

**男女共同参画のための
市民意識・事業所実態調査
報告書**

**令和7年3月
西条市**



目 次

<u>1 調査の概要</u>	2
(1) 調査目的	2
(2) 調査期間	2
(3) 基準日	2
(4) 調査内容	2
(5) 回収結果	2
<u>2 調査結果</u>	3
(1) 男女共同参画のための市民意識調査	3
(2) 男女共同参画のための事業所実態調査	27
<u>3 考察</u>	38
<u>4 調査票</u>	44

1 調査の概要

(1) 調査目的

男女共同参画に関する西条市民の意識及び事業所の実態を明らかにし、令和7年度に策定する第3次西条市男女共同参画計画の基礎資料とする。

(2) 調査期間 令和6年11月 ※回答期日：令和6年11月22日(金)

(3) 基準日 令和6年10月1日

(4) 調査内容

① 男女共同参画のための市民意識調査

対象：令和6年10月1日現在、西条市に住民登録している18歳以上の男女2,000人

項目：男女の地位に関する意識について

女性の社会進出に関する意識について

家庭生活等に関する意識について

女性の人権に関する意識について

意思決定の場への女性の参画について

男女共同参画社会の形成に関する意識について

回答：郵便及びWEB（無記名）

② 男女共同参画のための事業所実態調査

対象：従業員10人以上の事業所500社

※国の統計情報（母集団情報令和4年次フレーム）から抽出

項目：育児休業・介護休業の状況について

女性の雇用・管理職登用について

男女が共に働きやすい環境づくりについて

回答：郵便及びWEB（無記名）

(5) 回収結果

① 男女共同参画のための市民意識調査 755人（回収率 37.8%）

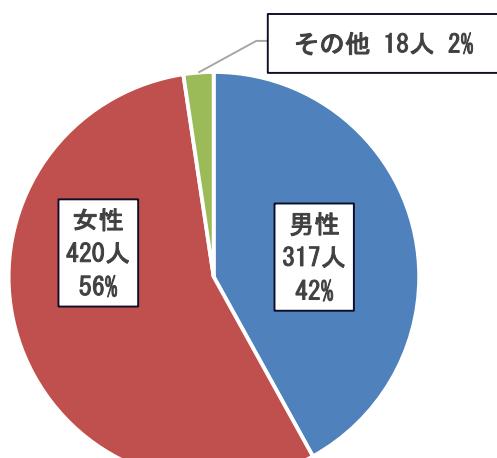
② 男女共同参画のための事業所実態調査 230社（回収率 46.0%）

2 調査結果

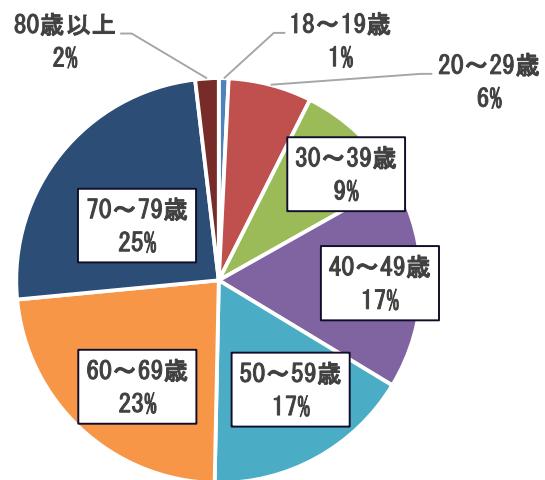
(1) 男女共同参画のための市民意識調査

【回答者の基本属性】

①性別

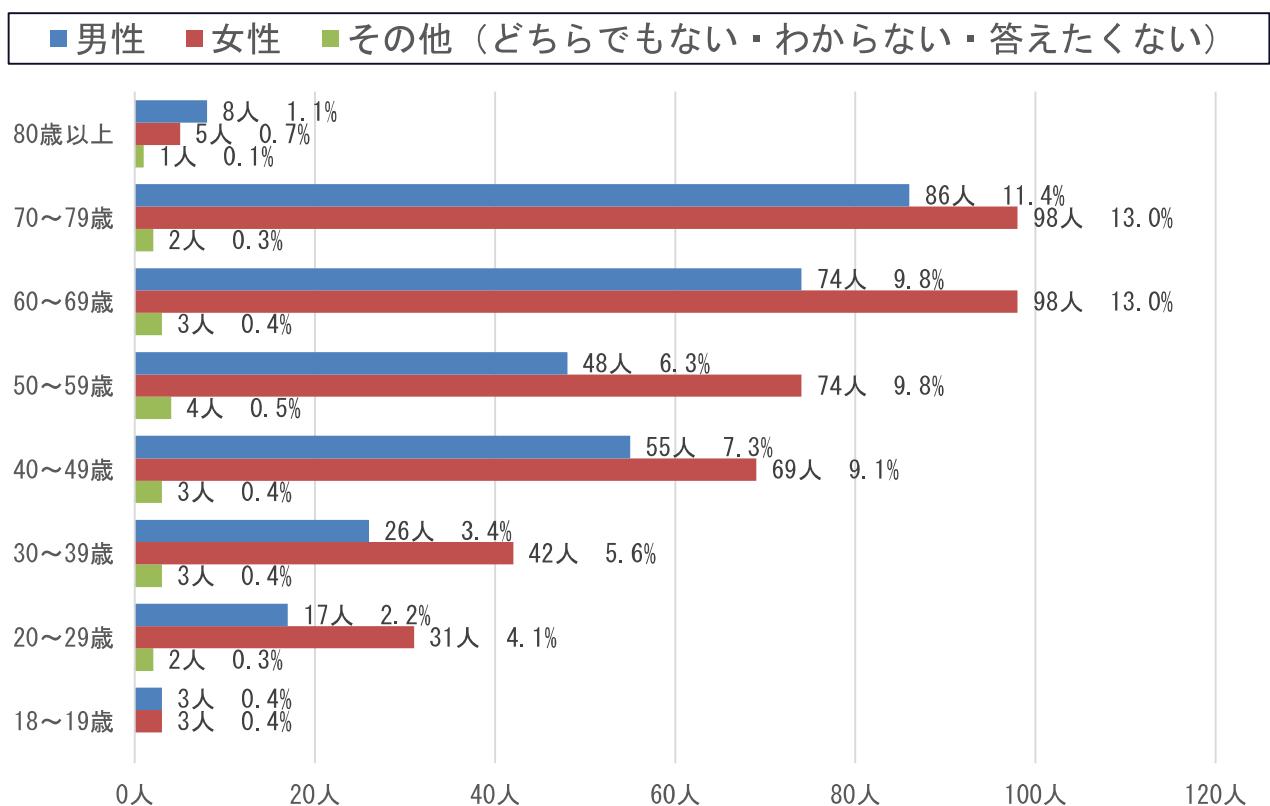


②年齢

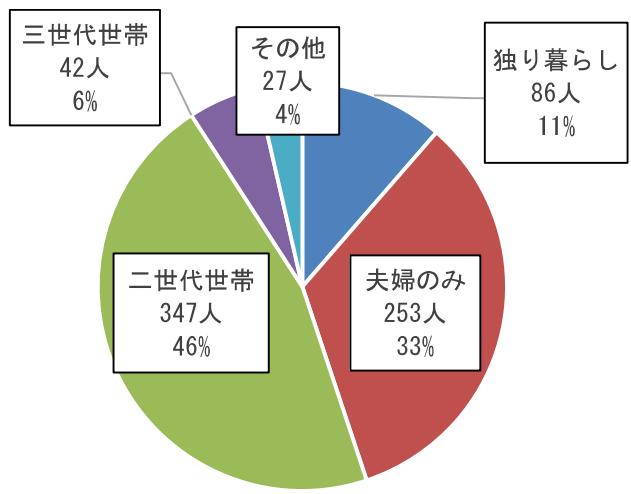


■その他（どちらでもない・わからない・答えたくない）

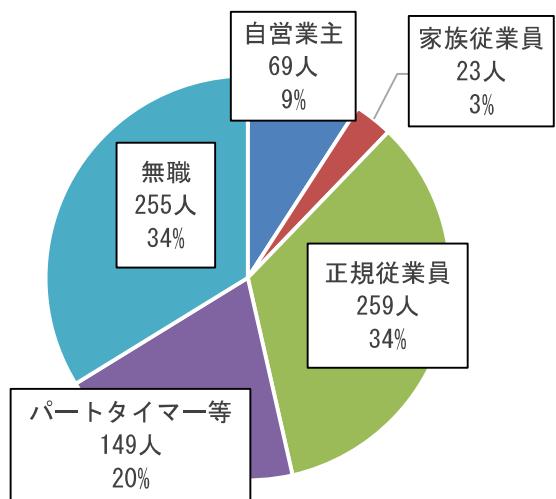
③年齢・性別



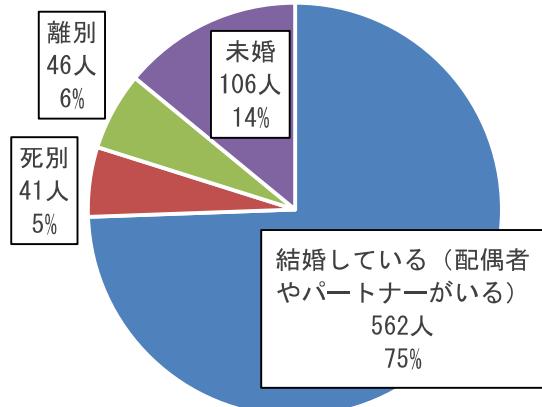
④世帯構成



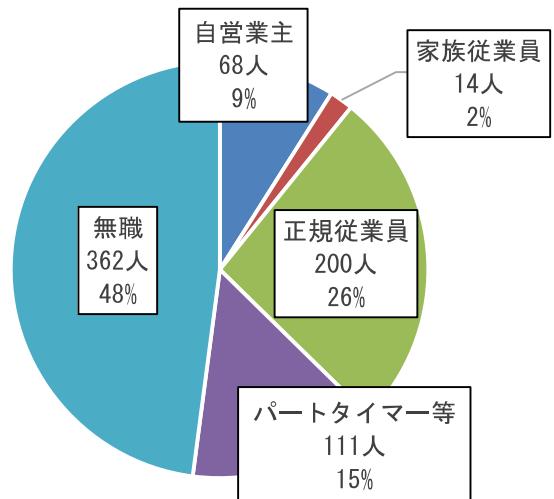
⑤職業



⑥結婚の有無（パートナーを含む）



⑦配偶者・パートナーの職業



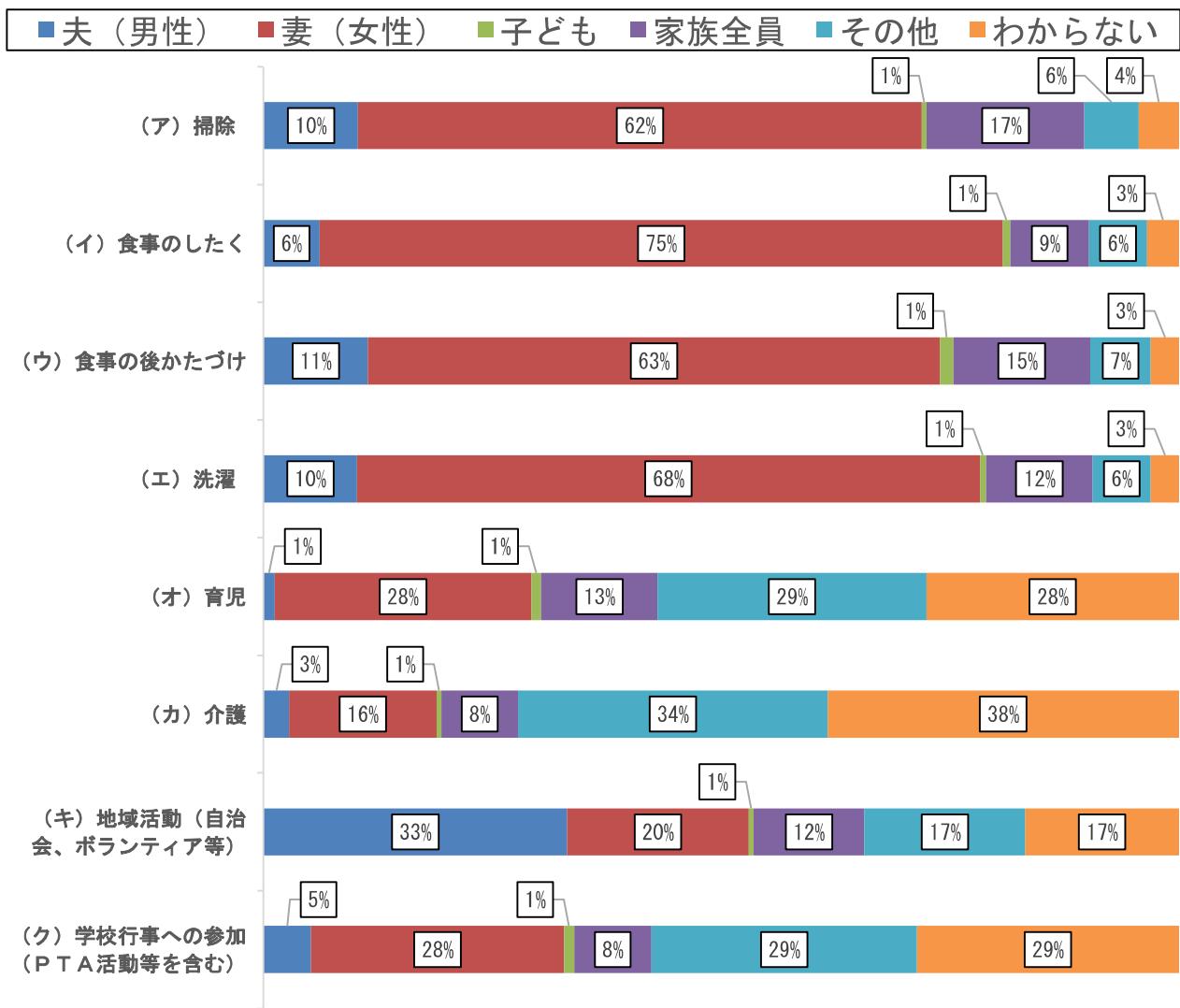
<基本属性の概要>

市民意識調査の回答者 755 人の基本属性の概要は次の通りです。

性別は男性 42%、女性 56%、その他 2%で、各年代で女性の回答が多い傾向があります。年齢は生産年齢人口が過半数を占め、66%の方が仕事をしています。世帯構成は二世代世帯が 46%と最多となっており、既婚者が 75%を占めています。配偶者・パートナーについては約半数の方が無職となっています。

【調査結果】※設問番号は調査票に符号

問9 あなたの家庭では、次の（ア）～（ク）にあげるような家事や活動を、主にだれが分担していますか。



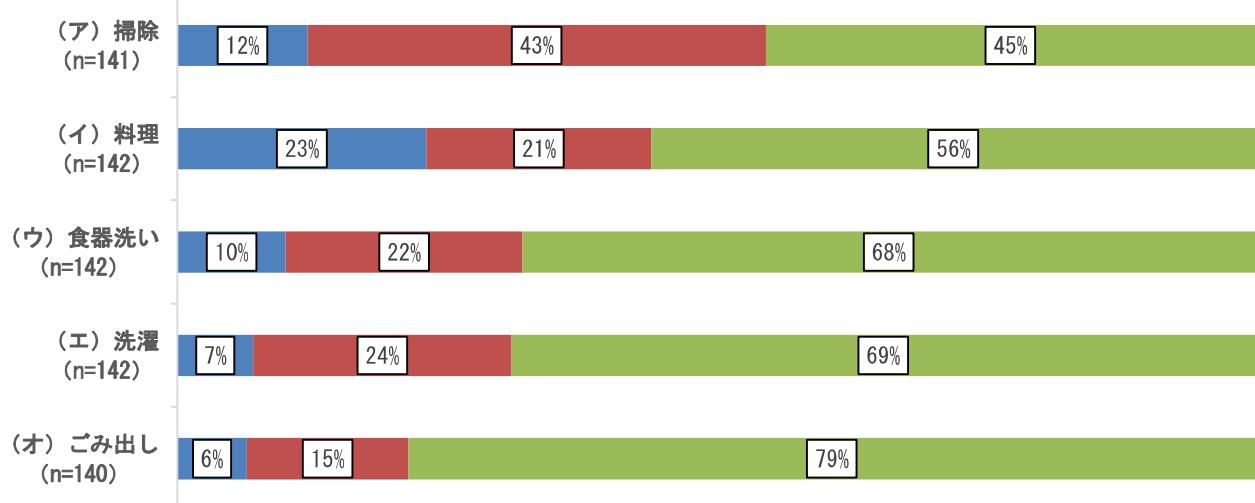
<結果・考察>

家庭内の家事分担では、掃除、食事の準備・片付け、洗濯などを主に女性が担当している傾向が顕著となっています。一方、育児や介護、地域活動、学校行事では男性や家族全体の関与も一定程度見られるものの、依然として女性の負担が大きい状況にあります。

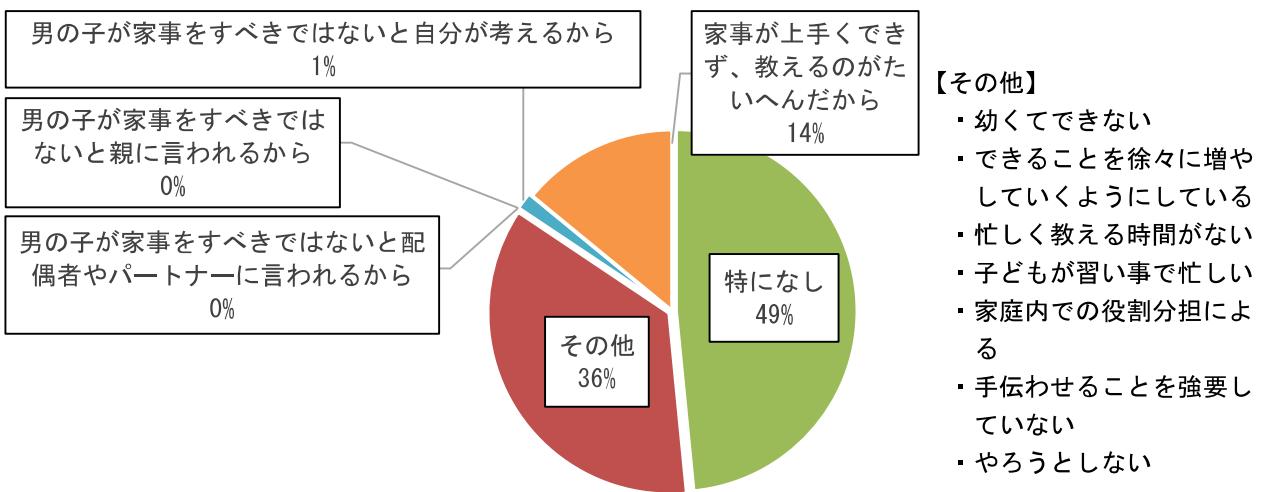
家事分担の平等化は大きな課題であり「男性の家事・育児参加を促進する啓発活動の強化」「家族全員で取り組む家の推奨や家庭教育の支援」「地域や職場での男女共同参画の意識醸成」「女性の負担軽減に向けた社会的支援制度の整備」など、家庭と地域での平等な役割分担を目指す必要があると考えます。

問 10 あなたの家庭では、子ども（男子）が家事に関わっていますか。

■好きで関わっている ■手伝わせている ■手伝わせていない



問 11 問 10 で「手伝わせていない」と回答した方へお尋ねします。子ども（男子）に家事を手伝わせていない理由は何でしょうか。



<結果・考察>

家庭における男子の家事への関わりについては、「掃除」「料理」は大半が関わっている一方、「食器洗い」「洗濯」「ごみ出し」への関りは低く、家事内容によって異なる状況にあります。

家事を手伝わせていない理由には、「教えるのがたいへん」「子どもが幼い」「習い事で忙しい」「忙しく教える時間がない」などが挙げられており、家庭の事情が参加率に影響している状況です。なお、「男子が家事をすべきではない」と考える固定観念はほぼ見られないことから、家事を通じた教育への意識は高まりつつあるものと思われます。

