知らない」が最も高くなっています。

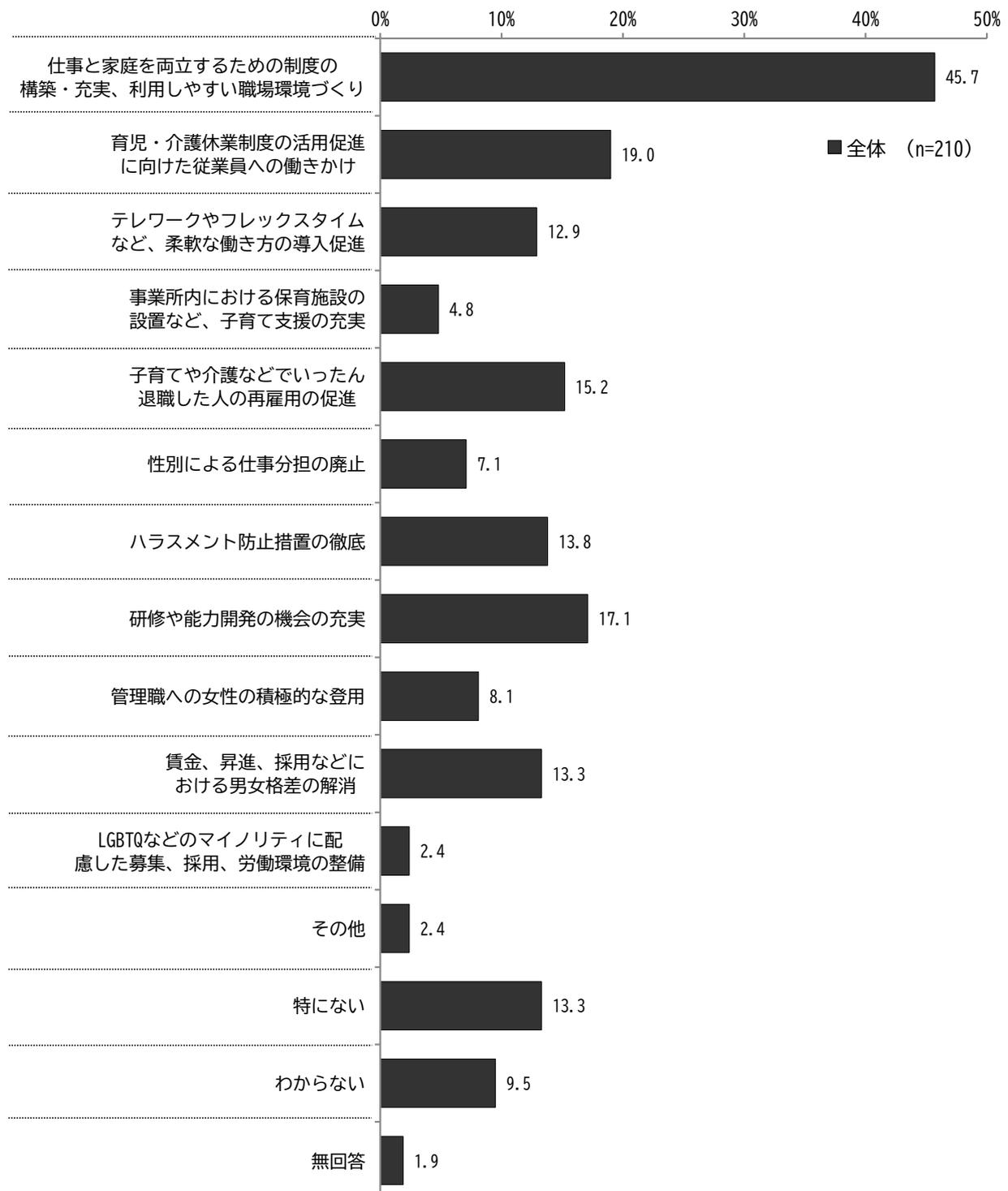
図表 170 ④ファミリー・フレンドリー企業（全従業員規模別）



問 19 性別等にかかわらず誰もが活躍できる職場環境や、多様な働き方を実現するために、貴事業所が取り組むべきと思うことは何ですか。(〇は3つまで)

- ▶ 多様な働き方を実現するために事業者として取り組むべきことについて、全体で見ると「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、次いで「育児・介護休業制度の活用促進に向けた従業員への働きかけ」が19.0%、「研修や能力開発の機会の充実」が17.1%となっています。

図表 171 多様な働き方を実現するために事業者として取り組むべきこと



- 全従業員規模別でみると、いずれの規模においても「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」が最も高くなっています。
- 業種別でみると、以下の通りです。

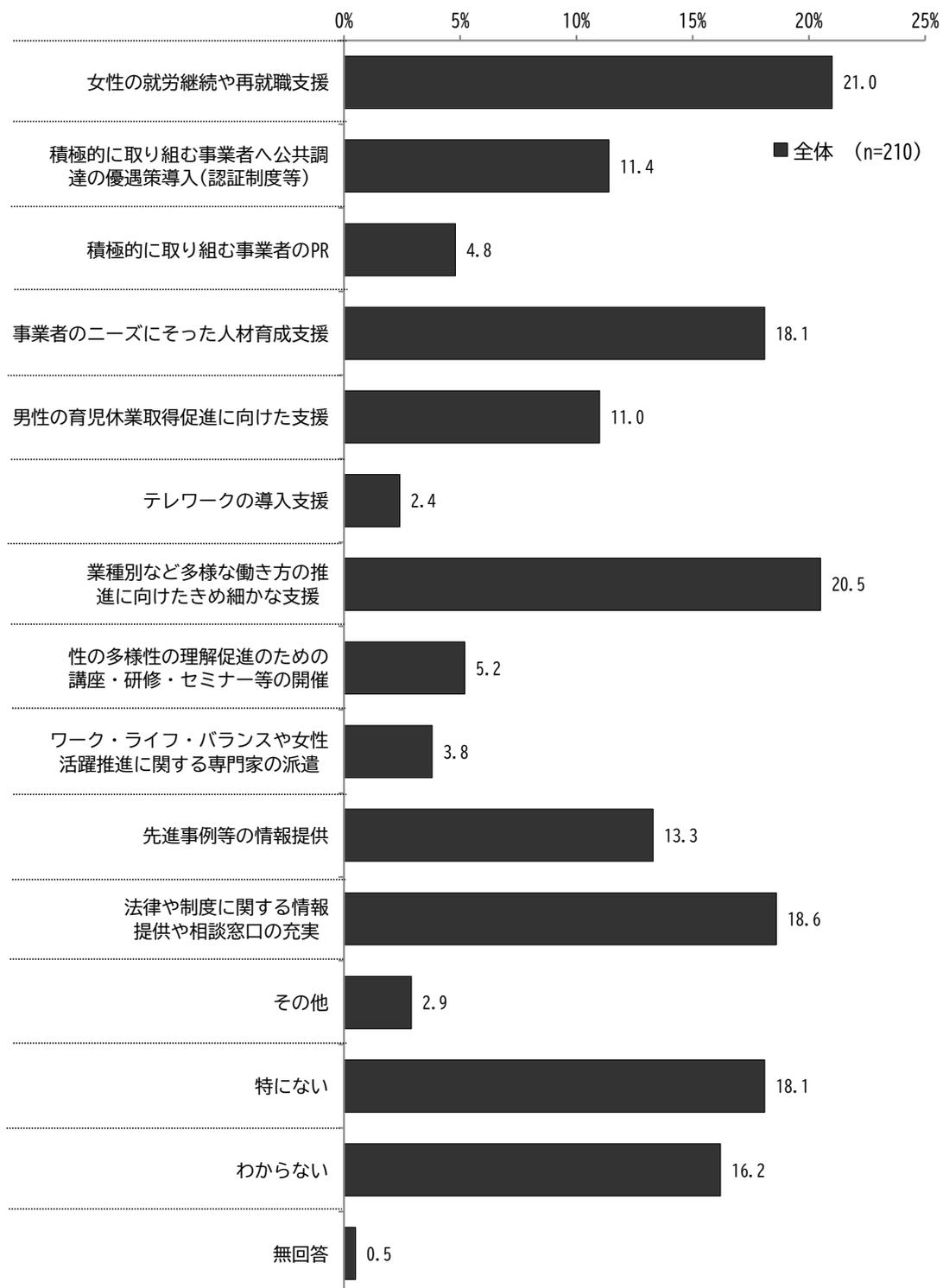
図表 172 多様な働き方を実現するために事業者として取り組むべきこと（全従業員規模、業種別）

