

目次

- 第 1 章 総則(第 1 条—第 7 条)
- 第 2 章 男女共同参画の推進に関する基本的施策(第 8 条—第 13 条)
- 第 3 章 入善町男女共同参画審議会(第 14 条・第 15 条)
- 第 4 章 補則(第 16 条)

附則

個人の尊重と法の下での平等が日本国憲法にうたわれ、これまでも、国際社会における取組と連動しつつ、国内において男女平等の実現に向けた様々な取組が進められてきた。

今日、少子高齢化、国際化、情報化等社会経済情勢が急速に変化しており、その変化に対応し、豊かで活力ある社会を築いていく上で、男女が対等な立場で共に責任を分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が重要な課題となっている。

入善町においても、性別による固定的な役割分担意識が根強く残り、特に働く女性に係る家事・育児の負担が重いという現実がある。このような地域状況の中において、男女の個人としての尊厳が重んぜられ、あらゆる場での男女間の格差・不平等を是正して、真の男女平等を確立していくためには、町民の関心と理解の増進その他の男女共同参画の推進に関する施策を実施していくことが重要である。

男女共同参画の推進に取り組むことにより、町民一人一人が個性と能力を十分に生かし、豊かで、生き生きと暮らすことのできる地域社会を築くため、この条例を制定する。

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この条例は、男女共同参画社会の形成を促進するため、男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、並びに町、町民及び事業者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、豊かで活力ある社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画 男女が、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、社会の対等な構成員として、自らの意思によって活動に参画し、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受し、かつ、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(基本理念)

- 第 3 条 男女共同参画の推進は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女は平等であり性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。
- 2 男女共同参画の推進は、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択を妨げないようにすることを旨として、行われなければならない。
- 3 男女共同参画の推進は、男女が、社会の対等な構成員として、町その他の団体における政策又は方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。
- 4 男女共同参画の推進は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、家族が相互に配慮することにより職場、学校、地域その他の社会における活動と両立して行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。
- 5 男女共同参画の推進は、男女が生涯にわたり健康(身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることをいう。)であって、それぞれの身体の特徴について互いに理解を深めることにより、行われなければならない。
- 6 男女共同参画の推進は、国際社会における取組と密接な関係を有していることをかんがみ、国際的協調の下に行われなければならない。

(町の責務)

- 第 4 条 町は、第 3 条に定める男女共同参画の推進についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画の推進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下「男女共同参画推進施策」という。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。
- 2 町は、男女共同参画の推進に当たり、国、県、町民及び事業者と連携して取り組むものとする。

(町民の責務)

- 第 5 条 町民は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に努めなければならない。
- 2 町民は、町が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

- 第 6 条 事業者は、その事業活動を行うに当たっては、男女共同参画の推進に関する理解を深めるとともに、基本理念にのっとり、男女が職場と家庭その他の社会における活動を両立して行うことができる就業環境の整備を図る等男女共同参画の推進に積極的に取り組むよう努めなければならない。

2 事業者は、町が実施する男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(男女の人権侵害の防止)

第7条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる場において、性別による差別的取り扱い、セクシュアル・ハラスメント(性的な言動に対する相手方の対応によって不利益を与え、又は性的な言動により相手方の生活環境を害することをいう。)、男女間における暴力的行為(身体的又は精神的な苦痛を著しく与える行為をいう。)その他の行為により男女の人権を損なうことのないようにしなければならない。

第2章 男女共同参画の推進に関する基本的施策

(男女共同参画計画の策定)

第8条 町長は、男女共同参画推進施策の総合的かつ計画的な実施を図るため、男女共同参画の推進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画計画」という。)を策定するものとする。

2 男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- (1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画推進施策の大綱
- (2) 前号の大綱に基づき実施すべき具体的な男女共同参画推進施策
- (3) 前2号に掲げるもののほか、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項

3 町長は、男女共同参画計画を策定するに当たっては、あらかじめ入善町男女共同参画審議会の意見を聴くとともに町民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置を講ずるものとする。

4 町長は、男女共同参画計画を策定したときは、これを公表するものとする。

5 前2項の規定は、男女共同参画計画の変更について準用する。

(町民及び事業者の関心と理解を深めるための措置)

第9条 町は、広報活動等を通じて、男女共同参画の推進に関する町民及び事業者の関心と理解を深めるとともに、学校教育、社会教育その他の教育及び町民の学習活動において男女共同参画の推進に関する教育及び学習の促進のための適切な措置を講ずるものとする。

(男女共同参画推進員制度)

第10条 町は、町民の協力を得て男女共同参画の推進を図るため、男女共同参画の啓発及び普及その他の活動を行う男女共同参画推進員の制度を設けるものとする。

(相談窓口)

第11条 町は、性別による差別的取扱いその他の男女共同参画の推進を阻害する行為による人権の侵害に関する町民及び事業者の相談に応じ、国、県及び関係機関との連携を図るための相談窓口を置き、必要に応じて適切な支援を行うよう努めるものとする。

(調査研究)

第 12 条 町は、男女共同参画推進施策の策定に必要な調査研究を行うものとする。

(財政上の措置等)

第 13 条 町は、男女共同参画推進施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

第 3 章 入善町男女共同参画審議会

(設置及び所掌事務)

第 14 条 次に掲げる事項について調査審議をするため、入善町男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- (1) 男女共同参画の推進に関する基本的事項及びこの条例の規定によりその権限に属せられた事項
- (2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画の推進に関し必要な事項

2 審議会は、前項各号に規定する事項に関し、町長に意見を述べることができる。

(組織等)

第 15 条 審議会は、委員 10 人以内で組織する。

- 2 男女のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の 10 分の 4 未満であってはならない。
- 3 委員は、男女共同参画に関し識見を有する者のうちから、町長が任命する。
- 4 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 委員は、再任されることができる。
- 6 審議会に、会長を置き、委員の互選によってこれを定める。
- 7 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 8 会長に事故があるときは、あらかじめその指名する委員が、その職務を代理する。

第 4 章 補則

(委任)

第 16 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この条例は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。

男女共同参画についての町民等アンケート結果について

1 調査対象

一般町民男女 600 人

2 調査期間

令和 4 年 12 月 11 日～12 月 28 日

3 回収数

一般町民 550 人 回収率 91.6%

4 調査方法

男女共同参画推進友の会を通して配布・回収

5 調査内容

- I 男女の平等
- II 家庭生活等に関する意識
- III 就業
- IV 政策方針決定・女性の活躍推進
- V 仕事と生活の調和
- VI 防災
- VII 男女共同参画社会

◆調査対象の特性

【性別】

	(%)	実数
男性	44.4	244
女性	53.0	292
回答しない	1.3	7
無回答	1.3	7
計	100.0	550

【年齢】

	(%)	実数
20～29 歳	8.7	48
30～39 歳	9.6	53
40～49 歳	15.3	84
50～59 歳	14.7	81
60～69 歳	19.6	108
70 歳以上	31.0	170
無回答	1.1	6
計	100.0	550

【職業】

		(%)	実数
自営業主	農林漁業	3.1	17
	商工サービス業	2.4	13
	自由業	2.4	13
家族従業者	農林漁業	1.1	6
	商工サービス業	0.9	5
	自由業	0.7	4
雇用者	管理職	5.3	29
	専門技術職	15.6	86
	事務職	12.0	66
	労務職	16.0	88
無 職	主婦・主夫	20.1	111
	学生	0.9	5
	その他の無職	11.3	62
無回答		8.2	45
計		100.0	550

【本人が雇用者である場合の雇用形態】

	(%)	実数
常勤（フルタイム）	67.3	181
非常勤（パート・アルバイトなど）	18.6	50
その他	0.7	2
無回答	13.4	36
計	100.0	269

【本人が雇用者である場合の職業分野】

	(%)	実数
農林漁業	3.7	10
建設業	10.4	28
製造業	23.9	64
情報通信業	1.5	4
運輸業	1.9	5
卸売・小売業	3.0	8
金融・保険業	3.3	9
医療・福祉業	12.6	34
サービス業	14.1	38
公務	7.4	20
その他	4.8	13
無回答	13.4	36
計	100.0	269

【結婚の状況】

	(%)	実数
結婚している	76.6	421
結婚していたが、死別・離別した	8.5	47
結婚していない	13.6	75
無回答	1.3	7
計	100.0	550

【配偶者（夫または妻）の働き方】

	(%)	実数
自営業主	6.2	26
家族従業者	2.9	12
雇用者	56.5	238
無職	31.1	131
無回答	3.3	14
計	100.0	421

【配偶者が雇用者である場合の雇用形態】

	(%)	実数
常勤（フルタイム）	65.0	155
非常勤（パート・アルバイトなど）	30.3	72
その他	3.4	8
無回答	1.3	3
計	100.0	238

【配偶者が雇用者である場合の職業分野】

	(%)	実数
農林漁業	2.5	6
建設業	5.5	13
製造業	19.8	47
情報通信業	1.7	4
運輸業	4.6	11
卸売・小売業	5.0	12
金融・保険業	3.8	9
医療・福祉業	17.2	41
サービス業	10.5	25
公務	6.3	15
その他	8.0	19
無回答	15.1	36
計	100.0	238

【子どもの状況】

	(%)	実数
い る	81.3	447
いない	17.1	94
無回答	1.6	9
計	100.0	550

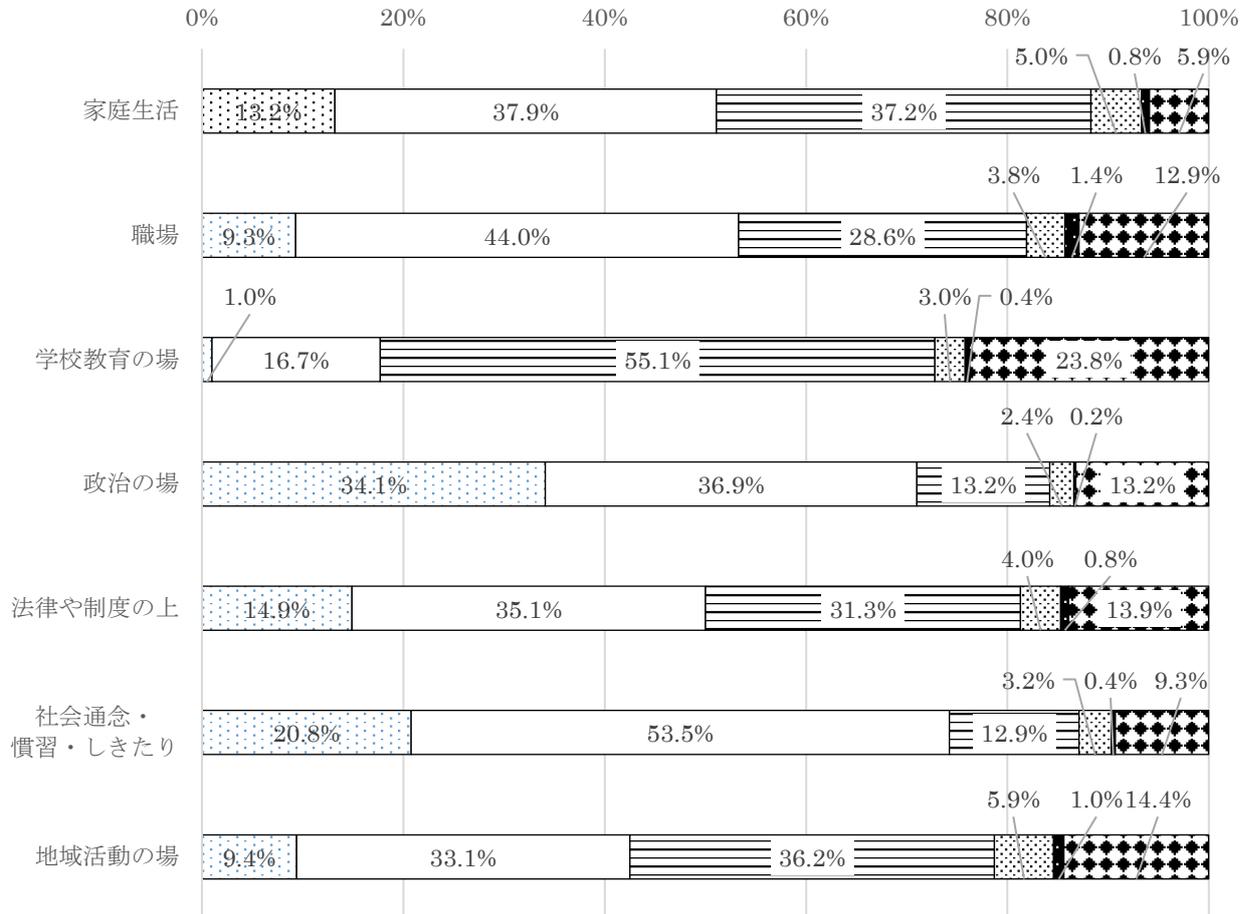
【世帯状況】

	(%)	実数
単身世帯（1人）	4.9	27
1世代世帯（夫婦のみ）	20.5	113
2世代世帯（親と子供）	44.2	243
3世代世帯（親と子供と孫）	26.0	143
その他	3.3	18
無回答	1.1	6
計	100.0	550

6 調査結果のまとめ

I 男女の平等

問1) あなたは、次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。



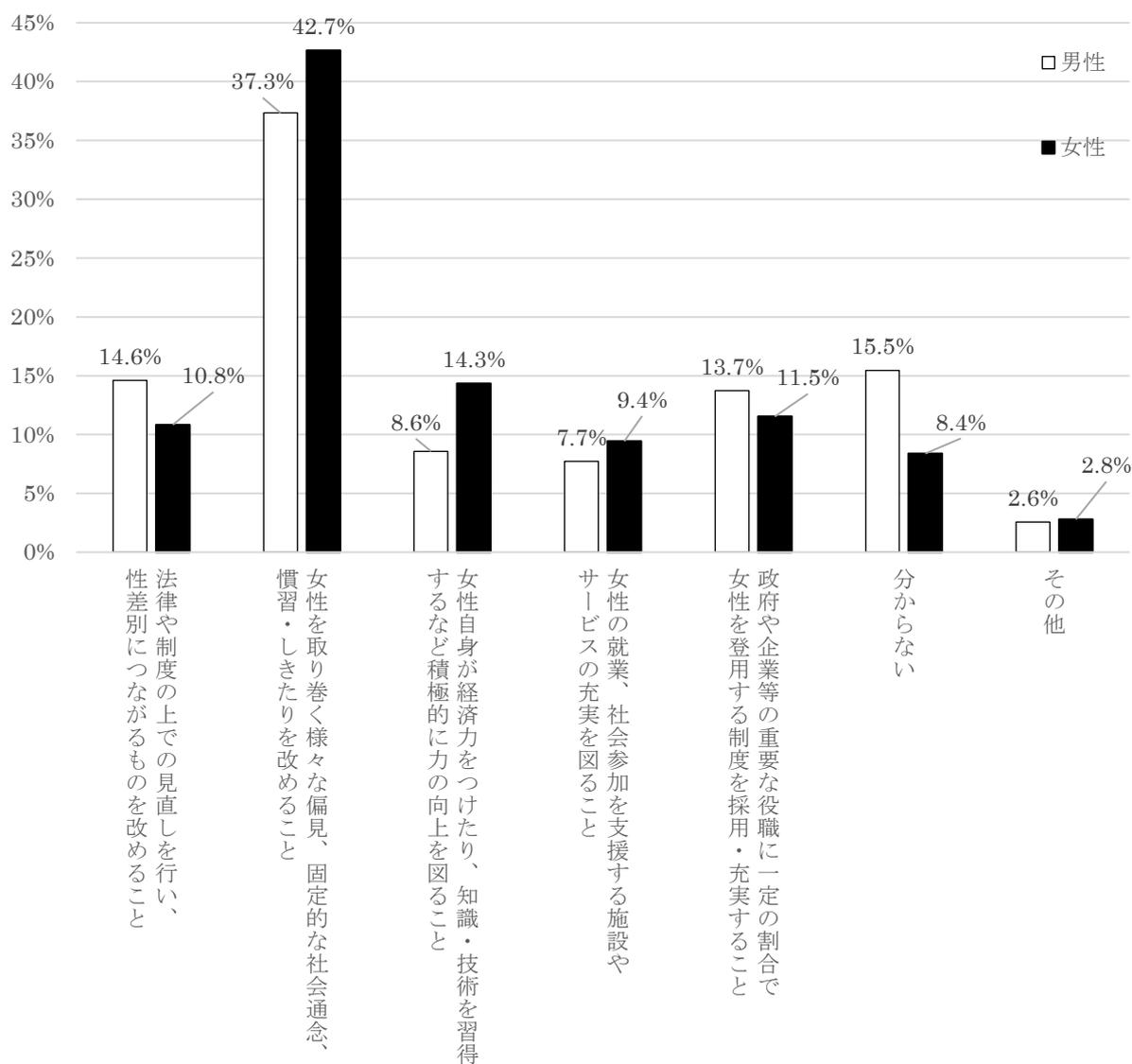
- 男性の方が非常に優遇されている
- 平等
- 女性の方が非常に優遇されている

