

第3次刈谷市男女共同参画プラン 中間評価のための意識・実態調査 ＜調査結果概要＞

1 調査の概要

(1) 調査の目的

令和8年に第3次刈谷市男女共同参画プランの中間年を迎えるにあたり、現状把握・分析のための基礎調査を行い、プランの進捗管理及び事業の再評価・検証等に反映させることを目的とする。

(2) 調査の概要

区分	対象者	調査期間	調査方法
市 民	18 歳以上の市民 男女各 1,000 人 計 2,000 人	令和 7 年 11 月 10 日～12 月 1 日	郵送による配布・回収 および WEB 回答
事業所	従業員 10 人以上の 市内事業所 365 社		
職 員	刈谷市役所職員		庁内 LAN による回答

■回収状況

区分	配布数	回収数	回収率
市 民	2,000	786	39.3%
事業所	365	145	39.7%
職 員	1,435	1,306	91.0%

2 市民意識調査について

(1) 回答者の属性について

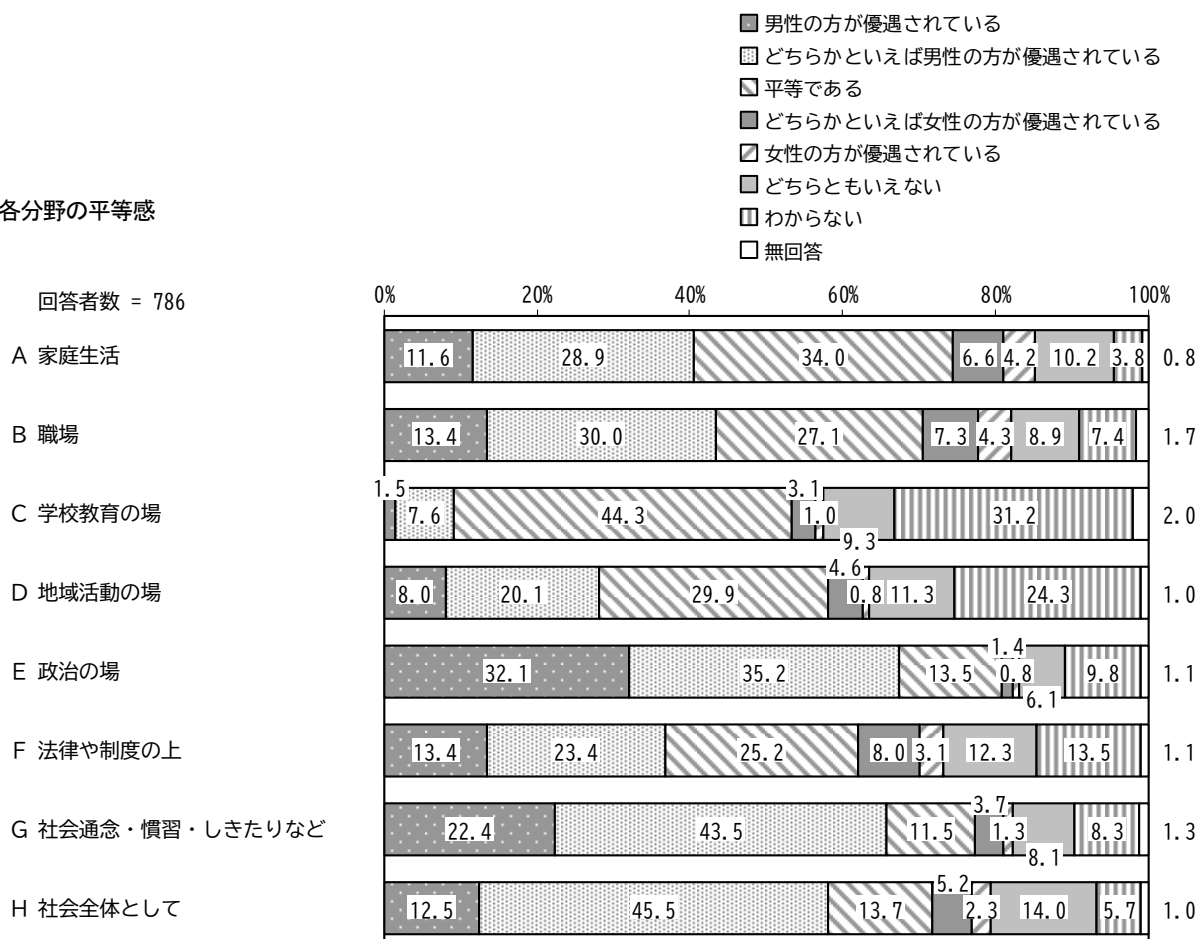
- ・回答者の性別は、女性 53.3%、男性 46.4%となっています。年齢は「50 歳代」が最も高くなっています。
- ・回答者の職業は、女性は「パート・アルバイト」が 31.5%、男性は「会社員（常時雇用）」が 64.1%とそれぞれ最も高くなっています。
- ・回答者の収入は、「収入あり」が女性は 79.5%、男性は 87.4%となっています。年間収入額は、女性は「100 万円以上 300 万円未満」、男性は「700 万円以上」の割合がそれぞれ最も高く、性別による所得格差が見られます。
- ・回答者の結婚の状況は、「既婚（事実婚等を含む）」が 73.3%、「未婚」が 19.6%となっています。既婚の回答者では「共働き」が 64.6%となっており、令和元年度（56.7%）より増加しています。