	職場環境づくり	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	育児・介護休業制度の活用促進に向けた従業員への働きかけ	テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方の導入促進	事業所内における保育施設の設置など、子育て支援の充実	子育てや介護などでいったん退職した人の再雇用の促進	性別による仕事分担の廃止	ハラスメント防止措置の徹底	研修や能力開発の機会の充実	管理職への女性の積極的な登用	賃金、昇進、採用などにおける男女格差の解消	境の整備	LGBTQなどのマイノリティに配慮した募集、採用、労働環境	その他	特になし	わからない	無回答
全体(N=210)	96 45.7	40 19.0	27 12.9	10 4.8	32 15.2	15 7.1	29 13.8	36 17.1	17 8.1	28 13.3	5 2.4	5 2.4	28 13.3	20 9.5	4 1.9		
全従業員規模	10人未満(N=35)	13 37.1	1 2.9	1 2.9	2 5.7	6 17.1	3 8.6	3 8.6	6 17.1	1 2.9	5 14.3	-	-	8 22.9	6 17.1	1 2.9	
	10~100人未満(N=141)	62 44.0	26 18.4	19 13.5	6 4.3	20 14.2	12 8.5	14 9.9	20 14.2	10 7.1	21 14.9	4 2.8	4 2.8	18 12.8	13 9.2	3 2.1	
	100人以上(N=30)	20 66.7	13 43.3	6 20.0	1 3.3	6 20.0	-	12 40.0	10 33.3	6 20.0	2 6.7	1 3.3	1 3.3	-	-	-	-
	業種	1 100.0	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
農林産業(N=1)	26 46.4	12 21.4	5 8.9	2 3.6	3 5.4	5 8.9	8 14.3	10 17.9	1 1.8	7 12.5	2 3.6	-	12 21.4	3 5.4	1 1.8		
建設業(N=56)	23 51.1	8 17.8	7 15.6	1 2.2	8 17.8	6 13.3	9 20.0	11 24.4	7 15.6	9 20.0	3 6.7	1 2.2	2 4.4	4 8.9	-		
製造業(N=45)	2 25.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	2 25.0	-	-	-	-	-	-	2 25.0	1 12.5	1 12.5	
電気・ガス・熱供給・水道結業(N=8)	-	-	-	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-
情報通信業(N=2)	4 36.4	3 27.3	-	1 9.1	-	1 9.1	-	-	-	1 9.1	-	-	2 18.2	3 27.3	-		
運輸業(N=11)	16 59.3	4 14.8	4 14.8	-	5 18.5	1 3.7	3 11.1	3 11.1	5 18.5	4 14.8	-	2 7.4	3 11.1	2 7.4	1 3.7		
卸売・小売業(N=27)	2 66.7	1 33.3	2 66.7	-	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-
金融・保険業(N=3)	4 36.4	-	2 18.2	-	1 9.1	-	1 9.1	2 18.2	-	-	-	-	3 27.3	2 18.2	1 9.1		
不動産業(N=11)	2 100.0	2 100.0	1 50.0	-	-	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店・宿泊業(N=2)	10 41.7	6 25.0	3 12.5	1 4.2	9 37.5	-	3 12.5	4 16.7	-	5 20.8	-	2 8.3	-	1 4.2	-		
医療・福祉(N=24)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
教育・学習支援業	5 31.3	1 6.3	2 12.5	2 12.5	2 12.5	-	3 18.8	3 18.8	2 12.5	1 6.3	-	-	4 25.0	3 18.8	-		
サービス業(N=16)																	

問 20 性別等にかかわらず誰もが活躍できる職場環境や、多様な働き方を実現するために、貴事業所として岡崎市に求める施策は何ですか。(〇は3つまで)

- ▶ 多様な働き方を実現するために岡崎市に求める施策について、全体でみると「女性の就労継続や再就職支援」が21.0%と最も高く、次いで「業種別など多様な働き方の推進に向けたきめ細かな支援」が20.5%、「法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実」が18.6%となっています。

図表 173 多様な働き方を実現するために岡崎市に求める施策



- 全従業員規模別で見ると、100人以上の事業者では「法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実」が、10～100人未満の事業者では「女性の就労継続や再就職支援」が、10人未満の事業者では「特になし」が最も高くなっています。
- 業種別で見ると、以下の通りです。

図表 174 多様な働き方を実現するために岡崎市に求める施策（全従業員規模、業種別）

	女性の就労継続や再就職支援	積極的・共調達の優遇策導入（認定等）	積極的・PRに取り組む事業者のPR	事業者のニーズにそった人材育成支援	男性の育児休業取得促進に向けた支援	テレワークの導入支援	業種別など多様な働き方推進に向けたきめ細かな支援	性の多様性の理解促進のための講座・研修・セミナー等の開催	女性の活躍推進に関する専門家の派遣	ワーク・ライフ・バランスの推進	先進事例等の情報提供	法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実	その他	特になし	わからない	無回答
全体(N=210)	44	24	10	38	23	5	43	11	8	28	39	6	38	34	1	
	21.0	11.4	4.8	18.1	11.0	2.4	20.5	5.2	3.8	13.3	18.6	2.9	18.1	16.2	0.5	
全従業員規模	6	1	-	5	1	1	7	2	-	4	2	1	9	9	1	
10人未満(N=35)	17.1	2.9	-	14.3	2.9	2.9	20.0	5.7	-	11.4	5.7	2.9	25.7	25.7	2.9	
10～100人未満(N=141)	30	19	8	22	14	4	26	6	5	16	24	5	26	24	-	
	21.3	13.5	5.7	15.6	9.9	2.8	18.4	4.3	3.5	11.3	17.0	3.5	18.4	17.0	-	
100人以上(N=30)	8	4	2	11	7	-	9	3	3	8	12	-	1	-	-	
	26.7	13.3	6.7	36.7	23.3	-	30.0	10.0	10.0	26.7	40.0	-	3.3	-	-	
業種	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
農林産業(N=1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
建設業(N=56)	8	7	3	13	5	2	12	5	1	9	14	1	7	9	1	
	14.3	12.5	5.4	23.2	8.9	3.6	21.4	8.9	1.8	16.1	25.0	1.8	12.5	16.1	1.8	
製造業(N=45)	11	8	2	11	7	-	14	3	3	10	9	1	5	5	-	
	24.4	17.8	4.4	24.4	15.6	-	31.1	6.7	6.7	22.2	20.0	2.2	11.1	11.1	-	
電気・ガス・熱供給・水道業(N=8)	2	1	-	-	-	-	3	-	1	-	1	-	-	3	-	
	25.0	12.5	-	-	-	-	37.5	-	12.5	-	12.5	-	-	37.5	-	
情報通信業(N=2)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
	-	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	
運輸業(N=11)	-	-	-	1	-	-	3	-	-	1	2	-	4	3	-	
	-	-	-	9.1	-	-	27.3	-	-	9.1	18.2	-	36.4	27.3	-	
卸売・小売業(N=27)	7	5	3	4	4	1	6	2	-	5	4	1	4	3	-	
	25.9	18.5	11.1	14.8	14.8	3.7	22.2	7.4	-	18.5	14.8	3.7	14.8	11.1	-	
金融・保険業(N=3)	1	-	1	-	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	
	33.3	-	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	
不動産業(N=11)	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	2	5	-	
	9.1	-	9.1	9.1	9.1	-	-	-	-	-	-	9.1	18.2	45.5	-	
飲食店・宿泊業(N=2)	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	
医療・福祉(N=24)	9	-	-	6	1	-	3	-	1	1	5	1	7	3	-	
	37.5	-	-	25.0	4.2	-	12.5	-	4.2	4.2	20.8	4.2	29.2	12.5	-	
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
サービス業(N=16)	3	1	-	2	2	-	-	1	1	1	3	1	5	2	-	
	18.8	6.3	-	12.5	12.5	-	-	6.3	6.3	6.3	18.8	6.3	31.3	12.5	-	

IV 自由意見

1. 市民意識調査

主な意見内容では、「その他」が 61 件 (27.1%) と最も多く、次いで「男女共同参画の意識について」が 44 件 (19.6%)、「DV やハラスメントについて」が 41 件 (18.2%) と続いています。

意識区分	件数
人権について	32
男女共同参画の意識について	44
家庭と仕事との両立や働き方について	16
女性の活躍について	6
地域での男女共同参画について	4
DV やハラスメントについて	7
制度や社会全体について	41
アンケートについて	14
その他	61
市のその他の施策についての意見	38
応援・激励	2
感想など	21
合計	225

