

男女共同参画に関するアンケート調査  
報告書

令和2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	ご自身のこと	2
2	言葉の認知度	4
3	男女平等に関する意識	5
4	就労に関する意識	7
5	家庭生活・地域活動に関する意識	12
6	人権に関する意識	18
7	セクシャル・マイノリティ（性的少数者）	25
8	男女共同参画の推進	27
III	事業所向けアンケート調査概要	35
IV	事業所向けアンケート調査結果	36
1	事業所の概要	36
2	女性従業員の就労	38
3	育児や介護に関する制度に	44
4	ワーク・ライフ・バランスの推進	50
5	ハラスメントの対策	51
6	LGBTなどの性的少数者	52
7	その他	52

## 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策定に向け、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、本調査を実施しました。

### 2 調査方法

平成31年4月1日現在、岩見沢市に住民登録されている方の中から、無作為に抽出した18歳以上の男女各1,000人、合計2,000人の方々にアンケート用紙を郵送配布し、郵送により回収しました。

### 3 調査期間

平成31年4月17日～令和元年5月31日

### 4 調査項目

- (1) ご自身のこと
- (2) 言葉の認知度
- (3) 男女平等に関する意識
- (4) 就労に関する意識
- (5) 家庭生活・地域活動に関する意識
- (6) 人権に関する意識
- (7) セクシャル・マイノリティ（性的少数者）
- (8) 男女共同参画の推進

### 5 回収結果

- (1) 調査対象者 2,000人
- (2) 回収数 674人
- (3) 回収率 33.7%

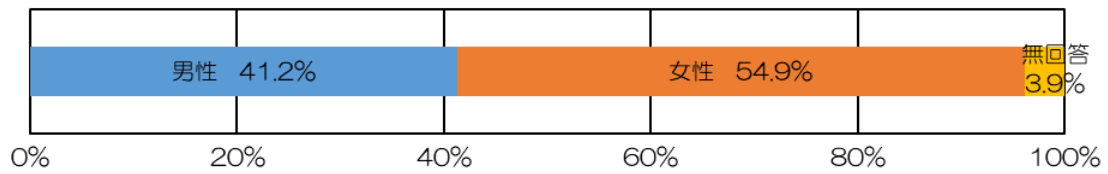
### 6 報告書中の表記について

- (1) 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。
- (2) 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。

## Ⅱ 市民向けアンケート調査結果

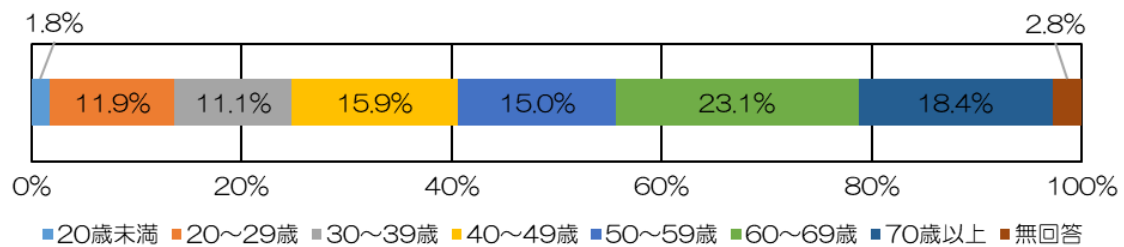
### 1 ご自身のこと

#### 問1 あなたの性別



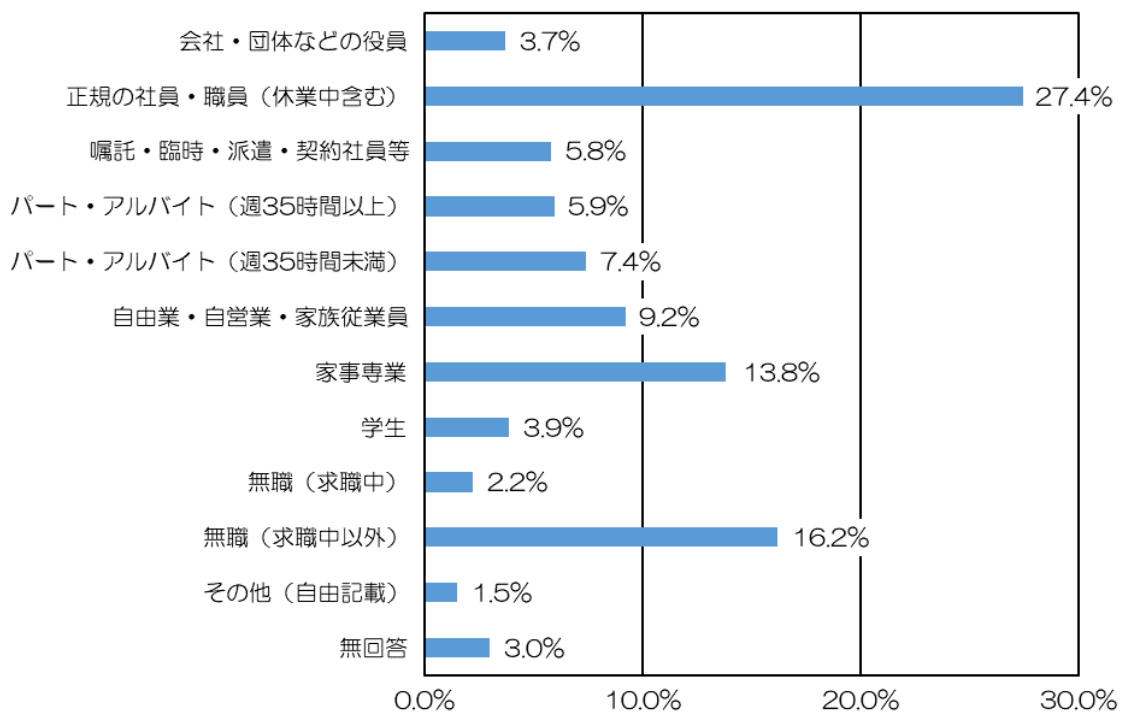
○女性からの回答が54.9%で男性よりも13.7%多い状況となっています。

#### 問2 あなたの年齢



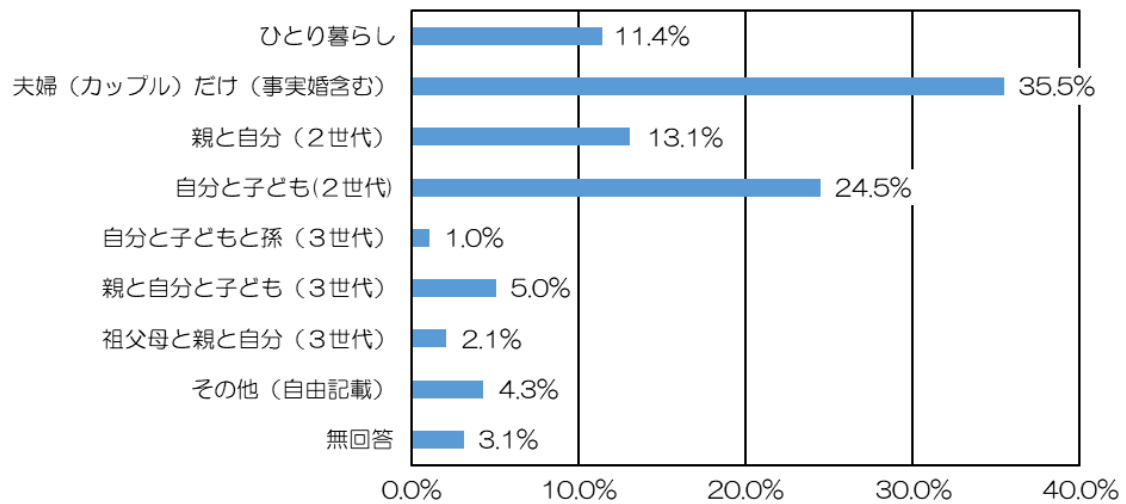
○60代からの回答が多い状況となっています。

#### 問3 あなたの職業（主たる職業をお答えください）



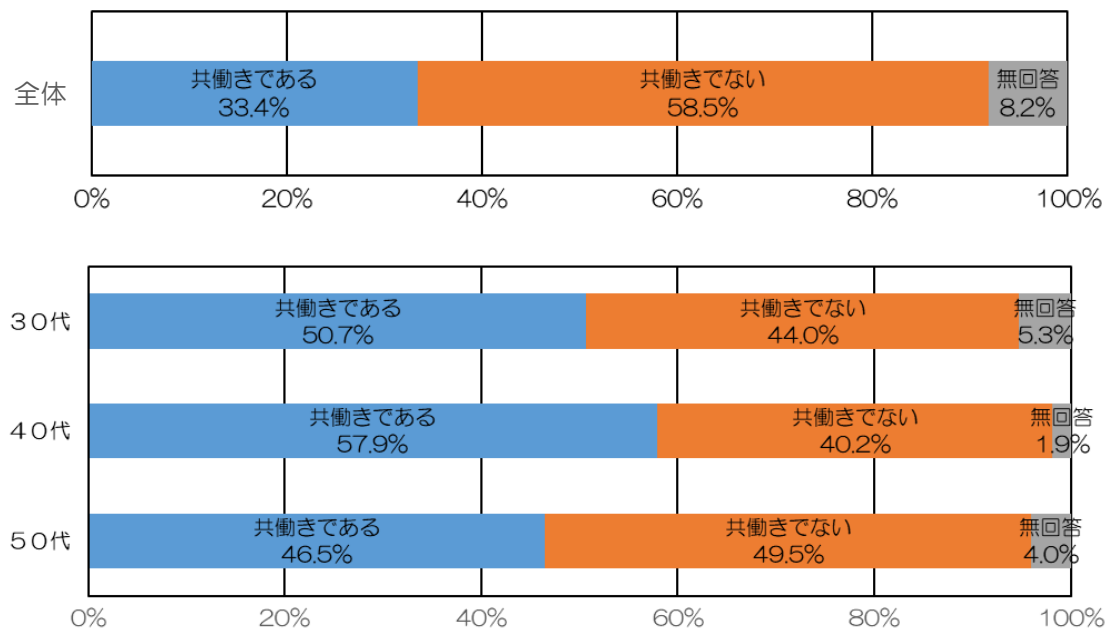
○「正規の社員・職員」からの回答が27.4%と最も多い状況となっています。

問4 あなたと同居しているご家族の構成を教えてください。



○家族構成は「夫婦（カップル）」だけが最も多く 35.5%となっており、次いで「自分と子ども世代」が 24.5%となっています。

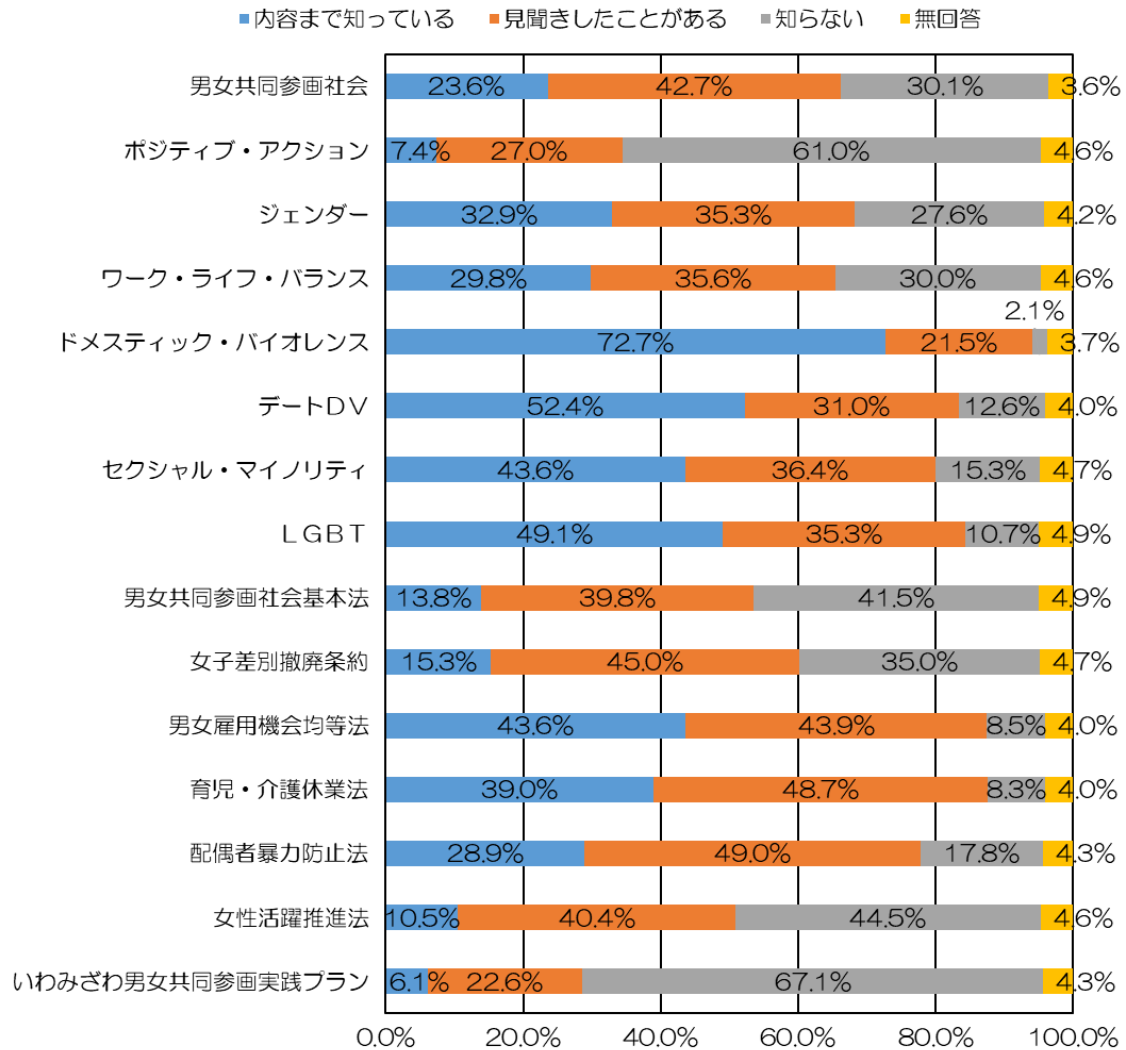
問5 あなたは共働きですか。



○労働状況については「共働きである」と回答した割合は、全体では 33.4%となっていますが、世代ごとの割合は、30代では 50.7%、40代では 57.9%、50代では 46.5%となっています。

## 2 言葉の認知度

問6 次にあげる言葉について、あなたはどの程度ご存じですか。あてはまるものを選び、番号に○をつけてください。(それぞれの言葉で○は1つ)



○DV関連の認知度が高く、「ドメスティック・バイオレンス」で72.7%、「デートDV」で52.4%が内容まで知っていると回答しています。

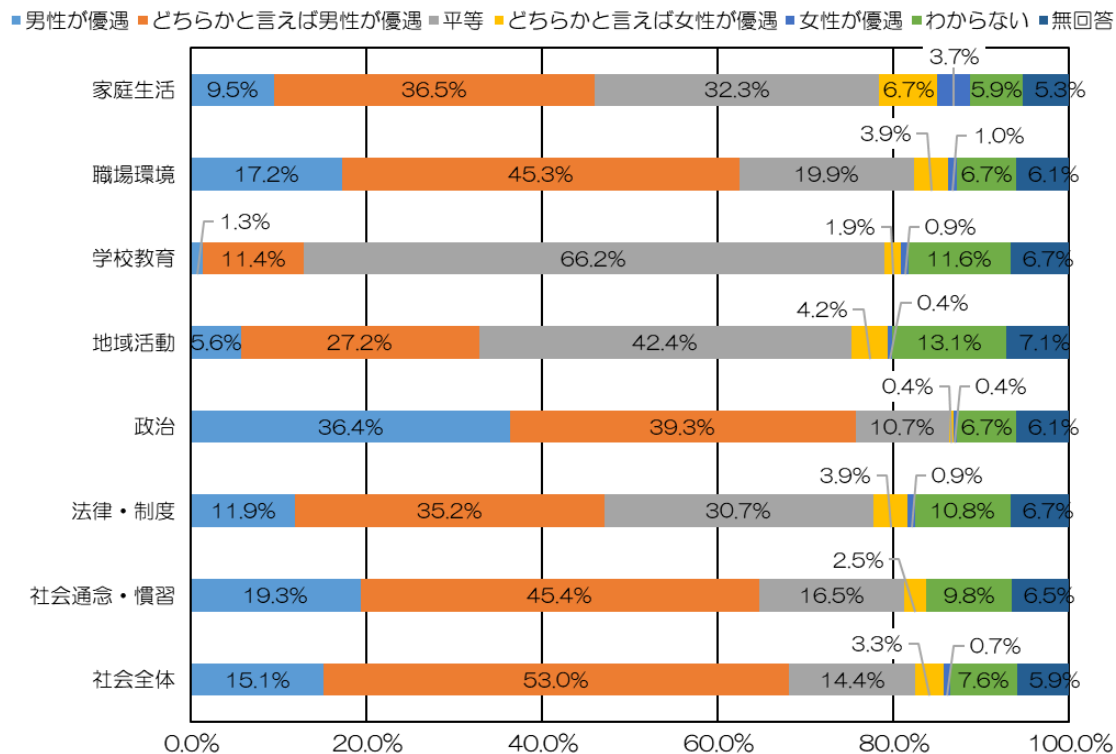
○性差に関する言葉については、「ジェンダー」で32.9%、「セクシャル・マイノリティ」で43.6%、「LGBT」で49.1%が内容まで知っていると回答しています。

○各種法関係については、見聞きしたことがあるまでを含めると、いずれも5割を超える認知度となりますが、特に「男女雇用機会均等法」と「育児・介護休業法」についてはおよそ9割近い認知度であると言えます。

○内容まで知っていると答えた方が少ない言葉は、「男女共同参画社会」で23.6%、「ポジティブ・アクション」で7.4%、「女性活躍推進法」で10.5%、「いわみざわ男女共同参画実践プラン」で6.1%となっています。

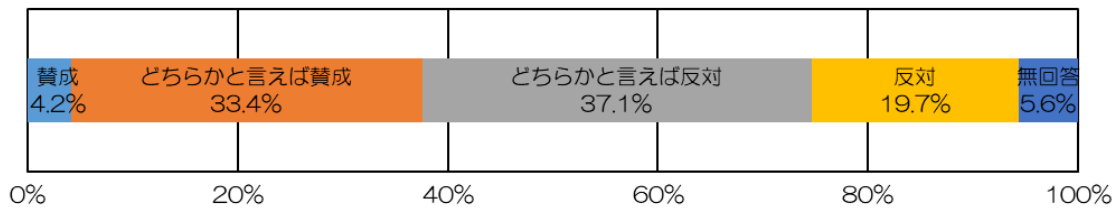
### 3 男女平等に関する意識

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。あなたの考えに最も近いものを選び、番号に○をつけてください。(それぞれの分野で○は1つ)



