

調査の概要

1. 調査の目的

本調査は、市民の男女共同参画社会に関する意識と実態、ならびに市内事業所の従業者に対する両立支援、女性の活躍推進、働きやすい職場環境づくりに関する意識と取り組みについて知ることにより、「長岡京市男女共同参画計画」の進捗状況を把握する基礎資料の1つとするとともに、次期計画策定のための基礎資料を得ることを目的として実施しました。

2. 調査の設計

	市民意識調査	事業所意識調査
(1)調査対象	市内在住の18歳以上の市民	市内事業所
(2)標本数	2,000人(女性1,000人、男性1,000人)	200事業所
(3)抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出 (基準日:令和6年8月1日)	令和3年「経済センサス活動調査」 から無作為抽出
(4)調査方法	郵送配布・郵送及びWEB回収 ※9月25日に調査協力のお礼とお礼を送付	
(5)調査期間	令和6年9月5日から9月30日まで	

3. 回収状況

市民意識調査

※()内の数値は、WEB回答

	標本数	回収数	無効数	有効回収数				
				全体	女性	男性	自由記述	無回答
件数	2,000	814 (397)	0	814 (397)	463 (197)	348 (197)	1 (1)	2 (2)
割合	100.0	40.7 (19.9)	0.0	40.7 (19.9)	23.2 (9.9)	17.4 (9.9)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)

事業所意識調査

	標本数	回収数	無効数	有効回収数
件数	200	90(50)	0	90(50)
割合	100.0	45.0(25.0)	0.0	45.0(25.0)

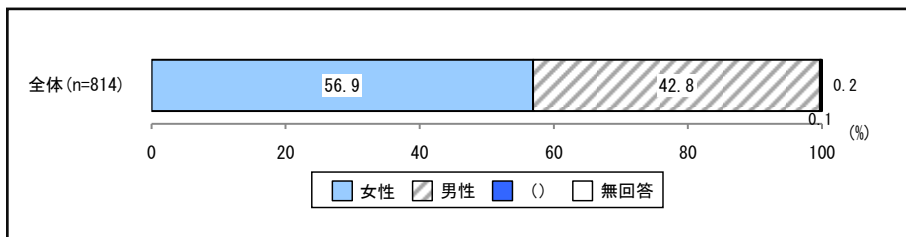
4. 報告書を見る際の注意事項

- 回答は各質問の回答者数(n)を基数とした百分率(%)で示しています。
- 回答結果の割合「%」は、有効サンプル数に対してそれぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答(複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式)であっても合計値が「100.0%」にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答(複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式)の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が「100.0%」を超える場合があります。
- 図表上の「MA%」という表記は複数回答(Multiple Answer の略)の、また、「LA%」という表記は制限つき複数回答(Limited Answer の略)を示しています。

回答者の属性(市民)

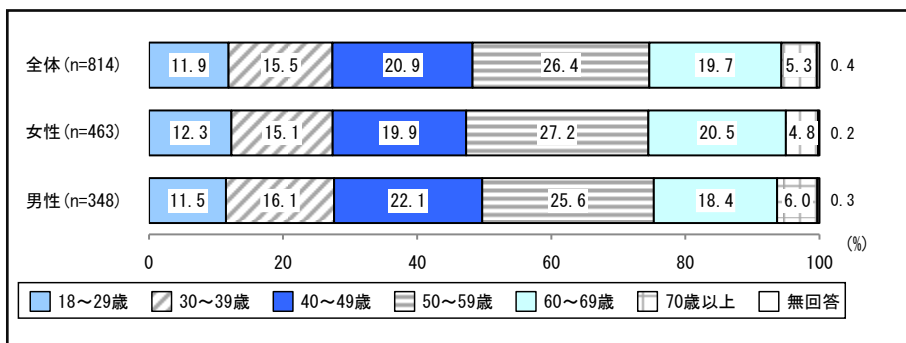
(1)性別

回答者の性別は、「女性」が56.9%、「男性」が42.8%で、「女性」が「男性」より14.1%高くなっています。



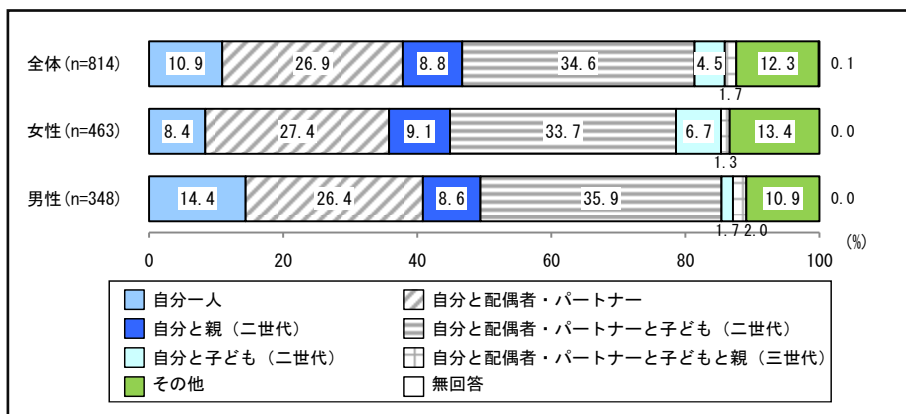
(2)年齢

回答者の年齢は、「50～59 歳」が26.4%と最も高く、次いで「40～49 歳」が20.9%、「60～69 歳」が19.7%となっています。



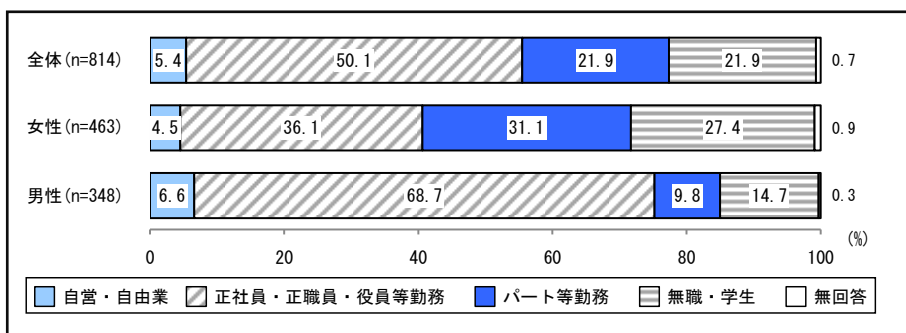
(3)家族構成

回答者の家族構成は、「自分と配偶者・パートナーと子ども(二世代)」が女性33.7%、男性35.9%で最も高く、次いで「自分と配偶者・パートナー」が女性27.4%、男性26.4%となっています。



(4)回答者の職業

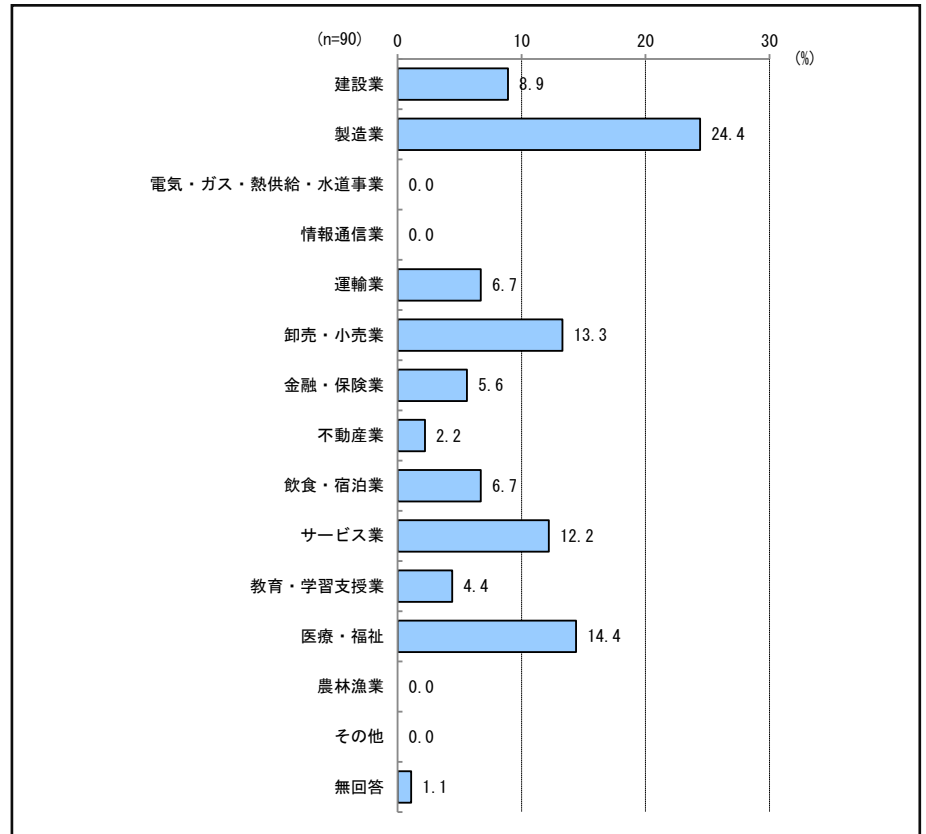
回答者の職業は、「正社員・正職員・役員等勤務」(女性:36.1% 男性:68.7%)男女ともに最も高くなっています。就労している人は女性で71.7%、男性で85.1%となっています。



回答者の属性(事業所)

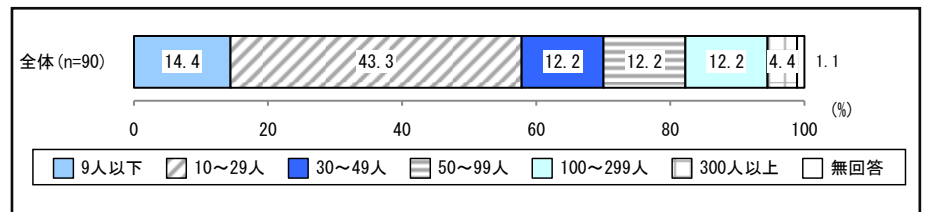
(1)事業所の業種

事業所の業種は、「製造業」が24.4%と最も高く、次いで「医療・福祉」が14.4%、「卸売・小売業」が13.3%、「サービス業」が12.2%となっています。



(2)従業者数

事業所の従業者数は、「10～29人」が43.3%と最も高く、次いで「9人以下」が14.4%、「30～49人」「50～99人」「100～299人」がいずれも12.2%となっています。



(3)従業者と管理職の数

回答事業所に勤めている役員数は女性47人・男性104人で女性の割合は31.1%、管理職の数は、女性296人・男性1,142人で女性の割合は20.6%、正規社員・職員の数には女性1,902人・男性4,354人で、女性の割合は30.4%、非正規社員・職員の数は女性1,933人・男性1,049人で女性の割合は64.8%となっています。

	女性	男性
A. 役員の数	47人	104人
B. 管理職の数	296人	1,142人
C. 正規社員・職員の数	1,902人	4,354人
D. 非正規社員・職員の数	1,933人	1,049人
A+B+C+D	4,178人	6,649人