主な意見内容の抜粋は次の通りです。

意見内容		
人権について		
女性	70 歳代以上	低学年より命の大切さを学ぶ時間を持つ教育を。
男性	20 歳代	大人より子ども、特に思春期の方が知識がなく、LGBTQ に関するいじめやいじりが多いと思う。授業などで詳しく教えるべきだと思う。
男性	30 歳代	ダイバーシティを求められるが、あまり過剰に行うのも悪影響となる恐れがある。性や男女平等については、市民の意見もしっかり盛り込んだ政策を期待します。
男女共同参画の意識について		
女性	40 歳代	幼少期～学齢期においても、男性が家事・育児に積極的に参加することが当たり前であるということを学校教育の中でも伝えられるような場面や行事が導入されるとよいと思います。
女性	30 歳代	少しずつ男女平等になっている実感はありますが、まだまだ男女ともに生きやすい社会とは思えない日々です。女性が自身を犠牲にせず、男性が過剰に無理をしない社会になることを願っています。ただ 10 年前に比べると格段に意識が変わっていると感じます。
男性	70 歳代以上	男女平等は理想的であり、差別はなくさなくてはいけないが、男女の区別は必要だと思う。
女性	50 歳代	子育てしてみて思ったが、やはり子どもの頃から意識づけをしている方が、柔軟な考え方ができると思うので、教育現場などで取り入れることが大切だと思います。
男性	60 歳代	適材適所、やる気と能力のある者が、その位置につくべき。男女比なんて言っている時点ですでに差別している。能力の有る者が能力を発揮できるようにアシスタントすればよい。
女性	30 歳代	女性の社会進出について、企業はだいぶ変わっていて、変わっていないのは、家庭内や女性自身であると思います。それは男性が、「女は家庭を守る」と思っている例も存在すると思いますが、女性自身が、定時に帰り、家事をするのが当たり前と思っている、ということもあると思います。
女性	40 歳代	父親も家事・育児することは当たり前で、母親も仕事が男女平等にできる雰囲気、制度、意識ができれば家庭も円満になる。女性の負担がまだまだ大きく、子どものためにと体に無理をしながら頑張っている母親たちがたくさんいます。

家庭と仕事との両立や働き方について		
女性	40 歳代	正社員で勤務しながら家事を両立するのは個人的に厳しかった。男性も同じと思う。 もっと時間にゆとりを持てたら両立もできるかもしれない。母子家庭の支援などはよく聞かすが、父子家庭についてはあまり聞かない、平等というなら男性についても相談しやすい環境になればいい。
女性	50 歳代	女性が参画するには、子どもを安心して育てられる環境を整えることが大切だと思います。病気になったら？夏休み・冬休みはどうする？朝早い、夜遅くなってしまう時はどうする？高校からは弁当も必要。習い事の送迎は？実際女性で働いている人は、親の援助で成り立っている人が多いと思います。援助がなければかなり大変です。子どもにも平等であるような体制を。
男性	60 歳代	女性男性ともに家庭や職場の理解が得られやすくなるような、岡崎市の制度や施設の充実を望みます。
女性	20 歳代	長時間労働を減らす、テレワークの活用など、多様な働き方を認めてもらえる社会になって小さい子を育てながらも、働き続けられる社会になってほしい。
女性	40 歳代	職場や仲間の理解と協力が当たり前にならないと仕事と様々な活動との両立は男女とも苦しい時がある。
女性	40 歳代	子育てしながらでも働きやすい環境・職場、介護しながらでも働きやすい環境・職場があるといいと思う。介護に手厚い岡崎であってほしい。
女性の活躍について		
男性	30 歳代	職場で活躍し昇進する年代と結婚や子育てにより女性が職場を離れる年代が一致することが、女性の社会進出を妨げている一因であると思う。特に育児の負担は非常に大きいので、乳幼児の保育や短時間保育制度が拡充され、より保育を利用しやすくなると、女性の社会進出が促進されるのではないかなと思う。
女性	40 歳代	社会全体として女性に頑張ることを求める風潮を感じます。女性が担う部分は、成果が分かりにくく面倒くさいことが多いのではないかなと感じます。家庭、学校など様々な場面へ男性が進出しやすい社会になるとよいなと思います。

地域での男女共同参画について		
男性	40 歳代	<p>女性目線での考え方は必要なことだと思います。</p> <p>一方過剰に反応することや、そればかりにとらわれて自由な発想が足りなくなることなど偏った考えにより行動や言動に制限されてしまうことが心配です。逆に地域活動においては女性があえて責任者などを避ける傾向があります。地域の神社氏子や役員など女性の参画を受け入れている団体でも1人もいません。</p> <p>拒否している現状ではないのに、参画しない女性側の意識改革も必要なことと考えます。女性だからあえて参加しないなど、女性側の風潮もあります。</p>
DV やハラスメントについて		
女性	50 歳代	<p>パワハラに関しては、いまだに自分の若い頃は…これくらいの事で…と思われている方も多くいるのかなと思います。昔のような「~のようであるべき」の考えが「~のようであってもいいですよね」に変わっていくといいです。</p>
女性	50 歳代	<p>性別不合や DV については、同じ経験をした者同士の交流の場や相談窓口が必要だと感じます。</p>
制度や社会全般について		
男性	60 歳代	<p>保育や介護の充実を掲げるのは簡単なことです。これらに従事するエッセンシャルワーカーの待遇の改善こそ急務だと存じます。</p>
女性	30 歳代	<p>国、県、市町村の議員の半数は女性登用ができるよう法律で決定し、必ず半数は女性議員とするべき。現状の男性議員が多数の中では改善は無理だと思います。</p>
男性	50 歳代	<p>女性の産休のみならず、育児や介護休業を阻害することはないが、人員不足で人が補充されない場合、休まっている方の分の給料をその部署内に還元される制度が必要だと実感しています。その方の仕事を確実に被る人がいます。</p>
女性	40 歳代	<p>私の周りでは、年配の方の固定観念が強いと思います。自分たちの子育てはこのようにしたとか、家事への向き合い方、働き方などに関してです。様々な考え方や価値観があること、自分の考えと違っててもそういう他人がいてもいいという風になかなか思わないと感じています。</p>

市のその他の施策についての意見		
男性	30 歳代	各駅にオールジェンダー用のトイレの設置。 男性も参加しやすいイベントの実施。
男性	70 歳代以上	デジタル活用を利用した情報発信をすると良いと思います。
女性	50 歳代	少子化対策に力を入れてほしいです。 子どもを産みたい世の中になってほしい。
女性	40 歳代	子どもの世界の中でなんでもかんでも男女平等が良いという教育等には少し疑問がある。 例えば、体格や運動能力が男子と女子では明らかに違うのに運動会とかでは男女なんでも一緒にしてしまうなど。
男性	50 歳代	町内会などで昔からの古いしきたり、運営が残り過ぎ。総会などでも「昔からの決まりだから」で議論もしない、聞いてもらえない風土が残っている。 若者が生活しやすい、住んでもらって盛り上がる街にしてもらえるようになって欲しい。 子育て世代が集まれる場、コミュニケーションを取れる場、例えば小さな公園整備など意見交換ができる場を作りたい。
男性	40 歳代	女性目線の政治や街づくりのプロジェクトなどを拡充した方が今とは違う雰囲気や女性自身も暮らしやすい街になるかと思う。
女性	50 歳代	子育て支援だけでなく高齢者の就労や介護の仕事に従事される方たちへの支援も手厚くしていただきたいです。
女性	40 歳代	年代性別にかかわらず、人を孤立させないような相談先があるといいなと思います。相談先がわからない人にも、適切な相談先を教えてくれるところがあればいいなと思います。
感想など		
女性	30 歳代	一人ひとりの声に耳を傾けていただけたら嬉しいです。何か意見をすると面倒くさい人のように扱われてしまうのではないかと、何も言えない人が多いと思うので。思いやりの気持ちを子どもやお年寄り、困っている方に向けていただけたら、最終的に利益になると思います。
女性	50 歳代	すべての人が平等に、すべての人が住みやすいと思う街になってほしいです。
女性	30 歳代	住みやすい街とはどういう街なのか。何に支援が必要なのか。しっかりと住民の意見をリサーチし、実行している街に魅力を感じます。 魅力を感じる街づくりが男女共同参画社会や多様性の尊重にも繋がると思います。