問 12 あなたの家庭では、次の（ア）～（イ）のことを最終的に決定するのはどなたでしょうか。

■夫（男性）

■妻（女性）

■その他

（ア）家計費管理

24%

63%

13%

【その他】・夫婦、家族それぞれが管理　・親、子が管理

（イ）家庭で全体的な実権を握っているのは

48%

34%

18%

【その他】・夫婦、家族それぞれが決定　・親、子が決定　・家庭内で協議

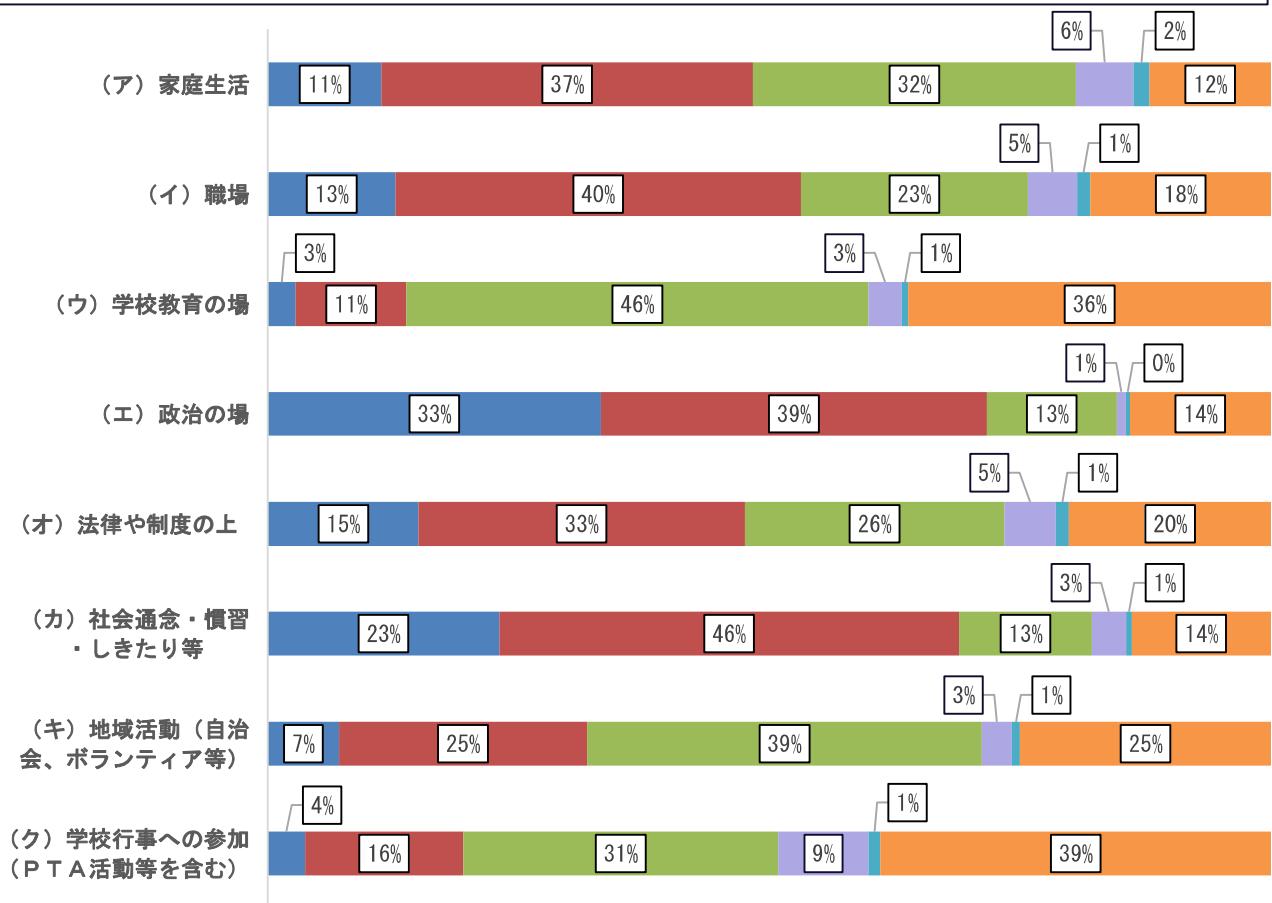
<結果・考察>

家計管理は妻が行う家庭が 63%と多く、夫は 24%、その他 13%には家族や親子で管理しているケースが挙げられています。家庭全体の実権については、夫が握る家庭が 48%、妻が 34%、その他 18%には家族全体で協議するケースなどが挙げられました。

家計管理は妻主導、家庭全体の実権は夫が主導する家庭が多い一方、家族全体で協議して決定する家庭も一定数存在します。

問13 あなたは、次の（ア）～（ク）にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。あなたの気持ちに最も近いものを1つお選びください。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 男性の方が非常に優遇されている
<input type="checkbox"/> 3 平等
<input type="checkbox"/> 5 女性の方が非常に優遇されている | <input type="checkbox"/> 2 どちらかといえば男性の方が優遇されている
<input type="checkbox"/> 4 どちらかといえば女性の方が優遇されている
<input type="checkbox"/> 6 わからない |
|---|--|

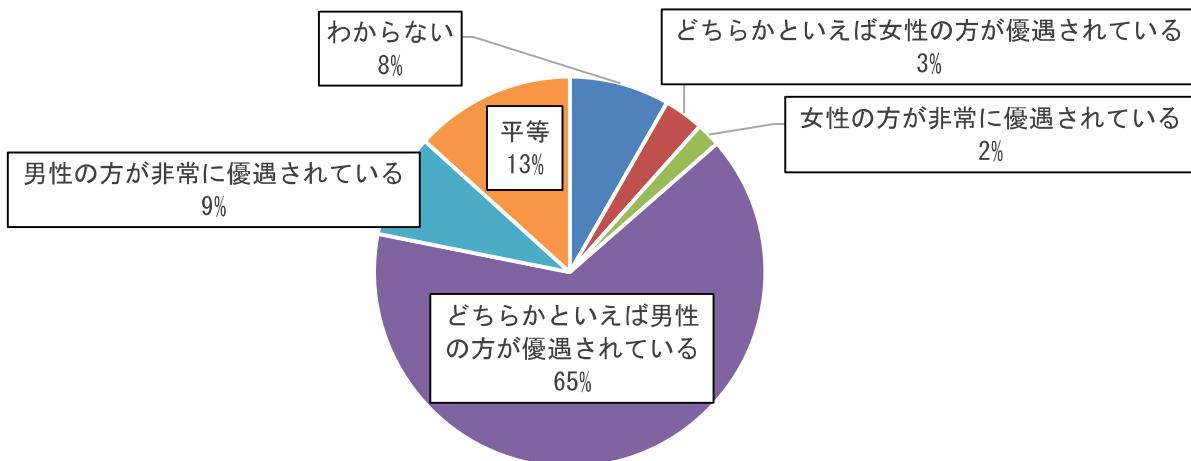


<結果・考察>

主な傾向として、学校教育や学校行事、地域活動などでは、平等と感じる意見が比較的多く見られました。一方、家庭生活や職場、政治の場、法制度、社会通念・慣習・しきたり等では男性が優遇されているとの意見が強い状況にあります。

教育や地域活動など一部の分野では平等が感じられているものの、家庭や職場、政治の場、法制度、社会通念などの分野においては、依然として多くの方が男性が優遇されていると感じている状況にあり、性別による固定観念や制度改善に重点を置く必要があると考えます。

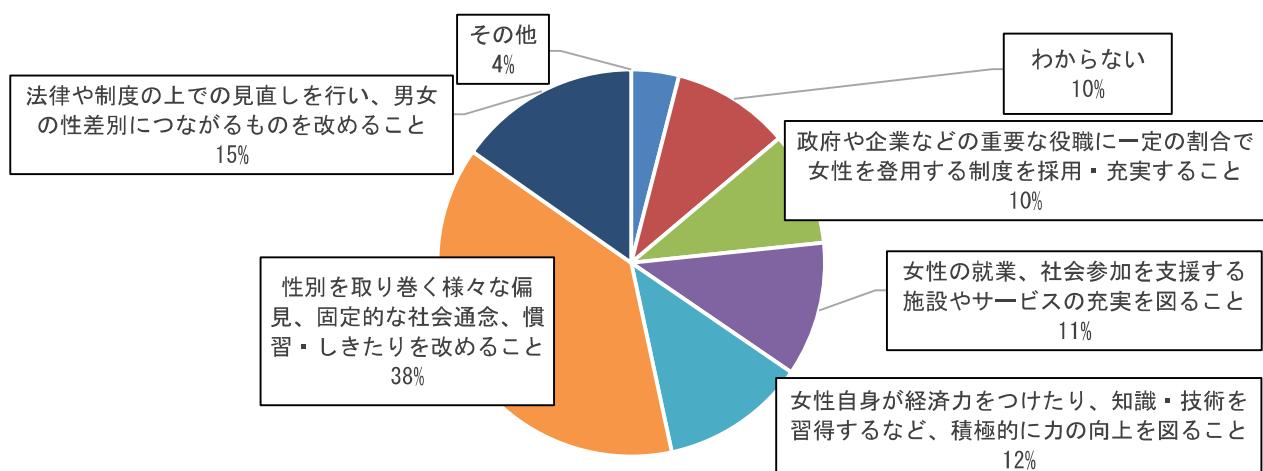
問 14 あなたは、社会全体でみた場合に男女の地位は平等になっていると思いますか。



<結果・考察>

回答者の大半が「男性が優遇されている」と認識し、「平等」との回答は 13% にとどまっています。依然として男性優位の認識が大半を占め、平等の実現には固定観念の解消に向けた教育・啓発や女性登用に向けた制度改革などの取組が必要と考えます。

問 15 今後、あなたが、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要なことは何でしょうか。



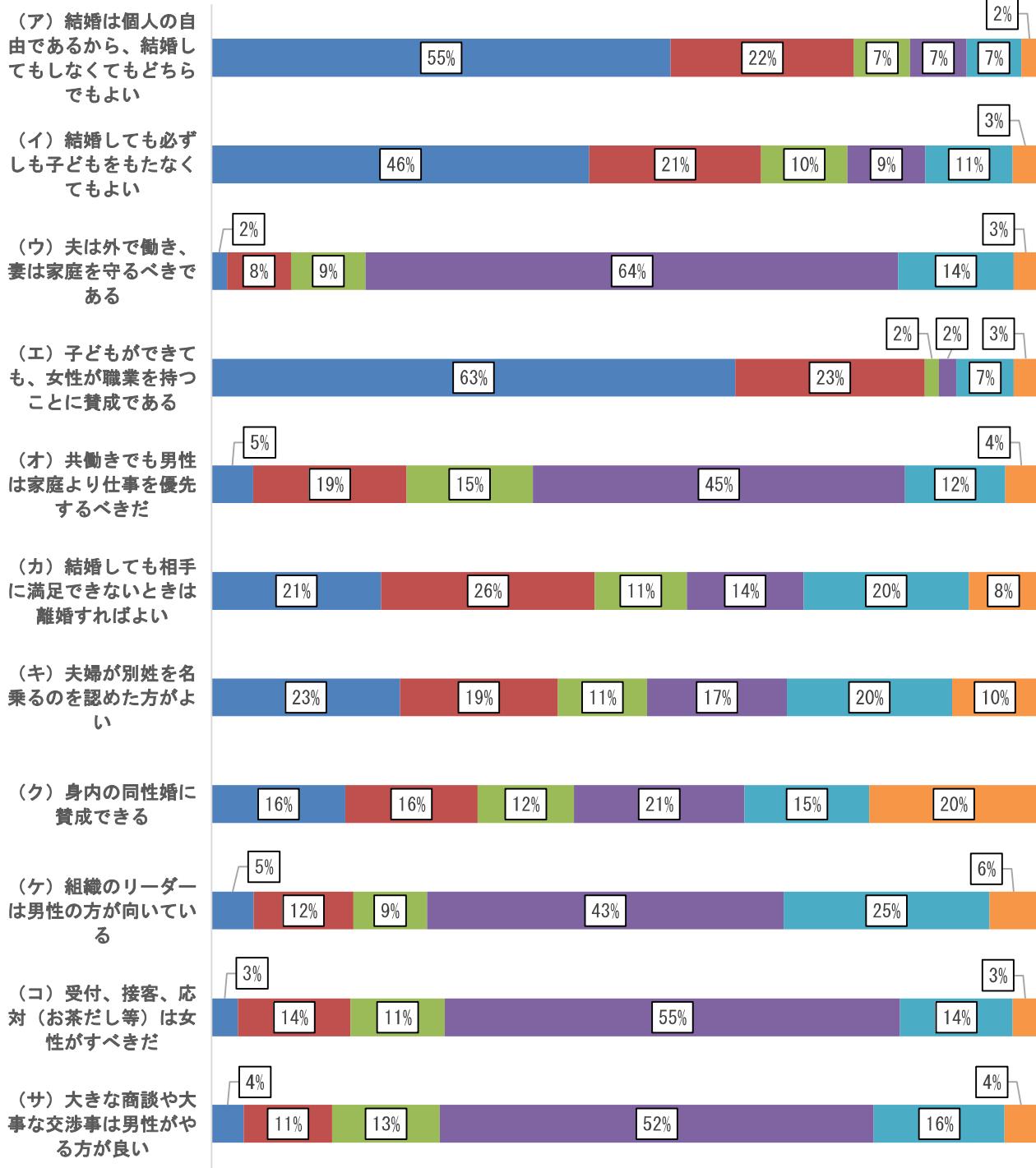
<結果・考察>

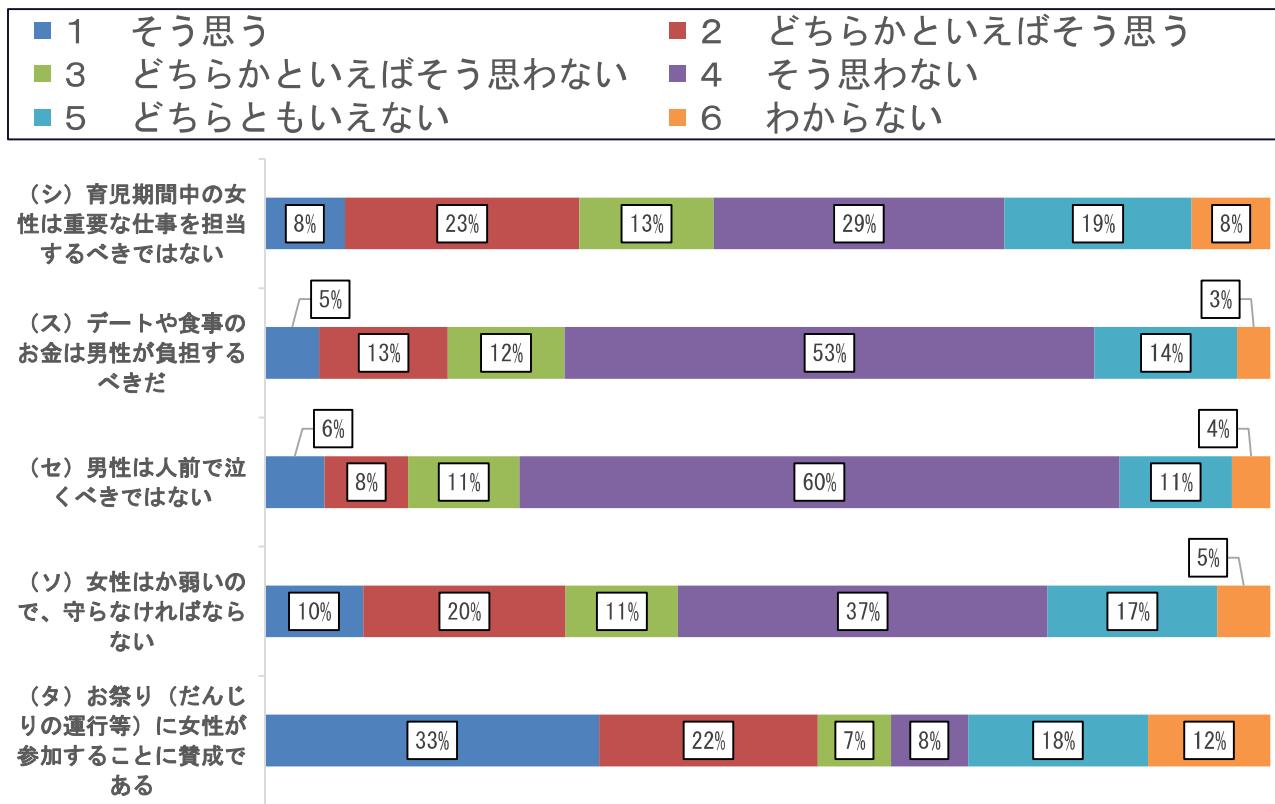
「性別に関する偏見や固定的な社会通念等の改め」が最多で、「法律や制度の見直し」「女性の経済力や知識の向上」が続きました。男女平等の推進には、社会的な偏見の解消と法制度や女性活躍に向けた制度改革が重要であり、意識改革と具体的な支援策の両面からのアプローチが求められています。

問 16 家庭、コミュニティ、職場などについて、あなたのご意見をお伺いします。

次の（ア）～（タ）について、お答えください。

- | | |
|--------------------|------------------|
| ■ 1 そう思う | ■ 2 どちらかといえばそう思う |
| ■ 3 どちらかといえばそう思わない | ■ 4 そう思わない |
| ■ 5 どちらともいえない | ■ 6 わからない |





<結果・考察>

調査結果から、市民の多くが結婚や家族のあり方を個人の自由と捉え、結婚しない選択や子どもを持たない選択を肯定する意識が広がっていることが分かります。一方で、離婚や同性婚、夫婦別姓に関しては賛否が分かれていますが、慎重な意見や「どちらともいえない」との回答も一定数見られ、まだ議論の余地があるといえます。

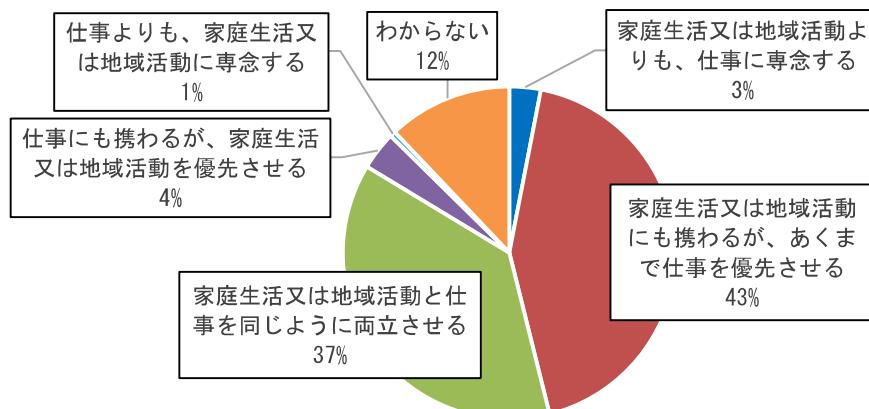
性別役割については、伝統的な「夫が働き、妻が家庭を守るべき」という考え方を否定する人が大半を占め、男女の役割分担に対する意識が変化してきていることが明らかです。特に女性の職業継続や地域行事への参加を支持する声が多く、社会における女性の活躍を求める意識が浸透している一方、育児中の女性が重要な仕事を担当することについては慎重な意見も見られます。

また、男性の感情表現や女性を「か弱い存在」として守るべきという固定観念を否定する意見が多数派となり、従来のジェンダーステレオタイプから脱却しようとする動きが強まっています。しかし、性別による固定的な考え方が一定数残っていることも課題として浮き彫りになっています。

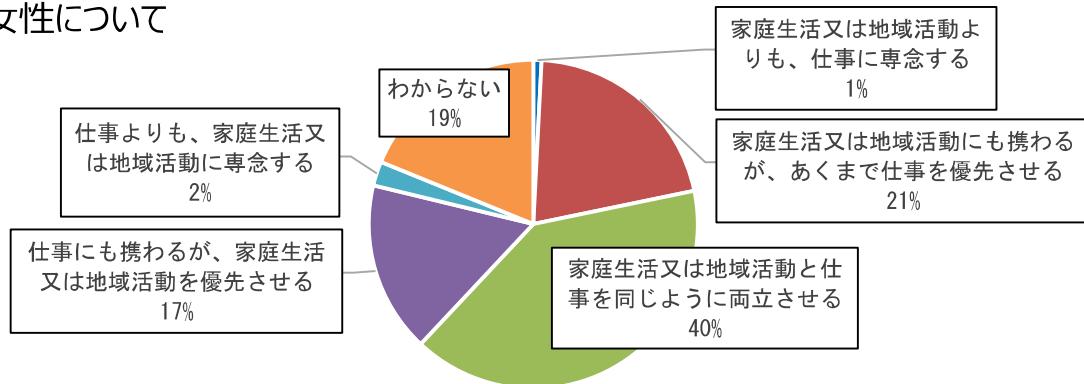
以上の結果から、ジェンダー平等の意識は広がりを見せつつあるものの、まだ解決すべき課題が残っていることが分かります。市民がより多様な価値観やジェンダー平等を理解し、受け入れるための意識啓発や教育活動を進めるとともに、同性婚や夫婦別姓といった具体的な課題についても理解を深めていくことが必要と考えます。更に、育児中の女性や働く世代が平等に活躍できる環境づくりが求められます。

問17 仕事と家庭生活、または自治会やボランティアなどの地域活動をどのように位置づけるのが望ましいと思いますか。

(ア) 男性について



(イ) 女性について

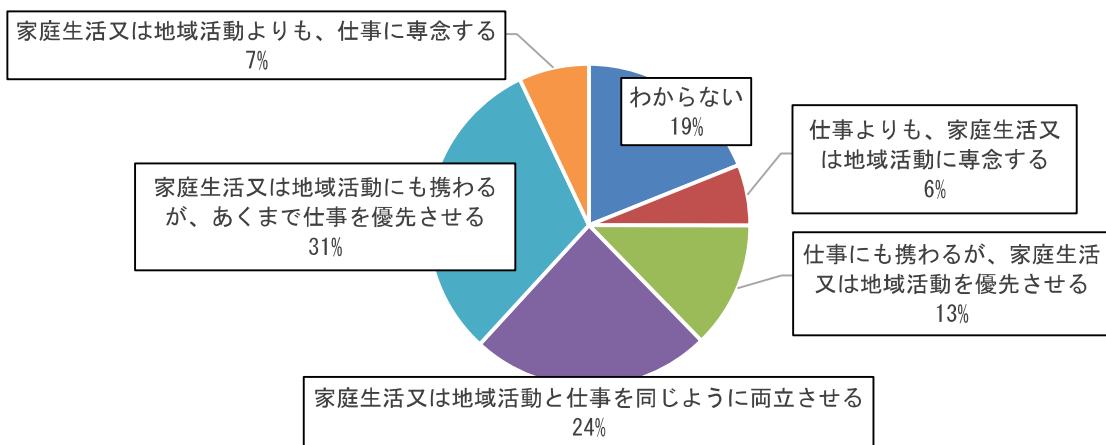


<結果・考察>

男性は「仕事を優先」が最多で、次いで「両立」の意見が挙げられました。また、女性は「両立」が最多で、「仕事を優先」が続きました。一方、女性は「家庭・地域活動を優先する」意見が男性より高く、「わからない」とする割合も男性より高い状況でした。

