

男女共同参画に関するアンケート調査
報告書

令和7年3月

岩見沢市

目次

I	市民向けアンケート調査概要	1
II	市民向けアンケート調査結果	2
1	調査回答者の属性	2
2	男女共同参画関連事項の認知度	7
3	男女平等に関する意識	10
4	就労に関する意識	14
5	家庭生活・地域活動に関する意識	20
6	人権に関する意識	27
7	セクシャル・マイノリティ（性的少数者）	35
8	困難な問題を抱える女性	37
9	男女共同参画の推進	39
III	事業所向けアンケート調査概要	41
IV	事業所向けアンケート調査結果	42
1	調査回答者（事業所）の属性	42
2	女性従業員の就労	45
3	育児や介護に関する制度	53
4	ワーク・ライフ・バランスの推進	66
5	ハラスメントの対策	67
6	LGBTQなどの性的少数者	68

I 市民向けアンケート調査概要

1 調査の目的

第3次いわみざわ男女共同参画実践プランの中間見直しに向け、市民の皆さまの男女共同参画に関するお考えやご意見、現状等を幅広くお伺いし、今後の施策を検討するうえでの基礎的な資料とさせていただくことを目的に、アンケート調査を実施しました。

2 調査の内容

- | | |
|--------------------|------------------------|
| (1)調査回答者の属性 | (6)人権に関する意識 |
| (2)男女共同参画関連事項の認知度 | (7)セクシャル・マイノリティ（性的少数者） |
| (3)男女平等に関する意識 | (8)困難な問題を抱える女性 |
| (4)就労に関する意識 | (9)男女共同参画の推進 |
| (5)家庭生活・地域活動に関する意識 | |

3 調査の方法

- (1)調査対象 令和6年8月1日現在、岩見沢市に住所を有する18歳以上の男女 2,000人
- (2)抽出方法 男女別・年齢階層別無作為抽出
- (3)調査方法 郵送による自記式アンケート（回収方法：郵送、インターネット、窓口持参）
- (4)調査期間 令和6年9月6日～令和6年9月30日

4 回収結果

- (1)有効発送数 2,000通
- (2)回収数 648通
- (3)有効回収数 636通（回収率 31.8%（令和元年度33.7%））

5 報告書中の表記

- (1)グラフは回答の比率を表しています。（単位：%）
- (2)比率は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しており、合計が100%とならない場合があります。
- (3)複数回答が出来る設問は比率の合計が100%を超える場合があります。
- (4)表中「N」は、回答総数のことです。
- (5)男女共同参画の推進に向けたご意見、ご要望等の自由記述の部分については、今後の施策の参考として活用させていただきます。

6 比較に用いた数値

- 「市 平成31年（令和元年）調査」

「男女共同参画に関するアンケート調査」（平成31年4月～令和元年5月）の調査結果を使用しています。

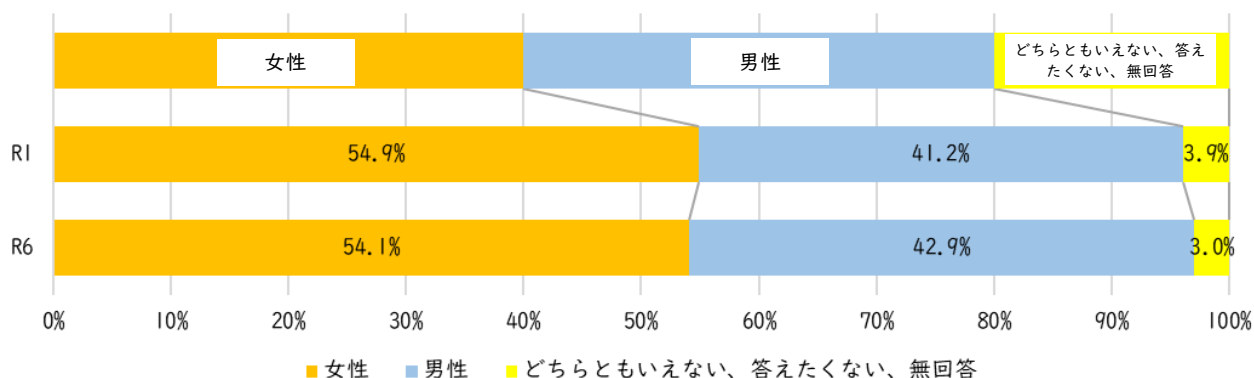
Ⅱ 市民向けアンケート調査結果

Ⅰ 調査回答者の属性

問１ あなたの性別

女性の方が男性より 11.2 ポイント高い 54.1%に回答いただいています。前回調査(令和元年)と比較すると、女性が 0.8 ポイント減少し、男性が 1.7 ポイント増加しています。

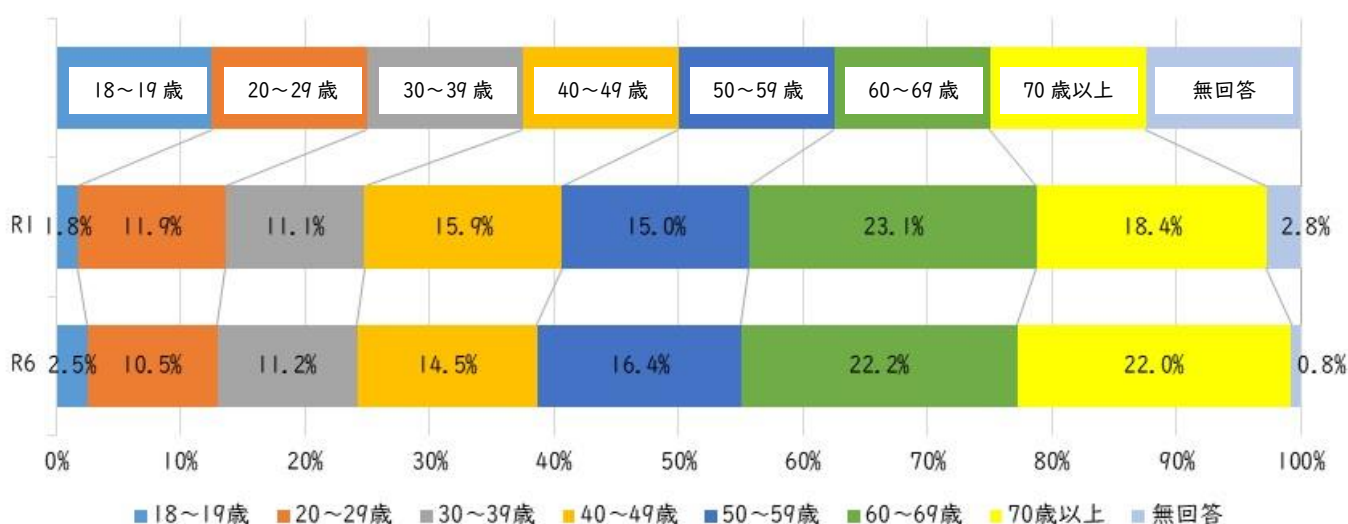
図表 Ⅰ－Ⅰ 男女別回答状況 (R1 N=674、R6 N=636)



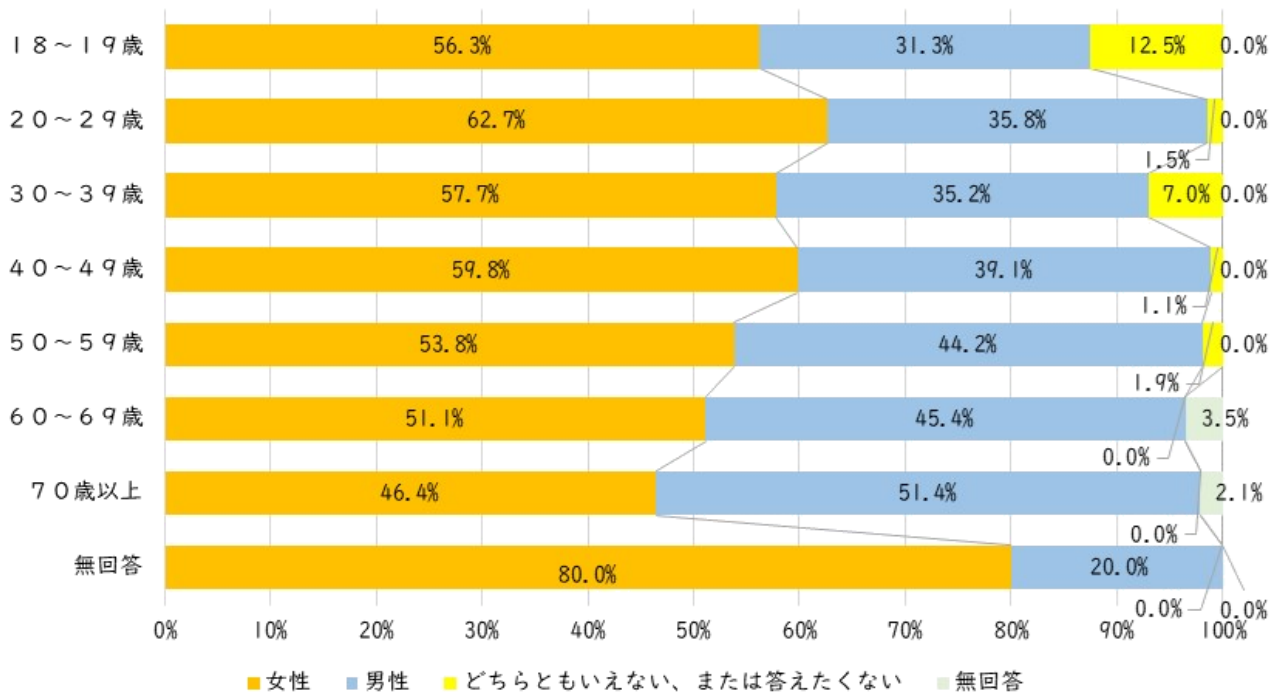
問２ あなたの年齢

「60～69歳」(22.2%)と「70歳以上」(22.0%)の回答が多く、60歳以上の方の回答は 44.2%となり、前回調査(令和元年)と比較すると、2.7 ポイント増加しています。

図表 Ⅰ－Ⅱ 年代別回答状況 (N=636)



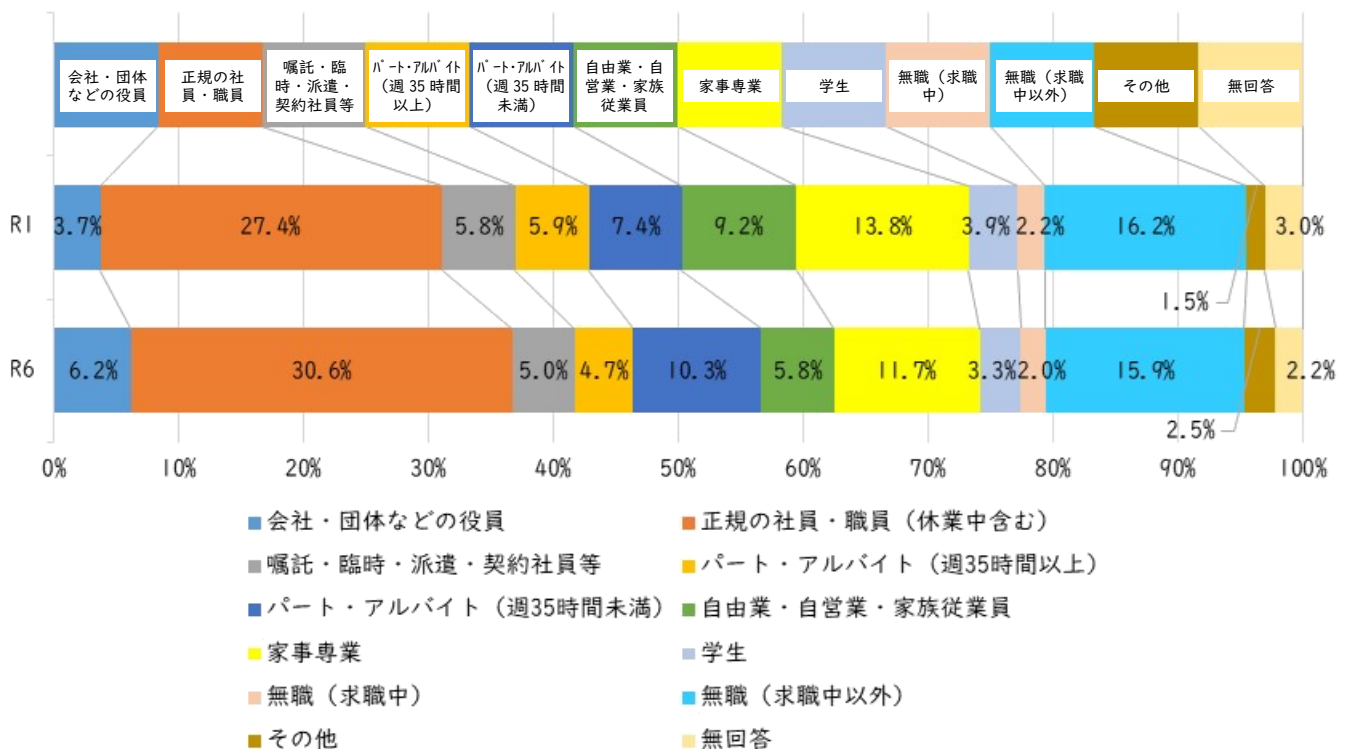
図表Ⅰ－３ 回答者の年代別性別回答状況 (N=636)



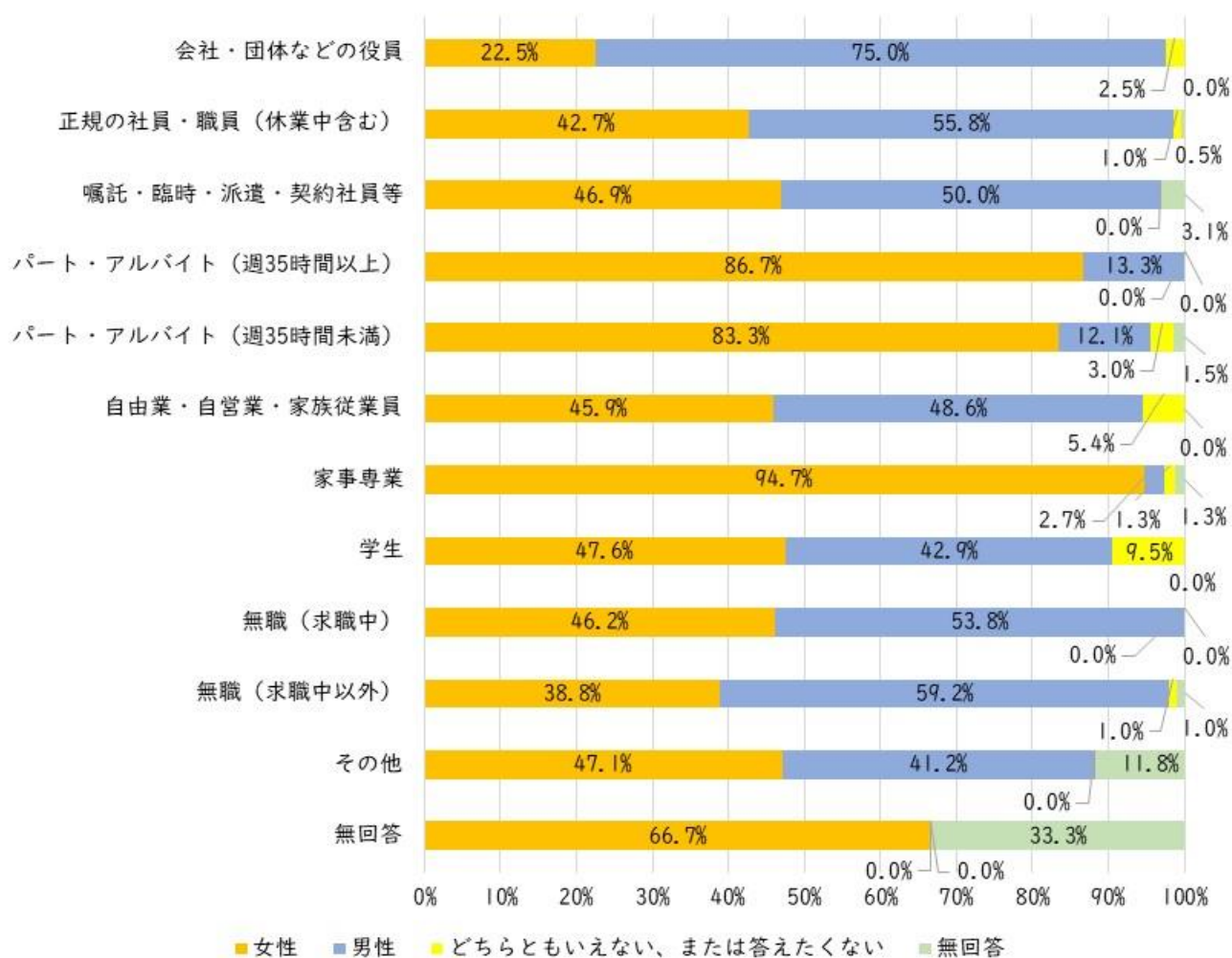
問3 あなたの職業について（主たる職業をお答えください）

本調査では、「正規の社員・職員（休業中含む）」(30.6%) の方からの回答が多くなっています。その中で、女性の割合が80%を超えているのが「パート・アルバイト（週35時間以上）」(86.7%)、「パート・アルバイト（週35時間未満）」(83.3%)、「家事専業」(94.7%) になります。

図表Ⅰ－４ 職業別回答状況 (N=636)



図表Ⅰ－５ 職業別回答状況の性別割合（N=636）

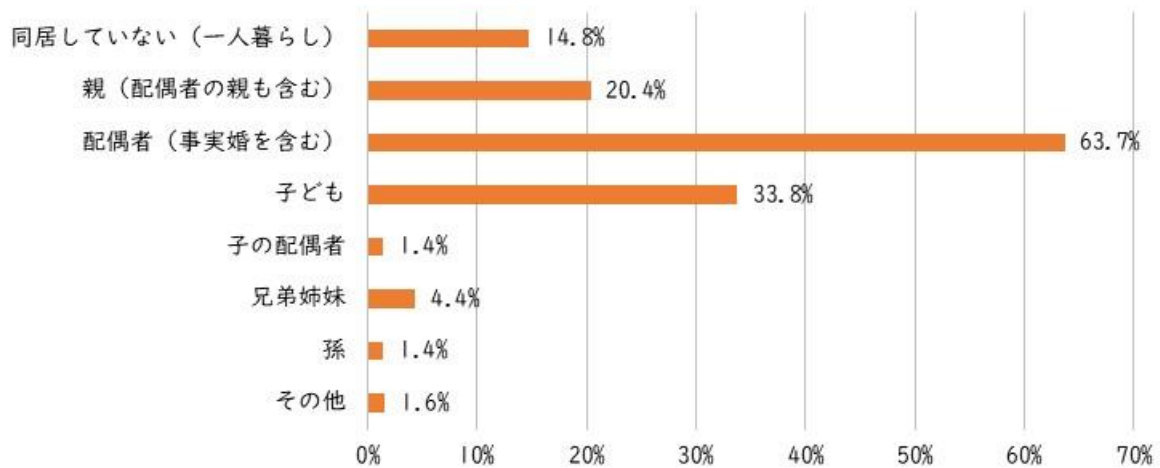


問4 あなたが現在同居されている方すべてに○をしてください。

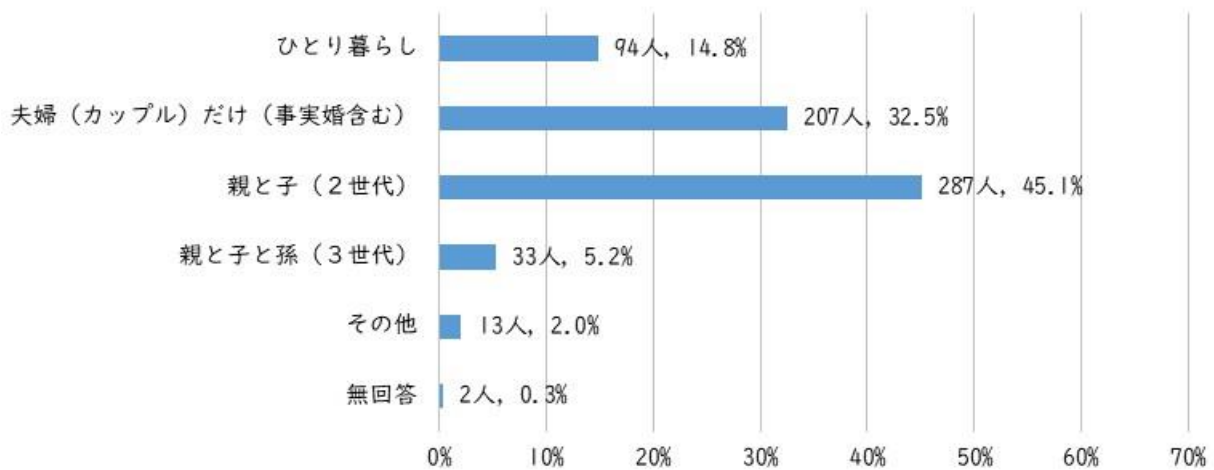
本調査では、「配偶者（事実婚を含む）」（63.7%）の方からの回答が多くなっています。

世帯の構成は、「親と子（2世代）」が最も多く（45.1%）、「夫婦（カップル）だけ（事実婚含む）」が次に多く（32.5%）となっています。

図表1-6 同居している家族の構成（N=636）



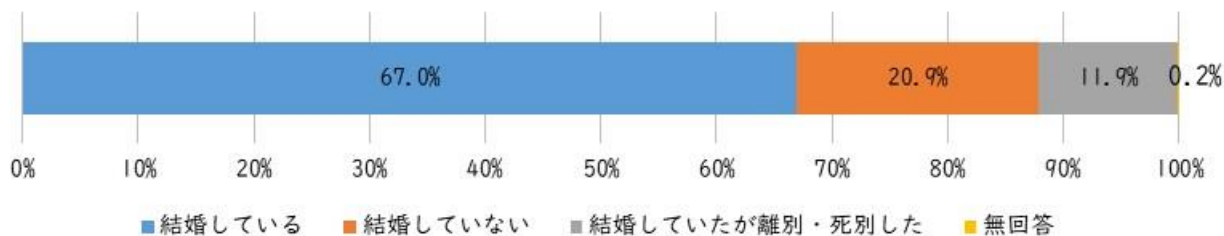
図表1-7 世帯の構成（N=636）



問５－１ あなたのご結婚（事実婚を含む）の経験について教えてください。

本調査では、「結婚している」と回答された方が、67.0％と一番多くなっています。

図表１－８ 結婚歴等の状況（N=636）



問５－２ 問５－１で「結婚している」を選んだ方は、夫婦の働き方について教えてください。

先の設問で、「結婚している」と回答された方のうち、「共働きである」と回答された方が53.8％と一番多くなっています。

図表１－９ 夫婦の働き方の状況（N=426）



2 男女共同参画関連事項の認知度

問6 次にあげる言葉について、あなたはどの程度ご存知ですか。(1)から(13)までについて、あてはまるものを選び、番号を○で囲んでください。(それぞれの言葉で○は1つ)

「内容まで知っている」と「見聞きしたことはある」を合わせた認知度が高いのは、認知度が高い順に「ドメスティック・バイオレンス」(計 97.5%)、「ジェンダー」(計 92.3%)、「L G B T Q」(計 90.7%)、「セクシャル・マイノリティ」(計 90.1%)となっています。いずれの項目も前回調査(令和元年)より認知度が上昇しています。

図表2-1 男女共同参画関連事項の認知度

「内容まで知っている」と「見聞きしたことはある」の合計割合

(R1 N=674、R6 N=636)(※は今年度調査で追加した事項)

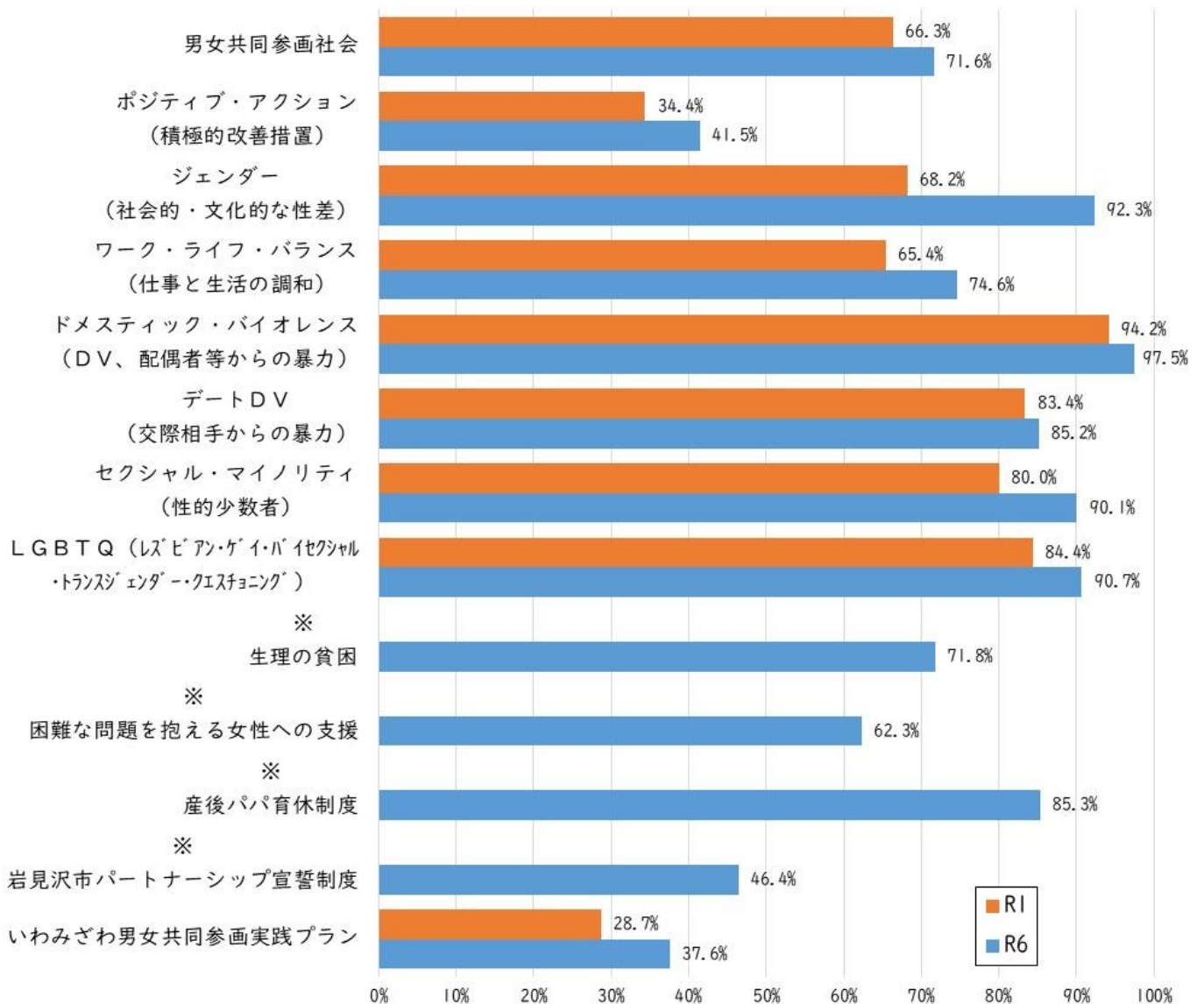
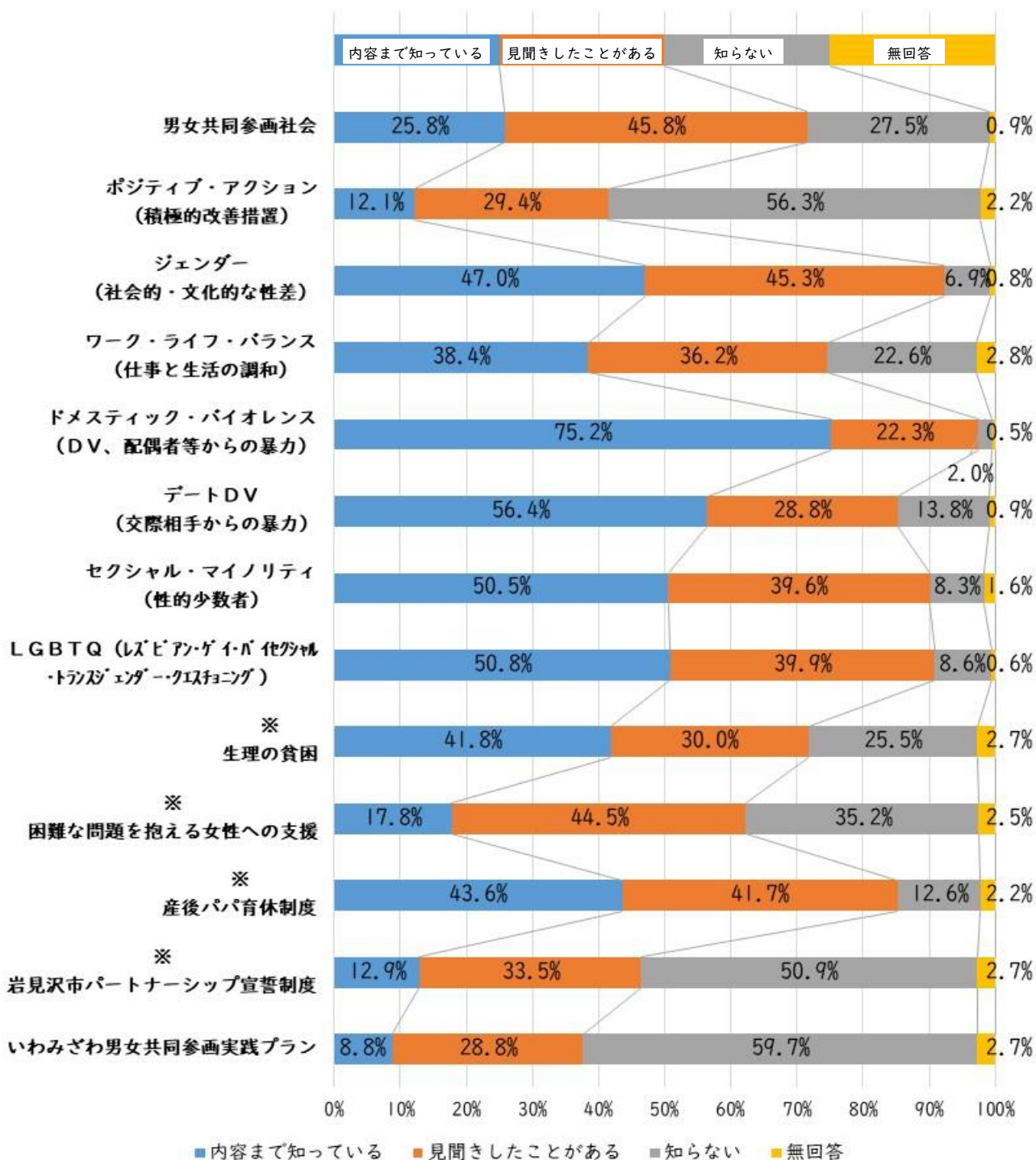


表 2-2 男女共同参画関連事項の認知度 (N=636)

(※は今年度調査で追加した事項)