2. 事業者調査

自由意見について、16件の回答がありました。主な意見内容の抜粋は次の通りです。

意見内容		
採用や人材育成について		
建設業	10人未満	建設業においては、女性の働き方はとても難しいと思います。中小企業においては、なかなか取り組み方がわからない企業が多いと思われます。 私個人的にはもっと多くの女性が仕事を選ばずに自由に選択できたらいいなと思います。
不動産業	10人未満	実働している人は女性が多く、それぞれが情報交換をしながら、自分の働き方を決めています。（働き方がそれぞれ異なります） 人員を増やせると良いのですが、なかなか確保ができません。
電気・ガス・熱供給・水道業	10～100人未満	男女だろうが多様性だろうが、まじめに働いてくださればどのようになればいいかを考え実行するのみ。
卸売・小売業	10～100人未満	社会全体の事を考慮し、よりよい社会を実現することは、大切なことだとは思いますが、会社の規模が小さく、売上減に悩んでいる会社にとっては社会全体の事を考える余裕がないというのが正直なところです。
運輸業	10～100人未満	特別に男性や女性で差をつけることもないですし、すべての人がその人にできることを頑張ってもらえるのが一番だと考えております。 特別扱いをすること自体が差別ではないかと思います。
製造業	10～100人未満	男女の区別なく能力によって賃金や部署を決めていくことが重要と考える。
建設業	10～100人未満	能力、経験、何よりも人格が大切。女性も男性も性別は仕事には関係ないと思う。私共零細企業は、何より長く誠実に働いて頂きたいと願っている。単発的な働き方が希望の場合は敬遠してしまう。しかし、結婚や出産などの場合は、特別な配慮を持って可能な限り応援したい。

行政への意見・要望について		
医療・福祉	10~100 人未満	<p>小さな事業所なので欠勤は同僚の業務の負担を確実に増やします。半日保育や長期休暇は働く女性にとって非常に大きな支障となっています。病欠等本人起因の欠勤は「お互い様」となりますが、家庭環境によって大きな差がある子ども起因の欠勤は職場内での軋轢を生む原因となると思います。子どもの数、年齢、体質等の差を気にしなくて済む社会環境が必要だと思います。</p> <p>いろいろな課題もあるかと思いますが、子どもを気軽に預けることができる施設が増えると助かります。子育て支援というと、すぐに支援金（所得制限あり）と安易に解決しようとする政策にはがっかりしてしまいます。旗当番や町内会、子ども会等も現役の子育て世帯の負担ではなく、元気な高齢者が活躍していただけるような制度があれば職場も、地域もよりよくなるのではと思います。</p>
製造業	10~100 人未満	<p>「女性が育児家事を中心的に行う」だろう、と言う男性の意識改革が必要。</p> <p>多様な性についても同様で、意識改革のためのインプットを多くする必要があると感じた。</p> <p>今回のアンケートで、弊社の性的マイノリティに対する配慮が何も無いことも気が付くことが出来たので、担当者がこういった情報に触れる機会を増やすことで広がっていくと思いました。</p> <p>事例等を発信していただけると参考になって有難いです。</p>
制度や社会全般について		
製造業	10~100 人未満	<p>性別の特性があるので、差別と区別の違いを明確にしての周知が必要。</p>
建設業	10~100 人未満	<p>少人数の会社の為、育児休業、介護休業を長いスパンとすることは（無理）大変なのでこれから先考えていかないといけない。大きな課題となります。</p> <p>このアンケートで考える時間ができたことを感謝します。</p>

V 調査票

この調査票に記入された内容については、統計以外の目的に使ったり、他にもらしたりすることは一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

岡崎市男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会の実現に関する
市民アンケート調査のお願い

日ごろは、市政にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

本調査は、市民の皆様のお考えや日常生活における状況をお聞きし、今後の男女共同参画等施策の基礎資料とするものです。

つきましては、市内にお住いの18歳以上の方の中から3,000人を無作為に選ばせていただき、調査票を送らせていただきました。調査票に個人のお名前を記入いただく項目は一切ありません。また、ご回答については統計のみに活用し、調査目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ大変恐縮ですが、ご協力をお願い申し上げます。

令和6年8月

岡崎市長 中根 康浩

回答方法について

- ◆アンケートは、封筒の宛名のご本人がお答えください。
- ◆ご本人が長期で不在の場合や、その他の事情(病気など)で回答できない場合は、お手数ですが調査票を廃棄していただきますようお願いいたします。
- ◆回答は、アンケート用紙のあてはまる番号を○で囲んでください。設問ごとに「1つに○」「○は3つまで」など指定しておりますので、その数に応じてご回答ください。
- ◆その他にあてはまる場合は、()の部分に具体的な内容をご記入ください。

〈回答期限〉 令和6年9月13日(金)

＜回答方法① 郵送での回答の場合＞

- ・ご回答いただいたアンケート用紙を同封の返信用封筒に入れ、
回答期限までに郵便ポストへ投函してください(切手は不要です)。

＜回答方法② Web での回答の場合＞

- ・この調査はパソコンやスマートフォンでも回答することができます。
- ・URL または二次元コードから Web ページにアクセスしてください。
- ・下記 ID とパスワードを入力し、回答期限までにご回答ください。



URL :

ID		パスワード	
----	--	-------	--

【お問合せ先】 岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課
電話 : 0564-23-6222

ご自身について

問ア あなたの性別(自認する性別でも可)をお答えください。(1つに○)

1. 男性 2. 女性 3. その他

問イ あなたの年代をお答えください。(1つに○)

1. 10歳代 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代
5. 50歳代 6. 60歳代 7. 70歳代以上

問ウ あなたの就業形態をお答えください。(1つに○)

1. 自営業・家業 2. 正社員 3. パート・アルバイト
4. 契約社員・派遣社員 5. 専業主婦(夫) 6. 無職
7. その他(具体的に:)

問エ 現在、あなたは結婚していますか。(1つに○)

1. 既婚(事実婚などを含む) 2. 未婚(離別・死別含む) 3. 未婚(結婚歴なし)



問エ-1にお進みください。

【問エで「1. 既婚(事実婚などを含む)」と回答した方におたずねします】

問エ-1 配偶者の就業形態をお答えください。(1つに○)

1. 自営業・家業 2. 正社員 3. パート・アルバイト
4. 契約社員・派遣社員 5. 専業主婦(夫) 6. 無職
7. その他(具体的に:)

問オ あなたと同居している家族構成をお答えください。(1つに○)

1. 同居家族なし(1人世帯) 2. 夫婦のみ(1世代世帯)
3. 親と子(2世代世帯) 4. 親と子と孫(3世代世帯)
5. その他(具体的に:)

問カ あなたと同居しているお子さん(孫も含む)の年代をお答えください。

(あてはまるものすべてに○)

1. 0～3歳 2. 4～6歳 3. 小学校1～3年生
4. 小学校4～6年生 5. 中学生～17歳 6. 18歳以上
7. 子どもはいない

男女共同参画社会について

問1 次の①～⑨に関する男女平等の現状について、あなたの考えをお答えください。

(①～⑨それぞれについて1～5の中から1つに○)

	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	男女平等である	やや女性の方が 優遇されている	女性の方が 優遇されている
① 家庭生活	1	2	3	4	5
② 就職・仕事	1	2	3	4	5
③ 子育てや保育園・学校とのかかわり	1	2	3	4	5
④ 親などの介護・看護	1	2	3	4	5
⑤ 学区・町内会など地域の場	1	2	3	4	5
⑥ 政治の場	1	2	3	4	5
⑦ 法律・制度	1	2	3	4	5
⑧ 社会通念・慣習・しきたりなど	1	2	3	4	5
⑨ 趣味・余暇・自由時間の確保	1	2	3	4	5

問2 女性の社会進出が進む現代社会においても、政策や方針を決定する立場への女性参画は男性より低い状況にあります。その理由は何だと思えますか。(○は3つまで)

※ 都道府県議会議員に占める女性の割合 全国平均：11.8%

市(区)議会議員に占める女性の割合 全国平均：18.1%

町村議会議員に占める女性の割合 全国平均：12.2%

【出典】内閣府 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和5年4月1日現在)

※ 岡崎市の現状(令和5年度実績)

教育現場における役職者に占める女性の割合 26.8%

町総代に占める女性の割合 0.89%

1. 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
2. 男性中心の組織運営が続いているから
3. 女性が能力を発揮する機会が不十分だから
4. 女性の能力開発を後押しする体制が不十分だから
5. 政策形成や政治分野に対する女性の関心が低いから
6. 女性参画に向けた家族の理解・協力が不十分だから
7. その他(具体的に：)
8. わからない

問5 防災・災害対策で性別への配慮が必要と思うことは何ですか。
(○は3つまで)

1. 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)
2. 避難所の運営体制の充実(例：男女それぞれの避難所運営スタッフの配置)
3. 被災者相談体制の充実(例：男女別の相談員・相談スペースの設置)
4. 支援物資の供給体制の充実(例：女性用品の女性による配付、男性用品の男性による配付)
5. 災害医療体制の充実(例：男女の医師・看護師の配置)
6. 地域の防災を担う女性リーダーの育成・活動
7. 多様な性に配慮した避難所設備・体制の整備
(例：多目的トイレの設置、男女別物資の配布方法の工夫)
8. その他(具体的に：)
9. 特に必要なことはない
10. わからない