- どちらかといえば男性の方が優遇されている
- どちらかといえば女性の方が優遇されている
- わからない

「平等」と感じる人の割合が最も高かったのは「学校教育の場（55.1%）」である。

また、「学校教育の場」「地域活動の場」を除くすべての分野において、男性の方が優遇されていると回答した割合が5割以上となっている。

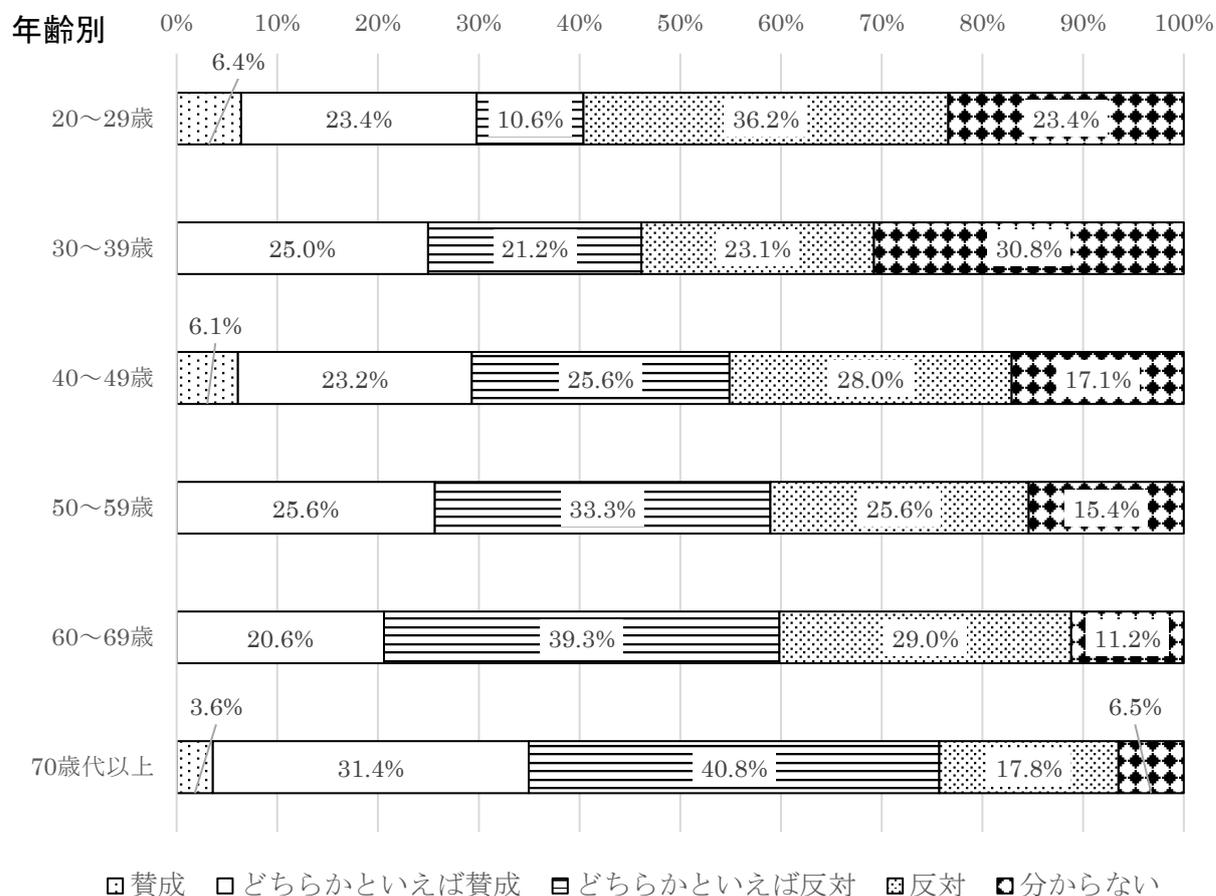
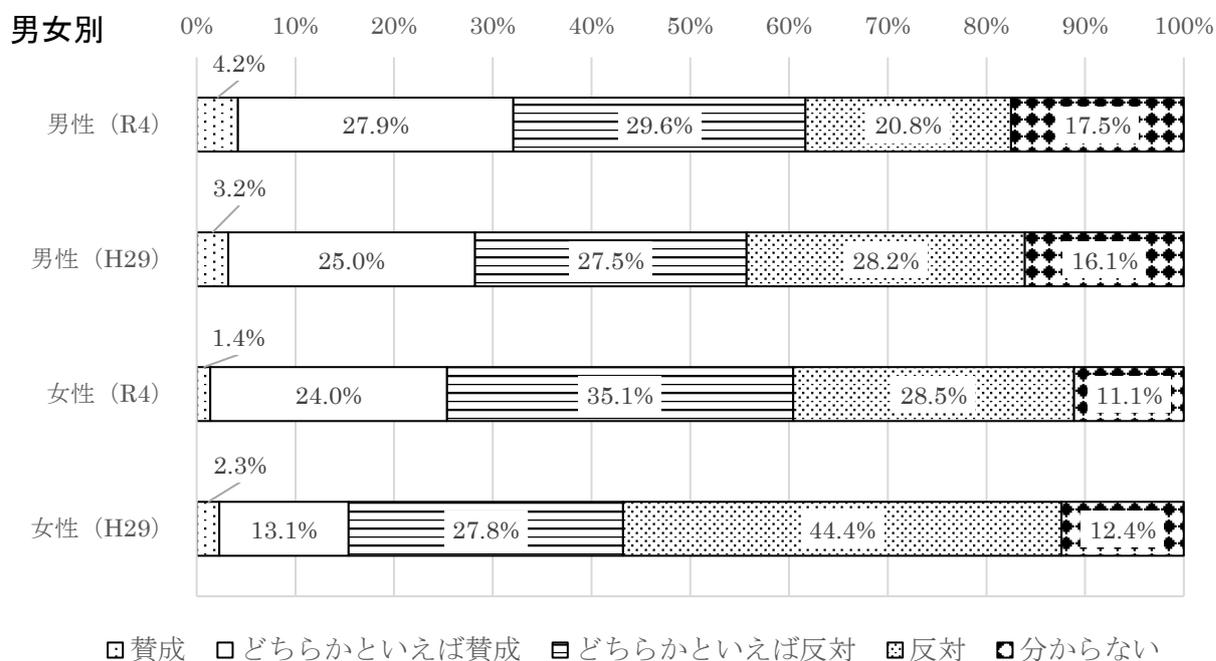
問2) 今後、あなたが、男女が社会のあらゆる分野でもっと平等になるために最も重要と思うことは何ですか。



男女とも「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改めること」が最も多い。

II 家庭生活等に関する意識

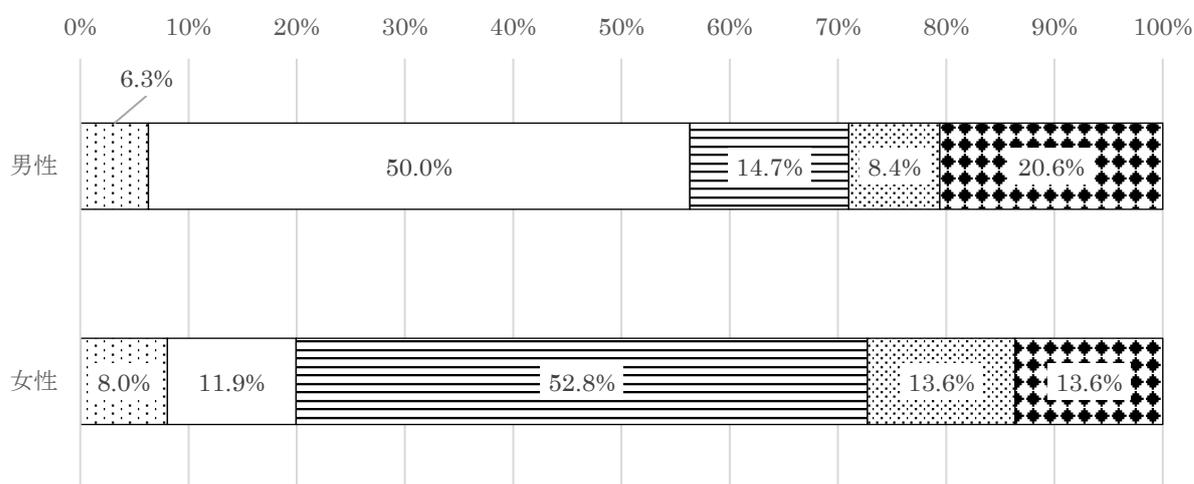
問3)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、
あなたの考え方に最も近いものはどれですか。



平成 29 年調査時と比較し、男女ともに「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた割合が増加している。一方、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合は、男性で約 5 割、女性で約 6 割と依然として高い。

また、年齢別にみると、どの年代においても、賛成よりも反対の意見が多く、特に 60～69 歳は「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた割合が、約 7 割と高い。

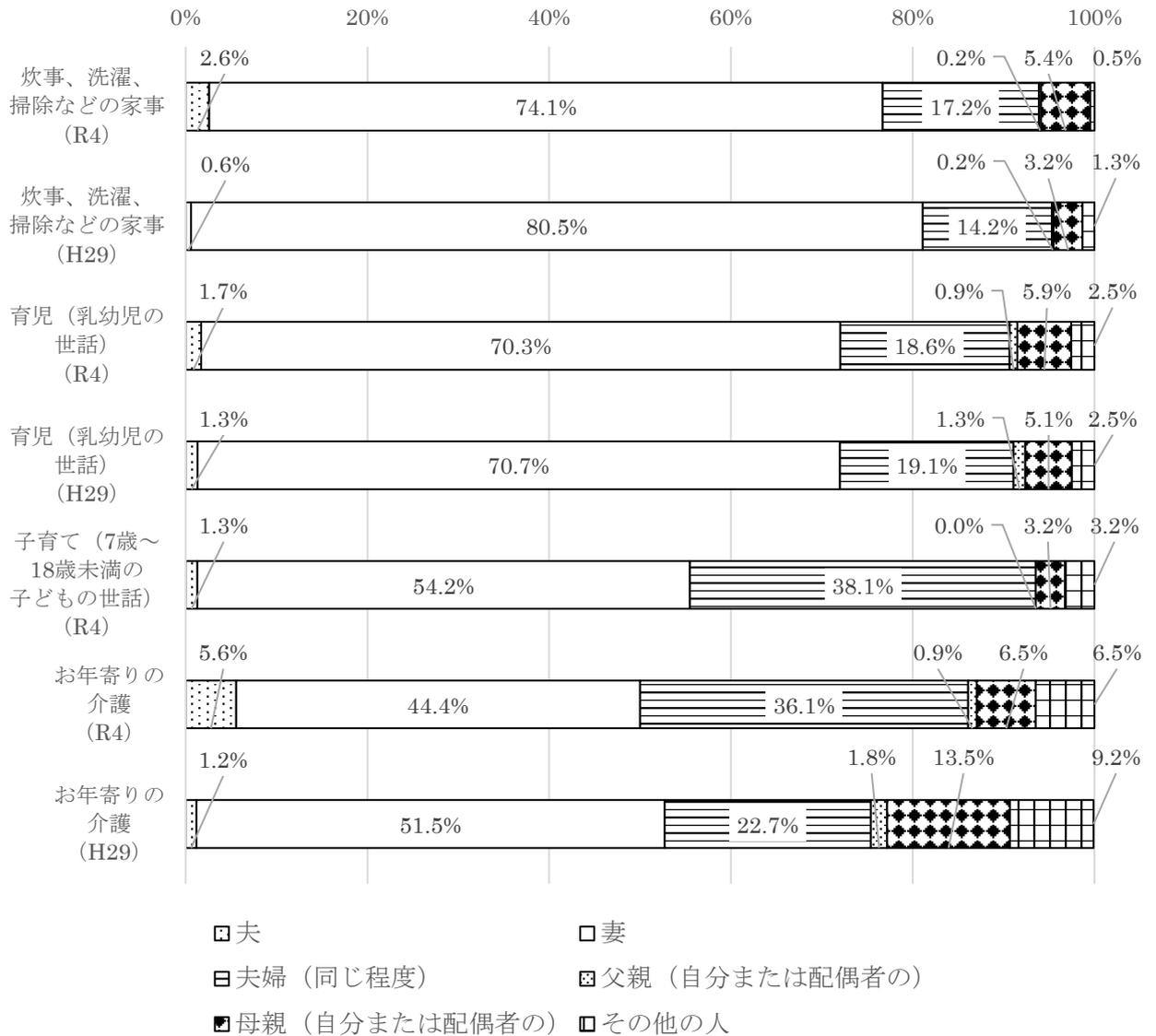
問 4) 夫婦が別々の名字(姓)を名乗ることが選択できるとしたらあなたはどのようにしたいですか。



- 夫婦で別々の姓にしたい (自分の姓は変えたくない)
- 夫婦で同じ姓にしたい (配偶者には自分の姓を名乗ってほしい)
- 夫婦で同じ姓にしたい (自分の姓を変え、配偶者の姓を名乗ってもよい)
- 夫婦で同じ姓にしたい (自分の姓を変え、配偶者の姓を名乗ってもよいが、職場では旧姓を名乗りたい)
- 分からない

「夫婦で別々の姓にしたい」の割合が、男性が 6.3%、女性が 8.0%と最も少ない。

問5) 現在、あなたの家庭では、次にあげるような家事などを主に誰が分担していますか。



※子育て (7歳～18歳未満の子どもの世話) については、平成29年調査時は設問なし

家事・介護の役割分担は、平成29年調査時と比較すると、「妻」の割合が減少し、「夫」「夫婦」の割合が高くなっている。

育児の役割分担は、平成29年調査時と比較すると、大きな変化が無いことが分かる。

子育ての役割分担は、育児の役割分担と比較すると、「夫婦」の割合が増加していることが分かる。

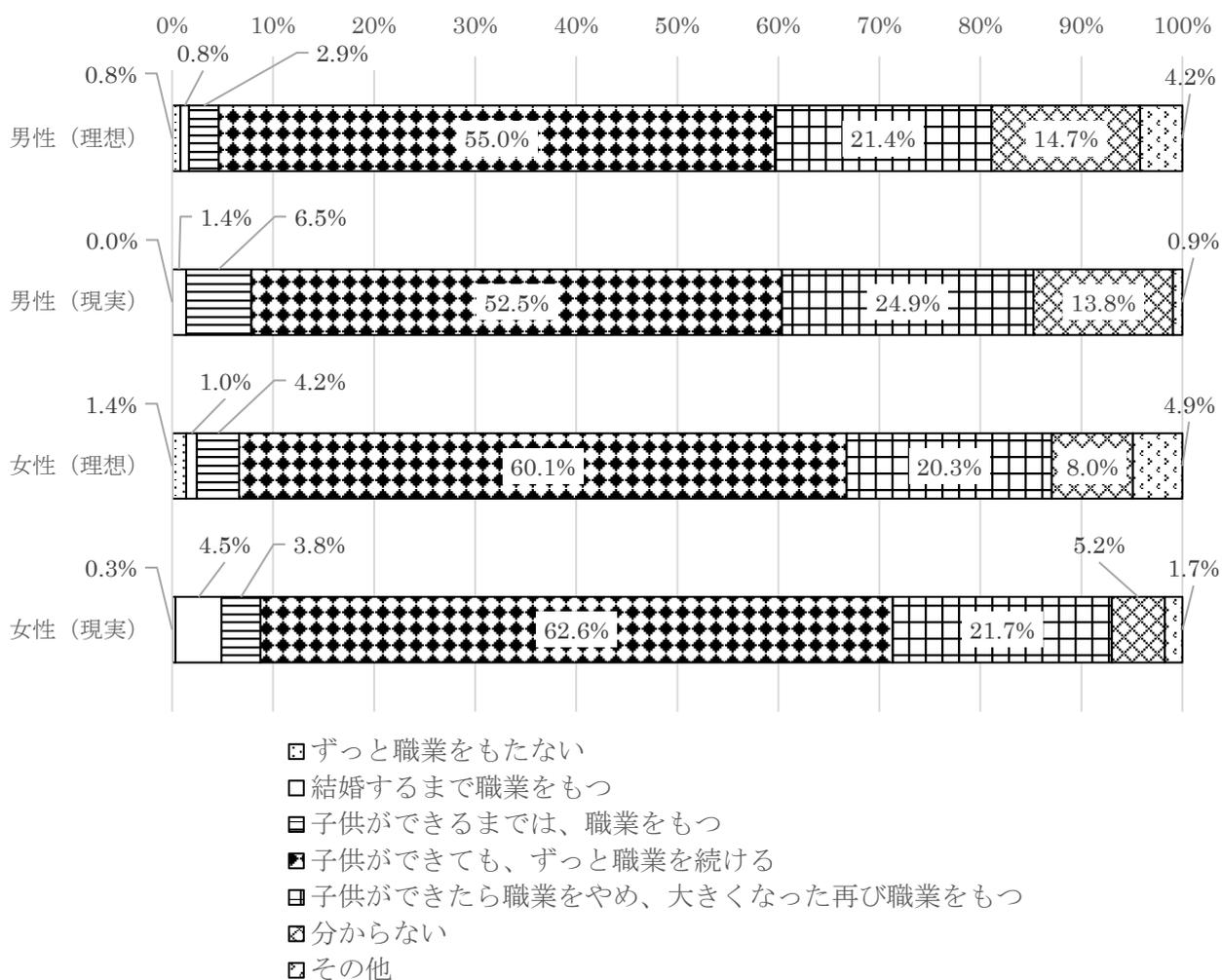
いずれの役割分担においても、平成29年調査時と比較すると、「夫」の割合が増加傾向にあるものの、依然として、「妻」の割合が高い。

Ⅲ 就業

問6 (1) 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うのは次の中のどれですか。

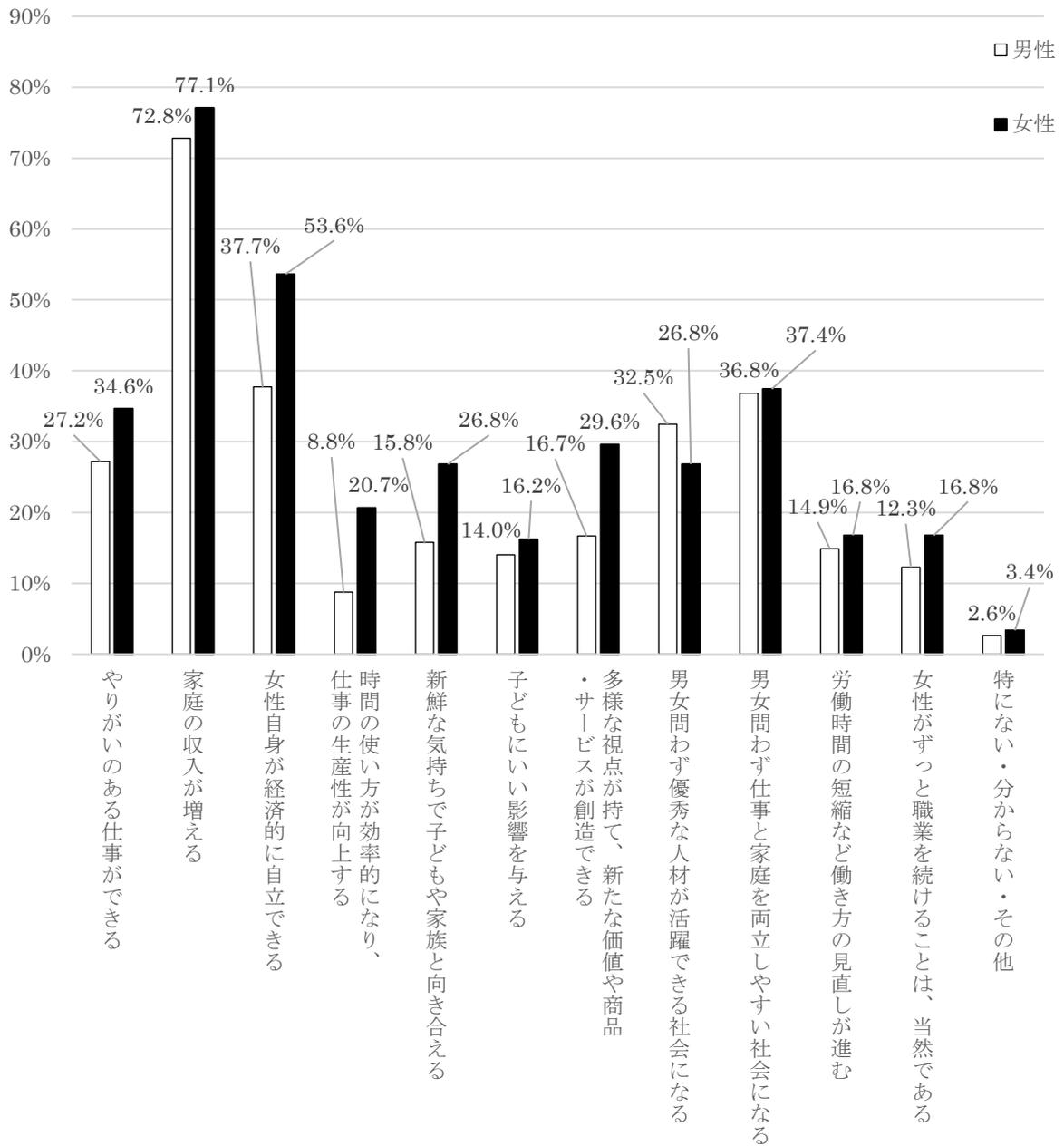
(2) あなたが女性の場合は、実際はどの働き方になりそうですか
(なりましたか)。

(あなたが男性の場合は配偶者のことについてお答えください。仮に現在配偶者のいない方はいるとしてお答えください。)