男性は仕事優先の傾向が強く、女性は両立を重視しつつ家庭・地域活動を優先する割合も高い状況ですが、「わからない」との意見も多く、両立への迷いや課題もうかがえます。

問 18 現在の状況では、あなたは次のどれに当てはまりますか。

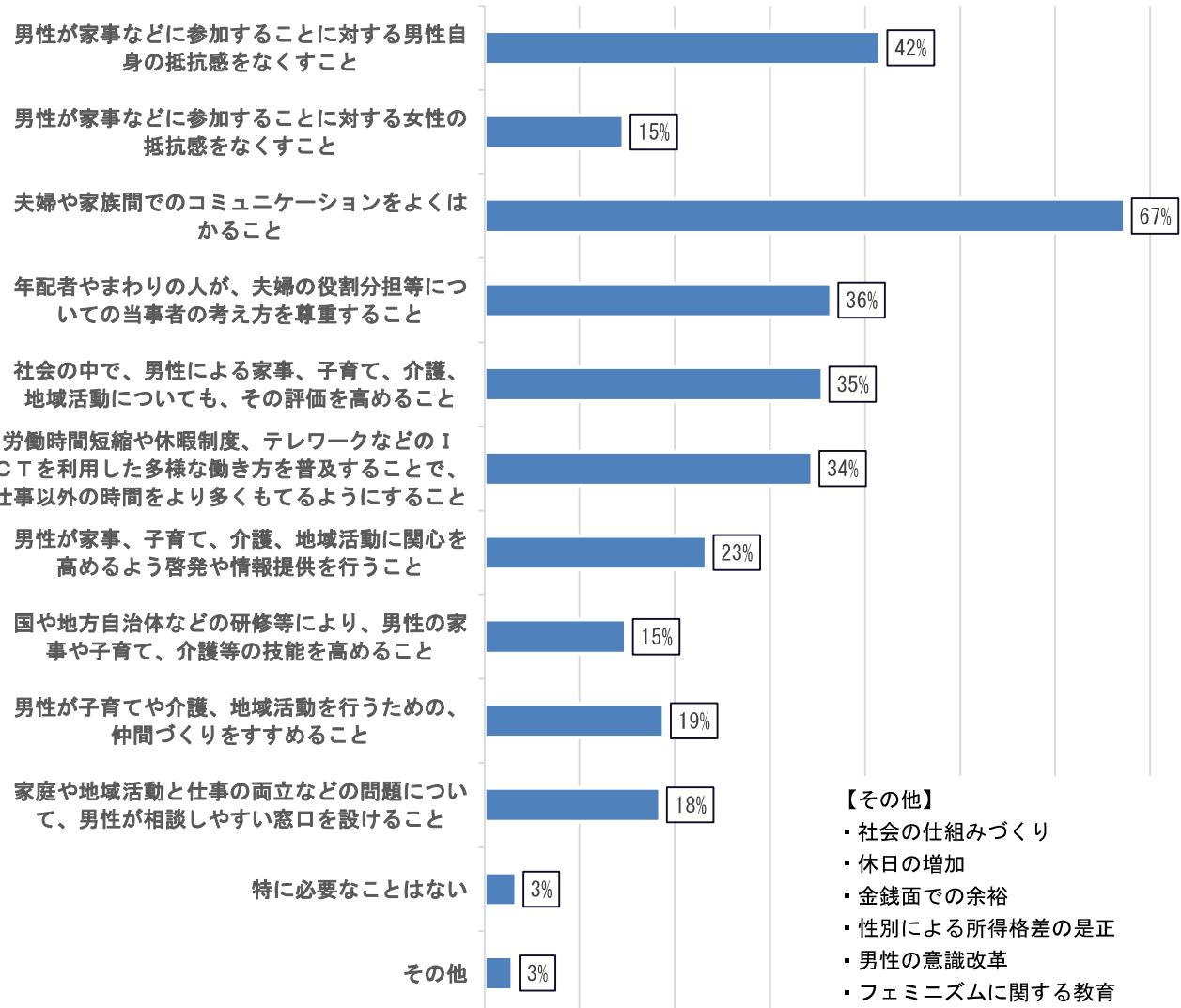


<結果・考察>

「仕事を専念・優先する」が最も多く、次いで「仕事と家庭・地域活動を両立する」が続きました。一方、「家庭や地域活動を専念・優先する」は19%にとどまり、「わからない」が19%を占めています。

仕事中心の意識が強い一方、両立を目指す層も一定数見られます。また、「わからない」と回答した層も一定数を占めており、生活の優先順位を明確にする価値観の形成やライフスタイルに関する議論も必要と考えます。

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。※複数回答可

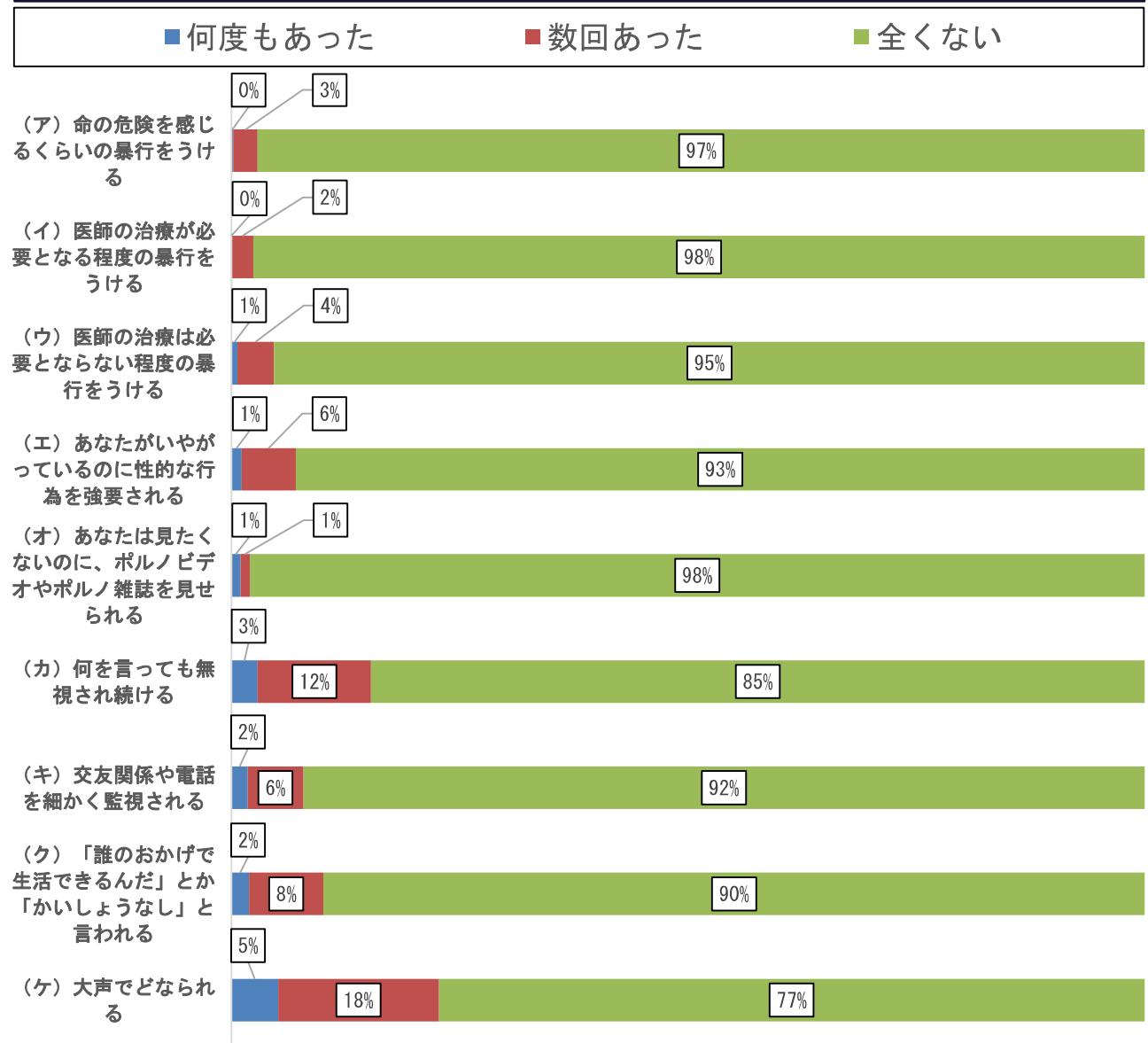


<結果・考察>

男性が家事や子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためには、夫婦や家族間のコミュニケーション向上が最も重要視されています。加えて、男性自身や周囲の抵抗感をなくす意識改革、役割分担の尊重、仕事以外の時間を確保するための働き方改革が必要とされています。具体的には、労働時間短縮やテレワークの普及といった柔軟な働き方を推進し、男性が生活全般に関与しやすい環境を整えることが求められています。

また、男性の家事や育児、介護等の技能を高めるための支援や家事等への男性の参加を社会全体で評価し、意識を変えるための啓発が重要と考えます。

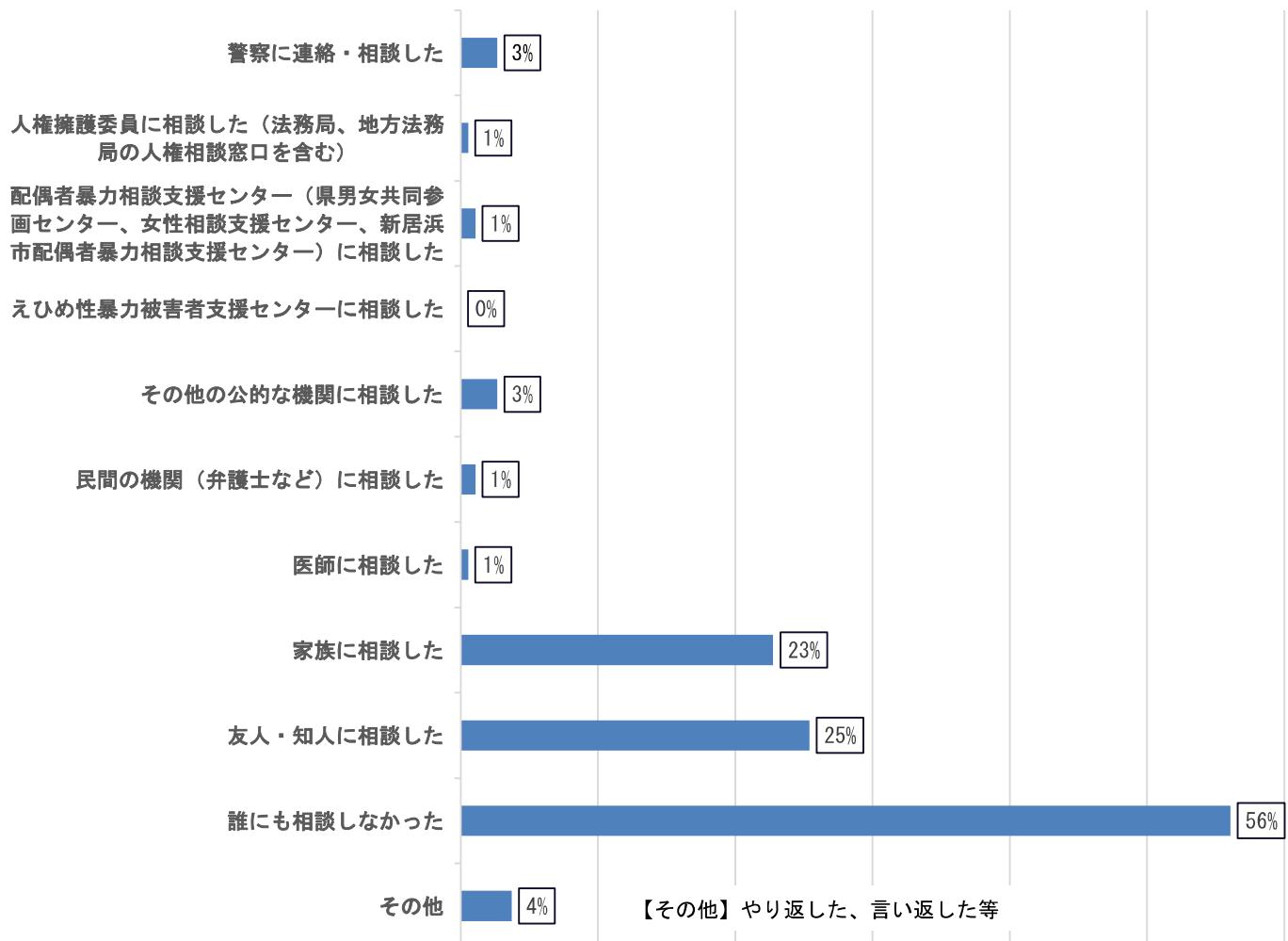
問 20 あなたはこれまでに、配偶者やパートナーから次の（ア）～（ケ）のようなことをされたことがありますか。



＜結果・考察＞

「全くない」と答えた人が大半を占める一方、「大声でどなられる」「無視され続ける」など、心理的・身体的な暴力や支配的な行動を経験している人が一定数いることが分かります。「大声でどなれる」「無視される」といった心理的な虐待の割合は他の項目より高く、家庭内での支配的行動や不健全なコミュニケーションの課題が浮き彫りとなっています。被害を防ぐためには、啓発活動や相談窓口の充実、家庭や社会での意識改革が重要と考えます。

問 21 「問 20」にあげるような行為について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。 ※複数回答可

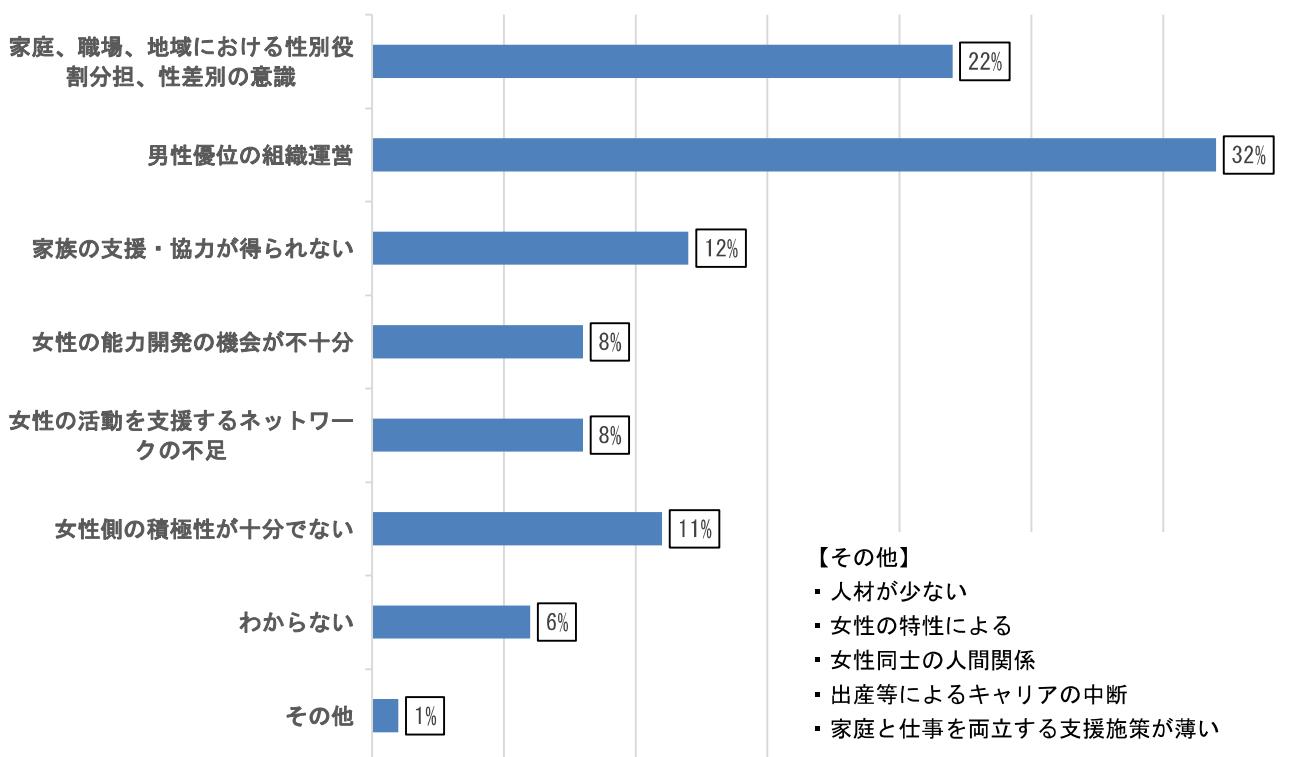


＜結果・考察＞

「誰にも相談しなかった」が最も多く、次いで「友人・知人」「家族」への相談が挙げられました。一方、医師や公的機関への相談は全体で 10%にとどまりました。

相談しない人が多い背景には、相談先の周知不足や心理的抵抗があると考えられます。友人や家族への相談が多い一方、公的機関の利用が少ない点から、信頼感やアクセスのしやすさに課題があることが伺えます。相談窓口の周知、利用しやすい環境づくり、被害者の心理的負担を軽減する取組が重要と考えます。

問 22 最近は、女性もいろいろな分野に進出するようになりましたが、まだ重要な政策や様々な方針決定の場への参加が少ないといわれています。その原因はどこにあると思いますか。※ 2つまで回答可



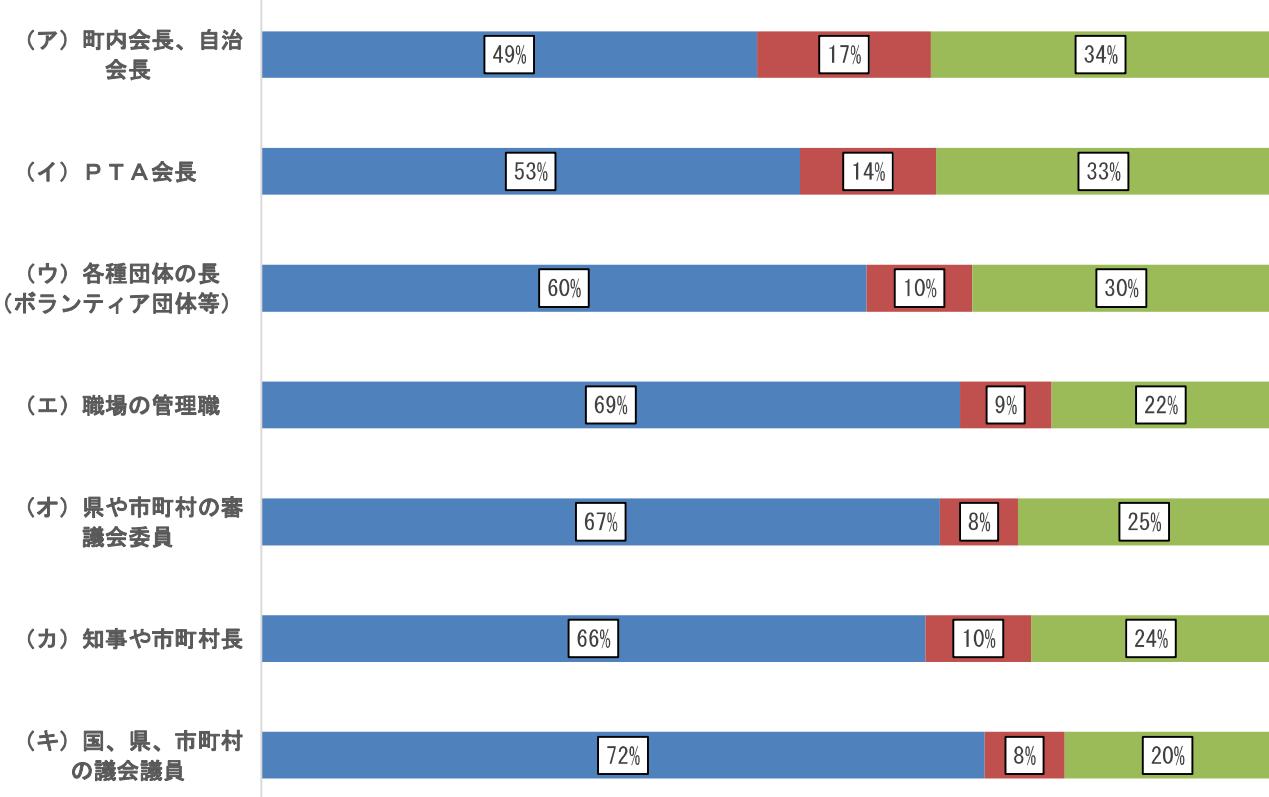
<結果・考察>

「男性優位の組織運営」「性別役割分担・性差別の意識」が主な原因として挙げられました。また、「家族の支援不足」「女性側の積極性不足」との意見も一定数見られ、出産によるキャリア中斷や支援施策の不足も指摘されています。