【既婚の方(事実婚などを含む)におたずねします】

問6 あなたの家庭では、次の①～⑩のことを主に誰が担っていますか。
(①～⑩それぞれについて1～6の中から1つに○)

	夫	妻	夫婦	家族全員	その他の人	該当なし
①食事のしたく・後片付け	1	2	3	4	5	6
②掃除	1	2	3	4	5	6
③洗濯	1	2	3	4	5	6
④買い物	1	2	3	4	5	6
⑤家計の管理	1	2	3	4	5	6
⑥子育て(子どもの世話・しつけ・教育)	1	2	3	4	5	6
⑦介護(介護の必要な親などの世話、病人の介護)	1	2	3	4	5	6
⑧家庭内の重要事項の方針決定	1	2	3	4	5	6
⑨授業参観、保護者会、PTA 行事への出席	1	2	3	4	5	6
⑩生活費を稼ぐ	1	2	3	4	5	6

問7 あなたは「男は外で働き、女は家庭を守るべき」という考え方をどのように思いますか。
(1つに○)

1. 賛成 2. どちらかといえば賛成 3. どちらかといえば反対
4. 反対 5. わからない

問8 あなたは、子どもの育て方についてどのように思いますか。(1つに○)

1. 女の子は女らしく、男の子は男らしく育てることがよい
2. 男女の区別なく育てることがよい
3. わからない

問9 次のそれぞれについて、どのように思いますか。
(①～⑨それぞれについて1～4の中から1つに○)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない
① 家事・育児は女性がすべきだ	1	2	3	4
② 組織のリーダーは男性の方が向いている	1	2	3	4
③ 女性は感情的になりやすい	1	2	3	4
④ 男性は人前で泣くべきではない	1	2	3	4
⑤ 家を継ぐのは男性であるべきだ	1	2	3	4
⑥ 育児期間中の女性は重要な仕事を担当するべきではない	1	2	3	4
⑦ 共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	1	2	3	4
⑧ 共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	1	2	3	4
⑨ デートや食事のお金は男性が負担するべきだ	1	2	3	4

問 10 男性がより家事・育児・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

1. 男性が家事などに参加することへの男性の抵抗感をなくすこと
2. 男性が家事などに参加することへの女性の抵抗感をなくすこと
3. 夫婦や家族間のコミュニケーションを図ること
4. 夫婦の両親などの周りの人が、夫婦が役割分担することを支持し、理解を示すこと
5. 労働時間の短縮や休暇制度の充実を進め、仕事以外の時間を多く持てるようにすること
6. 男性の家事、育児、介護、地域活動への関心が高まる世の中の気運を高めること
7. 国や自治体などが、男性の家事、育児、介護などの能力を高める機会を提供すること
8. 男性が育児、介護、地域活動を行うための仲間(ネットワーク)作りを進めること
9. 仕事と家庭の両立などの問題について、男性のための相談窓口を設けること
10. その他(具体的に：)
11. 特に必要なことはない
12. わからない

性の多様性について

問 11 次の言葉について、あなたは知っていますか。
(①～③のそれぞれについて1～4の中から1つに〇)

	知っている	言葉も意味もよく となく知っている	言葉も意味も知らない が、意味は知らない	言葉も意味も知らない
① LGBTQ ^{※1}	1	2	3	4
② SOGI ^{※2}	1	2	3	4
③ アライ (多様な性のあり方を理解し応援する人)	1	2	3	4

※1 LGBTQとは

Lesbian／レズビアン(女性を好きになる女性)、Gay／ゲイ(男性を好きになる男性)、Bisexual／バイセクシュアル(女性も男性も好きになることがある人)、Transgender／トランスジェンダー(生まれ持った身体の性と違う性別で生きている(生きようとする)人)、Questioning・Queer／クエスチョニング・クィア(自分の性のあり方がわからない人、決めていない人など)の性的マイノリティを表す代表的な言葉です。

岡崎市では、LGBTQを性的マイノリティの総称としています。

※2 SOGI(ソジ・ソギ)とは

性的マイノリティの方だけでなく、全ての人の性自認や性的指向を表す言葉であり、多様な性・特徴を表現しています。

問 12 あなたは、今まで性自認※¹や性的指向※²に悩んだことがありますか。または、周りに悩んでいる人はいますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 自身の性自認について悩んだことがある
2. 自身の性的指向について悩んだことがある
3. 周りの人にアウティング※³をされたことがある
4. 周りの人からカミングアウト※⁴を受けたことがある
5. 周りに、性自認、性的指向、カミングアウト、アウティングで悩んでいる人がいる
6. 上記のような経験はない
7. その他(具体的に：)

※1 性自認とは 自分の性別をどのように認識しているかを示す言葉

※2 性的指向とは 恋愛感情や性的な関心がどのような性別に向いているかを示す言葉

※3 アウティングとは カミングアウトの内容を本人の許可なく勝手に他の人に暴露する行為のこと

※4 カミングアウトとは 自分のセクシュアリティを、自らの意思で誰かに打ち明けること

問 13 LGBTQ (性的マイノリティ)の人たちが暮らしやすい社会になるためには、どのような支援や取組が必要だと思いますか。(○は3つまで)

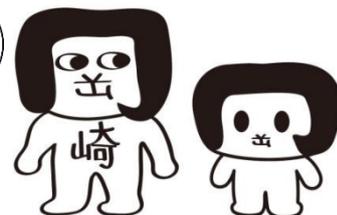
1. 相談窓口の設置
2. 幼少期からの教育の充実
3. セミナーなどの実施、パンフレットなどの配布
4. いじめや差別を禁止する法律や条例の制定
5. パートナーシップ制度※¹の導入・推進
6. 同性婚の法的整備や企業の就業規則改正など社会制度の充実
7. 気持ちや情報を共有できる居場所づくり
8. 民間労働者、公務員、教員などへの研修の充実
9. 更衣室やトイレなど男女で区別されている施設などに対する配慮
10. SOGI※²の考え方についての理解促進
11. その他(具体的に：)
12. 特に必要なことはない
13. わからない

※1 パートナーシップ制度とは

様々な事情から法律婚を選択できない人々に対し、互いを人生のパートナーとして継続的な共同生活を行っている、または、継続的な共同生活を行うことを約束した関係を市に届け出た場合、受理証明書などを交付する制度。

※2 SOGI 問11 参照

あと、
半分でござる!



【問 17 で「2. 育児休業を取得したことがない」と回答した方におたずねします】

問 17-1 育児休業を取得しなかった理由は何ですか。(○は3つまで)

1. 取得しづらい雰囲気が職場にあったから
2. 収入を減らしたくなかったから
3. 取得により仕事がなくなる、または、解雇の心配があったから
4. 仕事が忙しかったから
5. 復職後、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから
6. 自分にしかできない仕事や仕事を代わってくれる人がいないから
7. 昇給や昇格など、今後のキャリアに悪影響がありそうと思ったから
8. 配偶者や家族から育児休業の取得に関して理解が得られなかったから
9. 家族、保育所、保育サービスなど自分以外に育児の担い手がいたから
10. 男性は仕事、女性は家庭という風潮(育児休業を取りにくい雰囲気)があるから
11. テレワークなど育児休業を取得しなくても継続できる職場環境があったから
12. 配偶者が取得するため、自身は取得する必要がなかったから
13. その他(具体的に： _____)
14. 特にない
15. わからない

問 18 あなたは、介護休業を取得したことがありますか。(1つに○)

1. 介護が必要となり、介護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
2. 介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない(職場に介護休業の制度はある)
3. 介護が必要となったが、介護休業を取得したことはない(職場に介護休業の制度がない)
4. 介護の必要がないため、介護休業を取得したことはない
5. 働いていない

問 19 介護休業を取得できなかったあるいは取得する際に不安だったこと、または、将来介護休業を取得しようとする際に不安に感じることは何ですか。(〇は3つまで)

1. 職場の理解不足や取得しづらい雰囲気
2. 収入の減少
3. 仕事がなくなったり、解雇の心配
4. 業務が繁忙であり、職場内への負担
5. 担当業務の振り分けや代わりがないことへの心配
6. 復職後の職場変化への対応
7. 昇給や昇格などキャリアへの悪影響
8. 男性は仕事、女性は家庭という風潮(介護休業を取りにくい雰囲気)
9. 職場での前例が少ない
10. 制度設計が不十分
11. 介護の終了時期や介護サービスの空き状況など将来設計の予測の難しさ
12. その他(具体的に：)
13. 特にない
14. わからない

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だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 年間労働時間を短縮すること
2. 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
3. 育児休業・介護休業中の給付を充実すること
4. 保育施設の増加や保育時間の延長など保育環境を充実すること
5. 介護支援施設の増加や介護サービスなどが充実すること
6. テレワーク※¹、フレックスタイム※²、短時間勤務など、柔軟な勤務制度を導入すること
7. 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
8. 働き続けることや家事・育児を行うことに対し、自身が意識改革すること
9. その他(具体的に：)
10. 特に必要なことはない
11. わからない