調査結果

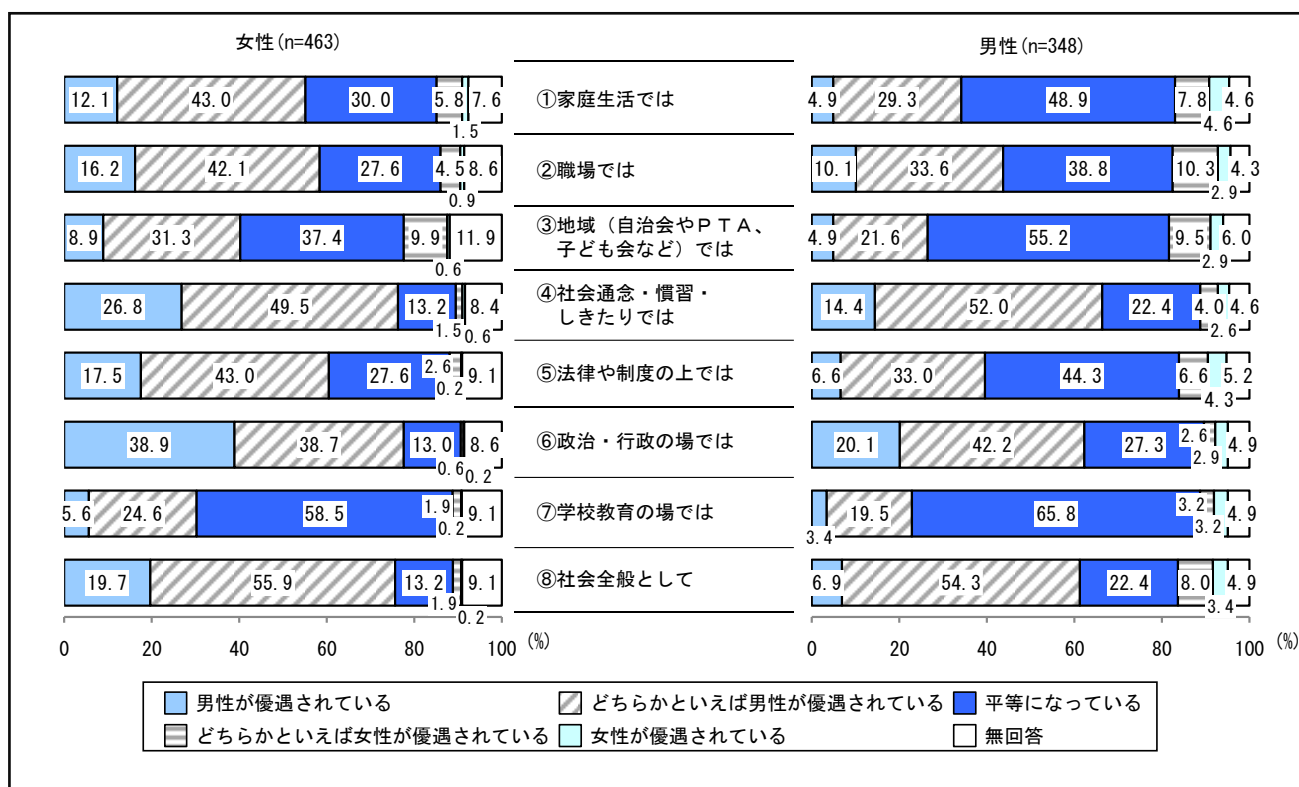
1. 男女共同参画に関する意識について

女性では7割、男性では6割が、社会全般として男性優遇と感じている一方、性別による役割分担意識を反対とする意識は高まっています。「男女平等の考え方」「職場や地域などでの女性の活躍」は、5年間で『前進』したと男女ともに約6割が感じています。

(1) 社会における男女の平等感(市民問 33)

社会における男女の平等感をたずねたところ、『男性優遇』※は男女ともに「④社会通念・慣習・しきたりでは」「⑥政治・行政の場では」「⑧社会全般として」が上位3項目となっており、女性で7割、男性で6割を超えています。また、「①家庭生活では」「⑤法律や制度の上では」の『男性優遇』は、女性で男性より20ポイント以上高くなっています。

※『男性優遇』とは、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計



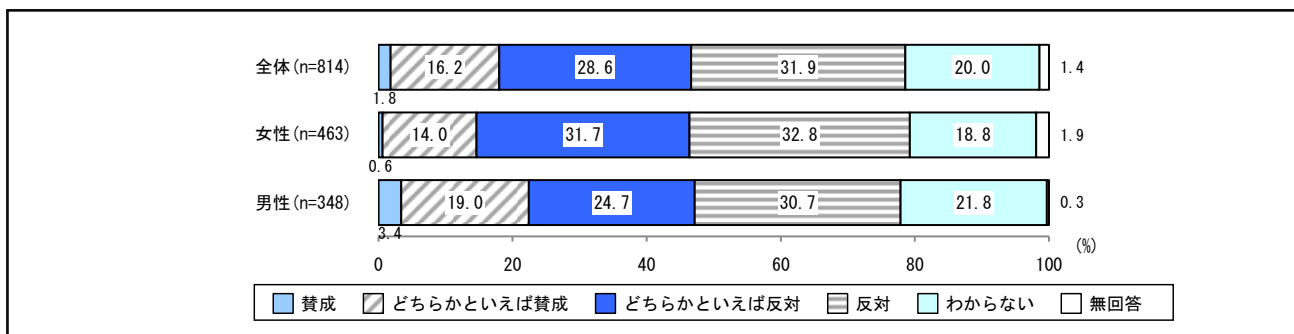
(2) 固定的な性別役割分担意識(市民問 14)

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方についてどう思うかたずねたところ、「反対」が31.9%と最も高く、次いで「どちらかといえば反対」が28.6%、「わからない」が20.0%となっています。

性別にみると、『反対』※は女性で64.5%、男性で55.4%となっています。一方、『賛成』※は女性で14.6%、男性で22.4%となっています。

※『反対』とは、「反対」「どちらかといえば反対」の合計

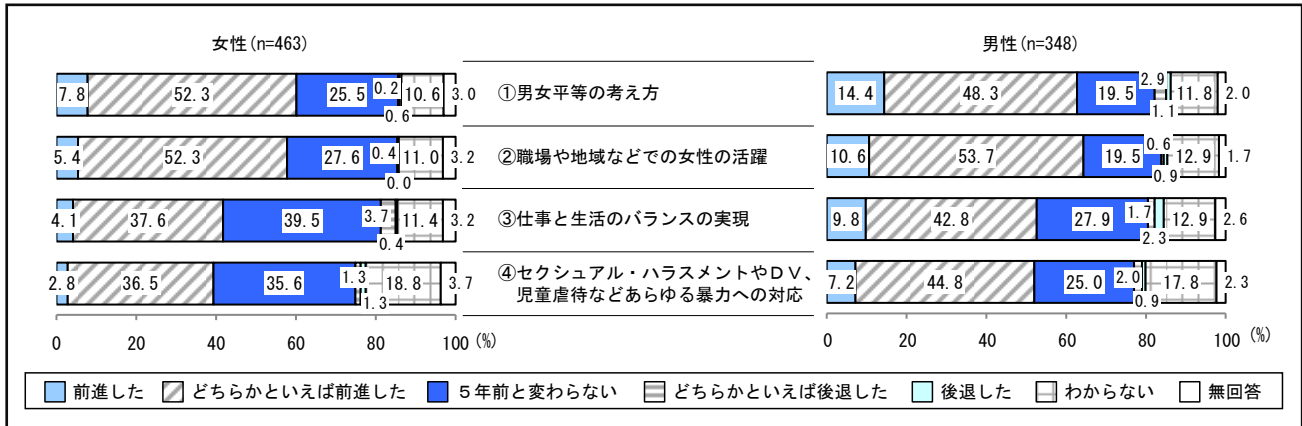
※『賛成』とは、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計



(3)意識の変化(市民問37)

男女共同参画の5年間の変化をたずねたところ、『前進』※は、男性でいずれの項目も過半数を占めています。一方、女性で「③仕事と生活のバランスの実現」「④セクシュアル・ハラスメントやDV、児童虐待などあらゆる暴力への対応」の『前進』は男性より10ポイント以上低くなっています。また、「5年前と変わらない」は女性の「③仕事と生活のバランスの実現」で最も高くなっています。

※『前進』とは、「前進した」「どちらかといえば前進した」の合計

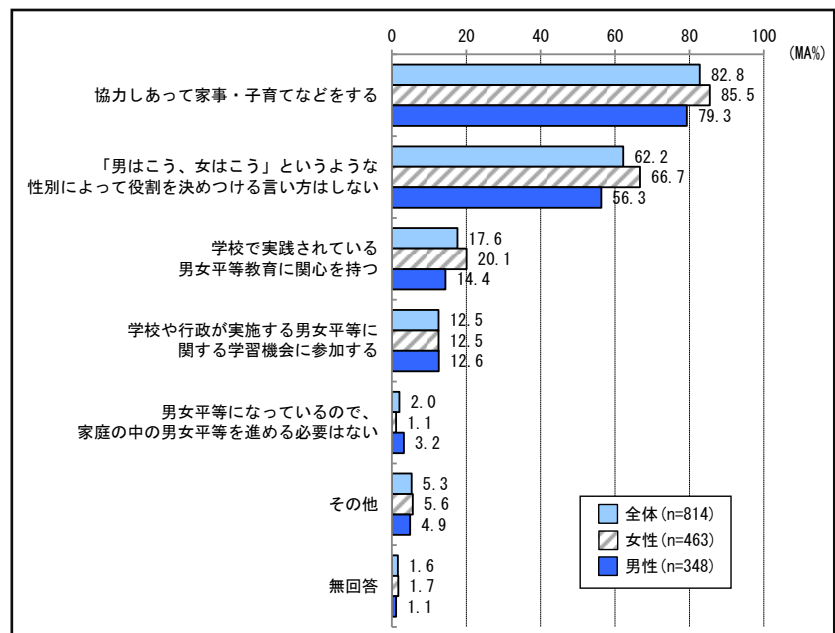


2. 家庭・地域・教育の場における男女平等意識について

男女平等教育は、家庭では家事・子育てなどを協力し合って行うこと、学校などでは性別に偏ることなく個人の能力、個性、希望を大事にすることを重視しています。

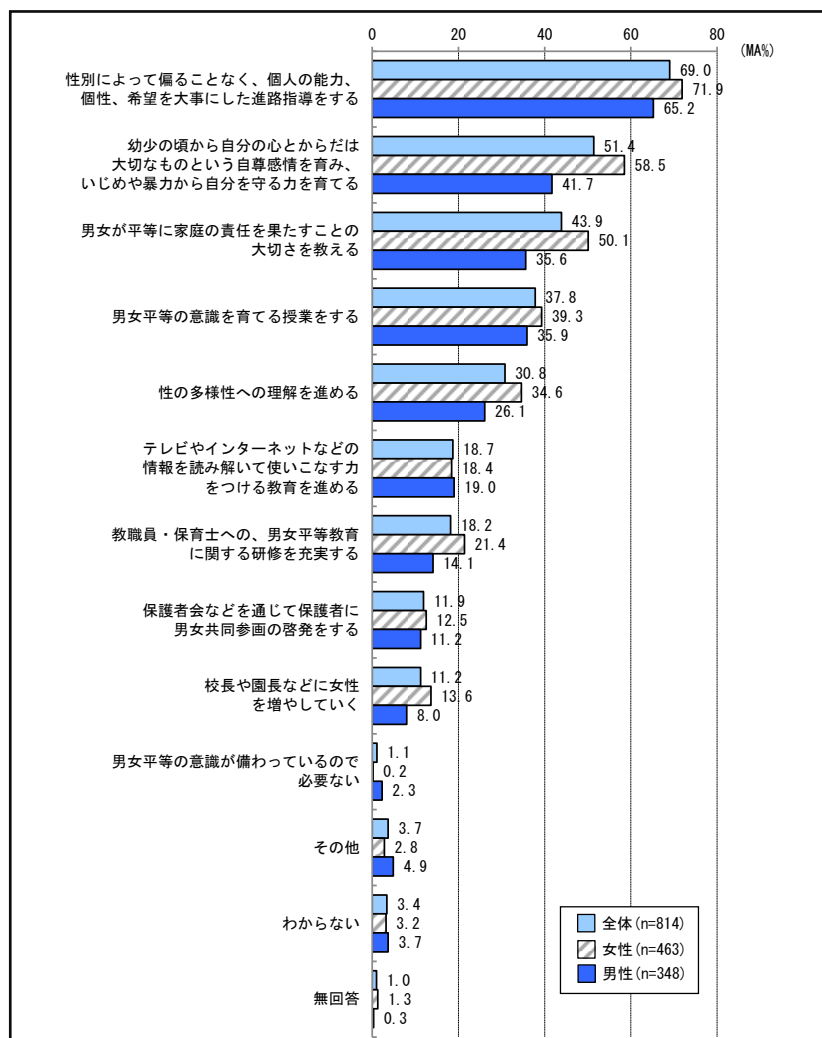
(1)家庭教育の中で必要だと思うこと (市民問17)