（２）男女の地位に関する意識について

- ・「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合は、他の分野に比べて『E 政治の場』『G 社会通念・慣習・しきたりなど』『H 社会全体として』で高くなっています。
- ・「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた“女性優遇”の割合は、他の分野に比べて『B 職場』『F 法律や制度の上』で高くなっています。
- ・「平等である」の割合は、他の分野に比べて『C 学校教育の場』が44.3%と最も高くなっています。

■各分野の平等感

回答者数 = 786



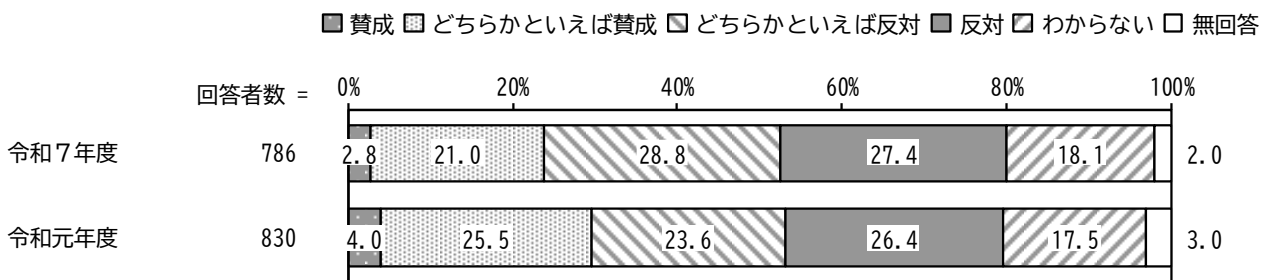
（３）職業・職場環境について

- ・女性の就業に関する意識について、「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が52.2%と最も高く、令和元年度（43.4%）より増加しています。
- ・仕事を選ぶ際に重視することは、「勤務時間・勤務場所の条件が良い」が70.2%と最も高くなっています。
- ・管理職につくことは、「望まない」が49.9%と約半数です。管理職以上に昇進することについてのイメージは「責任が重くなる」が77.6%と最も高く、女性は男性に比べて、「仕事と家庭生活の両立が困難になる」の割合が高くなっています。また、女性の就職・就業継続で障害となっていると思うことは「育児の問題」が66.0%と最も高くなっています。