図表２－３ 男女共同参画関連事項の認知度の推移（N=636）

（※は今年度調査で追加した事項）

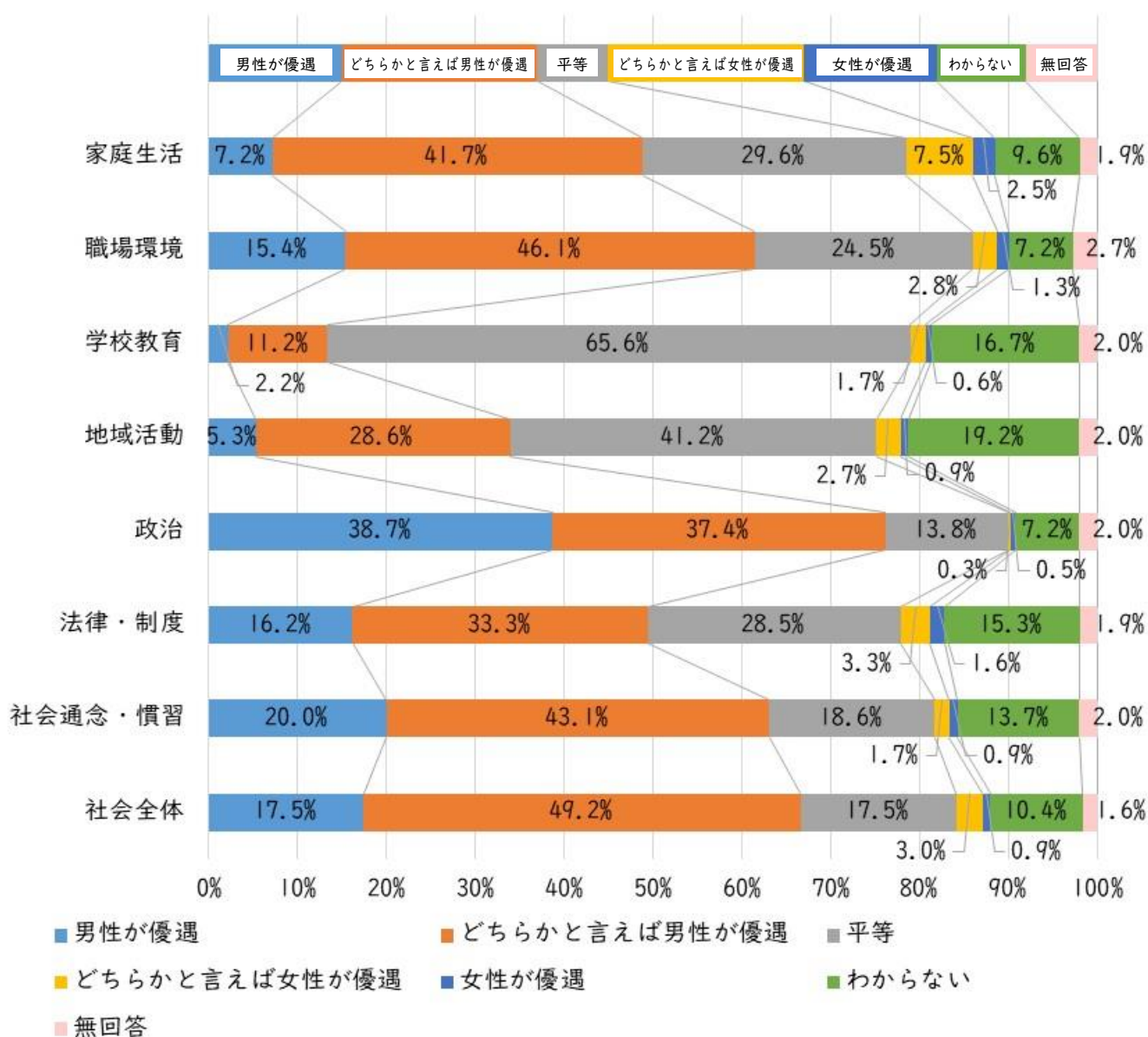
		内容まで 知っている	見聞きした ことがある	知らない	無回答
男女共同参画社会	R1	23.6%	42.7%	30.1%	3.6%
	R6	25.8%	45.8%	27.5%	0.9%
	対R1増減	+2.2%	+3.1%	▲2.6%	▲2.7%
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	R1	7.4%	27.0%	61.0%	4.6%
	R6	12.1%	29.4%	56.3%	2.2%
	対R1増減	+4.7%	+2.4%	▲4.7%	▲2.4%
ジェンダー（社会的・文化的な性差）	R1	32.9%	35.3%	27.6%	4.2%
	R6	47.0%	45.3%	6.9%	0.8%
	対R1増減	+14.1%	+10.0%	▲20.7%	▲3.4%
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	R1	29.8%	35.6%	30.0%	4.6%
	R6	38.4%	36.2%	22.6%	2.8%
	対R1増減	+8.6%	+0.6%	▲7.4%	▲1.8%
ドメスティック・バイオレンス （DV、配偶者等からの暴力）	R1	72.7%	21.5%	2.1%	3.7%
	R6	75.2%	22.3%	2.0%	0.5%
	対R1増減	+2.5%	+0.8%	▲0.1%	▲3.2%
デートDV（交際相手からの暴力）	R1	52.4%	31.0%	12.6%	4.0%
	R6	56.4%	28.8%	13.8%	0.9%
	対R1増減	+4.0%	▲2.2%	+1.2%	▲3.1%
セクシャル・マイノリティ（性的少数者）	R1	43.6%	36.4%	15.3%	4.7%
	R6	50.5%	39.6%	8.3%	1.6%
	対R1増減	+6.9%	+3.2%	▲7.0%	▲3.1%
LGBTQ（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー・クエスチョニング）	R1	49.1%	35.3%	10.7%	4.9%
	R6	50.8%	39.9%	8.6%	0.6%
	対R1増減	+1.7%	+4.6%	▲2.1%	▲4.3%
※生理の貧困	R1	—	—	—	—
	R6	41.8%	30.0%	25.5%	2.7%
	対R1増減	—	—	—	—
※困難な問題を抱える女性への支援	R1	—	—	—	—
	R6	17.8%	44.5%	35.2%	2.5%
	対R1増減	—	—	—	—
※産後パパ育休制度	R1	—	—	—	—
	R6	43.6%	41.7%	12.6%	2.2%
	対R1増減	—	—	—	—
※岩見沢市パートナーシップ宣誓制度	R1	—	—	—	—
	R6	12.9%	33.5%	50.9%	2.7%
	対R1増減	—	—	—	—
いわみざわ男女共同参画実践プラン	R1	6.1%	22.6%	67.1%	4.3%
	R6	8.8%	28.8%	59.7%	2.7%
	対R1増減	+2.7%	+6.2%	▲7.4%	▲1.6%

3 男女平等に関する意識

問7 次にあげる各分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(1)から(8)について、あなたの考えに最も近いものを選び、番号を○で囲んでください。(それぞれの分野で○は1つ)

「平等」と思われている方が多いのは「学校教育」(65.6%)と「地域活動」(41.2%)になります。他の項目は男性が優遇されていると思われている方が多く、特に「男性が優遇」と「どちらかといえば男性が優遇」を合わせたポイントが過半数となっている項目は「政治」(計76.1%)、「社会全体」(計66.7%)、「社会通念・慣習」(計63.1%)「職場環境」(計61.5%)になります。前回調査(令和元年)から大きな変動はありません。

図表3-1 男女の地位の平等感 (N=636)



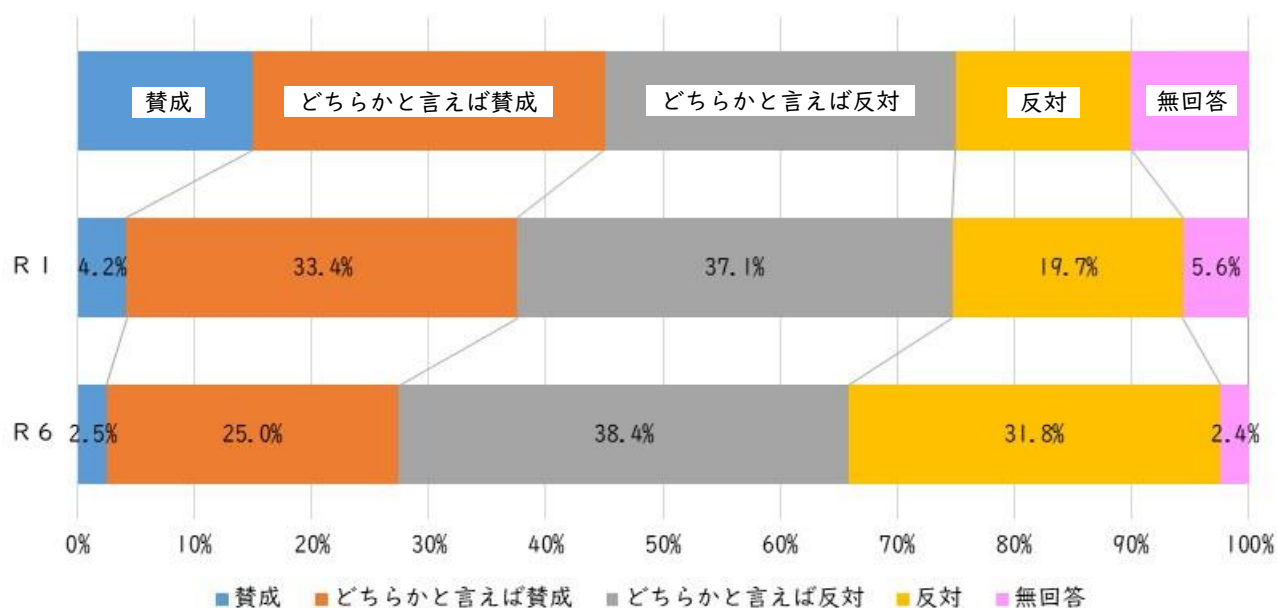
図表３－２ 男女の地位の平等感の推移（N＝636）

		男性が優遇 ＋ どちらかと言え ば男性が優遇	平等	女性が優遇 ＋ どちらかと言え ば女性が優遇	わからない 無回答
家庭生活	R1	46.0%	32.3%	9.6%	11.2%
	R6	48.9%	29.6%	10.0%	11.5%
	対R1増減	+2.9%	▲2.7%	+0.4%	+0.3%
職場環境	R1	62.5%	19.9%	7.7%	12.8%
	R6	61.5%	24.5%	4.1%	9.9%
	対R1増減	▲1.0%	+4.6%	▲3.6%	▲2.9%
学校教育	R1	12.7%	66.2%	12.5%	18.3%
	R6	13.4%	65.6%	2.3%	18.7%
	対R1増減	+0.7%	▲0.6%	▲10.2%	+0.4%
地域活動	R1	32.8%	42.4%	13.5%	20.2%
	R6	33.9%	41.2%	3.6%	21.2%
	対R1増減	+1.1%	▲1.2%	▲9.9%	+1.0%
政治	R1	75.7%	10.7%	7.1%	12.8%
	R6	76.1%	13.8%	0.8%	9.2%
	対R1増減	+0.4%	+3.1%	▲6.3%	▲3.6%
法律・制度	R1	47.1%	30.7%	11.7%	17.5%
	R6	49.5%	28.5%	4.9%	17.2%
	対R1増減	+2.4%	▲2.2%	▲6.8%	▲0.3%
社会通念・慣習	R1	64.7%	16.5%	9.8%	16.3%
	R6	63.1%	18.6%	2.6%	15.7%
	対R1増減	▲1.6%	+2.1%	▲7.2%	▲0.6%
社会全体	R1	68.1%	14.4%	8.3%	13.5%
	R6	66.7%	17.5%	3.9%	12.0%
	対R1増減	▲1.4%	+3.1%	▲4.4%	▲1.5%

問8 あなたは、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方についてどう思いますか。(○は1つ)

「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に「賛成」と「どちらかと言えば賛成」を合わせた賛成寄りの考え方(計27.5%)よりも「反対」と「どちらかと言えば反対」を合わせた反対寄りの考え方(計70.2%)の方が高くなっています。前回調査(令和元年)と比較すると、反対寄りの考え方が13.4ポイント増加しています。

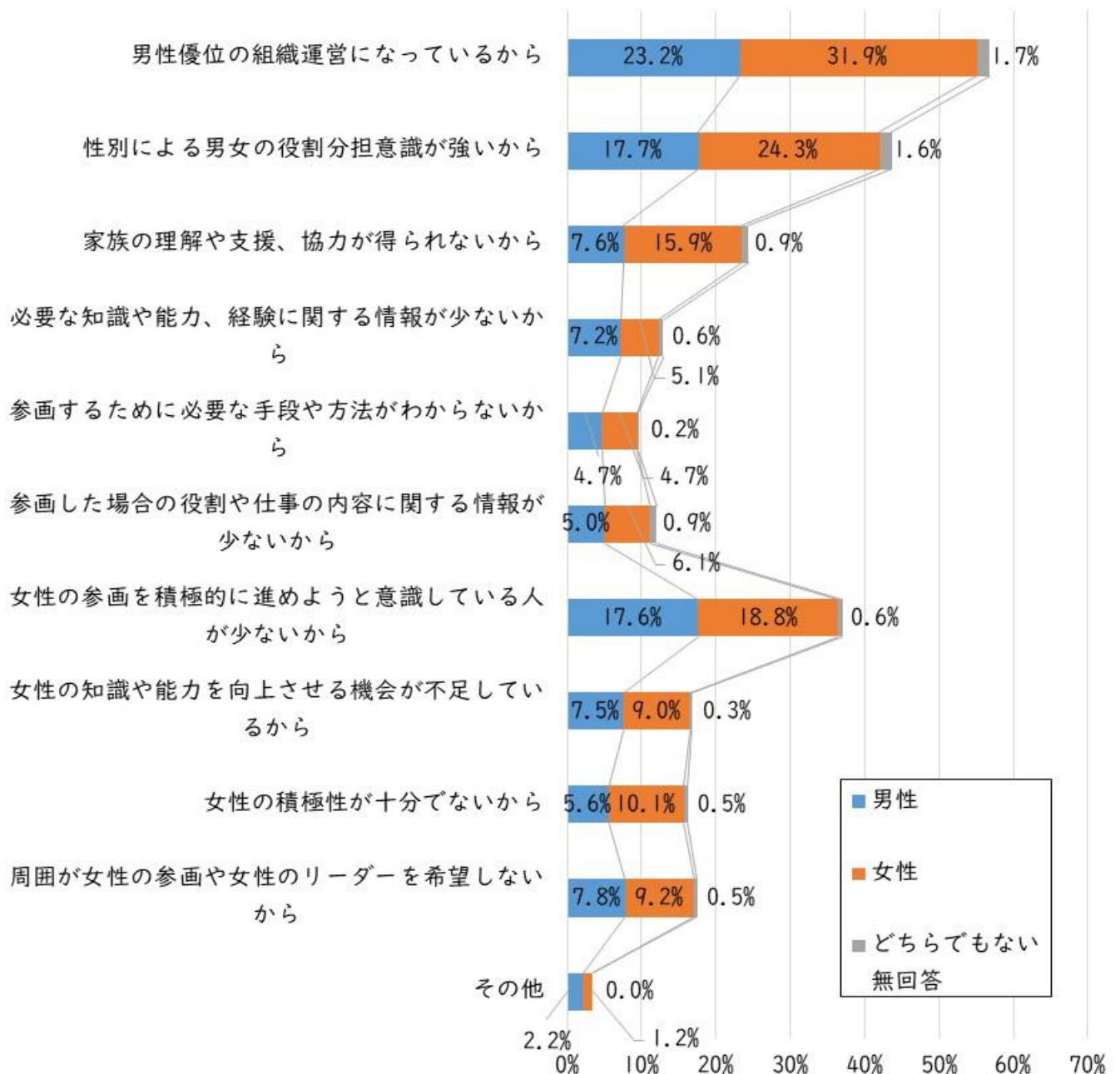
図表3-3 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方への意識の推移(R1 N=674、R6 N=636)



問9 あなたは、政治や会社、地域社会などにおいて、政策・方針を決定する場に女性の参画が少ない理由についてどのように考えますか。(〇は3つまで)

多い方から「男性優位の組織運営になっているから」(56.8%)、「性別による男女の役割分担意識が強いから」(43.6%)、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」(37.0%)の順となっています。性別による大きな差異はみられませんでした。

図表3-4 政治や会社、地域社会などにおいて、政策・方針を決定する場に女性の参画が少ない理由 (N=636)

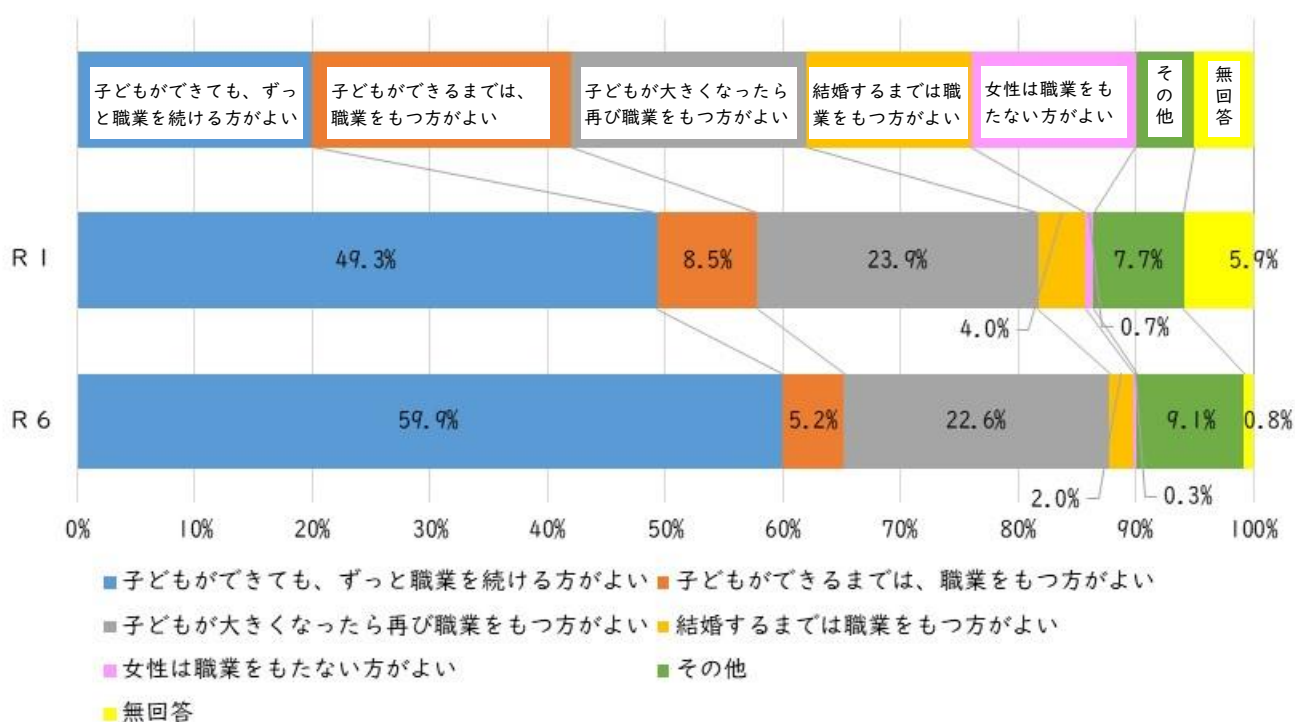


4 就労に関する意識

問10 女性が職業をもつことについてどう思いますか。(〇は1つ)

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が前回調査（令和元年）から、10.6ポイント増となり、過半数を超えています（59.9%）。この他、前回調査から1.4ポイント増となっている「その他」については、9.1%のうちの約半数は、個人の自由、本人次第であるといった回答になり、女性の多様な働き方に肯定的な意見となっています。

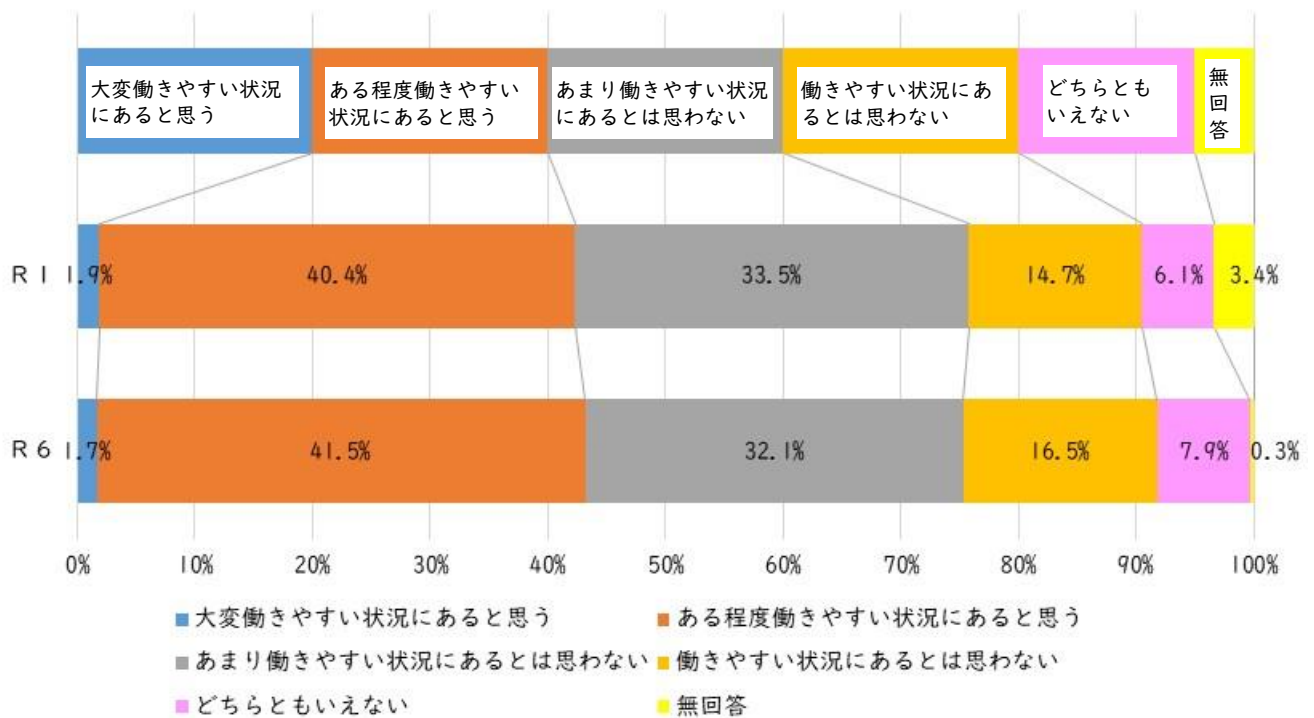
図表4-1 女性が職業をもつことに関する意識の推移（R1 N=674、R6 N=636）



問ⅠⅠ 現在の社会は女性が働きやすい環境にあると思いますか。(○は1つ)

「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」が前回調査（令和元年）から 1.4 ポイント減の 32.1%となりましたが、「働きやすい状況にあるとは思わない」が前回調査（令和元年）から、1.8 ポイント増の 16.5%となり、「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」と「働きやすい状況にあるとは思わない」を合わせると回答者の約半数を占める状況となっています（計 48.6%）。

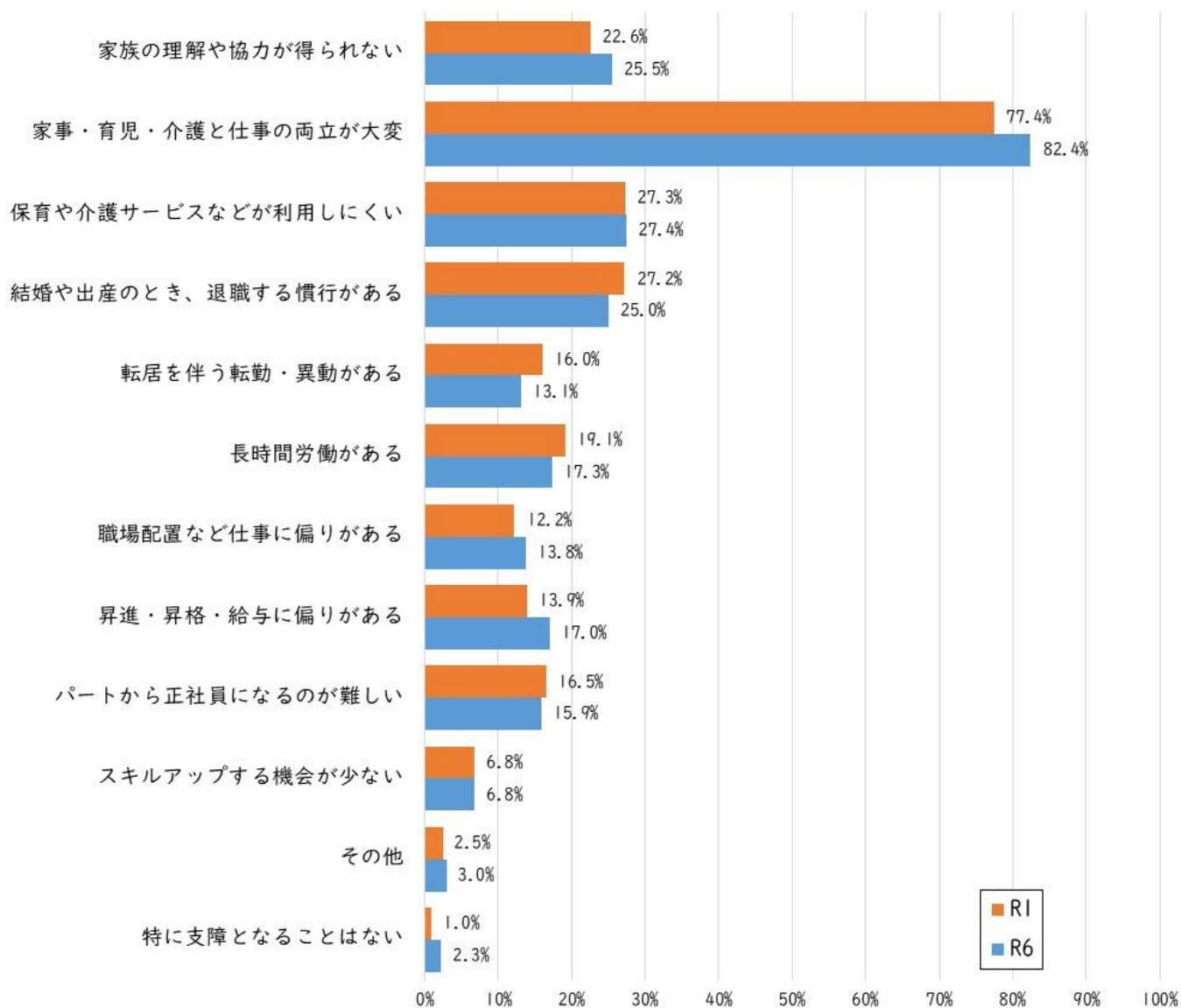
図表 4－2 女性の働きやすい環境への意識の推移（R1 N=674、R6 N=636）



問１２ 女性が働き続ける上で支障となることは、どのようなことだと思いますか。（○は３つまで）

「家事・育児・介護と仕事の両立が大変」が前回調査（令和元年）から 5.0 ポイント増の 82.4% と、他の選択肢に大きな差をつけました。

図表４－３ 女性が働き続ける上で支障となることの推移（R1 N=674、R6 N=636）

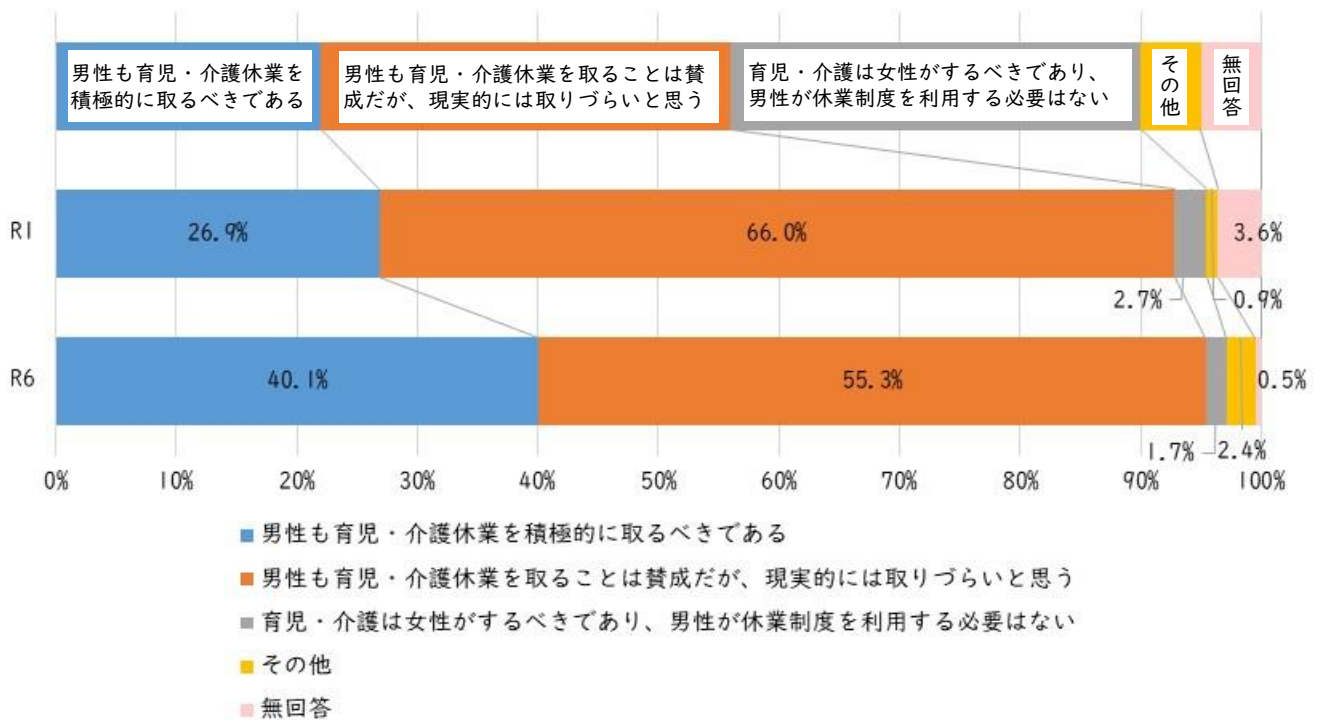


問 13 男性が育児・介護休業制度を利用することについて、どう思いますか。(〇は1つ)

「男性も育児・介護休業を積極的に取るべきである」が前回調査（令和元年）から 13.2 ポイント増の 40.1%となった一方で、「男性も育児・介護休業を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」は 10.7 ポイント減の 55.3%となっています。これら 2つの選択肢を合わせた、男性も育児・介護休業を取ることに肯定的な回答は 2.5 ポイント増の 95.4%となっています。

図表 4-4 男性が育児・介護休業制度を利用することへの意識の推移

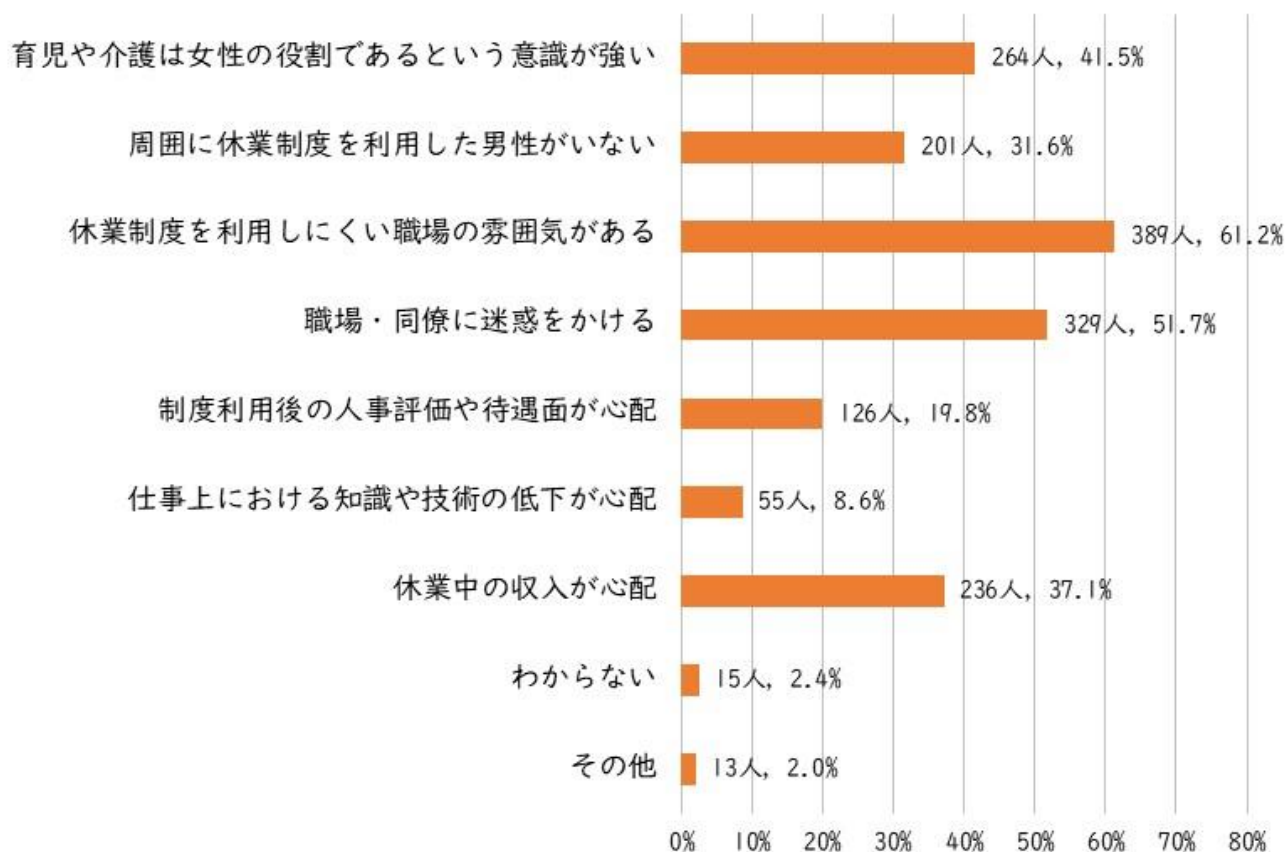
(R1 N=674、R6 N=636)



問Ⅰ 4 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由は何だと思いますか。(○は3つまで)

「休業制度を利用しにくい職場の雰囲気がある」(61.2%)、「職場・同僚に迷惑をかける」(51.7%)、「育児や介護は女性の役割であるという意識が強い」(41.5%)の順に多くなっています。

図表4-5 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由 (N=636)



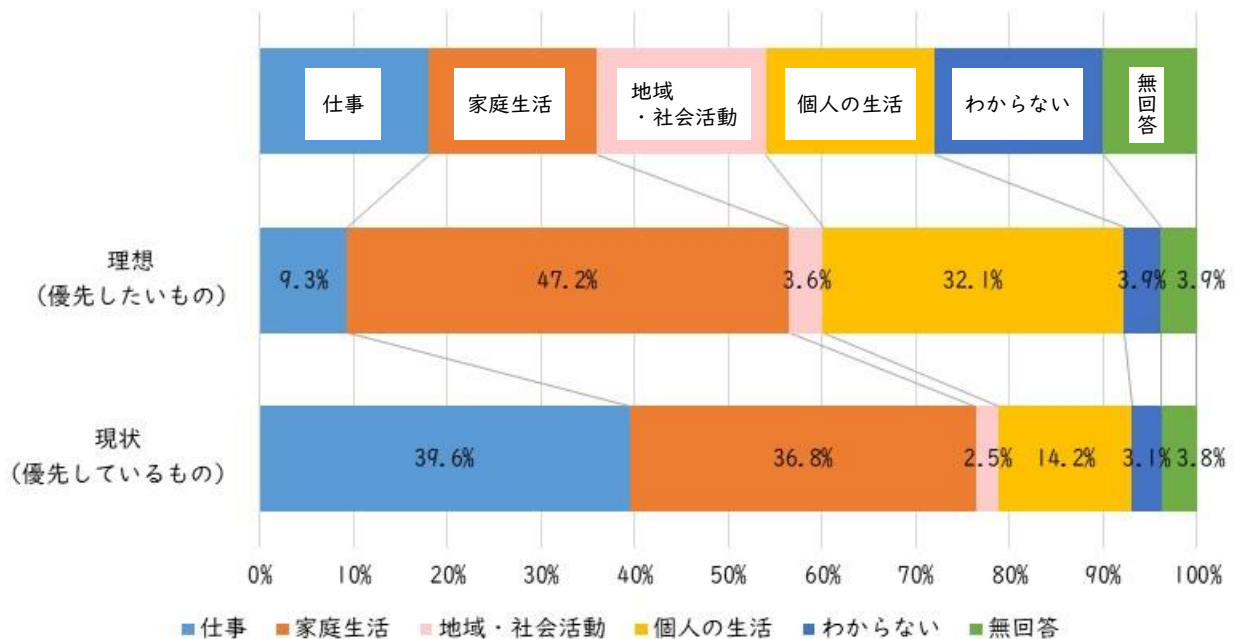
問15 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・社会活動」、「個人の生活」の優先度についてお聞きします。あなたの理想と現状をそれぞれ選び、番号を○で囲んでください。（それぞれの項目で○は1つ）

理想と現状の差が大きいものは、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」でした。

「仕事」は理想が9.3%、現状が39.6%と30.3ポイント増となっています。一方で、「家庭生活」と「個人の生活」は減少しており、特に「個人の生活」は理想が32.1%、現状が14.2%と17.9ポイント減となっています。