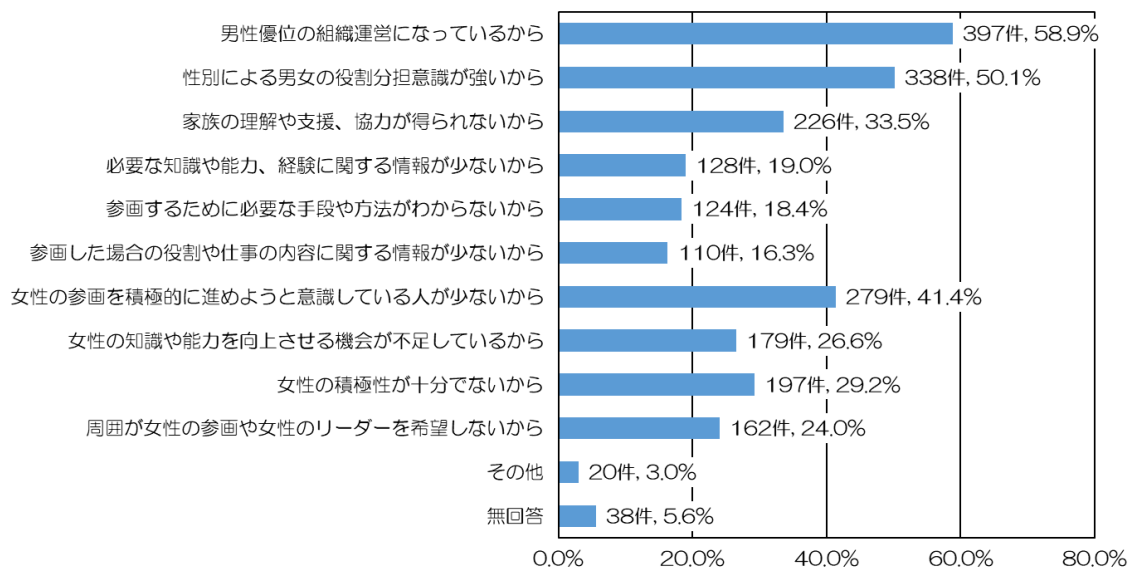
- 家庭生活については「男性が優遇」、「どちらかと言えば男性が優遇」があわせて46%で、平等の32.3%を大きく上回っています。
- 職場環境についても「男性が優遇」、「どちらかと言えば男性が優遇」があわせて62.5%で、平等の19.9%を大きく上回っています。
- 学校教育については「平等」が66.2%と最も多く、男女平等の意識が高くなっています。
- 地域活動についても「平等」が42.4%と最も多く、男女平等と考えている人が多くなっています。
- 政治、法律制度、社会通念、社会全体についても5割以上の方が男性優遇と回答しています。

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。



○「反対」、「どちらかと言えば反対」という意見が多くあわせて 56.8%と半数を超えますが、「賛成」、「どちらかと言えば賛成」という意見も約4割あります。

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。(○はいくつでも)



その他の内容

- ・女性自身の意識が低い。本人のやる気がない。そもそも望む女性が少ない。政治に興味のある人材が少ない。
- ・まだまだ男性が優位の考えが強い（特に年齢が高い人）。
- ・世の中の仕組みが男性中心。社会・会社等の支援・協力体制がない。
- ・男性が休める環境（事実的な）がない、あるのは制度だけ。
- ・男性・女性ではなく“人”として認識する意識を持った人が少ない。
- ・単純に能力的に男性の方が向いている事も多い。
- ・実力のある人はどんな環境の中でも屈しないと思う。

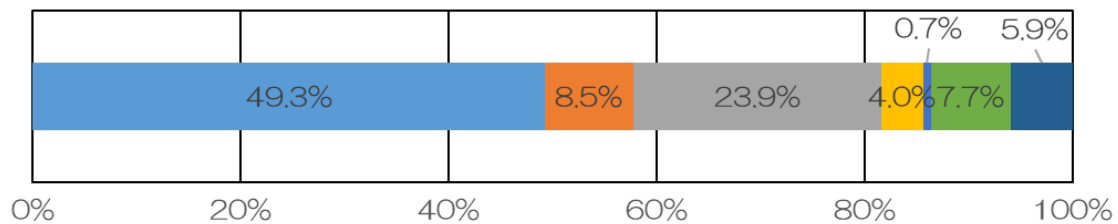
○女性の参画が少ない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」、「性別による男女の役割分担意識が強いから」と答えた人は5割を超え、「女性の参画を積極的に進めようとして意識している人が少ないから」という意見も4割あります。



#### 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。

- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 女性は職業をもたない方がよい
- その他
- 無回答

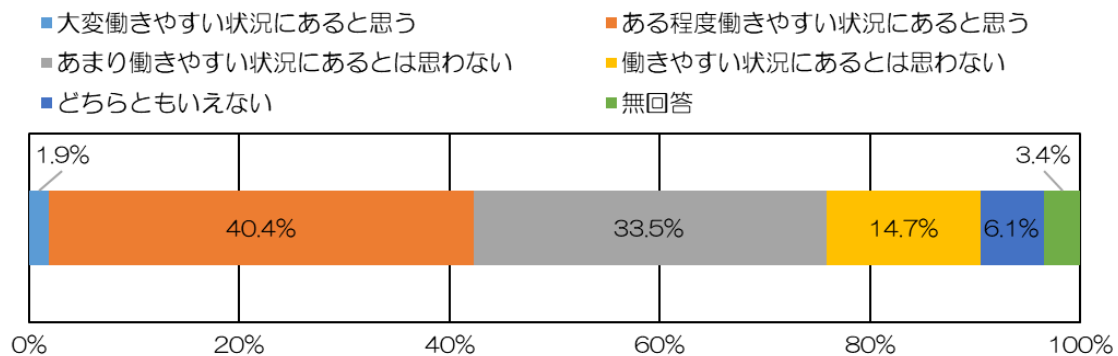


##### その他の内容

- ・女性本人の考え方や能力・興味・生き方次第。それぞれの事情や環境による。
- ・家事・育児は男女共通の仕事であり、相方の理解で職業を考えるべき。
- ・男性が経済力を持ち、子供の育成には常時母親が接して、子供の指針的な成長を見守り、早い時期より育児所などに預けたりして経済優先の生活環境の社会から見直してほしい。
- ・母親としての役割を果たせるのであれば、ずっと職業を続けるほうが良いと思う。
- ・女性が仕事をもっていることが当たり前の世の中になってほしい。
- ・理想は「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、しかし周囲の協力があつてこそその実現なのでそれが無い人にとっては残念ながら「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」。
- ・色々な考えがあるので1つの選択にならない。
- ・個々人の考えが尊重されることが良いが、育児についてのサポート（公的・私的）は必要不可欠。
- ・「女性は職業をもたない方がよい」以外のうちどれかであれば良いと思う。
- ・私はずっと職業を続けたいけれど、他の人のことはわからない。

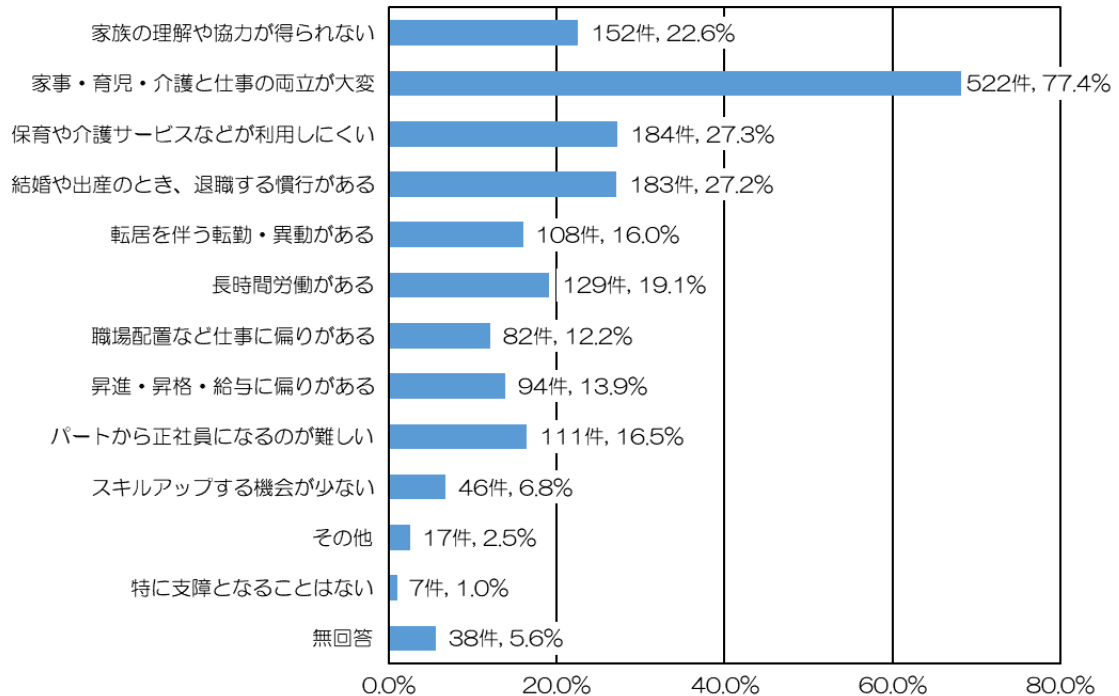
○「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思っている人はおよそ半数の49.3%です。

問 1 1 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。



○「大変働きやすい状況にあると思う」、「ある程度働きやすい状況にあると思う」と答えた人はあわせて 42.3%、「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」、「働きやすい状況にあるとは思わない」と答えた人はあわせて 48.2%となっており、働きやすいと答えた人より働きにくいと答えた人が 5.9%上回っています。

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。(〇は3つまで)



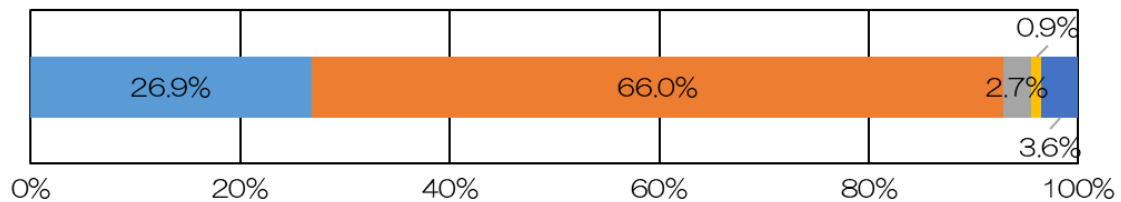
その他の内容

- ・職種による。夜勤など勤務形態に制約がある。職場の考え方。休みをとりづらい。
- ・その人による。本人の決断力。
- ・経済的に働いてもパート・正社員のメリット・デメリットを考えると女性の負担が大きいと思う。
- ・「家事・育児・介護と仕事の両立が大変」の選択肢がある以上変わらない。
- ・本当は働きたいが、税金面で、働きすぎると困る。
- ・特に高齢男性の女性に対する意識が男女平等ではない。
- ・小学校に上がった時に子どもの安全面を考えると退職せざるを得なくなるケースが多い。

〇女性が働き続ける上で支障となることについて、「家事・育児・介護と仕事の両立が大変」と回答した人が最も多く77.4%です。

問 1 3 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。

- 男性も育児・介護休業を積極的に取るべきである
- 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
- 育児・介護は女性がするべきであり、男性が休業制度を利用する必要はない
- その他
- 無回答



その他の内容

- ・ 職種による。
- ・ 男性も利用してほしいが、女性とくらべて一日の日給がちがいきすぎる（外仕事）。
- ・ 女性が子育てを手離したくない意識が強い。
- ・ 仕事によっては男性でなければできない機械や力仕事があるから。

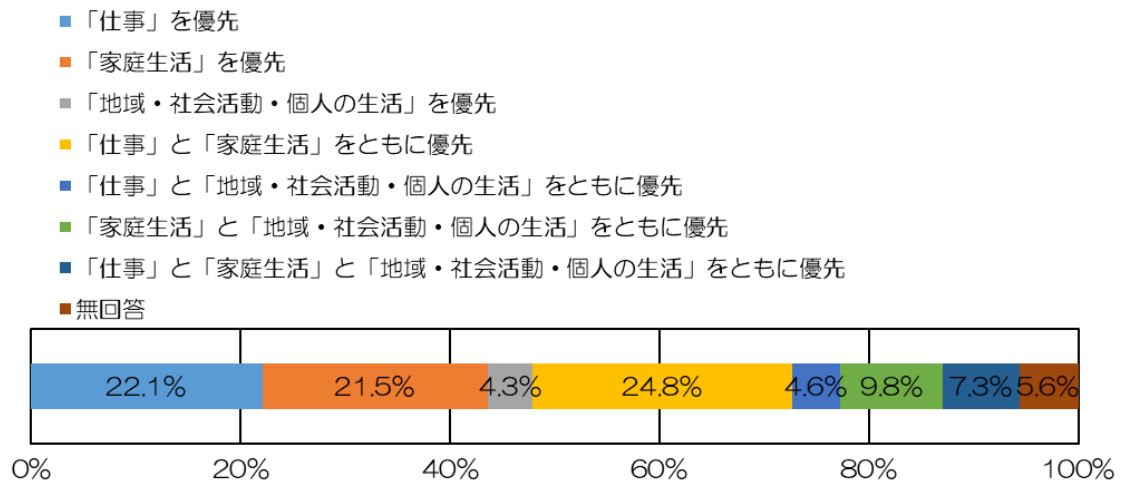
○男性が育児・介護休業制度を利用することについて賛成する意見があわせて 92.9% となっていますが、「男性も育児・介護休業を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」との意見が 66.0% となっています。

問14 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。あなたの現状に最も近いものはどれですか。

※「仕事」…自営業主（農林漁業を含む）、家族従業者、雇用者として働いていること。正規、非正規、パート、アルバイトなどを問わない。

※「家庭生活」…家族と過ごすこと、家事（食事の支度・片づけ、掃除、洗濯、買い物など）、育児、介護、看護など。

※「地域・社会活動・個人の生活」…地域・社会活動（町会活動、PTA活動、ボランティア活動、社会参加活動、交際、付き合いなど）、学習、研究（学業も含む）、趣味、娯楽、スポーツなど。

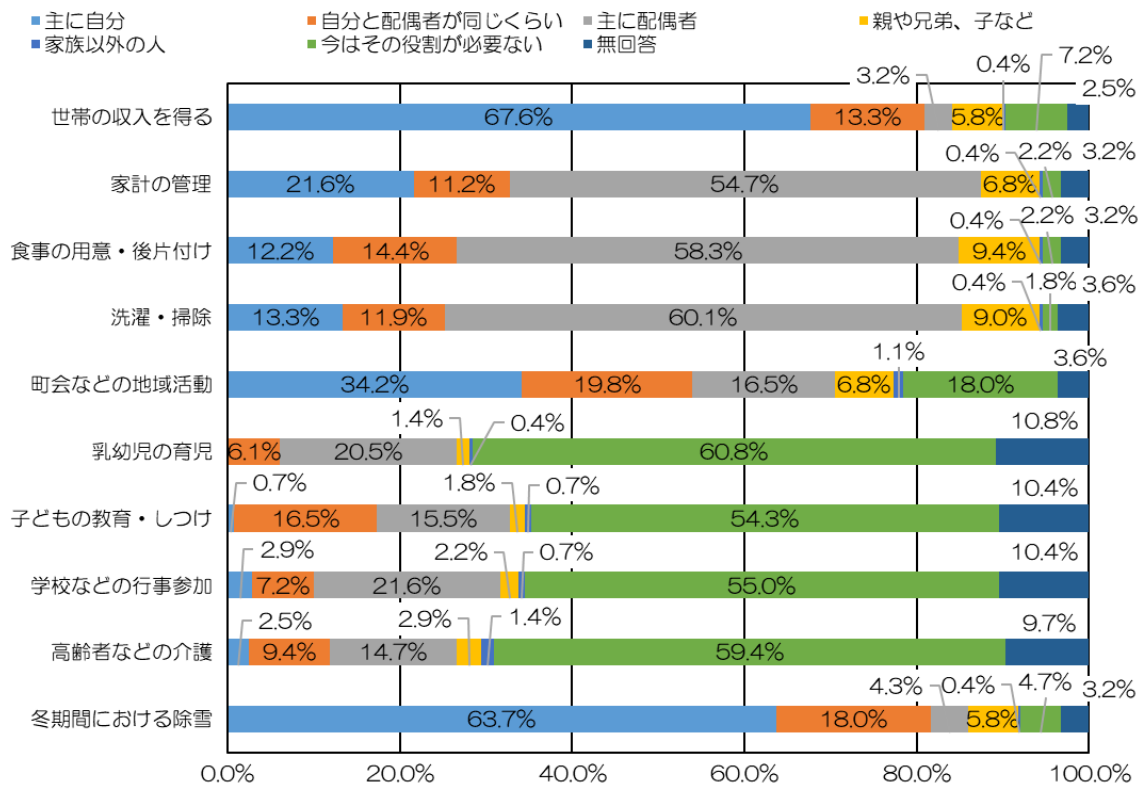


○「仕事」と「家庭生活」をともに優先と答えた人がもっとも多く24.8%、「仕事」を優先が22.1%、「家庭生活」を優先が21.5%と続いています。

## 5 家庭生活・地域活動に関する意識

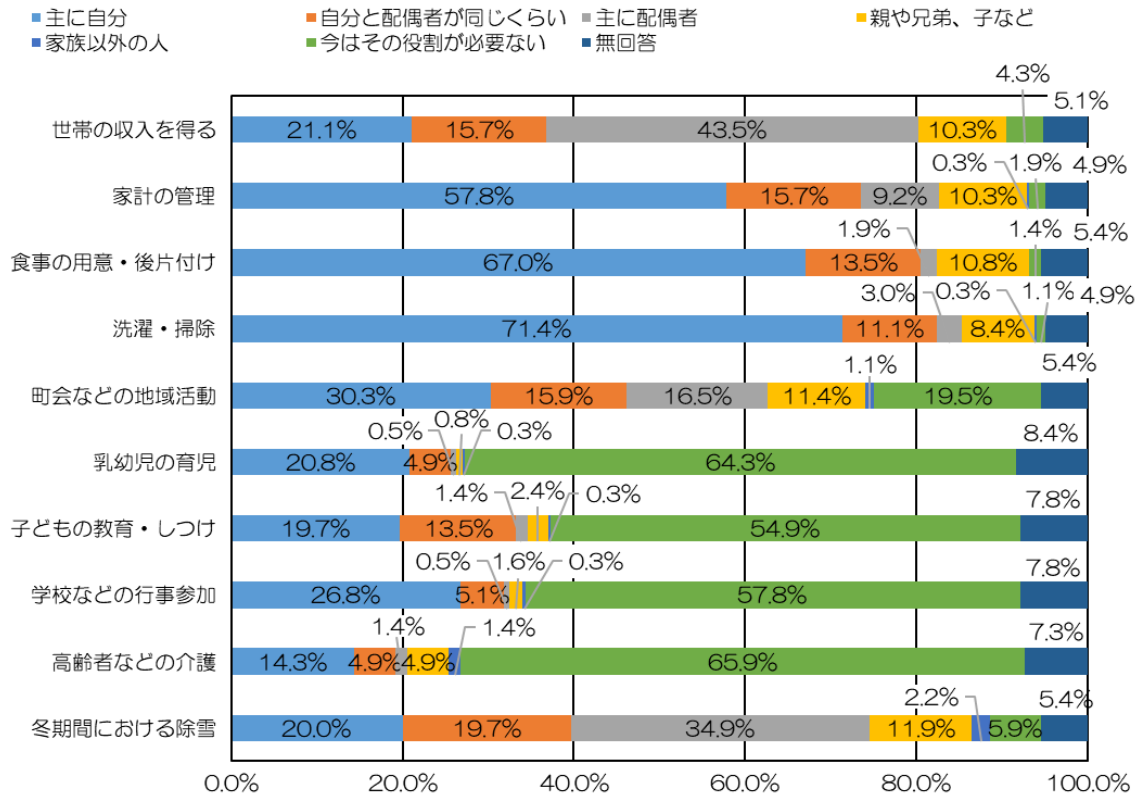
問15 家庭内での役割分担について、今は主にどなたが担当していますか。(1)から(10)について、あてはまるものを選び、番号に○をつけてください。(それぞれの項目で○は1つ)