「協力しあって家事・子育てなどをする」(女性:85.5% 男性:79.3%)が男女ともに高く、次いで『男はこう、女はこう』というような性別によって役割を決めつける言い方はしない」(女性:66.7% 男性:56.3%)となっている。いずれも女性が男性より5ポイント以上高くなっています。



(2)学校、保育所、幼稚園などで重要 だと思う取り組み(市民問 18)

「性別によって偏ることなく、個人の能力、個性、希望を大事にした進路指導をする」(女性:71.9% 男性:65.2%)が男女ともに最も高く、次いで「幼少の頃から自分の心とからだは大切なものという自尊感情を育み、いじめや暴力から自分を守る力を育てる」(女性:58.5% 男性:41.7%)となっている。いずれも女性が男性より5ポイント以上高くなっています。



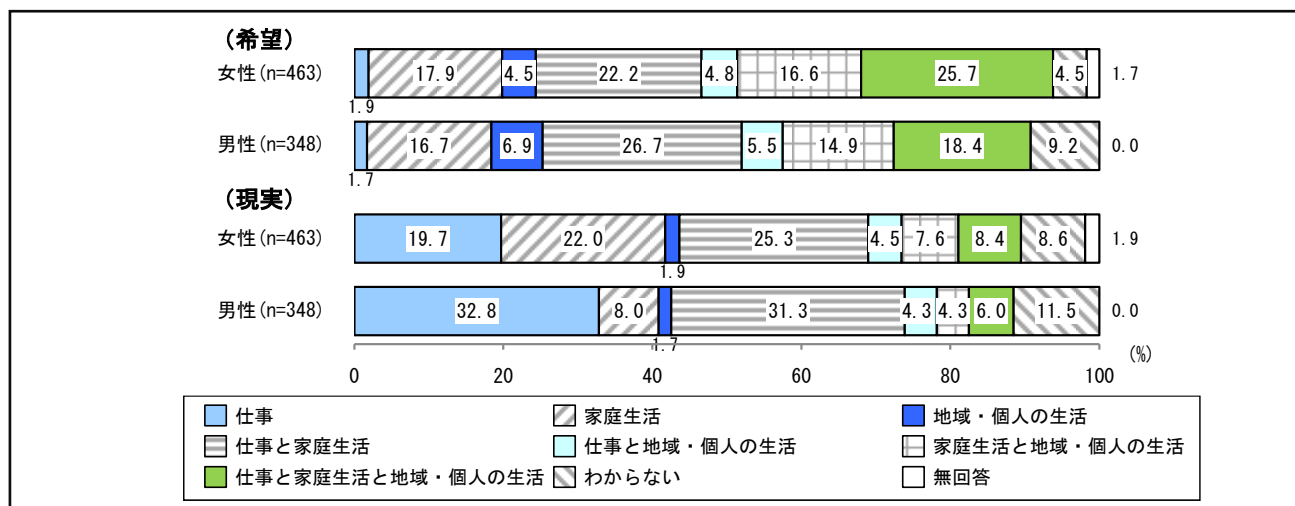
3. 働き方と暮らしの調和について

女性は「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」を優先したいと希望していますが、現実には乖離しています。男性が家庭生活や地域活動に積極的に参加するためには、上司や周囲の理解・労働時間の短縮や休暇制度の普及が求められており、事業所も仕事と家庭の両立支援は必要と認識しています。

(1)「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度(市民問 15)

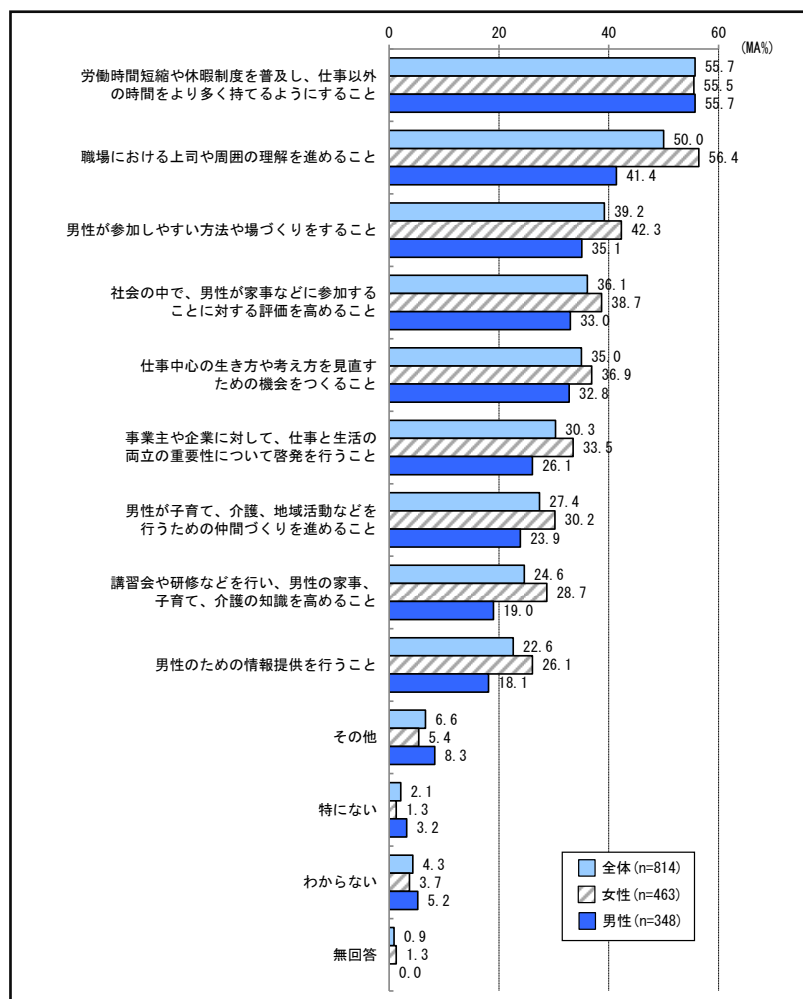
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の希望は、女性で「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」が25.7%、男性で「仕事と家庭生活」が26.7%と最も高くなっています。

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度の現実、女性で「仕事と家庭生活」が25.3%、男性で「仕事」が32.8%と最も高くなっています。また、「仕事」は男性で32.8%と女性より13.1ポイント、「家庭生活」は女性で22.0%と男性より14.0ポイント高くなっています。



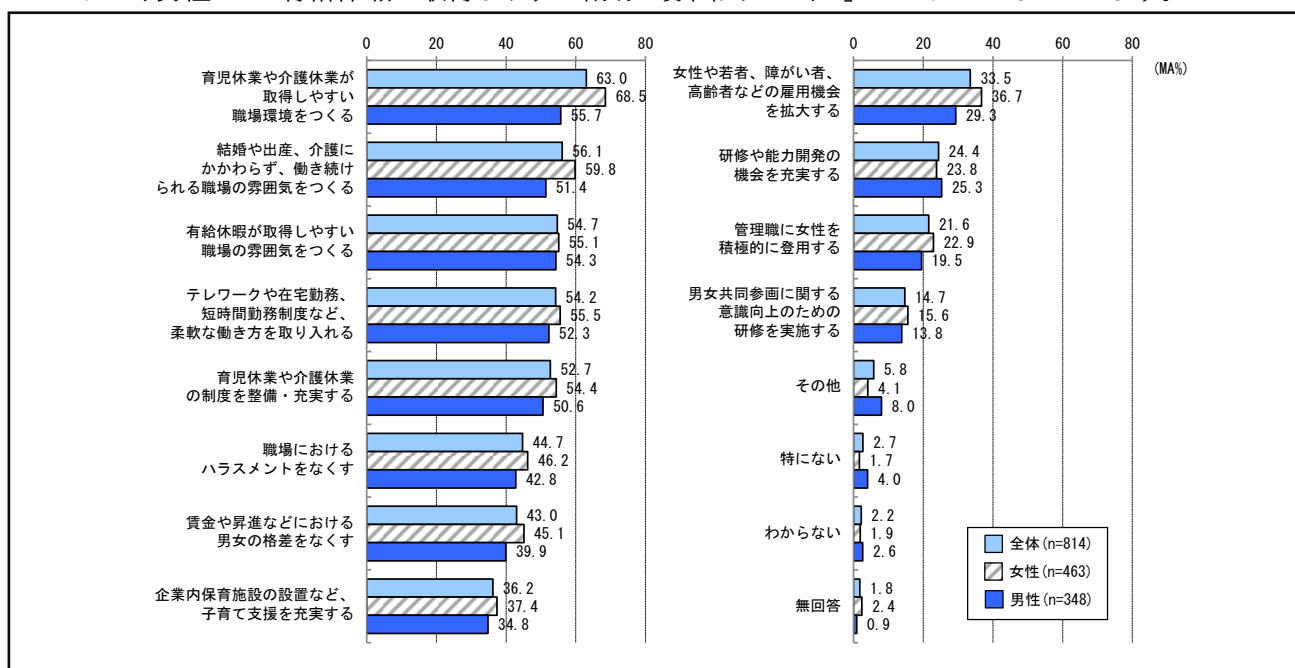
(2)男性が家庭生活や地域活動に参加するために必要なこと(市民問 16)

女性では「職場における上司や周囲の理解を進めること」が 56.4%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が 55.5%となっています。男性では「労働時間短縮や休暇制度を普及し、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が 55.7%と最も高く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」が 41.4%となっています。



(3)誰もがいきいきと働ける職場をつくるためのニーズ(市民問 13)