また、「家庭生活」を優先したい人の42.7%(300人中128人)、「個人の生活」を優先したい人の37.3%(204人中76人)が現実には「仕事」優先になっています。また、「個人の生活」を優先したい人の31.9%(204人中65人)は「家庭生活」優先になっており、いずれも時間に余裕のない方が多いことがうかがえます。

図表4-6 生活の中での優先度の理想と現状 構成割合の比較 (N=636)



図表4-7 生活の中での優先度の理想と現状 項目別の構成割合 (N=636)

		理想 (優先したいもの)						
		仕事	家庭生活	地域・社会活動	個人の生活	わからない	無回答	計
現状 (優先しているもの)	仕事	5.2%	20.1%	1.4%	11.9%	0.3%	0.6%	39.5%
	家庭生活	2.8%	22.0%	0.5%	10.2%	0.9%	0.3%	36.7%
	地域・社会活動	0.2%	0.8%	0.9%	0.5%	0.2%	0.0%	2.6%
	個人の生活	1.1%	3.0%	0.8%	8.5%	0.6%	0.2%	14.2%
	わからない	0.0%	0.8%	0.0%	0.3%	1.9%	0.2%	3.2%
	無回答	0.0%	0.5%	0.0%	0.6%	0.0%	2.7%	3.8%
	計	9.3%	47.2%	3.6%	32.0%	3.9%	4.0%	100.0%

理想からみて現状が1番目に多い項目
理想からみて現状が2番目に多い項目

5 家庭生活・地域活動に関する意識

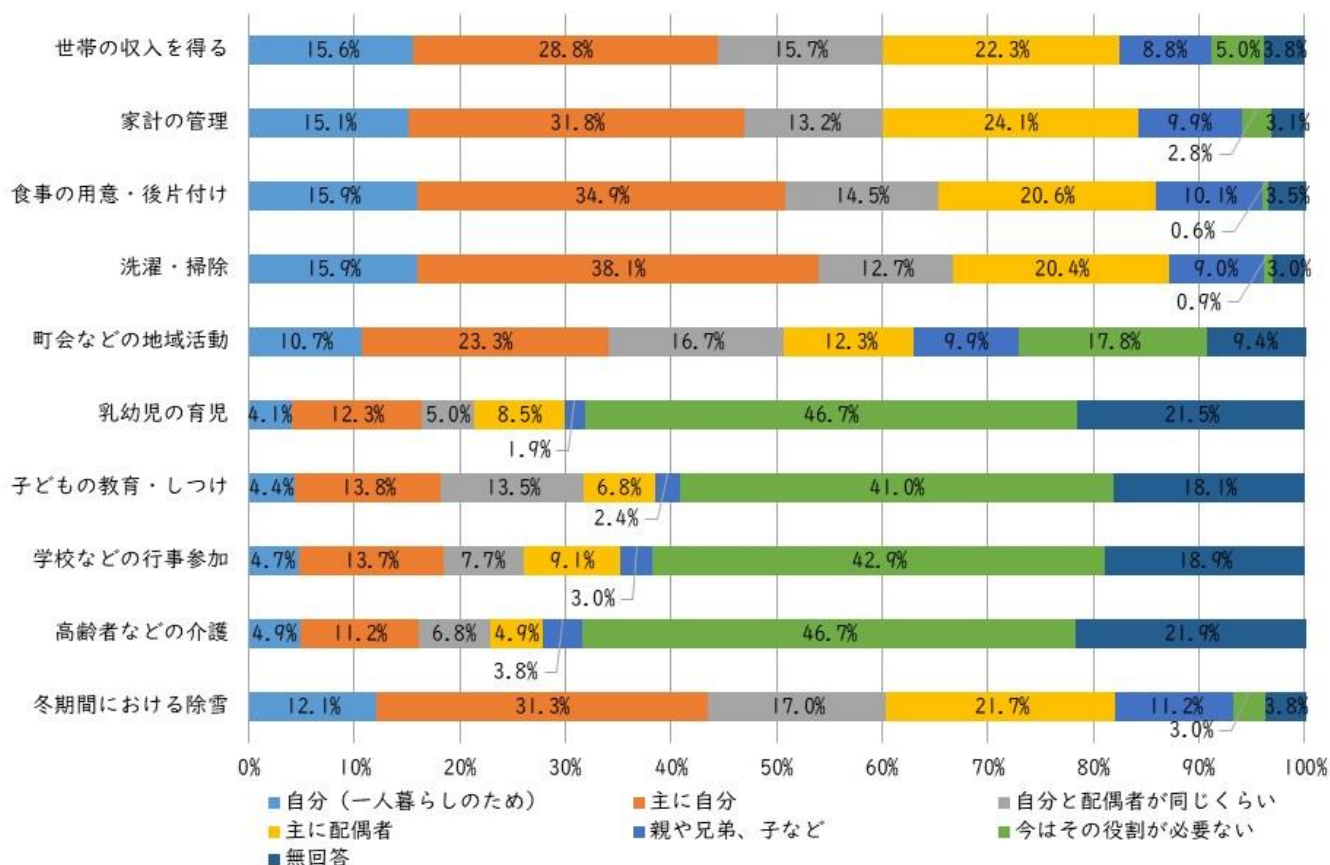
問16 家庭内での役割分担について、今は主にどなたが担当していますか。(1)から(10)について、あてはまるものを選び、番号を○で囲んでください。(それぞれの項目で○は1つ)
(一人暮らしをしていて、自分で行っている場合は、「自分(一人暮らしのため)」を選択)

「世帯の収入を得る」では、全体の「主に自分」が28.8%、「主に配偶者」が22.3%ですが、男性の「主に自分」は48.4%、「主に配偶者」は1.8%である一方で、女性の「主に自分」は13.7%、「主に配偶者」は39.5%であり、世帯の収入は男性の役割である世帯が多くなっています。

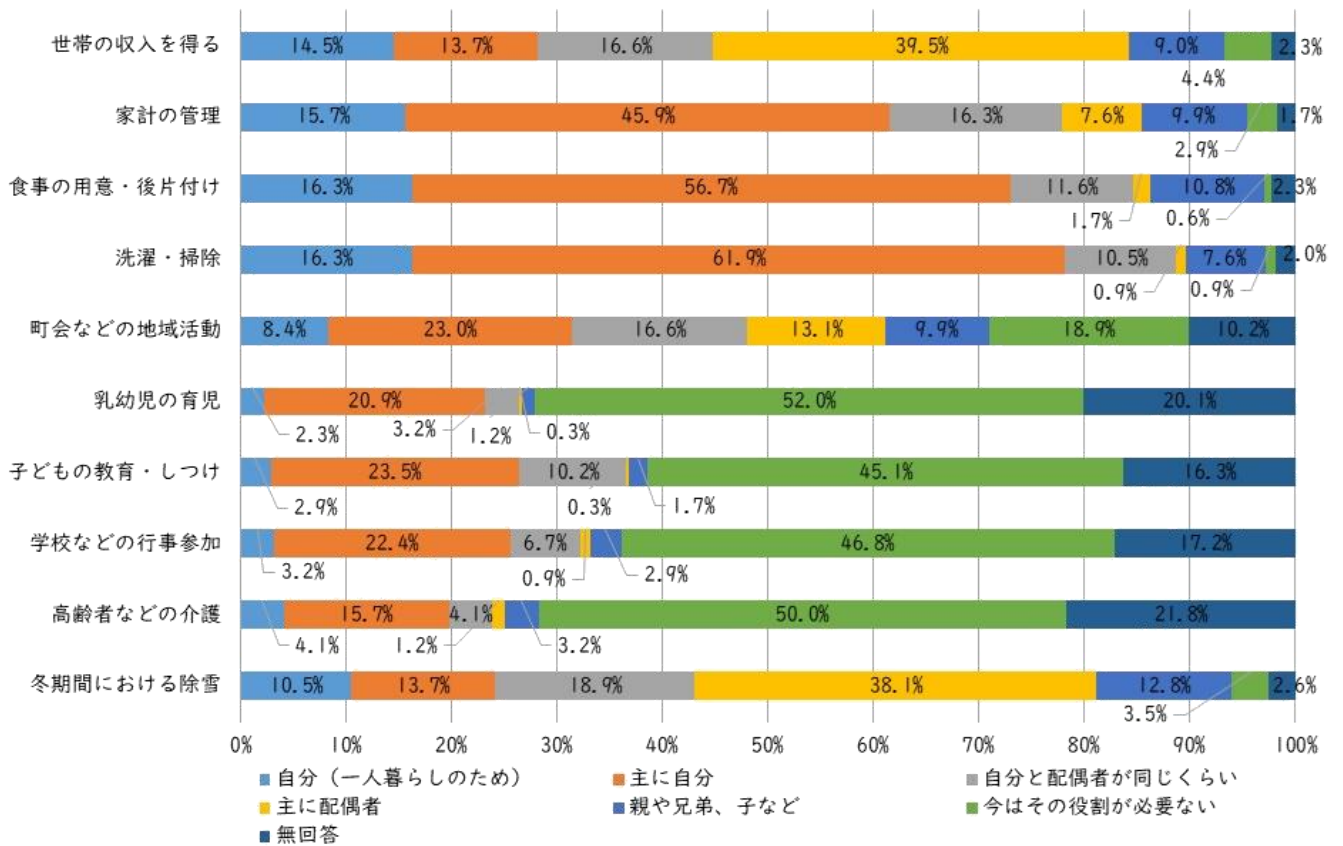
一方で、女性の「家計の管理」(45.9%)と「食事の用意・後片付け」(56.7%)、「洗濯・掃除」(61.9%)、「乳幼児の育児」(20.9%)、「子どもの教育・しつけ」(23.5%)、「学校などの行事参加」(22.4%)、「高齢者などの介護」(15.7%)は男性よりも多くなっています。

図表5-1 家庭生活内での役割分担の状況(N=636)

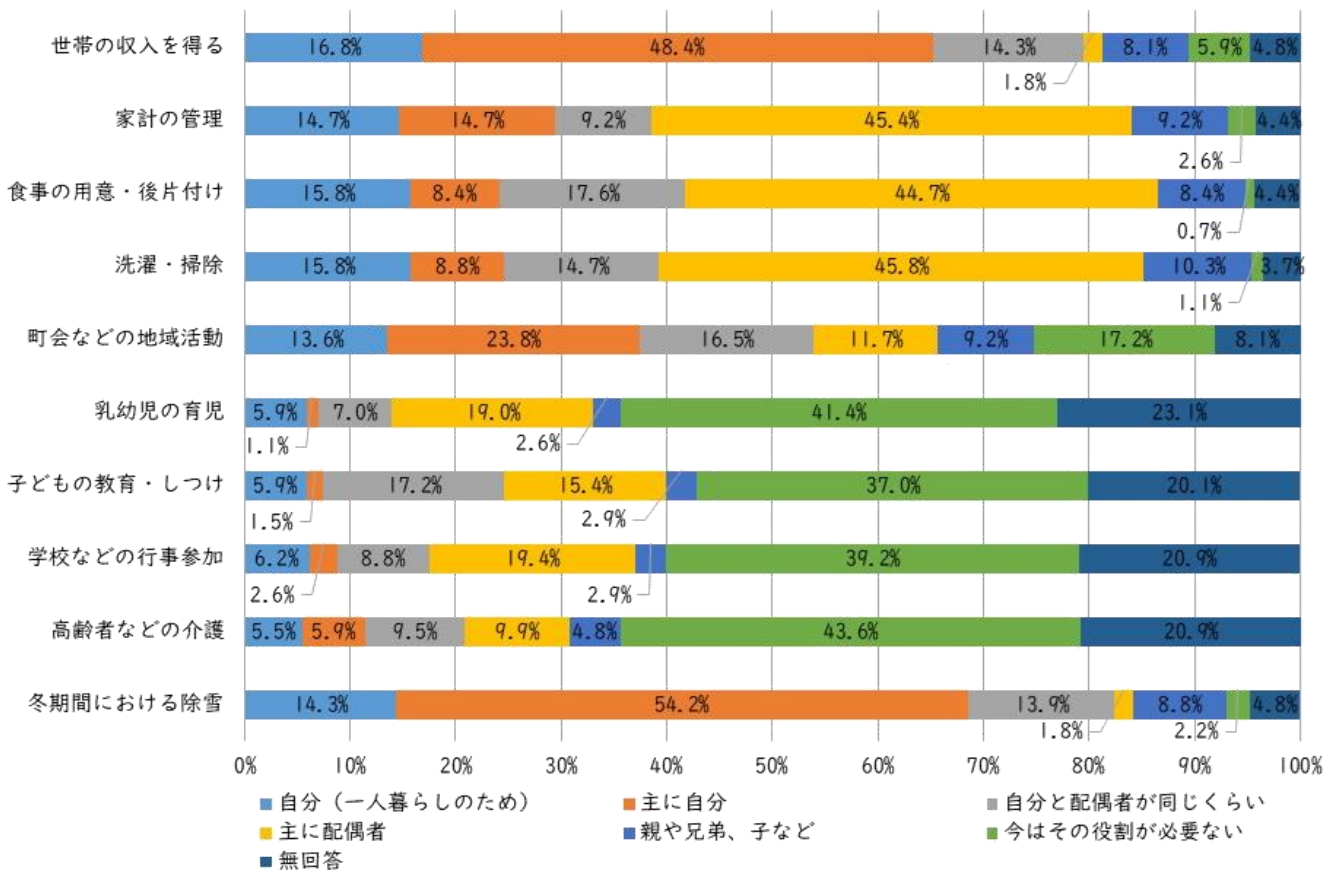
① 全体(N=636)



② 女性 (N=344)



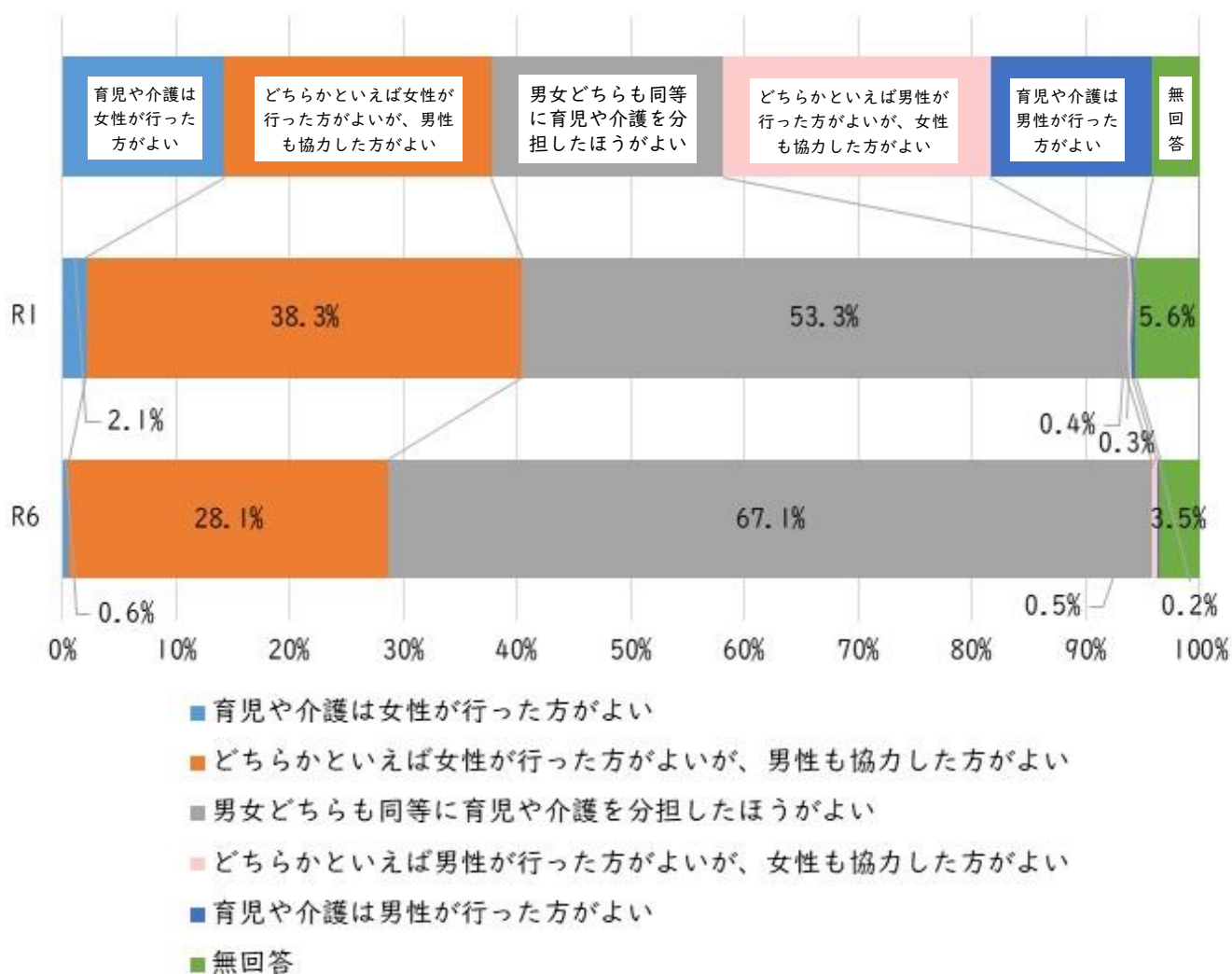
③ 男性 (N=273)



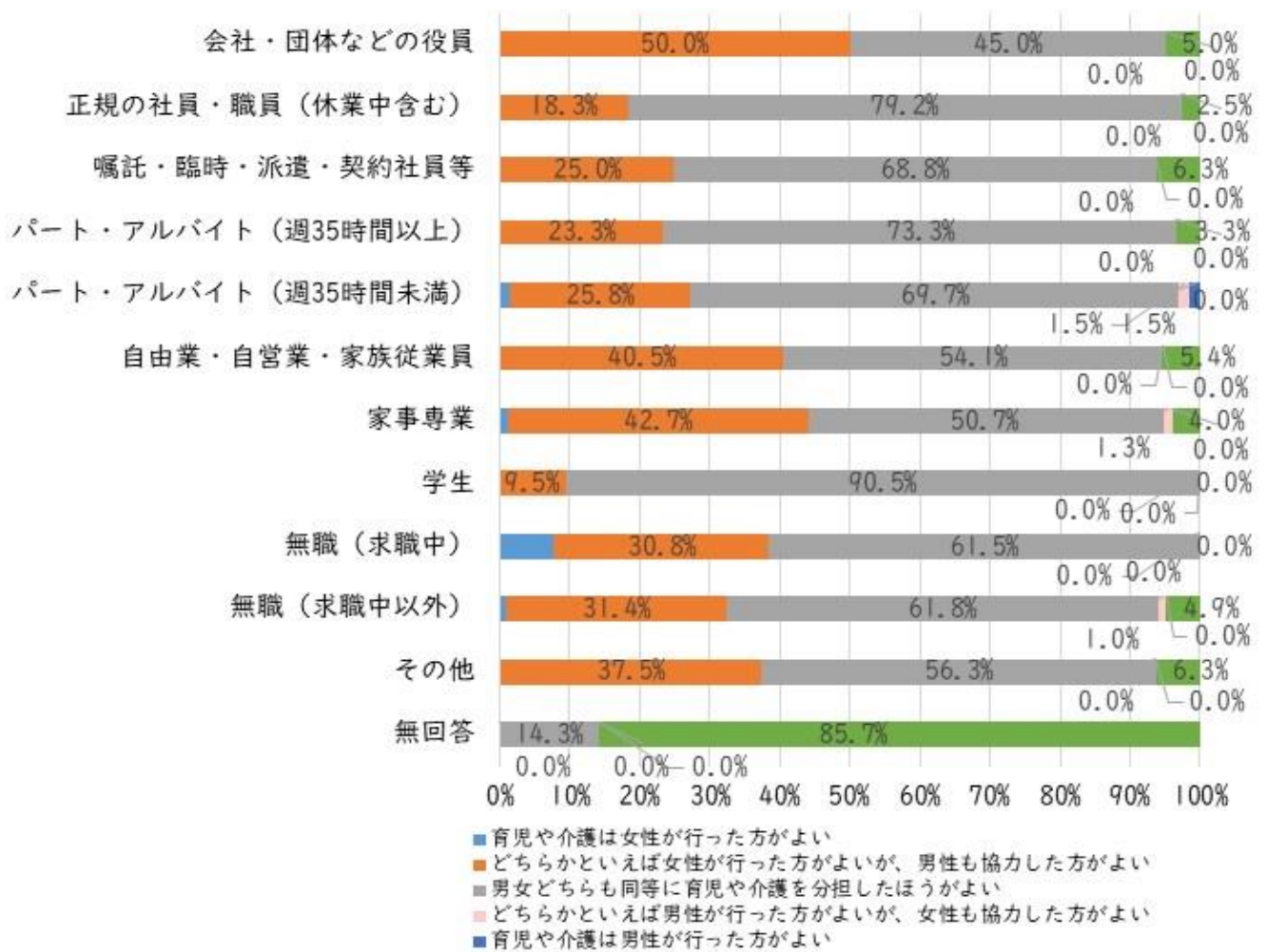
問１７ 家庭内での育児や介護の役割分担について、あなたはどのように思いますか。（○は１つ）

「男女どちらも同等に育児や介護を分担したほうがよい」が前回調査（令和元年）から 13.8 ポイント増の 67.1%となっています。次いで「どちらかといえば女性が行った方がよい」（28.1%）になります。職業別でみると、「会社・団体などの役員」では逆に「どちらかといえば女性が行った方がよい」の方が多くなっています。

図表５－２ 家庭生活内での育児や介護の役割分担意識の状況（N=636）



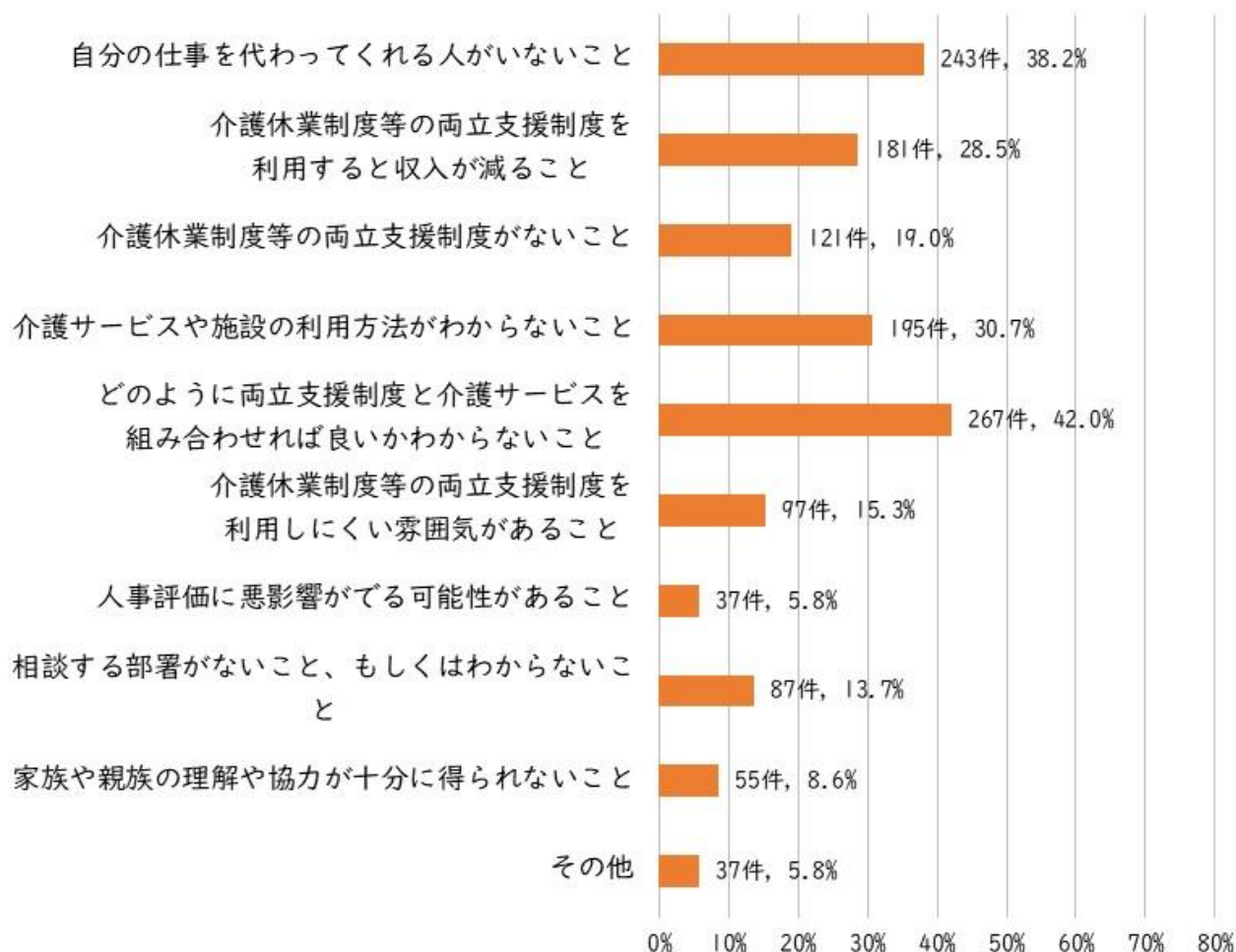
図表 5 - 3 家庭生活内での育児や介護の役割分担意識の状況 職業別 (N=636)



問18 あなたの家族が介護を必要とするようになり、仕事と介護を両立することになったら、どのようなことに不安を感じると思いますか。(〇は3つまで)

「どのように両立支援制度と介護サービスを組み合わせれば良いかわからないこと」(42.0%)、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」(38.2%)、「介護サービスや施設の利用方法がわからないこと」(30.7%)の順に多くなっています。

図表5-4 仕事と介護を両立することになった場合、不安を感じること (N=636)



問19 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(52.7%)、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(38.2%)、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(36.9%)の順に多くなっています。

図表5-5 男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要だと思うこと (N=636)

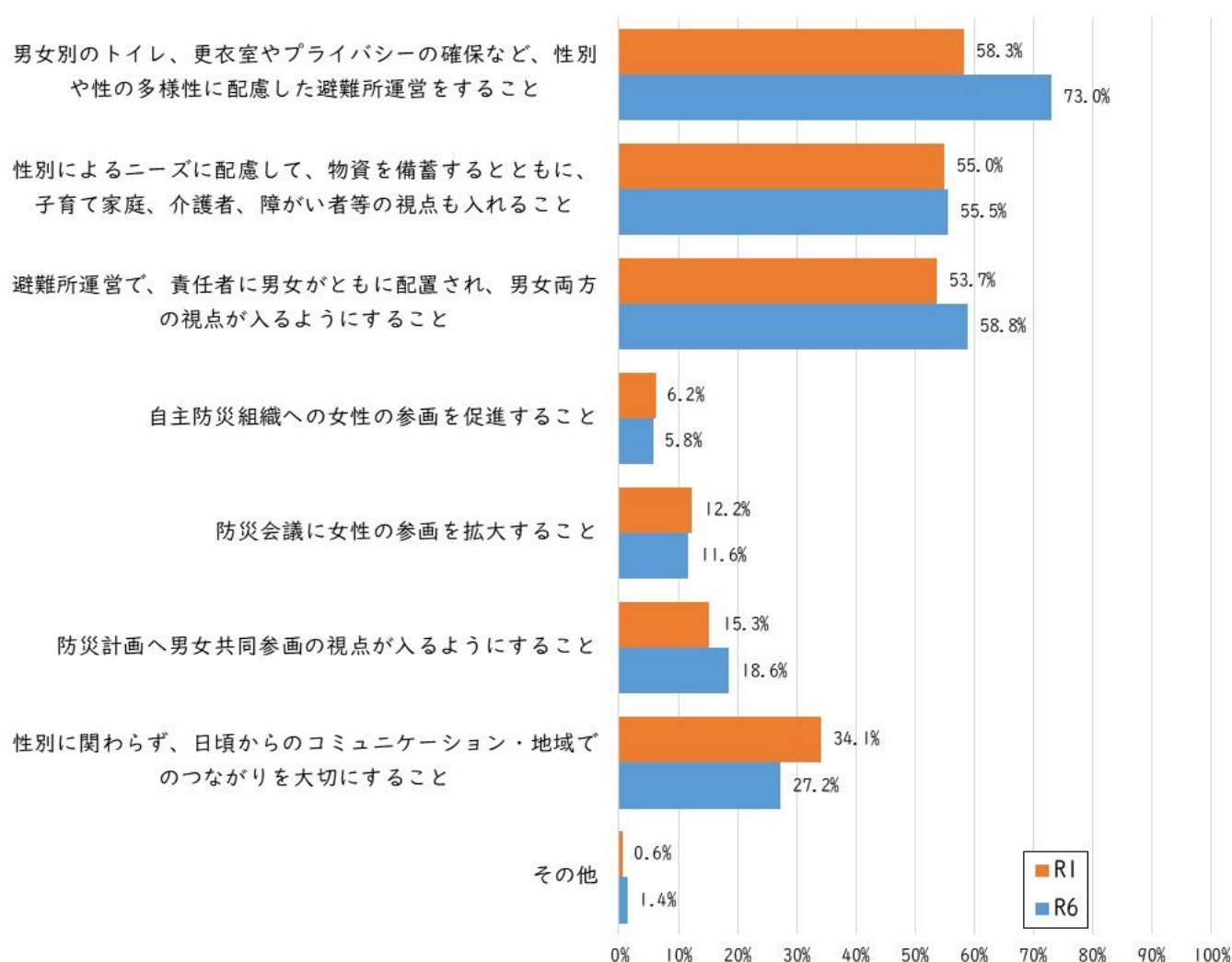


問20 地域の防災・災害復興活動において、男女共同参画の視点からの対応が必要だといわれていますが、どのような対応が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保など、性別や性の多様性に配慮した避難所運営をすること」(73.0%)、「避難所運営で、責任者に男女がともに配置され、男女両方の視点が入るようにすること」(58.8%)、「性別によるニーズに配慮して、物資を備蓄するとともに、子育て家庭、介護者、障がい者等の視点も入れること」(55.5%)の順に多くなっています。

特に、「男女別のトイレ、更衣室やプライバシーの確保など、性別や性の多様性に配慮した避難所運営をすること」は、前回調査（令和元年）から14.7ポイント増となっています。

図表5-6 地域の防災・災害復興活動における男女共同参画の視点から必要な対応
(R1 N=674、R6 N=636)

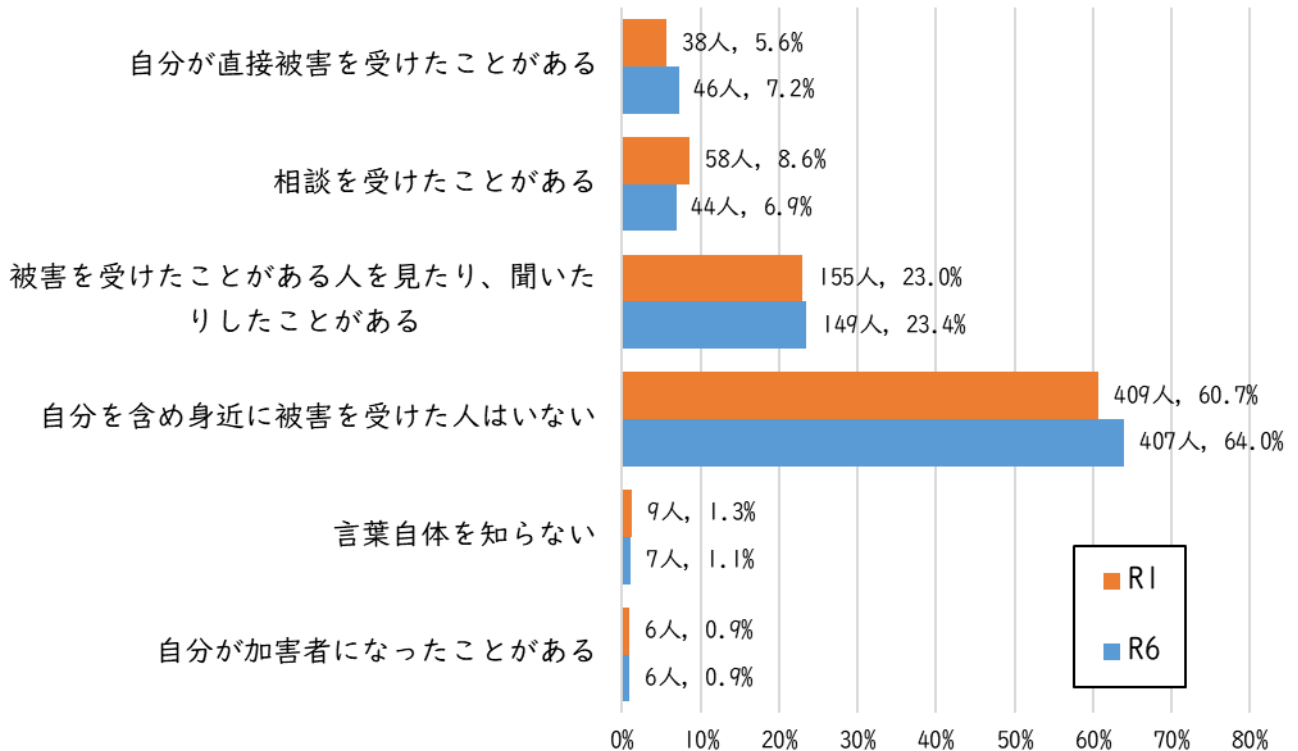


6 人権に関する意識

問21 配偶者や恋人、パートナーなど親密な関係にある人からの暴力、いわゆるドメスティック・バイオレンス（DV）の経験についてお聞きます。（〇はいくつでも）

「自分が直接被害を受けたことがある」は46人で7.2%となっています。

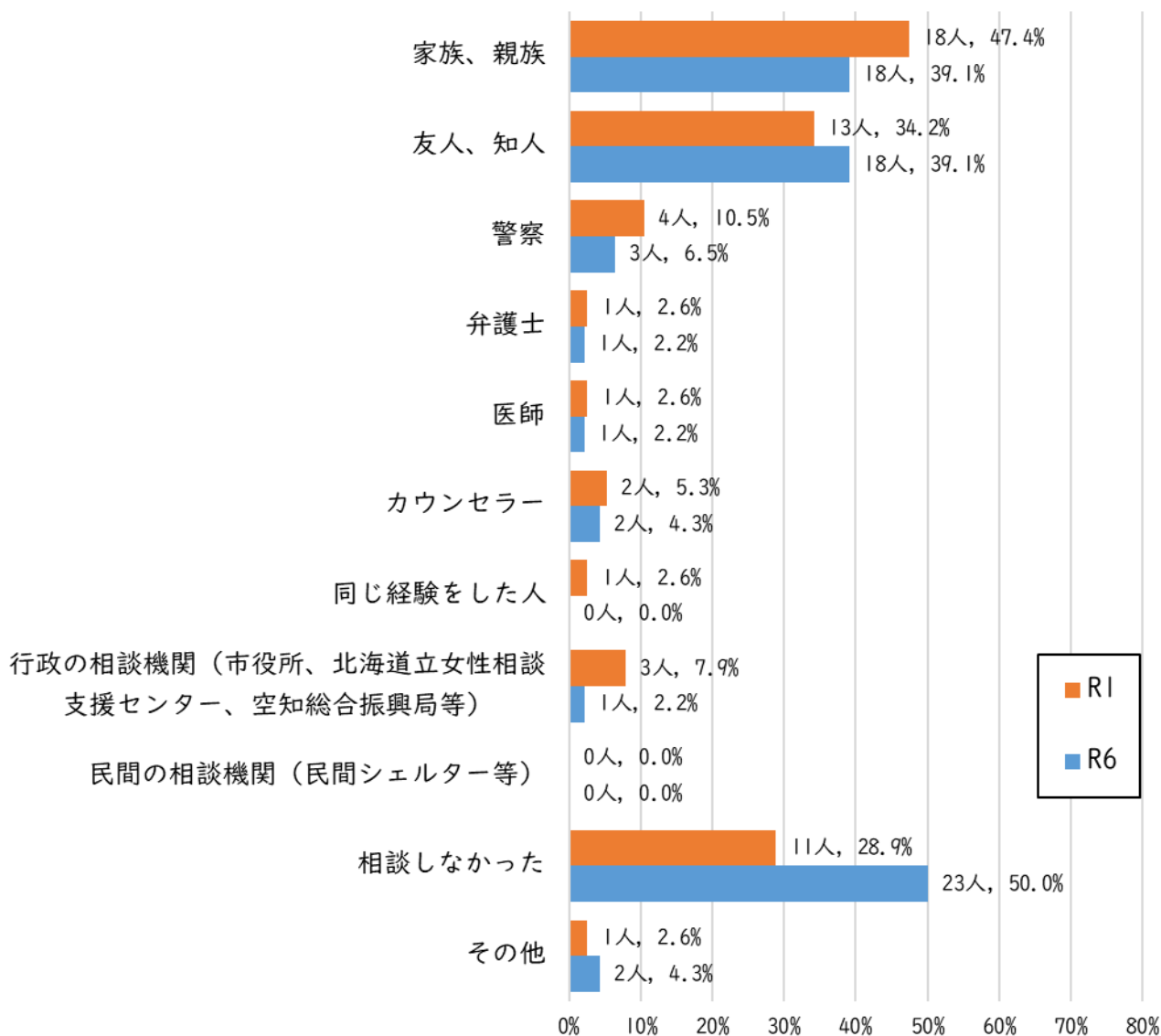
図表6-1 ドメスティック・バイオレンス（DV）の経験（R1 N=674、R6 N=636）