### <男性>



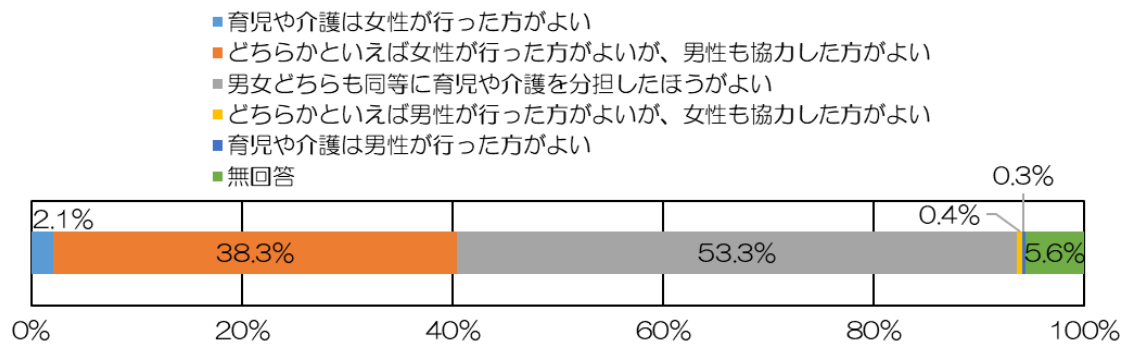
○男性が担当している役割は、「世帯の収入を得る」ことや「冬期間における除雪」については高い割合で主に自分となっていますが、家事や育児、介護の面では低くなっています。

## <女性>



○女性が担当している役割は、「家計の管理」、「食事の用意・後片付け」、「洗濯や掃除」については高い割合で主に自分となっていますが、収入や除雪などは低くなっています。

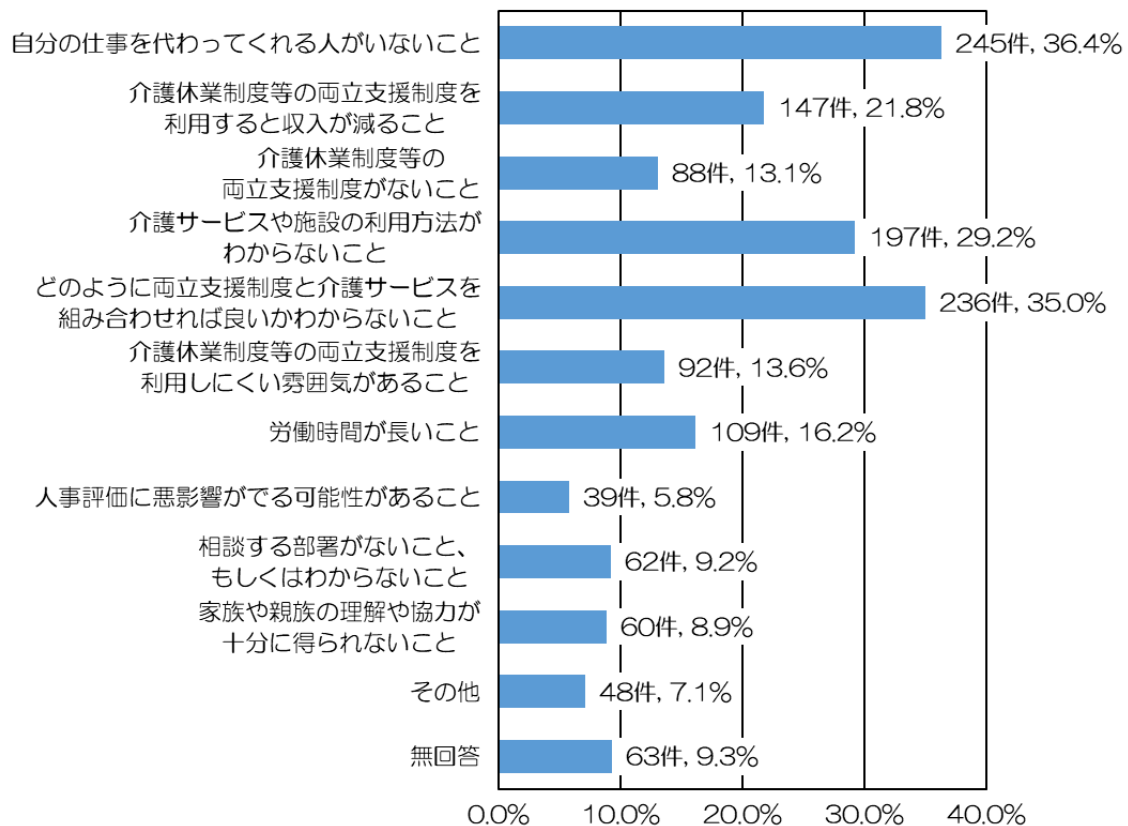
問 1 6 家庭内での育児や介護の役割分担について、あなたはどのように思いますか。



○「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 53.3%と最も多くなっています。



問17 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)

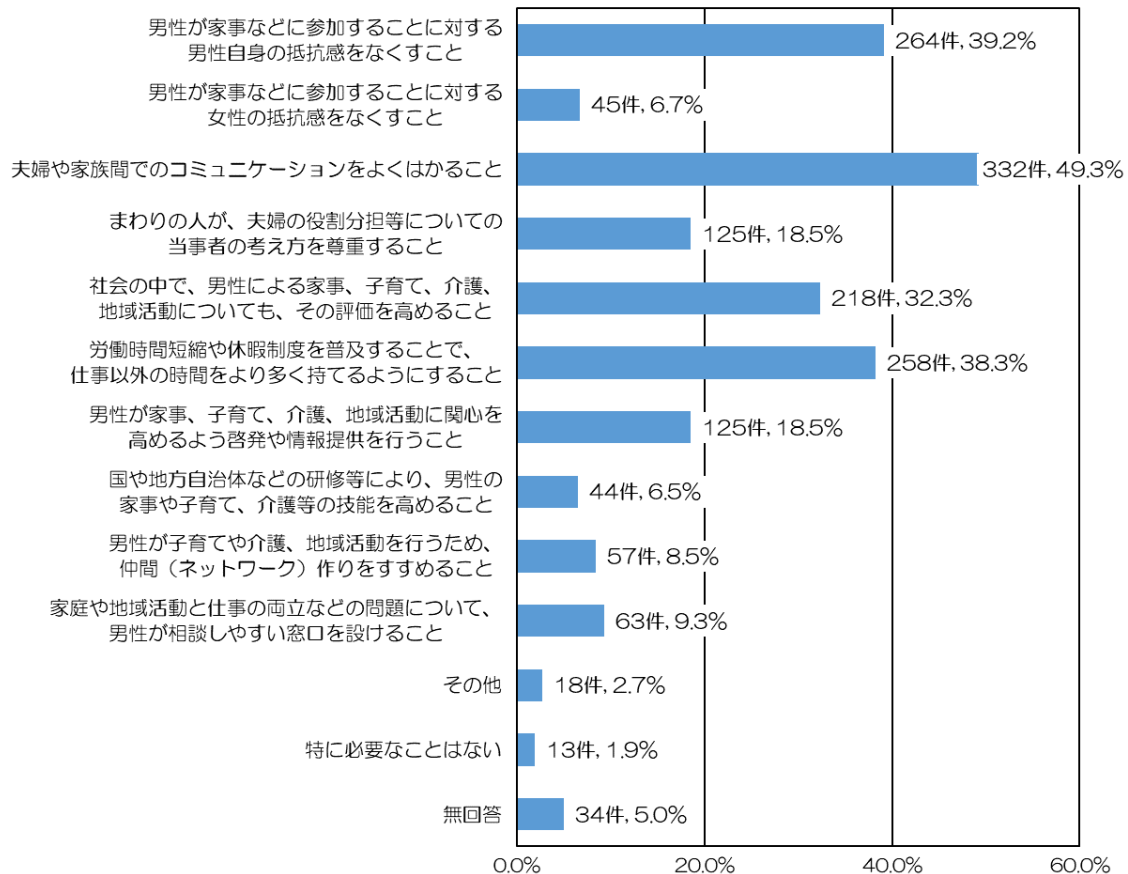


その他の内容

- ・精神的・肉体的負担、金銭面が不安。
- ・単身赴任が多く両立ができない。
- ・自分の住みたい場所で働けない。
- ・子供が離れているので介護が必要になったらどうするか不安。
- ・すでに経験済だが、介護支援制度を充分に利用することで愛情がないと思われる事が不安になった。
- ・自分の会社だから、私は仕事を休めない。
- ・職場の人の理解や協力が得られないこと。
- ・制度そのものを知らない。
- ・パートやアルバイトに制度はないと思う。
- ・子供が小さいので育児もしなくてはならないこと。
- ・出勤後帰るまでの介護が心配、すぐに利用できる公的施設や本人の年金で入れる公的施設が必要。

〇介護の不安については「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」、「介護サービスや施設の利用方法がわからないこと」、「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」との回答が多く、介護休暇の充実や介護サービスの周知が必要であることが分かります。

問18 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)

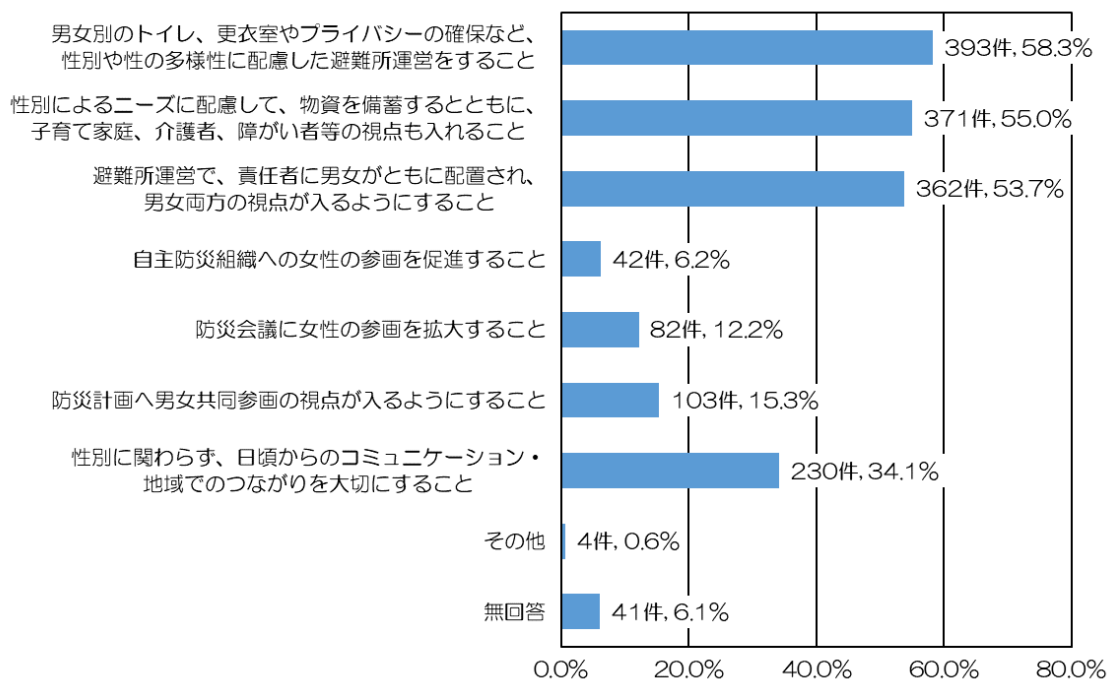


その他の内容

- ・ 学校教育において、男性と女性の役割が平等になるような考え方を取り入れる。
- ・ 世のお父さんが自分の子に、家事・育児に性差はないと日々示す行動を取ることが、次の世代の意識を変えていくと思う。
- ・ 男性の当事者意識を向上させること。
- ・ 男性だからこそできることの確立。
- ・ 主に男性が働く家庭が多いと思うが、有給等を使える職場の雰囲気や会社の理解がないとうまく実現できないと思う。
- ・ 経営者自身が仕組みを変える、考え方を考えるような体験をすることを国等で義務づける。
- ・ 共稼ぎの場合で引越しを伴う異動のある職場の場合に、同居できる期間を長くするよう職場の人事担当が調整すること。
- ・ 男性が休暇等の制度を利用した場合の人事評価等の悪影響がないよう、政府が法的措置を取ること。
- ・ 柔軟な働き方（労働時間の自由な配分）。
- ・ 会社に育児施設を設けること。
- ・ 男性の勤務先の理解が必要。

○「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」、「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」、「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」が必要であるとの考えが多くなっています。

問19 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。(○は3つまで)



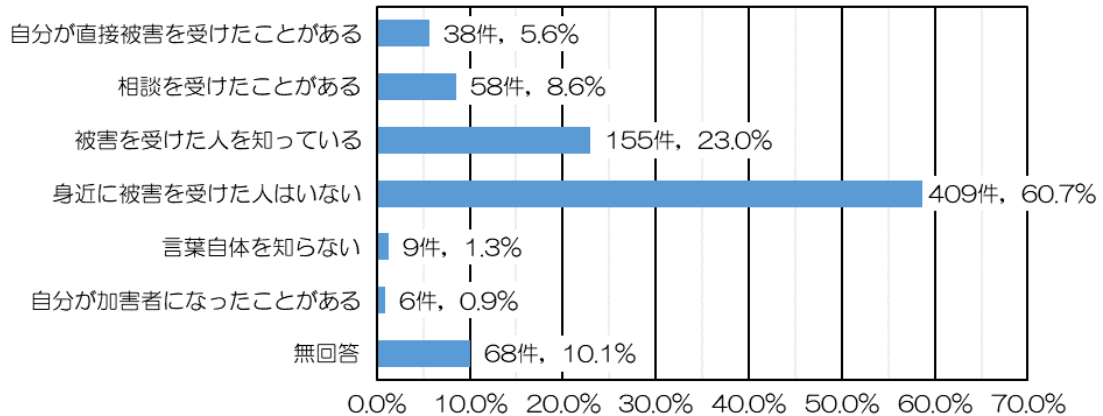
その他の意見

- ・自己責任を守ってほしい。
- ・男らしさ、女らしさは本当に正しいの?という視点をもつ人が増えるような取組をしていくこと。

○「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」、「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」、「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」との意見が多くなっています。

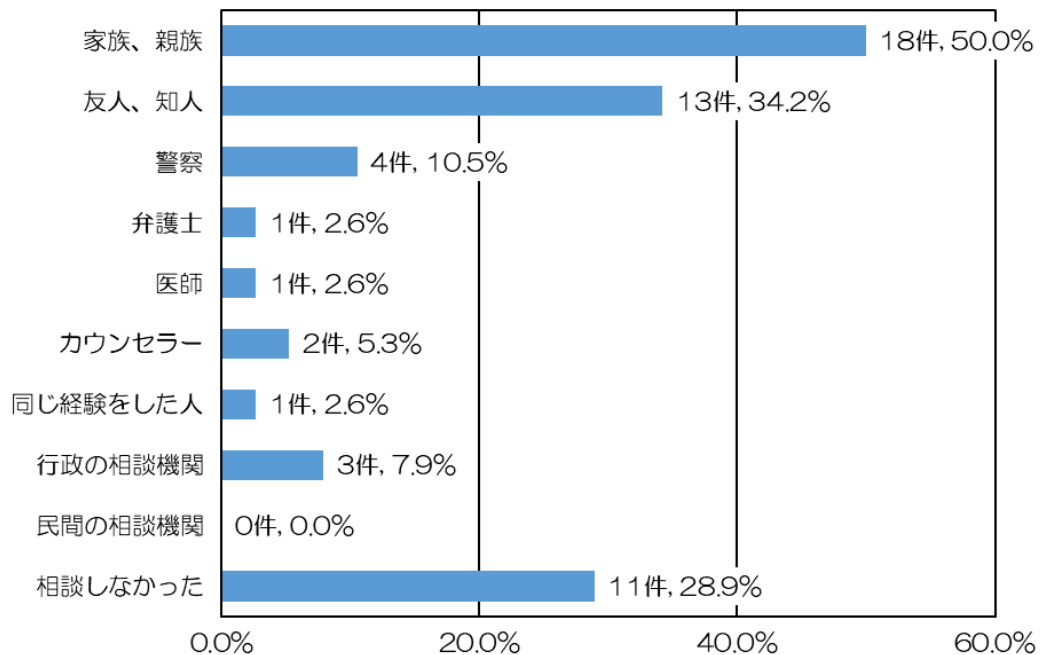
## 6 人権に関する意識

問20 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します。（〇はいくつでも）



〇「身近に被害を受けた人はいない」と回答した方が60.7%となっていますが、「自分が直接被害を受けたことがある」、「相談を受けたことがある」、「被害を受けた人を知っている」と回答した方はあわせて37.2%となっています。