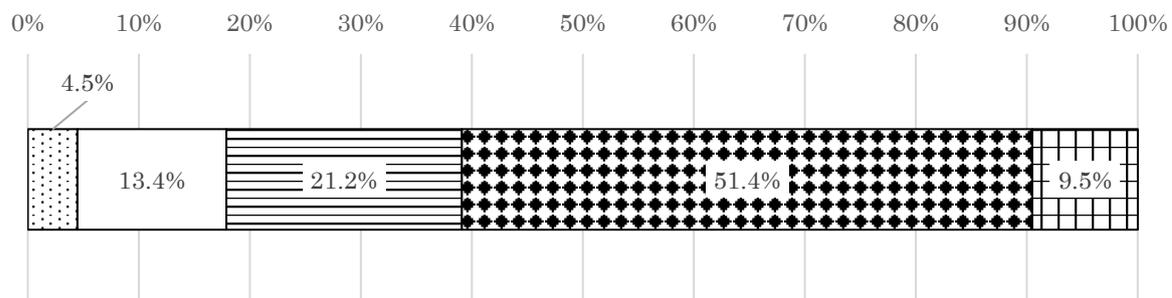
望ましい女性の働き方と実際の働き方は、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける」が最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きになったら再び職業を持つ」が多い。

問6 (3) 女性が、子どもができて、ずっと職業を続けることで良い点 (良かった点) は何だとお考えですか。



男女とも「家庭の収入が増える」が最も多く、次いで、「女性自身が経済的に自立できる」「男女問わず仕事と家庭を両立しやすい社会になる」が多い。

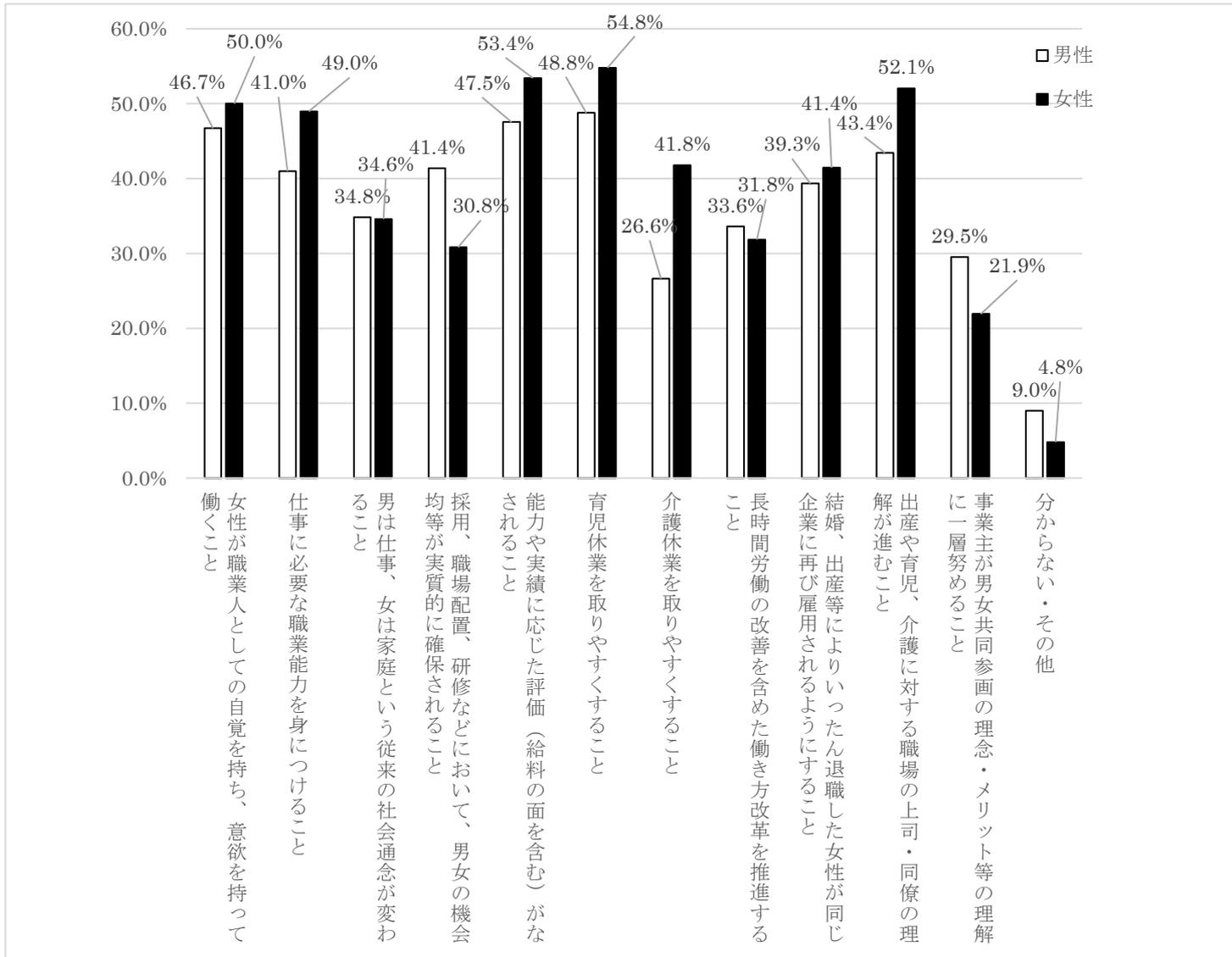
問7) あなたは、進路や職業を選択する際に、性別を意識しましたか。
 (女子は文系、男子は理系分野など)



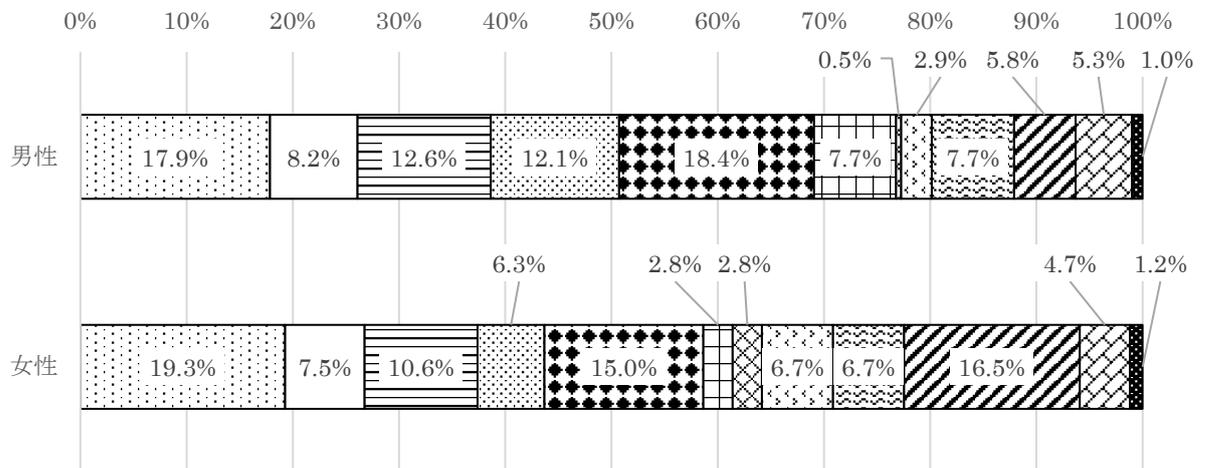
- 性別をかなり意識して選択した
 どちらかといえば性別を意識して選択した
 どちらかといえば性別を意識せずに選択した
- 性別をほとんど(全く)意識せずに選択した
 分からない

「性別をほとんど(全く)意識せずに選択した(51.4%)」「どちらかといえば性別を意識せずに選択した(21.2%)」と、性別を意識せずに選択した割合が7割を超えている。

問8) あなたは、一般的にいて、女性が職業人として職場で能力を発揮するためには、どのようなことが重要だと思いますか。



◆特に重要と考えるもの



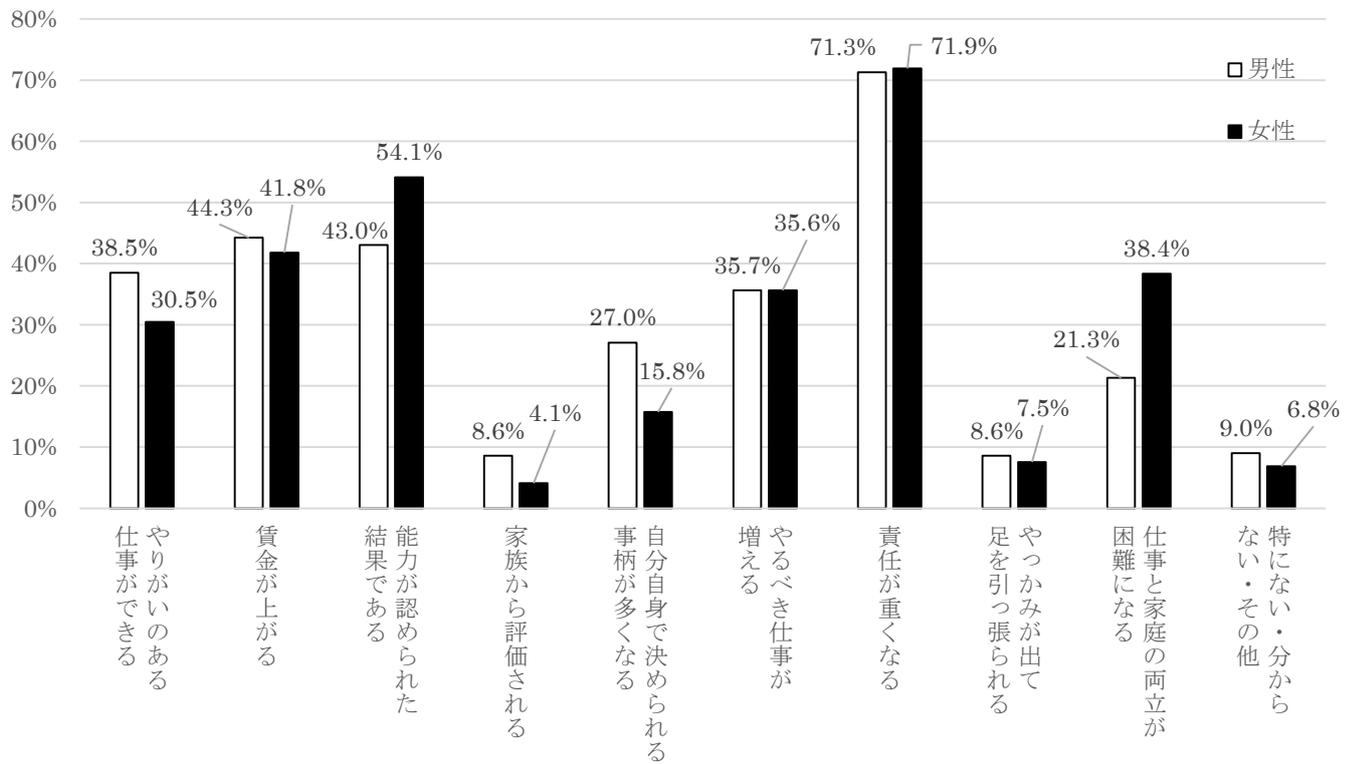
- 女性が職業人としての自覚を持ち、意欲を持って働くこと
- 仕事に必要な職業能力を身につけること
- 男は仕事、女は家庭という従来の社会通念が変わること
- 採用、職場配置、研修などにおいて、男女の機会均等が実質的に確保されること
- 能力や実績に応じた評価（給料の面を含む）がなされること
- 育児休業を取りやすくすること
- 介護休業を取りやすくすること
- 長時間労働の改善を含めた働き方改革を推進すること
- 結婚、出産等によりいったん退職した女性が同じ企業に再び雇用されるようにすること
- 出産や育児、介護に対する職場の上司・同僚の理解が進むこと
- 事業主が男女共同参画の理念・メリット等の理解に一層努めること
- 分からない・その他

男女ともに「育児休業を取りやすくすること」「能力や実績に応じた評価（給料の面を含む）がなされること」の割合が高い。

設問のうち特に重要と考えられるものについては、男性が「能力や実績に応じた評価（給料の面を含む）がなされること」、女性が「女性が職業人としての自覚を持ち、意欲を持って働くこと」の回答が最も多かった。

また、男性に比べ、女性の「出産や育児、介護に対する職場の上司・同僚の理解が進むこと」の割合が高い。

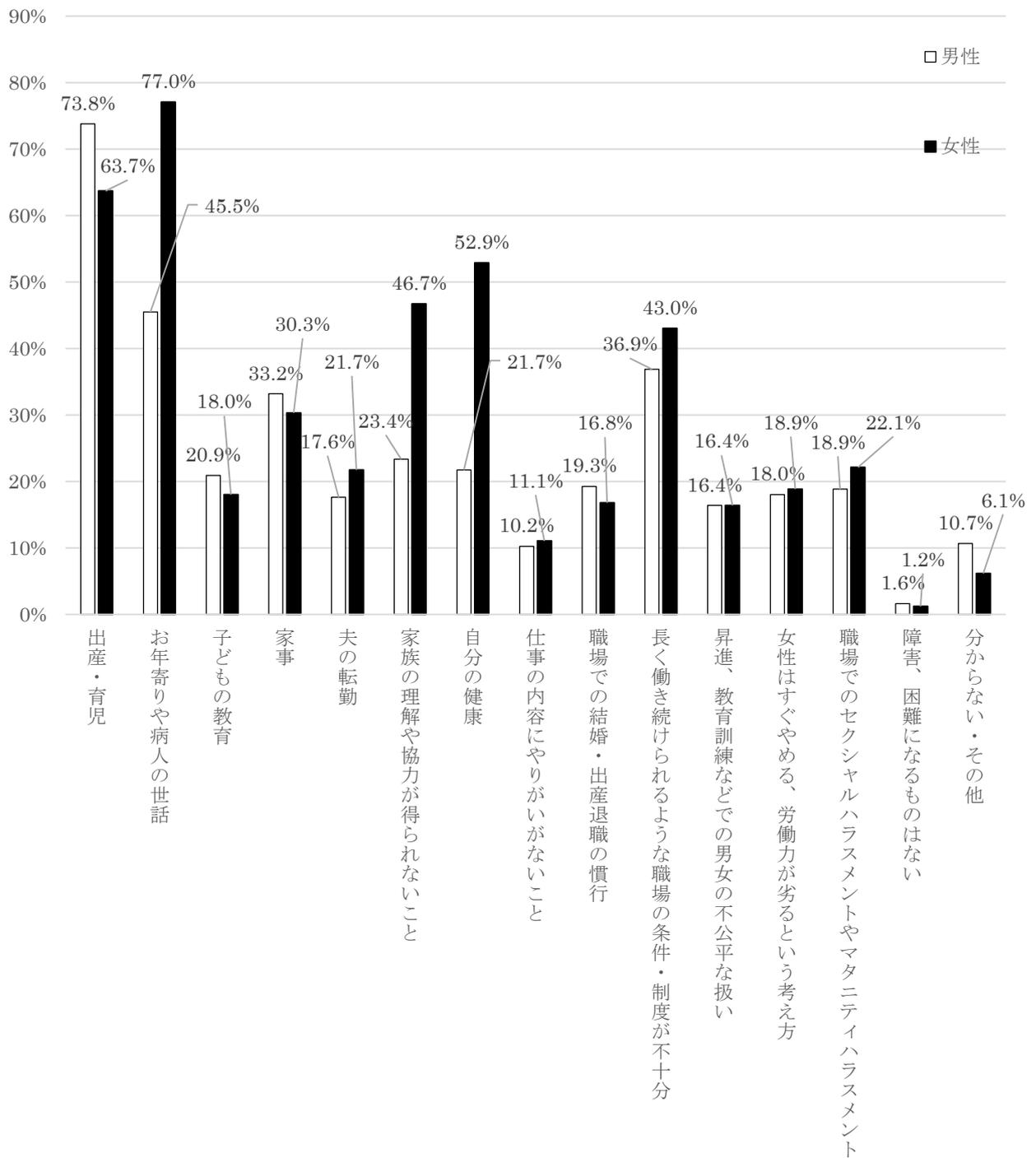
問9) あなたは、管理職以上に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。



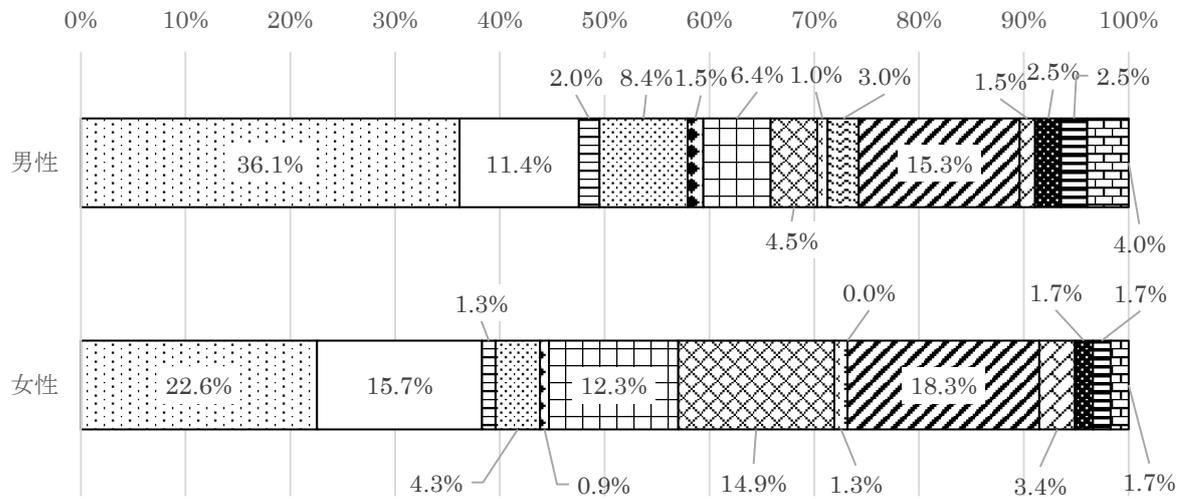
男女ともに「責任が重くなる」が最も多い。

また、「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した割合が、男性では21.3%に対し、女性では38.4%となっている。