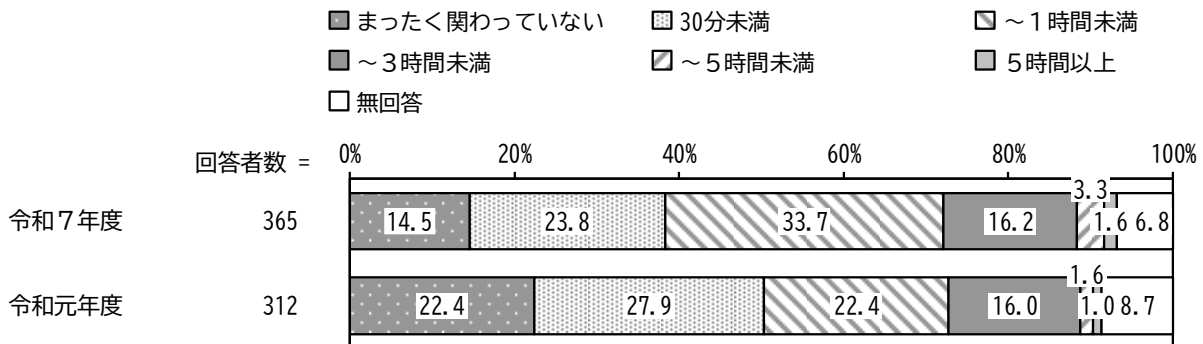
(4) 家庭・地域生活について

- ・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、『反対』の割合は 56.2%となっています。第3次プランの数値目標（目標値 60.0%）に対し、令和元年度（50.0%）より増加しています。
- ・家事・育児・介護に携わる時間について、平日の女性は「～3 時間未満」が 32.5%、男性は「～1 時間未満」が 33.7%となっており、女性に負担が偏る実態が顕著です。「平日の家事・育児・介護時間が「1 時間以上」の男性市民の割合」について、第3次プランの数値目標（目標値 25.0%）に対しては 21.1%となっており、令和元年度（18.6%）より増加しています。
- ・地域活動の役割分担について、「会長などの役職」は男性の割合が高く、「集会などでのお茶くみ・調理」は女性の割合が高いなど固定的な性別役割分担の傾向が見られます。

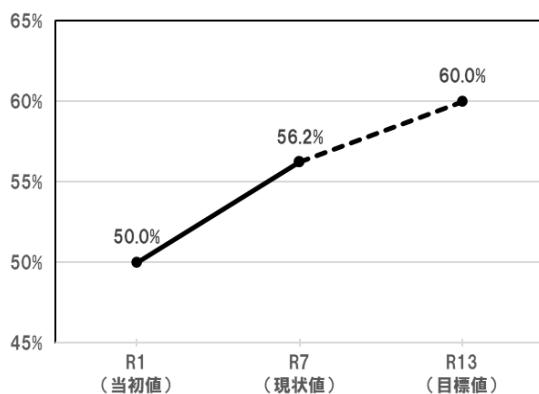
■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について



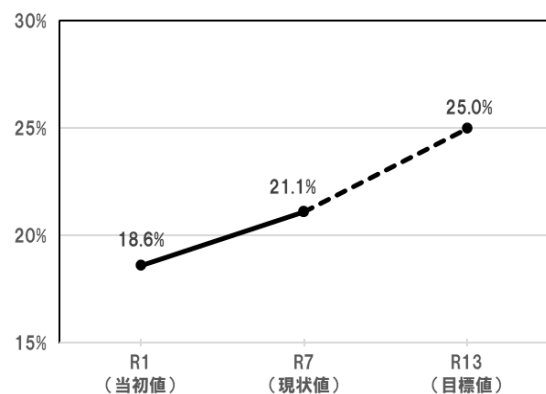
■家事・育児・介護に携わる時間（平日・男性）



■基本目標1・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に『反対』の割合（市民意識調査）



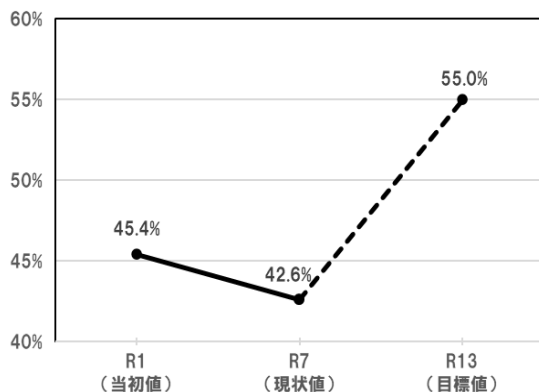
■基本目標3・平日の家事・育児・介護時間が「1 時間以上」の男性市民の割合（市民意識調査）



(5) DVについて

- ・DVの認知度について、「身体的DV」は「言葉も内容も知っている」が90.7%に達するものの、「社会的DV」は57.3%、「デートDV」は46.6%と認知度が低い状況です。
- ・DVの経験と内容について、「被害の経験がある」は7.9%（女性13.1%、男性1.9%）となっています。暴力の内容は「精神的な暴力」が77.4%と最も高く、「身体的な暴力」「性的な暴力」の被害割合が令和元年度より増加しています。
- ・DVを経験した際の相談状況について、被害経験者は「家族・友人・先生などに相談した」が43.5%、「相談しようとは思わなかった」が24.2%、「相談したかったが、相談しなかった」が22.6%となっており、相談した人が一定数いる一方で、半数近くが相談に至っていません。
- ・DVの相談窓口について、「知っている」割合は42.6%となっています。第3次プランの数値目標（目標値55.0%）に対し、令和元年度（45.4%）より低下しており、相談窓口の認知度の向上が喫緊の課題です。
- ・相談できる窓口について、「警察署」が72.2%と最も認知されており、次いで「刈谷市の相談窓口（くらし安心課など）」が54.9%となっています。