これらの結果から、女性が政策決定の場で活躍するためには、まず「男性優位の組織運営」「性別役割分担意識」といった構造的・文化的な課題に取り組む必要があると考えます。また同時に家庭や職場における女性支援体制の強化も求められます。これらの課題は、個人の努力にとどまらず、社会全体での意識改革と制度の充実が重要と考えます。

問 23 あなたは、次の（ア）～（キ）にあげるような役職や公職に女性が「もっとついた方がよい」と思いますか。

■ 1 そう思う ■ 2 そう思わない ■ 3 わからない



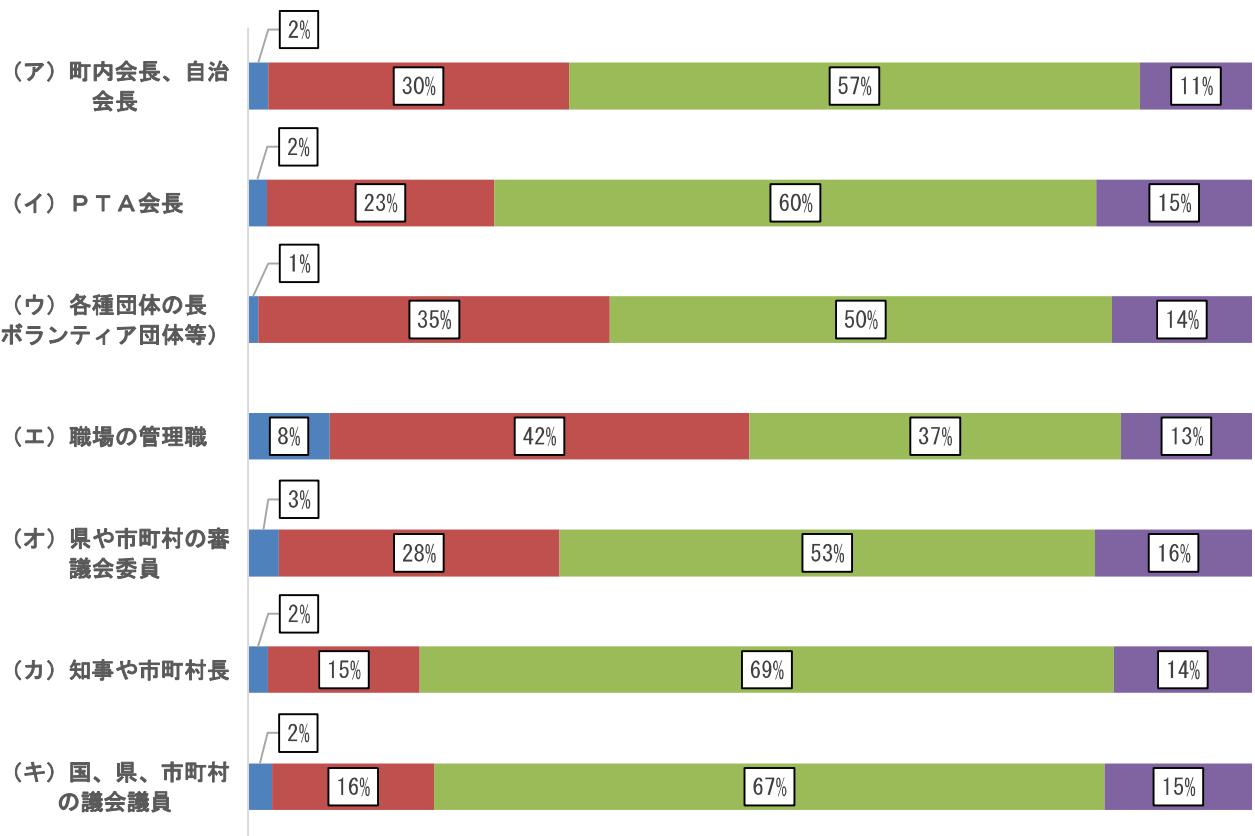
<結果・考察>

全ての役職で女性が「もっとついた方がよい」との結果が出ており、特に議員、職場の管理職、審議会委員、知事や市町村長の割合は高い状況にあります。一方で、ボランティア団体などの各種団体の長、PTA会長、町内会長・自治会長は比較的割合が低く、「わからない」という回答も多い傾向にあります。

公職や職場での女性参画の必要性は広く認識されている一方で、地域活動の役職では意識が低いことがうかがえます。また、「わからない」という回答の割合が町内会長・自治会長、PTA会長などの地域性が強い役職で高いことから、役職に対する具体的なイメージや重要性の認識が十分に広がっていない可能性が考えられます。女性の活躍推進には、多様な場面での女性の役割や意義を市民に伝える取組が重要と考えます。

問 24 もしあなたが、次の（ア）～（キ）にあげる役職への就任等について依頼されたとき、どうしますか。

■積極的に引き受ける ■状況により引き受ける ■ことわる ■わからない



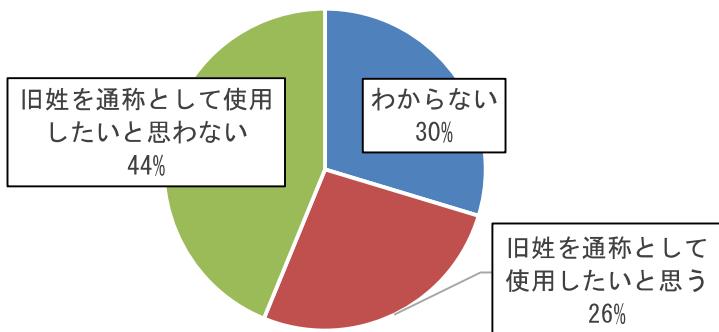
<結果・考察>

問 23 では、多くの市民が女性の役職や公職への参画を支持していることが示された一方、問 24 では、これらの役職への就任依頼に対して「引き受ける」と答えた割合は非常に低く、特に議員、知事や市町村長、PTA 会長で顕著でした。

「ことわる」と回答した割合は、職場の管理職を除きすべての役職で 50% 以上を占め、女性参画の必要性が認識されていても、実際に自分が役職を担うことに対する抵抗感が強いことがうかがえます。

市民の意識と行動にギャップがあることが明らかであり、役職の負担感や責任への不安が背景にあると考えられます。女性が就任しやすい環境整備や支援策の充実、役職の負担軽減や魅力・意義の発信が重要と考えます。

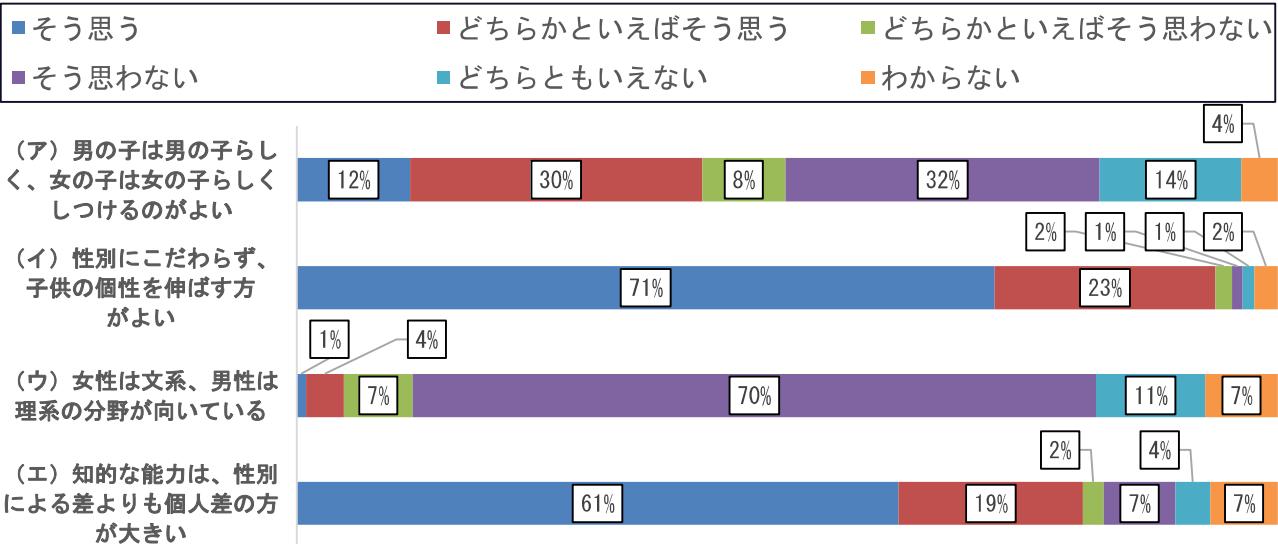
問 25 あなたは、仮に結婚して戸籍上の名字（姓）が変わったとした場合、働くときに旧姓を通称として使用したいと思いますか。



<結果・考察>

「旧姓を通称として使用したいと思わない」が最も高く、「使用したい」は 26% にとどまっています。旧姓の通称使用のニーズは一定数あるものの、多くの人にとって必要性が低いか、関心が薄いことがうかがえます。「わからない」が 30% と高いことから、この制度に関する必要性や利便性の理解が十分でない可能性も考えられます。

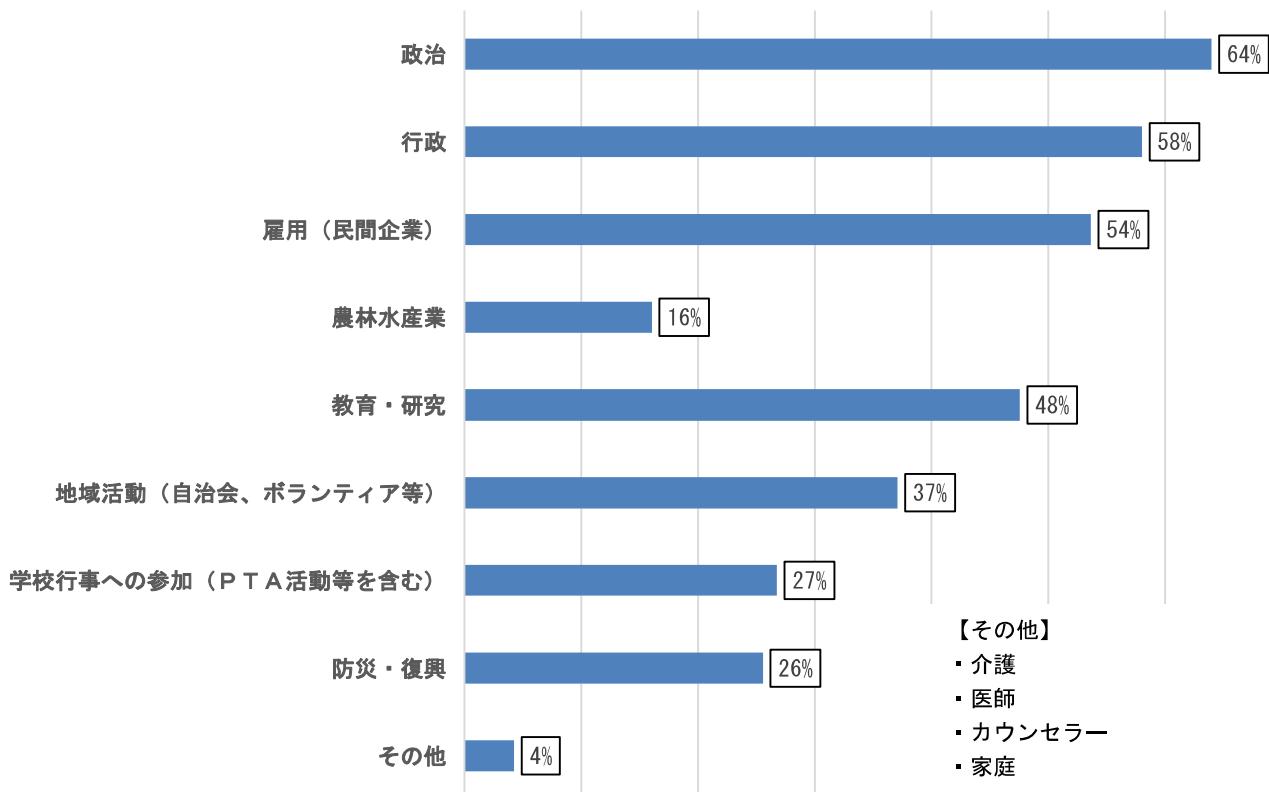
問 26 教育について、次のような考え方をどう思われますか。



<結果・考察>

「性別にこだわらず個性を伸ばす方がよい」「知的能力は性別より個人差が大きい」との意見が多く、「女性は文系、男性は理系」との意見はごく少数であり、性別にとらわれない教育の重要性が広く認識されています。一方、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく」との考えは賛否が分かれ、一部で伝統的な価値観が根強く残っていることがうかがえます。

問 27 今後、どの分野での女性活躍が重要だと感じますか。 ※複数回答可

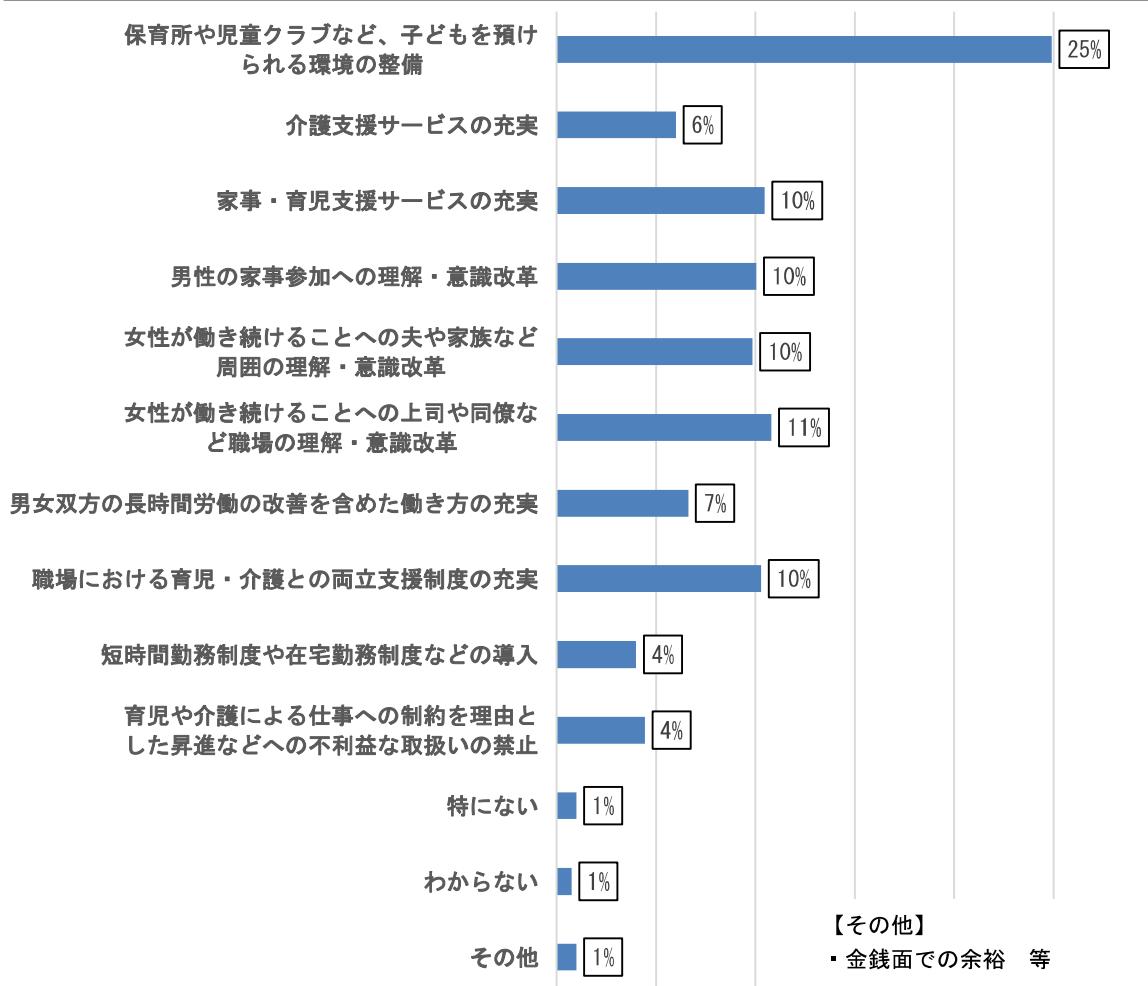


<結果・考察>

「政治」「行政」における女性の活躍が重視されており、「雇用（民間企業）」「教育・研究」への関心も高い傾向が見られました。一方で、「農林水産業」「学校行事」「防災・復興」への関心は比較的低い結果となりました。

これらの結果から、政策決定の場に女性の視点を取り入れることへの期待が高く、社会全体の意思決定における多様性の重要性が認識されていると考えられます。また、雇用や教育分野での女性の活躍も重視されており、キャリア支援や働きやすい環境の整備を通じて、女性が能力を発揮しやすい社会づくりが求められます。一方で、農林水産業や学校行事、防災の分野においては、女性の活躍の意義や重要性を広める取組が必要と考えます。

問 28 女性が出産後も離職せずに働き続けるために家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。※3つまで回答可

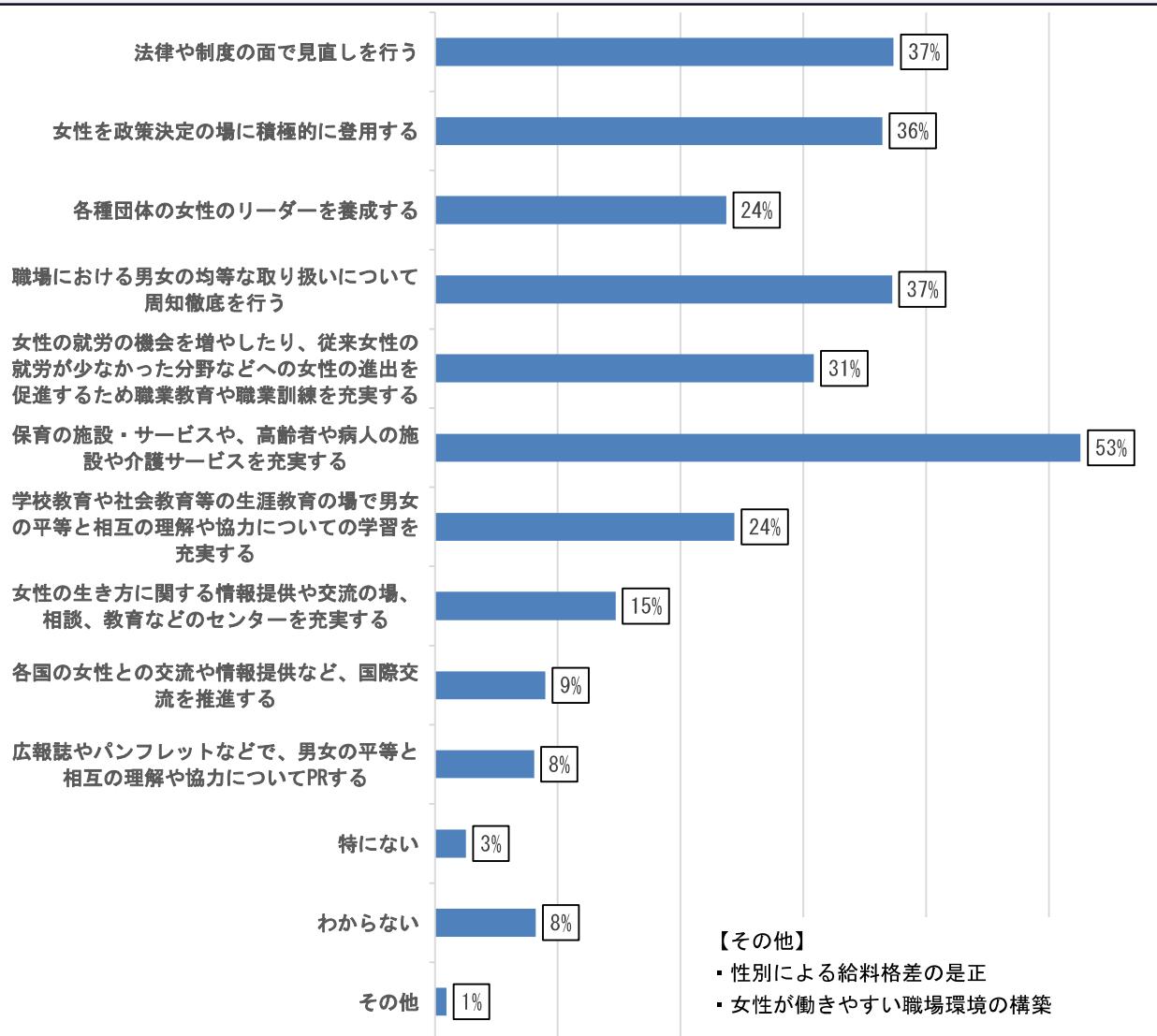


<結果・考察>

「保育所や児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が特に多く、「社会や職場、家族の理解・意識改革」「家事・育児支援サービスの充実」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」も比較的高い傾向が見られました。一方、「介護サービスの充実」「長時間労働の改善」「短時間勤務制度や在宅勤務制度の導入」「昇進への不利益な取扱いの禁止」は比較的低い結果となりました。

のことから、子どもを預けられる環境の充実が、働き続ける上で最も重要視されていることが分かります。また、社会や職場、家庭での理解・意識改革が不可欠であり、特に男性の家事・育児参加の促進が求められていると考えられます。更に、育児・介護支援制度や働き方の見直しも必要とされており、社会全体での多様な支援や理解が重要と言えます。