問 10) 女性が長く働き続けるのを困難にしたり、障害になると考えられるのはどのようなことですか。



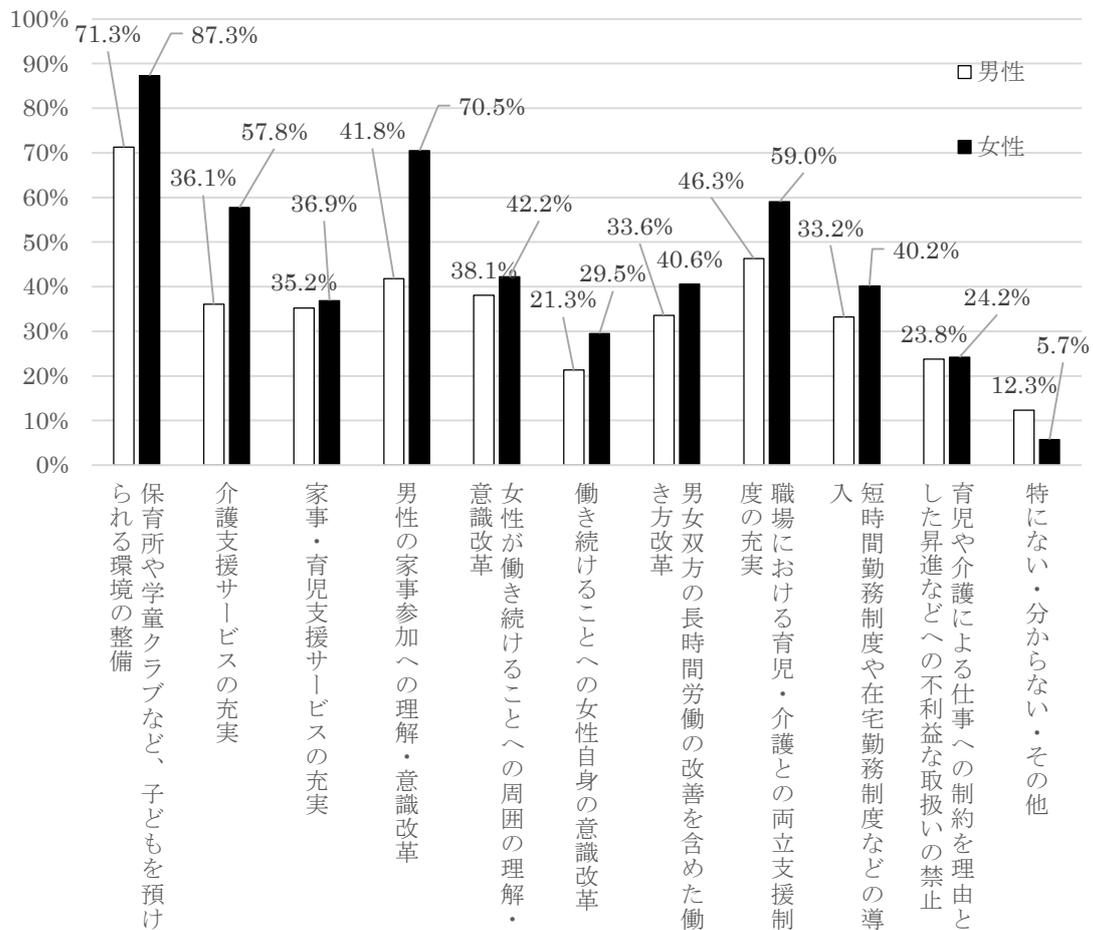
◆特に重要と考えるもの



- 出産・育児
- お年寄りや病人の世話
- ▣ 子どもの教育
- ▣ 家事
- 夫の転勤
- ▣ 家族の理解や協力が得られないこと
- ▣ 自分の健康
- ▣ 仕事の内容にやりがいがないこと
- ▣ 職場での結婚・出産退職の慣行
- ▣ 長く働き続けられるような職場の条件・制度が不十分
- ▣ 昇進、教育訓練などでの男女の不公平な扱い
- 女性はすぐやめる、労働力が劣るという考え方
- ▣ 職場でのセクシャルハラスメントやマタニティハラスメント
- ▣ 障害、困難になるものはない・分からない・その他

男女とも「出産・育児」「お年寄りや病人の世話」と回答する人が多い。
 特に障害となるものについては、男女とも「出産・育児」に次いで、「長く働き続けられるような職場の条件・制度が不十分」の割合が高い。

問 11) あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、
家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。

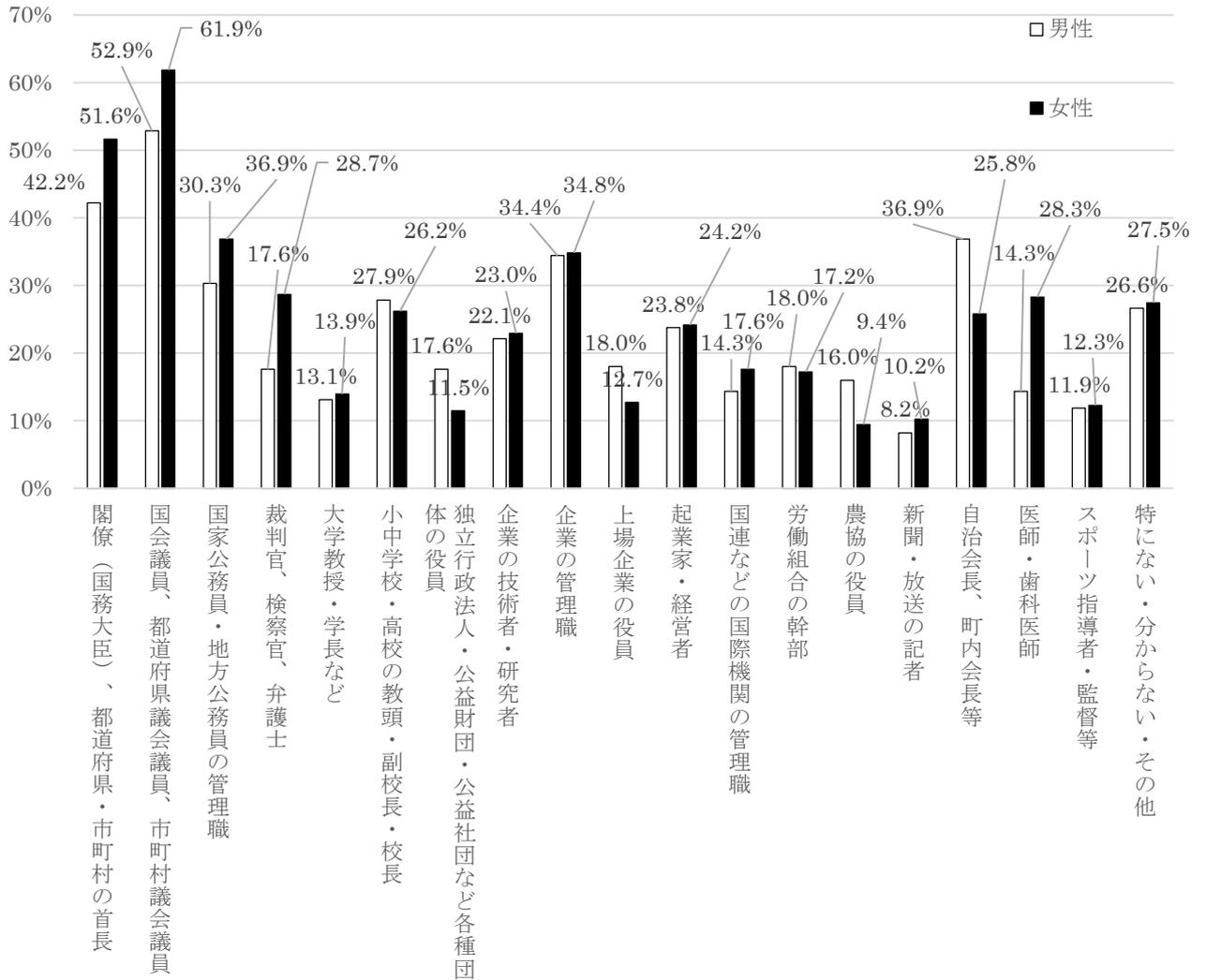


男女とも「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」と回答する人が多かった。

また、次いで、男性は「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」、女性は「男性の家事参加への理解・意識改革」の割合が高かった。

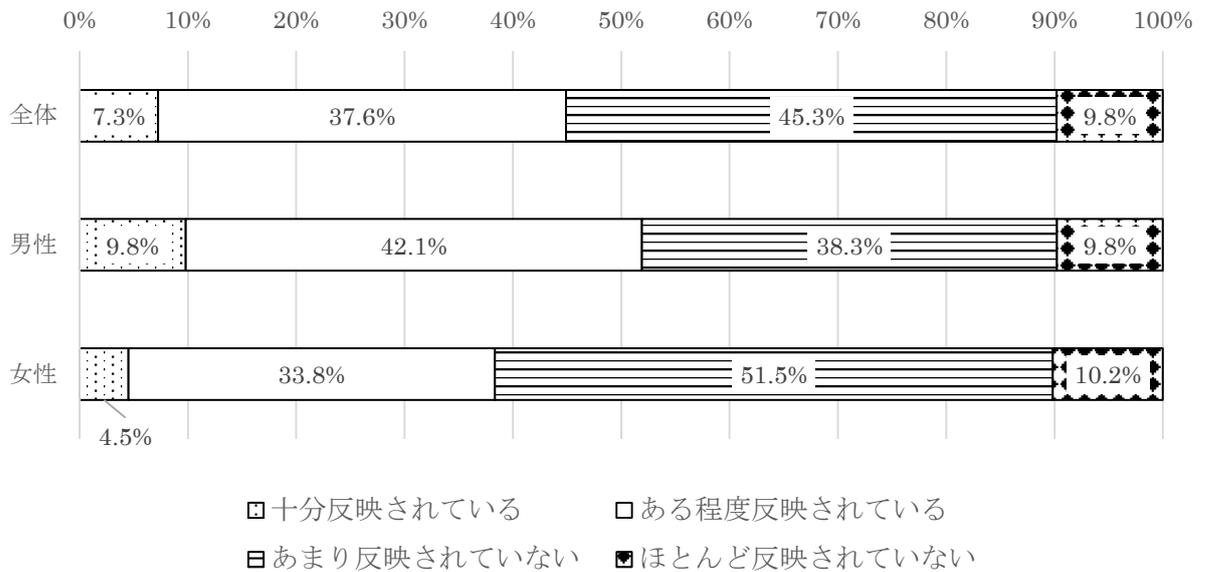
IV 政策方針決定・女性の活躍推進

問 12) あなたが、次にあげるような職業や役職において今後女性がもっと増える方がよいと思うのはどれですか。



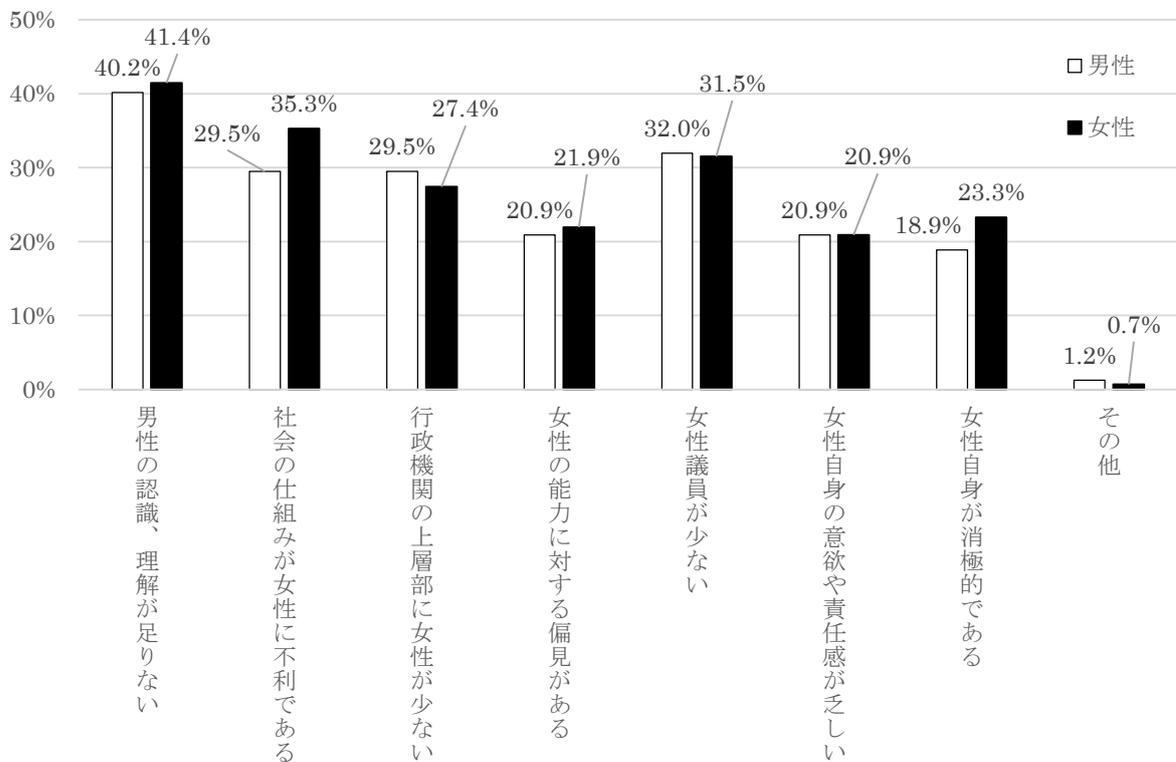
男女とも「国會議員、都道府県議会議員、市町村議会議員」の回答が最も多く、次いで「閣僚（国務大臣）、都道府県・市町村の首長」が多い。

問 13) あなたは、女性の意見が政治や行政にどの程度反映されていると思いますか。



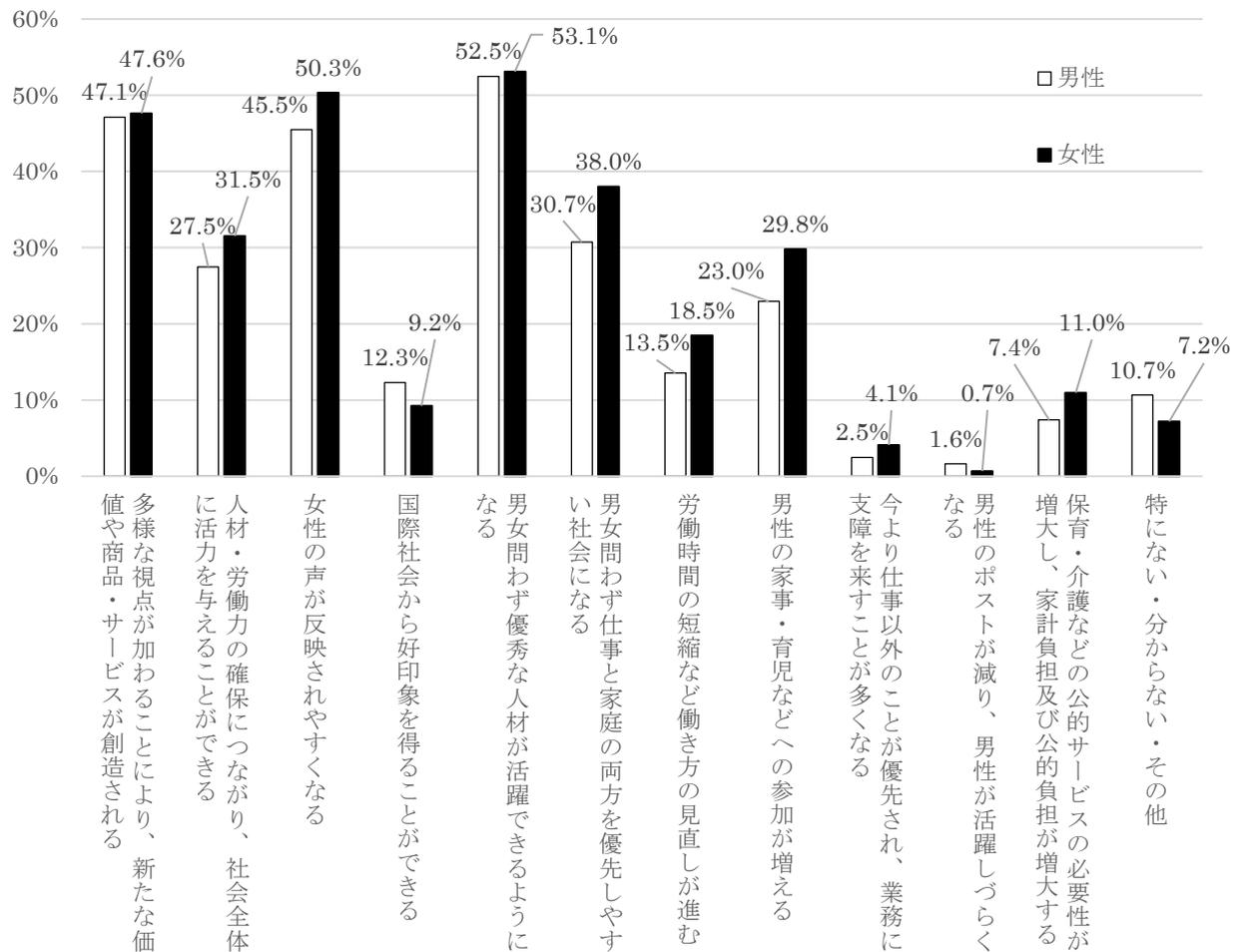
男性は、半数以上が「反映されている」としている一方で、女性は約6割が「反映されていない」と回答しており、男女の意識の違いが見える。

問 14) 十分反映されていない理由について考えられるものを選んでください。



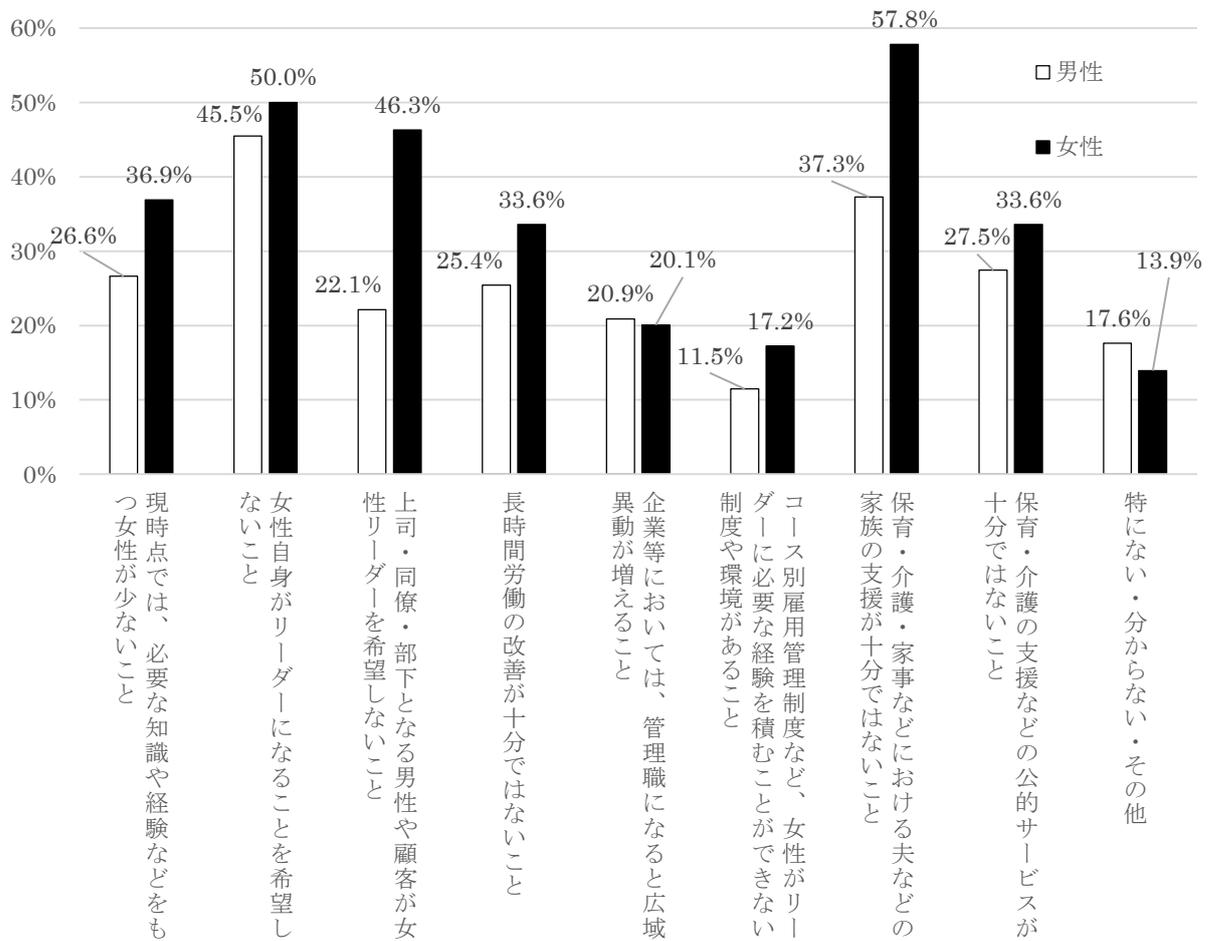
男女ともに「男性の認識、理解が足りない」が最も多い回答となっている。

問 15) あなたは、政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思いますか。



男女ともに「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」「多様な視点が加わるにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」「女性の声が反映されやすくなる」という回答が多い。