問22 問21で「1 自分が直接被害を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。被害を受けたときにどこに相談しましたか。(〇はいくつでも)

「相談しなかった」は21.1ポイント増の50.0%となっています。

図表6-2 DVの被害を受けた時の相談先 (R1 N=38、R6 N=46)



問23 問22で「10 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。相談しなかった主な理由
はどのようなことですか。(〇は1つ)

相談しなかった理由は「相談しても無駄だと思ったから」(39.1%)、「自分さえ我慢すれば何とか
やっていけると思ったから」(26.1%)の順に多くなっています。

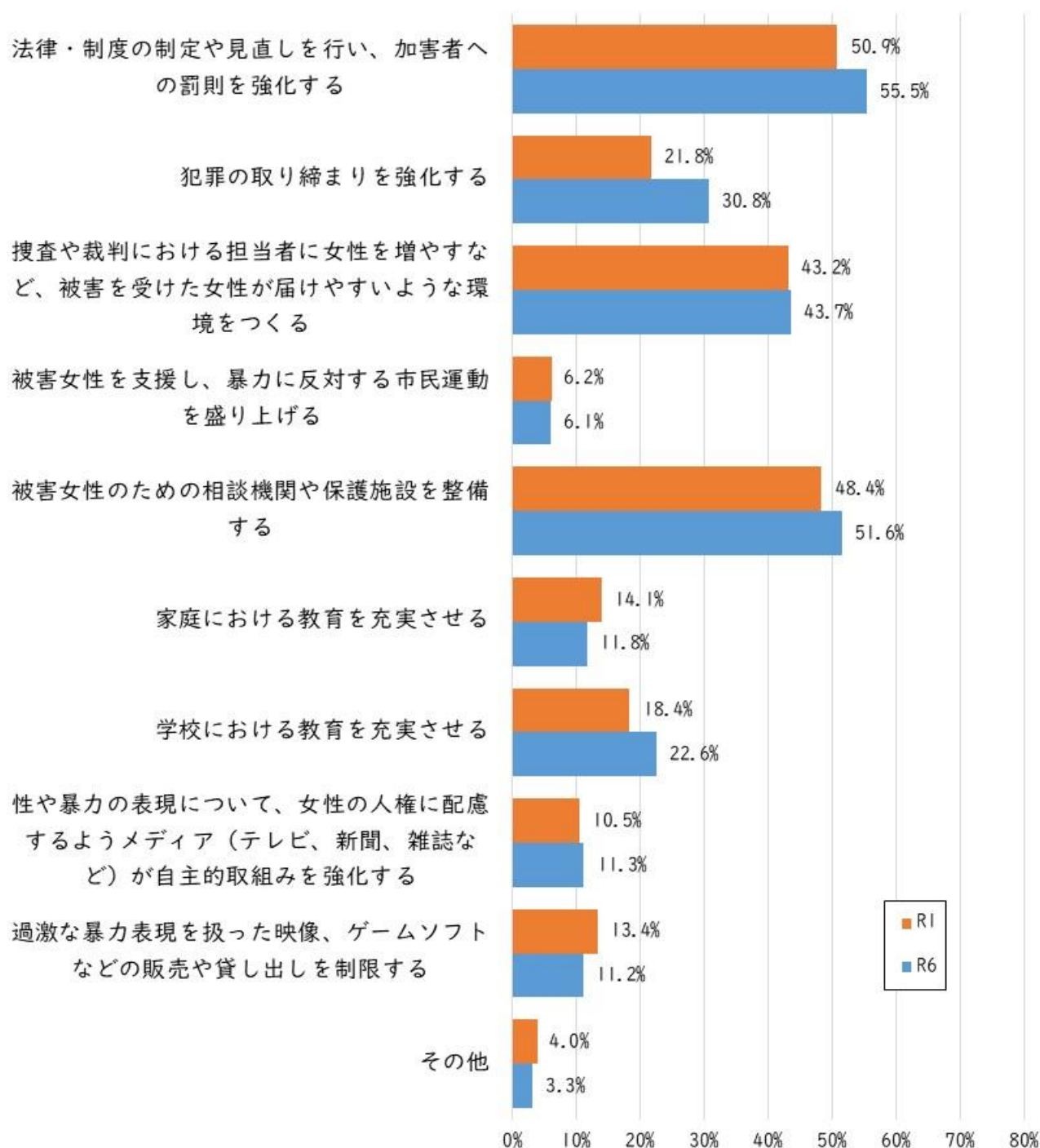
図表6-3 DVの被害を受けたが相談しなかった理由(N=23)



問24 ドメスティック・バイオレンスなどの女性に対する暴力をなくすためにはどのようにしたらよいと思いますか。(〇は3つまで)

「法律・制度の制定や見直しを行い、加害者への罰則を強化する」(55.5%)、「被害女性のための相談機関や保護施設を整備する」(51.6%)、「捜査や裁判における担当者に女性を増やすなど、被害を受けた女性が届けやすいような環境をつくる」(43.7%)の順に多くなっています。

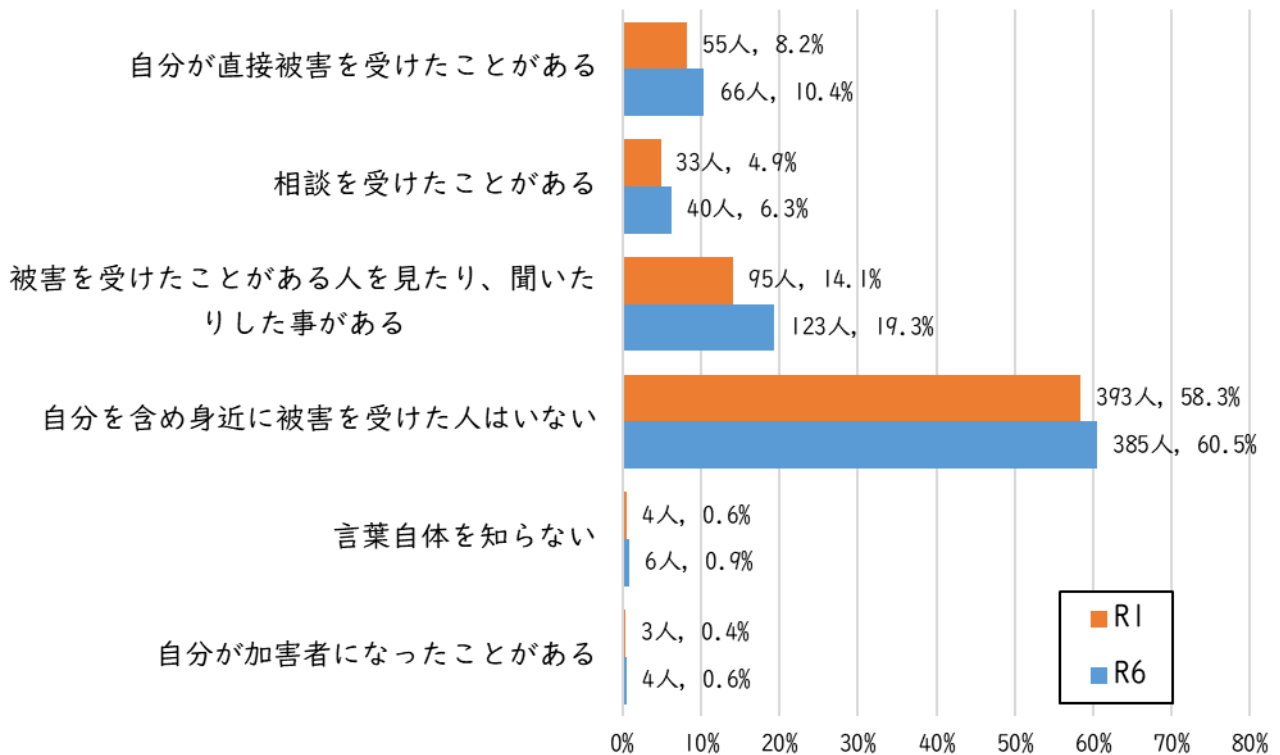
図表6-4 女性に対する暴力をなくすために行うこと (R1 N=674、R6 N=636)



問25 職場（パート、アルバイト先も含む）におけるセクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験についてお聞きます。（〇はいくつでも）

「自分が直接被害を受けたことがある」は66人で10.4%となっています。

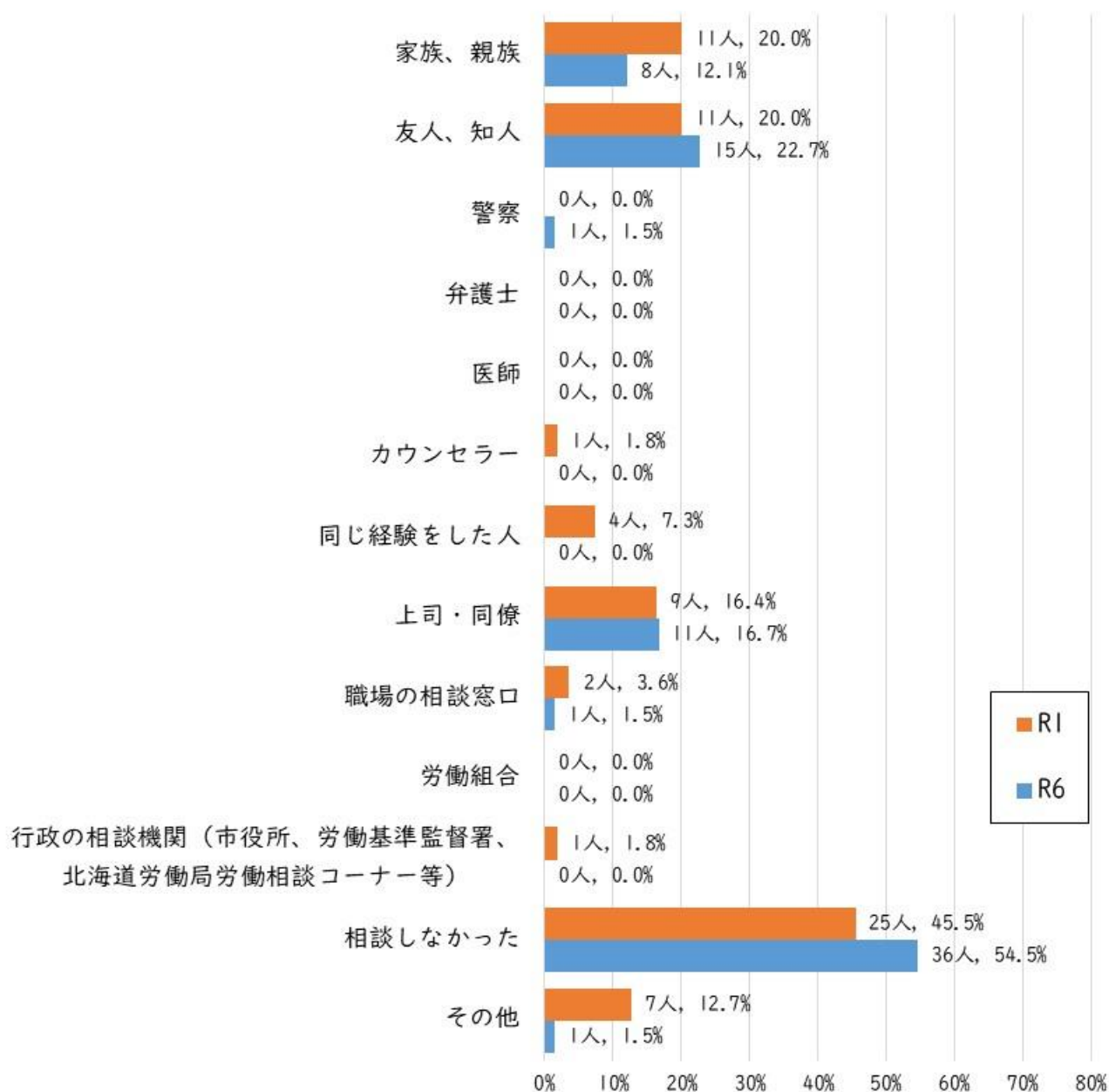
図表6-5 セクシャル・ハラスメント（性的いやがらせ）の経験（R1 N=674、R6 N=636）



問26 問25で「1 自分が直接被害を受けたことがある」と答えた方にお聞きします。被害を受けたときにどこに相談しましたか。(〇はいくつでも)

「相談しなかった」は9.0ポイント増の54.5%となっています。

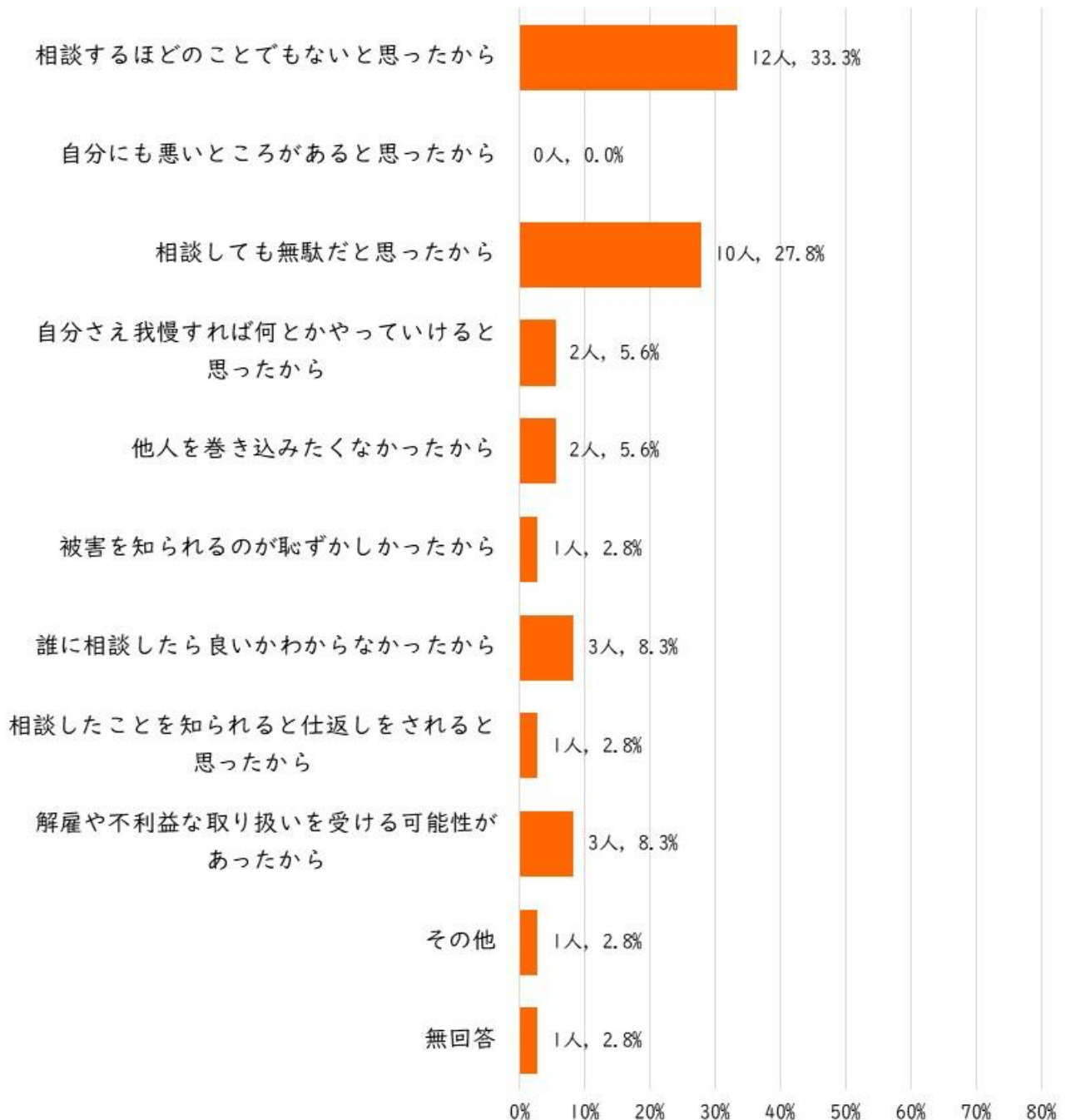
図表6-6 セクシャル・ハラスメントを受けた時の相談先 (R1 N=55、R6 N=66)



問27 問26で「12 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。相談しなかった主な理由
はどのようなことですか。(〇は1つ)

相談しなかった理由は「相談するほどのことでもないと思ったから」(33.3%)、「相談しても無駄
だと思ったから」(27.8%) の順に多くなっています。

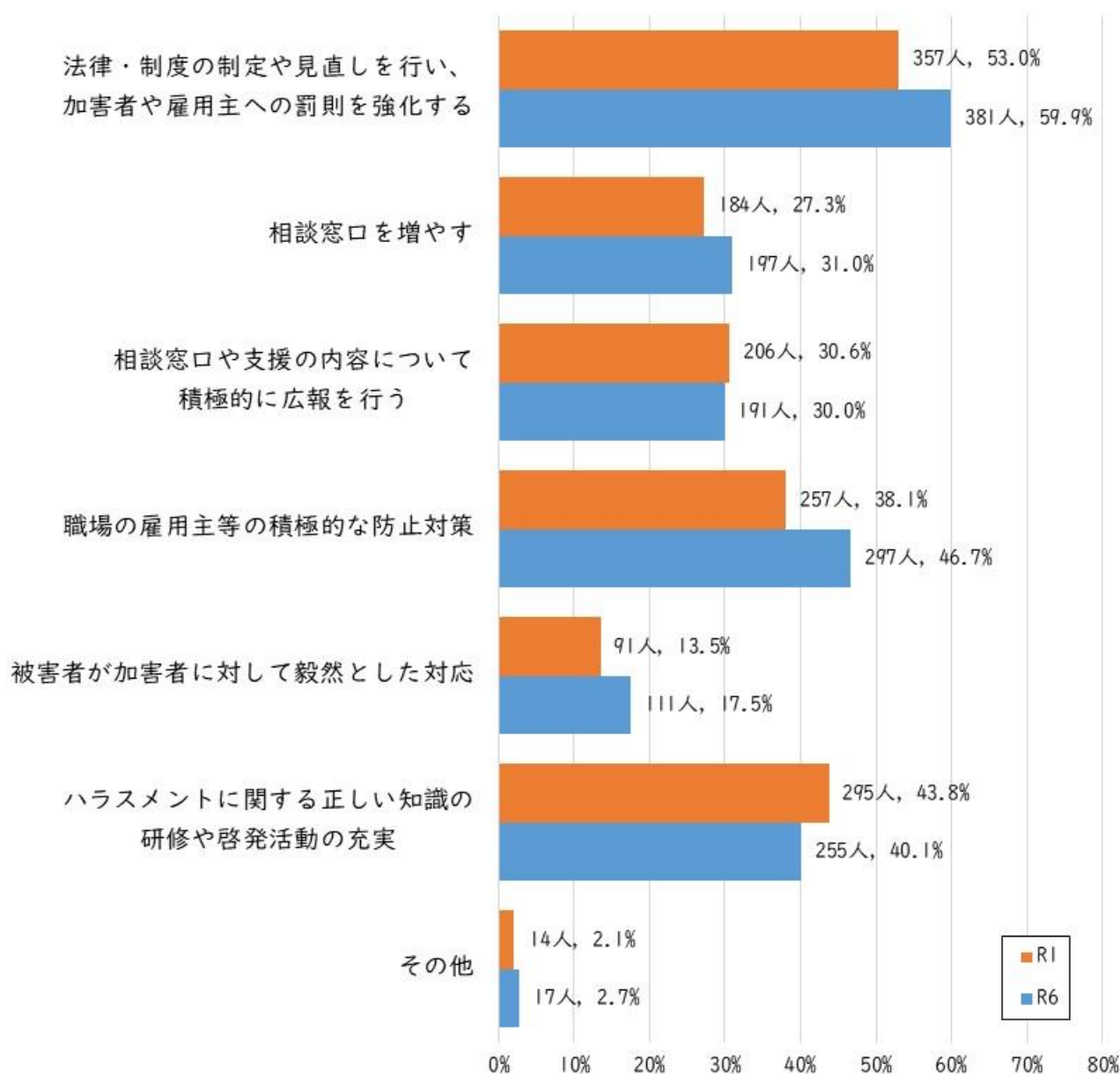
図表6-7 セクシャル・ハラスメントの被害を受けたが相談しなかった理由 (N=36)



問28 セクシャル・ハラスメントの防止のためには、どのような対策が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「法律・制度の制定や見直しを行い、加害者や雇用主への罰則を強化する」(59.9%)、「職場の雇用主等の積極的な防止対策」(46.7%)、「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」(40.1%)の順に多くなっています。

図表6-8 セクシャル・ハラスメントの防止のために必要な対策 (R1 N=674、R6 N=636)

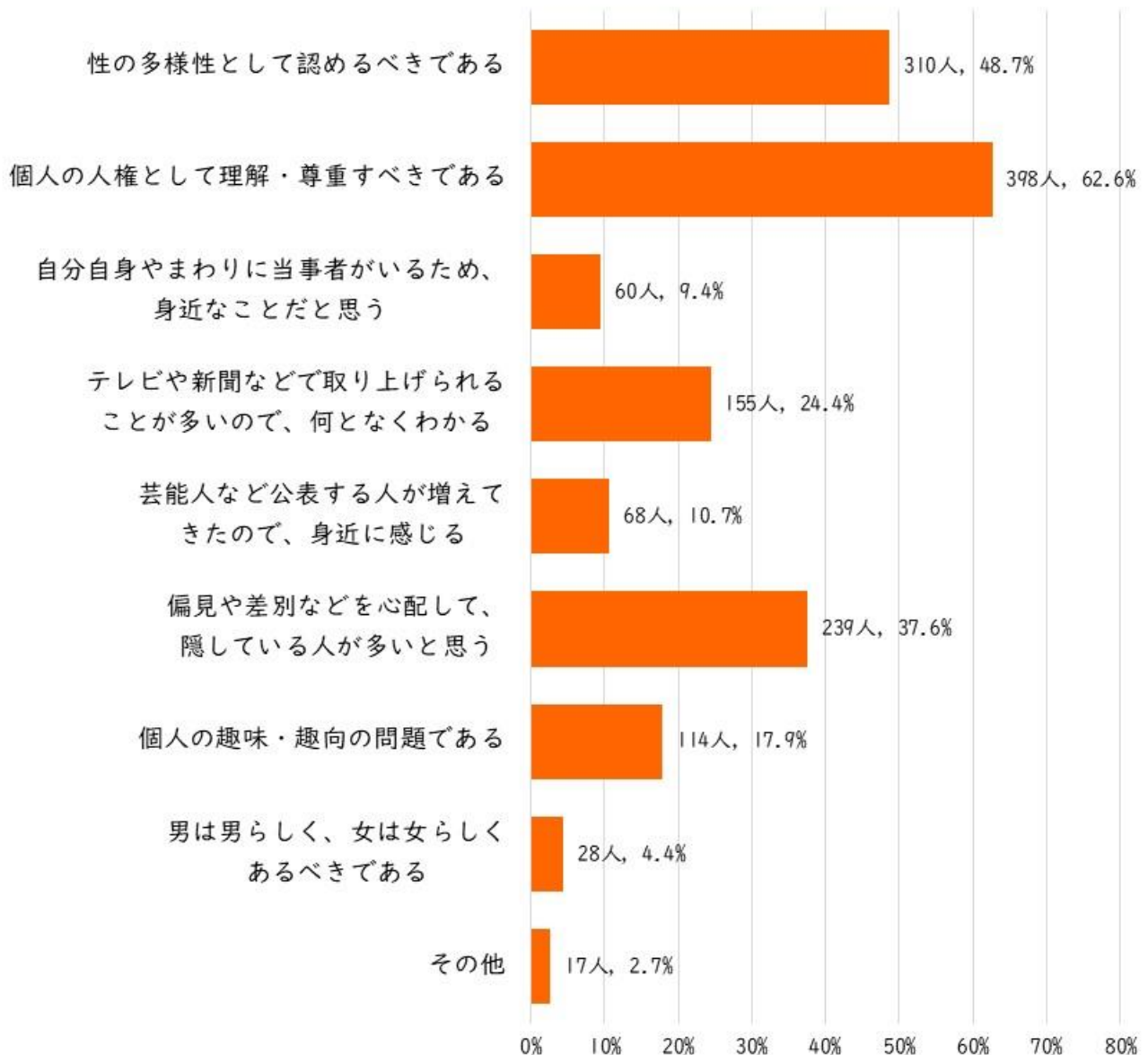


7 セクシャル・マイノリティ（性的少数者）

問29 あなたは、セクシャル・マイノリティについて、どのような考えやイメージをお持ちですか。（〇は3つまで）

「個人の人権として理解・尊重すべきである」（62.6%）、「性の多様性として認めるべきである」（48.7%）、「偏見や差別などを心配して、隠している人が多いと思う」（37.6%）の順に多くなっています。

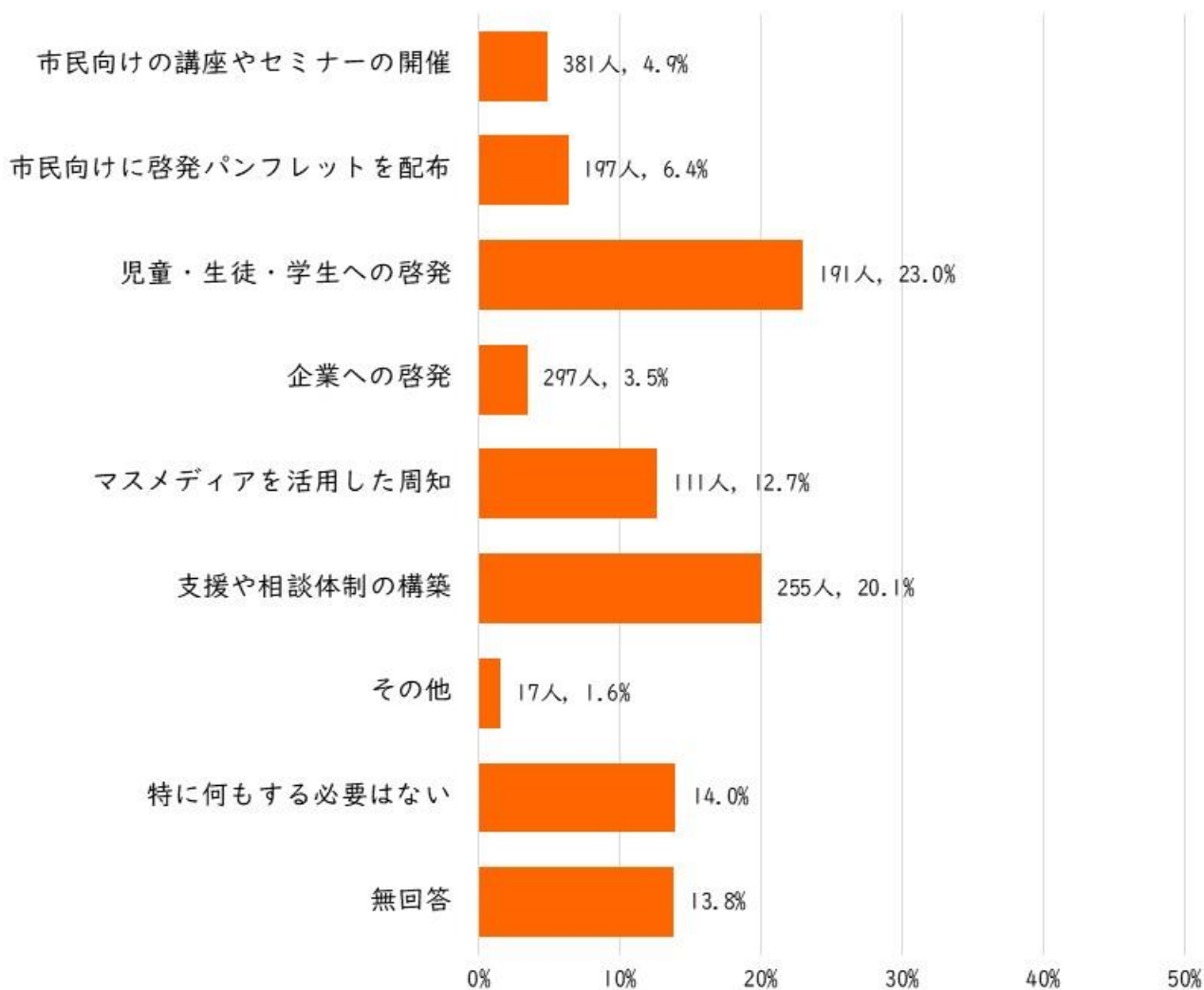
図表7-1 セクシャル・マイノリティに持っている考えやイメージ（N=636）



問30 あなたは、セクシャル・マイノリティに関して、理解をすすめるためにどのようなことが最も必要だと思いますか。(〇は1つ)

「児童・生徒・学生への啓発」(23.0%)、「支援や相談体制の構築」(20.1%)の順に多くなっています。

図表7-2 セクシャル・マイノリティの理解をすすめるために必要なこと (N=636)

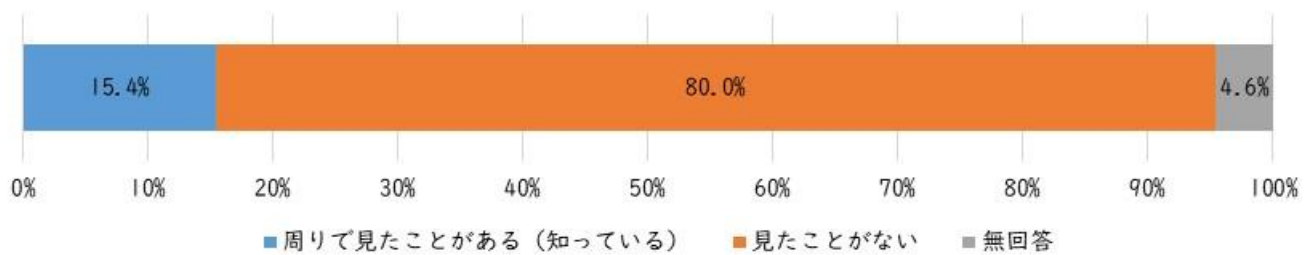


8 困難な問題を抱える女性

問3 1 令和6年4月1日から「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。あなたの周りで困難な問題を抱えている女性を見たり聞いたりしたことがありますか。
(〇は1つ)