問 29 「男女共同参画社会」を形成していくため、今後、行政はどのように力を入れていくべきだと思いますか。 ※複数回答可

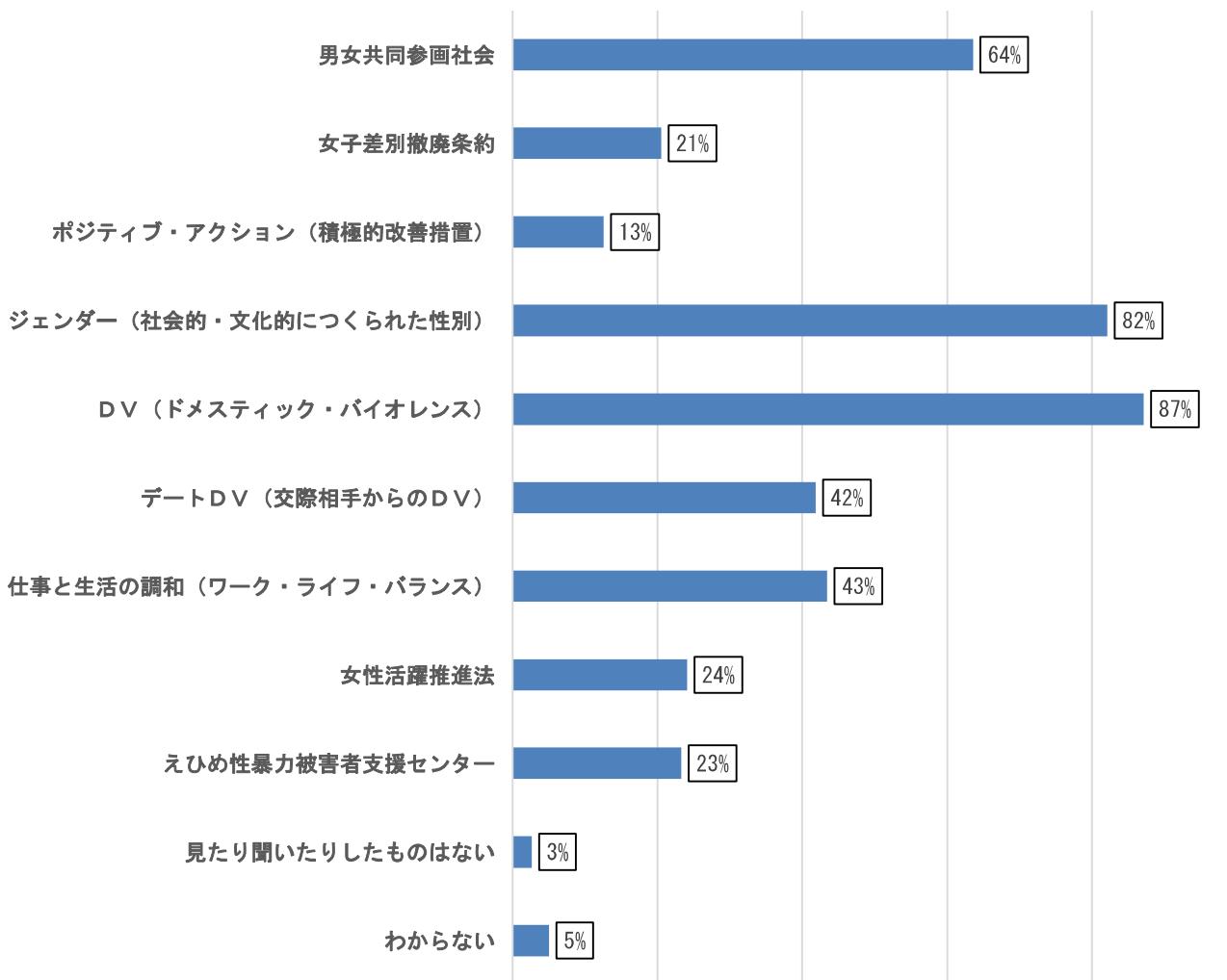


<結果・考察>

「保育・介護施設やサービスの充実」が最も多く、「法律や制度の見直し」「職場での男女の均等な取り扱いの周知」「政策決定の場への女性の積極登用」が続きました。また、「女性の就労機会の拡大や職業教育の充実」「女性リーダーの養成」「学校・社会教育での学習の充実」も一定の支持を得ました。

この結果から、育児や介護と仕事の両立支援が最優先課題と考えられていることが分かります。また、職場での男女平等の確立や、女性の社会進出を後押しする制度改革・意識改革も求められており、行政には総合的な支援策の推進が期待されています。

問 30 これらの言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てお選びください。※複数回答可



＜結果・考察＞

市民が見聞きした言葉として最も多かったのは「DV（ドメスティック・バイオレンス）」で、次いで「ジェンダー」「男女共同参画社会」が挙げられました。一方で、「ポジティブ・アクション」「女子差別撤廃条約」「女性活躍推進法」「えひめ性暴力被害者支援センター」の認知度は低い結果となりました。

この結果から、DV やジェンダー、男女共同参画といった言葉は一定程度浸透しているものの、関連する法制度や施策の認知度は十分ではないことが分かります。より多くの市民に関心を高めてもらうためには、身近で分かりやすい情報発信や啓発活動の工夫が重要と考えます。

【自由記述】男女が対等な構成員として活躍できる社会づくりのための意見

●寄せられた意見について、以下の6つの視点で整理しました。

1. 男女平等に関する基本的な考え方

- ・「男女という前に皆一人の人間として見るべきだと思います。」（70代女性）
- ・「男女が対等な社会とは、個人の能力や適性に応じて活躍できる環境を作ることではないか。」（40代男性）
- ・「男女の体力や性格の違いを考慮せずに平等を追求するのは無理がある。」（70代男性）

＜概要＞

性別に関係なく個人を尊重すべきとの意見が多く寄せられました。一方で、男女には体力や性格の違いがあり、完全な平等を追求するのは現実的ではないという意見も見られます。社会全体として、男女を区別せず、個人の能力や適性を重視する方向性が求められています。

2. 仕事と家庭のバランス

- ・「家事や育児の分担をもっと当たり前にするべき。」（40代男性）
- ・「仕事と家庭と地域活動はそれぞれ別に考えるべきではないか。」（50代女性）
- ・「子どもを育てながら仕事を続けたいが、家事の負担が女性に偏りがちなの問題。」（40代女性）
- ・「男性も育児休暇を取得しやすい環境が必要。」（70代女性）

＜概要＞

共働き世帯が増える中で、仕事と家庭のバランスをどのように取るかが大きな課題との意見が多く寄せられました。女性の社会進出が進む一方、依然として家事や育児の負担が女性に偏る傾向があるため、男性の育児・家事への参加や社会の支援強化が求められています。

3. 企業・職場における男女平等

- ・「女性が職場にいることが自然な環境になればいい。」（50代男性）
- ・「企業の賃金格差をなくしてほしい。」（60代男性）
- ・「出産・育児による長期休暇取得があるため、女性を幹部にすることを企業がためらう状況がある。」（20代女性）
- ・「学生の就職活動時点で男女の就職先に差があるので、まずそこを改善すべき。」（30代女性）

＜概要＞

職場における男女平等に関しては、賃金格差や管理職への女性登用の問題が指摘されています。また、「女性の管理職登用が無理に進められることで逆に負担が増すのではないか」との懸念もありました。育児や介護による長期休暇取得が、企業側の懸念材料になっている現状を踏まえ、女性が活躍しやすい環境づくりと同時に、企業側への支援策についても検討が求められています。

4. 教育・意識改革

- ・「学校教育・社会教育で積極的な啓発活動をすべき。」（60代 男性）
- ・「ジェンダー平等を小・中・高校で教育すべき。」（70代 男性）
- ・「男性が育児や家事をすることを当たり前にする教育が必要。」（40代 女性）

＜概要＞

男女平等を実現するには、教育や意識改革が不可欠であるという意見が多く見られました。特に、幼少期からのジェンダー教育の必要性を訴える声が多く、学校教育や社会教育の場で積極的な啓発活動を行うべきとの提案がありました。また、男性が家事・育児に積極的に関わることを当たり前にするための教育も求められています。

5. 政策・制度改革

- ・「法律や制度の見直しが必要。」（60代 女性）
- ・「国や自治体が最重要課題として取り組むべき。」（10代 男性）
- ・「国会議員や企業の管理職の一定割合を女性にする制度を設けるべき。」（40代 男性）
- ・「選択的夫婦別姓を導入すべき。」（60代 男性）

＜概要＞

法律や制度の見直しが必要だという意見が多く、男女同一賃金の実現や、女性の社会進出を促進するための法整備が求められています。また、選択的夫婦別姓の導入や、企業・議会における女性の割合を一定数確保する仕組みづくりを求める意見もありました。行政が男女共同参画を最優先課題として取り組むべきとの強い要望も寄せられています。

6. 地域文化・慣習の課題

- ・「お祭りの際の女性の役割が固定化されているのは問題。」（20代 女性）
- ・「婦人会という名称を見直すべきではないか。」（40代 女性）
- ・「PTA活動は女性が担うのが当たり前になっているのを見直すべき。」（40代 女性）

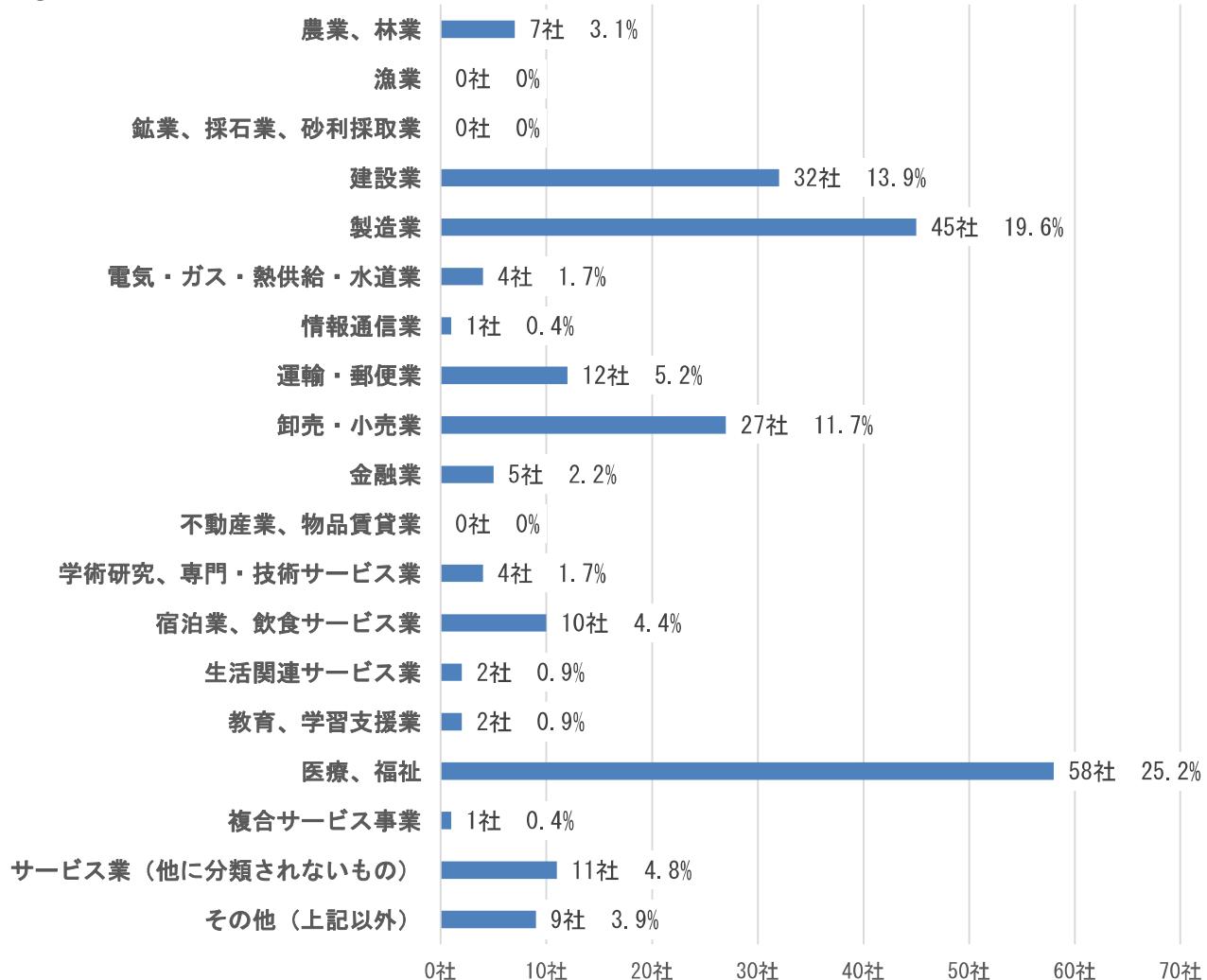
＜概要＞

地域社会に根付いた慣習が男女平等の実現を妨げているという指摘もありました。祭りや自治会活動、PTA活動などで男女の役割が固定化されていることが問題視されており、これらの慣習を見直すことが求められています。また、地方のジェンダーギャップの大きさを指摘する意見もあり、他の先進的な地域の取組を参考にするべきとの声もありました。

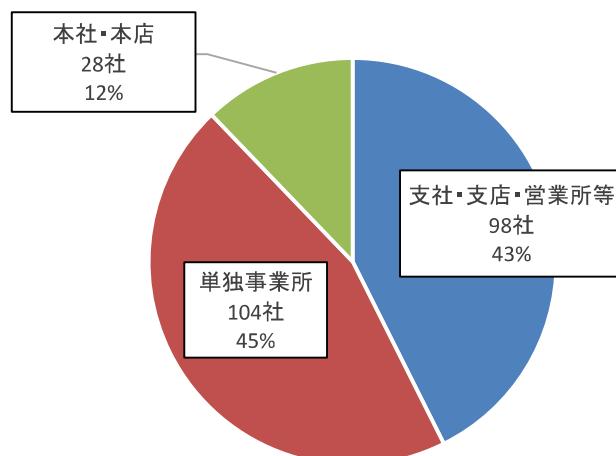
(2) 男女共同参画のための事業所実態調査

【回答事業所の基本属性】

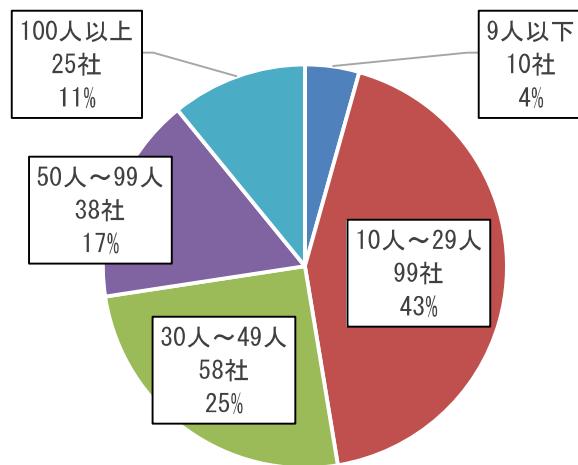
①業種



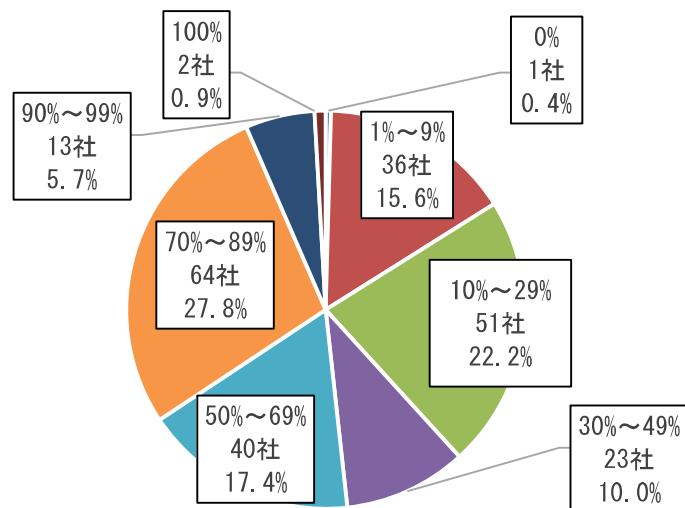
②事業区分



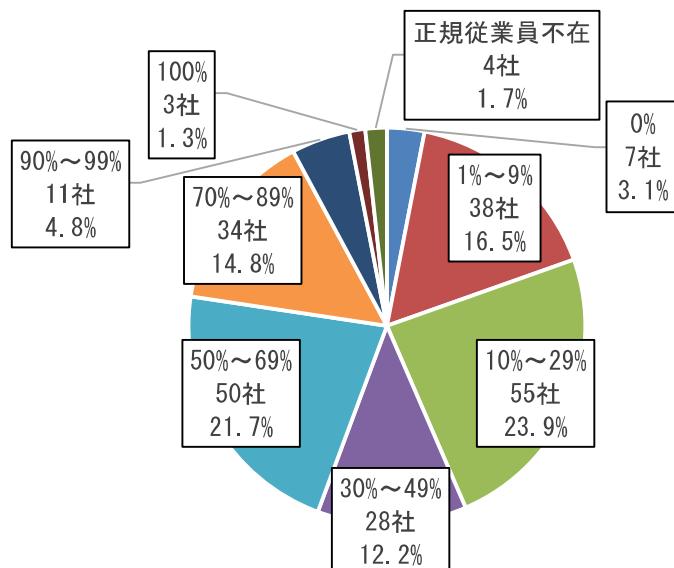
③全従業員数（役員、正規・非正規職員）※派遣社員は除く



④全従業員の女性比率



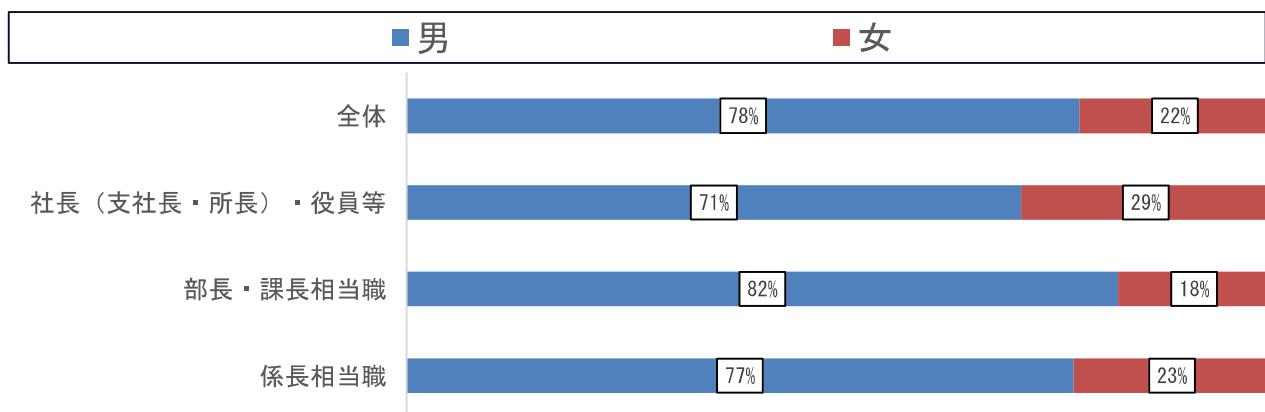
⑤正規従業員の女性比率



⑥業種別における全従業員の女性比率



⑦事業主、管理職の男女比率



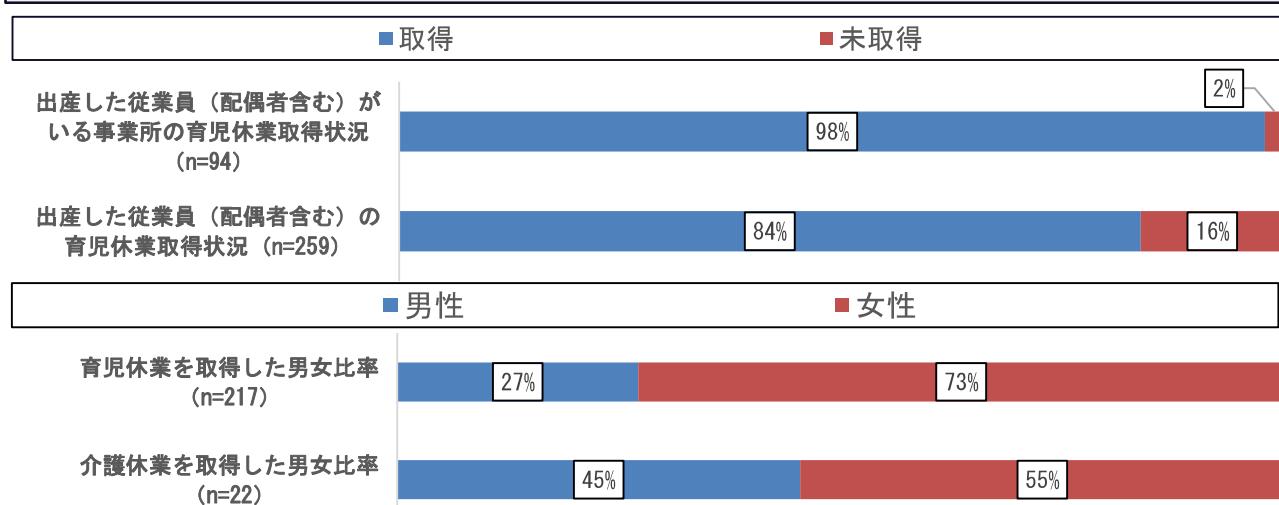
＜基本属性の概要＞

事業所実態調査の回答事業所者 230 社の基本属性の概要は次の通りです。

業種は、「医療・福祉」が 25%を占め、次いで「製造業」「建設業」「卸売・小売業」が多く、中小規模の事業所が主体となっています。従業員の女性比率は、50%以上が半数を超える一方、業種による偏りが顕著で「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「運輸・郵便業」などでは少ない傾向が見られました。管理職の女性比率は 22%で、「社長・役員等」を除き役職が上がるほど男性比率が高くなる傾向にあります。