■基本目標4・DVの相談窓口を知っている市民の割合（市民意識調査）



(6) 性の多様性について

- ・性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度は、「ことばの内容を理解している」が59.0%と最も高くなっています。令和元年度（46.7%）と比較して理解している割合が増加しています。
- ・性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会にするために必要な支援は、「幼少期からの教育の充実」が39.2%と最も高く、次いで「性的マイノリティの人が相談できる窓口の設置」が34.2%となっています。

(7) 男女共同参画全般について

- ・男女共同参画に関する用語の認知度について、「ジェンダー（社会的性別）」が72.6%と最も高くなっています。「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」が66.4%と、令和元年度（42.5%）より大幅に向上しており、概念の浸透が見られます。

- ・この5年くらいの間に、男女共同参画は進んだと思うかについて、『進んだ』が46.5%となっており、令和元年度（32.0%）より増加しています。
- ・市の施策に女性の意見や考え方が反映されていると思うかとその理由について、『反映されている』が22.3%に留まっており、その理由は「市議会や行政などの政策方針決定の場に女性が少ないから」が39.3%と最も高くなっています。
- ・男女共同参画社会を実現するために刈谷市が力を入れていくべきだと思うことについて、「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が49.4%と最も高く、次いで「介護施設や介護サービスなどの福祉施策を充実する」が41.3%となっており、生活基盤の整備を求める市民ニーズが顕著です。

3 事業所実態調査について

（１）回答事業所の属性について

- ・従業員及び管理職の状況について、従業員の男女比は女性18.6%、男性81.4%となっています。役職者の女性の割合は5.1%に留まっており、女性管理職が少ない理由は「女性が少ない、またはいない」が18.8%と最も高く、次いで「女性が管理職になることを希望しない」「女性の知識・経験・能力が管理職になるための基準に達しない」がそれぞれ14.1%となっています。
- ・再雇用制度と今後の採用方針について、再雇用制度が「ある」事業所は妊娠・出産、育児で退職が44.1%、介護で退職が33.8%となっています。今後の採用方針は「性別にこだわらず採用したい」が75.2%と最も高く、性別によらない人材確保の意識が定着しています。

（２）男女共同参画の状況について

- ・男女共同参画の推進状況について、「定年・退職・解雇において男女格差がないこと」が87.6%と高い一方、「性別による仕事の分業がないこと」「育児などでいったん退職した場合の再就職の機会があること」については、50%に達していません。

（３）育児や介護に関する制度について

- ・育児や介護との両立支援策と育児休業取得割合について、育児休業取得割合は女性99.3%、男性71.8%となっています。「短時間勤務制度」や「在宅勤務制度」等の両立支援策の導入は増加傾向ですが、育児・介護休業制度定着には「休業中の代替要員の確保」が58.6%と最大の課題となっています。

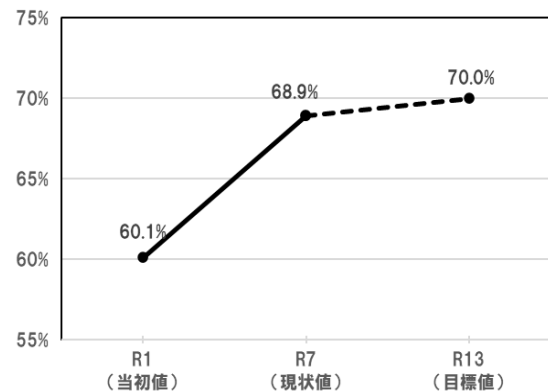
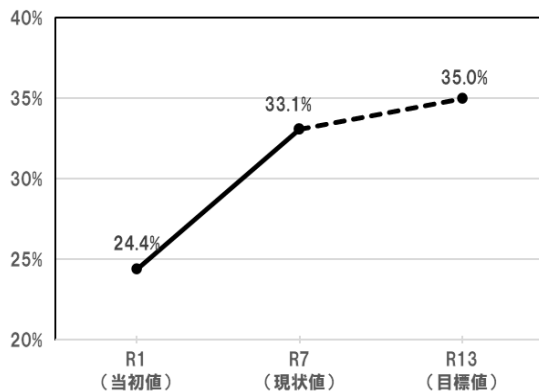
(4) ワーク・ライフ・バランスについて

- ・ワーク・ライフ・バランスを支援する取組の実施状況について、「すでに取り組んでいる」事業所は33.1%となっています。第3次プランの数値目標（目標値 35.0%）に対し、令和元年度（24.4%）より増加しており、着実な変化が見られます。