問 16) あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いますか。

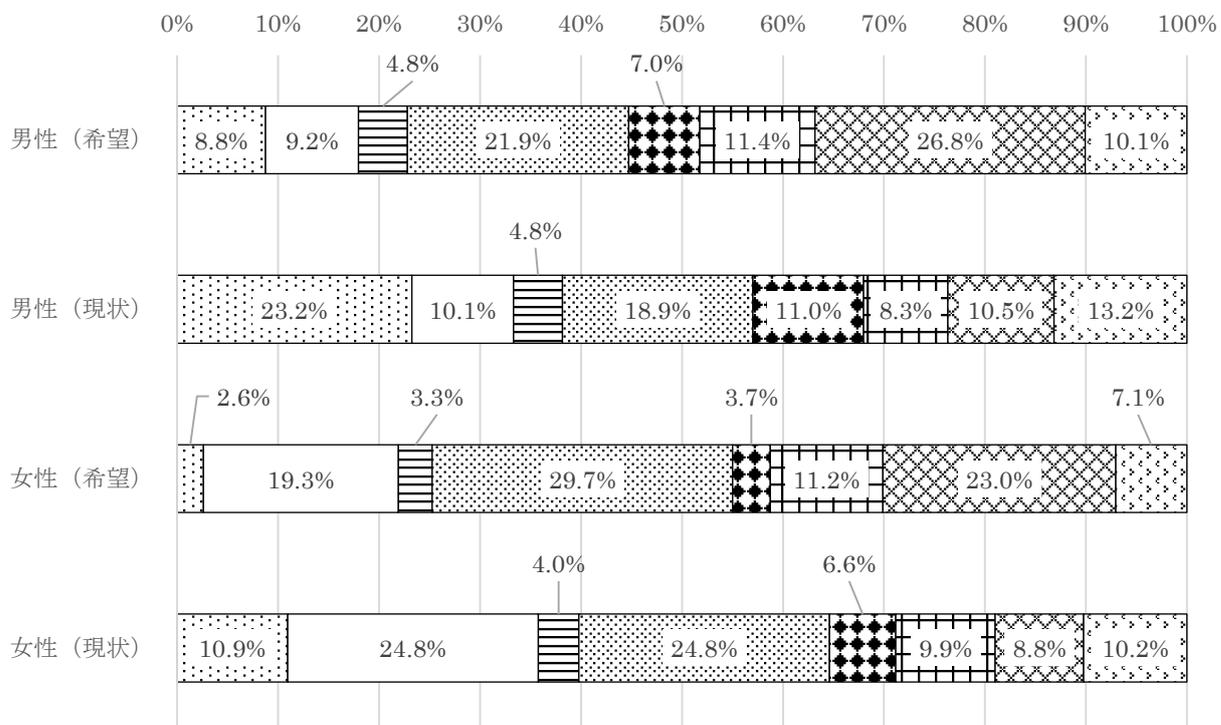


女性の回答では、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」が最も多い。

また、男女ともに「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」の割合が高い。

V 仕事と生活の調和

問 17) 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いもの、あなたの現実（現状）に最も近いものを選んでください。



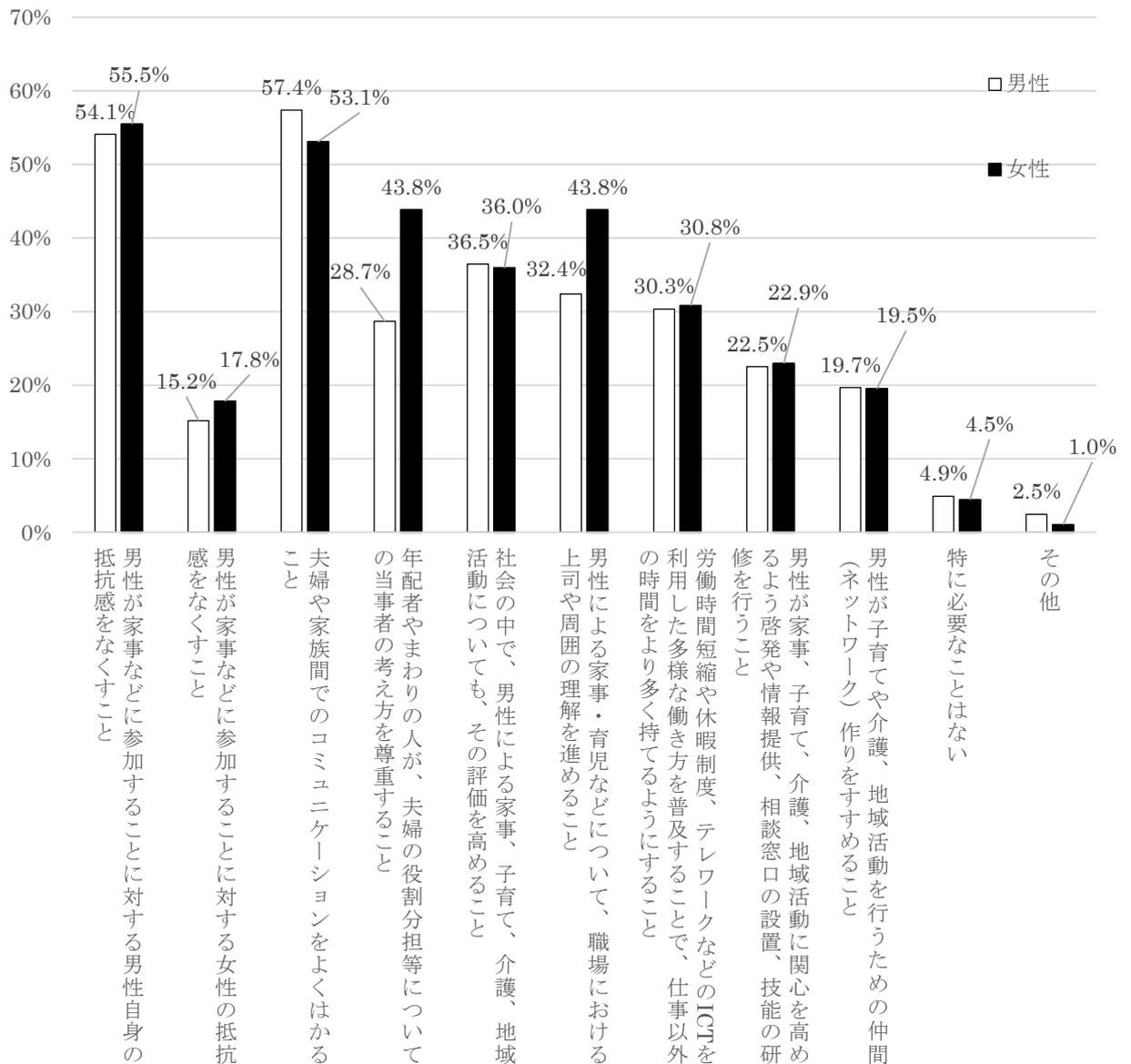
- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「地域・個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
- 分からない

男性は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先（26.8%）』を希望している方が最も多い一方で、現状は『「仕事」を優先（23.2%）』している方が一番多い。

女性は、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先（29.7%）』に次いで、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先（23.0%）』を希望している方が多い。一方、現状では、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先（8.8%）』の割合が大きく減少している。

希望・現状ともに、男性は『「仕事」を優先』、女性は『「家庭生活」を優先』する傾向が見える。

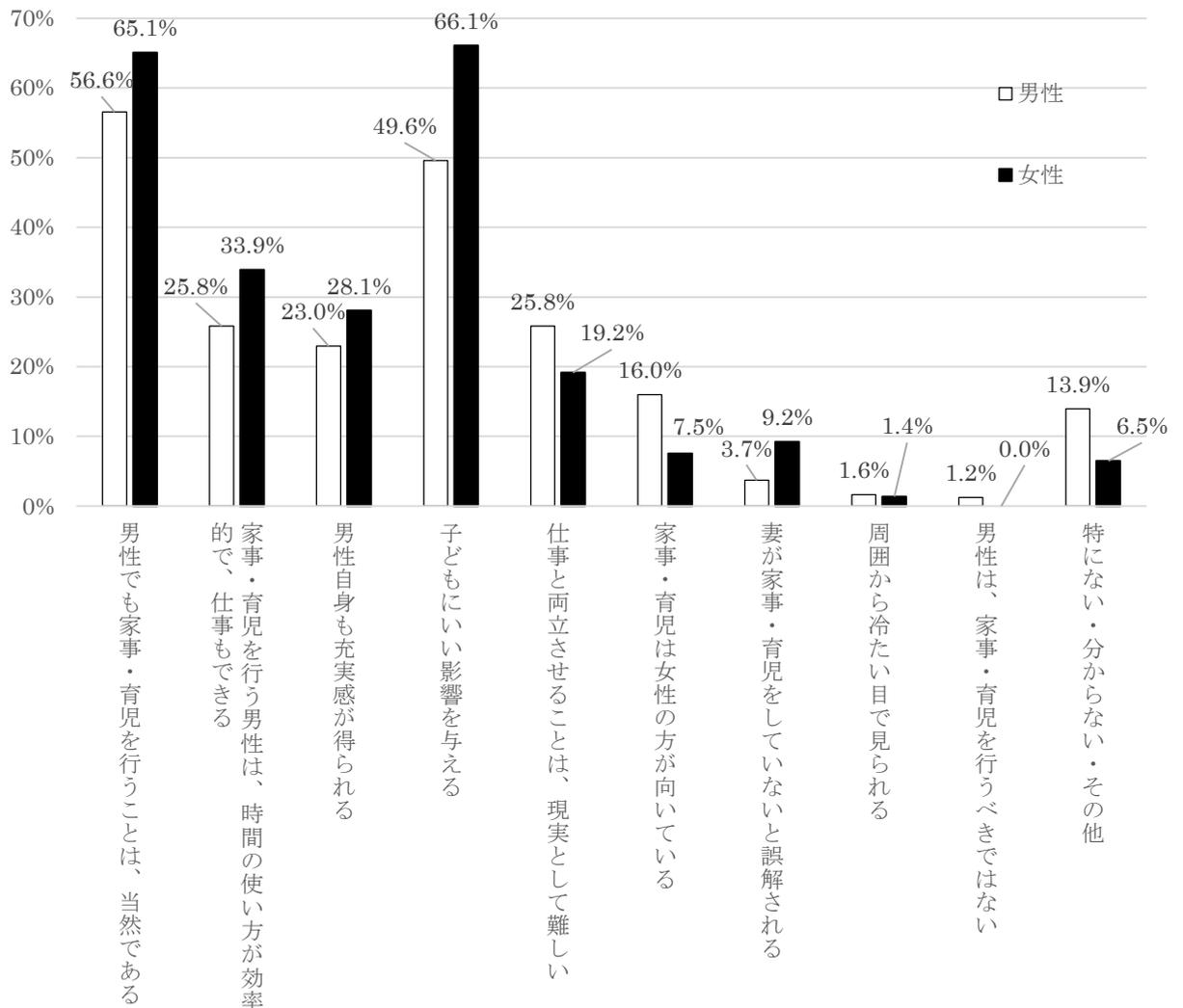
問 18) 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。



男女ともに「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」の回答が多い。

また、「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」「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の項目については、男性よりも女性の方が割合が高い。

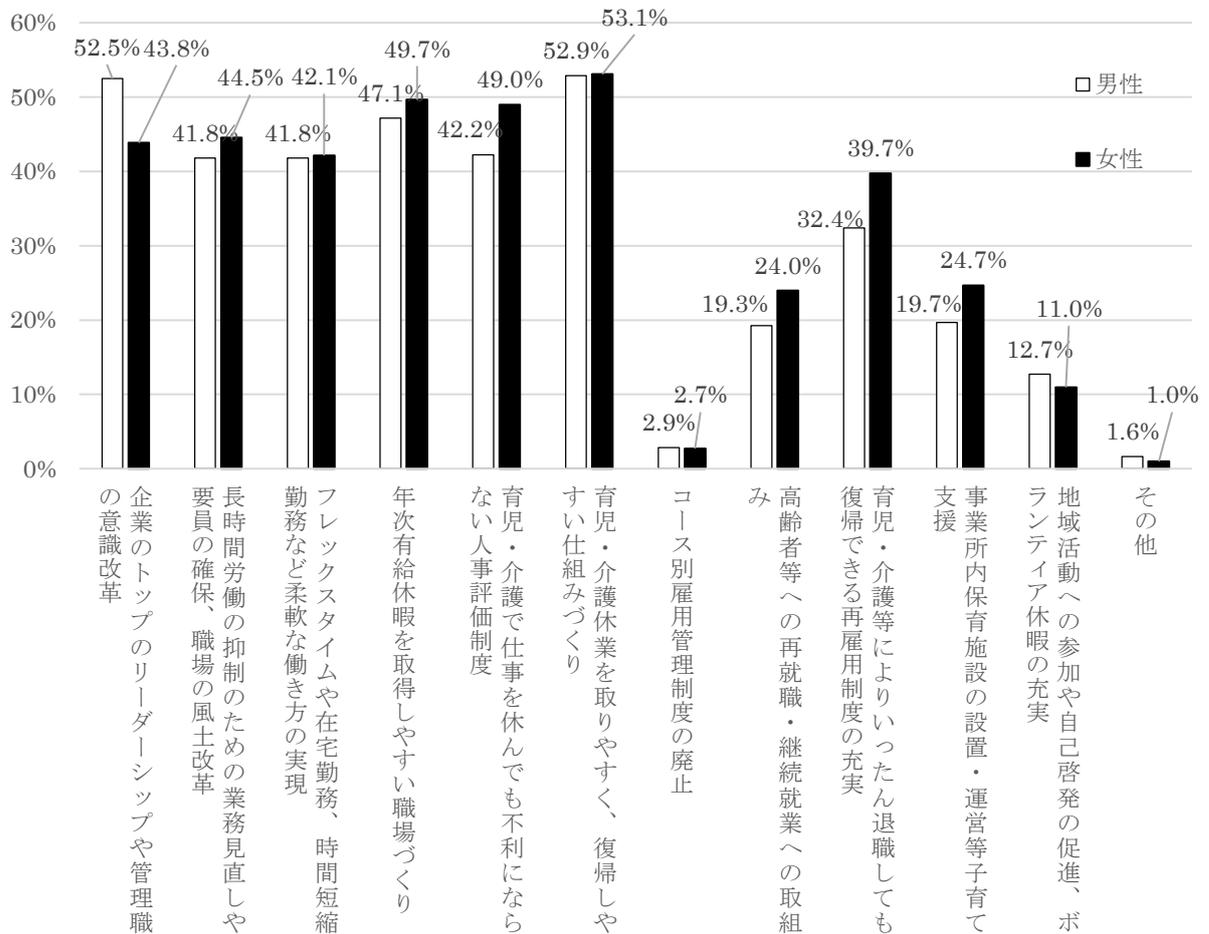
問 19) あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。



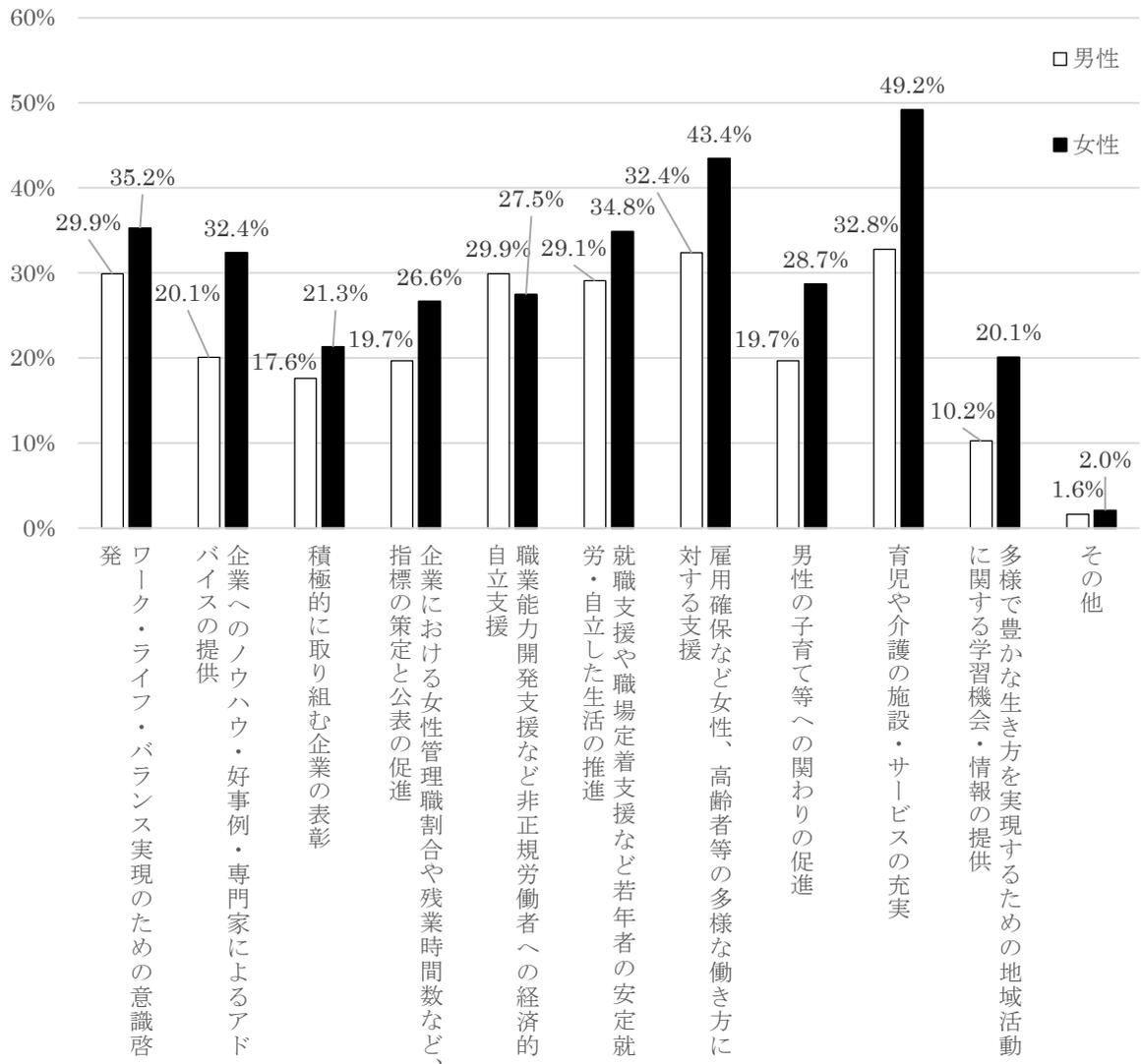
男女ともに「男性でも家事・育児を行うことは、当然である」「子どもにいい影響を与える」の回答が多い。

問 20) あなたは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現された社会」に近づくためには、企業や行政において、どのような取り組みが必要だと思いますか。