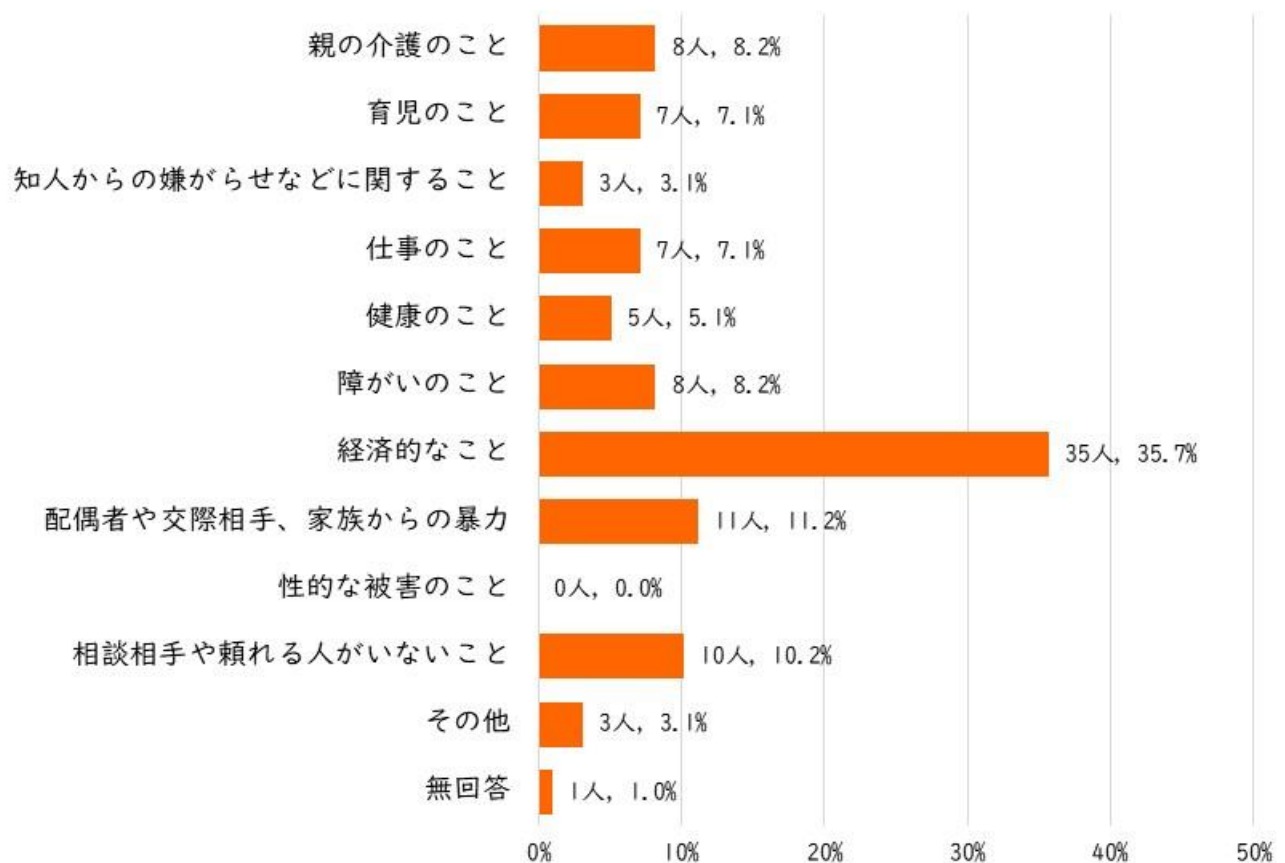
「周りで見たことがある(知っている)」が15.4%となっています。

図表8-1 困難な問題を抱えている女性を見たり聞いたりしたことがあるか (N=636)



問3 2 問3 1で「1 周りで見たことがある(知っている)」と答えた方にお聞きします。周りの人はどのような問題を抱えていますか(主な問題と思われることを1つ選んでください)
「経済的なこと」が35.7%と一番多くなっています。

図表8-2 困難な問題を抱えている女性はどういった問題を抱えていますか (N=98)



問３３ 女性が困難な状況から回復するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は３つまで）

「安心できる居場所」（53.5%）、「困難な状況に気づいてくれる人の存在」（46.2%）、「相談窓口や専門機関など自分の助けになるような情報を得ること」（33.2%）の順に多くなっています。

図表８－３ 困難な問題を抱えている女性が状況を回復するために必要なこと（N＝636）

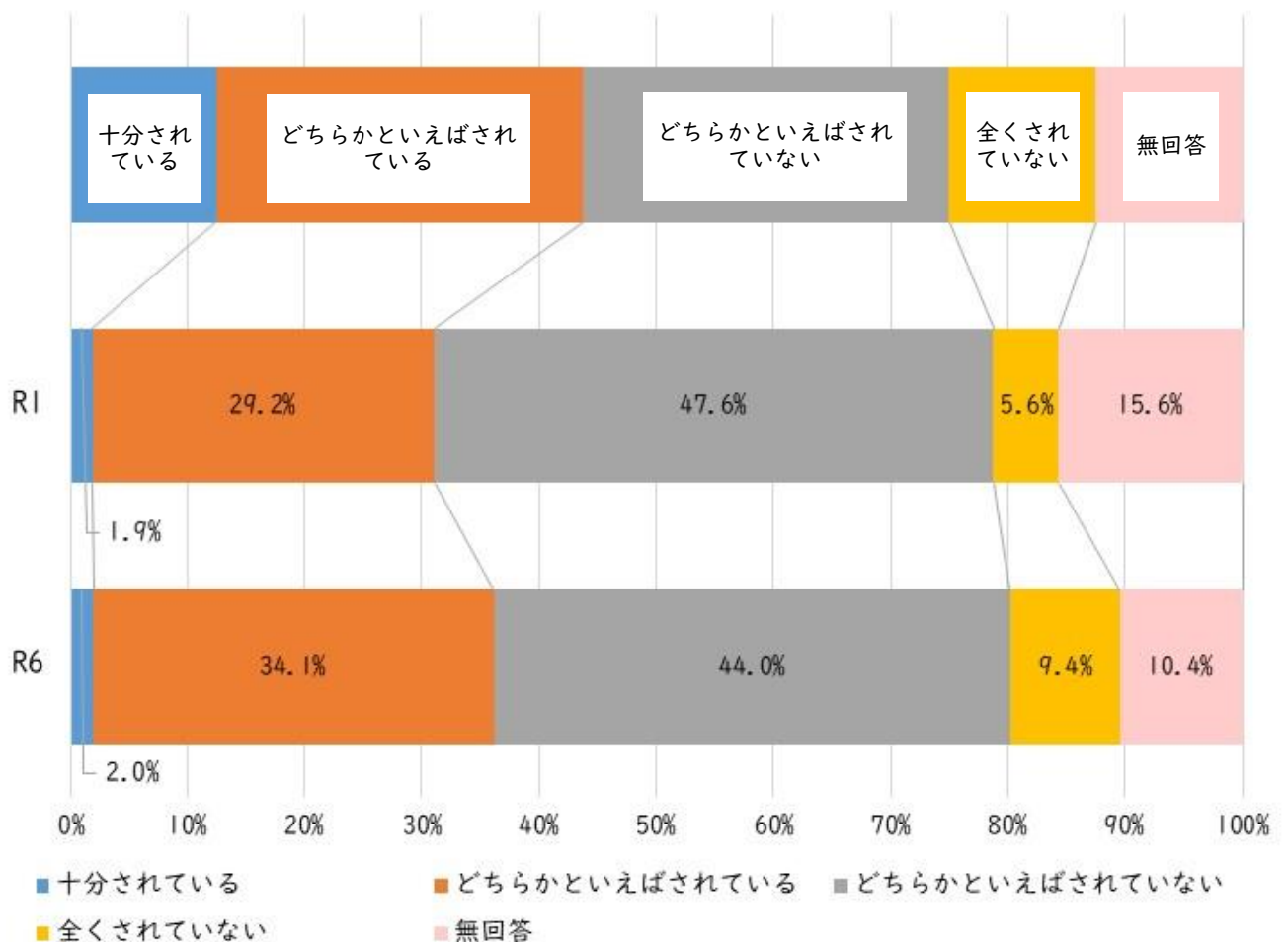


9 男女共同参画の推進

問34 岩見沢市では女性の社会参画が促進されていると思いますか。(○は1つ)

「十分されている」と「どちらかといえばされている」を合わせた促進されていると考えている方(計36.1%)は、前回調査(令和元年)から、5.0ポイント増となった一方で、「全くされていない」と「どちらかといえばされていない」を合わせた促進されていないと考えている方(計53.4%)を前回調査に引き続き下回っています。

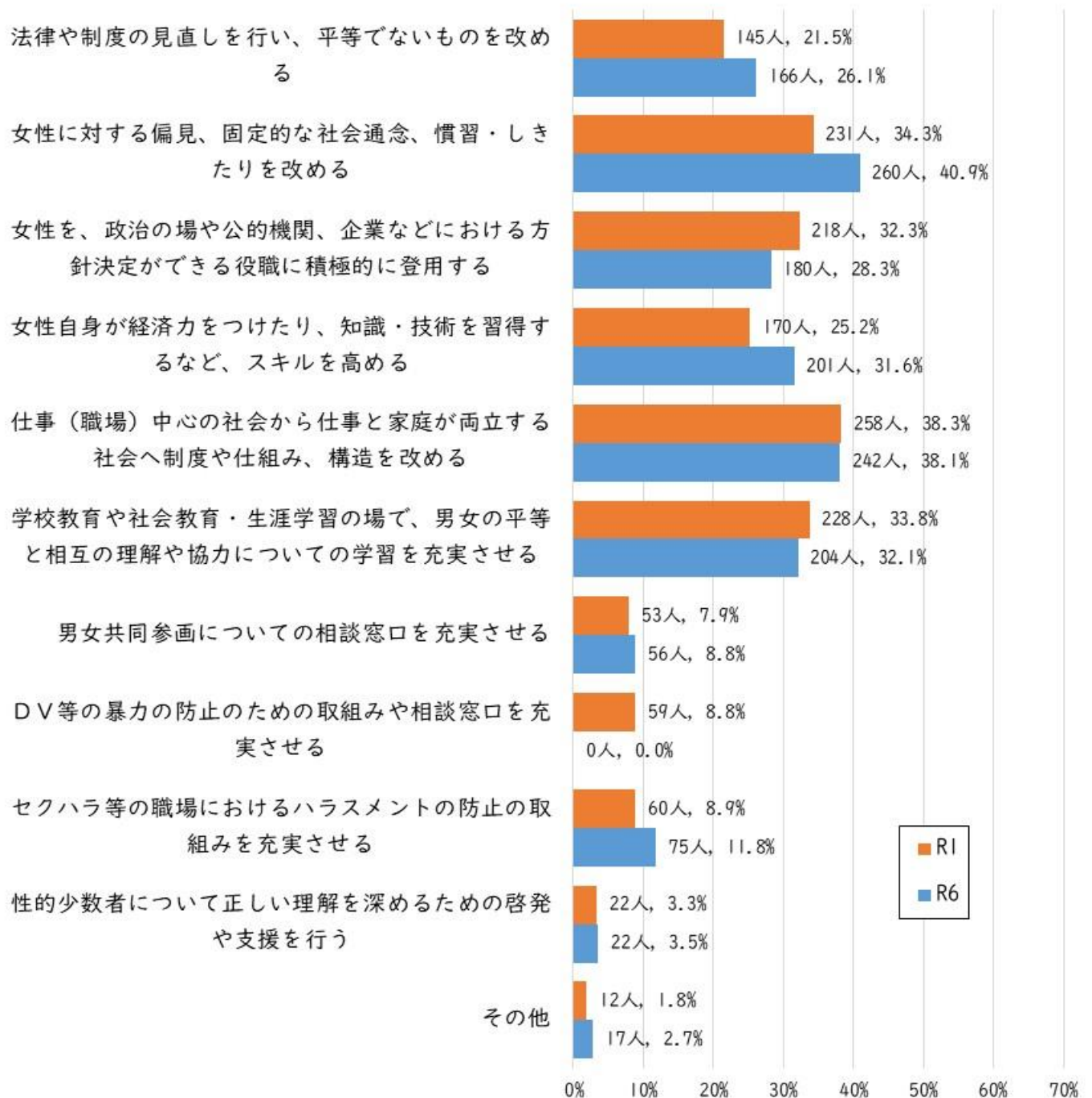
図表9-1 岩見沢市では女性の社会参画が促進されていると思いますか (N=636)



問35 岩見沢市において、男女共同参画社会の実現を目指すためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「女性に対する偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」(40.9%)「仕事(職場)中心の社会から仕事と家庭が両立する社会へ制度や仕組み、構造を改める」(38.1%)の順に多くなっています。

図表9-2 男女共同参画の実現を目指すために必要なこと (N=636)



Ⅲ 事業所向けアンケート調査概要

Ⅰ 調査の目的

第3次いわみざわ男女共同参画実践プランの中間見直しに向け、市内事業所の男女共同参画に関するお考えやご意見、現状等を幅広くお伺いし、今後の施策を検討するうえでの基礎的な資料とさせていただくことを目的に、アンケート調査を実施しました。

Ⅱ 調査の内容

- | | |
|--------------------|----------------------|
| (1)調査回答者（事業所）の属性 | (5)ハラスメントの対策 |
| (2)女性従業員の就労 | (6)L G B T Qなどの性的少数者 |
| (3)育児や介護に関する制度 | (7)その他 |
| (4)ワーク・ライフ・バランスの推進 | |

Ⅲ 調査の方法

- (1)調査対象 令和6年8月1日現在、岩見沢市に拠点を置く事業所500件
- (2)抽出方法 無作為抽出
- (3)調査方法 郵送による自記式アンケート（回収方法：郵送、インターネット、窓口持参）
- (4)調査期間 令和6年9月6日～令和6年9月30日

Ⅳ 回収結果

- | | |
|----------|-----------------------------|
| (1)有効発送数 | 500通 |
| (2)回収数 | 223通 |
| (3)有効回収数 | 223通（回収率 44.6%（令和元年度40.4%）） |

Ⅴ 報告書中の表記

- (1)グラフは回答の比率を表しています。（単位：%）
- (2)比率は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しており、合計が100%とならない場合があります。
- (3)複数回答が出来る設問は比率の合計が100%を超える場合があります。
- (4)表中「N」は、回答総数のことです。
- (5)男女共同参画の推進に向けたご意見、ご要望等の自由記述の部分については、今後の施策の参考として活用させていただきます。

Ⅵ 比較に用いた数値

- 「市 平成31年（令和元年）調査」

「男女共同参画に関するアンケート調査」（平成31年4月～令和元年5月）の調査結果を使用しています。

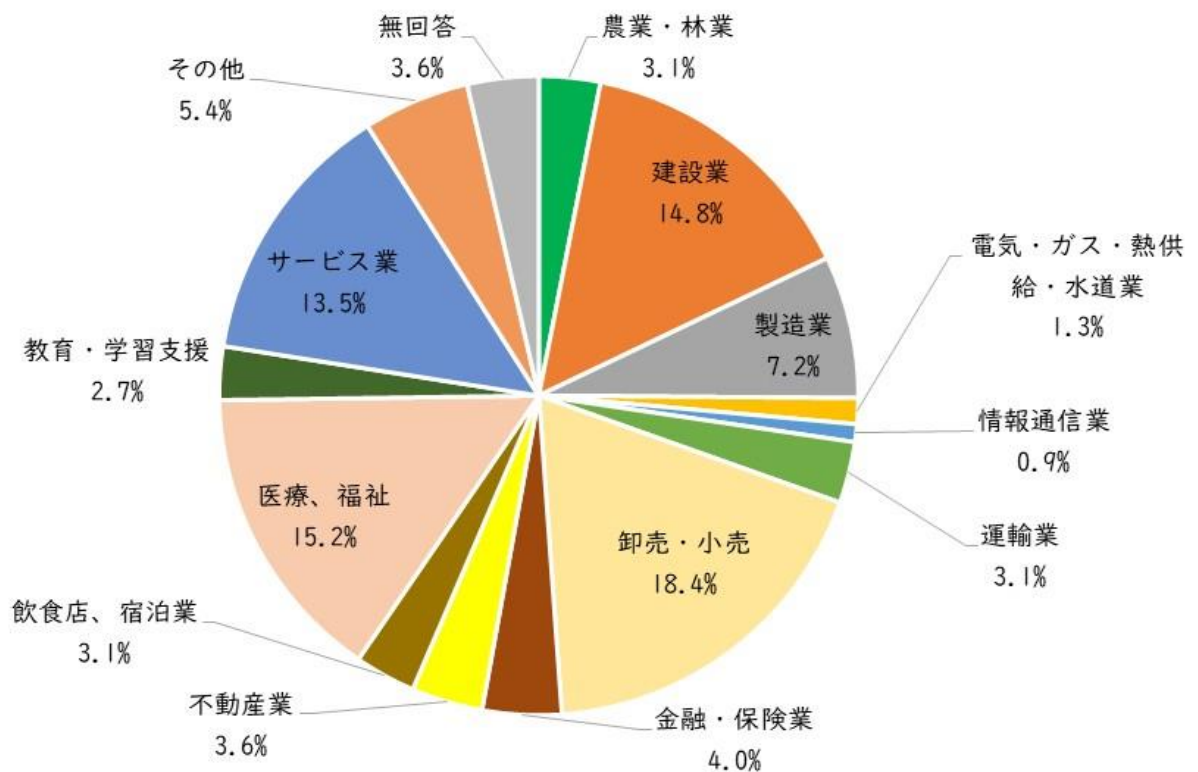
Ⅳ 事業所向けアンケート調査結果

Ⅰ 調査回答者（事業所）の属性

問Ⅰ 主な業種について教えてください。

「卸売・小売」(18.4%)、「医療、福祉」(15.2%)、「建設業」(14.8%)の順に多くなっています。

図表Ⅰ－Ⅰ 調査回答者（事業所）の業種 (N=223)



問Ⅱ 従業員数等について教えてください。※市内の事業所のみ

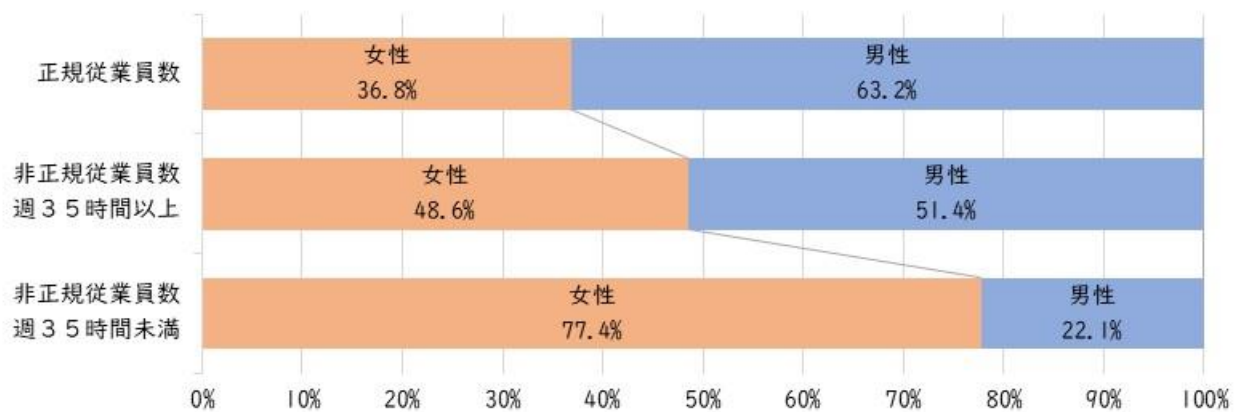
(Ⅰ) 従業員数

正規従業員数と非正規従業員数(週35時間以上)は、「男性」が多くなっており、一方で非正規従業員数(週35時間未満)は「女性」が多くなっています。

図表Ⅰ－Ⅱ 従業員数 (N=223)

	女性	男性	計
正規従業員数	1,428人	2,453人	3,881人
非正規従業員数 週35時間以上	590人	625人	1,215人
非正規従業員数 週35時間未満	941人	268人	1,209人

図表Ⅰ－３ 従業員数の男女比



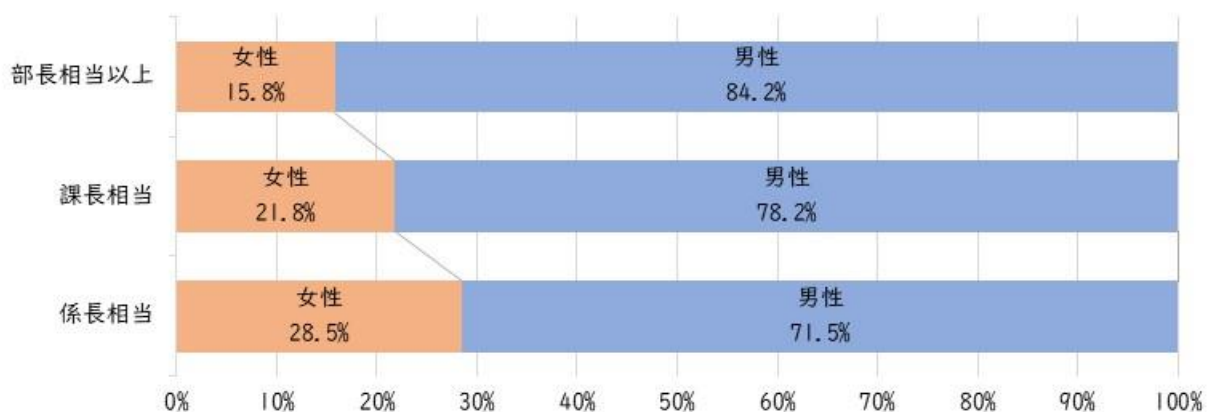
(2) 役職者数

役職者数は、全体的に「男性」が多くなっています。

図表Ⅰ－４ 役職者数 (N=223)

	女性	男性	計
部長相当以上	77人	411人	488人
課長相当	88人	316人	404人
係長相当	101人	254人	355人

図表Ⅰ－５ 役職者数の男女比



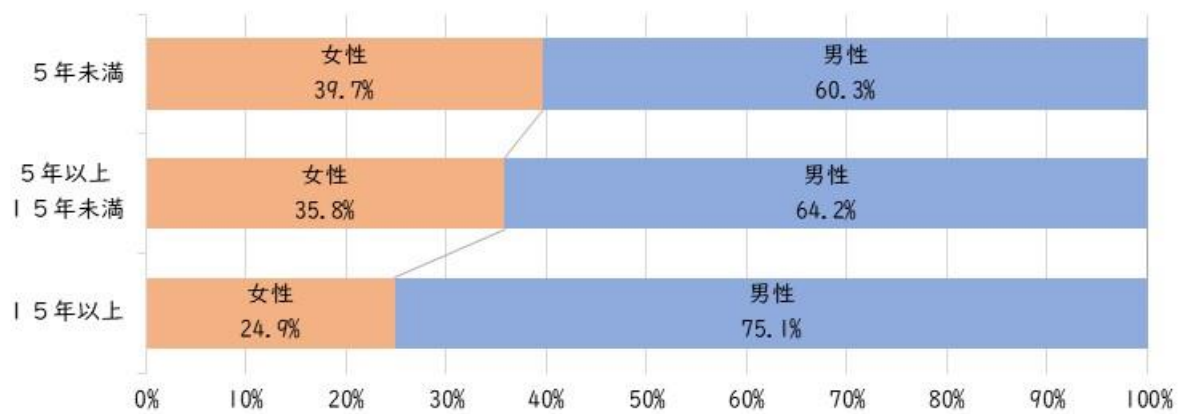
(3) 正規従業員の勤続年数

勤続年数が長期になるにしたがって、女性の割合が少なくなっています。

図表Ⅰ－６ 正規従業員の勤続年数別人数 (N=223)

	女性	男性	計
5年未満	413人	628人	1,041人
5年以上 15年未満	453人	814人	1,267人
15年以上	350人	1,053人	1,403人

図表Ⅰ－７ 正規従業員の勤続年数別人数の男女比



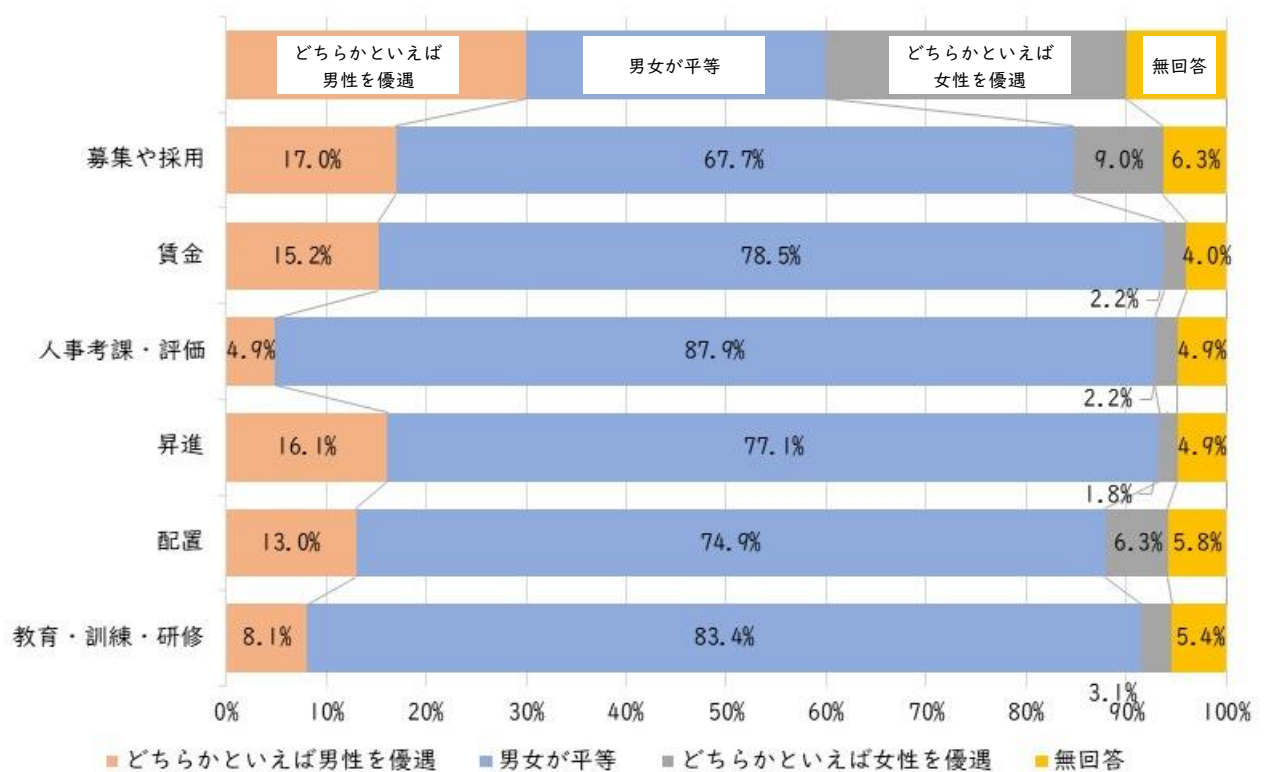
2 女性従業員の就労

問3 貴事業所の現状についてお聞きます。女性従業員と男性従業員の処遇について、最も近いものはどれですか。（各項目で正規・非正規ごとに○は1つ）

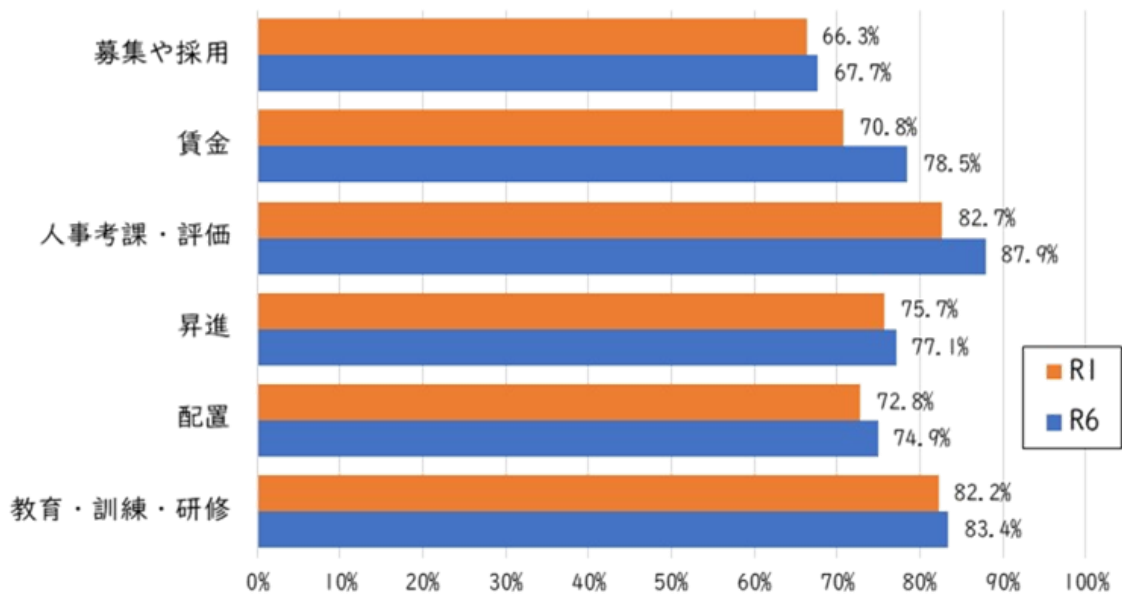
いずれの項目も「男女が平等」が過半数を占めていますが、正規従業員では、「どちらかといえば男性を優遇」、非正規従業員では「どちらかといえば女性を優遇」という回答が2番目に多くなっています。

「男女が平等」と回答する事業所は前回調査（令和元年度）よりいずれの項目も増加しています。

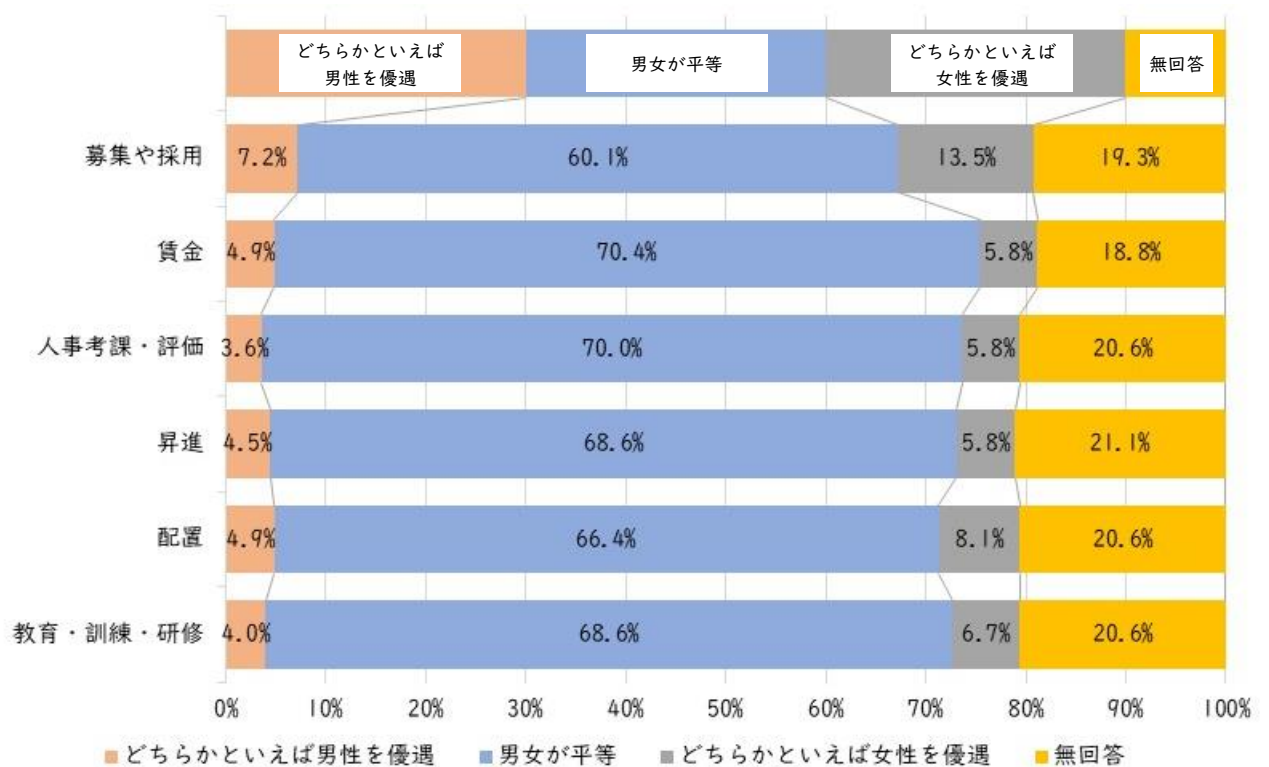
図表2－1 正規従業員の処遇（N=223）



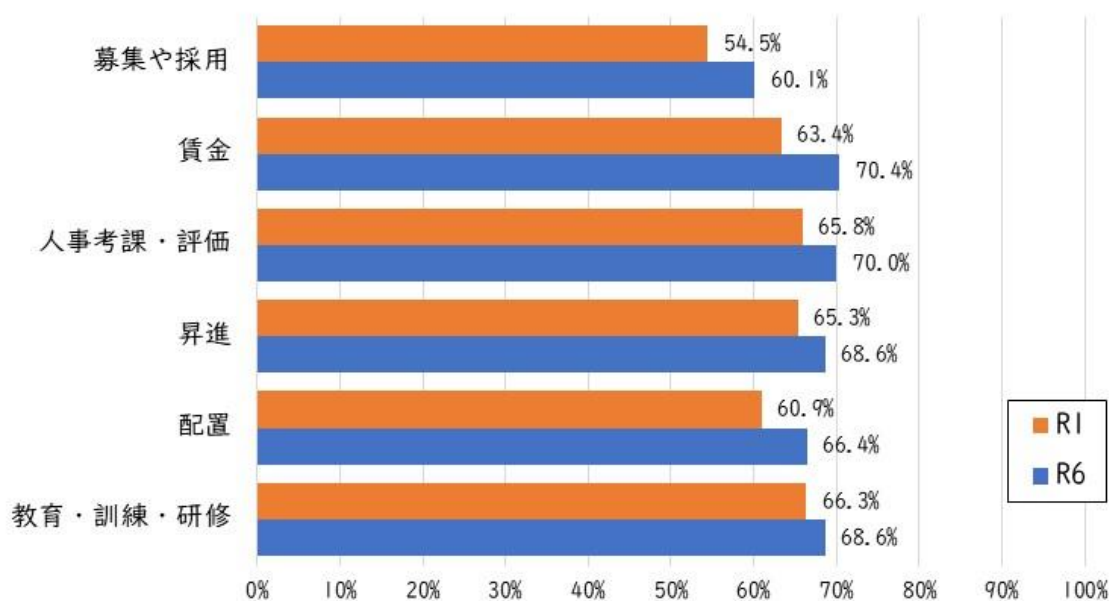
図表 2 - 2 正規従業員の処遇「男女が平等」の割合 経年比較 (R1 N=202、R6 N=223)



図表 2 - 3 非正規従業員の処遇 (N=223)