(5) 女性の活躍について

- ・女性の管理職登用について、「積極的に登用していきたい」が24.8%、「できるだけ登用していきたい」が44.1%となっており、合わせて68.9%が女性登用に前向きとなっています。第3次プランの数値目標（目標値 70.0%）に対し、令和元年度（60.1%）から増加しており、もう一歩に迫っています。

■基本目標3・「生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・ balan ス）」を支援する取組をしている事業所の割合（事業所等実態調査） ■基本目標2・女性の管理職登用に前向きな事業所の割合（事業所等実態調査）



(6) ハラスメントについて

- ・ハラスメントの対応について、「相談があった」割合が高いものは「パワハラ」が32.4%、「セクハラ」が17.2%となっています。半数以上の事業所が「就業規則や内規などにおいてハラスメント防止の指針を制定」「相談窓口の設置」の対策を講じています。

(7) 性の多様性について

- ・性の多様性への対応について、性的マイノリティの従業員を支援するための取組を「実施している」事業所は5.5%に留まり、取組を進める上で特に困難と感ずることは「どのような取組を実施すればよいかわからない」が31.7%と最も高くなっています。

（８）男女共同参画社会の形成について

- ・ 職場における男女共同参画を推進するために市に希望する支援について、「特にない」が47.6%と最も高く、次いで「男女共同参画に関する情報提供」が29.0%となっており、市の支援よりも、まずは職場内で主体的に取り組むべき課題と捉えている事業所が多いと考えられます。

4 職員意識調査について

（１）回答者の属性について

- ・ 性別及び年齢について、職員の男女比は女性 59.0%、男性 40.8%となっています。年齢は「20 歳代以下」が 25.7%と最も高くなっています。
- ・ 結婚・子の状況について、「既婚（事実婚を含む）」が 67.4%、「未婚」が 29.8%となっています。子どもの有無は「子どもはいない」が 41.4%と最も高く、次いで「18 歳以上の子どもがいる」が 28.2%となっています。

（２）職場環境について

- ・ 女性の就業に関する意識と職場での性別における不平等な取扱いについて、「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」が 53.7%と最も高くなっています。性別における不平等な取扱いでは「特に男女で不平等な取扱いはない」が 58.6%と最も高くなっていますが、次いで「仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）の取得しやすさに差がある」が 18.9%、男性職員では「性別によって配置されない部署がある」が 25.3%となっています。
- ・ 女性職員の登用について、現在の管理職（課長補佐級以上）に占める女性の割合についての考えは、「もっと登用を進めるべきである」が 30.0%と最も高くなっています。一方、役職（係長級以上）につくことを「望まない（望んでいなかった）」職員は 52.8%となっており、その理由は「管理職をつとめる自信がない」が 53.9%、女性では男性に比べ「家庭・育児・介護等との両立が難しい」の割合が高く、登用促進には固定的な役割分担意識の変革が課題です。

（３）家庭生活について

- ・ 家事・育児・介護に携わる時間と実際の生活・理想の生活について、平日は女性・男性職員ともに「～3 時間未満」が最も高いものの、男性職員は「30 分未満」が 20.5%、「～1 時間未満」が 33.0%と合わせて半数を超えています。理想の生活では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」が 38.7%と最も高く、ワーク・ライフ・バランスの実現が強く求められています。

（４）DVについて

- ・ DVに関する市民等からの相談や事案への関わりについて、「あった」が16.5%となっており、その際の困ったことは、「緊急性などの判断に迷った」が51.2%と最も高くなっています。

（５）性の多様性について

- ・性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知度について、「ことばの内容を理解している」が70.0%と最も高くなっており、性別でも大きな差はありません。市民意識調査結果よりも「ことばの内容を理解している」割合が高くなっています。
- ・性的マイノリティの人たちが暮らしやすい社会に向けた支援策について、「幼少期からの教育の充実」が59.0%と最も高く、市民意識調査結果と同様の傾向になっています。

（６）男女共同参画全般について

- ・業務の中で男女共同参画の視点から気をつけていることについて、気をつけていることがある正規職員は57.6%となっています。第3次プランの数値目標（90.0%）に対し、令和元年度（49.6%）から増加しています。
- ・男女共同参画社会を実現するために刈谷市が力を入れていくべきだと思うことについて、「保育施設や保育サービスなどの子育て支援を充実する」が47.5%と最も高く、次いで「刈谷市職員が「男女共同参画」を理解し、各部署の仕事に反映させる」が47.2%となっており、子育て支援の充実と組織全体での意識改革が不可欠です。

■基本目標１・業務において、男女共同参画の視点から気をつけていることがある職員の割合（職員意識調査）