◆企業が取り組むべきこと



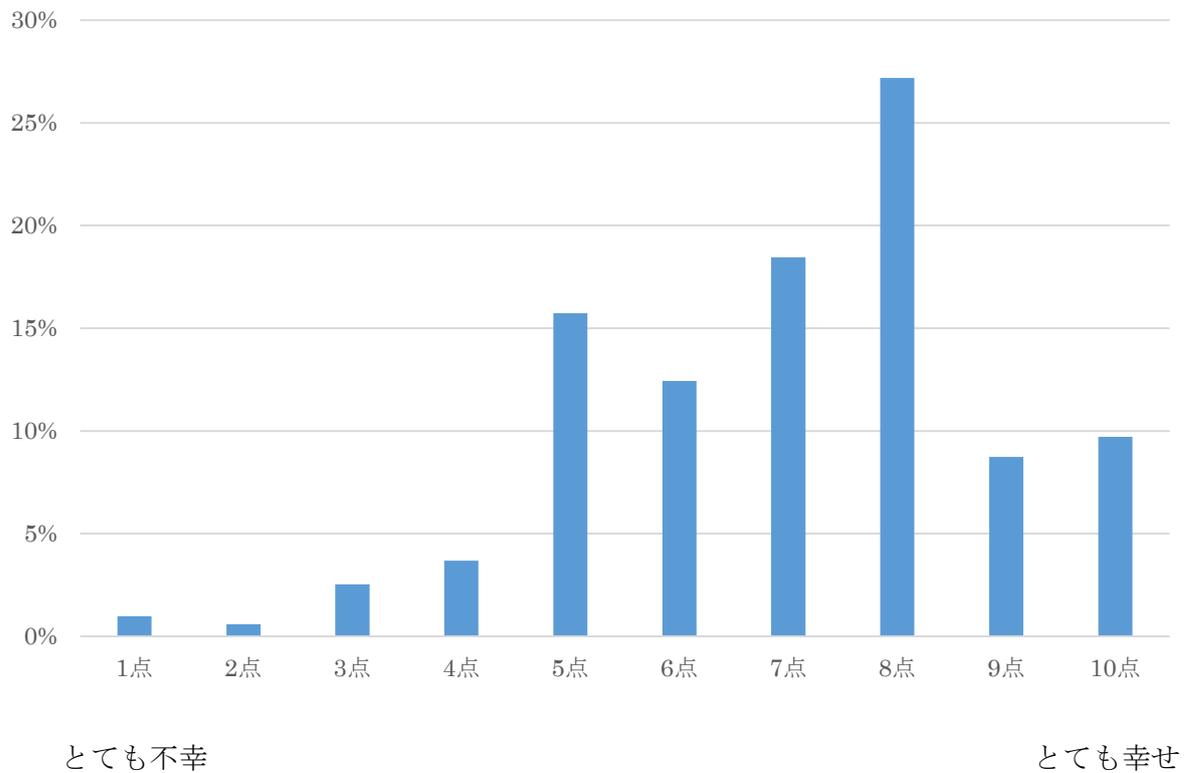
◆行政が取り組むべきこと



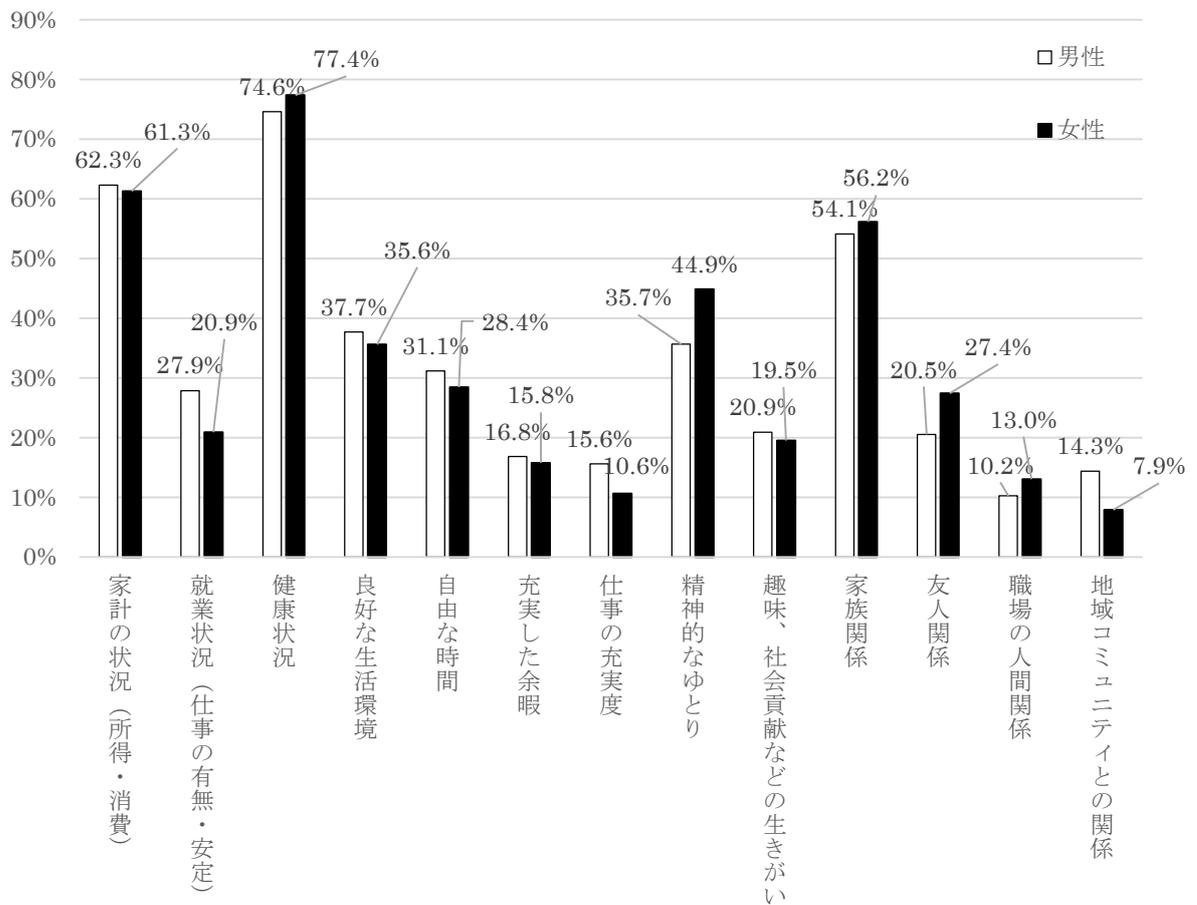
企業が取り組むべきことについては、男女とも「育児・介護休業を取りやすく、復帰しやすい仕組みづくり」が最も多い。また、男性は「企業のトップのリーダーシップや管理職の意識改革」が過半数を超えている。

行政が取り組むべきことについては、男女とも「育児や介護の施設・サービスの充実」が最も多く、次いで、「雇用確保など女性、高齢者等の多様な働き方に対する支援」が多い。

問 21 (1) あなたは、現在、どの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点ぐらいになると思いますか。



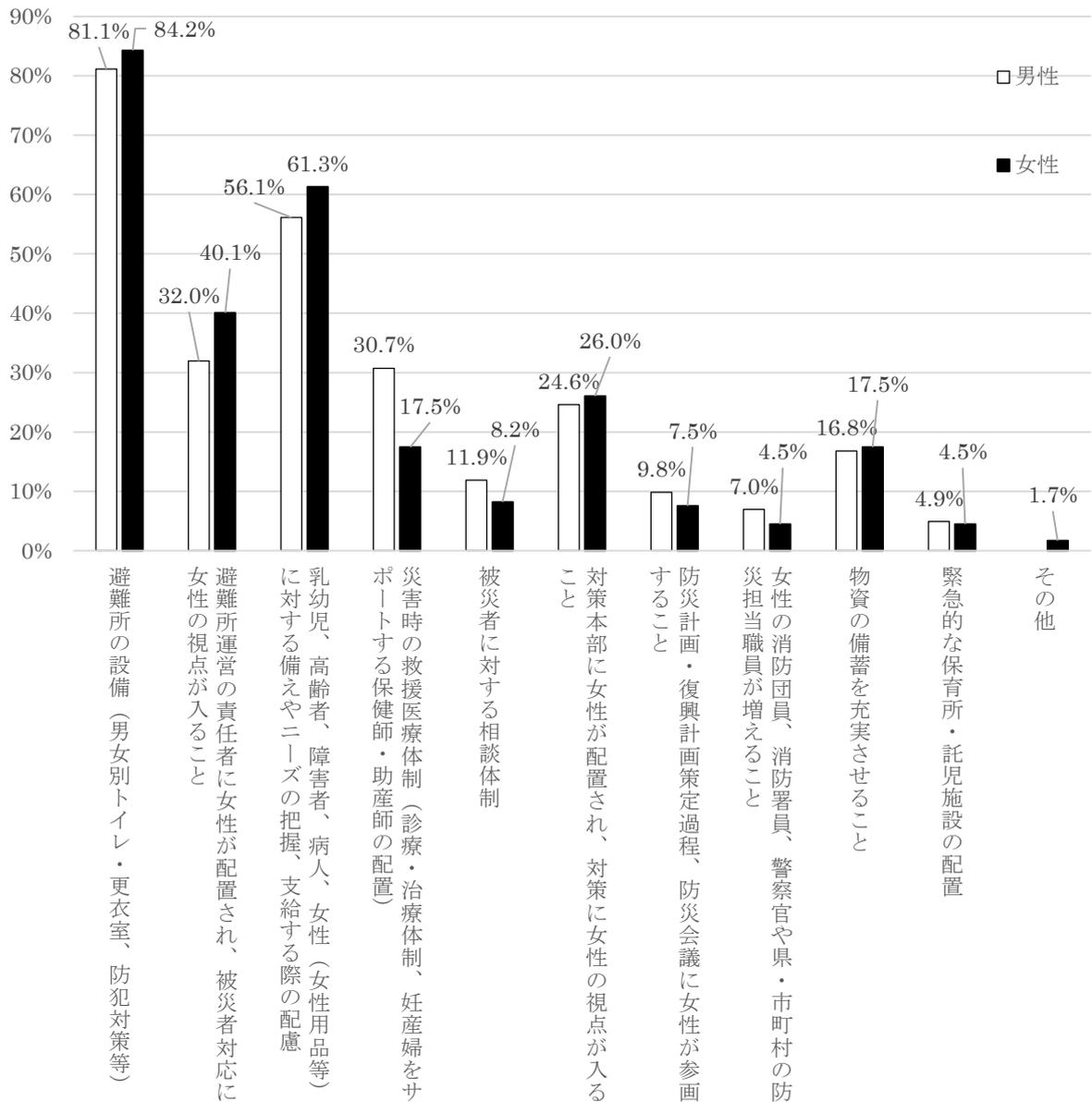
問 21 (2) あなたは、ご自身の幸福感を判断する際に、重視するものは何ですか。



男女とも「健康状況」が最も多く、次いで、「家計の状況」「家族関係」が多い。

VI 防災

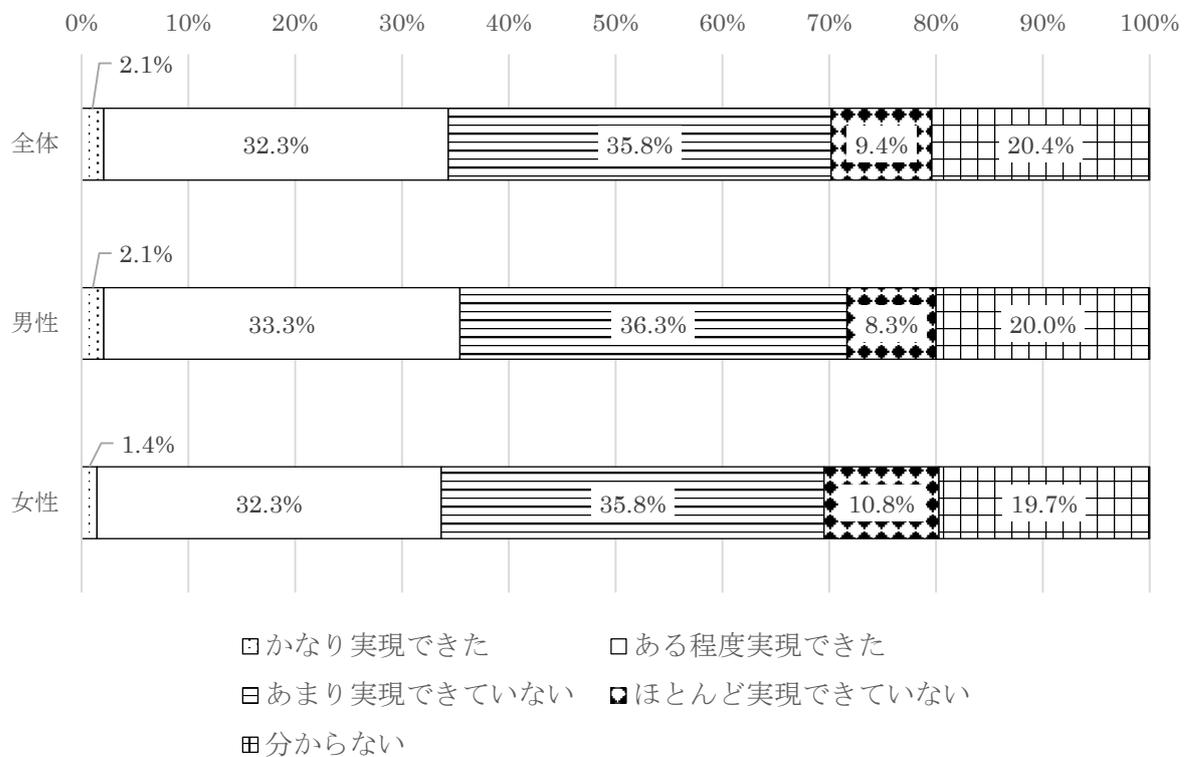
問 22) あなたが、災害時に「性別の違い」に気を配った対応が必要だと思うものはどれですか。



男女とも「避難所の設備」が最も多く、次いで、「乳幼児、高齢者、障害者、病人、女性に対する備えやニーズの把握、支給する際の配慮」が多い。

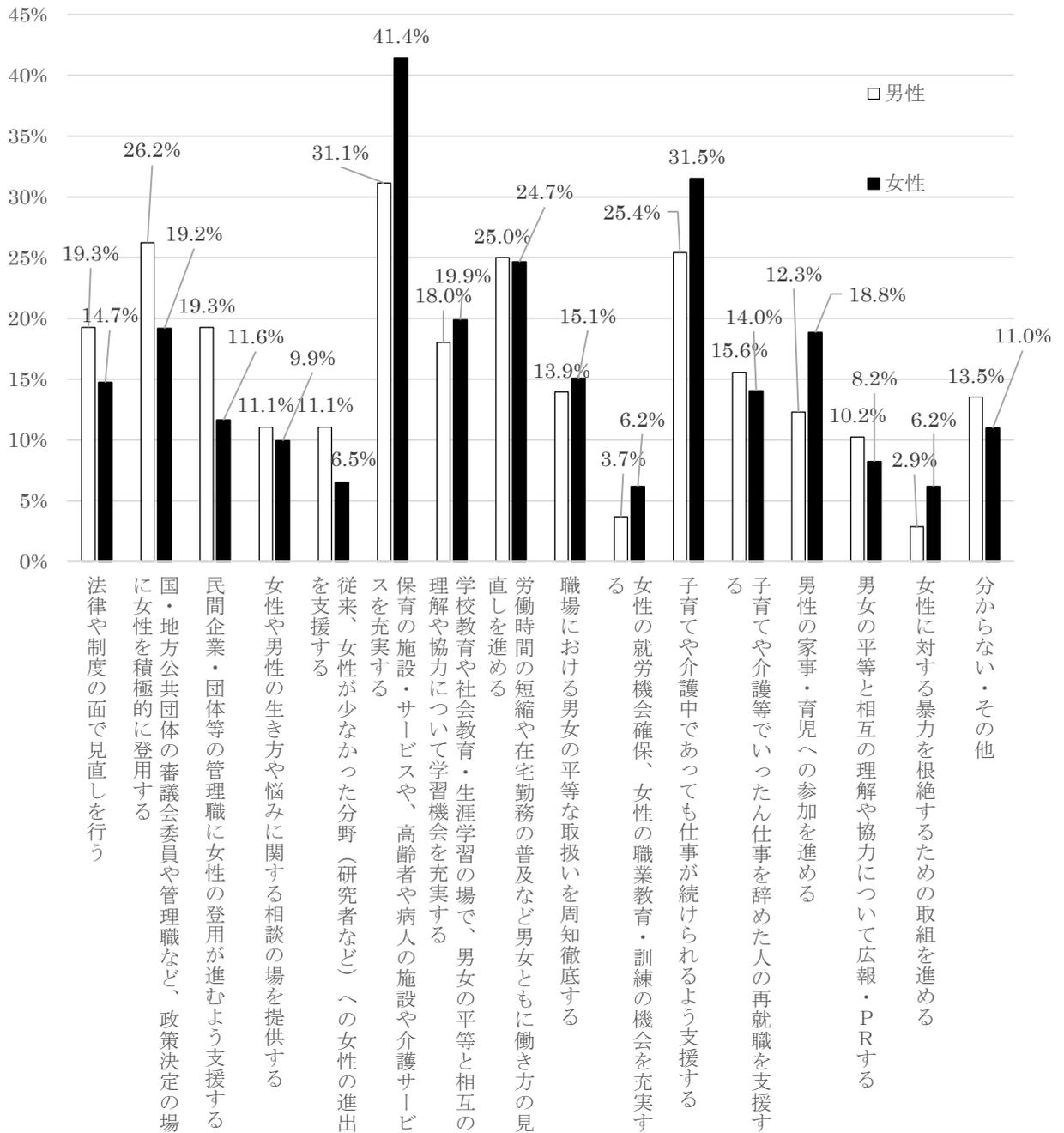
VII 男女共同参画社会

問 23) あなたは、あなた自身の生活や身の回りの環境から判断して、現在、男女共同参画社会は実現できたと思いますか。



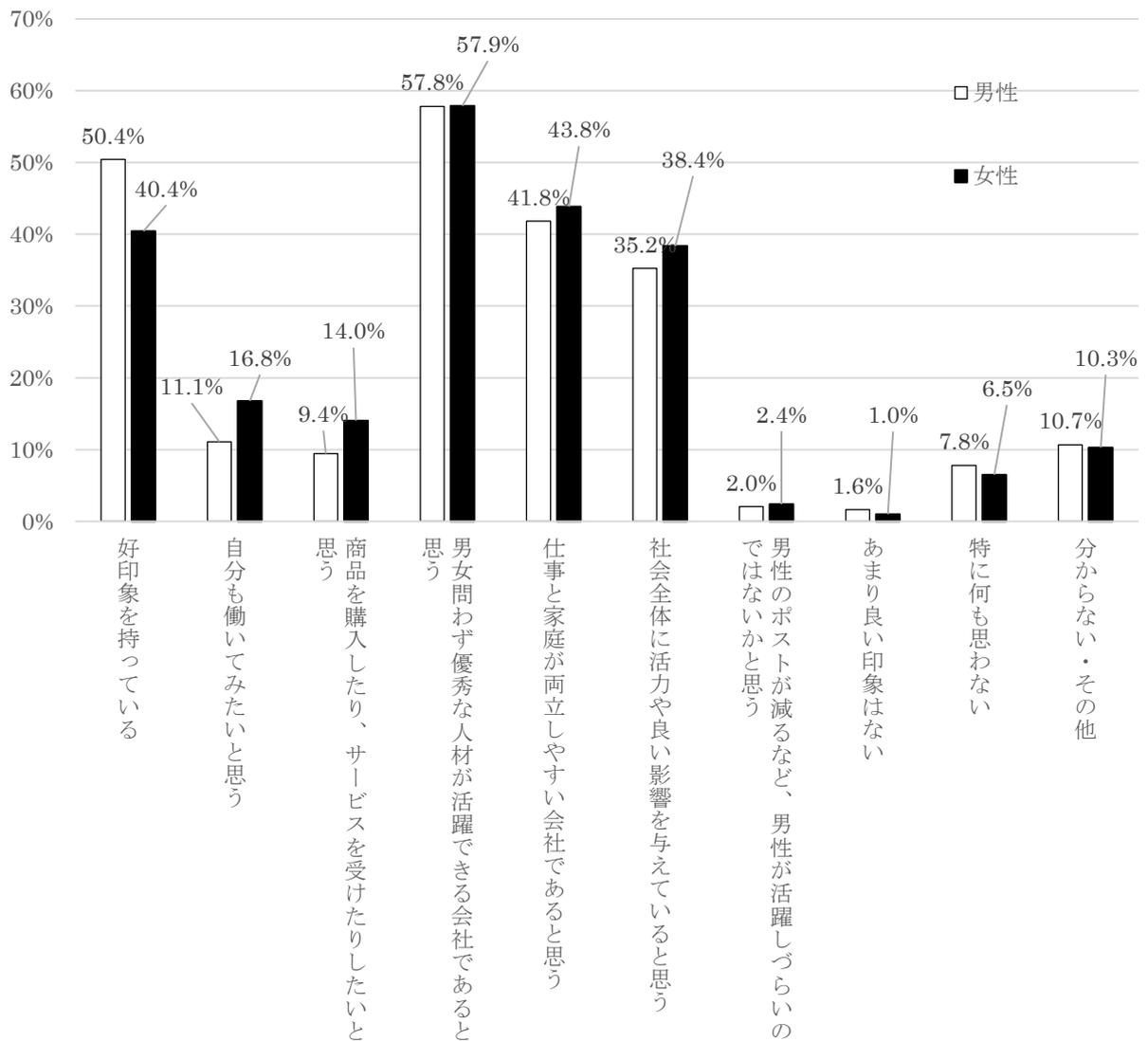
男女とも「実現できていない」と回答した方が多い。

問 24) 町は、今後どのようなことに力を入れていったらよいと思いますか。



男女とも「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」が最も多い。次いで、男性は「国・地方公共団体の審議会委員や管理職など、政策決定の場に女性を積極的に登用する」、女性は「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が多い。