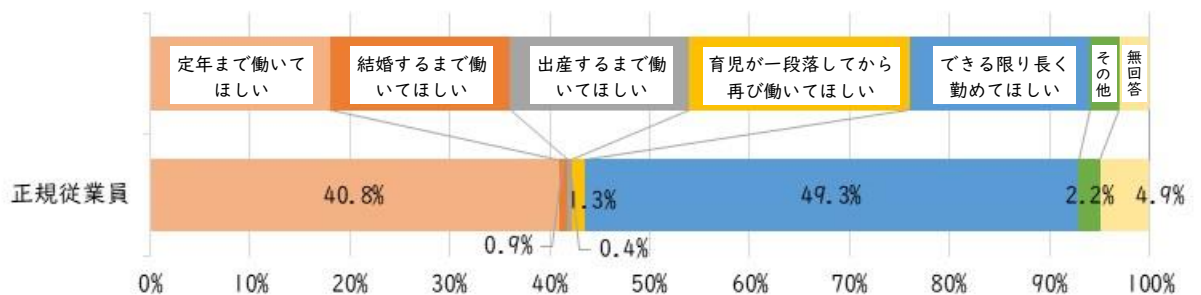
図表 2-4 非正規従業員の処遇「男女が平等」の割合 経年比較 (R1 N=202、R6 N=223)



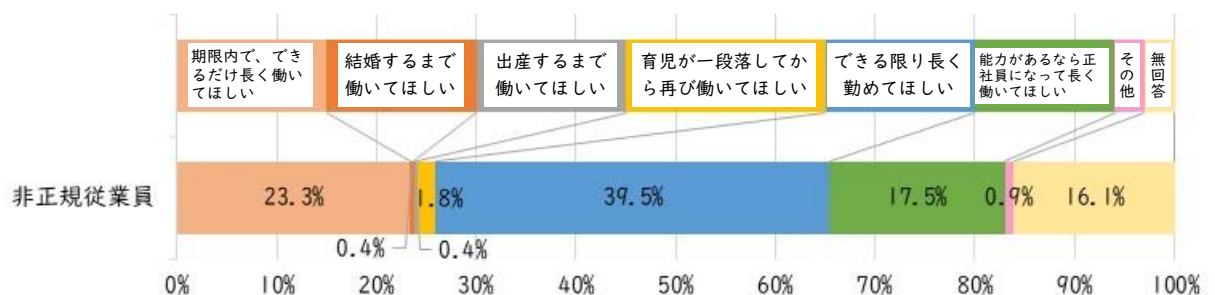
問4 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。

正規従業員、非正規従業員のいずれも「できる限り長く勤めてほしい」が1番多く、2番目に多いのは正規従業員が「定年まで働いてほしい」、非正規従業員が「期限内で、できるだけ長く働いてほしい」となっており、それぞれ合わせると、正規従業員は 90.1%、非正規従業員は 62.8%と過半数を占めています。なお、非正規従業員の無回答には非正規従業員のいない事務所が 70 以上含まれています。

図表 2-5 正規の女性従業員に働き続けてほしい期間 (N=223)



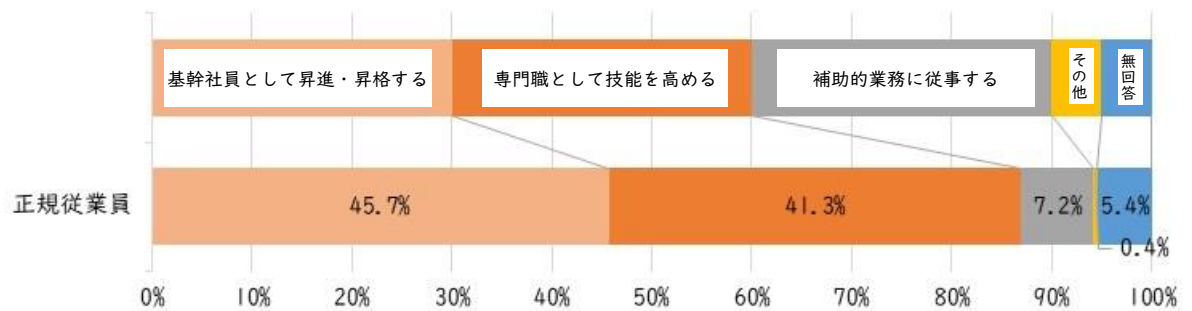
図表 2-6 非正規の女性従業員に働き続けてほしい期間 (N=223)



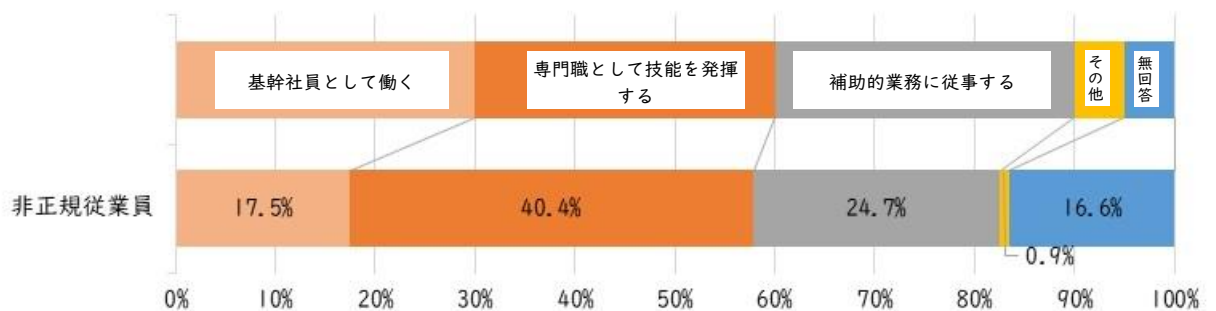
問5 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。

正規従業員は、「基幹社員として昇進・昇格する」「専門職として技能を高める」の順に多く、合わせて87.0%となっている一方で、非正規従業員は、「専門職として技能を高める」「補助的業務に従事する」の順に多くなっています。

図表2-7 正規の女性従業員に期待する働き方（N=223）



図表2-8 非正規の女性従業員に期待する働き方（N=223）

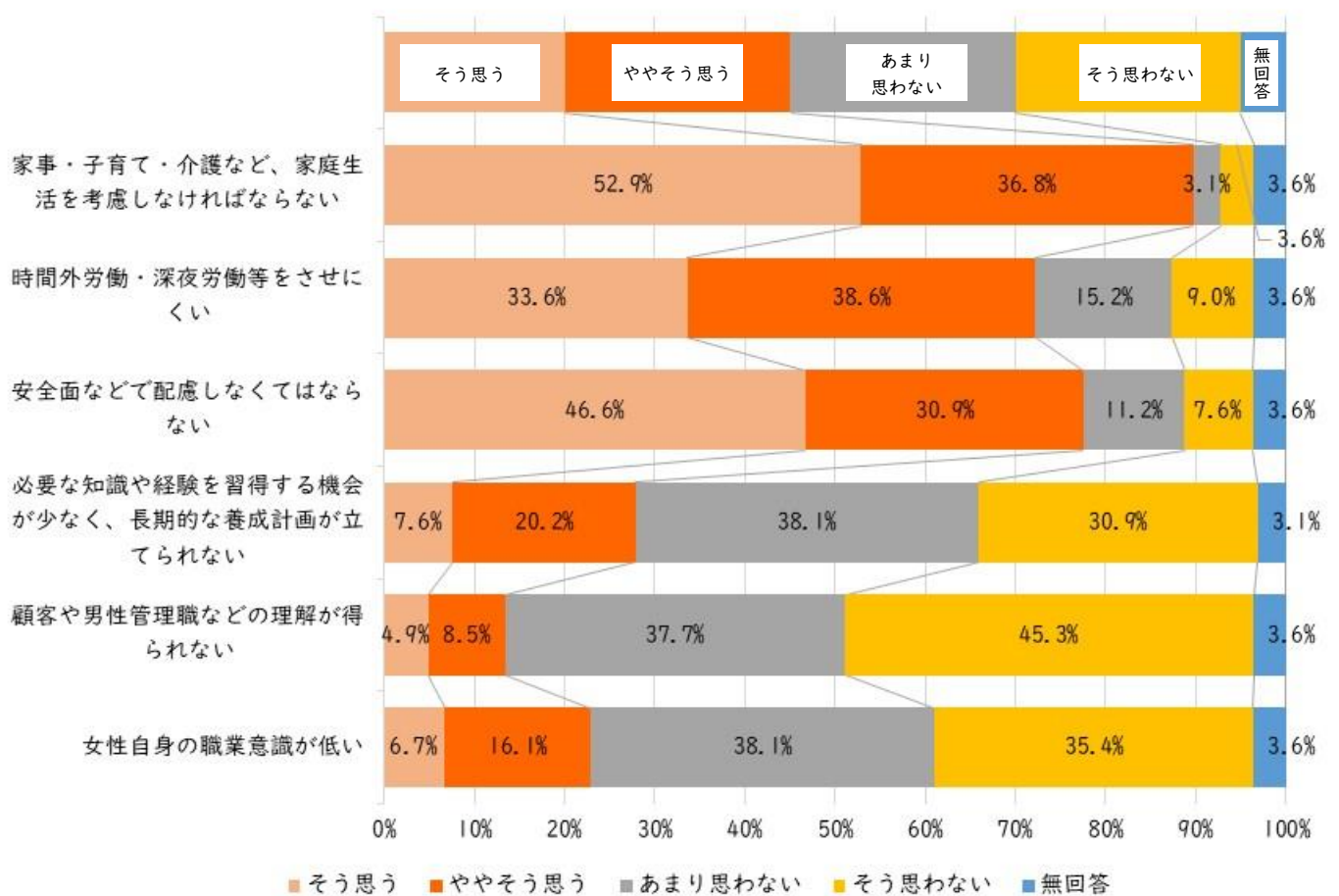


問6 女性が正規従業員として、男性の正規従業員と同じ職務を遂行する上での課題についてどのように考えますか。(各項目で○は1つ)

「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」、「安全面などで配慮しなくてはならない」については、いずれも「そう思う」、「ややそう思う」を合わせて70%を超えています。

一方で、「必要な知識や経験を習得する機会が少なく、長期的な養成計画が立てられない」、「顧客や男性管理職などの理解が得られない」、「女性自身の職業意識が低い」については、いずれも「あまり思わない」、「そう思わない」を合わせて約70%以上の回答となっています。

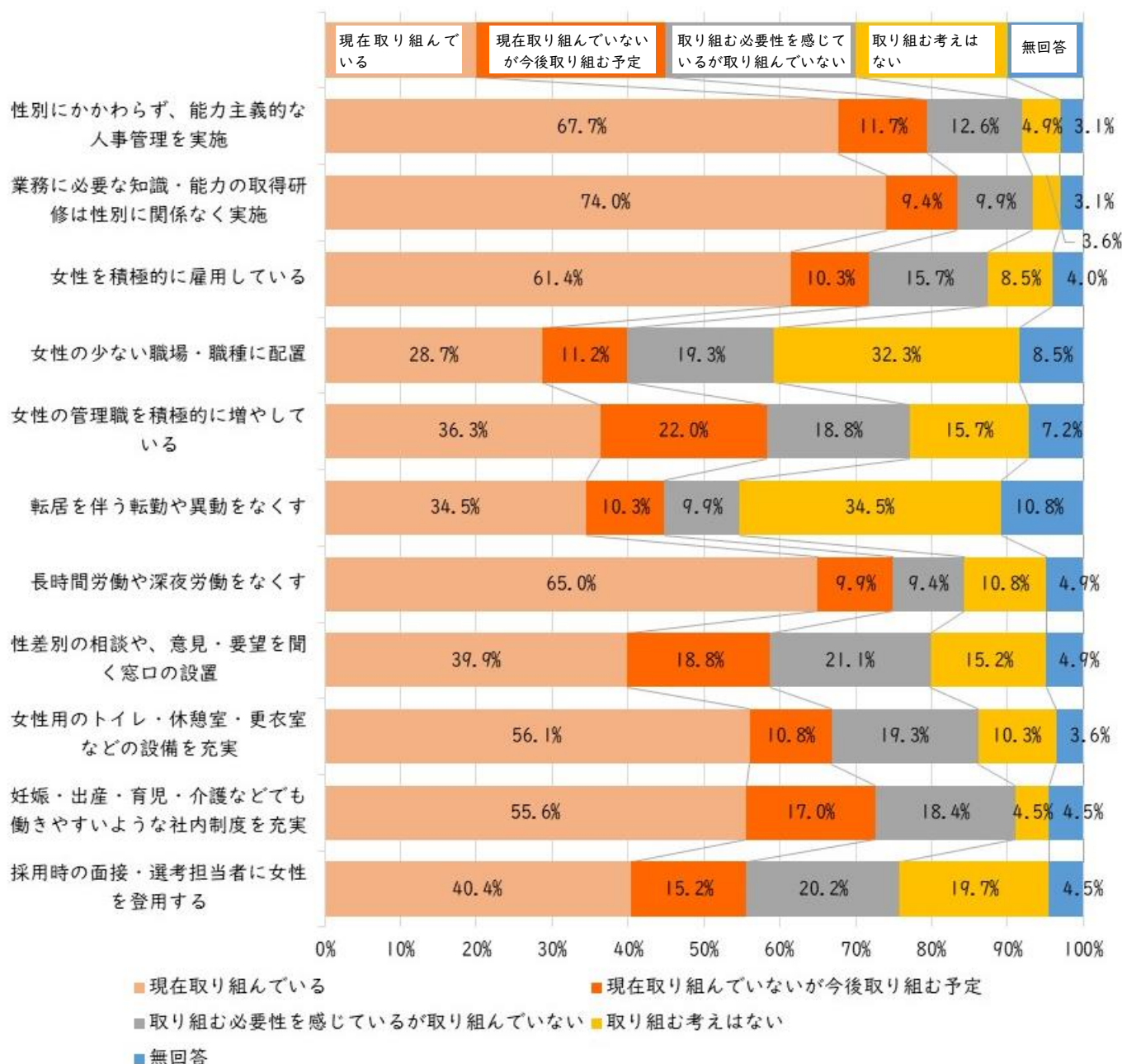
図表2-9 女性が正規従業員として男性の正規従業員と同じ職務を遂行する上での課題 (N=223)



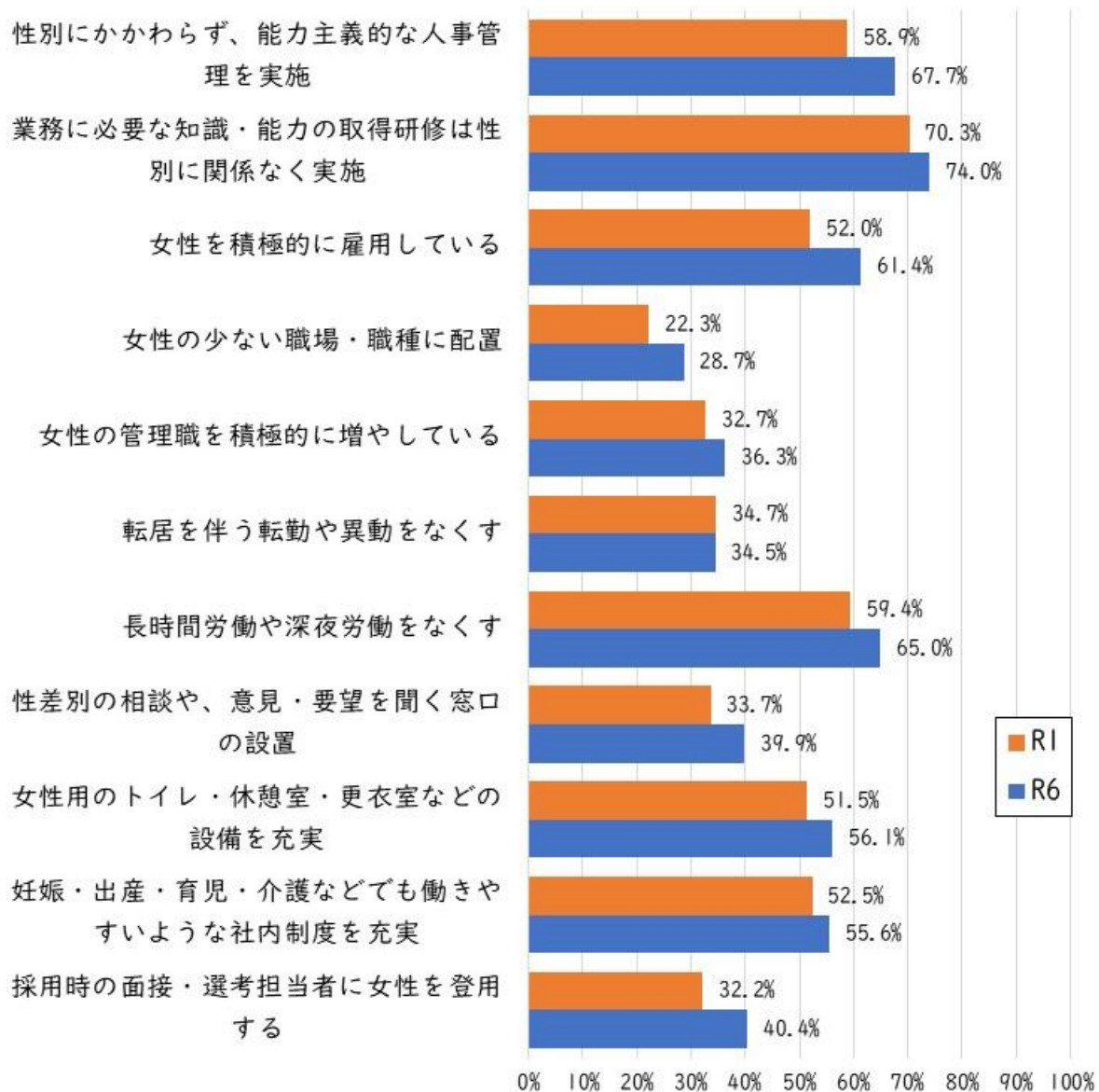
問7 女性が正規従業員として能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのために、どのような取り組みをしていますか。(各項目で○は1つ)

「業務に必要な知識・能力の取得研修は性別に関係なく実施」(74.0%)、「性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施」(67.7%)、「長時間労働や深夜労働をなくす」(65.0%)の順に多くなっています。各取り組みについて、「現在取り組んでいる」と回答する事務所は、「転居を伴う転勤や異動をなくす」を除き、前回調査(令和元年度)よりも増加しています。

図表2-10 女性が正規従業員として能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取り組み(N=223)



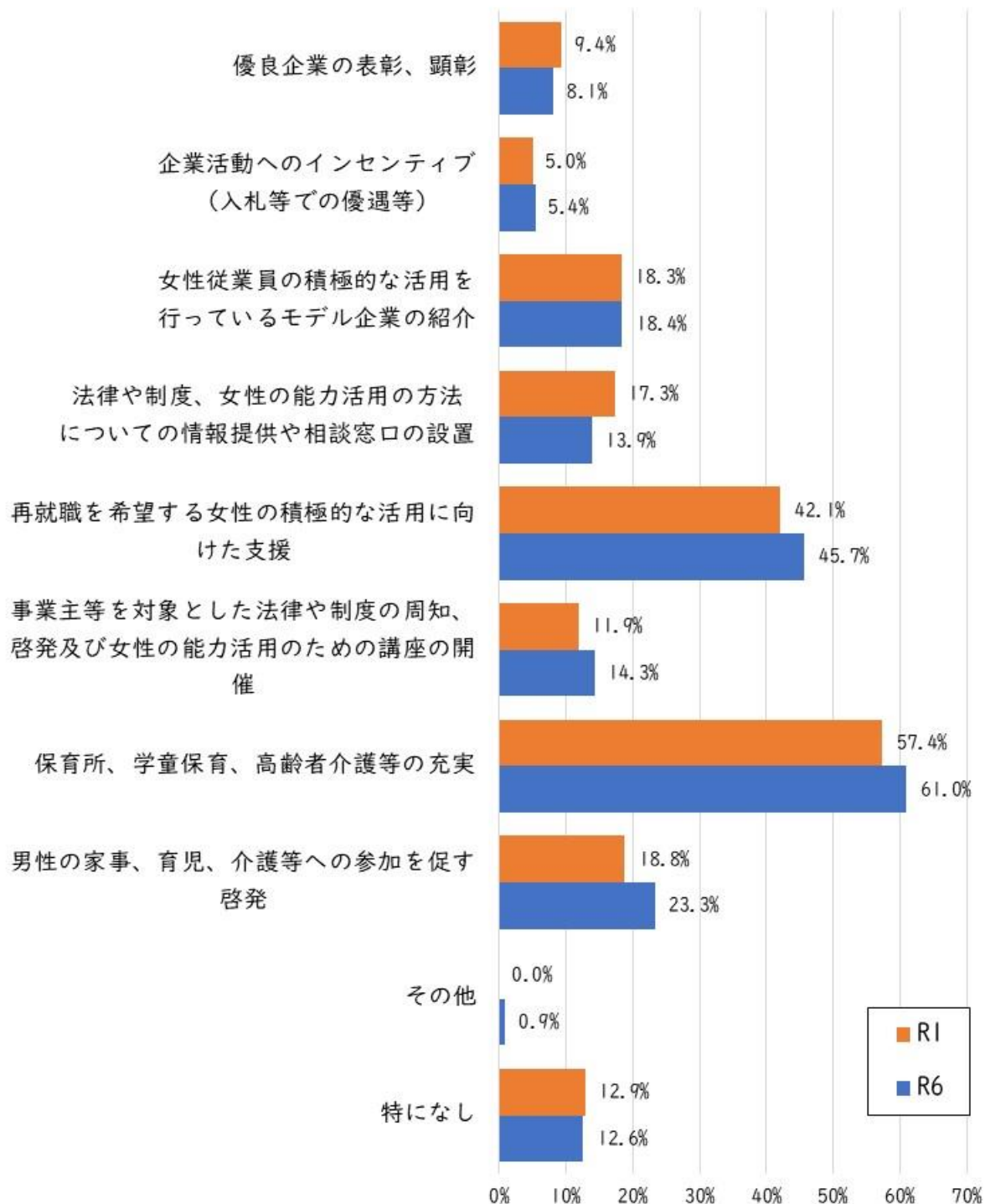
図表2-11 女性が正規従業員として能力を発揮し、働き続けられる職場づくりのための取り組み「現在取り組んでいる」の割合 経年比較（R1 N=202、R6 N=223）



問8 女性の正規従業員の活用を図る上で、行政にどのようなことを望みますか。(〇は3つまで)

「保育所、学童保育、高齢者介護等の充実」(61.0%)、「再就職を希望する女性の積極的な活用に向けた支援」(45.7%)、「男性の家事、育児、介護等への参加を促す啓発」(23.3%)の順に多くなっています。また、この3項目は、前回調査(令和元年度)からそれぞれ3.0ポイント以上増加しています

図表2-12 女性の正規従業員の活用を図る上で、行政に望むこと 経年比較
(R1 N=202、R6 N=223)

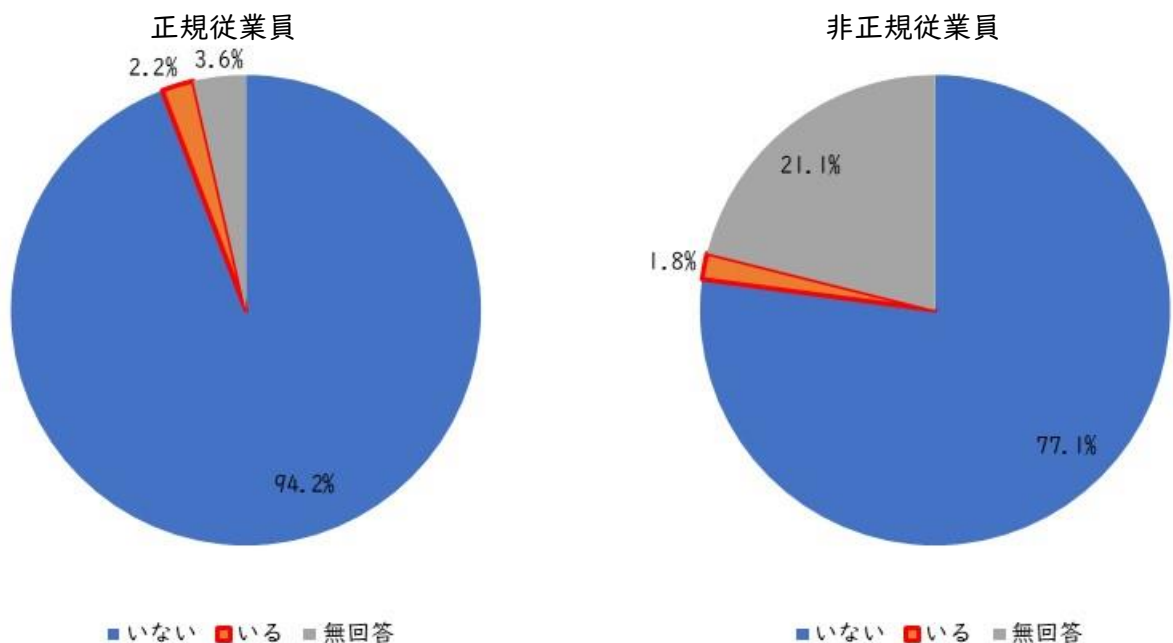


3 育児や介護に関する制度

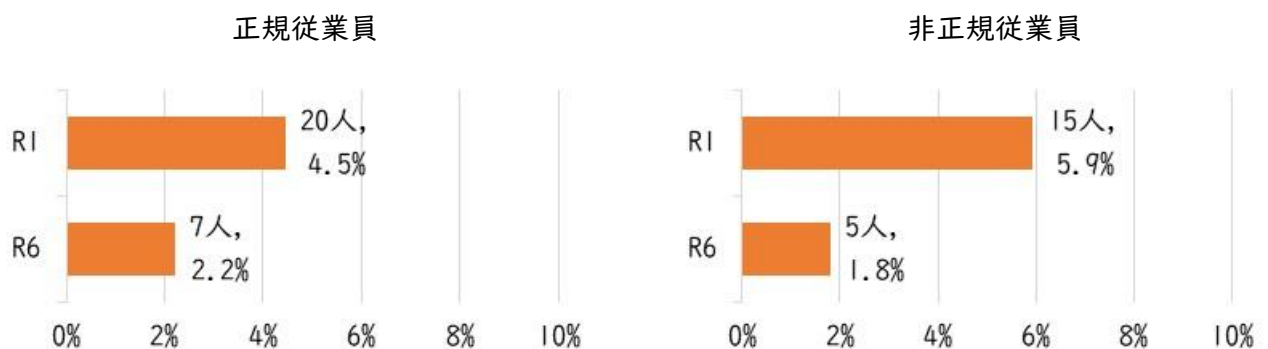
問9 ここ2年（R4.4.1～R6.3.31）の間に、妊娠・出産、介護を理由として退職した従業員はいますか。（各項目で正規・非正規ごとに○は1つ）※退職者がいる場合は人数を記入してください。

妊娠・出産を理由として退職した従業員がいる事業所は、正規従業員、非正規従業員ともに事業所の数および退職者数が前回調査（令和元年度）から減少していますが、逆に介護を理由として退職した従業員がいる事業所は前回調査（令和元年度）から増加しています。

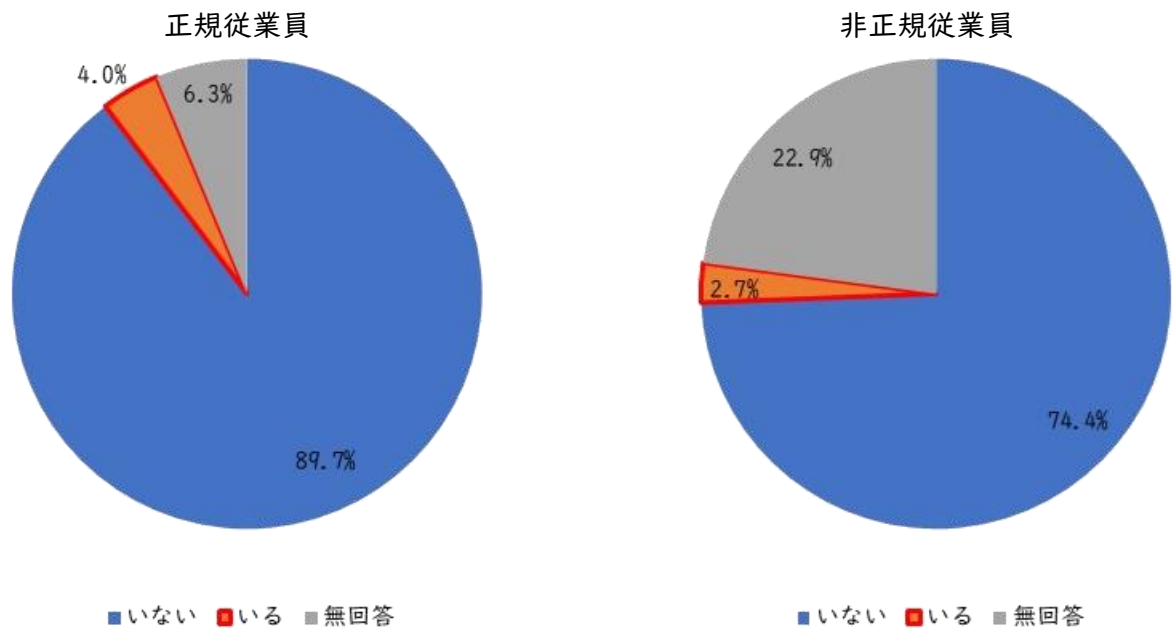
図表3-1 妊娠・出産を理由として退職した従業員がいる事業所（N=223）



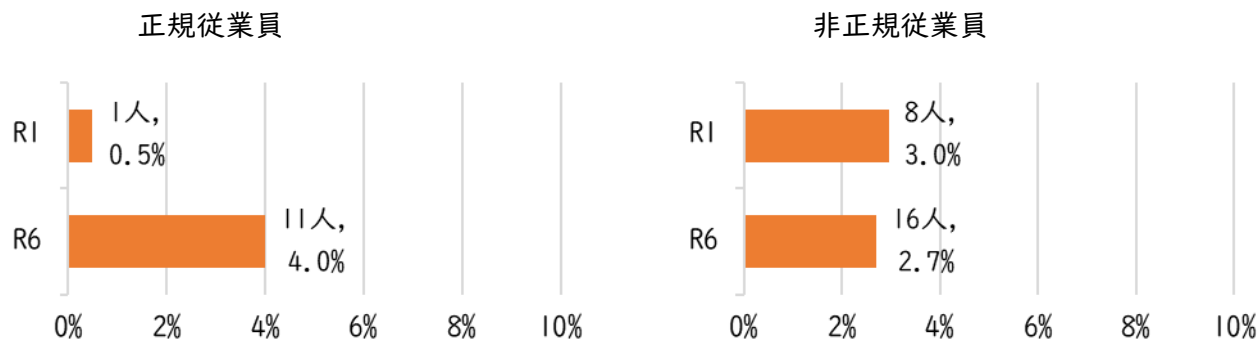
図表3-2 妊娠・出産を理由として退職した従業員がいる事業所数とその合計人数 経年比較



図表 3 - 3 介護を理由として退職した従業員がいる事業所 (N=223)



図表 3 - 4 介護を理由として退職した従業員がいる事業所数とその合計人数 経年比較



問10 育児や介護を行う従業員を支援するために、どのような制度を設けていますか。

(1) 育児を行う従業員を支援するための制度【正規職員】

「制度がある」と回答した事業所は、育児休業制度（63.7%）、短時間勤務制度（45.7%）、有給休暇の時間単位での利用（36.8%）、子ども看護休暇制度（34.1%）の順に多くなっています。

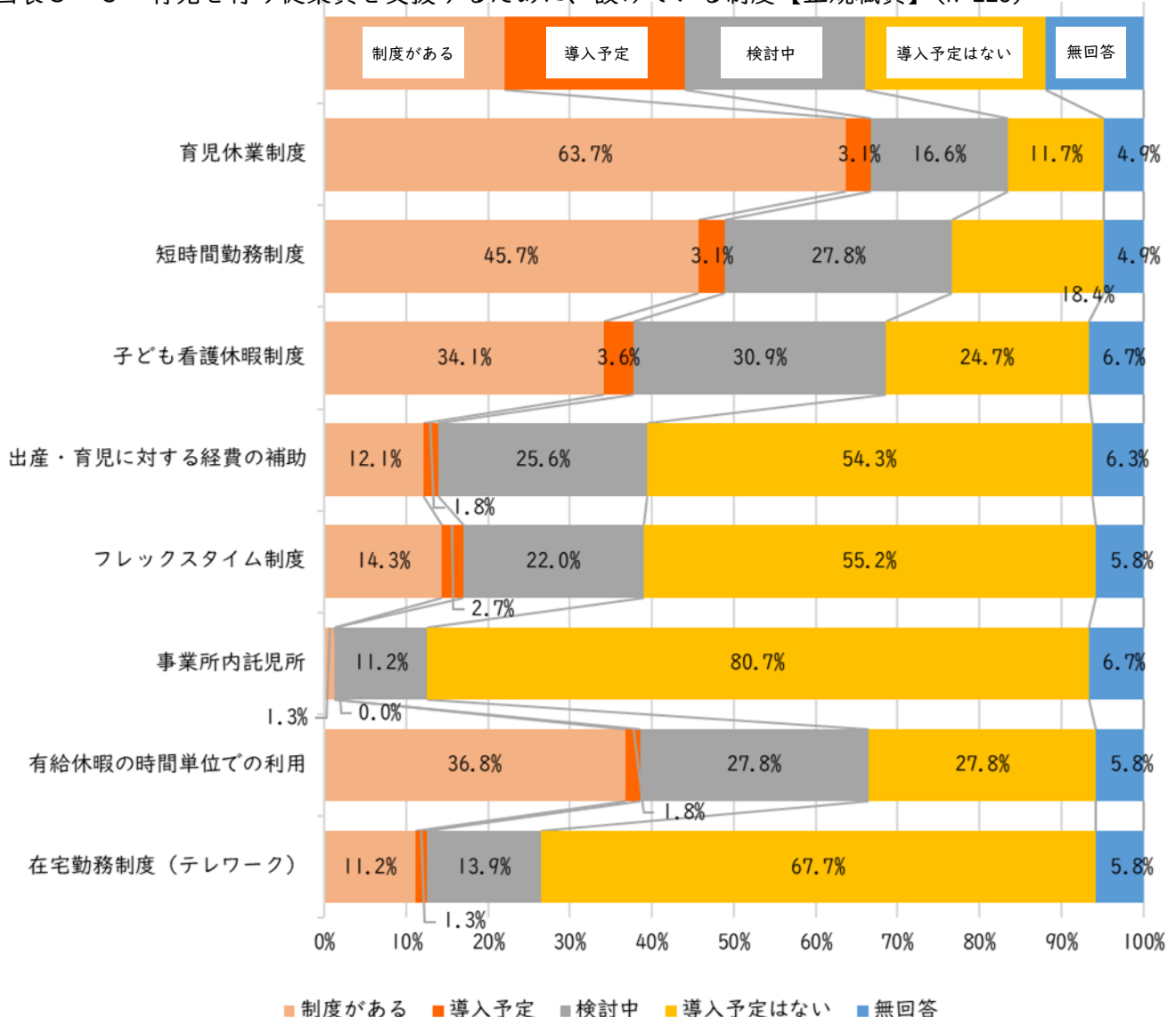
前回調査（令和元年度）から「制度がある」と回答した事業所が増加している制度は、有給休暇の時間単位での利用（9.6ポイント増）、在宅勤務制度（テレワーク）（9.2ポイント増）、フレックスタイム制度（6.9ポイント増）の順に多くなっています。