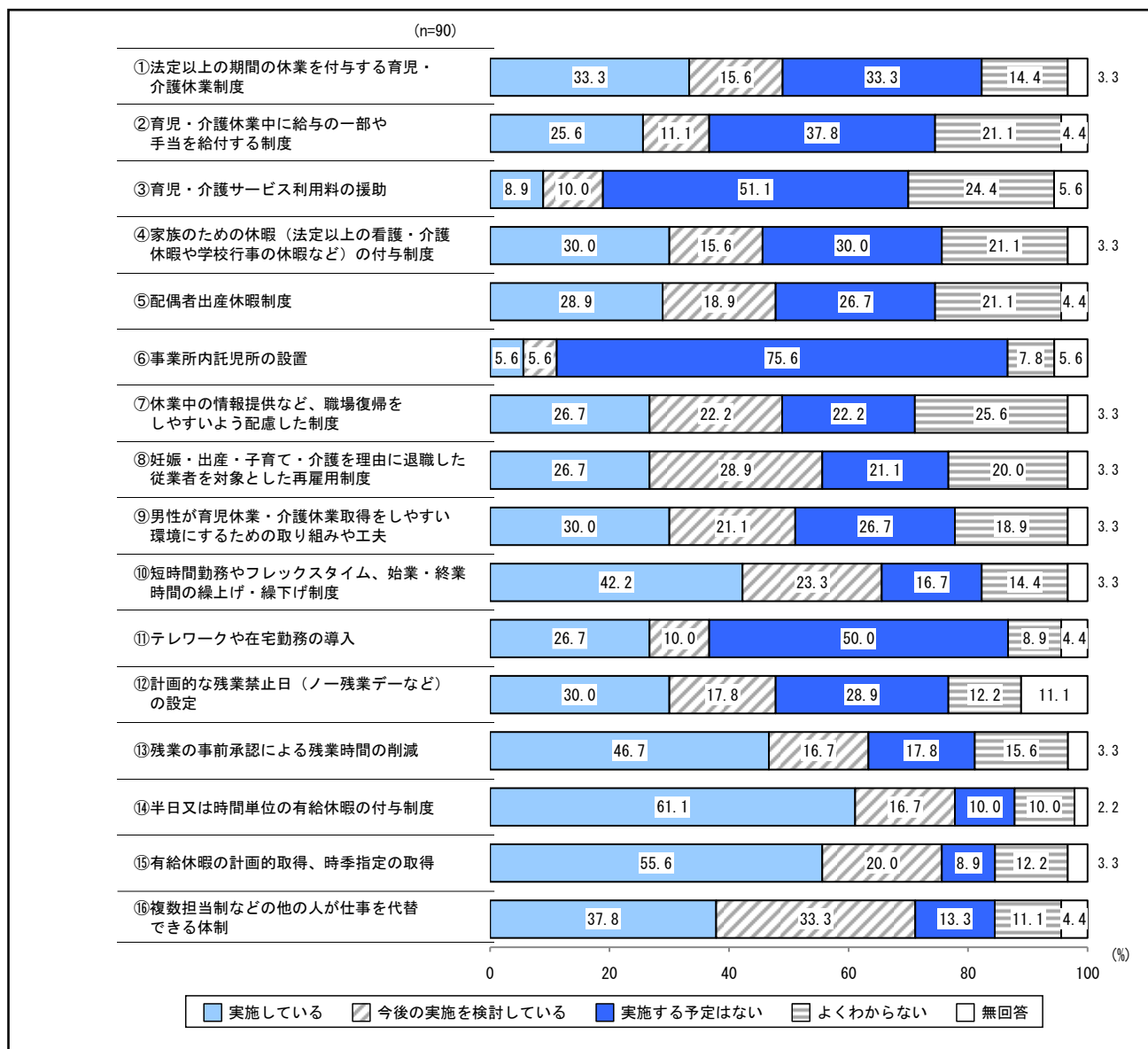
「育児休業や介護休業が取得しやすい職場環境をつくる」(女性:68.5% 男性:55.7%)が男女ともに最も高くなっています。次いで、女性では「結婚や出産、介護にかかわらず、働き続けられる職場の雰囲気をつくる」が 59.8%、男性では「有給休暇が取得しやすい職場の雰囲気をつくる」が 54.3%となっています。



(4)事業所でのワーク・ライフ・バランスの取り組み(事業所問 10)

ワーク・ライフ・バランスのための取り組みの実施状況をたずねたところ、「実施している」は「⑭半日又は時間単位の有給休暇の付与制度」が 61.1%と最も高く、次いで「⑮有給休暇の計画的取得、時季指定の取得」が 55.6%、「⑬残業の事前承認による残業時間の削減」が 46.7%となっています。

「実施する予定はない」は「⑥事業所内託児所の設置」が 75.6%と最も高く、次いで「③育児・介護サービス利用料の援助」が 51.1%、「⑪テレワークや在宅勤務の導入」が 50.0%となっています。

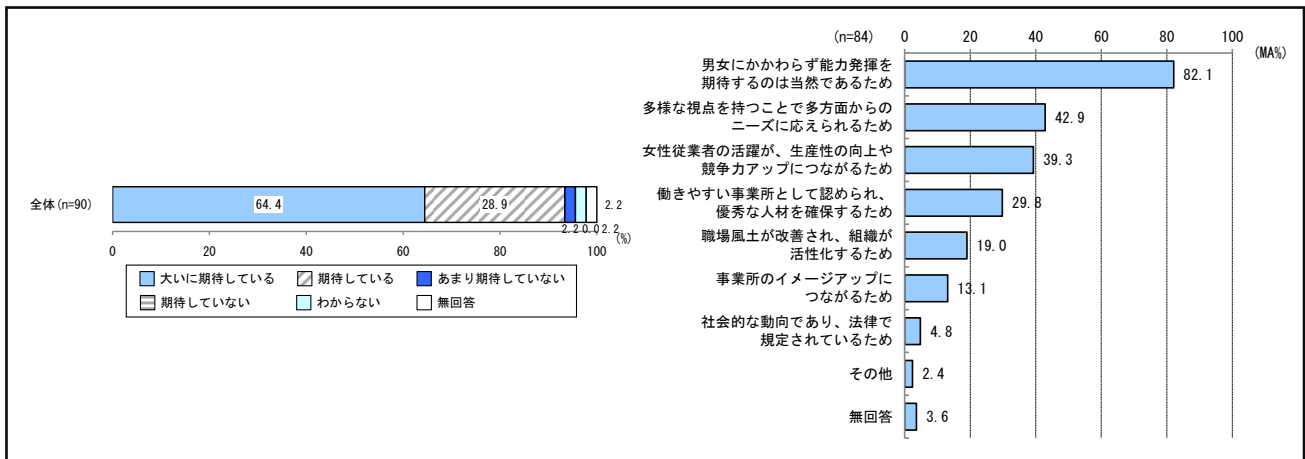


4. 生活や職場における女性の活躍推進について

事業所における女性の活躍に対する期待は高いものの、家庭生活への配慮や育児・介護休業中などの代替要員の確保が課題となっています。また、女性の管理職登用においては、女性従業員が少ない又はいないことが課題となっています。

(1)事業所での女性活躍の考え方(事業所問5、問5-1)

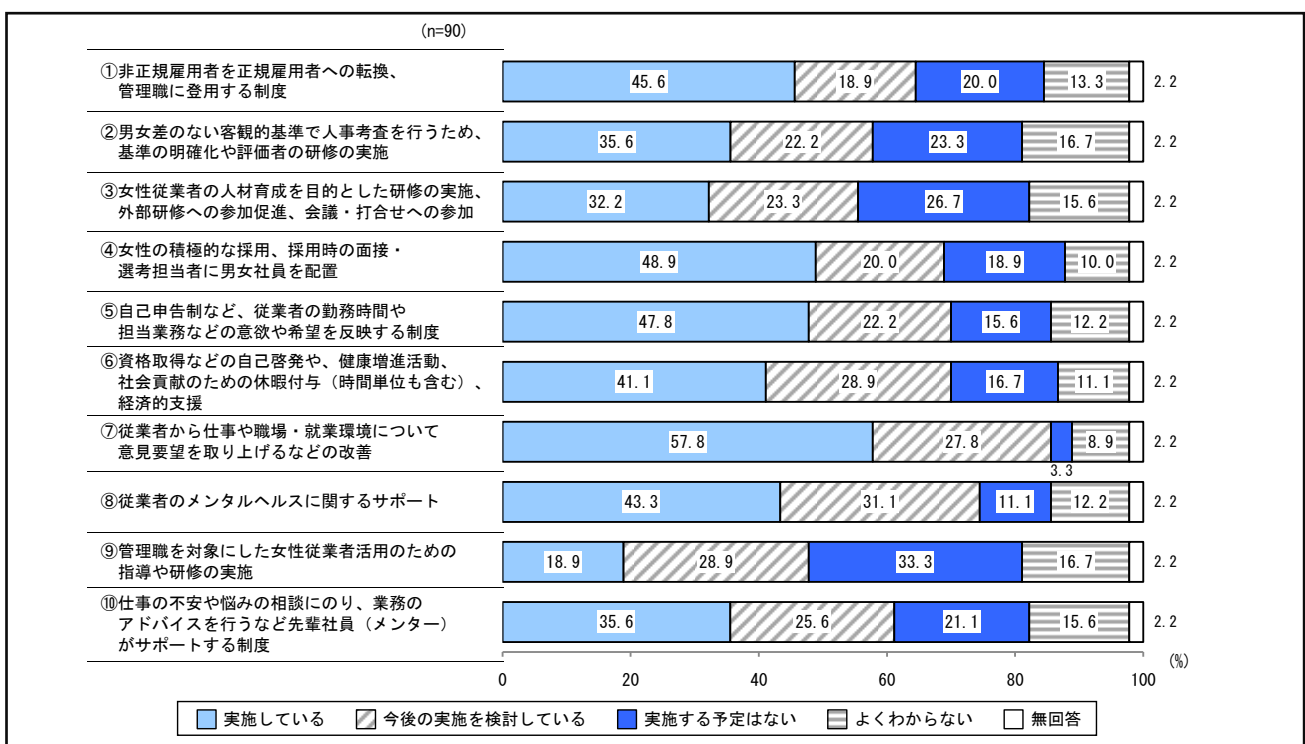
女性の活躍を『期待している』※が 93.3%と高く、その理由は、「男女にかかわらず能力発揮を期待するのは当然であるため」が 82.1%と最も高く、次いで「多様な視点を持つことで多方面からのニーズに応えられるため」が 42.9%、「女性従業員の活躍が、生産性の向上や競争力アップにつながるため」が 39.3%となっています。
※『期待している』とは、「大いに期待している」「期待している」の合計



(2)事業所での女性活躍推進の取り組み(事業所問6)

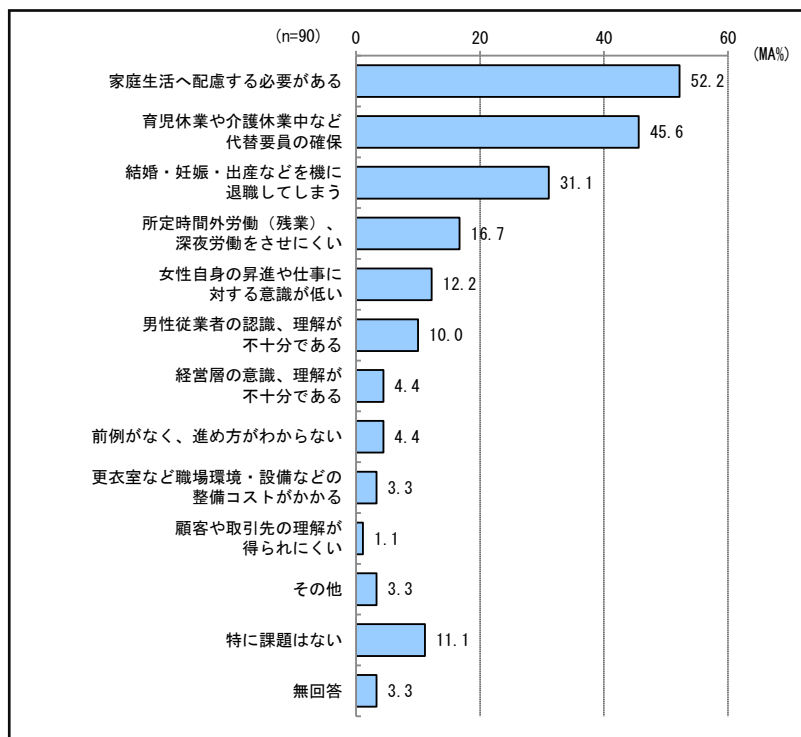
「実施している」は「⑦従業員から仕事や職場・就業環境について意見要望を取り上げるなどの改善」が 57.8%と最も高く、次いで「④女性の積極的な採用、採用時の面接・選考担当者に男女社員を配置」が 48.9%、となっています。

「⑨管理職を対象にした女性従業員活用のための指導や研修の実施」は、「実施している」が 18.9%と 2 割未満にとどまり、「実施する予定はない」が 33.3%と 10 項目の中で最も高くなっています。