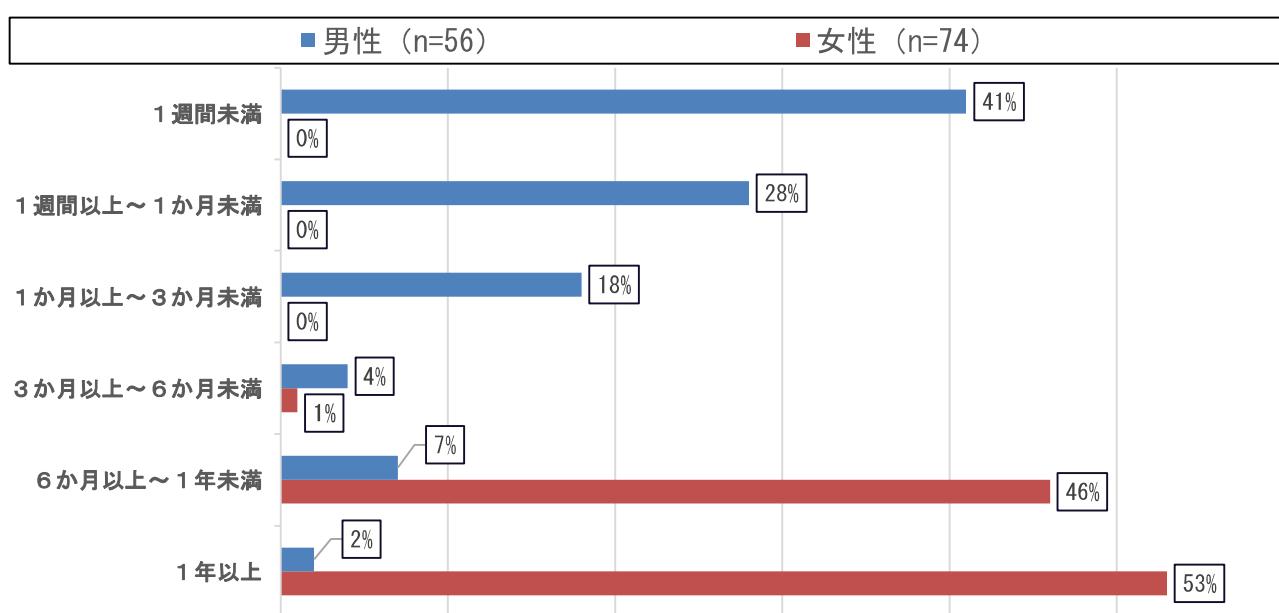
【調査結果】 ※設問番号は調査票に符号

問4 令和5年度における育児休業・介護休業の取得状況について、ご記入ください。



問5 問4において育児休業を取得した従業員がいる事業所に伺います。

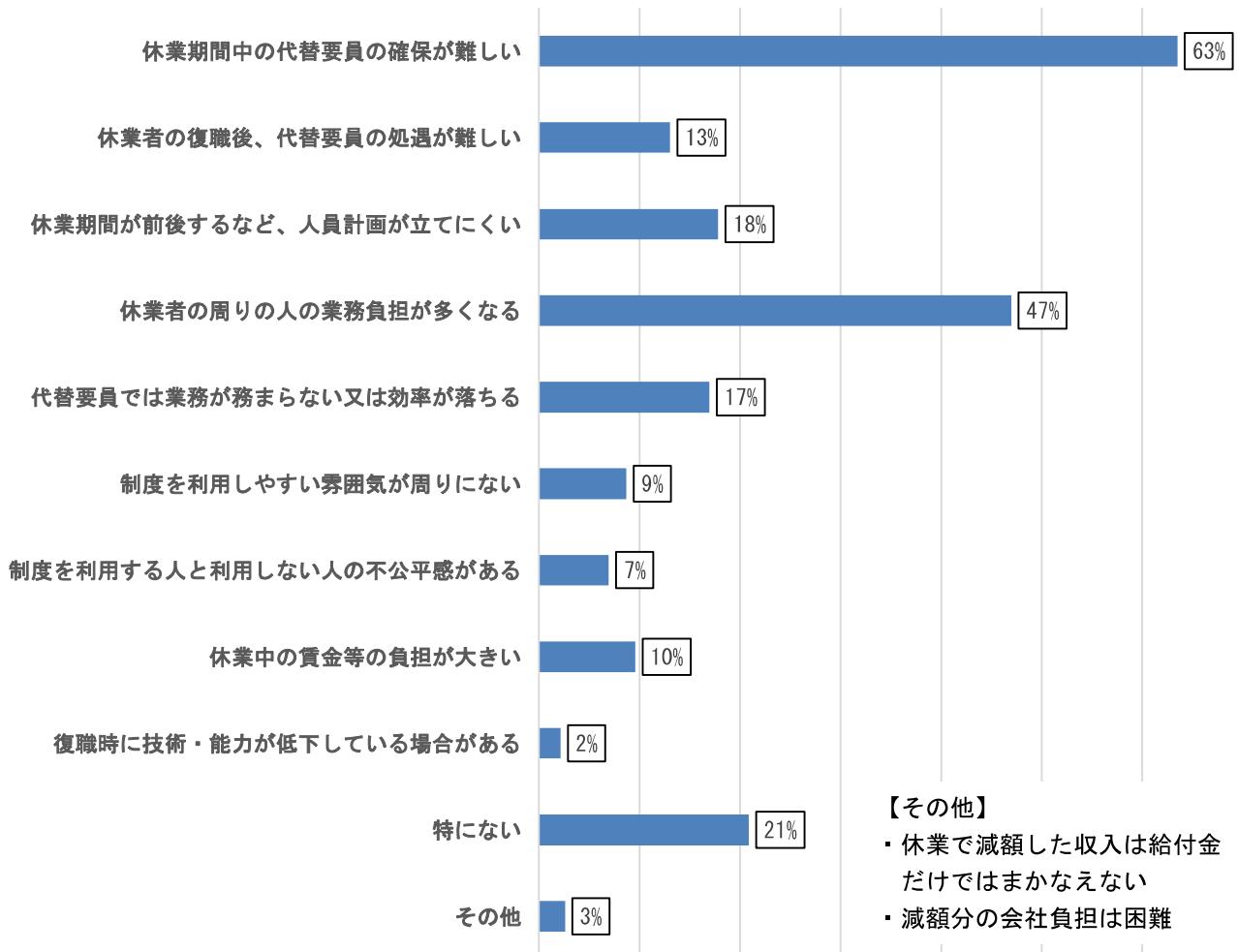
男女それぞれの平均的な取得期間はどのくらいですか。



<結果・考察>

育児休業は事業所単位で98%、個人単位で84%取得されており、多くの事業所で制度の利用が進んでいます。一方で、取得者及び取得期間の男女比は依然として女性に偏っており、男性の取得と期間延長の促進が今後の課題と考えられます。また、介護休業の取得者の男女比は育児休業と比較すると小さく、介護の負担は男女ともに求められる状況にあると考えられます。

問6 従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。※複数回答可

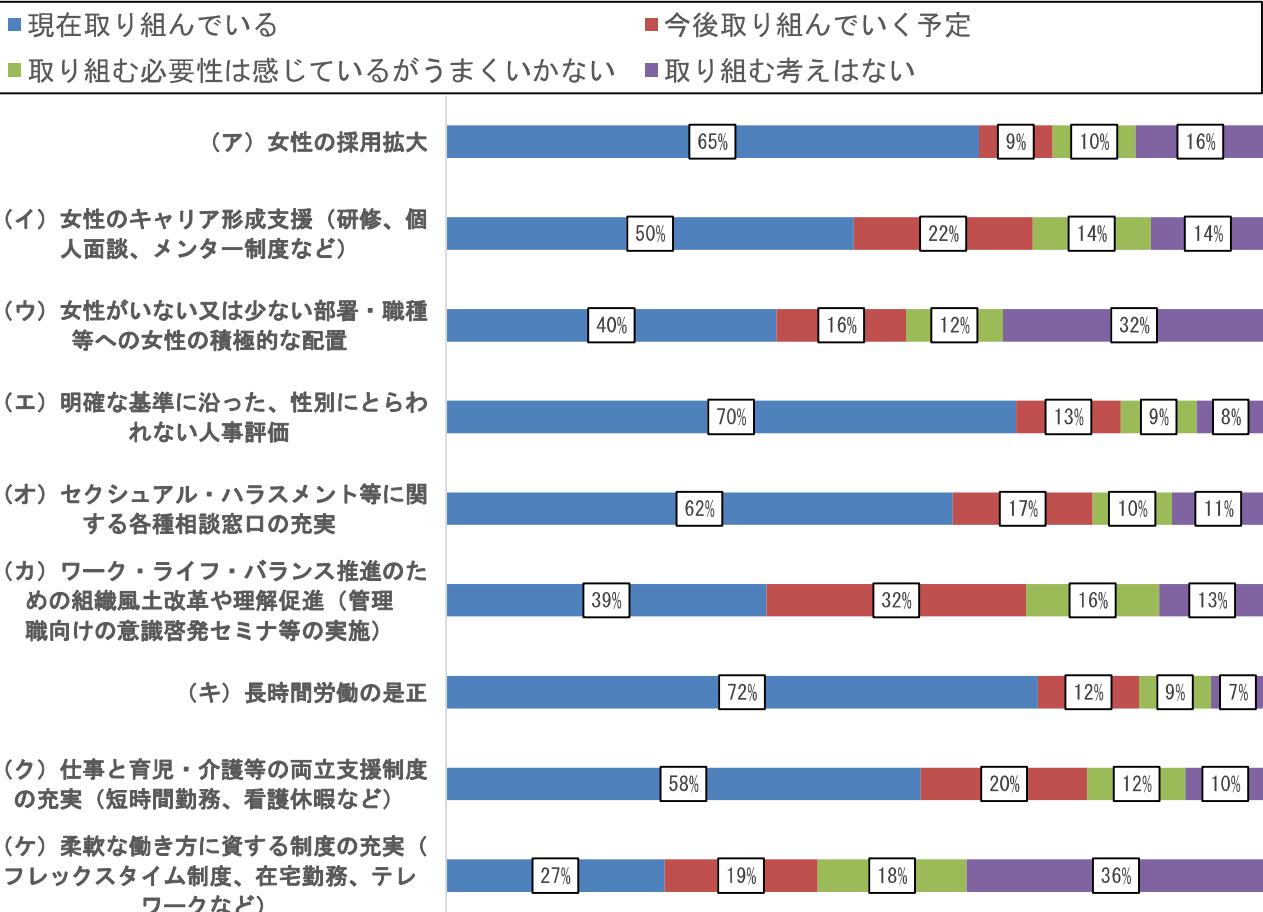


<結果・考察>

「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も多く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が挙げられました。他にも「人員計画が立てにくい」「代替要員では業務が務まらない・効率が落ちる」など、業務体制への影響が多く指摘されています。一方、「特に課題はない」とする事業所も21%あり、制度が定着している職場も存在しています。

多くの事業所で、「代替要員の確保」「業務負担の偏り」が課題となっており、特に少人数体制の職場や専門性の高い業務では影響が大きいと考えられます。また、「収入減少分の補填が不十分」といった経済的負担に関する意見もあり、個人・企業双方にとっての負担軽減策が求められます。

問7 女性の雇用（採用・就業継続）に向けた取組の実施状況についてお伺いします。

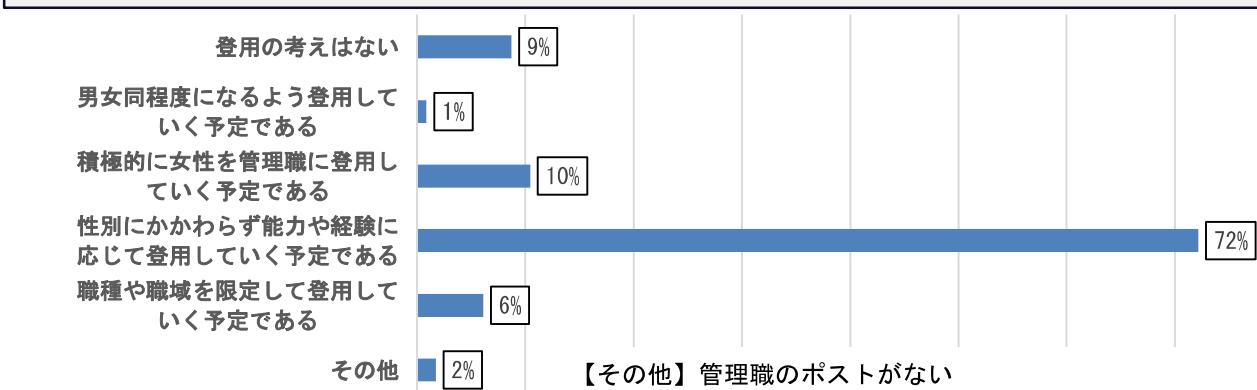


＜結果・考察＞

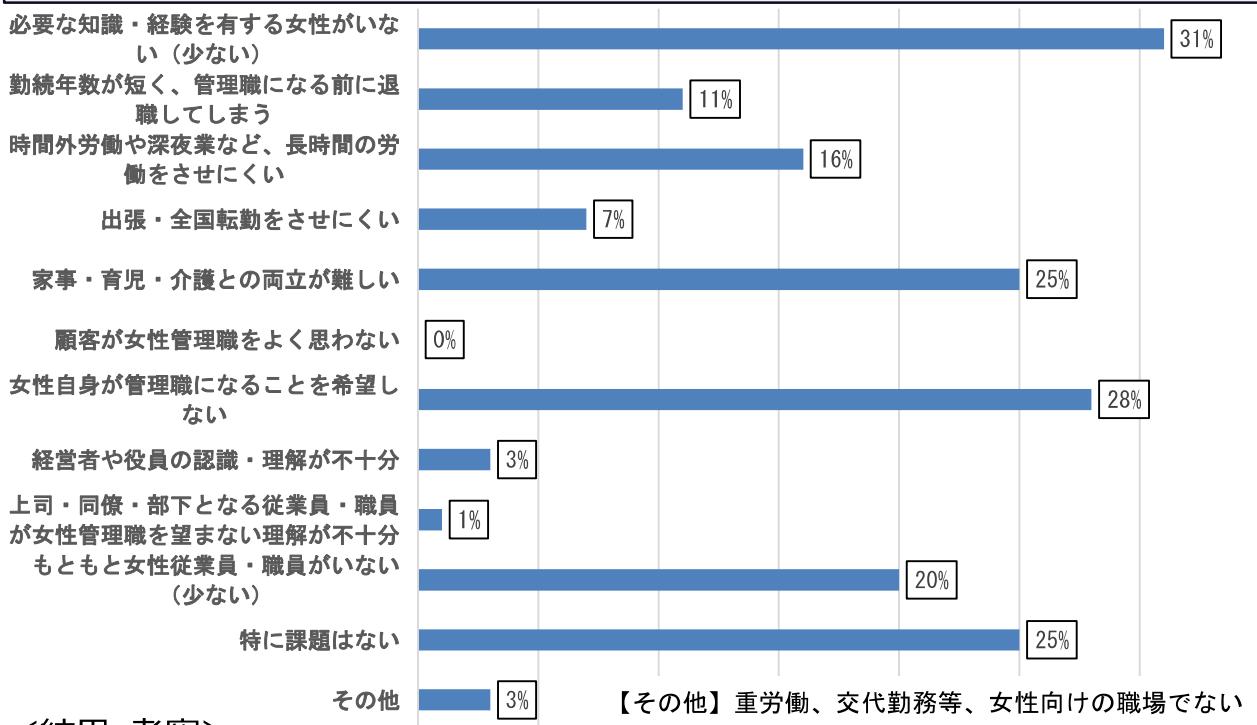
「長時間労働の是正」「性別にとらわれない人事評価」「女性の採用拡大」「セクシュアル・ハラスメント相談窓口の充実」といった分野で高い実施率が見られました。一方で、「柔軟な働き方に資する制度の充実」「女性が少ない部署への積極的配置」「ワーク・ライフ・バランス推進の組織風土改革」は実施率が低く、特に、「柔軟な働き方の推進」「女性の積極的配置」については、「取り組む考えはない」とする割合も高い状況にあります。

制度的な整備（労働時間、人事評価、ハラスメント対策、採用拡大）は進んでいるものの、柔軟な働き方の推進や女性の積極的な配置については課題が多いことが明らかです。特に、「取り組む考えはない」という回答が多い分野は、意識改革の遅れや制度導入の難しさが背景にあると考えられ、多様な働き方を可能にする環境整備や、管理職層に対する意識啓発について、継続的な課題として取り組むことが求められます。

問8 女性管理職の登用に対するお考えについて伺います。



問9 女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。※複数回答可



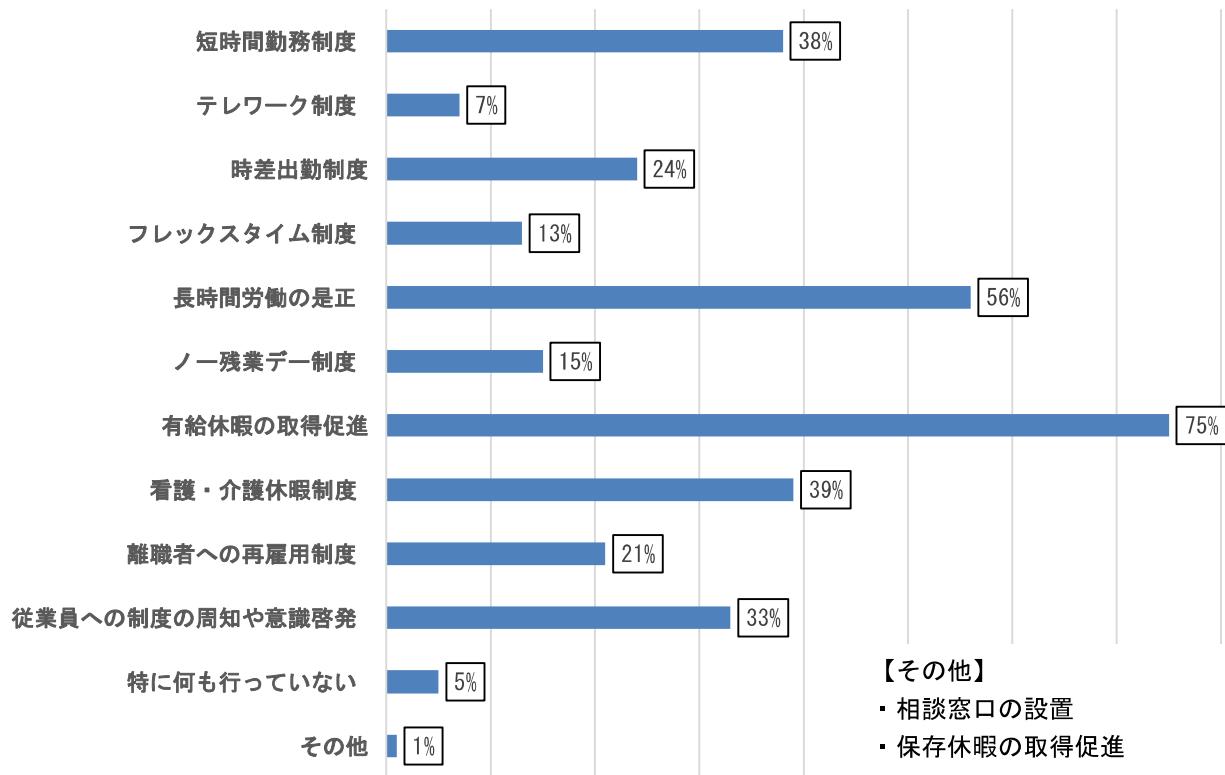
<結果・考察>

多くの事業所が「性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく」と回答し、能力主義に基づいた登用方針が主流である一方、「積極的に女性を管理職に登用していく」意向を示す事業所は少ない状況です。