問21 問20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）

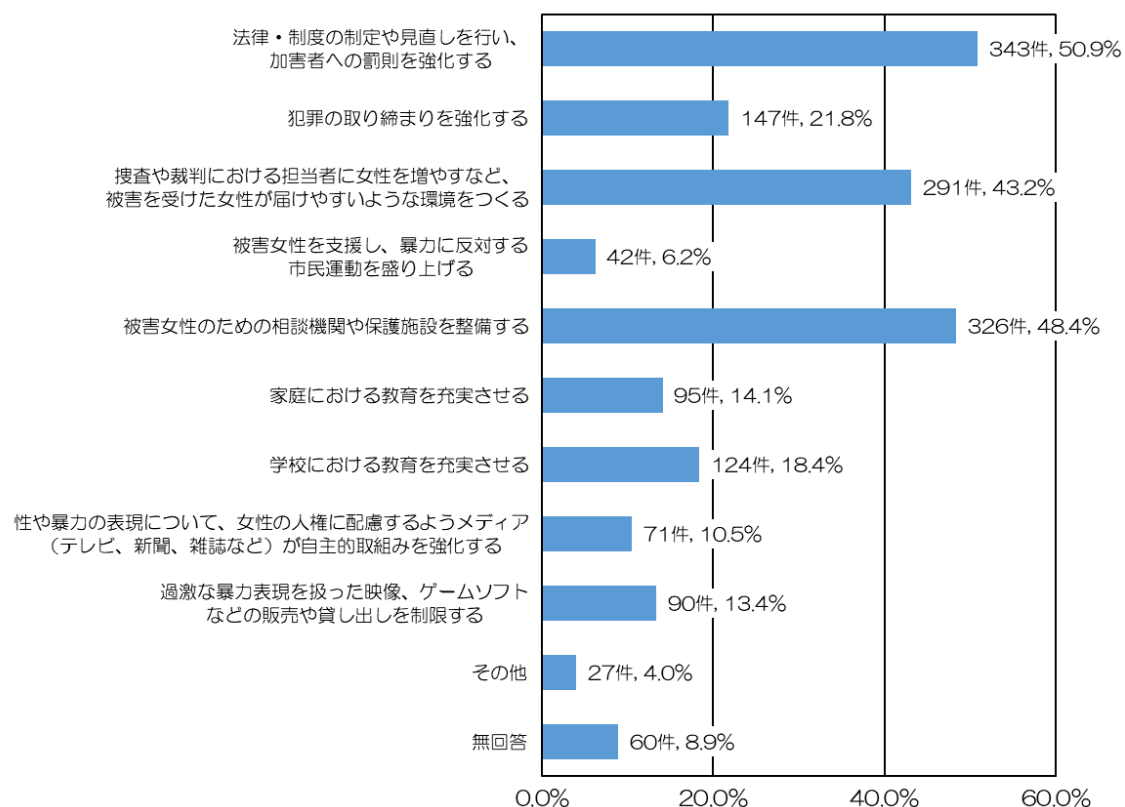


※行政の相談機関～市役所、北海道立女性相談援助センター、空知総合振興局等

※民間の相談機関～民間シェルター等

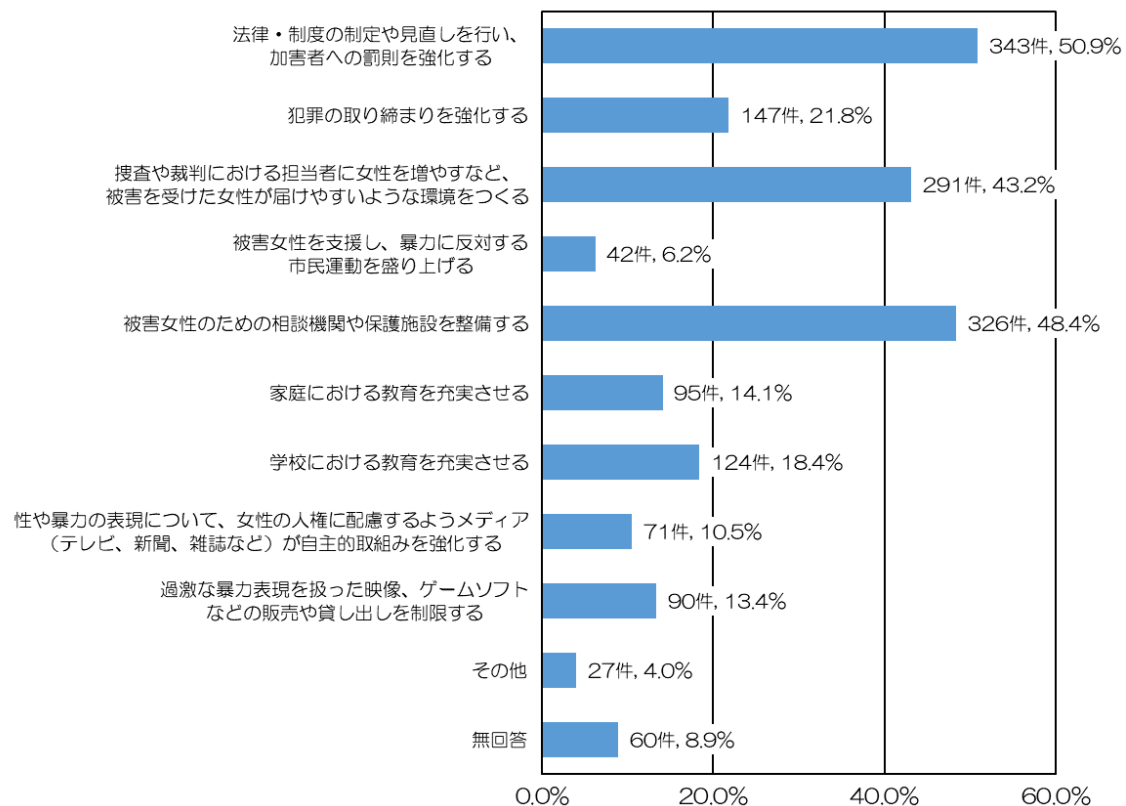
○相談先としては「家族・親族」が最も多い結果となりましたが、約3割は「相談しなかった」となっています。

問22 問21で「10 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。相談しなかった理由はどのようなことですか。(○はいくつでも)



○「相談しても無駄だと思ったから」との回答が最も多く、相談体制の充実及び周知が必要です。

問23 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)

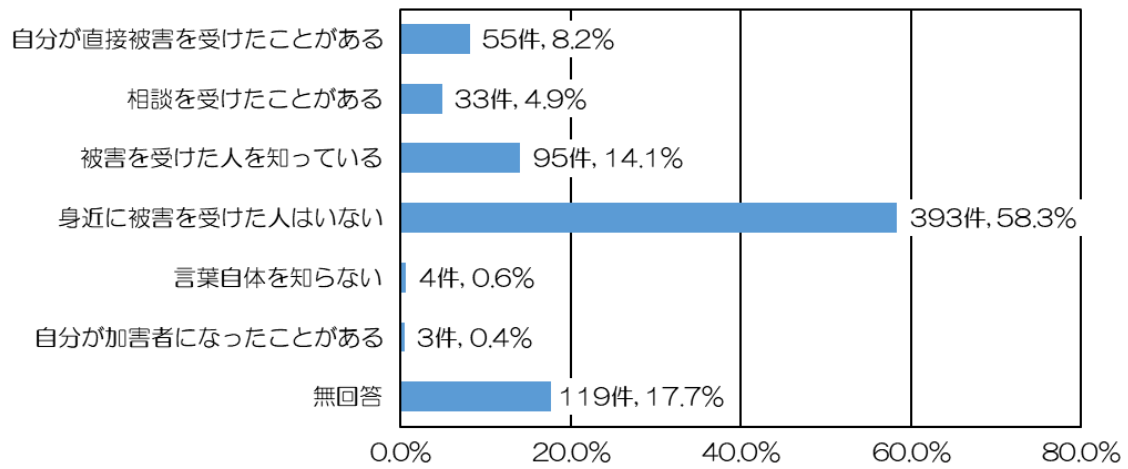


その他の内容

- ・加害者への教育、更生プログラム作り。更生施設を整備する。加害者の罰則を強化する。
- ・加害者に対するメンタルケア、治療的なものも必要。
- ・性についての正しい知識を共有すること。カウンセリングの場など。
- ・加害者は家庭環境や周囲の人間関係も大きく影響していると思うのでそこから色々アプローチできれば。
- ・家庭内で暴力をふるう一つの大きな原因は、その人の人間性や育った環境(家庭)にあると思う。
- ・DVは女性が被害者とは限らないのでは?女性から男性に対する暴力にも目を向ける。
- ・被害者に被害者としての認識を持たせるための方法を考え、避難させる。
- ・暴力を振るわれたときにすぐに対応してくれるという安心感。
- ・保健センターや医療機関の意見聴取により、望まない出来婚を減らす。
- ・男女問わず、一人一人が尊重される経験をもつこと。自分を尊重できることが、相手の尊重につながる。
- ・道徳の充実、自己肯定感を高め、日々感謝を忘れない、他者を敬う。

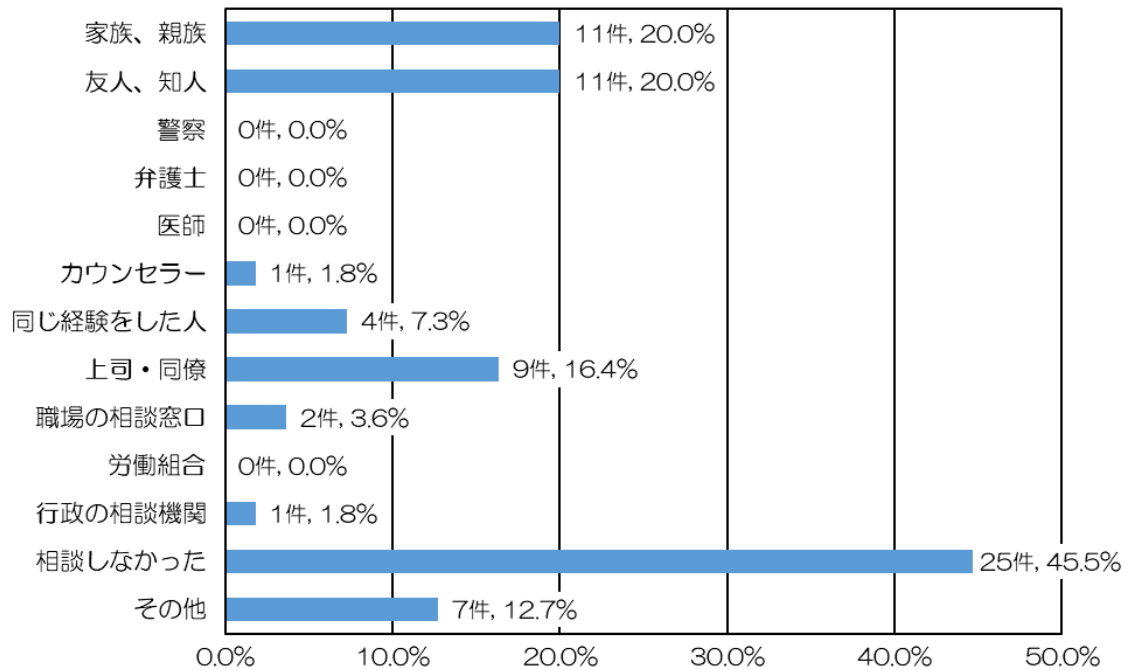
○ドメスティック・バイオレンスなどの女性に対する暴力をなくすためには、「法律・制度の制定や見直しを行い、加害者への罰則を強化する」、「捜査や裁判における担当者に女性を増やすなど、被害を受けた女性が届けやすいような環境をつくる」、「被害女性のための相談機関や保護施設を整備する」との意見が多くなっています。

問24 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します。（〇はいくつでも）



○「身近に被害を受けた人はいない」と回答した方が58.3%となっていますが、「自分が直接被害を受けたことがある」、「相談を受けたことがある」、「被害を受けた人を知っている」と回答した方はあわせて27.2%となっています。

問25 問24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)



※行政の相談機関～市役所、労働基準監督署、北海道労働局労働相談コーナー等

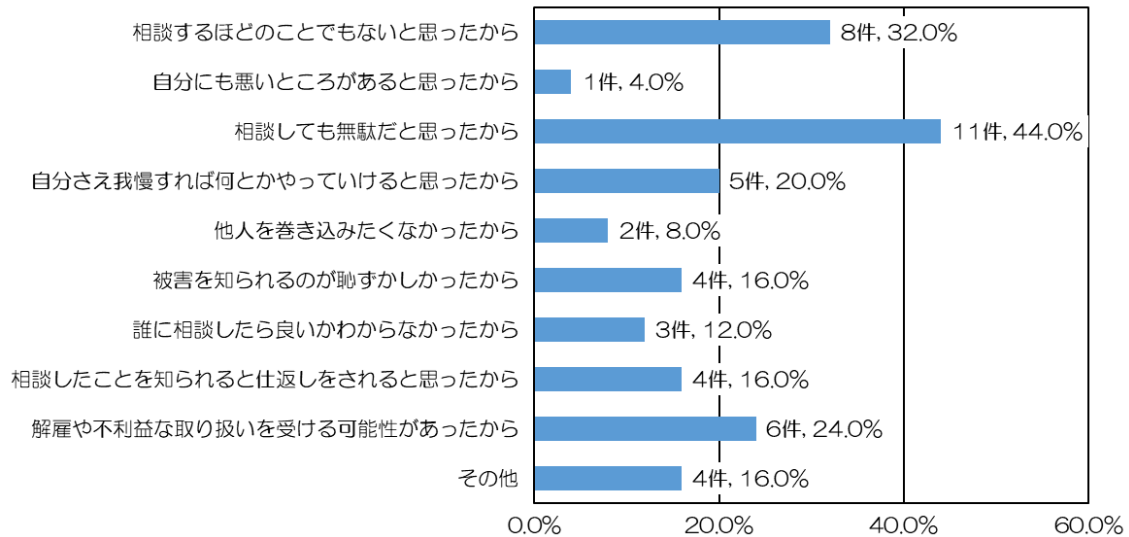
その他の内容

- ・相手にやめてくれと言った。あまり気にしないが、度が過ぎれば本人に直接言った。
- ・昔なので自分が我慢するしかなかった。
- ・本人に訴えるのがこわかった。
- ・きちんと相談しようと思っていなかった、しかたないと思っていた。
- ・相談しても隠蔽する(公務員は)。
- ・昔は“セクハラ”ということばが嫌と言って平気でセクハラしてくる男性が居たが、世間の風潮はセクハラを問題としていないくらい鈍感で、友人・知人に話をして(相談ではない)ウサばらししか方法がなかった。

○相談先は、「家族・親族」、「友人・知人」が同じく 20.0%で、次に「上司・同僚」が 16.4%と続きますが、「相談しなかった」と回答した方が 45.5%と最も多くなっています。



問26 問25で「12 相談しなかった」と答えた方にお聞きします。相談しなかった理由はどのようなことですか。(〇はいくつでも)

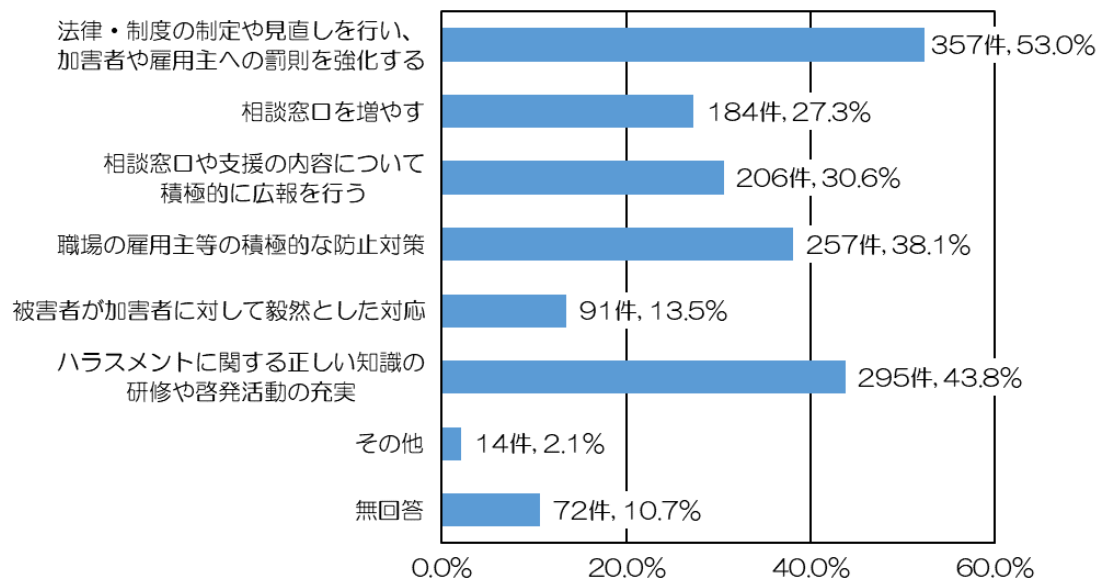


その他の内容

- ・気の持ちようだと思ったから。
- ・多少はしょうがないと思った。
- ・仕事をやめた。

○「相談しても無駄だと思ったから」との回答が最も多く、DVと同様に相談体制の充実及び周知が必要です。

問27 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)



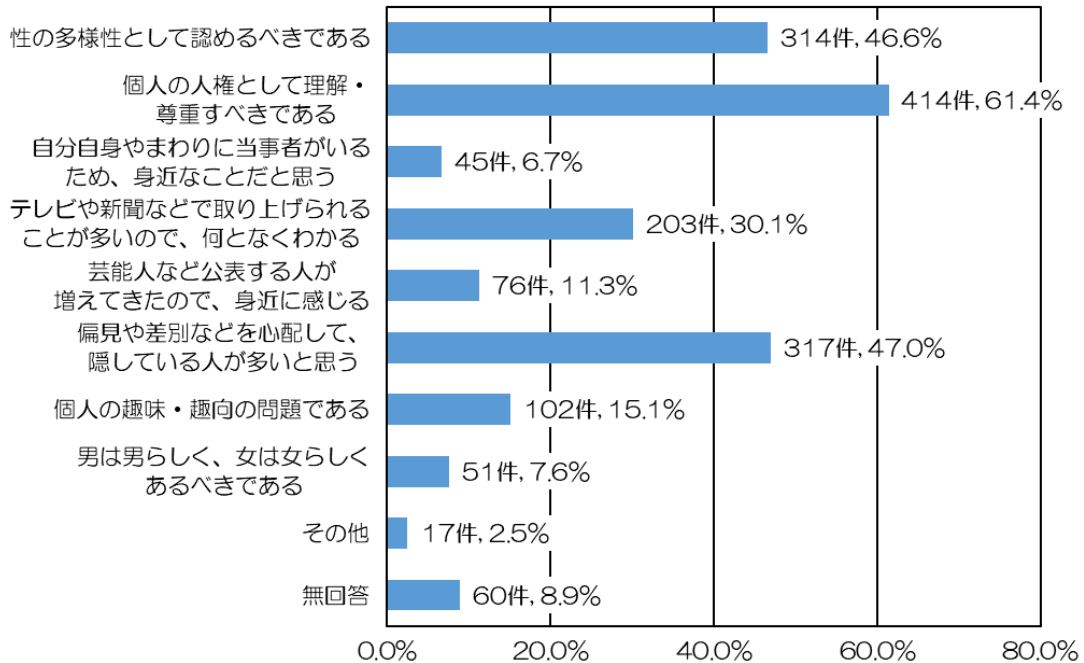
その他の内容

- ・加害者の罰則を強化する。加害者に自分が加害者だということを気付かせる。公務員の隠蔽は懲戒免職にする。
- ・人間教育。他者を敬う心を育てる。
- ・セクハラは受けた側の主張だけが優遇される傾向もあるので、公平に判断するための措置も必要。
- ・防止の前に被害妄想が激しい女性も多く、男性のほうが被害者の事も多い。
- ・少し騒ぎすぎの人も居るが、どちらにも研修するべき。
- ・身体的な部分での罰則や問題化はしやすいと思うが、言葉などの目に見えない部分は難しいので、相談しやすい環境をつくるのが一番なのではと思う。
- ・被害にあった女性が泣き寝入りしないための教育・広報活動など自立を促す。

〇「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」が最も多く53.0%、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」との意見が多くなっています。