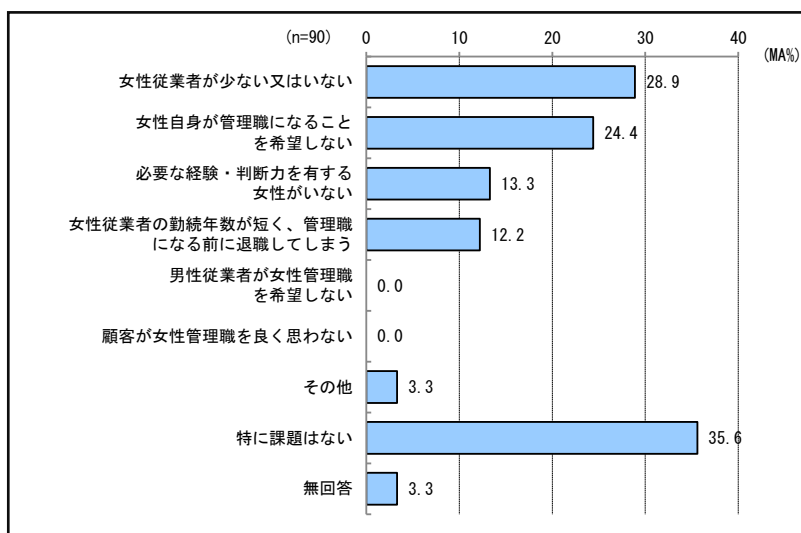
(3)事業所における女性活躍推進 への課題(事業所問7)

「家庭生活へ配慮する必要がある」が 52.2%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業中など代替要員の確保」が 45.6%、「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」が 31.1%となっています。



(4)事業所における女性管理職登 用への課題(事業所問8)

「特に課題はない」が 35.6%と最も高いものの、「女性従業者が少ない又はいない」が 28.9%、「女性自身が管理職になることを希望しない」が 24.4%、「女性自身が管理職になることを希望しない」が 24.4%と 2 割を占めています。



5. 人権の尊重とあらゆる暴力防止について

暴力やハラスメントを女性と男性の人権侵害とする意識は男女ともに高くなっています。また困難な問題を抱える女性を見たり聞いたりしたことがあるのは女性の方が多くなっています。女性が困難な状況から回復するために必要なことは、「安心できる場所」や「困難な状況に気づいてくれる人の存在」となっています。LGBT(性的少数者)の言葉の認知度は高く、性的少数者の人権を守るためには学校教育の充実や制度面の配慮が求められています。

(1)配偶者等からの暴力(市民問 28)

暴力にあたる行為を受けた経験が『あった』※では、「②精神的な暴力」(女:30.2% 男性:18.4%)が男女ともに最も高く、次いで「①身体的な暴力」(女性:14.1% 男性:8.3%)となっています。

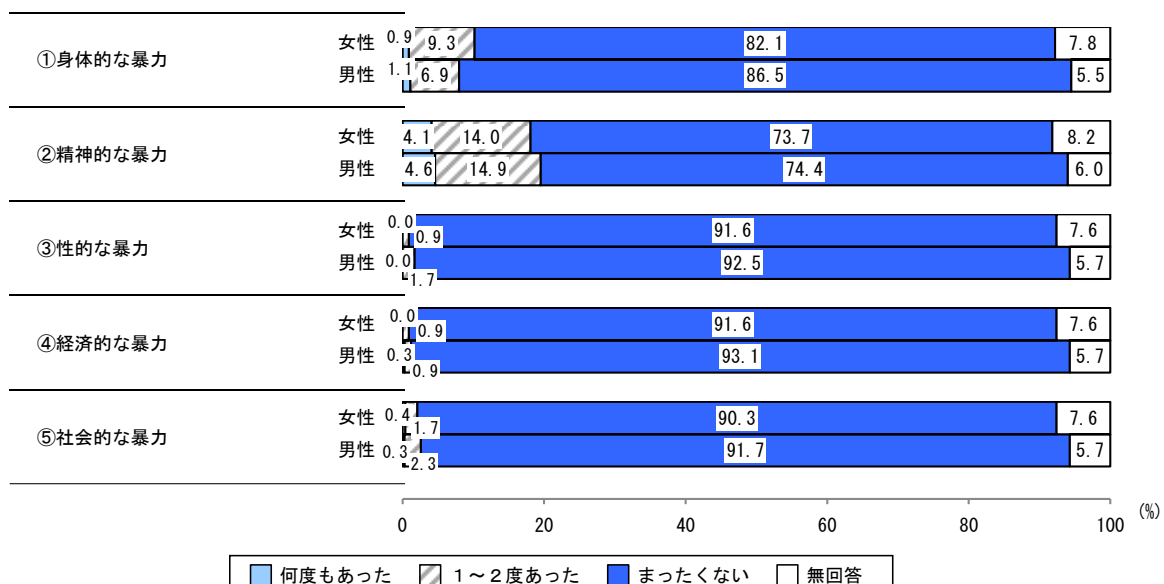
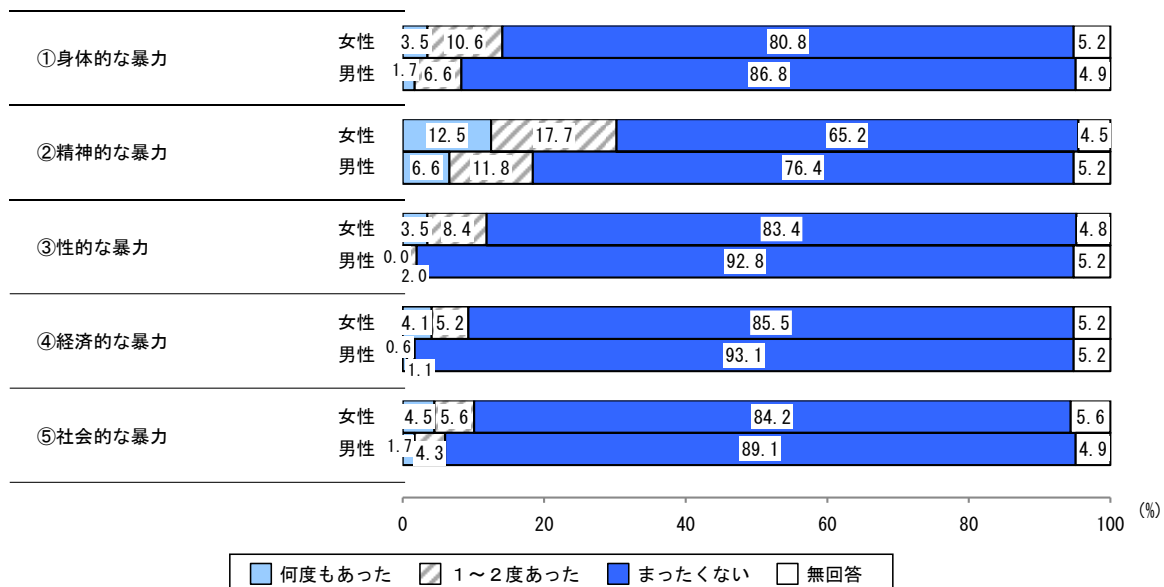
暴力にあたる行為を行った経験が『あった』では、「②精神的な暴力」(女性:18.1% 男性:19.5%)が男女ともに最も高く、次いで「①身体的な暴力」(女性:10.2% 男性:8.0%)となっています。

※『あった』とは、「何度もあった」「1～2度あった」の合計

【暴力にあたる行為を受けた経験】

上段：女性(n=463)

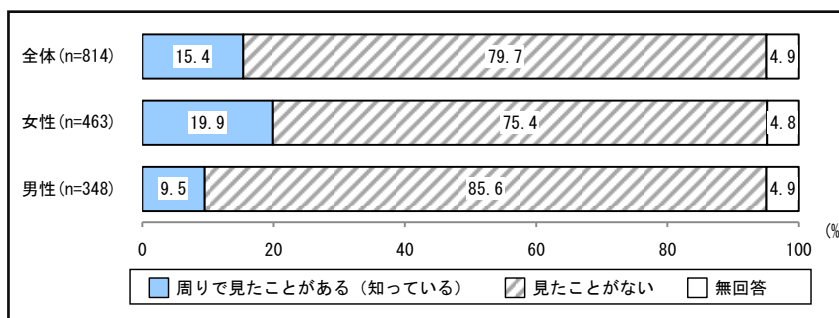
下段：男性(n=348)



(2) 困難な問題を抱えている女性を見たり聞いたりしたこと

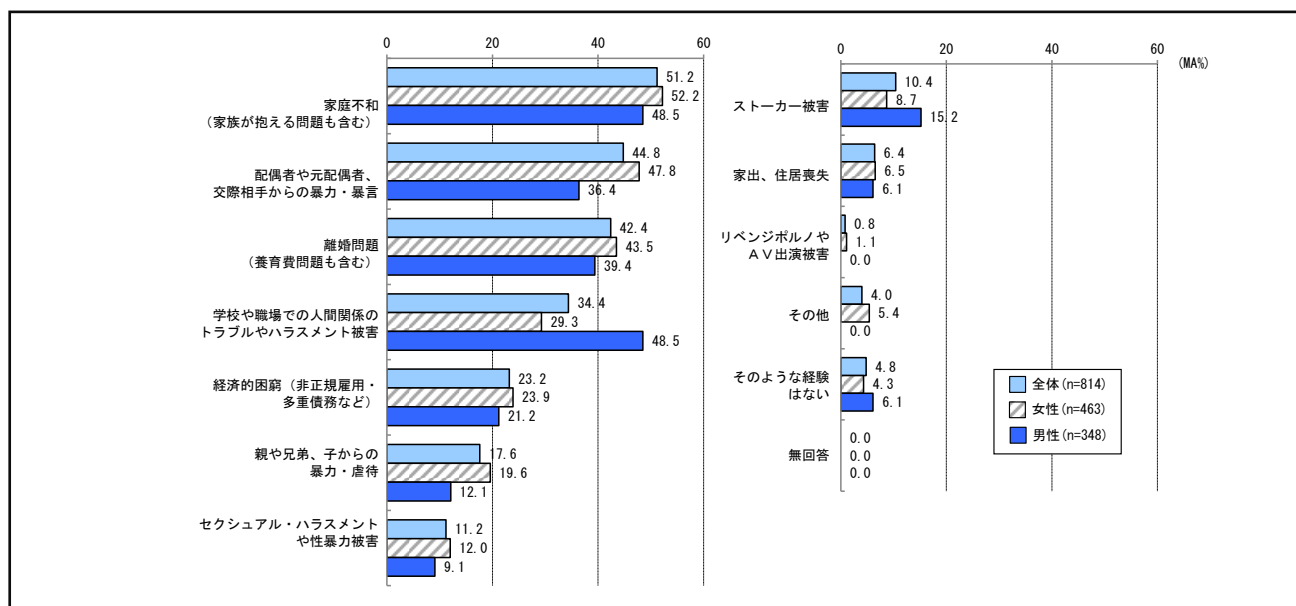
(市民問 29)

女性で「周りで見ただことがある(知っている)」が 19.9%と男性より 10.4 ポイント高くなっています。



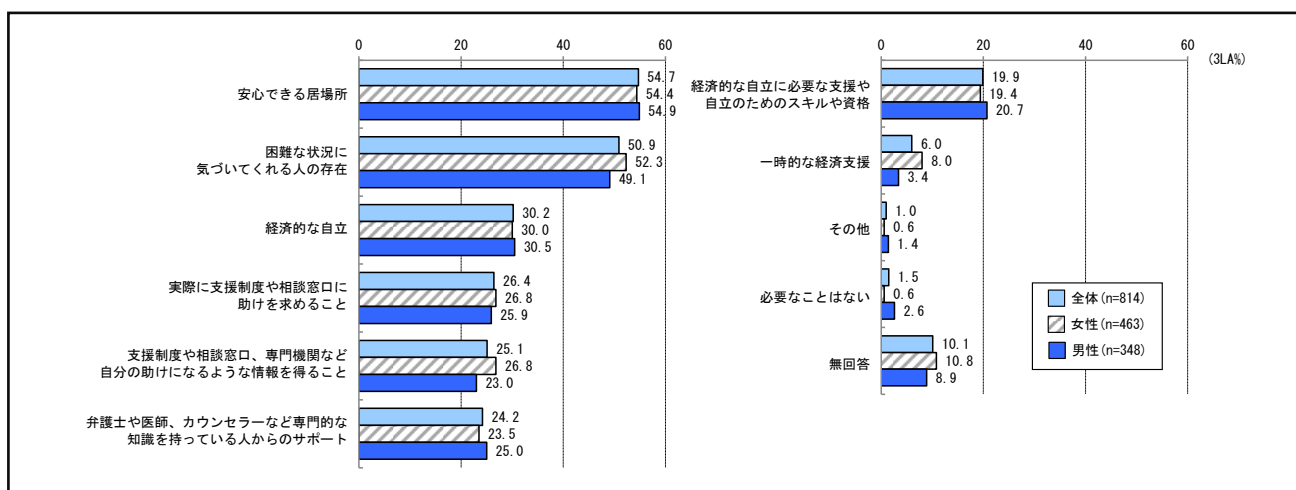
(3) 困難な問題の内容(市民問 29-1)