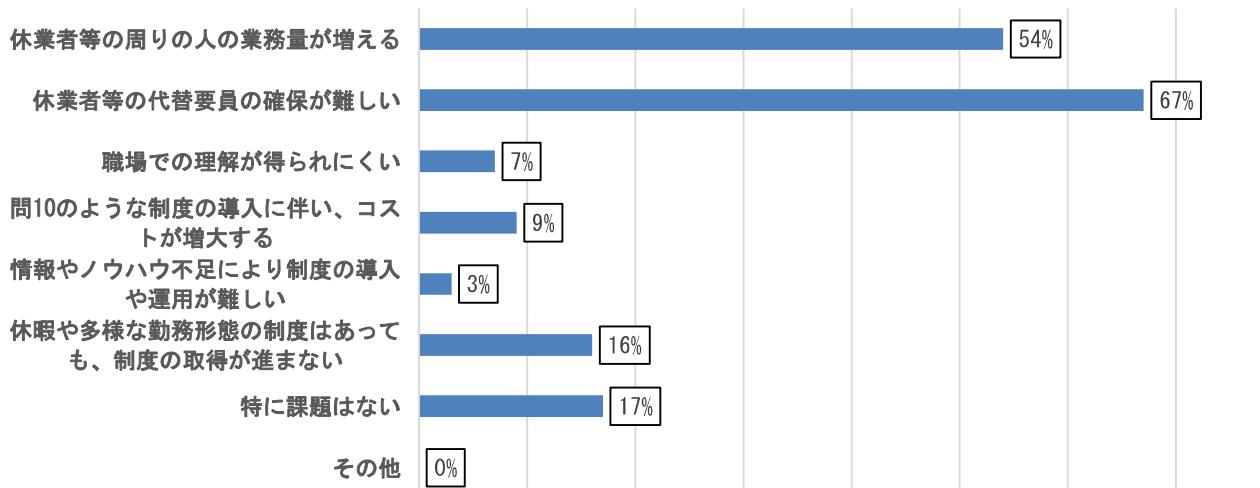
女性管理職登用の課題では、「必要な知識・経験を有する女性がいない（少ない）」「女性自身が管理職を希望しない」「家事・育児・介護との両立が難しい」が多く挙げられ、女性人材の育成機会の不足やワーク・ライフ・バランスへの懸念が障壁となっています。

総じて、能力主義を基本としながらも、女性管理職登用の実現には人材育成、意識改革、柔軟な働き方の推進といった組織的な支援が不可欠であることが示唆されています。

問 10 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取組を行っていますか。※複数回答可



問 11 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組む上で、どのような課題がありますか。※3つまで回答可



<結果・考察>

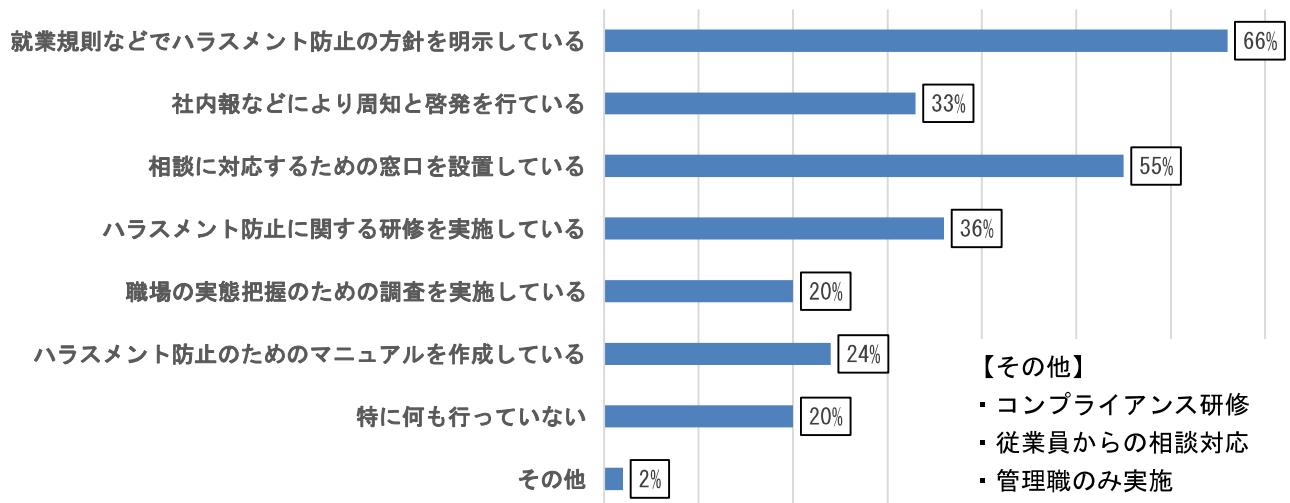
「有給休暇の取得促進」「長時間労働の是正」「看護・介護休暇制度」などが一定程度実施されている一方で、「特に何も行っていない」と回答した事業所も5%存在しました。この

ことから、多くの事業所が何らかの取組を行っているものの、その内容や深度には差があることがわかります。

課題として最も多く挙げられたのは「休業者等の代替要員の確保が難しい」と「休業者等の周りの人の業務量が増える」であり、制度の整備だけでは十分な効果が得られず、実際の運用面での課題が浮き彫りとなっています。また、「制度はあっても取得が進まない」という回答もあり、制度の利用促進や職場内での理解醸成が不十分であることも課題として示唆されています。

以上のことから、ワーク・ライフ・バランスの推進には制度の整備だけでなく、制度を活用しやすい職場環境づくりや、代替要員確保のための具体的な施策、業務分担の見直しが重要であると考えられます。また、制度の周知や意識啓発を継続的に行うことで、従業員の理解と利用促進を図る必要があります。

問12 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、取り組んでいますか。



<結果・考察>

「就業規則での方針明示」「相談窓口の設置」「研修の実施」「社内報等による周知啓発」が比較的多く実施されている一方で、「特に何も行っていない」事業所も20%存在しました。また、「マニュアル作成」「実態調査の実施」など、予防的な取組は少ない傾向が見られます。

ハラスメント防止には方針の明確化だけでなく、相談体制の強化や実態把握、定期的な研修を通じた職場全体での意識向上が重要と考えます。

【自由記述】男女が対等な構成員として活躍できる社会づくりのための意見

●寄せられた意見について、以下の6つの視点で整理しました。

1. 女性の活躍と管理職登用の課題

- ・「女性は管理職を避ける傾向があり、能力があっても辞退や退職を選ぶことが多い。職員の考え方を変えるのに苦労している。」
- ・「年配者（社外）から『どうせ女性のくせに』と言われ、管理職でも肩身が狭い思いをすることがある。」

＜概要＞
女性が多い職場では管理職への登用も進んでいるものの、女性自身が管理職を避ける傾向や、外部からの性別に基づく偏見が課題となっているとの意見が見られます。

2. 男性が少ない職場の課題

- ・「介護施設では男性の労働者が少ないので、今後は男性を積極的に雇用したい。」
- ・「賃金が低い業界では、家計を支える立場の男性が働くことが難しい。」

＜概要＞

医療・介護現場など女性比率が高い職場では、逆に男性労働者の確保が課題となっています。賃金水準や職場文化が障壁となり、性別に偏らない多様な人材確保に対する意見が見られます。

3. 男性中心の職場での課題

- ・「男性が多い職場なので、特に男女平等の取組はしていないが、今後女性従業員が増えたら取り組みたい。」
- ・「会社の上層部に古い考えの人人がいて、女性にスポットが当たりづらい。」

＜概要＞

男性を中心の職場では、女性従業員の活躍機会が限られており、今後の意識改革と環境整備が必要とされています。また、上層部の固定観念が女性活躍推進の障壁となるケースもあるようです。

4. 働き方とワーク・ライフ・バランスの課題

- ・「24時間365日稼働の施設では、時差出勤やフレックス制度の導入は難しい。」
- ・「有給休暇は女性の取得率が高く、看護休暇の対象年齢を小学生まで延長すれば働きやすくなる。」

＜概要＞

育児・介護支援制度は整備されつつあるものの、急な休暇取得時の代替要員確保が難しいなど、運用面での課題が見られます。また、シフト制や24時間対応の職場では柔軟な働き方の導入が困難で、制度の改善が求められています。

5. 人材不足と財源の制約

- ・「人員不足で、現状維持が精一杯。代替要員の確保ができず、人材育成も進まない。」
- ・「IT化で効率化したいが、財源不足で投資が難しい。」

＜概要＞

人材不足と財源の制約が、働きやすい環境づくりの課題となっているとの意見が見られます。

6. 職場の意識と文化

- ・「男女関係なく、個々の能力を正当に評価している。」
- ・「最近は女性の方が積極的で責任感が強いと感じる。男性にももっと頑張ってほしい。」
- ・「男女で得意な分野があるため、無理に全て平等にする必要はない。」
- ・「育休後の復帰時、協力的な社員と自己中心的な社員とのバランス調整が難しい。」

＜概要＞

性別に関係なく能力を評価する意識が定着しつつある一方で、依然として性別による固定観念や偏見が残るケースも見受けられます。また、男女それぞれの特性や適性を尊重し、適材適所で活躍できる環境の整備が重要だとする意見もあります。職場内での協力意識の違いが、働きやすさに影響を与えるとの指摘も見られます。

3 考察

調査結果全体をとおし、次の8つの視点から西条市における男女共同参画の現状についてまとめました。

- ①男女の地位に関する意識について
- ②女性の社会進出に関する意識について
- ③家庭生活等に関する意識について
- ④女性の人権に関する意識について
- ⑤意思決定の場への女性の参画について
- ⑥男女共同参画社会の形成に関する意識について
- ⑦男女が共に働きやすい環境づくりについて

① 男女の地位に関する意識について

【調査結果の概要】

- ・「社会全体で男女の地位は平等か」との問い合わせに対し、「平等」と回答したのは13%にとどまり、大半が「男性が優遇されている」との認識を示した。
- ・分野別の男女の地位の平等感では、特に「家庭」「職場」「政治の場」「法律や制度」「社会通念・慣習・しきたり」において、男性が優遇されているとの回答が多かった。
- ・「学校教育」「学校行事」「地域活動」では、比較的平等と感じる意見が多く見られた。
- ・男女平等の実現のために最も重要なこととして、「性別に関する偏見や固定的な社会通念を改める」が最多で、「法律や制度の見直し」「女性の経済力や知識の向上」が続いた。

【令和元年度調査との比較】

- ・社会全体における男女の地位については、令和元年度調査では「平等」と回答した割合が14.4%であり、今回の13%とほぼ同水準で推移している。
- ・「職場」「政治の場」における平等感の認識は依然として低いが、「学校教育の場」ではやや平等感が高まる傾向が見られた。
- ・男女が平等になるために必要なこととして、「法律や制度の見直し」の割合が増加し、具体的な政策・施策への期待が高まっていることがうかがえる。

【考察】

本調査の結果から、男女平等に関する認識は、依然として「男性が優遇されている」との意見が多数を占めています。特に「職場」「政治の場」「社会通念・慣習・しきたり」では格差を感じる人が多く、改善が必要な分野と考えられます。一方、「学校教育」では平等を感じる意見が増えており、ジェンダー教育の効果が現れている可能性があります。今後は、社会全体の意識改革を進めるとともに、制度面での整備を進めることが求められます。具体的には、企業の男女平等施策の推進、政治分野での女性の登用拡大、社会的慣習の見直しが必要であり、特に行政としては、女性の政治参画支援や職場でのジェンダー平等を推進する施策の強化が重要と考えます。

② 女性の社会進出に関する意識について

【調査結果の概要】

- ・「女性が職業を持つことについてどう考えるか」という質問に対し、「子どもがきても職業を続けるべき」と回答した割合が大半を占めた。
- ・仕事と家庭生活、地域活動の位置付けでは、女性は仕事と家庭の両立を重視する傾向が強いが、「わからない」との意見も多く、両立に対する迷いも伺える。
- ・女性が出産後も社会で活躍するために重要だと思うことでは、子どもを預けられる環境の充実が最も重要視されており、加えて、社会や職場、家庭での理解や意識改革、男性の家事・育児参加の促進が不可欠との意見であった。

【令和元年度調査との比較】

- ・「子どもがきても仕事を続けるべき」との意見は大幅に増加し、専業主婦志向は低下している。
- ・仕事と家庭生活、地域活動の位置付けにおいて、令和元年度調査では男女ともに仕事を優先するとの回答が最も多かったのに対し、今回の調査では、女性は両立や地域活動を重視する傾向へと変化している。

【考察】

女性の社会進出に対する意識は前向きに変化していますが、依然として家庭内の家事分担では女性の負担が大きい状況にあり、仕事と家庭の両立を支援する制度の充実が求められています。行政としては、企業への両立支援策の導入促進や男性の育児参加を後押しする施策の強化が重要と考えます。

③ 家庭生活等に関する意識について

【調査結果の概要】

- ・ 家事分担に関する質問では、「掃除」「料理」「洗濯」を主に女性が担当する傾向が顕著であった。
- ・ 「育児」「介護」においては、男性の関与も一定程度見られるものの、女性の負担が大きい状況は変わっていない。
- ・ 家庭内での意思決定においては、家計管理は妻主導、家庭全体の実権は夫が主導する家庭が多い一方、家族全体で協議して決定する家庭も一定数存在している。

【令和元年度調査との比較】

- ・ 家事分担においては依然として女性の負担が大きい。
- ・ 家庭内の意思決定においても、妻が家計を管理し、夫が全体的な実権を握る構図は変わっていない。

【考察】

本調査から、家庭内の家事・育児・介護の負担は女性に偏っていることが明らかになりました。男性の参加が少しずつ増えているものの、男女平等にはまだ遠い状況です。行政としては、男性の家事・育児参加の促進や仕事と家庭の両立支援、家庭教育の見直し等を推進する施策の強化が重要と考えます。

④ 女性の人権に関する意識について

【調査結果の概要】

- ・ 「配偶者やパートナーからの暴力を受けたことがあるか」という問い合わせに対し、「大声でどなられる」「無視される」などの心理的暴力を経験した人が一定数いることが判明。
- ・ 「誰にも相談しなかった」と回答した割合が高く、被害を受けても公的機関に相談しないケースが多い。

【令和元年度調査との比較】

- ・ 配偶者やパートナーから受けたことがある暴力については、令和元年度とほぼ同内容となっている。
- ・ 被害を受けても誰にも相談していないなど、公的機関等への相談がなされていない構図も変わっていない。

【考察】

女性の人権に関する意識は高まっているものの、DVやハラスメントの被害を医師や公的機関等に相談しない人が多い状況となっており、相談先の周知不足や心理的抵抗に加えアクセスのしやすさなどに課題があると考えられます。行政としては、相談窓口の周知や、被害者が安心して利用できる環境づくり、被害者の心理的負担を軽減する取組を充実させていくことが重要と考えます。

⑤ 意思決定の場への女性の参画について

【調査結果の概要】

- 「政策決定の場に女性が少ない理由」として、「男性優位の組織運営」「性別役割分担・性差別の意識」が主な要因とされた。
- 女性の役職や公職への参画を求める意見は多いが、実際に自分が引き受けることに対しては、消極的な意見が大半を占めた。

【令和元年度調査との比較】

- 政策決定の場への女性の進出を求める声は増加傾向。
- しかし、自分が役職を引き受ける割合は低いまま。

【考察】

意思決定の場における女性の参画が進まない背景には、役職の負担感や責任への不安があると考えられます。女性の参画を促進するには、意識改革に加え、就任しやすい環境の整備や支援策の充実、役職の負担軽減、更にはその魅力や意義を発信していくことが欠かせません。行政としては、こうした課題を広く周知し、意識改革を促す啓発活動を推進することで、女性がより参画しやすい社会の実現を後押ししていくことが重要と考えます。

⑥ 男女共同参画社会の形成に関する意識について

【調査結果の概要】

- 男女共同参画に関する用語の認知度では、「DV（ドメスティック・バイオレンス）」が最も高く、次いで「ジェンダー」「男女共同参画社会」と続いた。
- 一方、「ポジティブ・アクション」「女子差別撤廃条約」「女性活躍推進法」「えひめ性暴力被害者支援センター」などの法制度や施策に関する認知度は低く、市民の理解や周知が十分に進んでいない状況が明らかになった。

- 行政が男女共同参画社会の形成に向けて取り組むべきこととして、「保育・介護施設やサービスの充実」が最も多く、次いで「法律や制度の見直し」「職場での男女の均等な取り扱いの周知」「政策決定の場への女性の積極登用」が挙げられた。

【令和元年度調査との比較】

- 男女共同参画に関する言葉の認知度は向上傾向にあるが、具体的な施策や法制度の認知度は依然として低い。
- 行政に求められる取組として「保育・介護支援の充実」が引き続き最も多く、行政に求める取組に関する構図は変わっていない。

【考察】

本調査から、男女共同参画に関する基本的な概念や課題についての認知度は向上しているものの、関連する法制度や具体的な支援策に対する認識はまだ不十分であることが分かりました。行政としては、市民に対し、より分かりやすい情報発信を行うとともに、男女共同参画に関する施策の具体的な内容を周知する必要があります。また、男女が共に活躍できる環境整備のためには、行政組織が率先して制度改革を進めるとともに、市民や企業と連携しながら啓発活動を強化することが重要と考えます。

⑦ 男女が共に働きやすい環境づくりについて

【調査結果の概要】

- 企業における育児休業の取得率は高まっているが、取得者の大半が女性であり、男性の取得率は低いまま。
- 「育児休業の取得を促進するために必要なこと」として、「休業者の代替要員の確保」「周囲の業務負担軽減」が挙げられた。
- 「柔軟な働き方の導入」に関しては、在宅勤務やフレックスタイム制度の導入が進んでいる企業もあるが、全体としては普及が進んでいない。
- 女性管理職の登用に関しては、「性別にかかわらず能力・経験に応じて登用」との回答が多い一方、「女性自身が管理職を希望しない」「必要な知識・経験を有する女性が少ない」との意見も見られた。

【令和元年度調査との比較】

- 職場における男女の地位は依然として低く、男性優位の組織運営や性別役割分担、性差別の意識が残る構図は変わっていない。

【考察】

男女が共に働きやすい環境を整備するためには、柔軟な働き方の推進と育児・介護との両立を支援する制度の充実が必要です。特に、男性の育児休業取得を促進するためには、企業の意識改革とともに、男性が育児に参加しやすい職場環境の整備が不可欠です。また、女性管理職の登用を推進するためには、企業が積極的に女性のキャリア支援を行い、管理職を希望する女性が増えるような環境づくりを進めることができます。行政としては、企業の意識改革を促す啓発活動や情報提供を強化し、男女が共に働きやすい環境づくりを後押しすることが重要です。

4 調査票

(1) 男女共同参画のための市民意識調査	45
(2) 男女共同参画のための事業所実態調査	60

男女共同参画のための

市民意識調査

日ごろから、市政の推進につきまして、ご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

西条市では、男女共同参画計画に基づき、男女共同参画を推進する施策・事業の実施に努めています。本調査は、男女共同参画や女性活躍推進等に関する市民の皆様のお考え等をお伺いし、今後の男女共同参画施策を推進するための基礎資料とする目的に実施するものです。

つきましては、お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

【ご回答に当たってのお願い】

調査対象	令和6年10月1日現在、西条市に住民登録をしている方の中から、18歳以上の男女2,000人を無作為に選びました。
調査基準日	令和6年10月1日
回答方法	<p>この調査表またはインターネットのいずれかでご回答ください。 ※AかBのどちらか1つを選択してください。</p> <p>A この調査票(紙)による回答 この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れて、郵便ポストに投函してください。お名前・ご住所の記入は不要です。</p> <p>B インターネットによる回答 スマートフォン、タブレット、パソコンからご回答ください。 ①回答専用WEBサイトにアクセス https://logoform.jp/f/zkkfN ②回答フォームに入力</p> <p><u>令和6年11月22日(金)までにご回答ください。</u></p> 
その他	回答は全て無記名であり、回答した本人が特定されるものではありません。 回答内容は全て統計的に処理し、個人情報が公表されることはありません。

《ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。》

西条市役所 総務課 男女共同参画係

〒793-8601 西条市明屋敷164番地 Tel0897-56-5151 内線2525

<あなた自身(封筒に名前を書いてある方)についてお伺いします>

問1 あなたの性別は? 1 男 2 女 3 どちらでもない・わからない 4 答えたたくない

問2 あなたの年齢は?

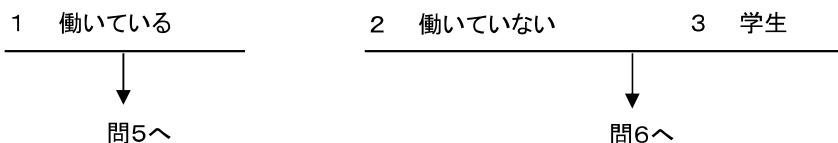
- | | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| 1 18~19歳 | 2 20~29歳 | 3 30~39歳 | 4 40~49歳 |
| 5 50~59歳 | 6 60~69歳 | 7 70~79歳 | 8 80歳以上 |

問3 あなたの世帯構成は?

- | | | |
|----------------|----------|--------------|
| 1 独り暮らし | 2 夫婦のみ | 3 二世代世帯(親と子) |
| 4 三世代世帯(親と子と孫) | 5 その他() | |

問4 あなたは現在、働いていますか?

(週に1時間以上働いている人、出産休暇・育児休暇中の人も含みます。)



問5 あなたの職業は次のどれですか? (2つ以上仕事をおもちの方は、主なものを1つお選びください。)

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| 1 自営業主(フリーランス・農業を含む) | 2 家族従業員(家業や農業を手伝っている) |
| 3 正規従業員(正社員や正職員) | 4 パートタイマー等(アルバイト・臨時・非常勤を含む) |

問6 あなたは結婚していらっしゃいますか?