問 25) あなたは、女性の管理職登用や仕事と家庭の両立支援など、男女共同参画、女性活躍の推進に取り組む企業について、どのようなイメージをお持ちですか。



男女とも「男女問わず優秀な人材が活躍できる会社であると思う」が最も多い。次いで、男性は「好印象を持っている」、女性は「仕事と家庭が両立しやすい会社であると思う」が多い。

男女共同参画についての企業等アンケート結果について

1 調査対象

町内企業 99 社

2 調査期間

令和 4 年 12 月 5 日～12 月 23 日

3 回収数

町内企業 53 社 回収率 53.5%

4 調査方法

郵送返送方式

5 調査内容

I 事業者の概要について

II ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

III 女性の活躍推進の取組について

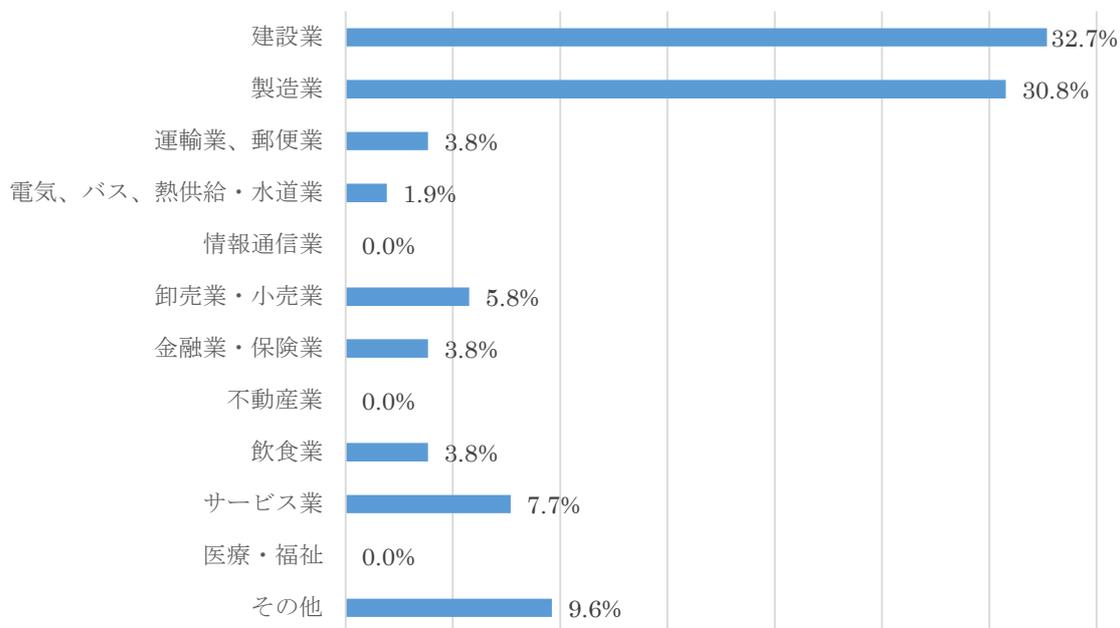
IV ハラスメントについて

V 男女共同参画について

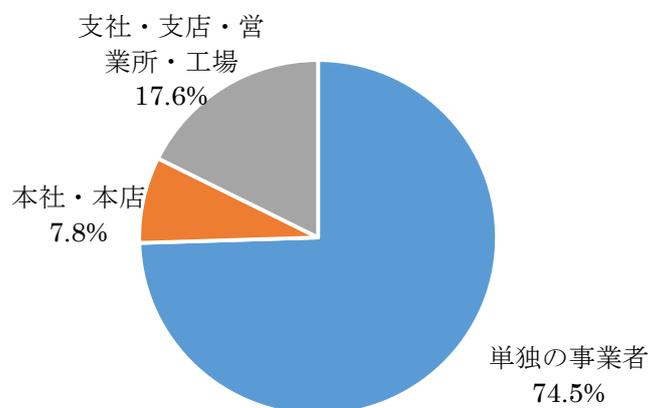
6 調査結果のまとめ

I 事業者の概要について

問1) 貴事業者の主たる業種は何ですか。



問2) 貴事業者の形態はどれにあてはまりますか。

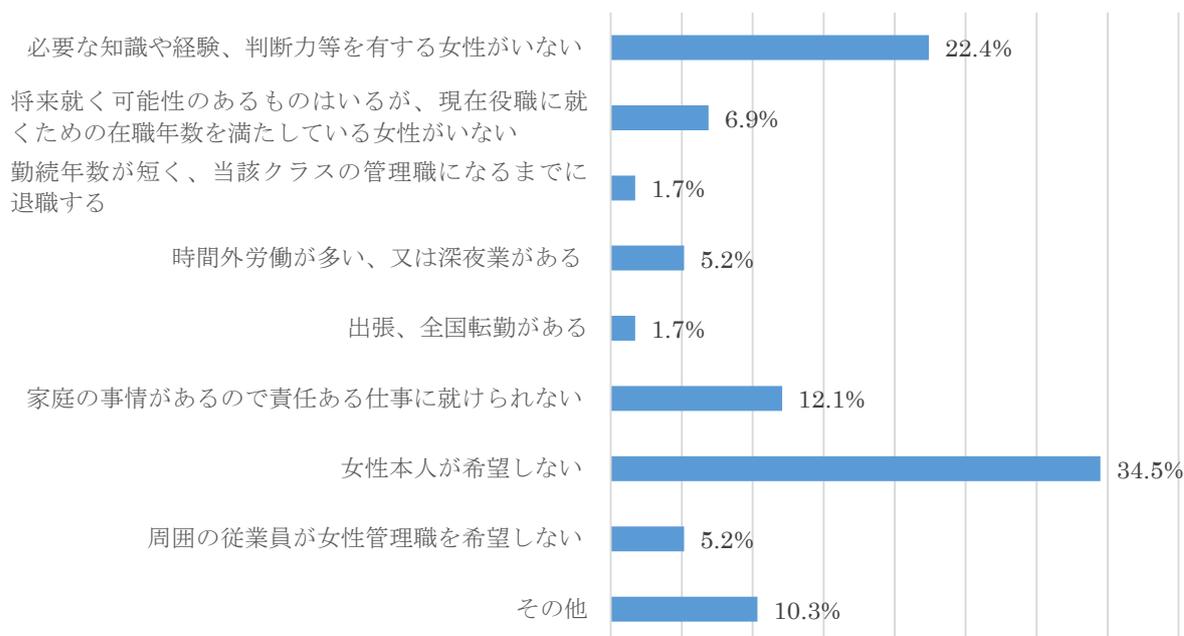


問3) 貴事業者の従業員数・管理職の数について教えてください。

	総数		女性の割合
		女性の人数	
役員	104	36	34.6%
部長相当職	59	2	3.4%
課長相当職	78	2	2.6%
係長相当職	114	10	8.8%
正規従業員	1289	286	22.2%
非正規従業員	305	88	28.9%
全体	1949	424	21.8%

正規従業員の女性の割合は22.2%であるのに対し、部長、課長、係長相当職の管理職については、女性の割合が低い。

問3-1) 女性の管理職が少ない(いない)のは、どのような理由からですか。



「女性本人が希望しない (34.5%)」「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない (22.4%)」の割合が高い。

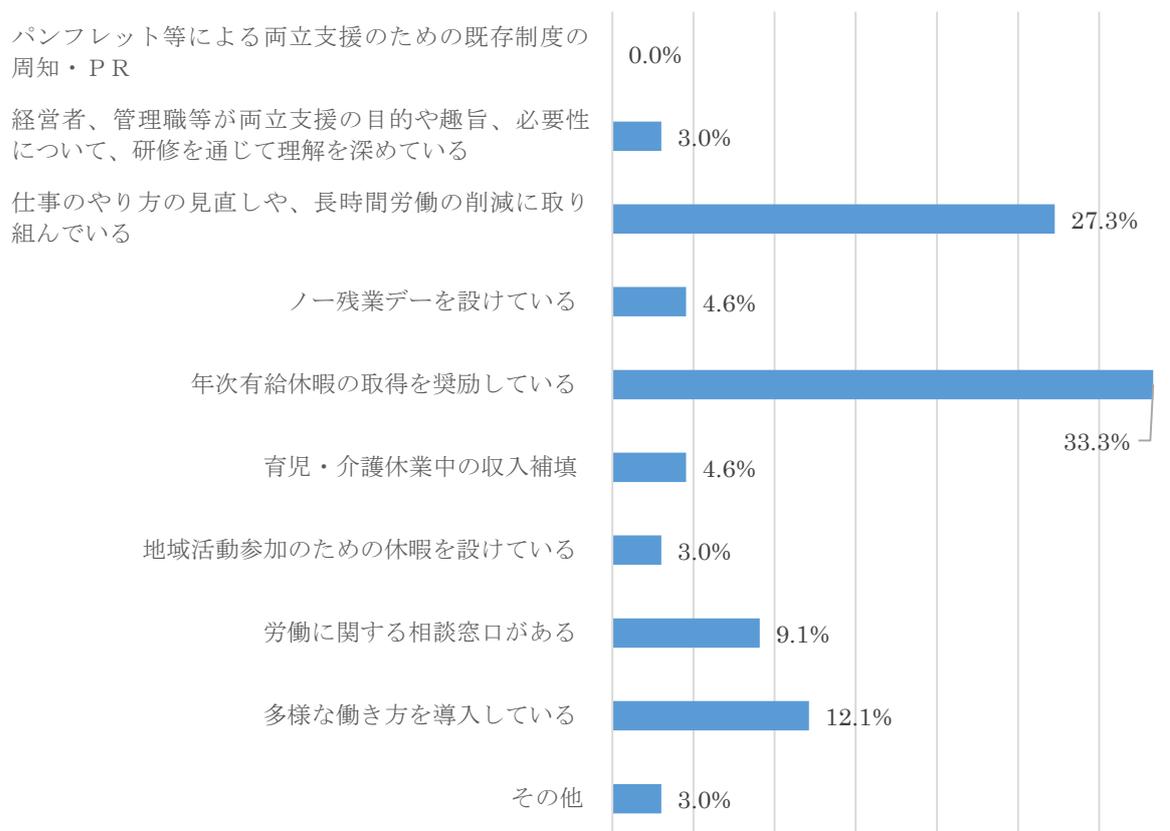
Ⅱ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問4) 貴事業者では、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備について何か取り組んでいることがありますか。

ある	54.9%
ない	45.1%

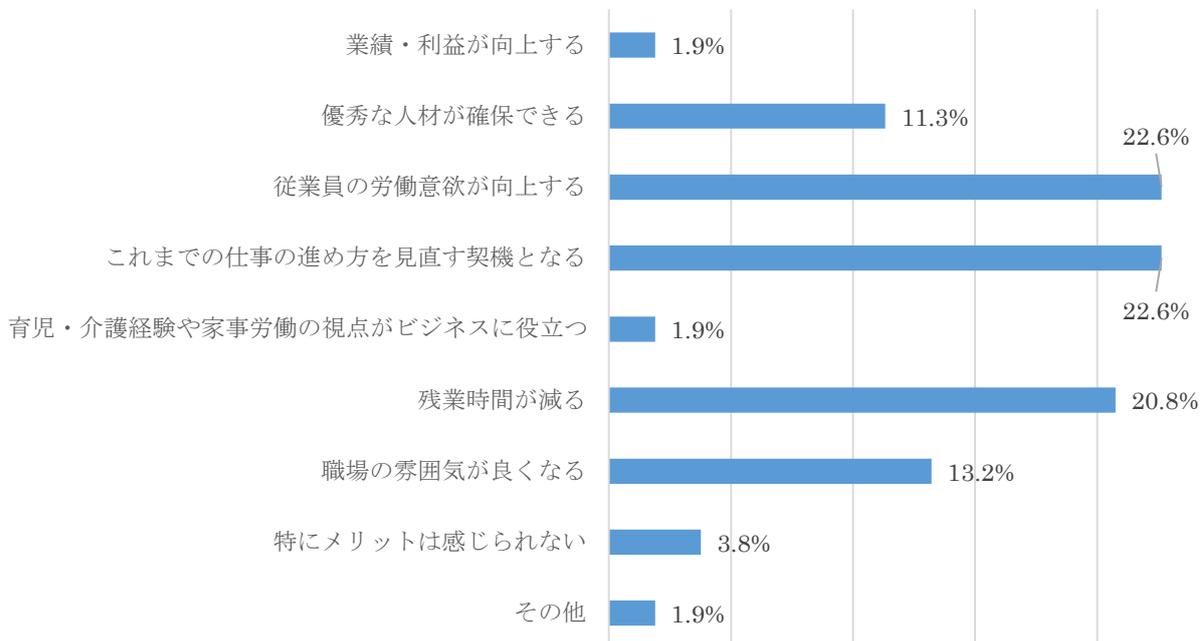
約半数以上の事業者がワーク・ライフ・バランスに配慮した就労環境の整備について取り組んでいる。

問4-1) ワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのようなことに取り組んでいますか。



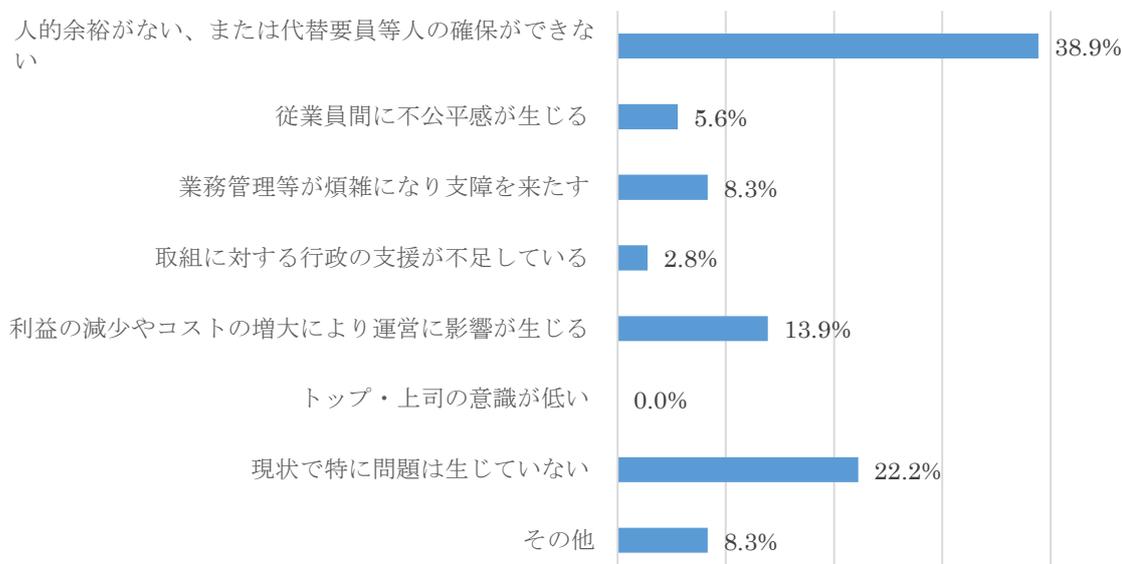
「年次有給休暇の取得を奨励している (33.3%)」「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる (27.3%)」の割合が高い。