困難な問題を抱えている女性を周りで見ただことがあると回答した人にその問題の内容をたずねたところ、「家庭不和(家族が抱える問題も含む)」(女性:52.2% 男性:48.5%)が男女ともに最も高くなっています。



(4) 女性が困難な状況から回復するために必要なこと(市民問 31)

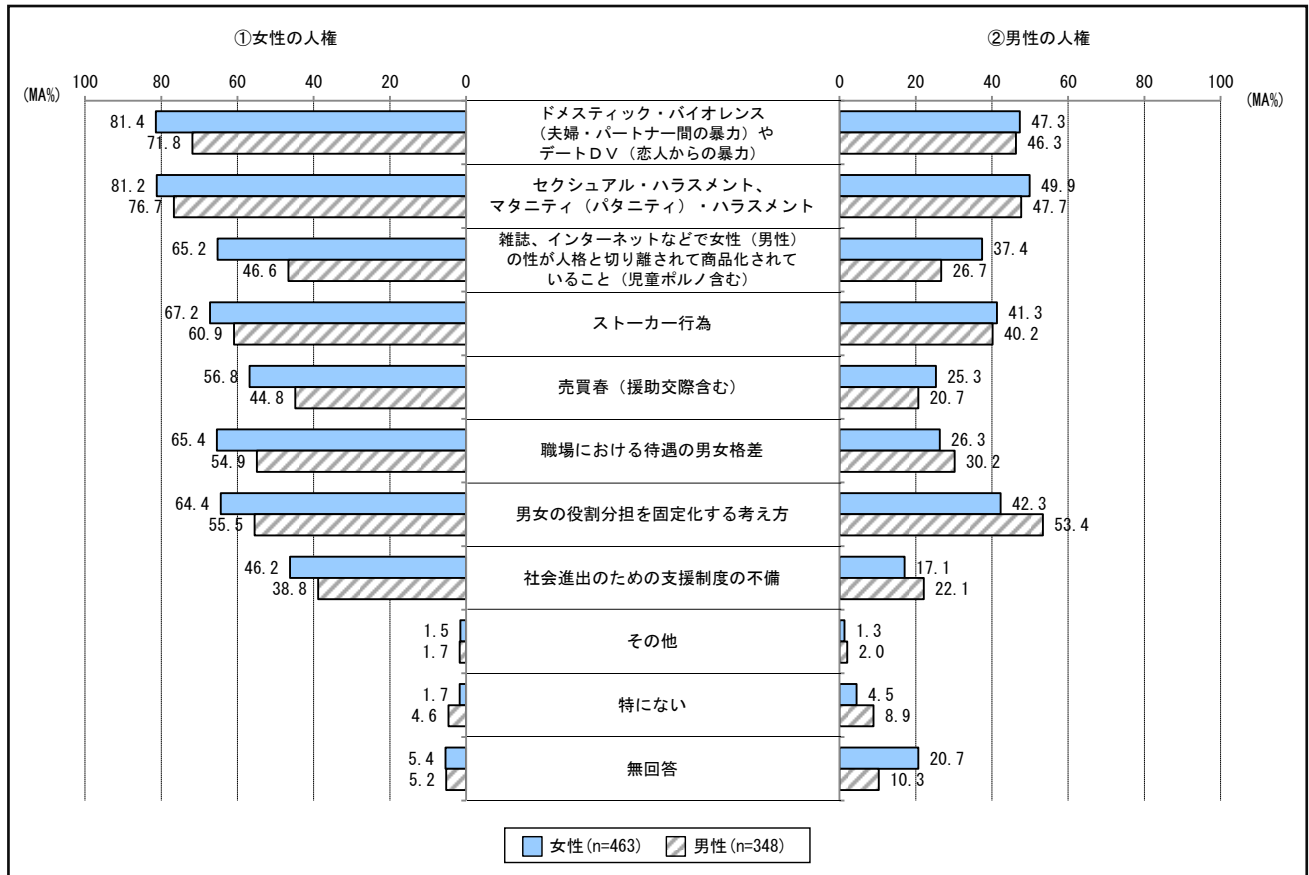
「安心できる居場所」(女性:54.4% 男性:54.9%)が男女ともに最も高く、次いで「困難な状況に気づいてくれる人の存在」(女性:52.3% 男性:49.1%)となっています。



(5)女性と男性の人権が侵害されていると思うこと(市民問 22)

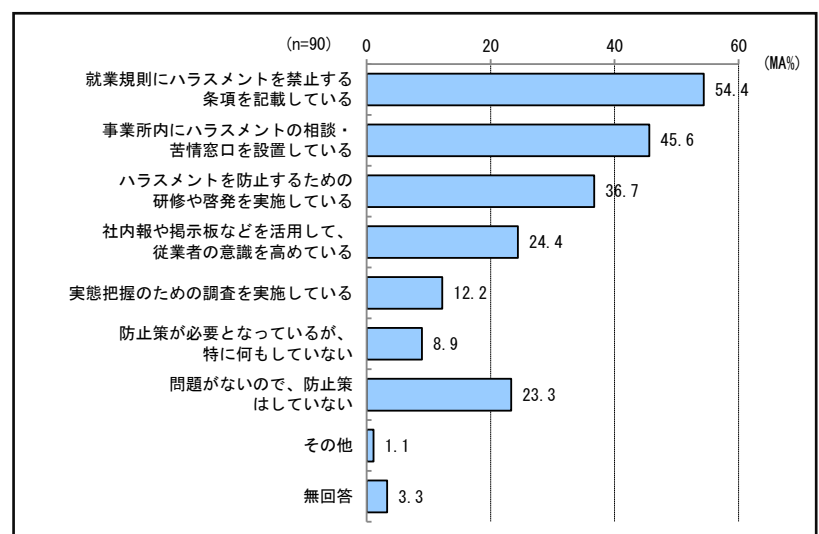
①女性の人権について、女性では「ドメスティック・バイオレンス(夫婦・パートナー間の暴力)やデートDV(恋人からの暴力)」(81.4%)、男性では「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ(パタニティ)・ハラスメント」(76.7%)が最も高くなっています。

②男性の人権について、女性では「セクシュアル・ハラスメント、マタニティ(パタニティ)・ハラスメント」(49.9%)が最も高くなっています。男性では「男女の役割分担を固定化する考え方」(53.4%)が最も高くなっており、女性より11.1ポイント高くなっています。



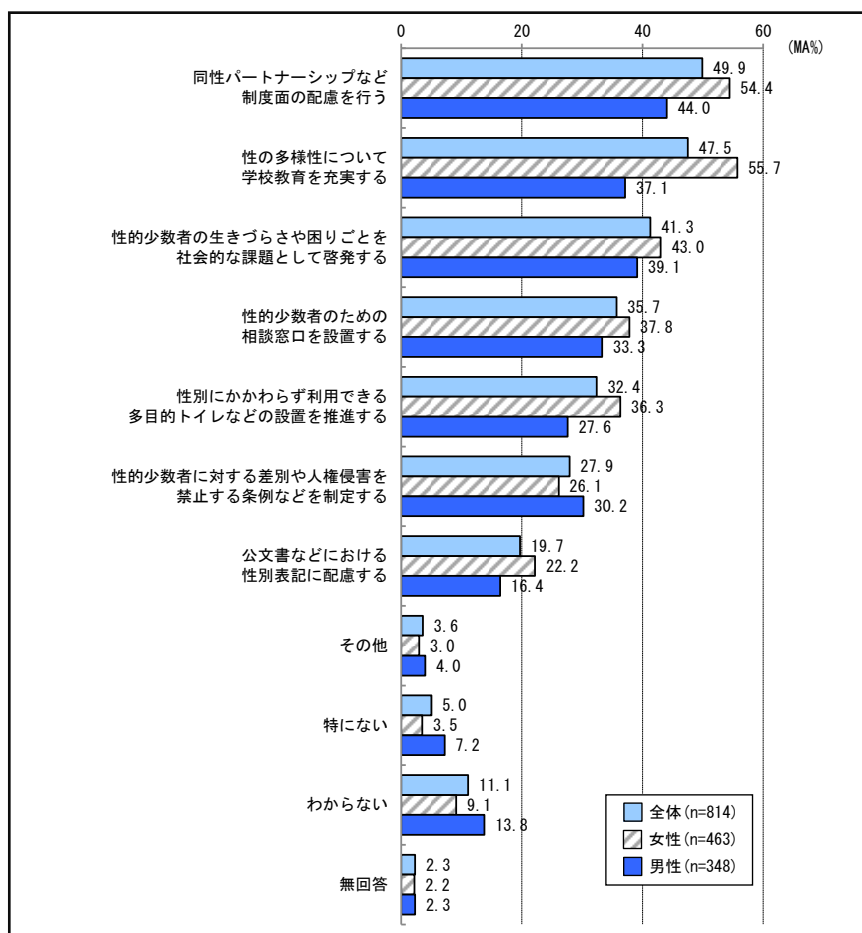
(6)事業所でのハラスメント防止のための取り組み(事業所問 16)

「就業規則にハラスメントを禁止する条項を記載している」が 54.4%と最も高く、次いで「事業所内にハラスメントの相談・苦情窓口を設置している」が 45.6%、「ハラスメントを防止するための研修や啓発を実施している」が 36.7%となっています。



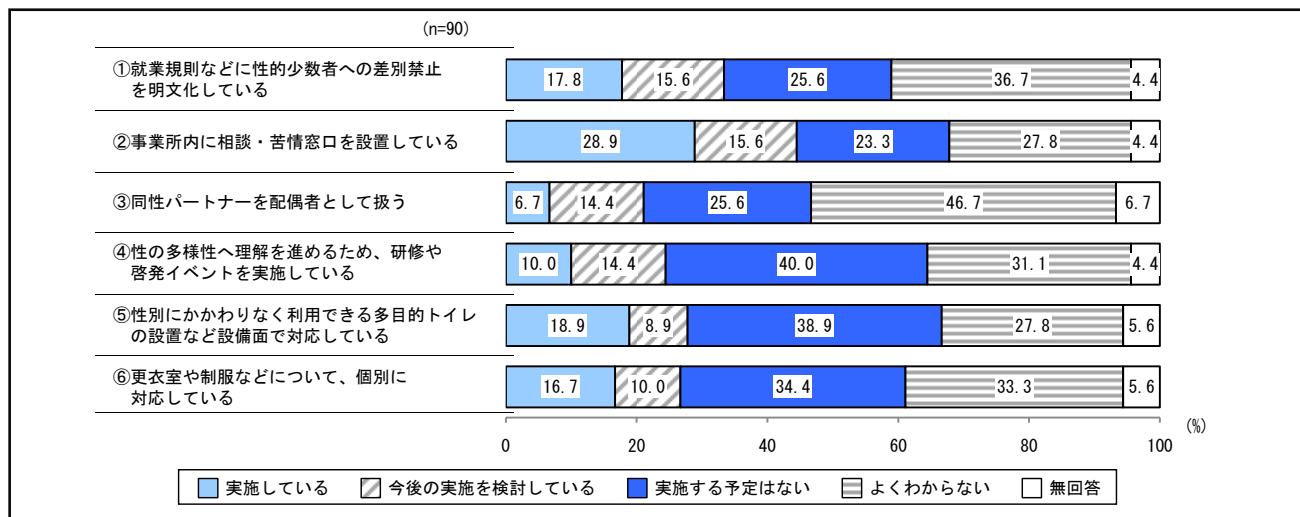
(7)性的少数者の人権を守るために必要なこと(市民問 26)