※1 テレワークとは

情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供による就労のこと。

※2 フレックスタイムとは

労働者が一定の定められた時間帯の中で労働の始業・就業時刻を自由に決定できる勤務時間制度のこと。

DV(ドメスティック・バイオレンス)・ハラスメントなどについて

問 21 あなたは、DV・デートDVなどの用語や意味を知っていますか。
(①～⑤それぞれについて1～3の中から1つに○)

	言葉も内容も 知っている	言葉は知っているが 内容は知らない	言葉も内容も 知らない
①デートDV (結婚していない恋人間でおきるDV)	1	2	3
②身体的DV (殴る、蹴るなどの暴力)	1	2	3
③精神的DV (大声で怒鳴る、人格を否定するような暴言など)	1	2	3
④性的DV (性行為の強要、避妊に協力しないなど)	1	2	3
⑤経済的DV (生活費を渡さない、借金を重ねるなど)	1	2	3

問 22 DV(ドメスティック・バイオレンス)に関して、あてはまることがありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 何らかのDVをしたことがある
2. 何らかのDVを受けたことがある →問 22-1にお進みください。
3. 身近な人の中にDVをした、または、DVを受けた人がいる
4. 身近な人からDVに関する相談を受けたことがある
5. DVが社会問題になっていることを知っている
6. DVが人権侵害であることを知っている
7. その他(具体的に： _____)

【問 22 で「2. 何らかの DV を受けたことがある」と答えた方におたずねします】

問 22-1 あなたは、どこかに相談しましたか。(1つに○)

1. 相談した

2. 相談しなかった



問 22-2 にお進みください。

問 22-3 にお進みください。

【問 22-1 で「1. 相談した」と答えた方におたずねします】

問 22-2 あなたは、どちらに相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 家族 2. 友人 3. 知人
4. 警察 5. 市役所 6. 県相談所
7. 医療機関 8. その他(具体的に:)

【問 22-1 で「2. 相談しなかった」と答えた方におたずねします】

問 22-3 あなたが相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

1. どこ(だれ)に相談すればよいのかわからなかったから
2. 相談する勇気がなかったから、または、相談するのが恥ずかしかったから
3. 相談しても解決すると思わなかったから
4. 相談したことがバレてしまうと、もっとひどい暴力につながると思ったから
5. 自分さえ我慢をすればよいと思ったから
6. 世間体が悪いと思ったから
7. 自分にも悪いところがあると思ったから
8. 相談するほどのことではないと思ったから
9. その他(具体的に:)

問 23 あなたは、次の相談窓口があることを知っていますか。

(①～④それぞれについて1か2の中から1つに○)

	知っている	知らない
①岡崎市 DV 相談窓口	1	2
②岡崎市女性相談窓口(エール)	1	2
③岡崎市男性相談窓口	1	2
④岡崎市 LGBTQ 電話相談窓口	1	2

問 24 あなたや周りの中で、次のようなハラスメントを受けた経験のある人はいますか。
 (①～⑦それぞれについて1～3の中から1つに○)

	あ 受 け た こ と が	が い る 周 り に 被 害 者 が い る	自 分 は 受 け た こ と は な い が、 周 り に 被 害 者 は い な い	自 分 も 受 け た こ と が な い し、 周 り に も 被 害 者 は い な い
①パワー・ハラスメント※ ¹	1	2	3	
②セクシュアル・ハラスメント※ ²	1	2	3	
③マタニティ・ハラスメント※ ³	1	2	3	
④パタニティ・ハラスメント※ ⁴	1	2	3	
⑤モラル・ハラスメント※ ⁵	1	2	3	
⑥ケア・ハラスメント※ ⁶	1	2	3	
⑦SOGI ハラスメント※ ⁷	1	2	3	

- ※1 パワー・ハラスメントとは
 職務とは関係ない事項あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、部下に対し圧力を加えること
- ※2 セクシュアル・ハラスメントとは
 職場で性的な言動を他の労働者にすることによって、当該労働者に不利益を与えることや就業環境を害すること
- ※3 マタニティ・ハラスメントとは
 働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇用止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのこと
- ※4 パタニティ・ハラスメントとは
 育児や子の看護を目的に休暇・時短勤務・フレックス勤務などを希望・利用する男性社員に対する嫌がらせのこと
- ※5 モラル・ハラスメントとは
 倫理や道徳に反したいじめや嫌がらせのこと
- ※6 ケア・ハラスメントとは
 働きながら介護を行う人々に対する嫌がらせや、介護向けの各種制度の利用を阻害する行為のこと
- ※7 SOGI ハラスメントとは
 性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせのこと

問 25 ハラスメントを防止するためには、どのような対策が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

1. 法律や制度の充実による行政・専門機関のより一層の関与
2. 職場の支援、雇用主や経営陣のより一層の関与
3. 警察のより一層の関与
4. ハラスメントに関する正しい知識の研修や啓発活動の充実
5. 身近な相談体制の充実
6. 被害者のためのカウンセリングの充実
7. 加害者に対するカウンセリングの実施
8. その他(具体的に：)
9. 特に必要なことはない
10. わからない

岡崎市の施策について

問 26 男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会の実現を図るため、あなたが今後の岡崎市に期待することは何ですか。(○は3つまで)

1. 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
2. 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
3. 仕事・家庭・地域活動の両立を進めるまちづくり
4. 就労支援が充実したまちづくり
5. 男女共同参画に関する情報提供や講座などが充実したまちづくり
6. 政治や行政など政策決定の場に、女性を積極的に登用したまちづくり
7. 暴力のないまちづくり
8. 相談機関が充実したまちづくり
9. その他(具体的に：)
10. 特にない
11. わからない

◎男女共同参画社会、そして、多様な性を尊重する社会の実現に向けて
ご意見などがありましたら、お聞かせください。

(自由意見)

ご協力ありがとうございました。

この調査票は同封の返信用封筒に入れ令和6年9月13日(金)までにポストにお入れください。

この調査票に記入された内容については、統計以外の目的に使ったり、他にもらしたりすることは一切ありませんので、ありのままをご記入ください。

岡崎市男女共同参画の推進及び多様な性を尊重する社会の実現に関する
事業者アンケート調査のお願い

日ごろは、市政にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

本調査は、男女共同参画に対する事業所の現状や、行政に対する要望などをお聞きし、今後の男女共同参画等施策の基礎資料とするものです。

つきましては、市内事業所から 500 事業所を無作為に選ばせていただき、調査票を送らせていただきました。調査票に事業所名を記入いただく項目は一切ありません。また、ご回答については統計のみに活用し、調査目的以外に使用することはありません。

お忙しいところ大変恐縮ですが、ご協力をお願い申し上げます。

令和 6 年 8 月
岡崎市長 中根 康浩

～回答方法について～

- ◆この調査票は、基本的に貴事業所を対象としています。他に本社・支店がある場合でも、貴事業所に限って、回答をお願いします。
- ◆経営者(代表者、責任者)又は人事・労務担当の方がご記入をお願いします。事業所の立場でお答えください。
- ◆特に指定のない場合、令和 6 年 8 月現在を基準にご回答ください。
- ◆回答は、アンケート用紙のあてはまる番号を○で囲んでください。設問ごとに「1つに○」「○は3つまで」など指定しておりますので、その数に応じてご回答ください。
- ◆その他にあてはまる場合は、()の部分に具体的な内容をご記入ください。

〈回答期限〉 令和6年9月13日(金)

＜回答方法① 郵送での回答の場合＞

- ・ご回答いただいたアンケート用紙を同封の返信用封筒に入れ、
回答期限までに郵便ポストへ投函してください(切手は不要です)。

＜回答方法② Web での回答の場合＞

- ・この調査はパソコンやスマートフォンでも回答することができます。
- ・URL または二次元コードから Web ページにアクセスしてください。
- ・下記 ID とパスワードを入力し、回答期限までにご回答ください。



URL : <https://src.webcas.net/form/pub/src/23202b>

ID		パスワード	
----	--	-------	--

【お問合せ先】 岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課
電話 : 0564-23-6222

貴事業所の概要について

問ア 貴事業所の主な業種について教えてください。(1つに○)

- | | |
|-----------|------------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 建設業 |
| 3. 製造業 | 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 5. 情報通信業 | 6. 運輸業 |
| 7. 卸売・小売業 | 8. 金融・保険業 |
| 9. 不動産業 | 10. 飲食店・宿泊業 |
| 11. 医療・福祉 | 12. 教育・学習支援業 |
| 13. サービス業 | 14. その他(具体的に：) |