## 7 セクシャル・マイノリティ（性的少数者）

問28 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。（〇はいくつでも）

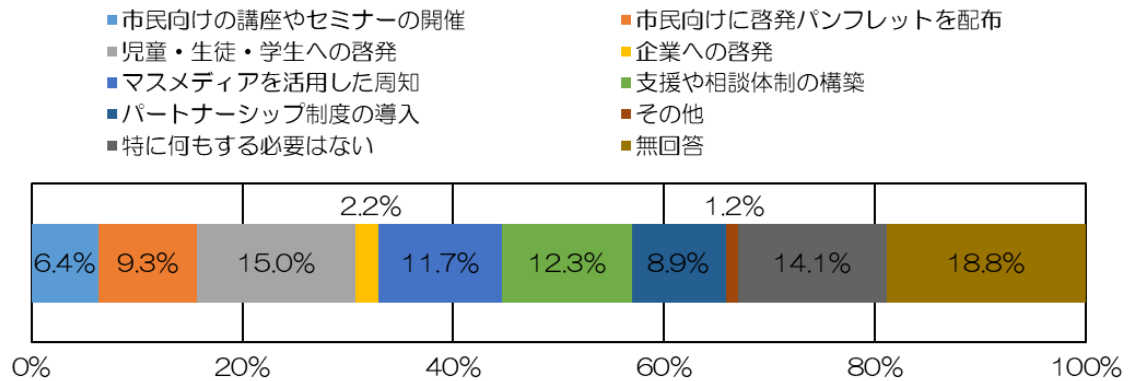


### その他の内容

- ・セクシャル・マイノリティが住みやすい地区をつくる
- ・法的にも認めるべきだと思う（結婚）。
- ・普通の人間だと思う、男と女に分けず、人間として見てあげたら良いのでは。
- ・個人の自由なので、認める、理解するを押し付けるのもおかしい話。
- ・Tと一緒にしちゃいけないと思う、LGBにとって問題なのは婚姻制度だけで、それ以外のことは政治でどうこうの話ではないと思う。
- ・他者を敬う心を育てる。
- ・理解はしたいが実際に直面した際にどうなるかはわからない。
- ・芸能人と一般人の差がある{芸能人が変なイメージを付けている}若者はある程度理解している人が多いがお年寄りやある程度年を重ねた人はあまり理解していない。
- ・理解できない。認められない、本人の今の幸せではなく未来に幸せはない。
- ・LGBTの権利を主張しすぎている。

〇「個人の人権として理解・尊重すべきである」との考えの人が61.4%で、一方で「偏見や差別などを心配して、隠している人が多いと思う」と考えている人も47.0%います。

問29 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。



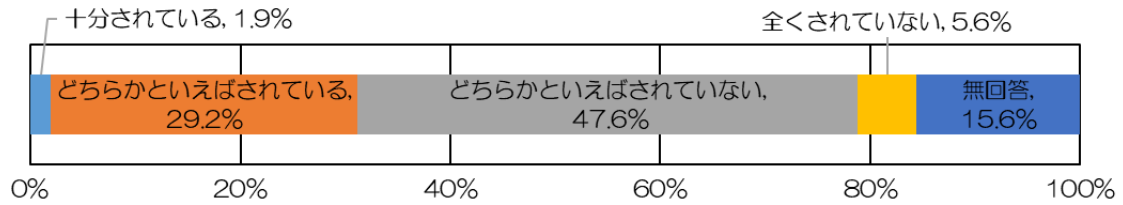
その他の内容

- ・理解者を増やすこと。
- ・個人の問題だと思う。
- ・理解をすすめる考えが間違いだと思う、理解してほしい人もいるかもしれないが、理解したくない人もいるのでそれぞれ押し付けるべきではない、色々な考えがある事をお互い理解すべき。
- ・理解できません。

○「市民向けの講座やセミナーの開催」、「市民向けに啓発パンフレットを配布」、「児童・生徒・学生への啓発」、「企業への啓発」、「マスメディアを活用した周知」と答えた方をあわせると44.6%となり、何らかの周知・啓発が必要であると考えられています。

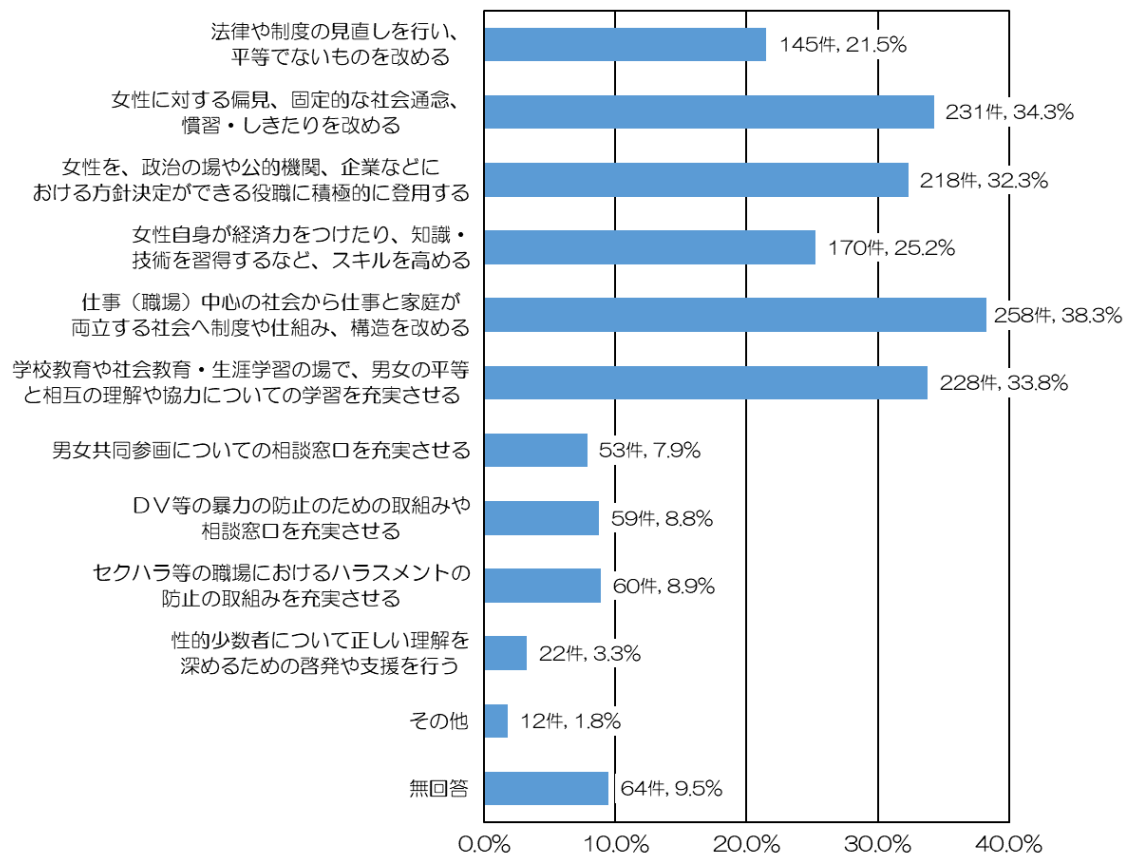
## 8 男女共同参画の推進

問30 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。



○当市の女性の社会参画については「どちらかといえばされていない」、「全くされていない」が合わせて53.2%と約半数をしめており、参画を促進する取組みが必要です。

問31 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。(○は3つまで)



#### その他の内容

- ・男女共情報を共有し合い、意志疎通ができる環境作りから始まると思う。
- ・男性の意識の改革を進める。女性の意識向上。
- ・女性自身がイライラ、ガミガミを制御することが出来るようになること。
- ・それで得られるものは何ですか？男女共同参画社会の理解が浅いのでそこが分かれば市民の協力も少しは得られる？
- ・なにもしない、しいていえばヘタにうごかない。必要ない。民間にまかせては？
- ・男女は構造が違うので、平等になるわけがない。

○「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」、「女性を、政治の場や公的機関、企業などにおける方針決定ができる役職に積極的に登用する」、「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」、「学校教育や社会教育・生涯学習の場で、男女の平等と相互の理解や協力についての学習を充実させる」との意見がいずれも3割を超える状況となっています。

問32 岩見沢市の男女共同参画について、ご意見・ご要望がありましたらお書きください。

- ・具体的に何をしているか耳に入らない。
- ・参画事業を市として取り組んでいるとは思いますが、一般市民に行っていない感じがする。広報を通じて取り組みをアピール(連載などで)してもよいのではないかと。
- ・詳しく知らない人が多いと思うので、専用のパンフレットを配った方がいいと思う。
- ・男女共同参画が具体的に何をしているのかが全くわかりません。自分の生活にどんな影響があるのか生活に即したものであるのか全くわかりません。他の地域ではどうなのかを含めてもっとアピールが必要だと思います。私のような方、たくさんいらっしゃると思います。これまでに接点があったのかすらわかりません。
- ・岩見沢市の男女共同参画についての考え方、計画が周知されていないのでは？
- ・市の取り組みとして、市民にはまるで届いていないと思います。
- ・岩見沢でそのような取組を行っているとは知りませんでした。女性が多く買物するスーパーとかに掲示があると目にする機会が多くなるのではと思います。
- ・現在女性が参画に対してどの程度声を上げているか又、その公表等が何に反映されているか(SNS?広報?)がわからない等不明な部分が多すぎる為、長く岩見沢市に住んでいるが、この男女共同参画という言葉自体知らなかったと感じているので質より積極的かつ明確な活動を期待しています。
- ・男女共同参画について、私自身がよくわかっていない。
- ・岩見沢市の男女共同参画について、具体的にはほとんど知識がなくて大変申し訳な

く思っています。これからも色々な機会に私達市民を啓蒙、啓発して頂けますよう宜しくお願い致します。近い将来、岩見沢市の男女共同参画社会が良い形で実現され、市が一層ご発展されますよう心から願っています。

- ・アンケートする事は良いが、どのように使用集計され、どのようにいかされるのか、又、公表され、対策としてどうするのかを明確化してほしい。
- ・正直何をしているか全く知りませんでした、それだけ周知されてないことだと思います。市議会議員や会社の役職の人、青年会議所のメンバーなど見てもほぼ男性。女性の意見が求められているとは全く思えません。色んな企業から役職問わず色んな意見を聞ける場を作るべきだと思います。男女の給料の差も結局縮まる事はないと思います。
- ・市会議員の女性の立候補者を男女同数位にする様に女性の政治参加を活発にする。(女性枠を半数位にする)
- ・市議に女性議員がいなくなるなど、現状は厳しい。社会進出をすすめる取組みが必要。
- ・市議に女性の候補者が一人もいず、残念だと思いました。市政にもどんどん女性の参加を望みます。
- ・女性の市議会議員が少ないので、1割か2割は女性を入れることと定めることも大切なことだと思います。
- ・男女共同参画の学習会から、女性市議会議員を3名選出していくところから始まるのかも知れない。
- ・市長が女性になったら、何か変わるかも知れませんね。
- ・社会的講座へは若い人の参加が少ないので(女性)特に務めている女性の社員教育の積極性が大切だと思います。男性は絶対的に参加が少ないので男女間の不平等性が現在の社会の中では大変むづかしいと思います。特に市議選に女性の参加と呼びかけても(議員)になるのにはいろいろ条件があり多難な面が山積しています。
- ・出前講座などを開催し、地域へ積極的に働きかけるなどが大事だと思う。
- ・先日、市内町内会長の総会に出席したが、参加者110数人のうち、女性は2~3人でした。男性にやってもらって当たり前という意識は変えていくべきじゃないかと思う。面倒なことと思わず女性も積極的に参画すべきと感じた。
- ・女性自身の職場での責任感を向上させる。
- ・どちらかと言うと女性の意識の変革が必要だと思います。女性から男性への変革はそこから始まるのでは? <身近で取り組む問題として>
- ・共働きが増えているが、家事等については女性がすべきだと考える男性が多いように感じます。男性も女性も平等に、仕事と家庭の両立が出来るような社会づくりを進めてほしいです。
- ・今まさに求職をしていて(子は小2、2才)4月から保育園入所。結婚後、はじめてのパートで、子育てに理解のある職場かどうかをまず考えてしまいます。(自分

がやりたい！！ことよりも、人員や体制など）まだ直接、面接を受けていないので何とも言えませんが、土日は出れないなどと言った時の反応が気になり、色々考えてしまいます。岩見沢は子育てしやすい町だと思うので（札幌から引っこしてきて5年目になります）ママが働きやすい町！！としても胸をはって言える場所にぜひともなってほしいです！！期待しています。

- ・4年前くらいから岩見沢住んでいます。子育て中ですが、とても住みやすい街だと思っています。
- ・男は仕事、女は家事・育児をすればよいと思う。子供を産んで成人したら働けばいい。そうすれば、セクハラ等うるさい女もいなくなる。そのためには、保育士等男性差別を取り組んだ方がよい。
- ・どうしても女性が子育てや家事を行うことが当たり前なことは仕方がない。職場において、子供の行事を有給で処理することもどうなんだろうか？
- ・このままでよい。男女が完全に平等となると離婚が増える。シングルが増える、少子高齢化、セクシャルマイノリティ、クローン人間、人類はどこに向かうのか、進みすぎず着実が良い。
- ・自分の親が戦前男優位の中で育っているので、子供である夫も、その考えから抜けられない。孫に対しても「女の子だから」「男の子だから」で接するので、嫁の立場ではなかなか。共通の指針で普及するには学校教育が一番良いと思う。総合の時間、道徳の時間、家庭科などで身近な事から事例や自分で考えるような授業になれば。又それを保護者が参観できると、もっと実行しやすい。良い案があれば良いのですが、協力もできず、すみません。
- ・全ては教育に有ると思う。生徒が本当に平等に教育を受けているのだろうか？教える先生に問題が？
- ・女性を卑下するような事のないよう意識改革する。出る杭を打つような意識を男性は持ってはならない。自分がされたら嫌なことを女性にしないこと。女性は自分が一番という意識を持たないと。意識の相互協力が必要。
- ・女性に勝る力仕事は男性が行う。出産は女性が行う。これは社会構成の基本です。出産前後の女性を働かす企業を無くする。育児が必要なら休職させる。生活苦なら役所へ届け出て支援する取組みが必要です。
- ・女性は子どもを産む生きものです。今社会を動かしている人間は全て女性から産まれました。まずはそのことを良く考えて欲しい。男が外でどんなに立派な仕事をしようとも、子どもを産むことだけは不可能なのですから。役割の違う性別間を平等にしようなどということ自体がムリなのですから。男性有利なものや女性有利なものをもっとどんどん増やした方がいいと思います。違って当たり前。（でも子どもを産まずに仕事一本で男性と同じように働くことを選んだ女性に対しては、男性と均等に評価しないとダメですが）
- ・男女共同参画は良いですが、個人の自由だと思います。人それぞれだと思います。



- ・先日も市役所に行って来たのですが、上の人が女性にコピー取って来てと言う事じたい、男女共同参画になっていない。市役所から直さない！
- ・市役所内での女性が使用済コップ等を洗いに行ってるのがおかしい。市民の為を思うならお手本になる様な行動をしていただきたい。
- ・各参画案件について、男女を意識せずに適材適所に参画メンバーを採用するように努めれば良いと思います。
- ・第3次プランを策定するのでしたら、第2次プランの結果をきっちりと分析した上で実施願います。思いつきや方策先行にならず、前プランの反省をふまえた実行計画を望みます。PDCAを着実に回してください。
- ・女性が社会参画をすべき。理由の必要性を明確にすべきと考えます。「求められているから」ではなく、市行政としての目的は何でしょうか。
- ・岩見沢市の男女共同参画がどの程度を目指しているのかわかりませんが、「男性だから」とか「女性を役職に」ということを数字だけで判断してほしくはないです。その人個人の持つスキルや能力で評価され役職になるべきであって、ただ女性の数が増えれば良いというものではないと思います。
- ・こういったアンケートでよく気になるのが「女性が～」「女性を」「女性の」と女性のことばかり聞かれること。「男女共同参画」というのであれば「女性」の話だけではなく、「男性」の話も同時に考える必要がある。男性は何も変わらずして、そこに女性を組み込もうという無意識の「男尊女卑」を感じてしまう。そもそも性的に差のある男性と女性を同じ条件で働かせようということに無理があるし、昔からの考えの人はなかなか変わってくれない。それぞれのライフステージも違うのでその時その時で互いに助け合っていくのが当たり前だと考えられるような教育をしていければ、そう遠くない未来には互いに互いを思い合える人が増えていると思う。
- ・何をもって、男女共同参画が十分にできている、もしくは出来ていないかを図るのは非常に難しい問題であると考えます。一つの事象に対し様々な視点から見れば、当然できている点も不十分な点もあるであろう。また、事柄によって女性（男性）に不向きな事や女性（男性）の方が向いている事柄や作業などもあろう。現状はそのような部分をおざなりにして「男女共同参画」という言葉だけ先行していると感じる。更に人間である以上、性別もそうであるが性格はそれぞれ千差万別であり、その部分も加味して考えることが重要なのではないか。（性別+性格）×スキルアップへの努力度＝共同参画での自身の立ち位置につながるのではないだろうか。
- ・「女性が」「男性が」ではなく、一人の人間として、得意なことに活かし、苦手な部分を補い合える社会を望みます。
- ・言葉では分かって、実際には無感心の人が多いのでは？男女と分ける事そのものが、差別であり根本の人間としてどう生きるかだと思います。
- ・男女が互いに人権を尊重しつつ、能力を十分に発揮できる社会の実現をめざすこと

は当然であり、すばらしいことと思う。

- ・「男女共同参画」という言葉そのものが女性を低く見ていることはないですか？女性の自意識向上のために行政としてできることを考え、実行して行ってほしいと願います。
- ・状況を把握し、対策を考える。
- ・明るい未来に希望が持てる社会を目指してほしい。
- ・岩見沢市は周辺市町の中でも、先進的に取り組まれていて、素晴らしいと思います。また、古くから活動している方々もおおり、頭が下がる思い。これからも継続して若い世代を取り込み持続的な活動となることを祈念します。
- ・岩見沢市の男女共同参画があることを知りませんでした。どのような場であっても個の強い人には反感を覚えます。十人十色、色々な方々の声を聞いてください。決して強い人たちに流されず平等を願います。
- ・令和の時代に入り、若い人々の考え方や理性について取組み方を共同に持って進むべきである
- ・今後も女性も男性も安全で、安心して働くことができる岩見沢市になるように期待しています。
- ・私は夫の収入が少ないため、仕方なくパートをしています。本当は、まだ小さい子供たち（1才、6才、8才）と過ごしたいです。子供を育てる為に、子供との時間を減らし、働く。帰宅後は家事や育児、学校や幼稚園のPTA活動、町内会役員の仕事ぐったりして、イライラして、子供達の為にお金をかせぐ為に、子供達を犠牲になる毎日。夫は朝から子供が寝付くころまで仕事。毎日がんばってくれていますが、税金、ローン、教育費、と支払えば、もう我が家にはお金が残りません。貯金もなし。子供が幼く「ママ、ママ」と母を恋しがる大切な時期だけど、やはり働かなければ生きて行けない。愛情はきっと足りていない。せめて子供が大きくなるまで、妻は働かなくても済むよう、助けてほしいです。男女は平等に権利を持つべきだとは思いますが、できる、できないってあると思う。『子供にとって母は特別でしょう』仕事をしたい女性はすれればいいけれど、子育てに専念したい人の方が多いと思う。
- ・男性の転勤で、配偶者（女性）の職は失われる。転勤のあり方について社会全体が考えるべき。
- ・トランスジェンダーの人を身内に持っています。体は男性、心は女性。もう成人しましたが、中学時の学ランは辛そうでした。高校も普通に女子の制服で行きたかったが、（顔体は恵まれた事に女の子みたいで、声は男）岩見沢近場の高校全て駄目でした。男子としてでしか入学（私服）出来ないと言われ、全てをあきらめました。そんな事で行けないのはかわいそうでした。でもその状況で入学しても、いじめられるでしょう。今はかなり才能を発きして、すばらしい大人になりました。多分、海外から帰ってこないでしょう。1つ言える事は、「ほっといてあげて！」トランス