「制度がある」と回答した事業所は、小規模になればなるほど割合が低くなる傾向にあります。

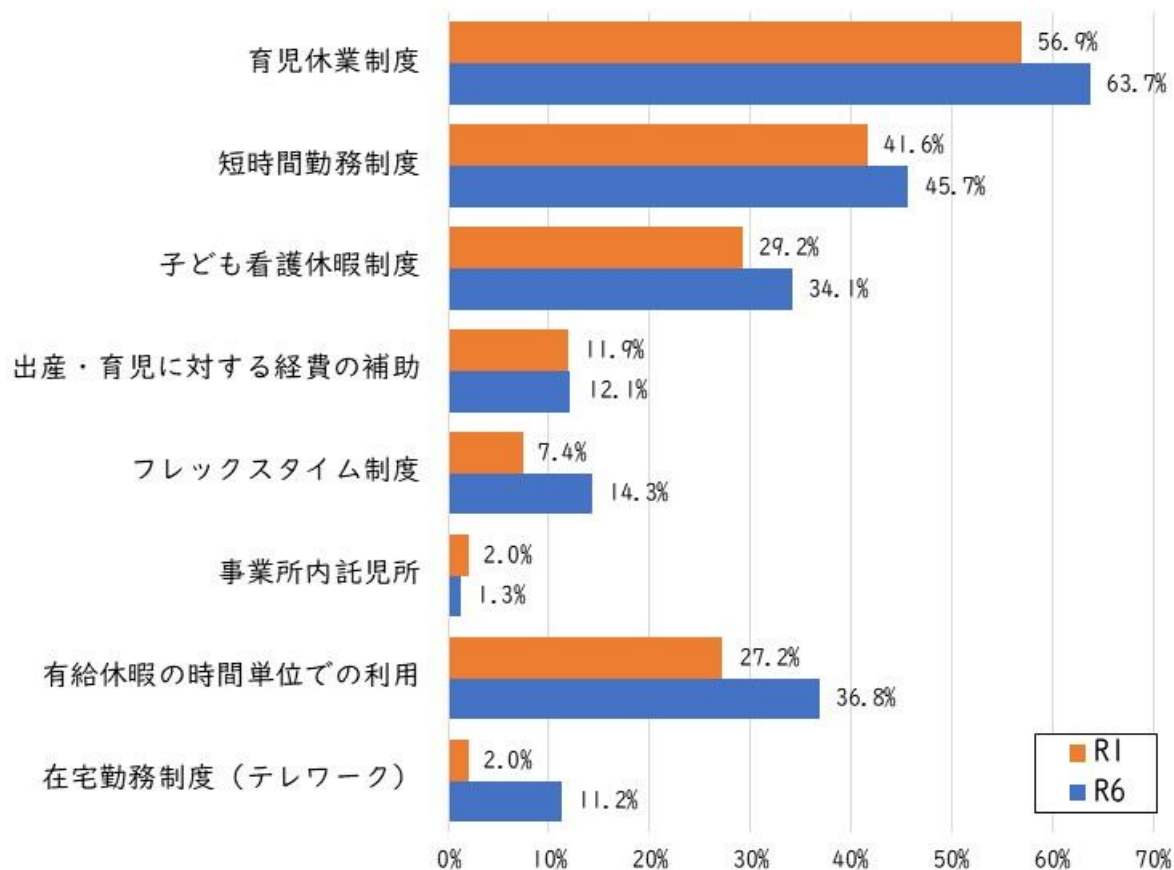
育児休業制度の「制度がある」と回答した事業所は、従業員数100人以上の事業所の100.0%（14件）、10人以上99人未満の事業所の75.2%（100件）、9人未満の事業所の36.8%（28件）であり、小規模な事業所が全体の割合63.7%を大きく下回る結果となっています。

短時間勤務制度の「制度がある」と回答した事業所も同様に、従業員数100人以上の事業所の92.9%（13件）、10人以上99人未満の事業所の51.1%（68件）、9人未満の事業所の27.6%（21件）となっており、小規模な事業所が全体の割合45.7%を大きく下回る結果となっています。

図表3-5 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】（N=223）

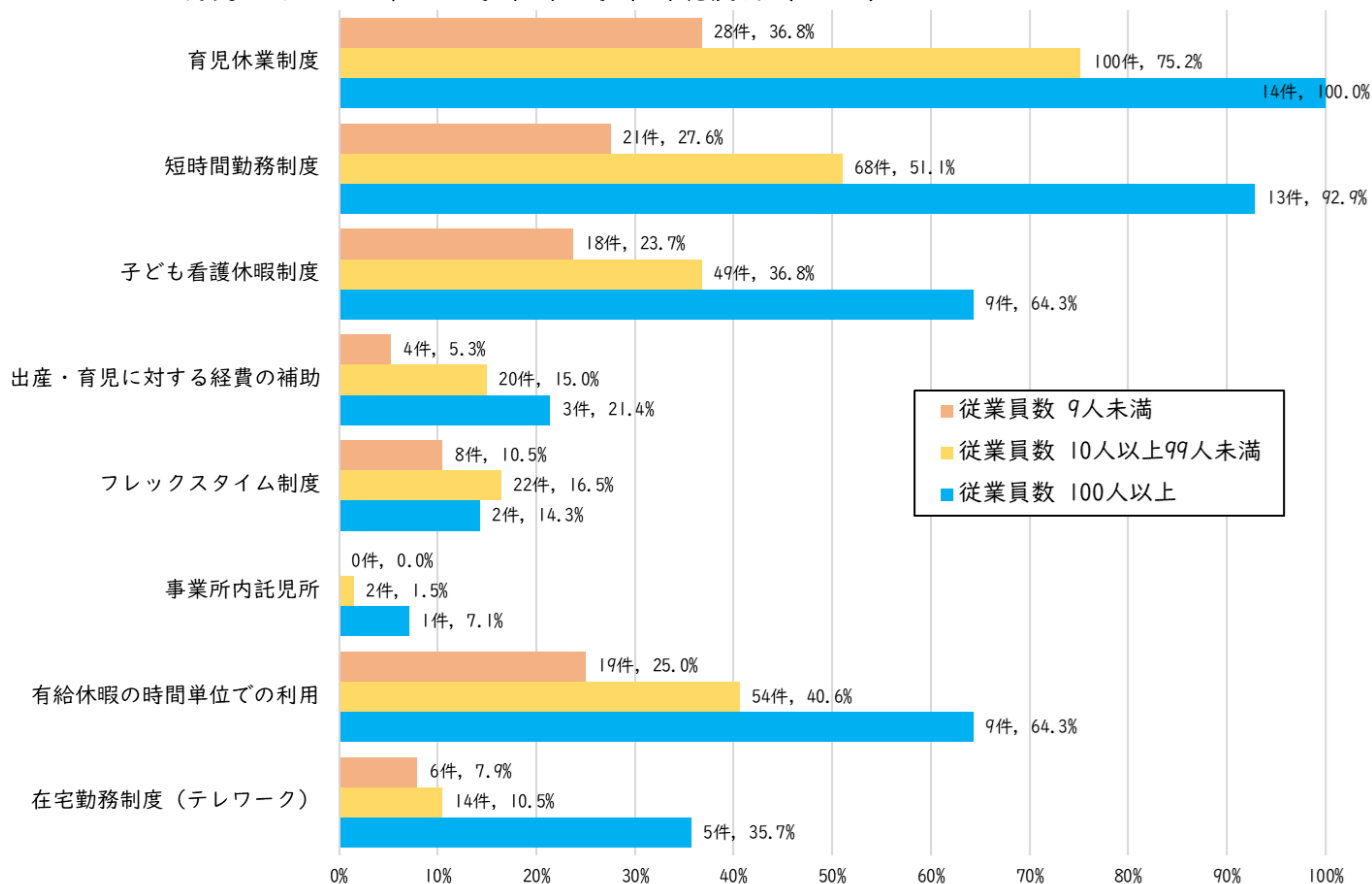


図表３－６ 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】 経年比較(N=223)



図表３－７ 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】

制度があると回答した事業所 事業所規模別 (N=223)



(2) 育児を行う従業員を支援するための制度【非正規職員】

「制度がある」と回答した事業所は、育児休業制度（37.7%）、短時間勤務制度（34.5%）、有給休暇の時間単位での利用（25.6%）、子ども看護休暇制度（23.3%）の順に多くなっています。

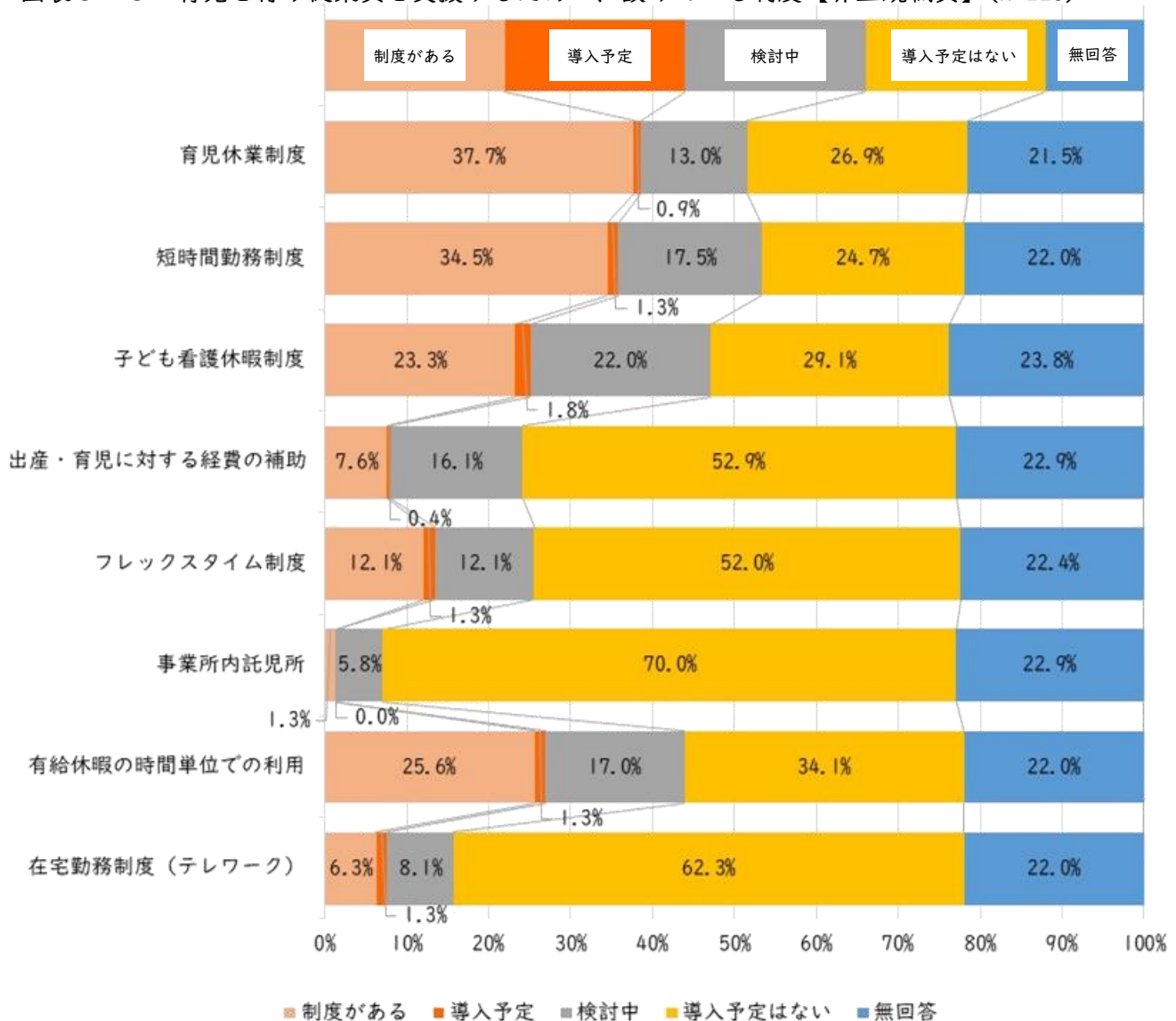
前回調査（令和元年度）から「制度がある」と回答した事業所が増加している制度は、有給休暇の時間単位での利用（8.8ポイント増）、フレックスタイム制度（6.2ポイント増）、在宅勤務制度（テレワーク）（5.3ポイント増）の順に多くなっています。

正規職員の場合と同様に「制度がある」と回答した事業所は、小規模になればなるほど割合が低くなる傾向にあります。

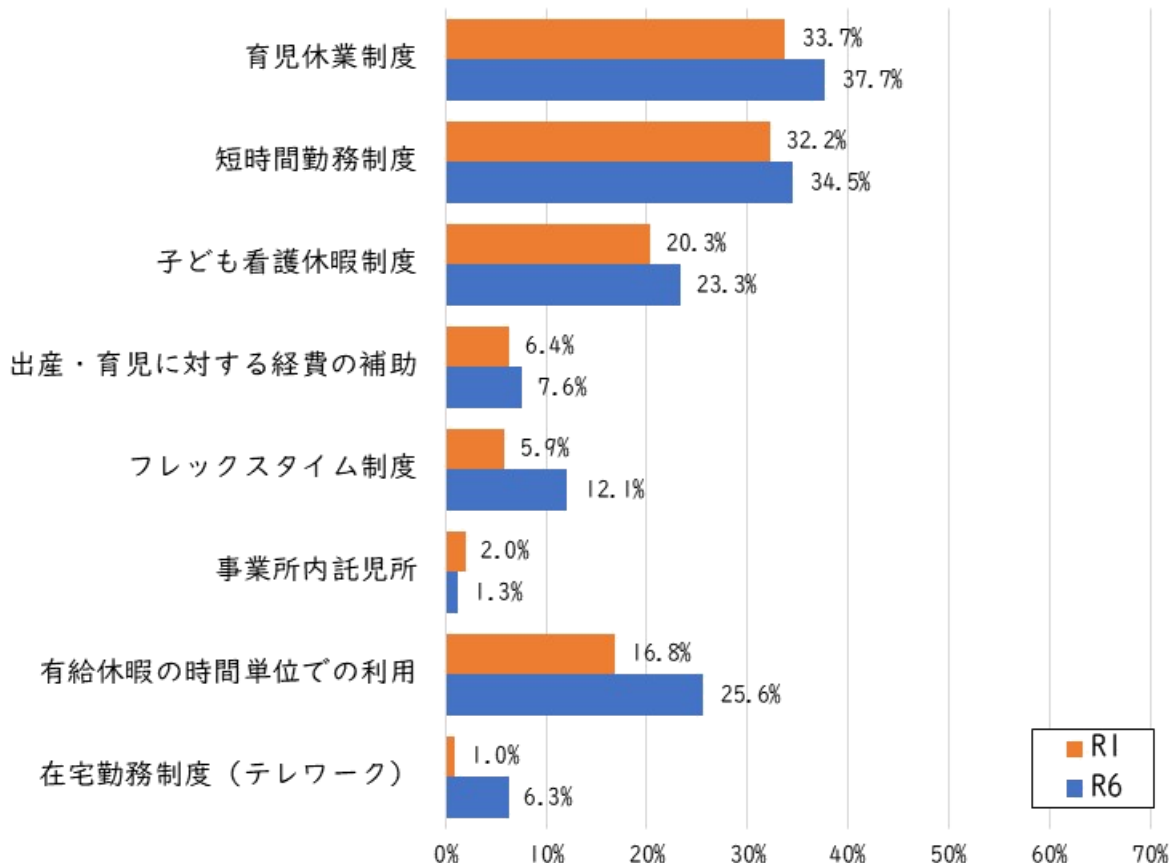
育児休業制度の「制度がある」と回答した事業所は、従業員数100人以上の事業所85.7%（12件）、10人以上99人未満の事業所の43.6%（58件）、9人未満の事業所の18.4%（14件）であり、小規模な事業所が全体の割合37.7%を大きく下回る結果となっています。

短時間勤務制度の「制度がある」と回答した事業所も同様に、従業員数100人以上の事業所85.7%（12件）、10人以上99人未満の事業所の38.3%（51件）、9人未満の事業所の18.4%（14件）となっており、小規模な事業所が全体の割合34.5%を大きく下回る結果となっています。

図表3-8 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】（N=223）

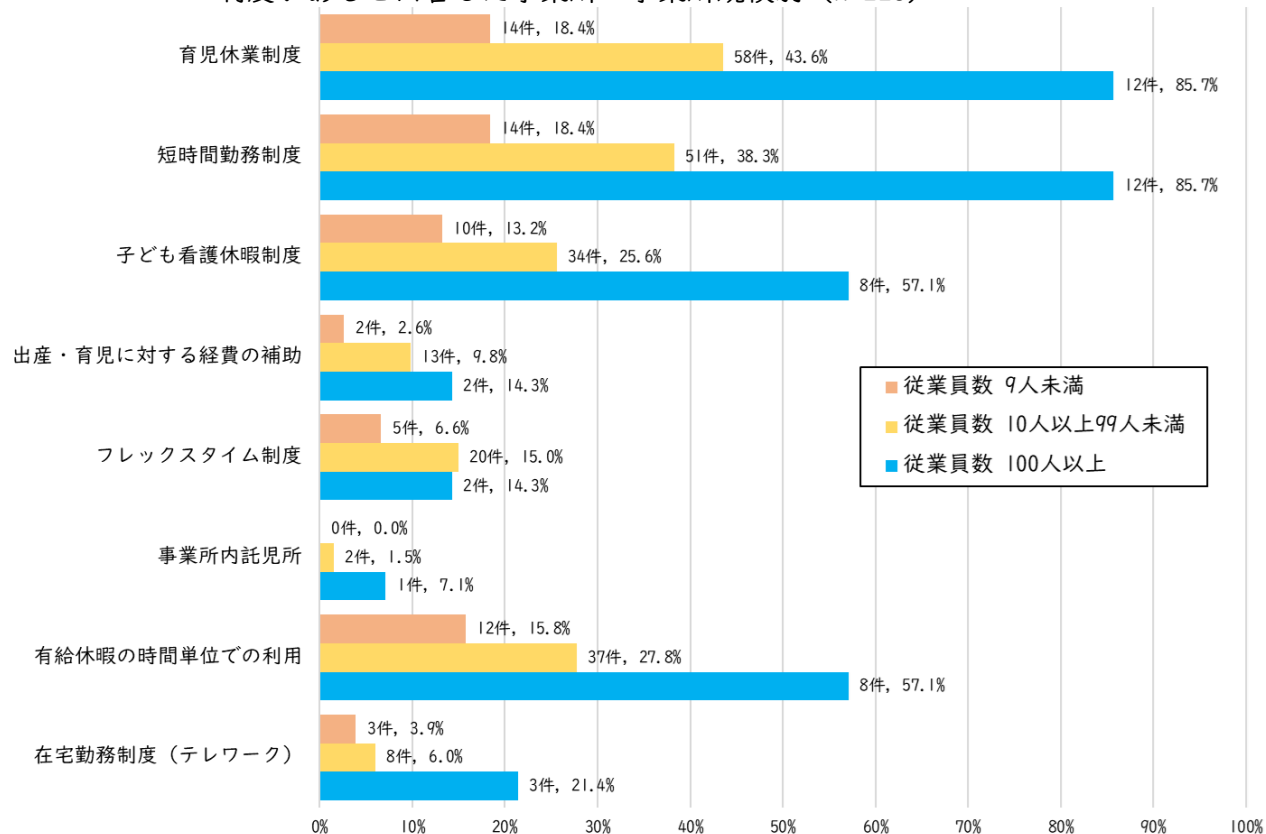


図表３－９ 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】 経年比較 (N=223)



図表３－１０ 育児を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】

制度があると回答した事業所 事業所規模別 (N=223)



(3) 介護を行う従業員を支援するための制度【正規職員】

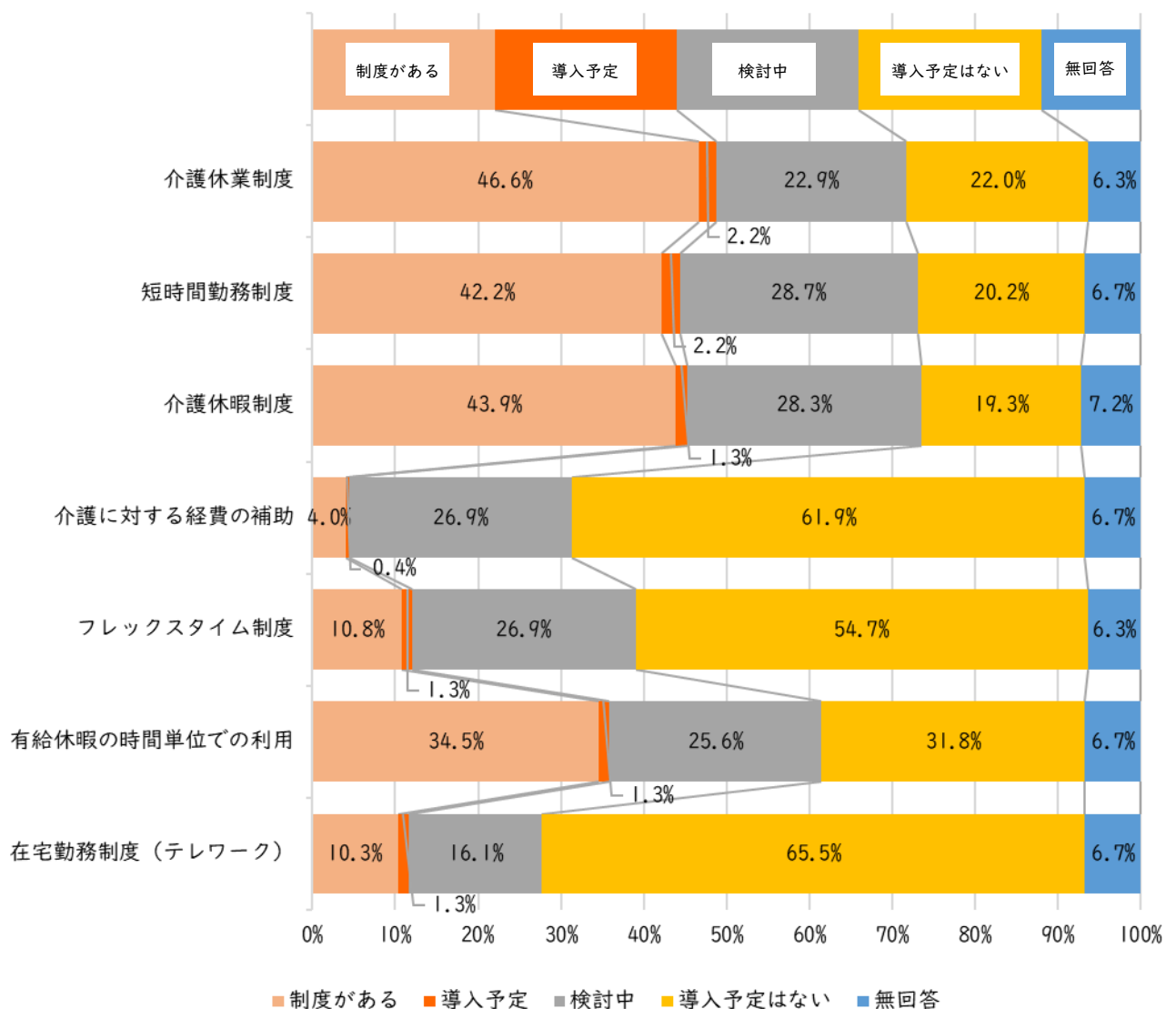
「制度がある」と回答した事業所は、介護休業制度（46.6%）、介護休暇制度（43.9%）、短時間勤務制度（42.2%）の順で多くなっています。

前回調査（令和元年度）から「制度がある」と回答した事業所が増加している制度は、有給休暇の時間単位での利用（10.7ポイント増）、在宅勤務制度（テレワーク）（8.8ポイント増）、介護休暇制度（7.3ポイント増）の順に多くなっています。

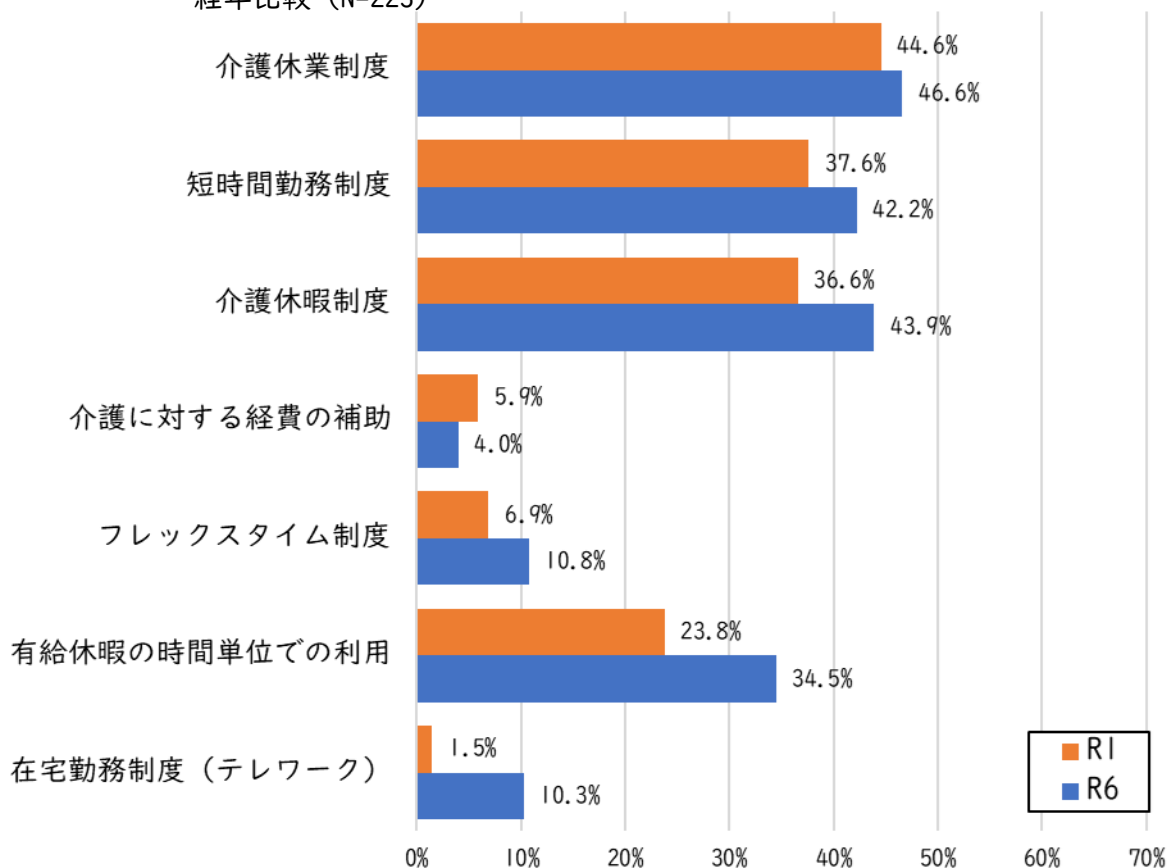
「制度がある」と回答した事業所は、小規模になればなるほど割合が低くなる傾向にあります。介護休業制度の「制度がある」と回答した事業所は、従業員数100人以上の事業所の100.0%（14件）、10人以上99人未満の事業所の53.4%（71件）、9人未満の事業所の25.0%（19件）であり、小規模な事業所が全体の割合46.6%を大きく下回る結果となっています。

短時間勤務制度の「制度がある」と回答した事業所も同様に、従業員数100人以上の事業所の92.9%（13件）、10人以上99人未満の事業所の46.6%（62件）、9人未満の事業所の25.0%（19件）となっており、小規模な事業所が全体の割合42.2%を大きく下回る結果となっています。

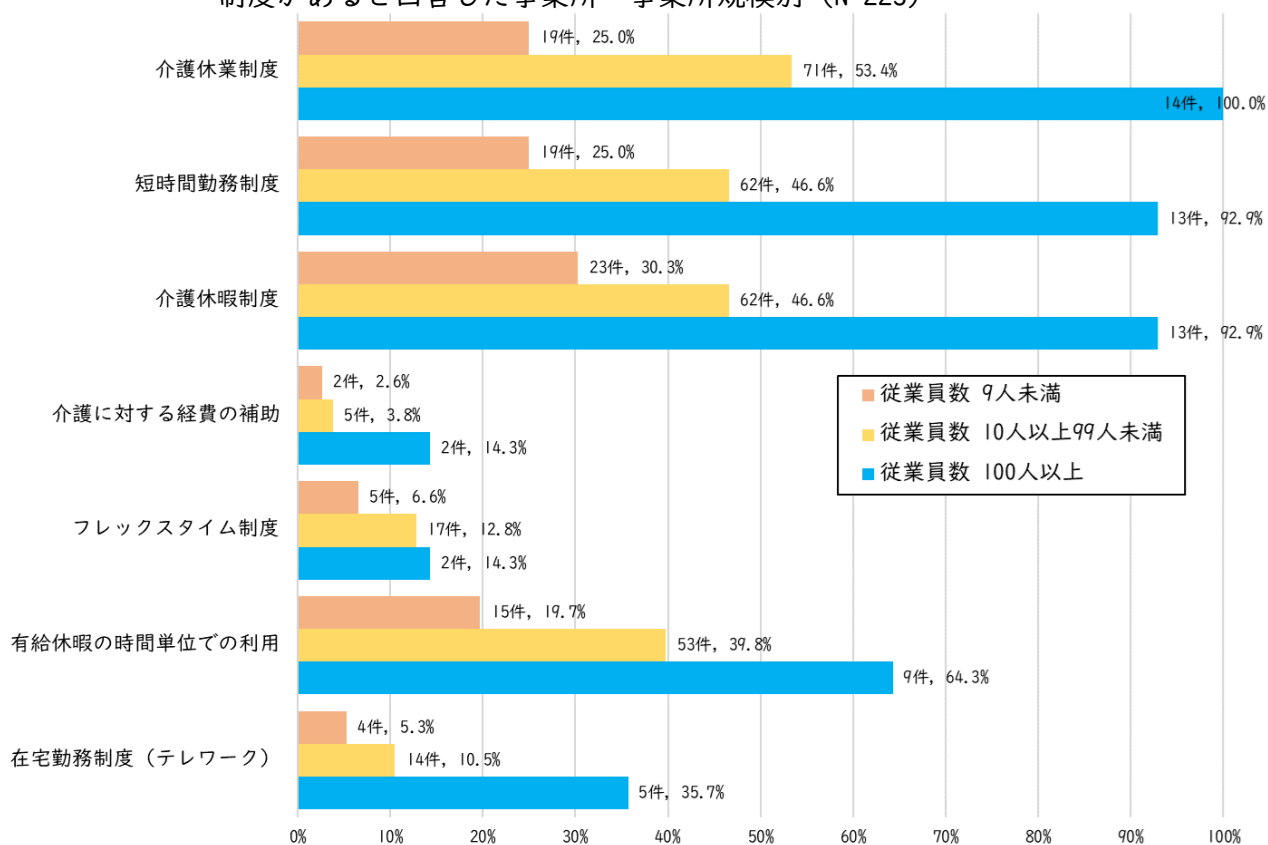
図表3-11 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】（N=223）



図表３－１２ 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】
経年比較（N=223）



図表３－１３ 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【正規職員】
制度があると回答した事業所 事業所規模別（N=223）



(4) 介護を行う従業員を支援するための制度【非正規職員】

「制度がある」と回答した事業所は、育児休業制度（30.9%）、短時間勤務制度（30.9%）、有給休暇の時間単位での利用（25.1%）の順に多くなっています。

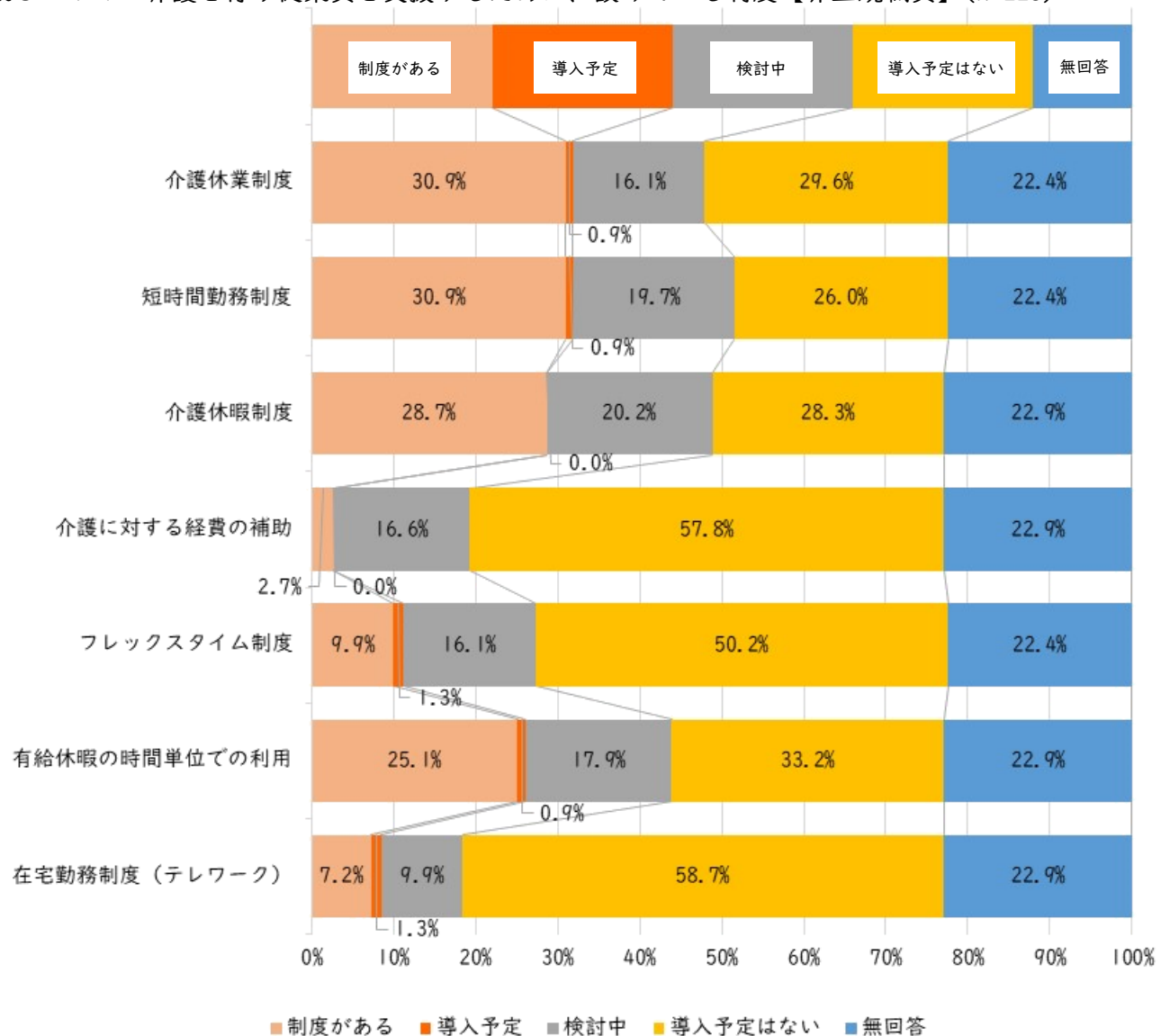
前回調査（令和元年度）から「制度がある」と回答した事業所が増加している制度は、有給休暇の時間単位での利用（9.8ポイント増）、在宅勤務制度（テレワーク）（6.7ポイント増）、フレックスタイム制度（5.9ポイント増）の順に多くなっています。