問イ 貴事業所の従業員(常用雇用者[※])の人数を教えてください。(数字を記入)

※ 以降の質問においても、従業員は、常用雇用者を指すものとします。

※ 常用雇用者とは、正社員やパートタイマー等に関わらず、1カ月以上の期間を定めて雇用している者を指します。

(令和6年4月1日時点)	正規の従業員		非正規の従業員	
	男性	女性	男性	女性
人数(役職者含む)	人	人	人	人
うち役職者数	人	人	人	人
役員相当職	人	人	人	人
部長相当職	人	人	人	人
課長相当職	人	人	人	人
係長相当職	人	人	人	人

問イ-1 貴事業所の従業員の人数は、貴事業所において充足していると思いますか。

(1つに○)

1. 充足している
2. 充足していない
3. どちらともいえない
4. その他(具体的に：)

問ウ 貴事業所の従業員の平均年齢・平均勤続年数を教えてください。

(数字を記入)

(令和6年4月1日時点)	正規の従業員		非正規の従業員	
	男性	女性	男性	女性
平均年齢	歳	歳	歳	歳
平均勤続年数	年 か月	年 か月	年 か月	年 か月

育児や介護に関する制度について

問1 直近の事業年度1年間に、出産した従業員の人数または配偶者が出産した従業員の人数と、そのうち、育児休業を取得した人数・平均取得期間(予定含む)を教えてください。(数字を記入)

区分	人数	左のうち育児休業を取得した人について	
		育児休業を取得した人数	育児休業の平均取得期間
出産した従業員	人	人	年 か月
配偶者が出産した従業員	人	人	年 か月

問2 直近の事業年度1年間に、介護休業を取得した人数・平均取得期間(予定含む)を教えてください。(数字を記入)

区分	人数	平均取得期間
男性従業員	人	か月 日
女性従業員	人	か月 日

問3 貴事業所では、配偶者の出産を機に、男性の働き方に配慮していますか。(1つに○)
※ ここでいう「配慮」とは、残業の禁止や縮減を促すなどの制度や取組を指します。

1. 積極的に配慮している
2. ある程度は配慮している
3. あまり配慮していない
4. 配慮していない
5. わからない

問4 貴事業所では、育児休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 育児休業中の事業状況など、社内情報を提供している
2. 職場復帰する方には短時間勤務や残業抑制などの制度を適用している
3. 職場復帰する方を支えるための従業員教育を行っている
4. 職場復帰する方のキャリア形成や継続に向けた面談やサポート体制を整備している
5. 職場復帰前に、スムーズな復帰を支援するための面談や研修などを実施している
6. 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や研修などを実施している
7. 育児に関する制度(子の看護休暇、特別休暇等)の情報提供や研修を行っている
8. その他(具体的に: _____)
9. 特に何もしていない

問5 男性の育児休業の取得を進めるうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。(○は3つまで)

1. 職場の理解不足や取得しづらい雰囲気
2. 収入の減少を気にする従業員がいること
3. 仕事の多忙さや人手不足
4. その人にしかできない仕事が存在していること
5. 昇給や昇格など、今後のキャリアを気にする従業員がいること
6. 男性は仕事、女性は家庭という風潮(育児休業を取りにくい雰囲気)
7. テレワークなど育児休業を取得しなくても働き続けられる環境があること
8. 保育所、保育サービスなど、充実したサービスが世の中にあること
9. 育児休業を配偶者が取得するケースが多いこと
10. 育児休業の対象となる男性従業員が少ない、または前例がないこと
11. 育児休業の取得を希望する男性従業員が少ないこと
12. その他(具体的に：)
13. 特にない
14. わからない

問6 介護休業の取得を進めていくうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。(○は3つまで)

1. 職場の理解不足や取得しづらい雰囲気
2. 収入の減少を気にする従業員がいること
3. 仕事の多忙さや人手不足
4. その人にしかできない仕事が存在していること
5. 昇給や昇格など、今後のキャリアを気にする従業員がいること
6. 男性は仕事、女性は家庭という風潮(介護休業を取りにくい雰囲気)
7. テレワークなど介護休業を取得しなくても働き続けられる環境があること
8. 介護サービスなど、充実したサービスが世の中にあること
9. 介護休業を配偶者が取得するケースが多いこと
10. 介護休業の対象となる従業員が少ない、または前例がないこと
11. 介護休業の取得を希望する従業員が少ないこと
12. 社内の制度や体制が不十分であること
13. 介護の先行きが不透明で、介護休業取得への決断に踏み切れない従業員がいること
14. その他(具体的に：)
15. 特にない
16. わからない

ハラスメントについて

問7 貴事業所での各種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教えてください。(①～⑦それぞれについて1～4の中から1つに○)

	取り組んでいる (3年以上)	取り組んでいる (3年未満)	取り組んでいない (近々、取り組む予定あり)	取り組んでいない (取り組む予定なし)
①パワー・ハラスメント	1	2	3	4
②セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
③マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
④パタニティ・ハラスメント※ ¹	1	2	3	4
⑤モラル・ハラスメント※ ²	1	2	3	4
⑥ケア・ハラスメント※ ³	1	2	3	4
⑦カスタマー・ハラスメント※ ⁴	1	2	3	4

【問7で1または2の「取り組んでいる」に○を付けた方におたずねします】

問7-1 どのような取組を行っていますか。(①～⑦についてあてはまるものすべてに○)

	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
①パワー・ハラスメント	1	2	3	4	5	(6)
②セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4	5	(6)
③マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4	5	(6)
④パタニティ・ハラスメント※ ¹	1	2	3	4	5	(6)
⑤モラル・ハラスメント※ ²	1	2	3	4	5	(6)
⑥ケア・ハラスメント※ ³	1	2	3	4	5	(6)
⑦カスタマー・ハラスメント※ ⁴	1	2	3	4	5	(6)

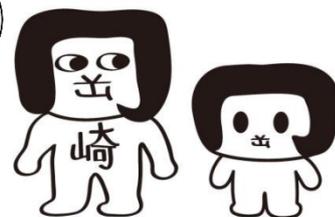
- ※1 パタニティ・ハラスメントとは
育児や子の看護を目的に休暇・時短勤務・フレックス勤務などを希望・利用する男性従業員に対する嫌がらせのこと
- ※2 モラル・ハラスメントとは
倫理や道徳に反したいじめや嫌がらせのこと
- ※3 ケア・ハラスメントとは
働きながら介護を行う人々に対する嫌がらせや、介護向けの各種制度の利用を阻害する行為のこと
- ※4 カスタマー・ハラスメント
顧客が企業に対して理不尽なクレーム・言動をすること

多様な働き方の推進について

問8 貴事業所で、性別や家庭環境にかかわらず誰もが働きやすい職場環境や、多様な働き方を推進するための制度(仕組み)の有無について教えてください。
(①～⑭それぞれについて1～3の中から1つに○)

	制度あり	制度なし (導入を検討中)	制度なし (導入の検討もなし)
① 育児休業	1	2	3
② 育児に関する特別休暇	1	2	3
③ 産後パパ育休(出生時育児休業)	1	2	3
④ 「育休職場応援手当」などの育休取得者を支える同僚向け制度	1	2	3
⑤ 介護休業	1	2	3
⑥ 介護に関する特別休暇	1	2	3
⑦ 育児・介護をする従業員への経済的支援	1	2	3
⑧ 短時間勤務や隔日勤務	1	2	3
⑨ 育児・介護に伴う時間外労働の制限	1	2	3
⑩ フレックスタイム制・変形労働時間制	1	2	3
⑪ 転勤・配置転換の配慮	1	2	3
⑫ 非正規からの転換制度	1	2	3
⑬ 離職者への再雇用制度	1	2	3
⑭ その他	具体的に：		

あと、
半分でござる！



問9 性別や家庭環境にかかわらず誰もが働きやすい職場環境や、多様な働き方を推進するうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。(〇は3つまで)

1. 役員や管理職の取組意識、知識、ノウハウが不足していること
2. 総務や人事担当部署の取組意識、知識、ノウハウが不足していること
3. 一般従業員の取組意識、知識、ノウハウが不足していること
4. 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
5. 休業者の代替の人材確保が難しいこと
6. 職種(事務系・技術系)によって制度の適用に差が生じること
7. 部署(総務・営業・支店など)によって制度の適用に差が生じること
8. 制度を利用した人のキャリア形成・継続が難しいこと
9. 従業員の事情やニーズが多様なため、制度的に対応しきれないこと
10. その他(具体的に：)
11. 特にない
12. わからない

問10 LGBTQ^{※1}などの性的マイノリティの従業員への配慮について、貴事業所の取組状況を教えてください。(あてはまるものすべてに〇)