ジェンダーだから、こうしてあげましようとか特別なことをされる方が駄目だと思う。「普通に居れる社会」これだけです。そのかわり、トランスの人も普通以上に努力しないと駄目だよと私はいつも言っています。認められるような大人になりなさいと。でもそれは男女みな同じだよと言っています。

- ・ 問 29 に対して。市民向けの講座は必要だと思いますが、子供と大人家族と一緒に参加できる講座はいかがでしょう。家族で話し合える機会を作れると思います。何でも学校まかせにするのではなく家庭での話題提供の場を共同参画で企画してみてもいいですか？
- ・ 問 10 に対して、この質問自体が問題。
- ・ アンケートの聞き方がわるい。男性が、女性が、と聞かれても人によるとしかこたえられない。質問の意図がわからない。なにに使用したいかも正確でない。なにをもってして女性が社会に参加していない状態であるのかわからない。
- ・ 問 31 の選択肢に 8, 9, 10 があるのですが、これらの選択肢は、この間の答え 1 つに相当しないのではないのでしょうか？ 問いの趣旨が何なのかちょっと悩みました。
- ・ 申し訳ないのですが、私はこのアンケートそもそもが違和感でしかありません。男性、女性と分ける事に意味がないように思えます。男女の枠を外し一個人として相手を尊重できないのでしょうか？相手を思いやる心があるなら DV やセクハラ等おこらない。一人一人の心の問題だと思うのです。また、このアンケートの中で無回答のところがありますが、それはアンケートの内容がアンケートを実施しないとわからない事柄なのかと不思議に思うからです。最後にこのアンケートほぼ全て（7、8 以外）に関して正直「今頃アンケートを取るのか？」と感じています。2 歩も 3 歩も遅れていませんか？H24. 4 月からもう数年が経過してこれ（アンケート）ですか？呆れてしまいます。
- ・ 設問・解答とも分かりづらい！
- ・ このアンケートでは男社会であることや、女性の立場が弱いことを前提にされているように感じるが、問題点が少し違うと思う。男女平等の前に低所得者が増え、それにより金銭や時間に余裕のない人が増加している。これらの人々はそもそも結婚ができない。結婚しても子供までは持てないという人の増加をまねいている。これは端的に言えば企業有利の社会だからといえる。市が行うことであるかどうかは分からないが、そもそも論としてこの点を改善してからの話だと思う。
- ・ 市民は「岩見沢に住んでいて（働けて）良かった」と思えるように岩見沢市の態度、姿勢に疑問がある。男女共同参画を真剣に考えているのであれば、独断的、一方的に市民や働く人の気持ちや環境整備に努めることなく押し進める人が上の立場となり権力を牛耳っている。そして、そのような人を任命するトップにも、市民の声が届いているのか、本気で考えているのか疑問である。住みよい、働きやすい、岩見沢市作りを希望する。
- ・ この調査で市は何をしようとしているのかよくわかりません。

- ・この様に市民の意識調査を行うことも、市民に男女共同参画について理解を深める良い機会だと思います。
- ・私自身 60 歳をすぎてやっと岩見沢市の事を考える時間を持つようになりました。微力ですが、協力できる機会があればアンケートなどでも協力いたします。
- ・正直ずっと別の町で学校職員をしていたので、岩見沢の様子がよくわかりません。すみません。
- ・なんでこのような物に税金を使うのか。いい迷惑である。
- ・パワハラもたくさんある。あるクラスの生徒達の問題行為（授業中）で、ある教諭が退職においこまれた。いつも守られるのは生徒たち、教員は守られない社会、さまざまな隠蔽がある

### Ⅲ 事業所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策定に向け、市内の事業所の男女共同参画に関するお考えやご意見、現状を幅広くお伺いし、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、本調査を実施しました。

#### 2 調査方法

平成31年4月1日現在、岩見沢市に拠点を置く事業所の中から、無作為に抽出した500件の事業所にアンケート用紙を郵送配布し、郵送により回収しました。

#### 3 調査期間

平成31年4月17日～令和元年5月31日

#### 4 調査項目

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

#### 5 回収結果

- |           |         |
|-----------|---------|
| (1) 調査対象者 | 500 事業所 |
| (2) 回収数   | 202 事業所 |
| (3) 回収率   | 40.4%   |

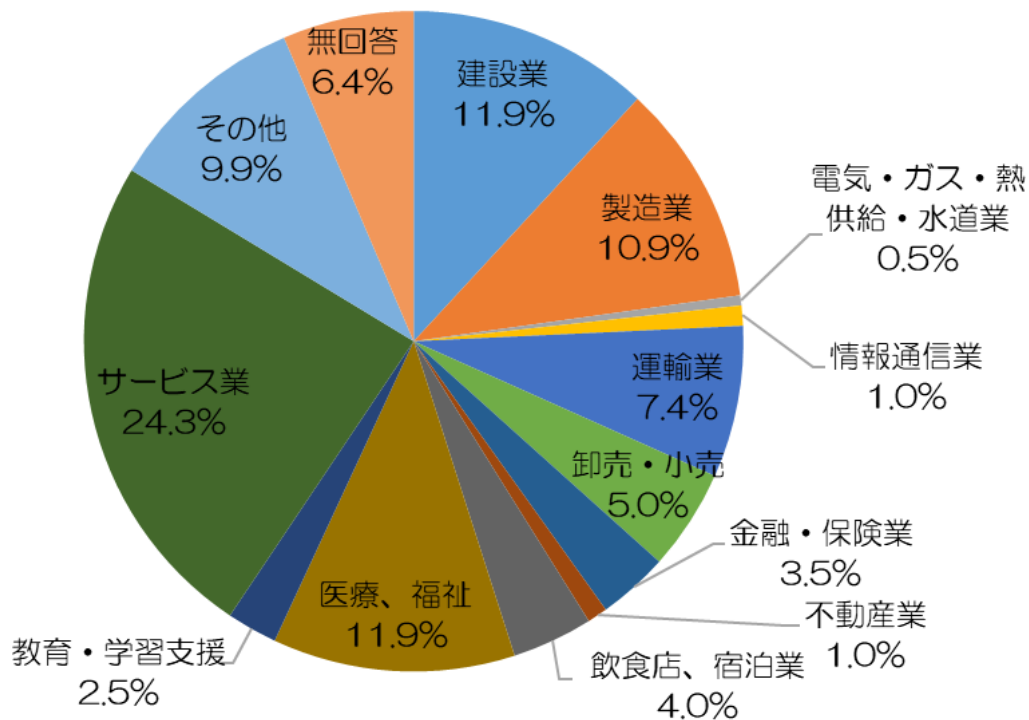
#### 6 報告書中の表記について

- (1) 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。
- (2) 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。

#### IV 事業所向けアンケート調査結果

##### 1 事業所の概要

問1 主な業種について教えてください。

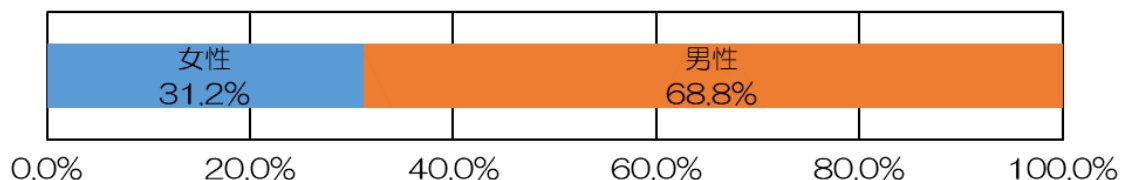


○回答した事業所の業種については、「サービス業」が24.3%と最も多く、次いで「建設業」と「医療・福祉」が11.9%となっています。

問2 従業員数等について教えてください。

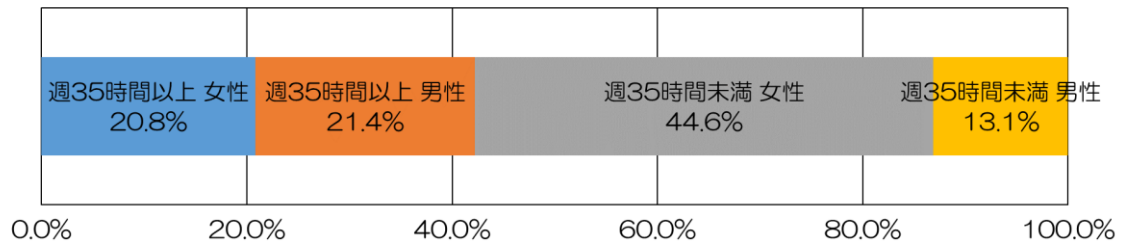
(1) 従業員数

<正規従業員>



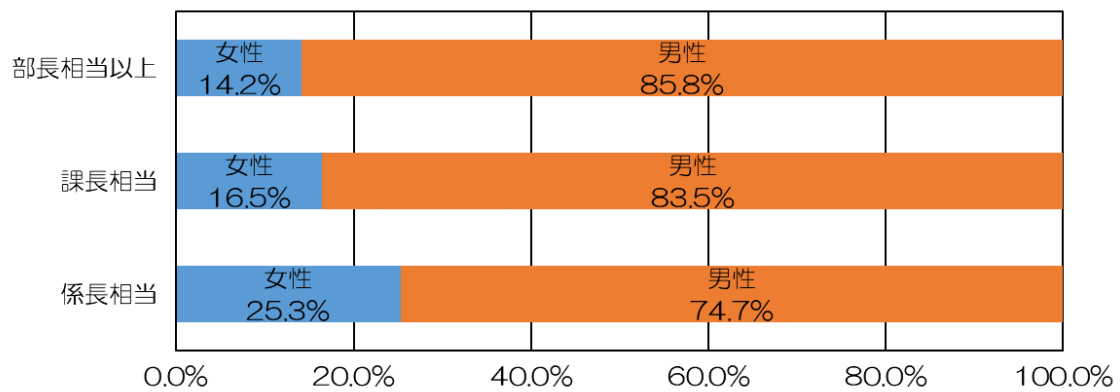
○正規従業員の比率は女性が3割、男性が7割となっています。

<非正規従業員>



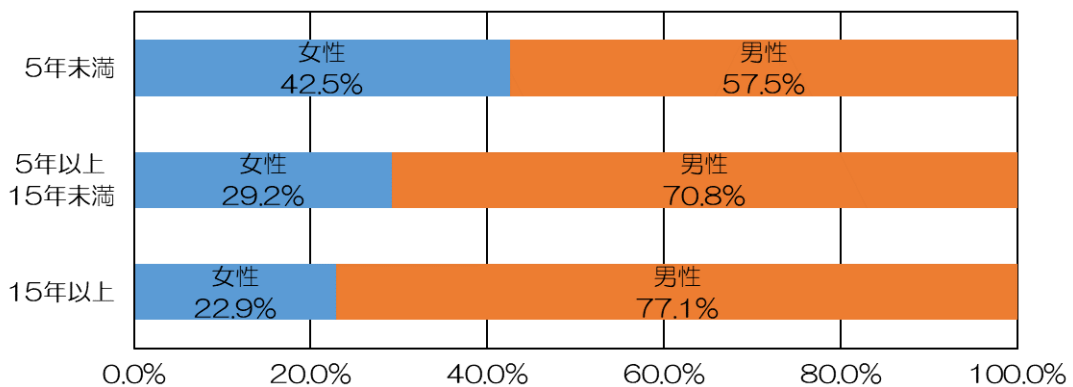
○非正規職員の比率は、労働時間が週35時間未満の女性が44.6%と最も多くなっています。

(2) 役職者数



○役職者数については、男性が「部長相当以上」で85.8%、「課長相当」で83.5%となっており、女性は「係長相当」でも25.3%にとどまっています。

(3) 正規従業員の勤続年数

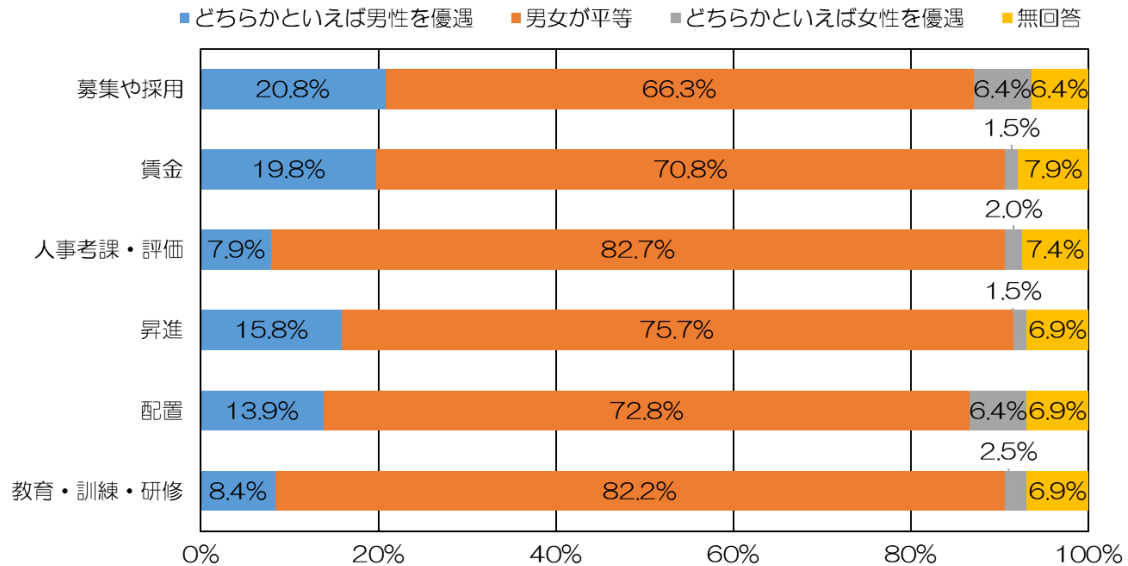


○勤続年数については、「5年未満」では女性42.5%、男性57.5%で大きな差ではありませんが、「5年以上15年未満」では女性の比率が29.2%に減少し、「15年以上」になると22.9%でさらに減少します。

## 2 女性従業員の就労

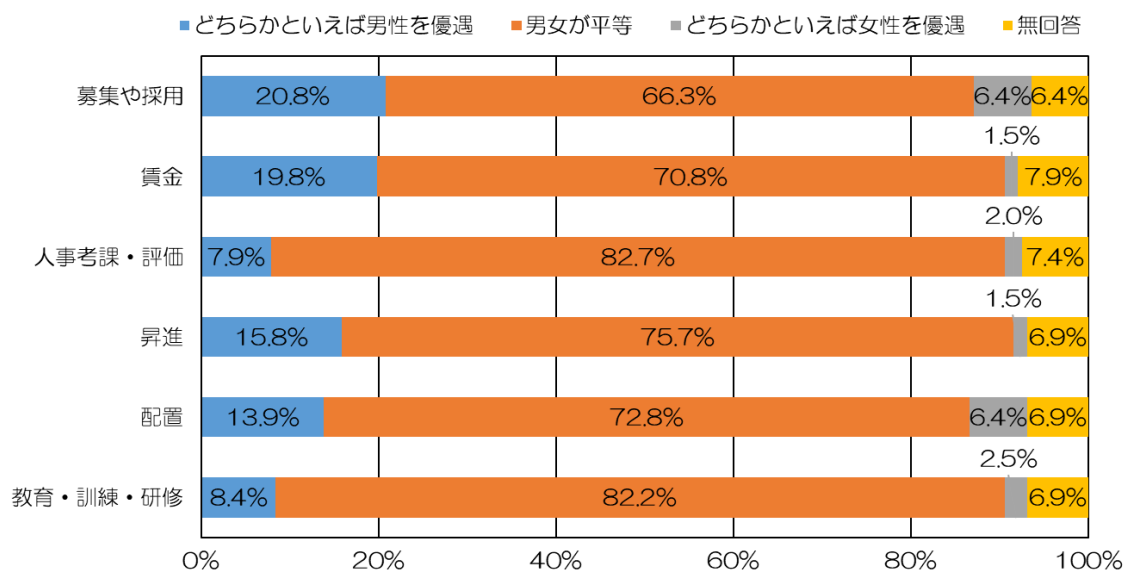
問3 貴事業所の現状についてお聞きします。女性従業員と男性従業員の処遇について、最も近いものはどれですか。

(1) 正規の従業員について（各項目で○は1つ）



○いずれの設問も「男女が平等」との回答が多くなっていますが、「募集や採用」、「賃金」の面で「どちらかといえば男性を優遇」とした事業所が約2割ありました。

(2) 非正規の従業員について（各項目で○は1つ）



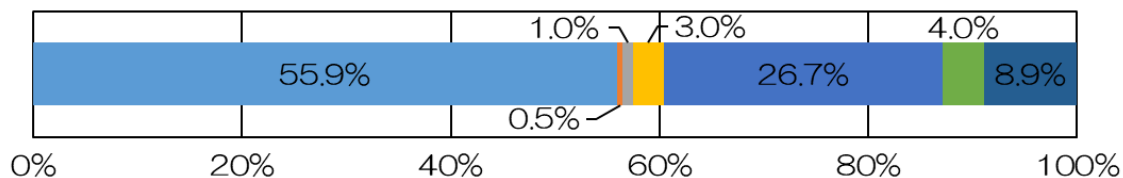
○いずれの設問も「男女が平等」との回答が6割以上となっています。



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。

(1) 正規の従業員について (〇は1つ)

- 定年まで働いてほしい
- 結婚するまで働いてほしい
- 出産するまで働いてほしい
- 育児が一段落してから再び働いてほしい
- 体力の続く限り働いてほしい
- その他
- 無回答



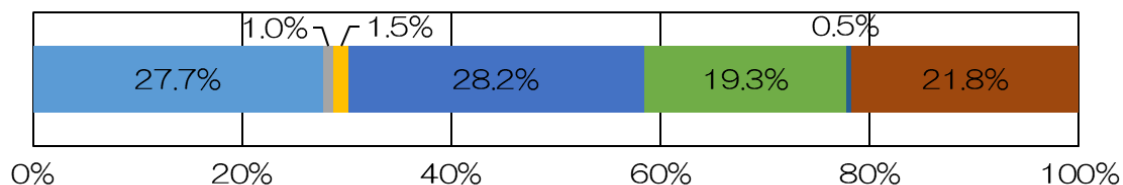
その他の内容

- ・ 個人を見るので男女で考えた事はない
- ・ 女性正規不在
- ・ 働きたいという意思があれば
- ・ 本人が望む期間、制度の範囲内で
- ・ 制度の範囲内で本人が望む期間