正規職員の場合と同様に「制度がある」と回答した事業所は、小規模になればなるほど割合が低くなる傾向にあります。

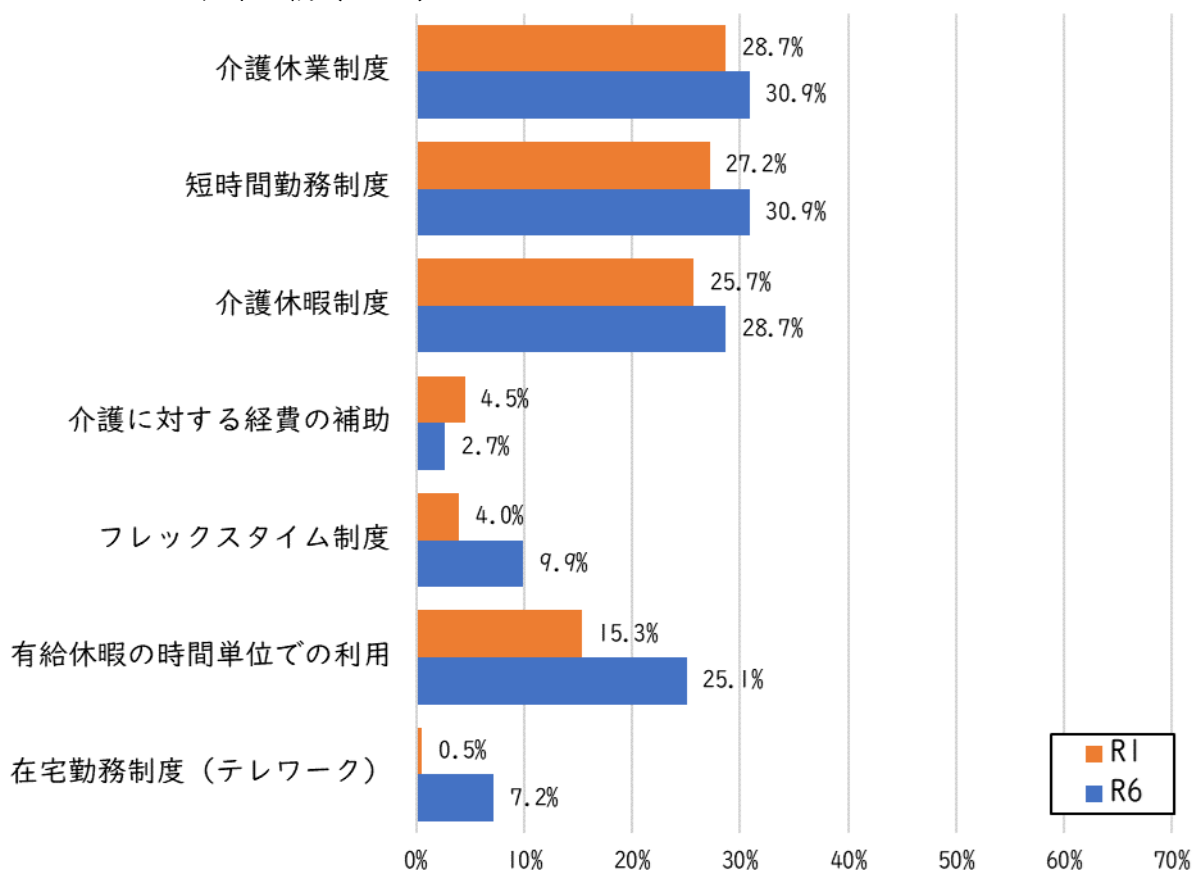
介護休業制度の「制度がある」と回答した事業所は、従業員数 100 人以上の事業所の 92.9%（13 件）、10 人以上 99 人未満の事業所の 35.3%（47 件）、9 人未満の事業所の 11.8%（9 件）であり、小規模な事業所が全体の割合 30.9%を大きく下回る結果となっています。

短時間勤務制度の「制度がある」と回答した事業所も同様に、従業員数 100 人以上の事業所の 85.7%（12 件）、10 人以上 99 人未満の事業所の 34.6%（46 件）、9 人未満の事業所の 14.5%（11 件）となっており、小規模な事業所が全体の割合 30.9%を大きく下回る結果となっています。

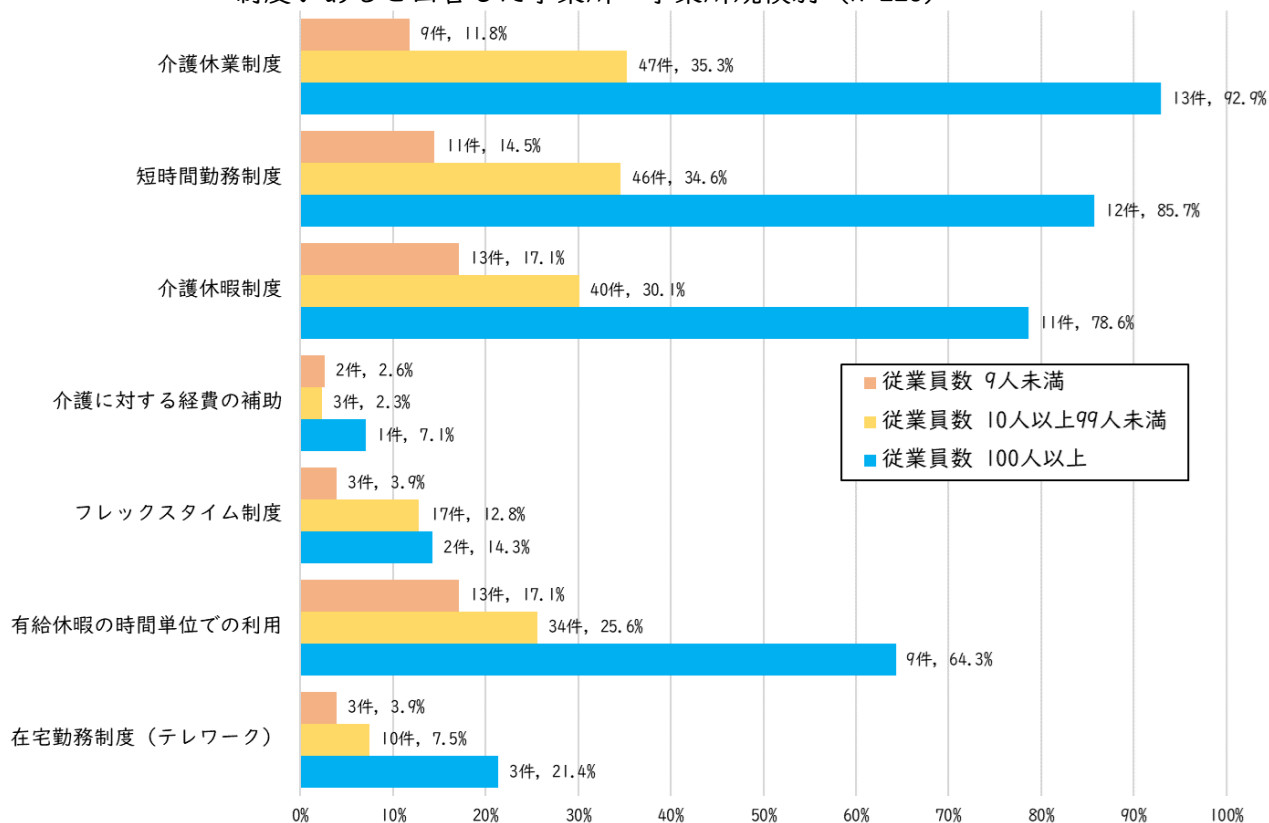
図表 3-14 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】（N=223）



図表３－１５ 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】
経年比較（N=223）



図表３－１６ 介護を行う従業員を支援するために、設けている制度【非正規職員】
制度があると回答した事業所 事業所規模別（N=223）

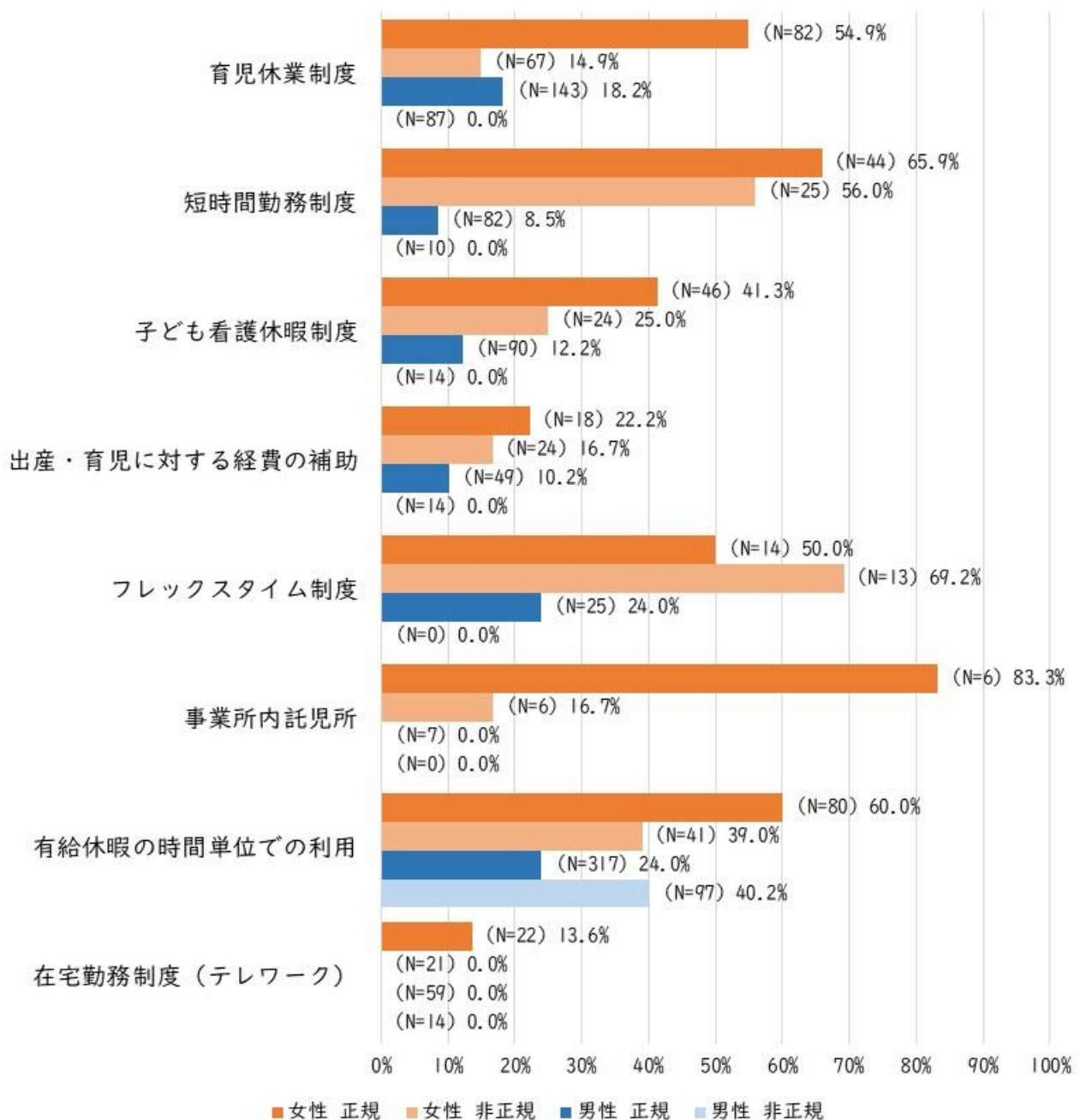


問11 問10で育児や介護を行う従業員を支援するための制度があると答えた事業所にお聞きします。ここ1年（R5.4.1～R6.3.31）の間に制度を利用した方はいますか。あてはまる制度すべてについて対象者数と利用人数（実人員）を記入してください。

（1）育児を行う従業員への支援制度の利用（R5.4.1～R6.3.31の利用）

育児を行う従業員への支援制度は、女性の正規職員を中心に利用されています。全体的に男性の利用率は女性よりも低い状況にあります。

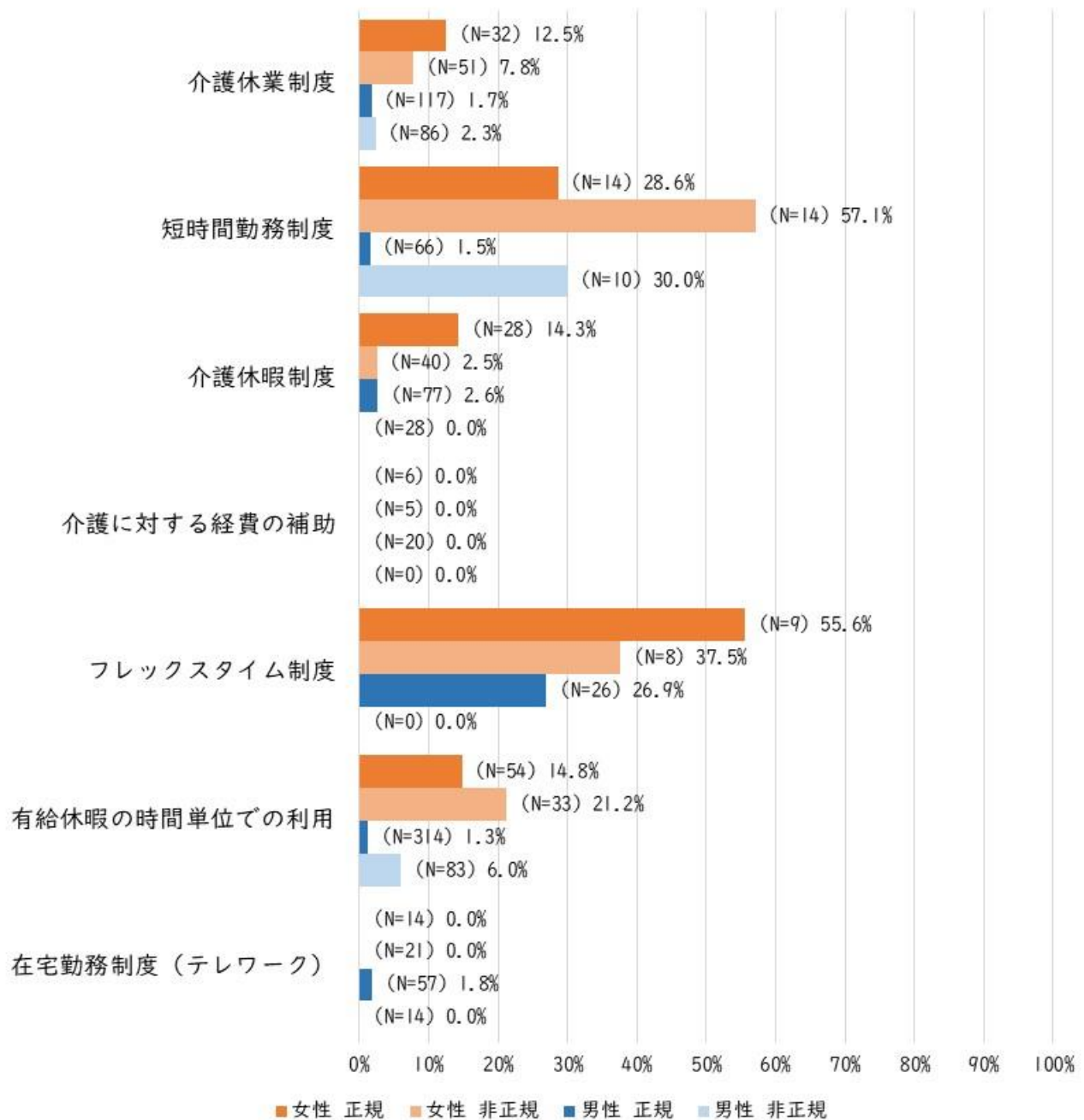
図表3-17 育児を行う従業員への支援制度の利用率



(2)介護を行う従業員への支援制度の利用 (R5.4.1～R6.3.31の利用)

介護を行う従業員への支援制度は、女性の正規職員を中心に利用されています。全体的に男性の利用率は女性よりも低い状況にあります。

図表3-18 介護を行う従業員への支援制度の利用率

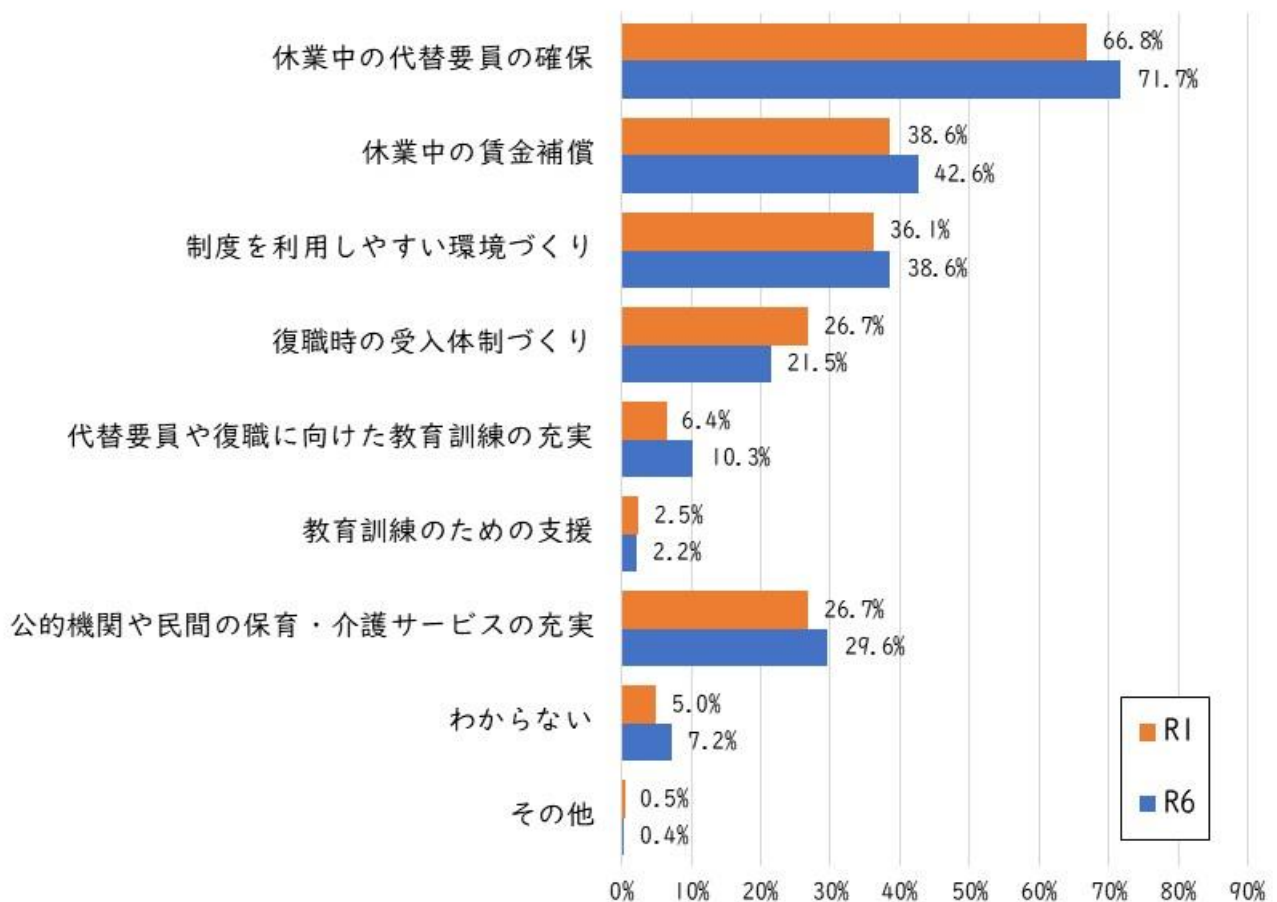


問12 育児休業制度や介護休業制度を推進するために、事業所としてどのようなことが必要だと考えますか。(〇は3つまで)

事業所として必要と考えることは、「休業中の代替要員の確保」(71.7%)「休業中の賃金補償」(42.6%)、「制度を利用しやすい環境づくり」(38.6%)の順に多くなっています。

また、この3項目に加えて、「代替要員や復職に向けた教育訓練の充実」、「公的機関や民間の保育・介護サービスの充実」の2項目が前回調査(令和元年度)から増加しています。

図表3-19 育児休業制度や介護休業制度を推進するために、事業所として必要だと考えること
経年比較(R1 N=202、R6 N=223)

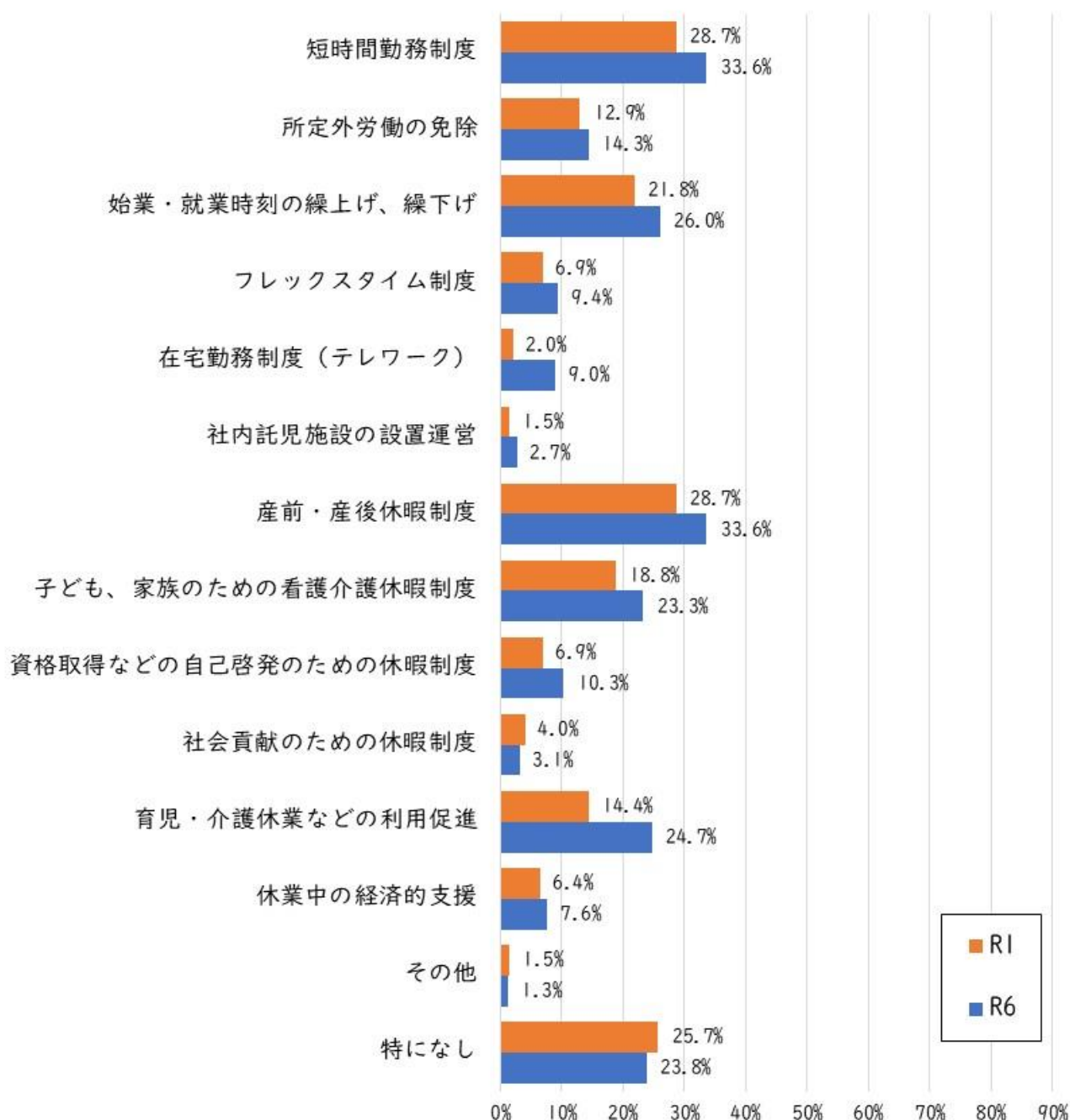


4 ワーク・ライフ・バランスの推進

問13 ワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組んでいることはありますか。(〇はいくつでも)

「短時間勤務制度」(33.6%)と「産前・産後休暇制度」(33.6%)の取組みが最も多くなっています。前回調査(令和元年度)から増加している取組みは「育児・介護休業などの利用促進」(10.3ポイント増)と「在宅勤務制度(テレワーク)」(7.0ポイント増)の順に多くなっています。

図表4-1 ワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組んでいること 経年比較
(R1 N=202、R6 N=223)

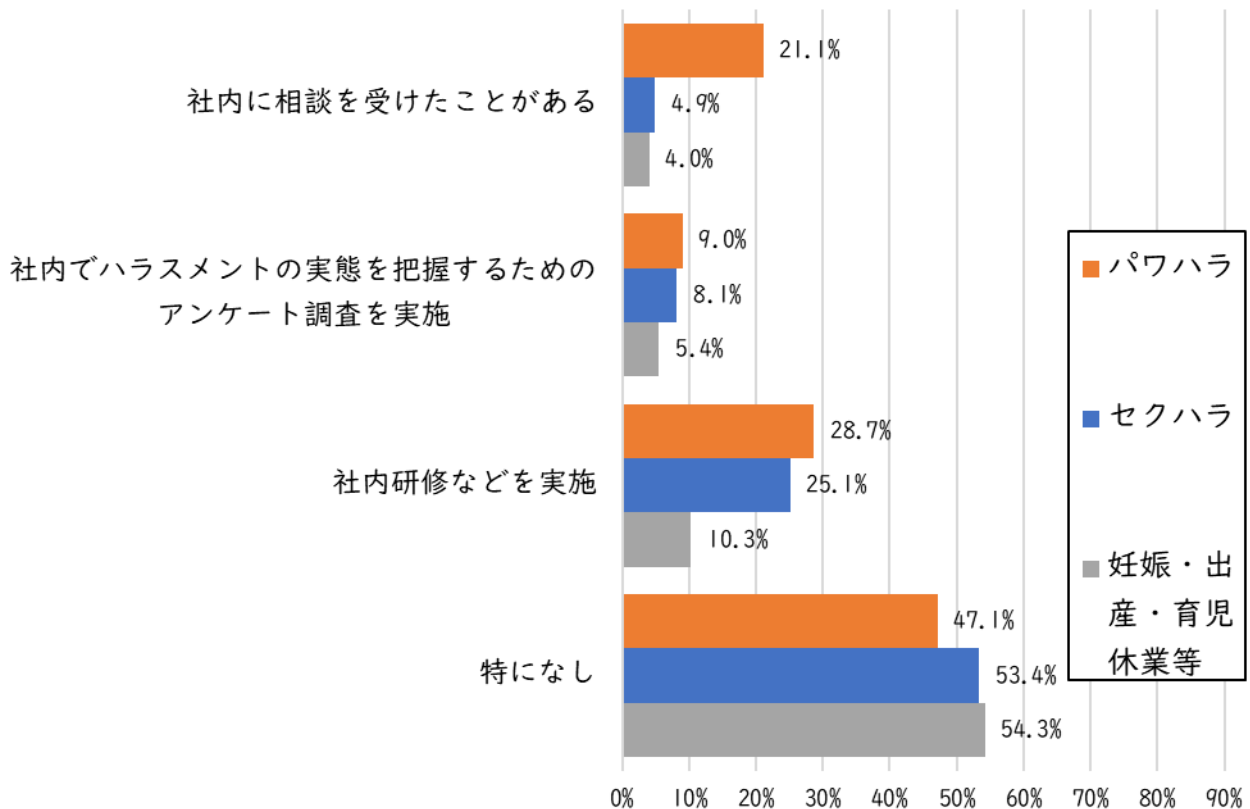


5 ハラスメントの対策

問14 ハラスメント対策として貴事業所の実施状況について教えてください。(〇はいくつでも)

「特になし」と回答した事業所がパワハラ (47.1%)、セクハラ (53.4%)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント (54.3%) となっています。

図表5-1 ハラスメント対策の実施状況 (N=223)

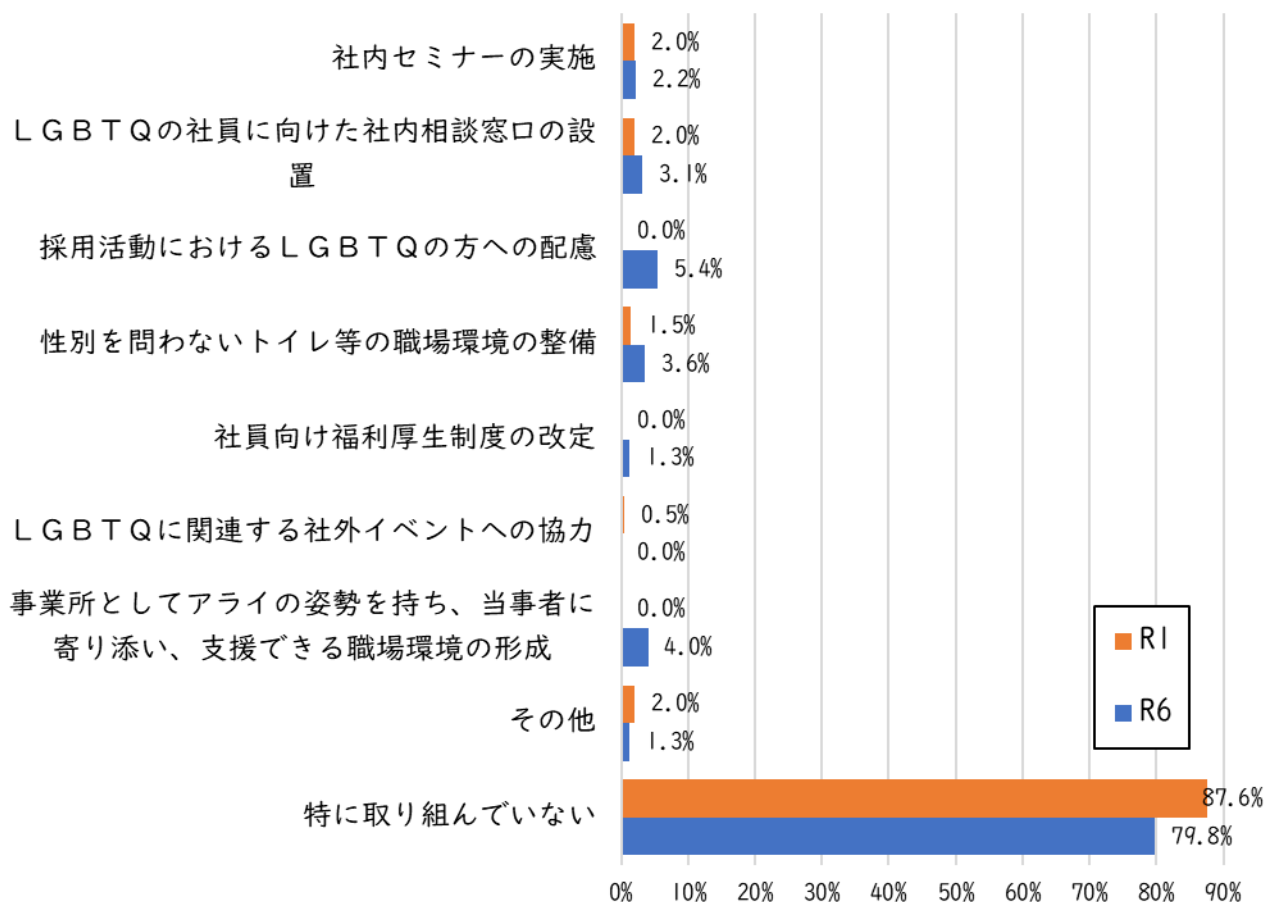


6 L G B T Qなどの性的少数者

問15 L G B T Qへの配慮として実施しているものはありますか。(〇はいくつでも)

「特に取り組んでいない」(79.8%)が最も多い回答ですが、前回調査(令和元年度)から「採用活動におけるL G B T Qの方への配慮」(5.4ポイント増)などが増加し、「特に取り組んでいない」が7.8ポイント減となっています。

図表6-1 L G B T Qへの配慮として実施しているもの 経年比較
(R1 N=202、R6 N=223)



男女共同参画に関するアンケート調査報告書

発行 令和7年3月

編集 岩見沢市市民環境部市民連携室男女共同参画担当
〒068-8686

北海道岩見沢市鳩が丘1丁目1番1号