女性では「性の多様性について学校教育を充実する」が 55.7%と最も高く、次いで「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」が 54.4%となっています。男性では「同性パートナーシップなど制度面の配慮を行う」が 44.0%と最も高く、次いで「性的少数者の生きづらさや困りごとを社会的な課題として啓発する」が 39.1%となっています。



(8) 事業所での L G B T への配慮・差別防止のための取り組み(事業所問 17)

「実施している」は「②事業所内に相談・苦情窓口を設置している」が 28.9%と最も高く、次いで「⑤性別にかかわらず利用できる多目的トイレの設置など設備面で対応している」が 18.9%となっています。

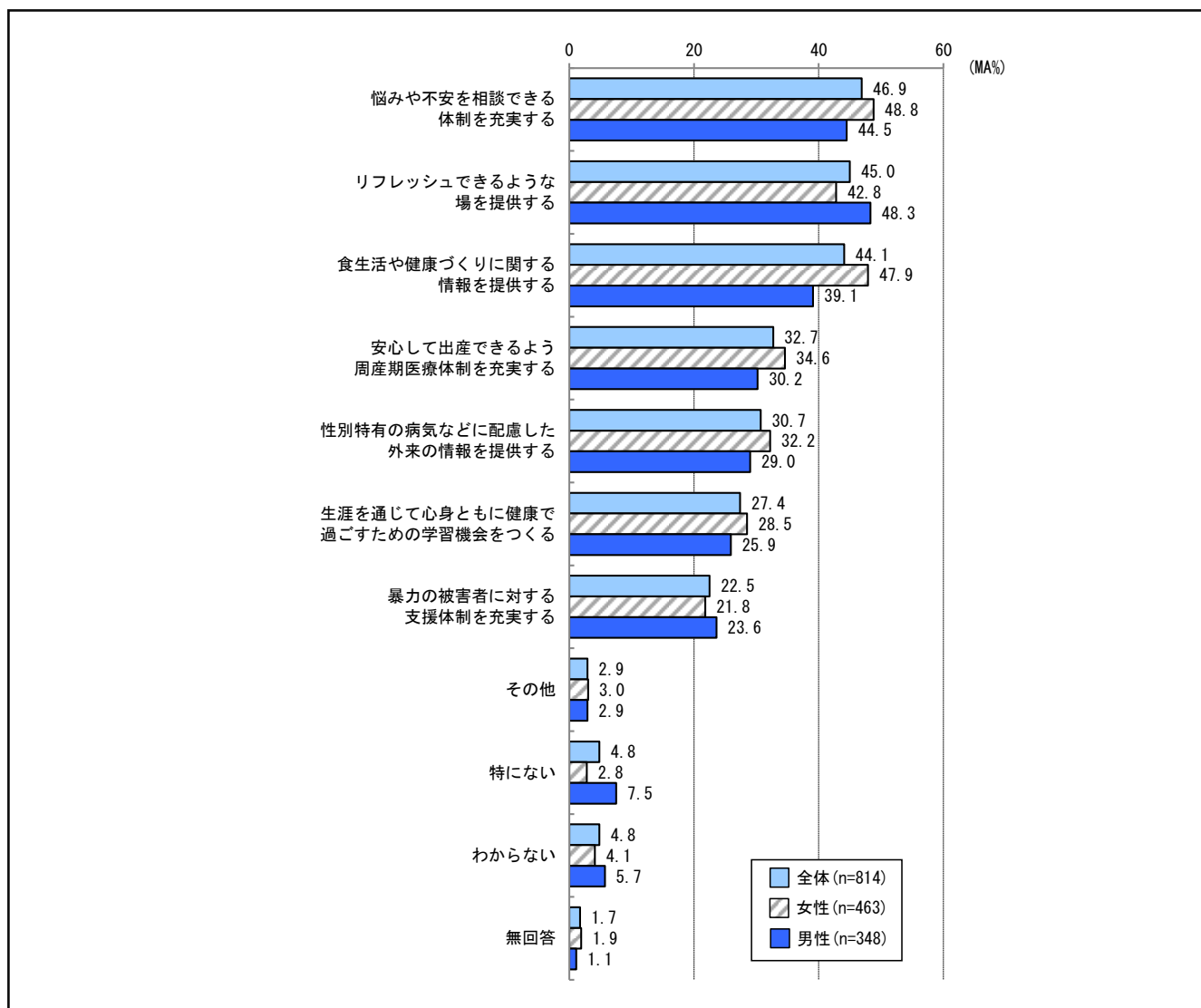


6. 安心して暮らせる環境づくりについて

悩みや不安を相談できる体制を充実することや防災・災害復興対策で性別に配慮した対策を希望するニーズが高い傾向にあります。

(1)心とからだの健康を保つために必要な取り組み(市民問 20)

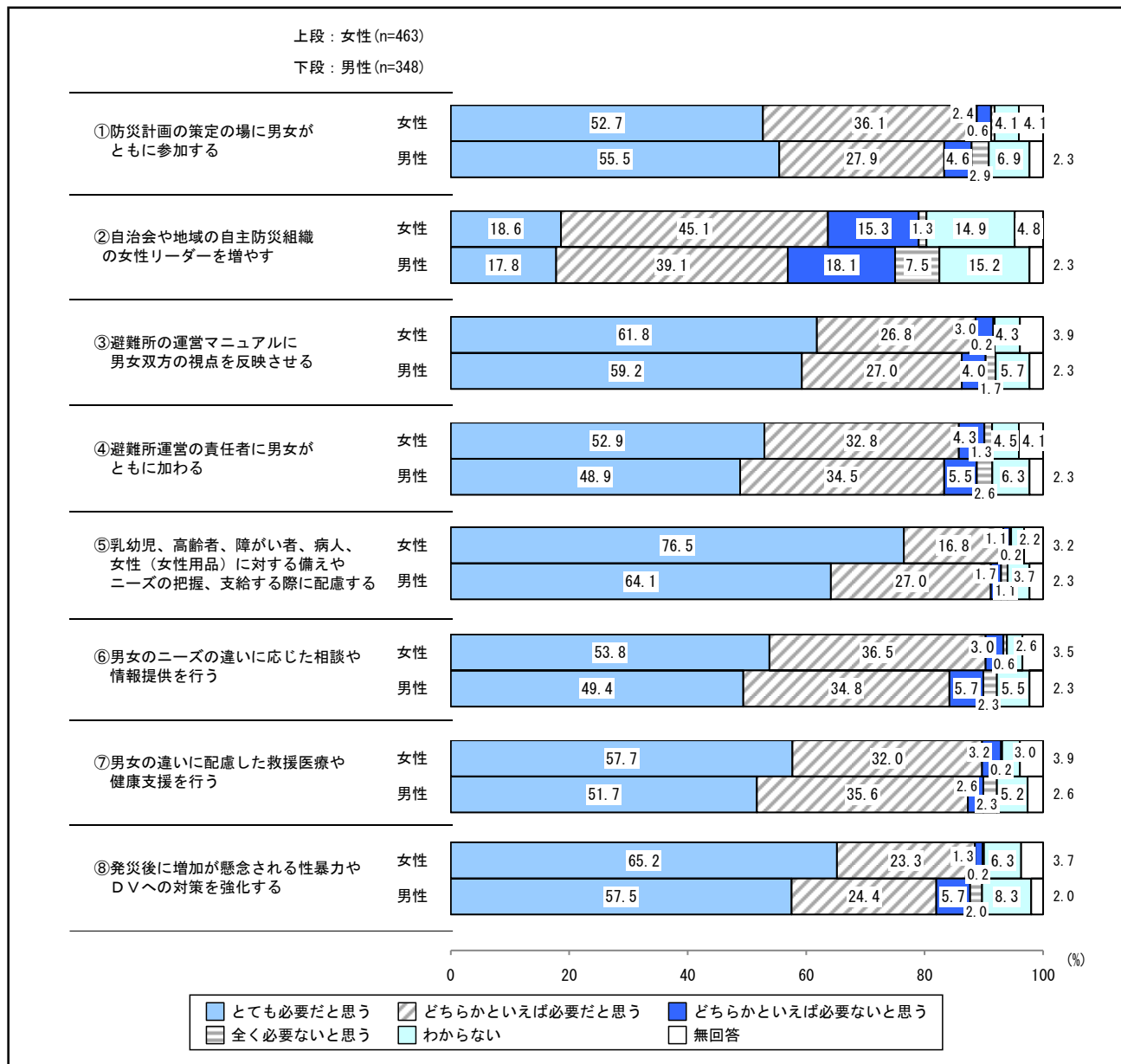
女性では「悩みや不安を相談できる体制を充実する」が 48.8%と最も高く、次いで「食生活や健康づくりに関する情報を提供する」が 47.9%となっています。男性では「リフレッシュできるような場を提供する」が 48.3%と最も高く、次いで「悩みや不安を相談できる体制を充実する」が 44.5%となっています。



(2)性別に配慮した防災対策の取り組みの必要度(市民問 21)

『必要だと思う』※は、男女ともに「⑤乳幼児、高齢者、障がい者、病人、女性(女性用品)に対する備えやニーズの把握、支給する際に配慮する」が9割を超え最も高くなっています。また、女性で「⑥男女のニーズの違いに応じた相談や情報提供を行う」も9割を超えています。「②自治会や地域の自主防災組織の女性リーダーを増やす」は、「とても必要だと思う」が男女ともに2割未満と他に比べ低く、『必要だと思う』が男性で 56.9%と女性より 6.8 ポイント低くなっています。