※ LGBTQ当事者は人口の約10%いると言われています。貴事業所の従業員にも少なからずいるかもしれません。いる・いないに関わらず『採用試験に「参加しているかもしれない』『すでに「働いているかもしれない』』という視点を持つことが望まれています。

1. 性的指向・性自認などに関するハラスメント(SOGI ハラスメント^{※2})について社内規程などに記載している
2. ハラスメント相談窓口において SOGI ハラスメントの相談に対応している
3. 理解促進のための従業員向け研修を実施している
4. 採用時における配慮や公正な人事評価を行っている
5. 採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄を廃止している
6. 性別にかかわらず誰もが利用できるトイレなどの環境を整えている
7. 誰もが活用しやすい福利厚生や休暇制度を整えている
8. その他(具体的に：)
9. 特に何もしていない

※1 LGBTQとは

Lesbian/レズビアン(女性を好きになる女性)、Gay/ゲイ(男性を好きになる男性)、Bisexual/バイセクシュアル(女性も男性も好きになることがある人)、Transgender/トランスジェンダー(生まれ持った身体の性と違う性別で生きている(生きようとする)人)、Questioning・Queer/クエスチョニング・クィア(自分の性のあり方がわからない人、決めていない人等)の性的マイノリティを表す代表的な言葉です。岡崎市では、LGBTQを性的マイノリティの総称としています。

※2 SOGI ハラスメントとは

性的指向や性自認に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせのこと。

問 11 貴事業所におけるテレワーク※の実施状況を教えてください。(1つに○)

※ テレワークとは、貴事業所で雇用されている従業員が情報通信機器を活用して自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において業務を行う働き方。

1. 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)
2. 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)
3. 新型コロナウイルス感染拡大を機に始めたが、現在は実施していない
4. 現在検討・計画中である
5. 必要性は感じているが、実施はしていない
6. いまのところ取り組む予定はない

問 12 テレワークを進めていくうえで、貴事業所で障害となっている(なりそうな)ことはありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 適した業務がない・わからない
2. 勤務時間数の把握など勤怠管理が困難
3. 情報漏えいへの懸念
4. コミュニケーションの不安による効率低下
5. 設備・環境の用意が大変
6. 業績への貢献度評価が困難
7. 就業規則・制度改定が大変
8. テレワーク導入の手順がわからない
9. その他(具体的に：)

女性活躍推進について

問 13 貴事業所の女性従業員は、結婚や妊娠・出産などの節目においてどのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

1. 結婚・出産しても、長くは休まず、仕事を続ける女性が多い
2. 結婚を機に退職する女性が多い
3. 出産を機に退職する女性が多い
4. 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
5. 結婚前・出産前の女性よりも、子育てが一段落した後に就職してくる女性が多い
6. その他(具体的に：)

問 14 今後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ますか。(1つに○)

1. 積極的に登用していきたい
2. 能力に応じて登用していきたい
3. 意欲次第で登用していきたい
4. 特に増やしていく考えはない
5. その他(具体的に：)
6. わからない

問 15 管理職への女性登用を進めるうえで、貴事業所で支障となる事由があれば教えてください。(〇は3つまで)

1. 管理職になる前に退職してしまう女性が多いこと
2. 在職年数など、登用(昇進)基準を満たしていない女性が多いこと
3. ロールモデル(模範・先例となる人材)がないこと
4. 女性従業員が少ないこと
5. 管理職への昇進を希望しない女性が多いこと
6. 顧客や他の従業員が女性の管理職を望んでいないこと
7. 管理職になると時間外労働や休日出勤が多くなること
8. 女性従業員には家庭生活への配慮をする必要があること
9. 管理職に必要な能力を有する女性従業員が少ないこと
10. その他(具体的に：)
11. 特にない
12. わからない

問 16 女性従業員の活躍に向けて、貴事業所が取り組んでいることを教えてください。(あてはまるものすべてに〇)

1. 仕事と家庭の両立に向けた制度や体制を充実させている
2. 他事業所では女性の少ない職種・部署にも女性従業員を積極的に配置している
3. 女性を積極的に正社員として雇用している
4. 性別により異なる評価をすることのないよう、人事評価基準を定めている
5. 仕事に必要な知識、能力、資格の取得に向けた教育や研修を充実させている
6. 育児・介護休業取得の有無にかかわらず能力に応じて昇進させている
7. 管理職に対して、女性活躍の重要性について教育を行っている
8. 女性管理職を増やしている
9. 性別で役割分担する意識を解消するため、職場環境や風土の改善を図っている
10. その他(具体的に：)
11. 特に何もしていない

男女共同参画全般について

問 17 貴事業所の従業員の募集や採用状況を教えてください。

(①～⑦それぞれについて1～3の中から1つに○)

	はい	いいえ	場合によつては
① 「男性は30歳未満、女性は25歳未満」、「女性は自宅通勤者に限る」など、男女で異なる条件を設けている	1	2	3
② 募集要項を男子校や女子大に限って配布したり、学校に推薦を依頼する際に性別を指定したりしている	1	2	3
③ 男女ごとに異なる会社案内資料を配布したり、会社説明会などの実施日や会場を分けたりしている	1	2	3
④ 採用試験の応募や実施時期、試験内容などを男女が異なる方法で行っている	1	2	3
⑤ 面接時において、女性にだけ結婚・出産後の就業意思や残業・転勤への可否などの質問をするようにしている	1	2	3
⑥ 「男性は幹部候補、女性は補助業務」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」といった方針で採用している	1	2	3
⑦ キャリアブランクのある人材は積極的に採用していない	1	2	3

問 18 国や県が定めている次の認証制度等を知っていますか。

(①～④それぞれについて1～3の中から1つに○)

	取得している	知っている	知らない
①えるぼし認定※ ¹	1	2	3
②くるみん認定※ ²	1	2	3
③あいち女性輝きカンパニー※ ³	1	2	3
④ファミリー・フレンドリー企業※ ⁴	1	2	3

※1 えるぼし認定とは

女性の活躍に関する取組の実施状況が優良である事業者を厚生労働大臣が認定するもの

※2 くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」である事業者を厚生労働大臣が認定するもの

※3 あいち女性輝きカンパニーとは

女性の採用や管理職登用の拡大、働きやすい職場環境づくりなど、女性の活躍促進に向け積極的に取り組んでいる事業者を愛知県知事が認証するもの

※4 ファミリー・フレンドリー企業とは

仕事と生活の調和を図ることができるよう積極的に取り組んでいる事業者が登録する愛知県の制度

問 19 性別等にかかわらず誰もが活躍できる職場環境や、多様な働き方を実現するために、貴事業所が取り組むべきと思うことは何ですか。(○は3つまで)

1. 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
2. 育児・介護休業制度の活用促進に向けた従業員への働きかけ
3. テレワークやフレックスタイムなど、柔軟な働き方の導入促進
4. 事業所内における保育施設の設置など、子育て支援の充実
5. 子育てや介護などでいったん退職した人の再雇用の促進
6. 性別による仕事分担の廃止
7. ハラスメント防止措置の徹底
8. 研修や能力開発の機会の充実
9. 管理職への女性の積極的な登用
10. 賃金、昇進、採用などにおける男女格差の解消
11. LGBTQなどのマイノリティに配慮した募集、採用、労働環境の整備
12. その他(具体的に: _____)
13. 特にない
14. わからない

POINT 【ポジティブ・アクション】知っていますか？

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと

単に女性を「優遇」するものではなく、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境にある場合にそのような状況を「改善」するための取組

問 20 性別等にかかわらず誰もが活躍できる職場環境や、多様な働き方を実現するために、貴事業所として岡崎市に求める施策は何ですか。(○は3つまで)

1. 女性の就労継続や再就職支援
2. 積極的に取り組む事業者へ公共調達の特典策導入(認証制度等)
3. 積極的に取り組む事業者のPR
4. 事業者のニーズにそった人材育成支援
5. 男性の育児休業取得促進に向けた支援
6. テレワークの導入支援
7. 業種別など多様な働き方の推進に向けたきめ細かな支援
8. 性の多様性の理解促進のための講座・研修・セミナー等の開催
9. ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に関する専門家の派遣
10. 先進事例等の情報提供
11. 法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実
12. その他(具体的に: _____)
13. 特にない
14. わからない

◎男女共同参画社会、そして、多様な性を尊重する社会の実現に向けて、ご意見などありましたら、お聞かせください。

(自由意見)

ご協力ありがとうございました。
この調査票は同封の返信用封筒に入れ令和6年9月13日(金)までにポストにお入れください。

令和7年3月

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】

発行 〒444-8601 岡崎市十王町二丁目9番地

岡崎市 社会文化部 多様性社会推進課

電話 0564-23-6222

FAX 0564-23-6626