問4-2) ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がありましたか。



多くの企業が、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ効果を感じていることが分かる。

問4-3) ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由は何ですか。



「人的余裕がない、または代替要員等人の確保ができない (38.9%)」の割合が高い。

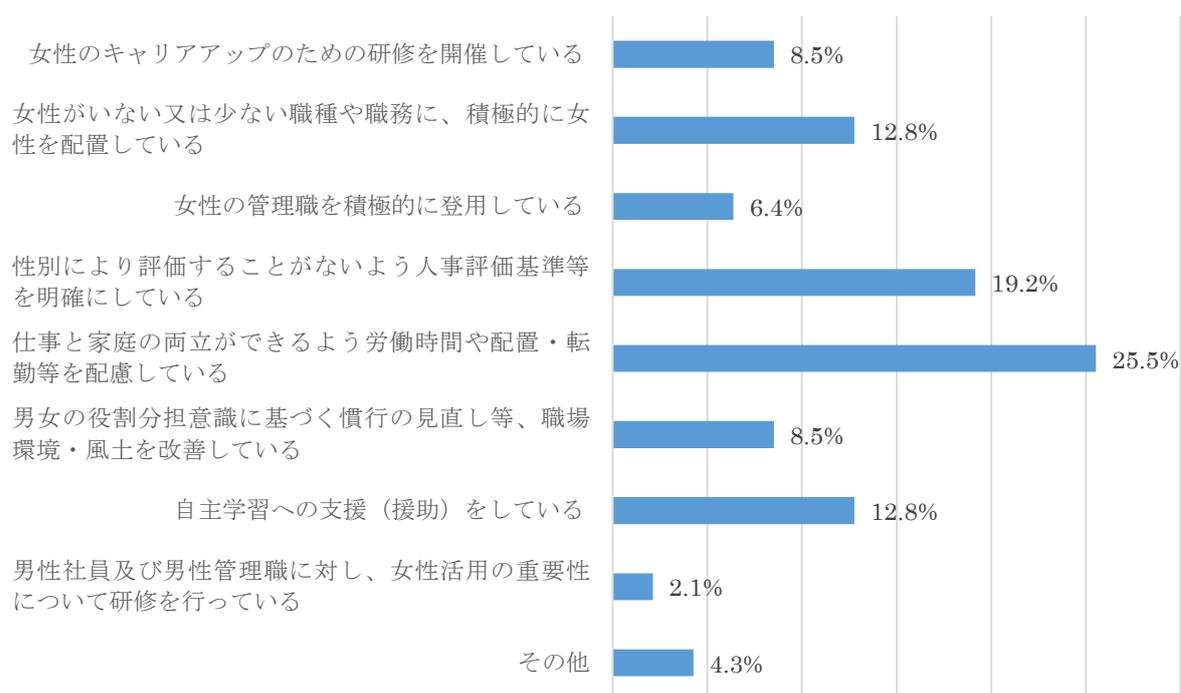
Ⅲ 女性の活躍推進の取組について

問5) 貴事業者では、女性の活躍推進の取組として何か取り組んでいることはありますか。

ある	49.1%
ない	50.9%

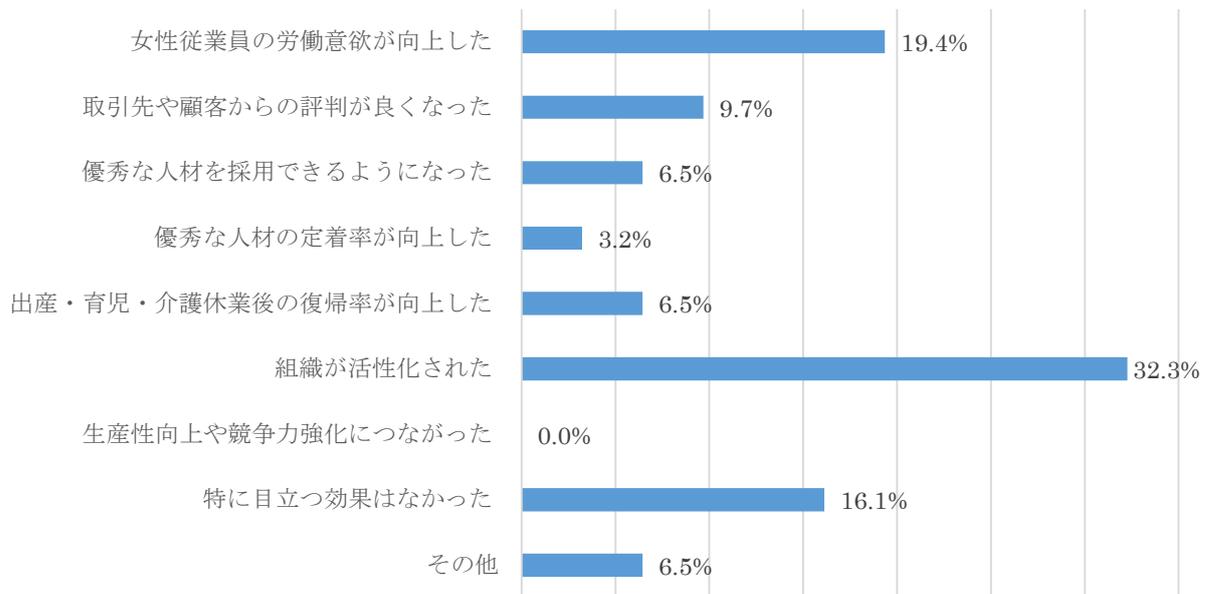
ワーク・ライフ・バランスの取組みに比べ、女性の活躍推進に取り組んでいる事業者の割合が少ないことが分かる。

問5-1) 女性の活躍推進の取組について、どのようなことに取り組んでいますか。



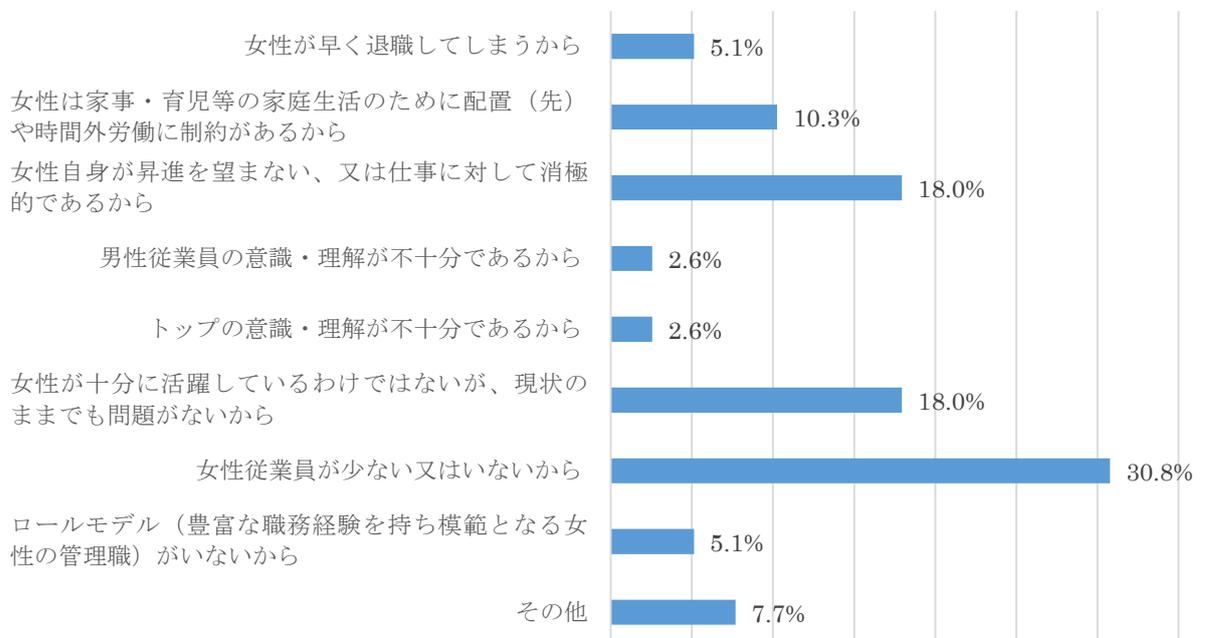
「仕事と家庭の両立ができるよう労働時間や配置・転勤等を配慮している (25.5%)」「性別により評価することがないよう人事評価基準等を明確にしている (19.2%)」の割合が高い。

問5-2) 女性の活躍推進に取り組んで、どのような効果がありましたか。



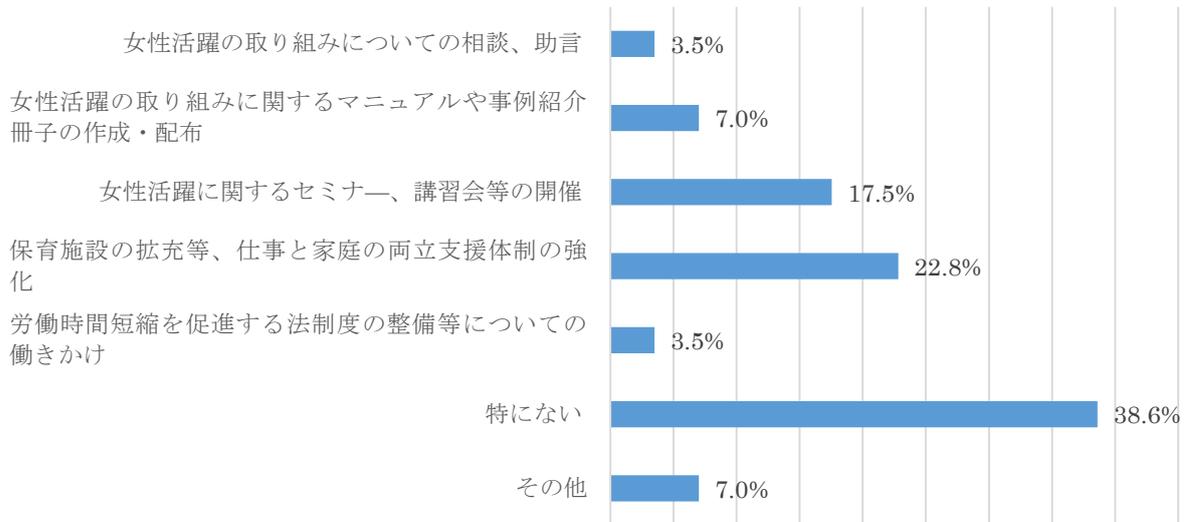
「組織が活性化された (32.3%)」「女性従業員の労働意欲が向上した (19.4%)」の割合が高い。

問5-3) 女性活躍推進が進んでいない理由は何ですか。



「女性従業員が少ない又はいないから (30.8%)」が最も多く、次いで「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから (18.0%)」「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから (18.0%)」が多い。

問6) 女性活躍の推進について、町に望むことはどのようなことですか。



「特にない (38.6%)」が最も多いものの、「保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化 (22.8%)」も高い割合となっている。

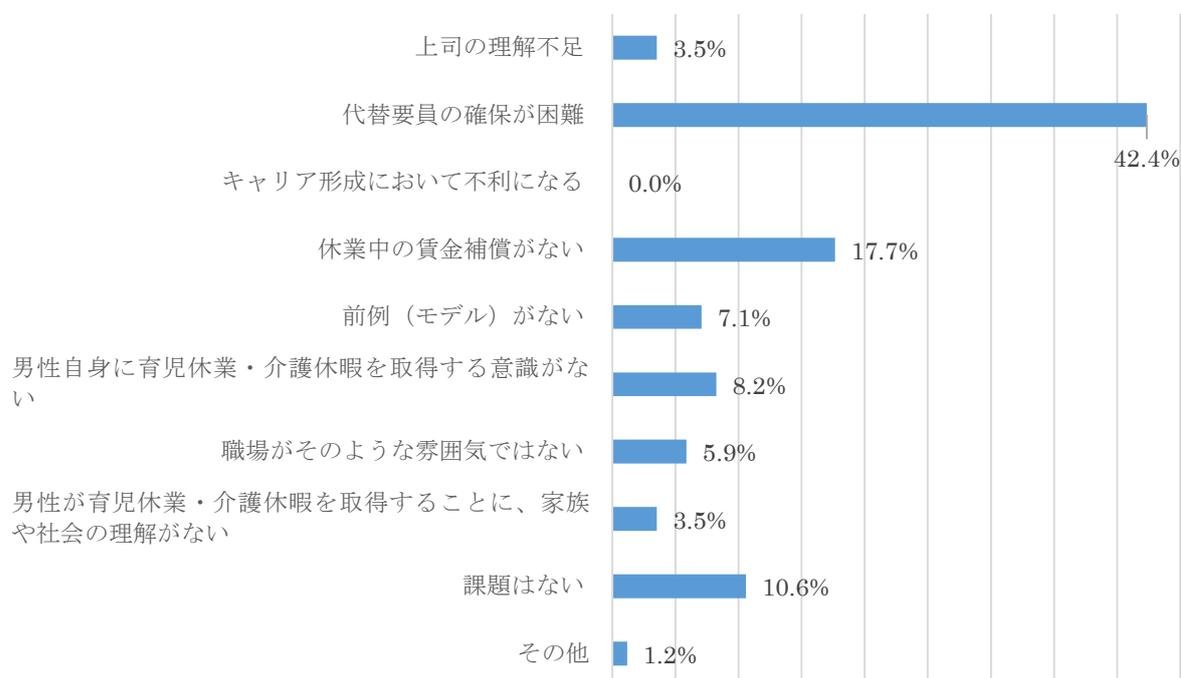
問7) 貴事業者では、令和3年度(令和3年4月1日～令和4年3月31日)の間に、出産した従業員と、そのうち育児休業した人は何人いましたか。また、介護休暇を取得した人数を教えてください。

		男性	女性
出産者数	(男性の場合は、配偶者が 出産した人数)	23人	12人
	うち、育児休業をした人数	7人	11人
介護休暇を取得した人数		3人	1人

育児休業について、対象となる女性はほとんど取得しているが、男性の取得率は低いことが分かる。

また、介護休暇については、性別による差異はないことが分かる。

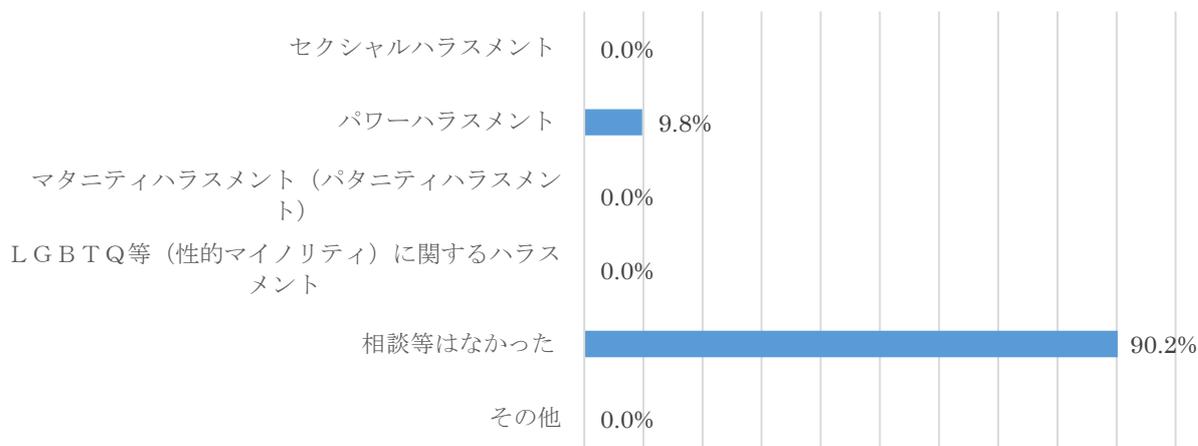
問8) 貴事業者で、男性が育児休業・介護休暇制度を取得するための課題は何ですか。



「代替要員の確保が困難（42.4%）」が最も多く、組織や個人の意識の問題より、物理的な問題が課題となっていることが分かる。

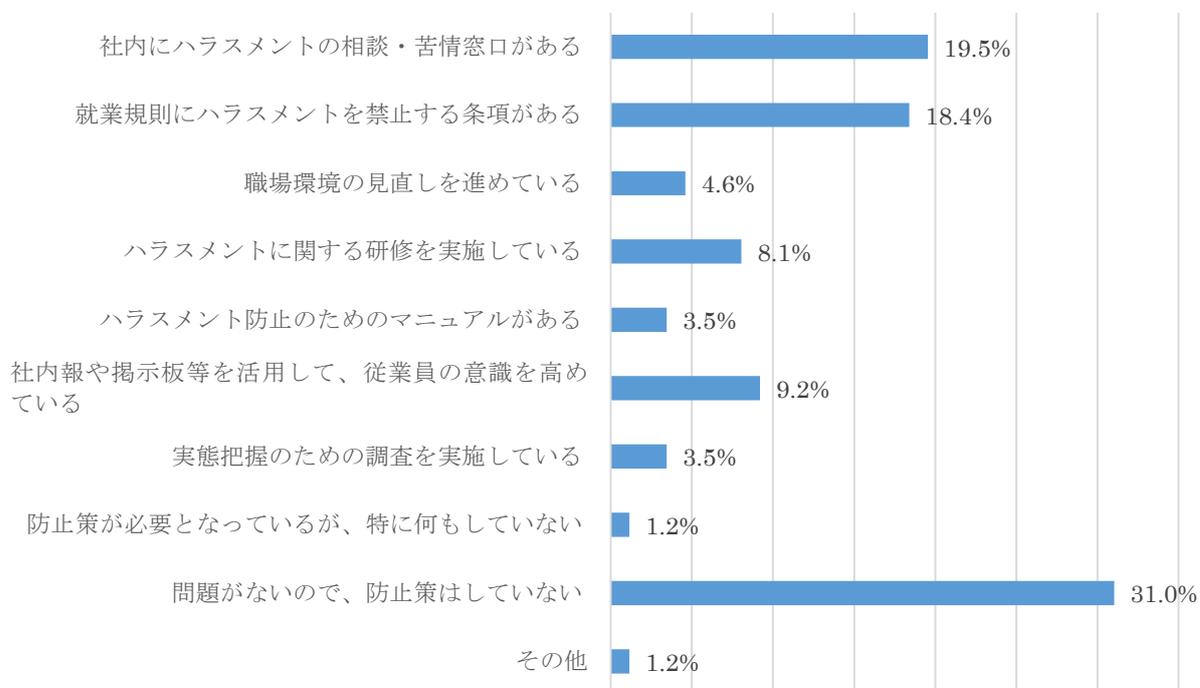
Ⅳ ハラスメントについて

問9) 貴事業者で、何らかのハラスメントにより相談等がありましたか。



「相談等はなかった (90.2%)」が9割以上を占めていることが分かる。

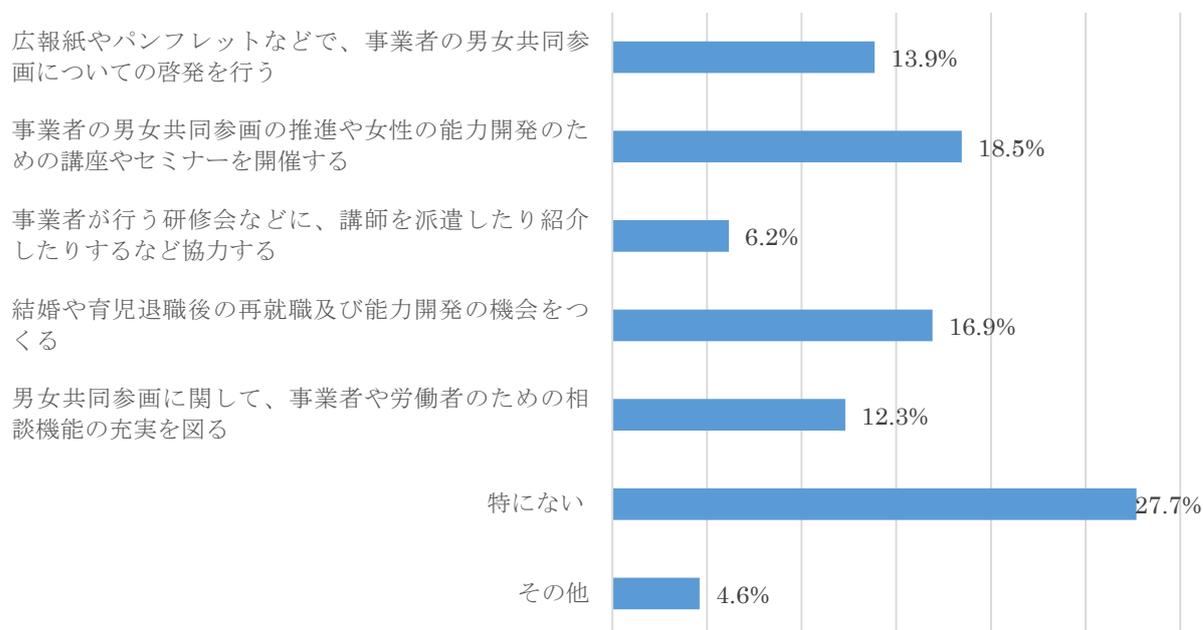
問10) ハラスメントに対する取り組みとして、どのようなことを実施していますか。



ハラスメントに対し、何らかの取り組みをしている事業者は約7割。取り組みを実施していない事業者は「問題がないので、防止策はしていない (31.0%)」などの回答が多い。

V 男女共同参画について

問 11) 今後、事業者（職場）の男女共同参画を進めるにあたって、町はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。



「特にない (27.7%)」が最も多いものの、「事業者の男女共同参画の推進や女性の能力開発のための講座やセミナーを開催する (18.5%)」「結婚や育児退職後の再就職及び能力開発の機会をつくる (16.9%)」も高い割合である。