〇正規の従業員については、「定年まで働いてほしい」や「体力の続く限り働いてほしい」との近年の人員不足を反映した結果となっています。

(2) 非正規の従業員について (〇は1つ)

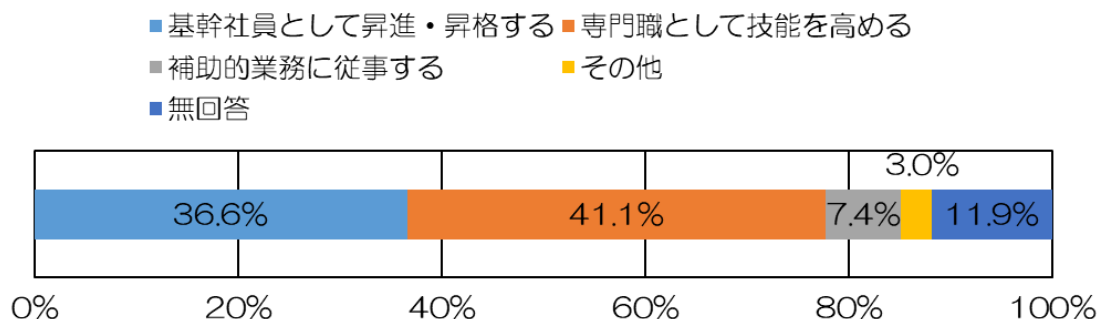
- 期限内で、できるだけ長く働いてほしい
- 結婚するまで働いてほしい
- 出産するまで働いてほしい
- 育児が一段落してから再び働いてほしい
- 体力の続く限り働いてほしい
- 能力があるなら正社員になって長く働いてほしい



〇非正規の従業員についても、「期限内で、できるだけ長く働いてほしい」や「体力の続く限り働いてほしい」がそれぞれ約3割ずつとなっており、「さらに能力があるなら正社員になって長く働いてほしい」も約3割あり、近年の人員不足を反映した結果となっています。

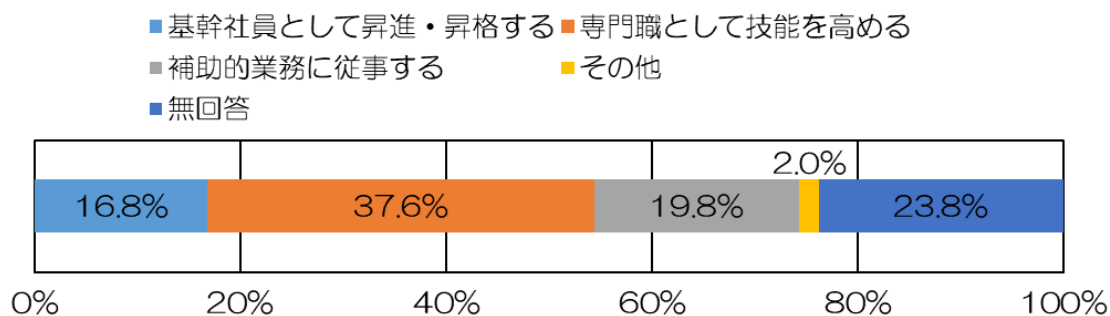
問5 貴事業所では、女性従業員がどのように働くことを期待していますか。

(1) 正規の従業員について (〇は1つ)



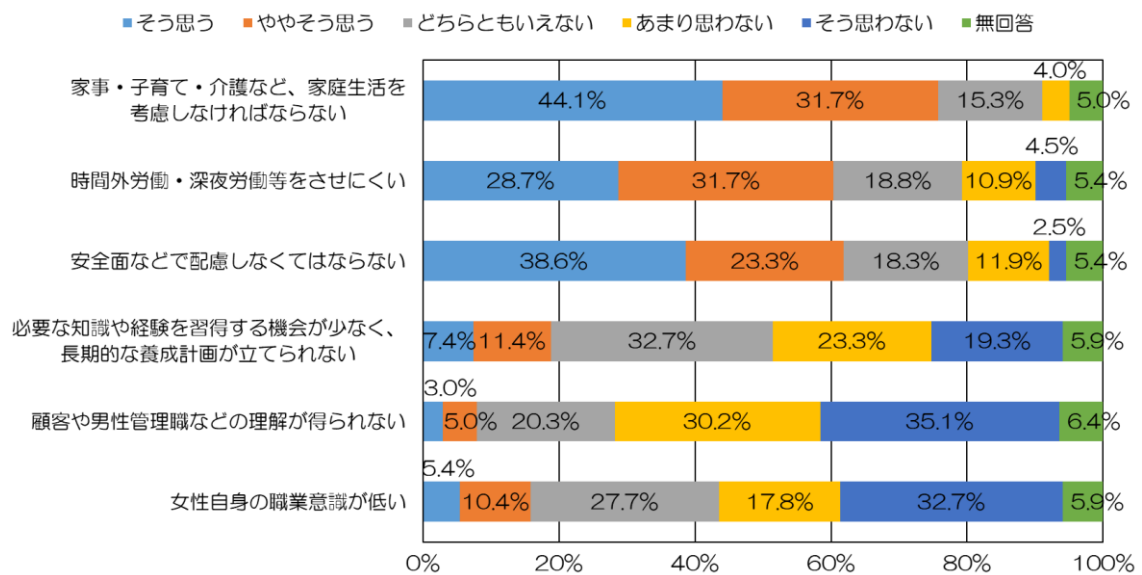
○正規の女性従業員に期待する働き方については、「基幹社員として昇進・昇格する」や「専門職として技能を高める」との回答が合わせて8割近くとなっています。

(2) 非正規の従業員について (〇は1つ)



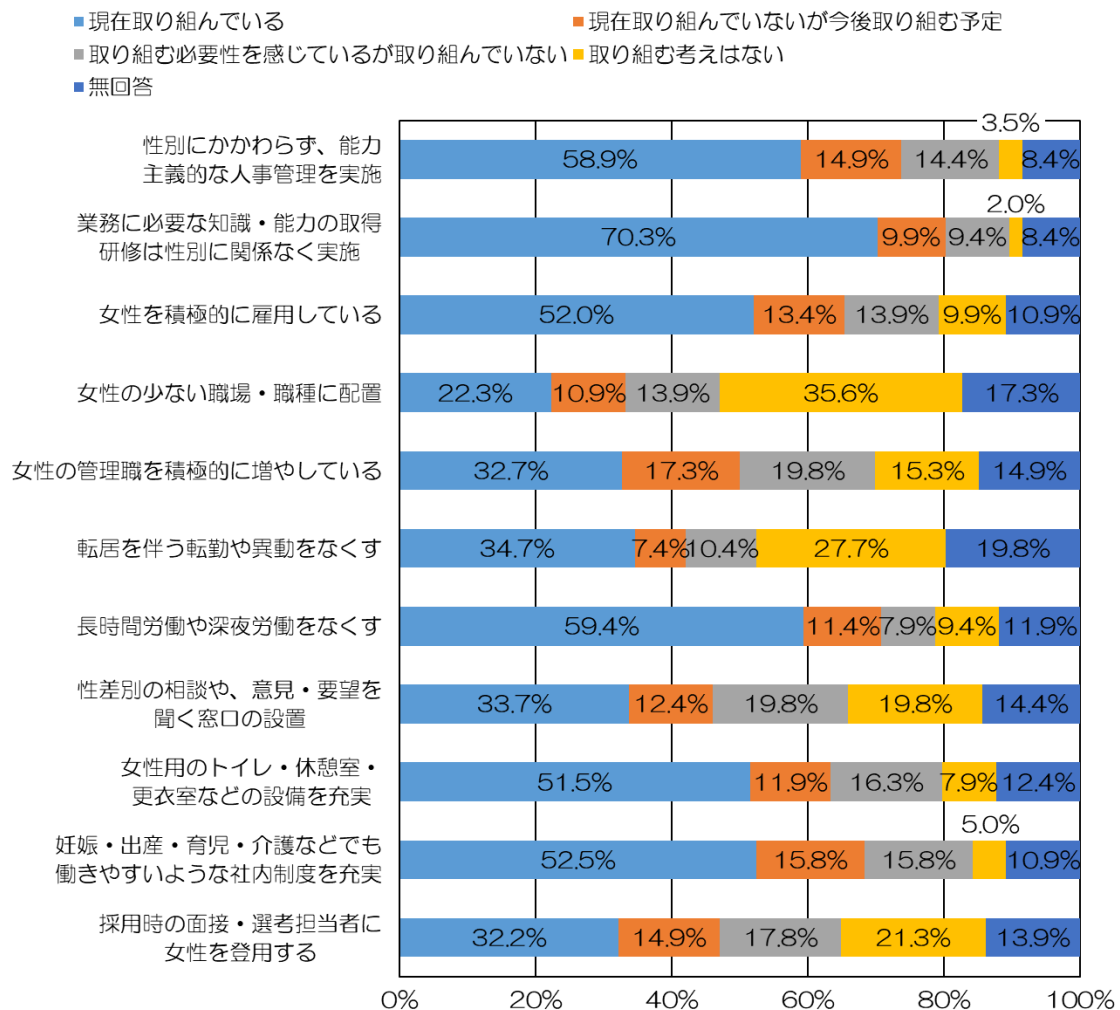
○非正規の女性従業員に期待する働き方については、「基幹社員として昇進・昇格する」や「専門職として技能を高める」との回答が合わせて5割を超えています。

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や障害についてどのように考えますか。(各項目で○は1つ)



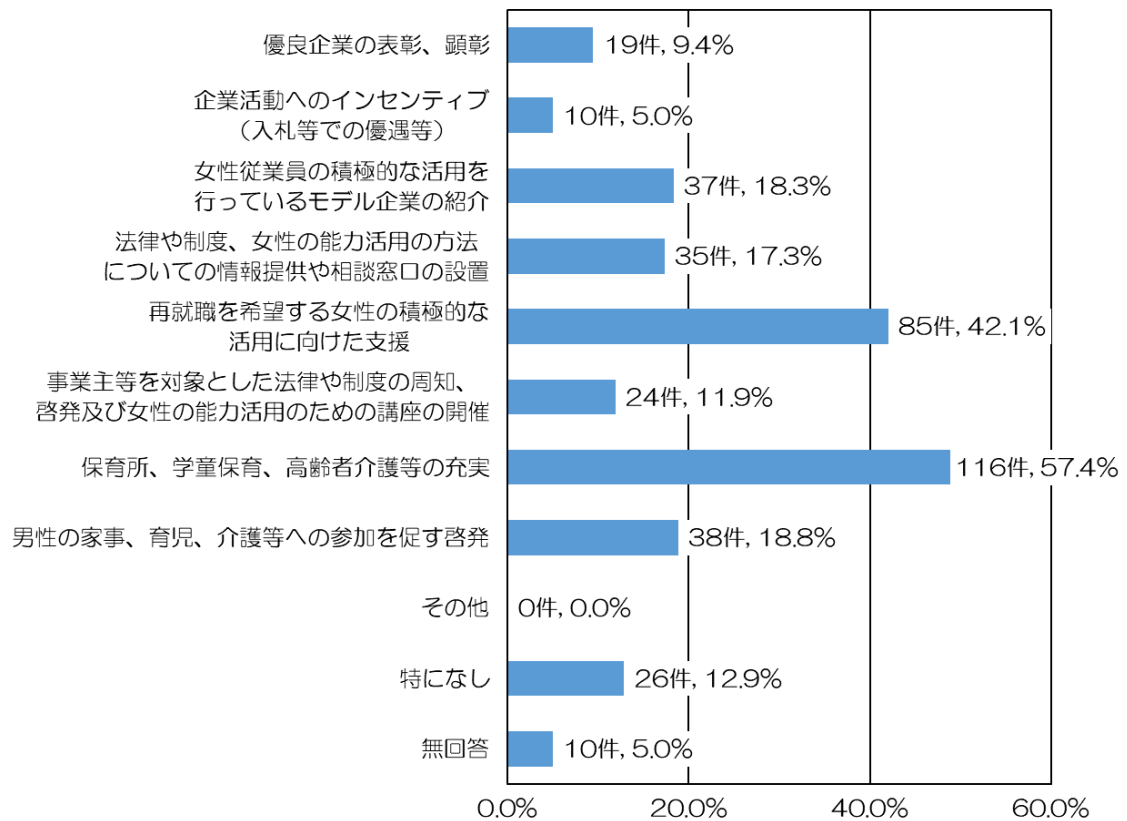
○「家事・子育て・介護など、家庭生活を考慮しなければならない」、「時間外労働・深夜労働等をさせにくい」や「安全面などで配慮しなくてはならない」については、いずれも「そう思う」、「ややそう思う」を合わせて6割を超えています。

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、どのような取組みをしていますか。(各項目で○は1つ)



○「現在取り組んでいる」ものとしては「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」が約7割、ついで「性別にかかわらず、能力主義的な人事管理を実施」や「長時間労働や深夜労働をなくす」が約6割の事業所が取り組んでいます。

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。(〇はいくつでも)



○「保育所、学童保育、高齢者介護等の充実」が57.4%と多く、次いで「再就職を希望する女性の積極的な活用に向けた支援」が42.1%となっています。

### 3 育児や介護に関する制度

問9 ここ2年（H29.4.1～H31.3.31）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。

#### (1) 妊娠・出産を理由とした退職者

	いない		いる			無回答		合計	
	件数	割合	件数	割合	人数※	件数	割合	件数	割合
正規従業員	180	89.1	9	4.5	20	13	29.2	202	100
非正規従業員	131	64.9	12	5.9	15	59	31.2	202	100

※退職者がいる場合の人数

○正規も非正規も妊娠・出産を理由として退職した職員は「いない」と答えた事業所が多くなっています。

#### (2) 介護を理由とした退職者

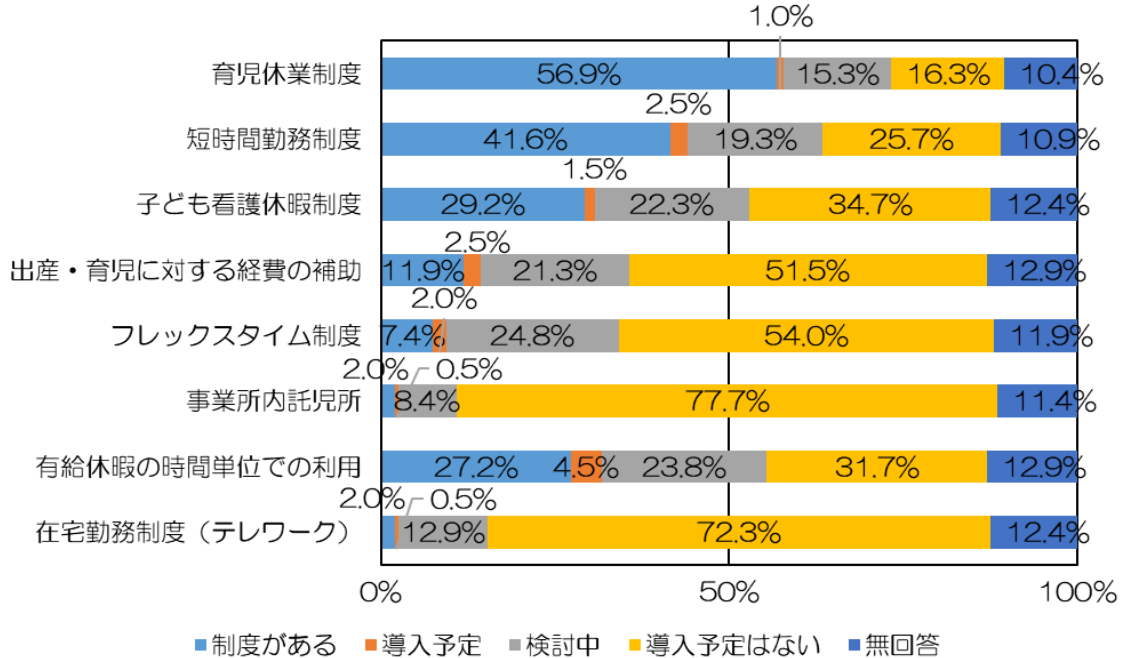
	いない		いる			無回答		合計	
	件数	割合	件数	割合	人数※	件数	割合	件数	割合
正規従業員	184	91.1	1	0.5	1	17	8.4	202	100
非正規従業員	133	65.8	6	3.0	8	63	31.2	202	100

※退職者がいる場合の人数

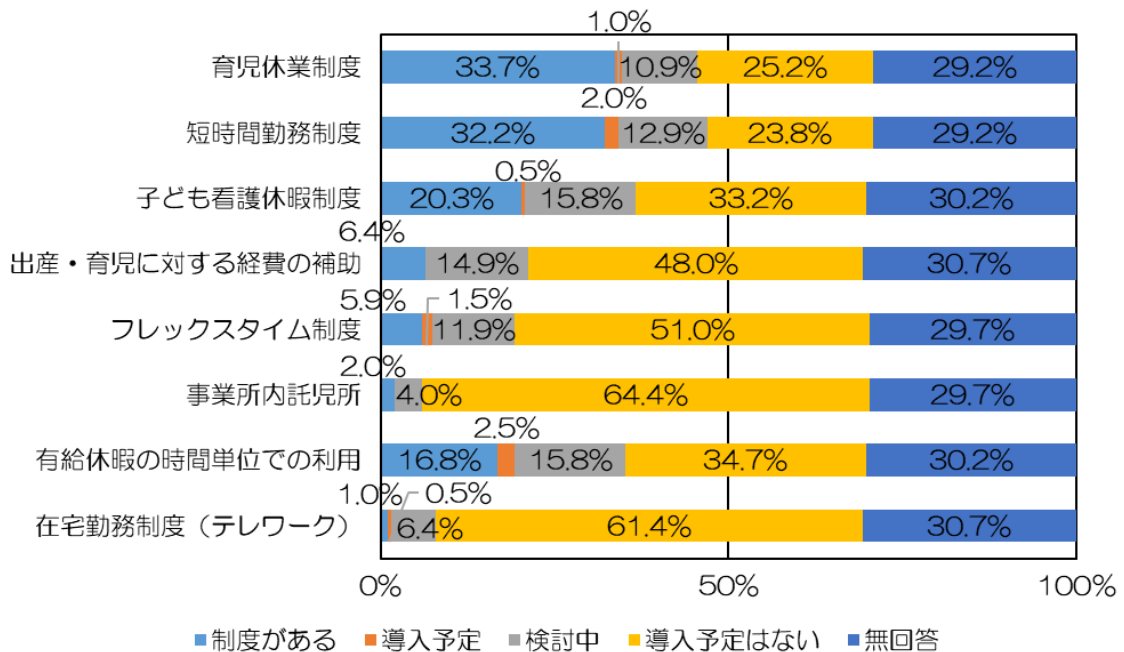
○正規も非正規も介護を理由として退職した職員は「いない」と答えた事業所が多くなっています。

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) 育児を行う従業員への支援制度（各制度で正規・非正規ごとに〇は1つ）