- | | | |
|------------------------|------|------|
| 1 結婚している(配偶者やパートナーがいる) | | |
| 2 未婚 | 3 死別 | 4 離別 |

<配偶者やパートナーのいらっしゃる方にお尋ねします> ※いらっしゃらない方は問9へ

問7 あなたの配偶者パートナーは現在、働いていますか？

(週に1時間以上働いている人、出産休暇・育児休暇中の人を含む)

1 働いている

2 働いていない

3 学生

↓
問8へ

↓
問9へ

問8 あなたの配偶者やパートナーの職業は次のどれですか？

(2つ以上仕事をおもちの方は、主なものを1つお選びください。)

1 自営業主(フリーランス・農業を含む)

2 家族従業員(家業や農業を手伝っている)

3 正規従業員(正社員や正職員)

4 パートタイマー等(アルバイト・臨時・非常勤を含む)

問9 あなたの家庭では、次の(ア)～(ク)にあげるような家事や活動を、主にだれが分担していますか。

1～6の中から1つお選びください。

区分	夫(男性)	妻(女性)	子ども	家族全員	その他	わからない
(ア) 掃除	1	2	3	4	5	6
(イ) 食事のしたく	1	2	3	4	5	6
(ウ) 食事の後かたづけ	1	2	3	4	5	6
(エ) 洗濯	1	2	3	4	5	6
(オ) 育児	1	2	3	4	5	6
(カ) 介護	1	2	3	4	5	6
(キ) 地域活動 (自治会、ボランティア等)	1	2	3	4	5	6
(ク) 学校行事への参加(PTA活動等を含む)	1	2	3	4	5	6

<子ども(18歳以下の男子)がいらっしゃる方にお尋ねします> ※いらっしゃらない方は問12へ

問10 あなたの家庭では、子ども(男子)が家事に関わっていますか。

1~3の中から1つお選びください。

区分	好きで関わっている	手伝わせている	手伝わせていない
(ア) 掃除	1	2	3
(イ) 料理	1	2	3
(ウ) 食器洗い	1	2	3
(エ) 洗濯	1	2	3
(オ) ごみ出し	1	2	3

<「問10」の(ア)~(オ)で、ひとつでも3と答えた方にお尋ねします>

問11 子ども(男の子)に家事を手伝わせていない理由は何でしょうか。

あてはまるもの全てお選びください。

- 1 男の子が家事をすべきではないと自分が考えるから
- 2 男の子が家事をすべきではないと配偶者やパートナーに言われるから
- 3 男の子が家事をすべきではないと親に言われるから
- 4 家事が上手くできず、教えるのがたいへんだから
- 5 特になし
- 6 その他()

問12 あなたの家庭では、次の(ア)・(イ)のことを最終的に決定するのはどなたでしょうか。

1~3の中から1つお選びください。

区分	夫(男性)	妻(女性)	その他 ※自由記入
(ア) 家計費管理	1	2	3 ()
(イ) 家庭で全体的な実権を握っているのは	1	2	3 ()

問13

あなたは、次の(ア)～(ク)にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

1～6の中から、あなたの気持ちに最も近いものを1つお選びください。

区分	て男性の方が非常に優遇される	がどちらかされといえれば男性の方	平等	がどちらかされといえれば女性の方	て女性の方が非常に優遇され	わからない
(ア) 家庭生活	1	2	3	4	5	6
(イ) 職場	1	2	3	4	5	6
(ウ) 学校教育の場	1	2	3	4	5	6
(エ) 政治の場	1	2	3	4	5	6
(オ) 法律や制度の上	1	2	3	4	5	6
(カ) 社会通念・慣習・しきたり等	1	2	3	4	5	6
(キ) 地域活動 (自治会、ボランティア等)	1	2	3	4	5	6
(ク) 学校行事への参加 (PTA活動等を含む)	1	2	3	4	5	6

問14

あなたは、社会全体でみた場合に男女の地位は平等になっていると思いますか。

この中から1つお選びください。

- 1 男性の方が非常に優遇されている
- 2 どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 3 平等
- 4 どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 5 女性の方が非常に優遇されている
- 6 わからない

問15

今後、あなたが、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何でしょうか。この中から1つお選びください。

- 1 法律や制度の上での見直しを行い、男女の性差別につながるもの改めること
- 2 性別を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたり改めること
- 3 女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること
- 4 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること
- 5 政府や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度採用・充実すること
- 6 その他()
- 7 わからない

問16

家庭、コミュニティ、職場などについて、あなたのご意見をお伺いします。

次の(ア)～(タ)について、1～5の中から1つお選びください。

区 分	そう思 う	そ ど う 思 ら か と い え ば	そ ど う 思 ら か と い え ば	そ ど う 思 わ な い	い ど ち ら と も い え な	わ か ら な い
(ア) 結婚は個人の自由であるから、結婚してもしなくともどちらでもよい	1	2	3	4	5	6
(イ) 結婚しても必ずしも子どもをもたなくてもよい	1	2	3	4	5	6
(ウ) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5	6
(エ) 子どもができるても、女性が職業を持つことに賛成である	1	2	3	4	5	6
(オ) 共働きでも男性は家庭より仕事を優先するべきだ	1	2	3	4	5	6
(カ) 結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい	1	2	3	4	5	6
(キ) 夫婦が別姓を名乗るのを認めた方がよい	1	2	3	4	5	6
(ク) 身内の同性婚に賛成できる	1	2	3	4	5	6
(ケ) 組織のリーダーは男性の方が向いている	1	2	3	4	5	6
(コ) 受付、接客、応対(お茶だし等)は女性がすべきだ	1	2	3	4	5	6
(サ) 大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方が良い	1	2	3	4	5	6
(シ) 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	5	6
(ス) デートや食事のお金は男性が負担するべきだ	1	2	3	4	5	6
(セ) 男性は人前で泣くべきではない	1	2	3	4	5	6
(ソ) 女性はか弱いので、守らなければならない	1	2	3	4	5	6
(タ) お祭り(だんじりの運行等)に女性が参加することに賛成である	1	2	3	4	5	6

問17

仕事と家庭生活、または自治会やボランティアなどの地域活動をどのように位置づけるのが望ましいと思いますか。

(ア) 男性について1つお選びください。

- 1 家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する
- 2 家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる
- 3 家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる
- 4 仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる
- 5 仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する
- 6 わからない

(イ) 女性について1つお選びください。

- 1 家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する
- 2 家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる
- 3 家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる
- 4 仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる
- 5 仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する
- 6 わからない

問18

現在の状況では、あなたは次のどれに当てはまりますか。 この中から1つお選びください。

- 1 家庭生活又は地域活動よりも、仕事に専念する
- 2 家庭生活又は地域活動にも携わるが、あくまで仕事を優先させる
- 3 家庭生活又は地域活動と仕事を同じように両立させる
- 4 仕事にも携わるが、家庭生活又は地域活動を優先させる
- 5 仕事よりも、家庭生活又は地域活動に専念する
- 6 わからない

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。この中からいくつでもお選びください。

- 1 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
- 2 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと
- 3 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
- 4 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること
- 5 社会の中で、男性による家事、子育て、介護、地域活動についても、その評価を高めること
- 6 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようすること
- 7 男性が家事、子育て、介護、地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと
- 8 国や地方自治体などの研修等により、男性の家事や子育て、介護等の技能を高めること
- 9 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間づくりをすすめること
- 10 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること
- 11 その他()
- 12 特に必要なことはない

<配偶者やパートナーのいらっしゃる方にお尋ねします(過去にいらっしゃった方も含む)>

※いらっしゃらない方は問22へ

問20

あなたはこれまでに、配偶者やパートナーから次の(ア)～(ケ)のようなことをされたことがありますか。

1～3の中から1つお選びください。

区分	あ何 つ度 たも	た数 回 あ つ	全 く な い
(ア) 命の危険を感じるくらいの暴行をうける	1	2	3
(イ) 医師の治療が必要となる程度の暴行をうける	1	2	3
(ウ) 医師の治療は必要とならない程度の暴行をうける	1	2	3
(エ) あなたがいやがっているのに性的な行為を強要される	1	2	3
(オ) あなたは見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せられる	1	2	3
(カ) 何を言っても無視され続ける	1	2	3
(キ) 交友関係や電話を細かく監視される	1	2	3
(ク) 「誰のおかげで生活できるんだ」とか「かいじょうなし」と言われる	1	2	3
(ケ) 大声でどなられる	1	2	3

<「問20」で、ひとつでも1、2と答えた方にお尋ねします>

問21

「問20」にあげるような行為について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。

あてはまるもの全てお選びください。

- 1 警察に連絡・相談した
- 2 人権擁護委員に相談した（法務局、地方法務局の人権相談窓口を含む）
- 3 配偶者暴力相談支援センター（県男女共同参画センター、女性相談支援センター、新居浜市配偶者暴力相談支援センター）に相談した
- 4 えひめ性暴力被害者支援センターに相談した
- 5 その他の公的な機関に相談した
- 6 民間の機関（弁護士など）に相談した
- 7 医師に相談した
- 8 家族に相談した
- 9 友人・知人に相談した
- 10 誰にも相談しなかった
- 11 その他（ ）

問22

最近は、女性もいろいろな分野に進出するようになりましたが、まだ重要な政策や様々な方針決定の場への参加が少ないといわれています。その原因はどこにあると思いますか。
次の中からあなたのお考えに近いものを2つまでお選びください。

- 1 家庭、職場、地域における性別役割分担、性差別の意識
- 2 男性優位の組織運営
- 3 家族の支援・協力が得られない
- 4 女性の能力開発の機会が不十分
- 5 女性の活動を支援するネットワークの不足
- 6 女性側の積極性が十分でない
- 7 その他（ ）
- 8 わからない

問23

あなたは、次の(ア)～(キ)にあげるような役職や公職に女性が「もっとついた方がよい」と思いますか。
項目ごとにお選びください。

区分	そう 思 う	なそ いう 思 わ	いわ か ら な
(ア) 町内会長、自治会長	1	2	3
(イ) PTA会長	1	2	3
(ウ) 各種団体の長(ボランティア団体等)	1	2	3
(エ) 職場の管理職	1	2	3
(オ) 県や市町村の審議会委員	1	2	3
(カ) 知事や市町村長	1	2	3
(キ) 国、県、市町村の議会議員	1	2	3

問24

もしあなたが、次の(ア)～(キ)にあげる役職への就任等について依頼されたとき、どうしますか。

項目ごとにお選びください。

区分	受積 ける に 引き	き状 況 け り 引	こと わ る	わ か ら な い
(ア) 町内会長、自治会長	1	2	3	4
(イ) PTA会長	1	2	3	4
(ウ) 各種団体の長(ボランティア団体等)	1	2	3	4
(エ) 職場の管理職	1	2	3	4
(オ) 県や市町村の審議会委員	1	2	3	4
(カ) 知事や市町村長	1	2	3	4
(キ) 国、県、市町村の議会議員	1	2	3	4

問25

あなたは、仮に結婚して戸籍上の名字(姓)が変わったとした場合、働くときに旧姓を通称として使用したいと思いますか。あなたが結婚なさっている、いないにかかわらず、お答えください。

- 1 旧姓を通称として使用したいと思う
- 2 旧姓を通称として使用したいと思わない
- 3 わからない

問26

教育について、次のような考え方をどう思われますか。

次の(ア)～(エ)について、1～5の中から1つお選びください。

区分	そう 思 う	そ ど ち 思 ら う か と い え ば	そ ど ち 思 ら う か と い え ば	そ ど ち 思 ら う か と い え ば	そ う 思 わ な い	い ど ち ら と も い え な	わ か ら な い
(ア) 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしくしつけるのがよい	1	2	3	4	5	6	
(イ) 性別にこだわらず、子供の個性を伸ばす方がよい	1	2	3	4	5	6	
(ウ) 女性は文系、男性は理系の分野が向いている	1	2	3	4	5	6	
(エ) 知的な能力は、性別による差よりも個人差の方が大きい	1	2	3	4	5	6	

問27

今後、どの分野での女性活躍が重要だと感じますか。この中からいくつでもお選びください。

- 1 政治 2 行政 3 雇用(民間企業)
- 4 農林水産業 5 教育・研究 6 地域活動(自治会、ボランティア等)
- 7 学校行事への参加(PTA活動等を含む) 8 防災・復興
- 9 その他(具体的に)

問28

女性が出産後も離職せずに働き続けるために家庭・社会・職場において必要なことは何だと思いますか。この中から3つまでお選びください。

- 1 保育所や児童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備
- 2 介護支援サービスの充実
- 3 家事・育児支援サービスの充実
- 4 男性の家事参加への理解・意識改革
- 5 女性が働き続けることへの夫や家族など周囲の理解・意識改革
- 6 女性が働き続けることへの上司や同僚など職場の理解・意識改革
- 7 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方の充実
- 8 職場における育児・介護との両立支援制度の充実
- 9 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
- 10 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
- 11 その他()
- 12 特にない
- 13 わからない

問29

「男女共同参画社会」を形成していくため、今後、行政はどのように力を入れていくべきだと思いますか。この中からいくつでもお選びください。

- 1 法律や制度の面で見直しを行う
- 2 女性を政策決定の場に積極的に登用する
- 3 各種団体の女性のリーダーを養成する
- 4 職場における男女の均等な取り扱いについて周知徹底を行う
- 5 女性の就労の機会を増やしたり、従来女性の就労が少なかった分野などへの女性の進出を促進するため職業教育や職業訓練を充実する
- 6 保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設や介護サービスを充実する
- 7 学校教育や社会教育等の生涯教育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する
- 8 女性の生き方に関する情報提供や交流の場、相談、教育などのセンターを充実する
- 9 各国の女性との交流や情報提供など、国際交流を推進する
- 10 広報誌やパンフレットなどで、男女の平等と相互の理解や協力についてPRする
- 11 その他()
- 12 特にない
- 13 わからない

問30

これらの言葉のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものを全てお選びください。

- 1 男女共同参画社会
- 2 女子差別撤廃条約
- 3 ポジティブ・アクション(積極的改善措置)
- 4 ジェンダー(社会的・文化的につくられた性別)
- 5 DV (ドメスティック・バイオレンス)
- 6 デートDV(交際相手からのDV)
- 7 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
- 8 女性活躍推進法
- 9 えひめ性暴力被害者支援センター
- 10 見たり聞いたりしたものはない
- 11 わからない

「男女が対等な構成員として活躍できる社会づくり」のためのご意見やご提案がありましたら、
自由にご記入ください。

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

男女共同参画のための

事業所実態調査

日ごろから、市政の推進につきまして、ご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。
西条市では、男女共同参画計画に基づき、男女共同参画を推進する施策・事業の実施に努めています。本調査は、男女共同参画や女性活躍推進等に関する事業所の取組や状況等をお伺いし、今後の男女共同参画施策を推進するための基礎資料とすることを目的に実施するものです。
つきましては、お忙しいところ誠にお手数をおかけしますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

【ご回答に当たってのお願い】

調査対象	従業員10人以上の市内事業所から無作為に抽出した事業所500社 ※調査は事業所単位で行っており、本社、支社等にかかわらず、この調査票をお送りした事業所の範囲内でご回答ください。
調査基準日	令和6年10月1日
回答方法	<p>この調査表またはインターネットのいずれかでご回答ください。 ※AかBのどちらか1つを選択してください。</p> <p>A この調査票(紙)による回答 この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れて、郵便ポストに投函してください。事業所名・住所の記入は不要です。</p> <p>B インターネットによる回答 スマートフォン、タブレット、パソコンからご回答ください。 ①回答専用WEBサイトにアクセス https://logoform.jp/f/6Nt9C ②回答フォームに入力</p> <p>令和6年11月22日(金)までにご回答ください。</p> 
その他	回答は全て無記名であり、回答した事業所が特定されるものではありません。 回答内容は全て統計的に処理し、事業所名が公表されることはありません。

«ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。»

西条市役所 総務課 男女共同参画係

〒793-8601 西条市明屋敷164番地 TEL0897-56-5151 内線2525

1 貴事業所の概要について ※本社、支社等にかかわらず、貴事業所の範囲内でお答えください。

問1 次の項目について、それぞれあてはまる番号を1つお選びください。

業種	1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸・郵便業 9. 卸売・小売業 10. 金融業 11. 不動産業、物品賃貸業 12. 学術研究、専門・技術サービス業 13. 宿泊業、飲食サービス業 14. 生活関連サービス業 15. 教育、学習支援業 16. 医療、福祉 17. 複合サービス事業 18. サービス業(他に分類されないもの) 19. その他(1~18以外)
	※「日本標準産業分類(令和5年7月改定)大分類」に準じます。
事業区分	1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所) 2. 本社・本店(他の場所に支社などを持ち、それらを統括する事業所) 3. 支社・支店・営業所等(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問2 従業員数について、男女別的人数をご記入ください。

区分	男性	女性
正規従業員 ※役員含む	人	人
非正規従業員 ※派遣社員は除く	人	人

問3 事業主、管理職について、男女別的人数をご記入ください。

区分	男性	女性
社長(支社長・所長)・役員等	人	人
部長・課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

2 育児休業・介護休業の状況について

問4

令和5年度における育児休業・介護休業の取得状況について、ご記入ください。

区分	男性	女性
出産または配偶者が出産した従業員の人数	人	人
育児休業を取得した従業員の人数	人	人
介護休業を取得した従業員の人数	人	人

問5

問4において育児休業を取得した従業員がいる事業所に伺います。

男女それぞれの平均的な取得期間はどのくらいですか。

1. 1週間未満 2. 1週間以上～1か月未満 3. 1か月以上～3か月未満

4. 3か月以上～6か月未満 5. 6か月以上～1年未満 6. 1年以上

男 性

女 性

問6

従業員に対して育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に課題となっていることは何ですか。

この中から貴事業所のお考えにあてはまるものを全てお選びください。

1. 休業期間中の代替要員の確保が難しい
2. 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
3. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
4. 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
5. 代替要員では業務が務まらない又は効率が落ちる
6. 制度を利用しやすい雰囲気が周りにない
7. 制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある
8. 休業中の賃金等の負担が大きい
9. 復職時に技術・能力が低下している場合がある
10. その他()
11. 特にない

3 女性の雇用・管理職登用について

問7

女性の雇用(採用・就業継続)に向けた取り組みの実施状況についてお伺いします。

次の(ア)～(ケ)について、1～4の中から1つお選びください。

区 分	現在取り組んでいる	今後取り組んでいく予	う感取りまじりなくて組いいむかる必要がなが要性は	取り組む考えはない
(ア) 女性の採用拡大	1	2	3	4
(イ) 女性のキャリア形成支援 (研修、個人面談、メンター制度など)	1	2	3	4
(ウ) 女性がいない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	1	2	3	4
(エ) 明確な基準に沿った、性別にとらわれない人事評価	1	2	3	4
(オ) セクシュアル・ハラスメント等に関する各種相談窓口の充実	1	2	3	4
(カ) ワーク・ライフ・バランス推進のための組織風土改革や理解促進(管理職向けの意識啓発セミナ等の実施)	1	2	3	4
(キ) 長時間労働の是正	1	2	3	4
(ケ) 仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実 (短時間勤務、看護休暇など)	1	2	3	4
(ケ) 柔軟な働き方に資する制度の充実 (フレックスタイム制度、在宅勤務、テレワークなど)	1	2	3	4

問8

女性管理職の登用に対するお考えについて伺います。

この中から貴事業所の見解に近いものを1つ選んでください。

1. 積極的に女性を管理職に登用していく予定である
2. 性別にかかわらず能力や経験に応じて登用していく予定である
3. 男女同程度になるよう登用していく予定である
4. 職種や職域を限定して登用していく予定である
5. その他()
6. 登用の考えはない

問9

女性を管理職に登用することについて、どのような課題がありますか。

この中から貴事業所の見解に近いものをすべてお選びください。

1. 必要な知識・経験を有する女性がいない(少ない)
2. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
3. 時間外労働や深夜業など、長時間の労働をさせにくい
4. 出張・全国転勤をさせにくい
5. 家事・育児・介護との両立が難しい
6. 顧客が女性管理職をよく思わない
7. 女性自身が管理職になることを希望しない
8. 経営者や役員の認識・理解が不十分
9. 上司・同僚・部下となる従業員・職員が女性管理職を望まない、理解が不十分
10. もともと女性従業員・職員がいない(少ない)
11. その他()
12. 特に課題はない

4 男女がともに働きやすい環境づくりについて

問10

貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取り組みを行っていますか。この中からあてはまるものを全てお選びください。

1. 短時間勤務制度
2. テレワーク制度
3. 時差出勤制度
4. フレックスタイム制度
5. 長時間労働の是正
6. ノー残業デー制度
7. 有給休暇の取得促進
8. 看護・介護休暇制度
9. 離職者への再雇用制度
10. 従業員への制度の周知や意識啓発
11. 特に何も行っていない
12. その他()

問11

貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組む上で、どのような課題がありますか。この中から貴事業所のお考えに近いものを3つまでお選びください。

1. 休業者等の周りの人の業務量が増える
2. 休業者等の代替要員の確保が難しい
3. 職場での理解が得られにくい
4. 問10のような制度の導入に伴い、コストが増大する
5. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい
6. 休暇や多様な勤務形態の制度はあっても、制度の取得が進まない
7. 特に課題はない
8. その他()

問12

貴事業所では、ハラスメントを防止するために、取り組んでいることはありますか。

この中からあてはまるもの全てお選びください。

1. 就業規則などでハラスメント防止の方針を明示している
2. 社内報などにより周知と啓発を行っている
3. 相談に対応するための窓口を設置している
4. ハラスメント防止に関する研修を実施している
5. 職場の実態把握のための調査を実施している
6. ハラスメント防止のためのマニュアルを作成している
7. 特に何も行っていない
8. その他()

「男女が対等な構成員として活躍できる社会づくり」のためのご意見やご提案がありましたら、
自由にご記入ください。(貴事業所における現状や課題、今後取り組みたい事業など)

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

男女共同参画のための市民意識・事業所実態調査報告書
＜令和7年3月＞

発 行：西条市
編 集：西条市総務部総務課男女共同参画係
西条市明屋敷164番地
TEL 0897-52-1205 FAX 0897-52-1200