<正規>



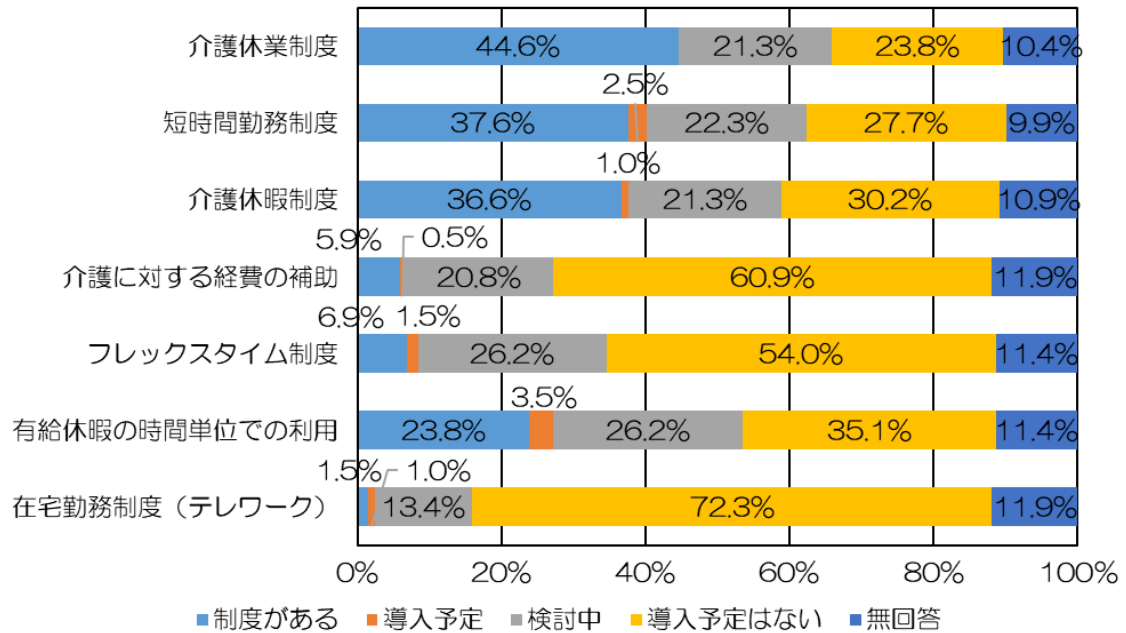
<非正規>



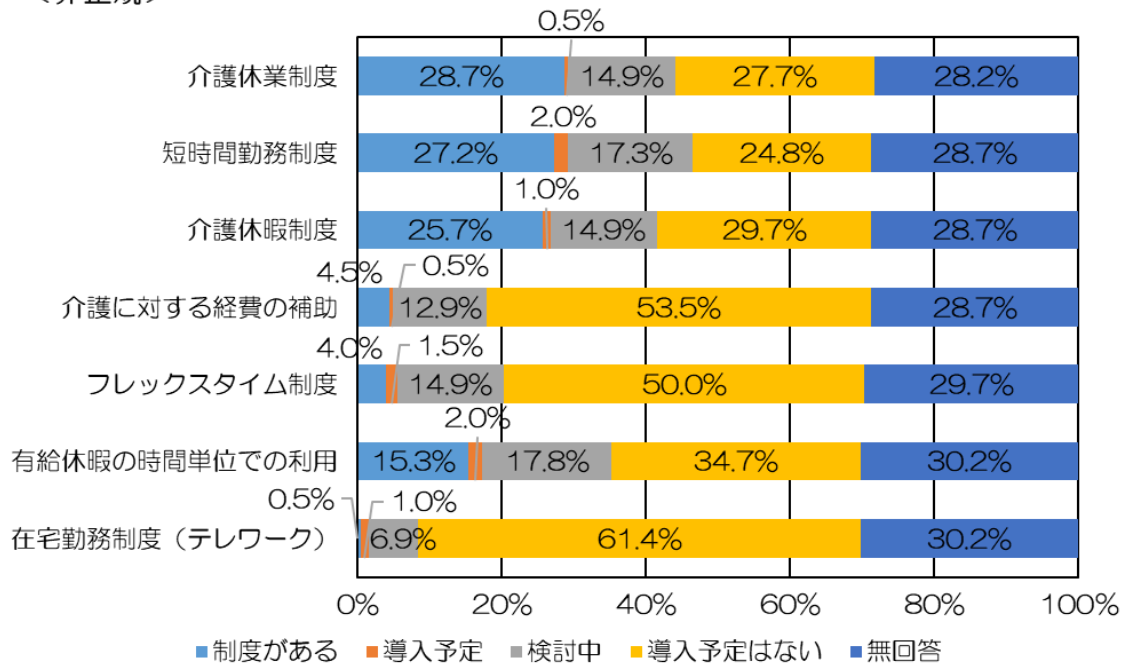
○正規で最も多く導入されている制度は「育児休業制度」で、次いで「短時間勤務制度」となっています。これらは非正規でも約3割の事業所で導入されていますが、いずれも正規に比べ低い割合となっています。

(2) 介護を行う従業員への支援制度（各制度で正規・非正規ごとに〇は1つ）

<正規>



<非正規>



〇正規で多く導入されている制度は「介護休業制度」、「短時間勤務制度」、「介護休暇制度」となっています。これらは非正規でも約3割の事業所で導入されていますが、いずれも正規に比べ低い割合となっています。



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（H30.4.1～H31.3.31）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（H30.4.1～H31.3.31の利用人数）

制度	男性				女性				男女計			
	正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規	
	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者
育児休業制度	256	4	1	0	296	34	143	6	552	38	144	6
短時間勤務制度	238	5	43	0	228	14	102	8	466	19	145	8
子ども看護休暇制度	258	11	44	7	178	4	63	0	436	15	107	7
出産・育児に対する経費の補助	69	5	5	0	175	4	24	0	244	9	29	0
フレックスタイム制度	160	4	36	0	157	1	23	0	317	5	59	0
事業所内託児所	45	0	3	0	168	8	26	1	213	8	29	1
有給休暇の時間単位での利用	304	184	41	33	276	36	152	68	580	220	193	101
在宅勤務制度（テレワーク）	148	0	36	4	150	6	18	1	298	6	54	5
合計	1,478	213	209	44	1,628	107	551	84	3,106	320	760	128

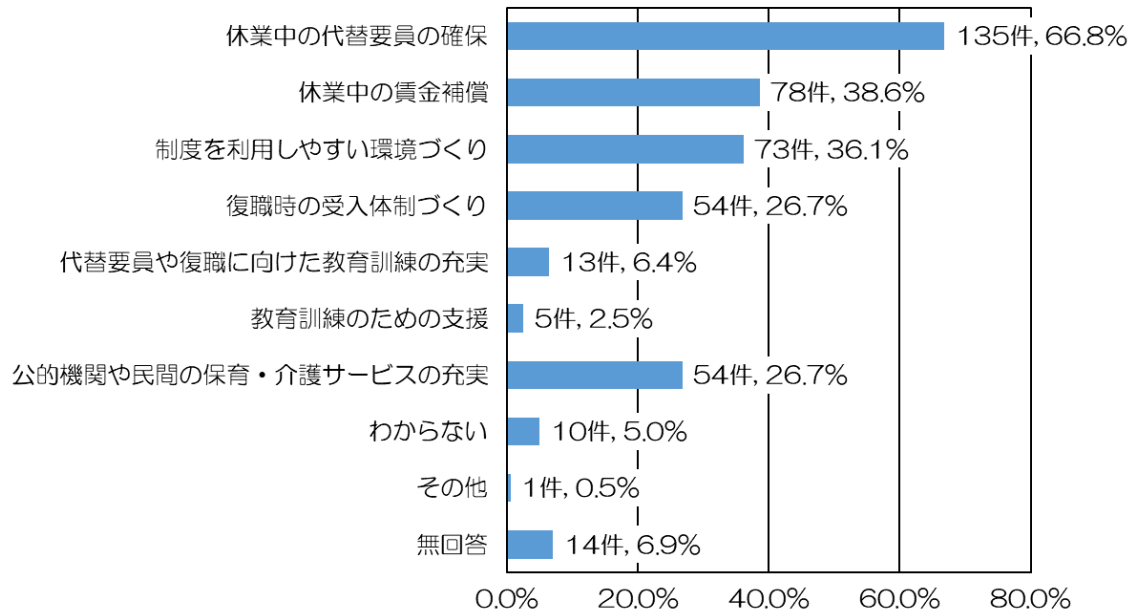
○正規・非正規ともに「有給休暇の時間単位での利用」が最も多く、女性の正規従業員のみ育児休業の利用者数が多くなっています。

(2) 介護を行う従業員への支援制度の利用 (H30. 4. 1～H31. 3. 31 の利用人数)

制度	男性				女性				男女計			
	正規		非正規		正規		非正規		正規		非正規	
	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者	対象者	利用者
介護休業制度	243	0	73	6	223	0	130	0	466	0	203	6
短時間勤務制度	226	0	49	0	224	0	181	70	450	0	230	70
介護休暇制度	201	0	37	0	214	2	94	0	415	2	131	0
介護に対する経費の補助	76	27	4	0	181	26	88	0	257	53	92	0
フレックスタイム制度	158	0	36	0	156	0	23	0	314	0	59	0
有給休暇の時間単位での利用	268	111	41	33	230	25	150	47	498	136	191	80
在宅勤務制度 (テレワーク)	148	0	36	0	153	0	23	0	301	0	59	0
合 計	1,320	138	276	39	1,381	53	689	117	2,701	191	965	156

○男性は正規・非正規ともに「有給休暇の時間単位での利用」が最も多くなっています。  
 女性は、正規の従業員は「介護に対する経費の補助」、非正規の従業員は「短時間勤務制度」の利用が多くなっています。

問 1 2 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)



その他の内容

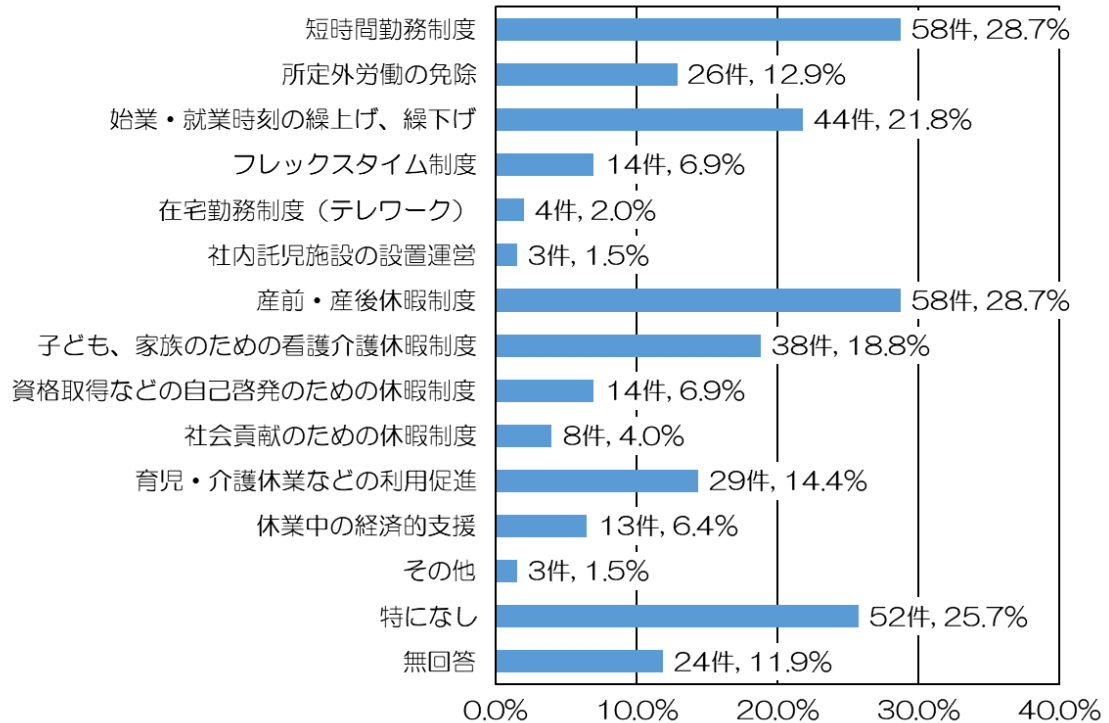
- ・国がお金を出す方法を教えてほしい

〇育児休業制度や介護休業制度を推進するため事業所が必要と考えているものは、「休業中の代替要員の確保」が約7割と最も多く、「休業中の賃金補償」、「制度を利用しやすい環境づくり」も3割を超える割合となっています。

#### 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)



##### その他の内容

- ・ 資格取得費用の一部支援
- ・ リフレッシュ休暇制度による有給休暇取得推進
- ・ 働き方見直しプログラムの推進

〇ワーク・ライフ・バランスを推進するため事業所が必要と考えているものは、「短時間勤務制度」、「産前・産後休暇制度」が多くなっています。

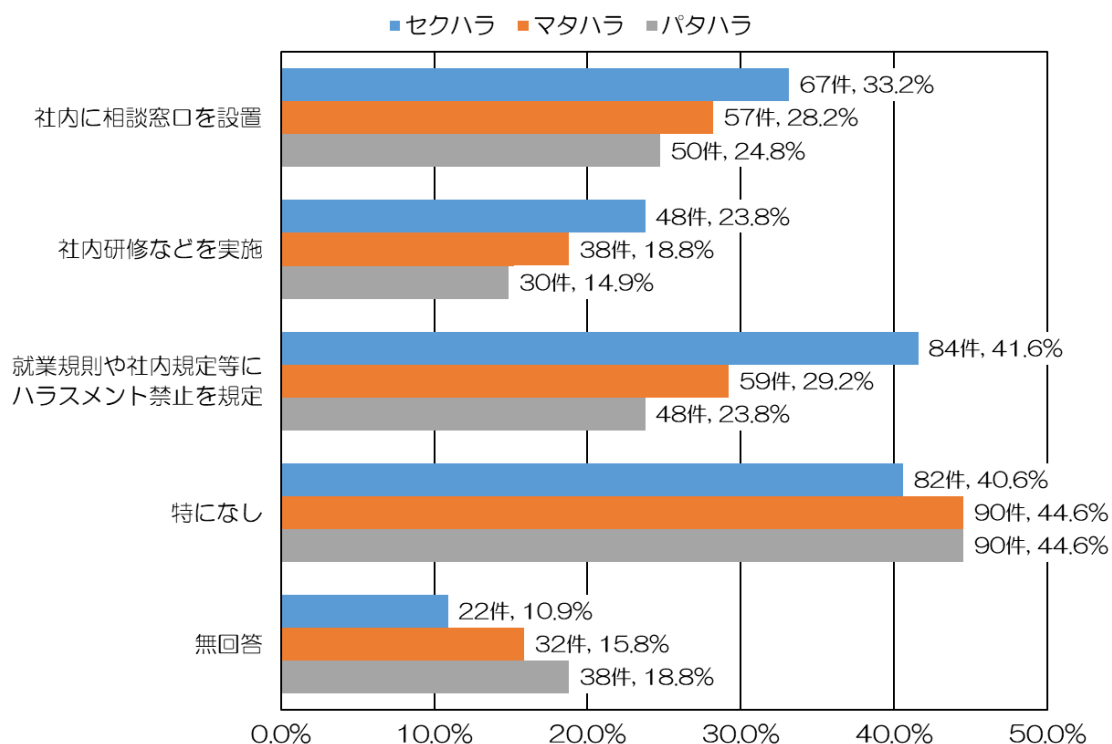
## 5 ハラスメントの対策

問14 ハラスメントの対策として実施しているものはありますか。(〇はいくつでも)

※セクハラ(セクシャル・ハラスメント)…相手の意に反する性的言動によって、働く上で不利益を被ったり、性的な言動によって就業環境が妨げられることを表す言葉。

※マタハラ(マタニティ・ハラスメント)…妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的ないやがらせや解雇・雇い止めなどの不当な扱いを受けることを表す言葉。

※パタハラ(パタニティ・ハラスメント)…育児休業取得や育児のための休暇、短時間勤務、フレックス勤務などを申し出る男性に対するいやがらせを表す言葉。



### その他の対策の内容

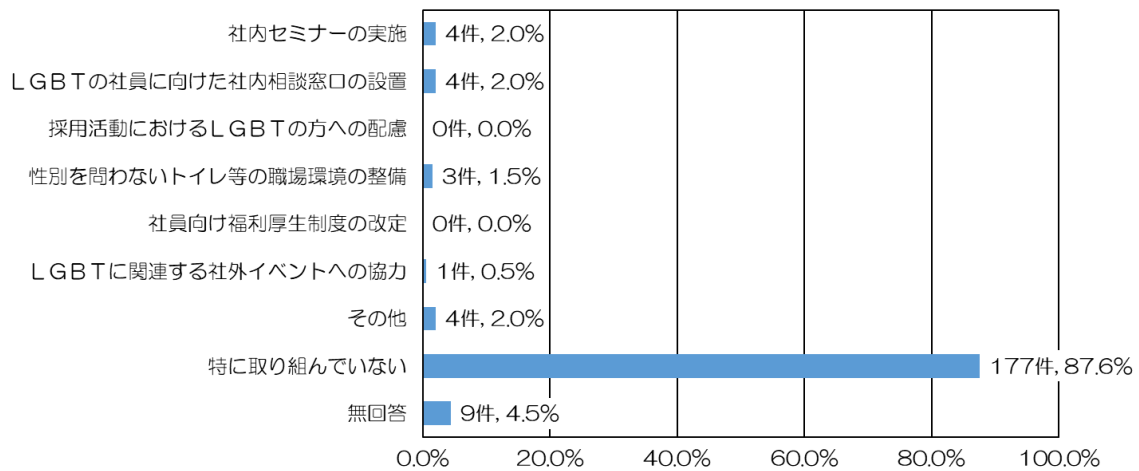
- ・ハラスメント保険加入
- ・相談窓口については総務部を窓口としているが、規則への明記はない

〇ハラスメントの対策については、セクハラとマタハラについては「就業規則や社内規定等にハラスメント禁止を規定」が最も多く、パタハラは「社内相談窓口を設置」が最も多くなっています。

〇実施割合は、セクハラ、マタハラ、パタハラの順になっています。

## 6 LGBTなどの性的少数者

問15 LGBT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)



### その他の対策の内容

- ・就業規則にハラスメント禁止を規定
- ・会議などで話をしている
- ・現在取組み中です
- ・親会社による講習会の実施、受講

〇LGBTへの配慮については取り組んでいるところは非常に少なく、「特に取り組んでいない」事業所が177件87.6%となっています。

## 7 その他

問16 職場における男女共同参画について、ご意見、ご要望などがありましたら、ご自由にご記入ください。

- ・職種上、女性事務員1名で対応している状況で、各制度の運用が取組みにくい現状です。
- ・職場的には男性は無理がある。
- ・①昇進・配置は男女平等、能力第一に実施している。
- ・②賃金は同一労働、同一賃金を基本にしている。
- ・③女性の処遇については、研修受講および職域拡大に取り組み中である。
- ・今後女性採用時（事務職など）には当然配慮が必要と考えています。
- ・人材不足のため、性別の差別は考えていません
- ・女性どころか、男性もぜんぜん足りません。



## 男女共同参画に関するアンケート調査報告書

発行 令和2年3月

編集 岩見沢市総務部市民連携室男女共同参画担当

〒068-8686

岩見沢市鳩が丘1丁目1番1号