※『必要だと思う』とは、「とても必要だと思う」「どちらかといえば必要だと思う」の合計



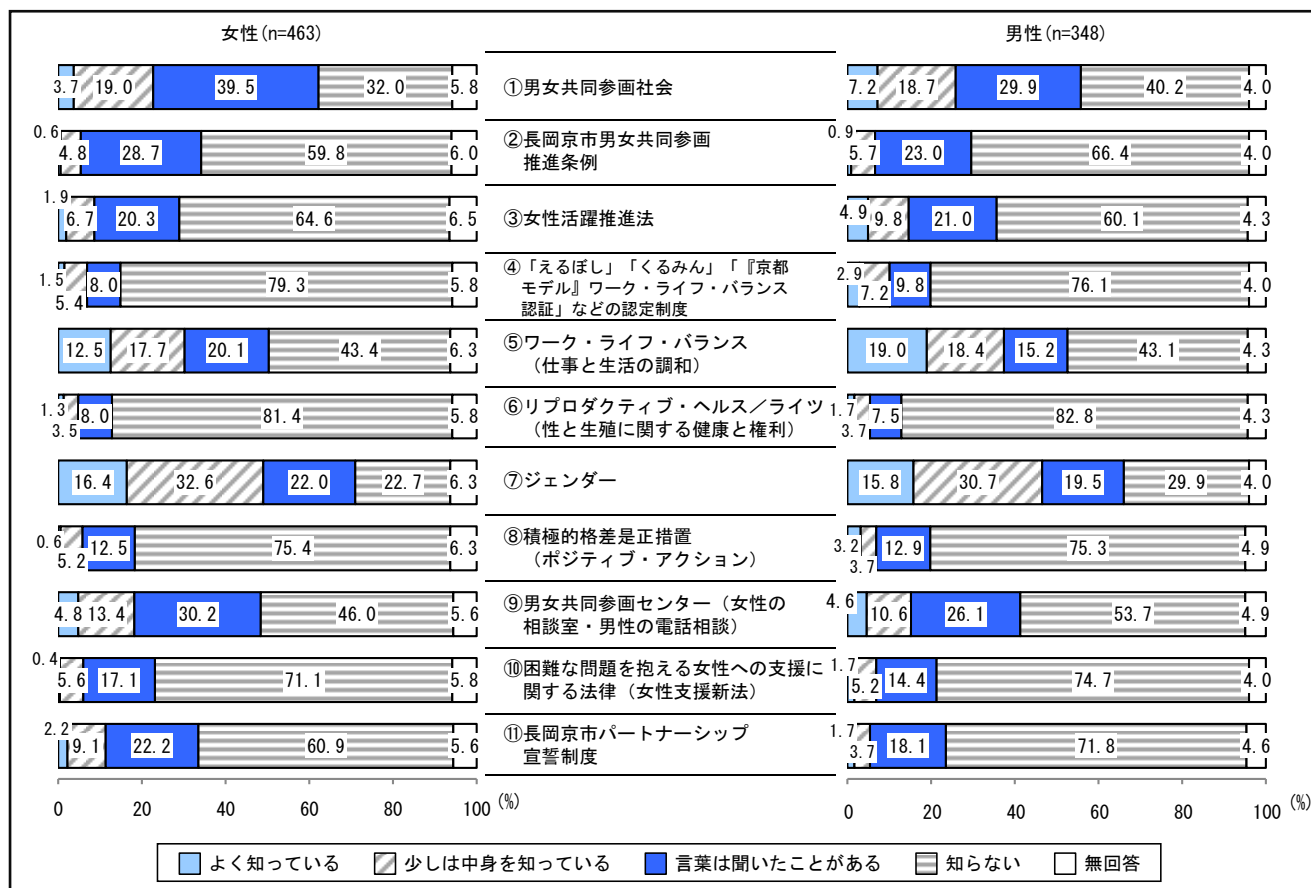
7. 男女共同参画に関する法律、言葉について

「ジェンダー」「男女共同参画社会」「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は男女ともに高くなっています。一方で、事業所における女性活躍推進法改正の認知度は4割、一般事業主行動計画策定は1割となっています。

(1) 法律や言葉、長岡京市の取り組みの認知状況(市民問 34)

『知っている』※は「⑦ジェンダー」(女性:71.0% 男性 66.0%)が男女ともに最も高く、次いで「①男女共同参画社会」(女性:62.2% 男性 55.8%)、「⑤ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」(女性:50.3% 男性 52.6%)となっています。

※『知っている』とは、「よく知っている」「少しは中身を知っている」「言葉は聞いたことがある」の合計



(2) 企業認定・認証制度の認知・取得状況(事業所問9-1、問9-2、問9-3)

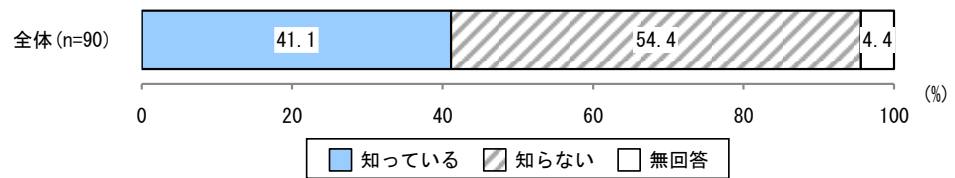
改正女性活躍推進法による対象事業所拡大の認知状況は、「知らない」が 54.4%、「知っている」が 41.1%となっています。(問9-1)

「①次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画」の策定状況をたずねたところ、「策定済み」が 16.7%、「今後の策定を検討している」が 15.6%となっています。

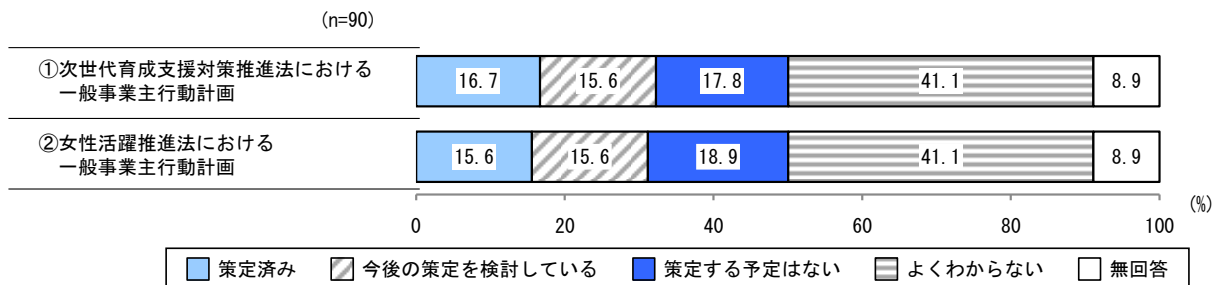
「②女性活躍推進法における一般事業主行動計画」の策定状況をたずねたところ、「策定済み」「今後の策定を検討している」がともに 15.6%となっています。(問9-2)

企業認定・認証制度の認知・取得状況をたずねたところ、「取得済み」は「①くるみんマーク」が 10.0%、「②えるぼし認定」が 6.7%、「③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」が 3.3%となっています。また、「知らない」は「②えるぼし認定」「③「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証」が 6 割を占めています。(問9-3)

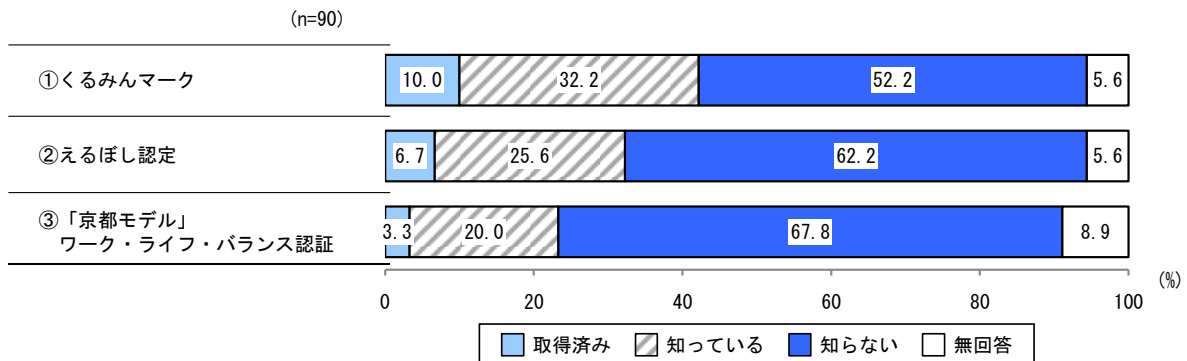
【改正女性活躍推進法による対象事業所拡大の認知状況】



【一般事業主行動計画】



【企業認定・認証制度】

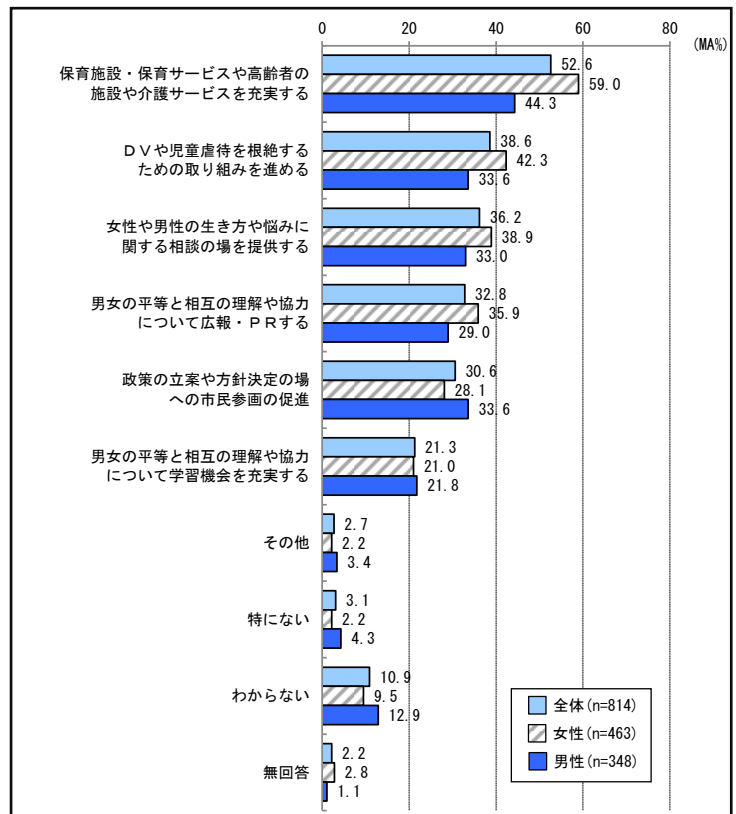


8. 男女共同参画の実現に向けた長岡京市に求める取り組みについて

女性のニーズが特に高いのは「保育施設・サービスや高齢者の施設・介護サービスの充実」「DVや児童虐待への取り組み」となっています。事業所においては、「事業所への経済的支援」と「子育て支援」となっています。

(1) 市民が必要だと思うこと(市民問 38)

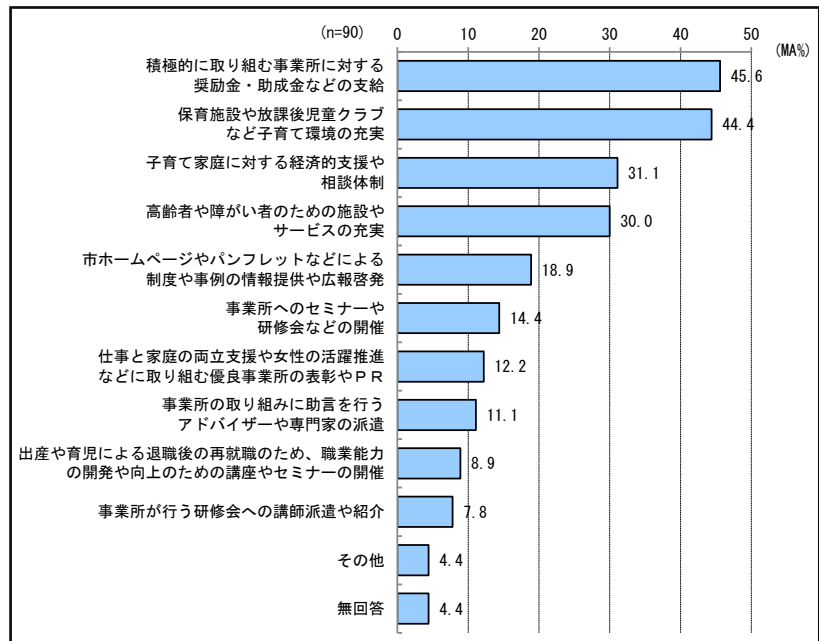
「保育施設・保育サービスや高齢者の施設や介護サービスを充実する」(女性: 59.0%、男性 44.3%)が男女ともに最も高く、次いで「DVや児童虐待を根絶するための取り組みを進める」(女性: 42.3% 男性 33.6%)となっています。



(2)事業所が必要だと思うこと

(事業所問 19)

「積極的に取り組む事業所に対する奨励金・助成金などの支給」が45.6%と最も高く、次いで「保育施設や放課後児童クラブなど子育て環境の充実」が44.4%、「子育て家庭に対する経済的支援や相談体制」が31.1%、「高齢者や障がい者のための施設やサービスの充実」が30.0%となっています。



調査結果からみえる課題

1. 男女共同参画に関する意識について

男女平等・男女共同参画意識には、性別や年齢による意識差も大きいことから、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みをはじめ、性別や年齢に応じた、より効果的な啓発活動を継続的に進めていく必要があります。

2. 家庭・地域・教育の場における男女平等意識について

子どもにとっての男女共同参画の推進には、家庭や地域、学校など様々な場において、固定的性別役割分担意識の解消への取り組みや、男女平等・男女共同参画意識の醸成に向けた、更なる啓発が必要です。

3. 働き方と暮らしの調和について

男女がともに育児休業や介護休業を取得しやすい環境整備や、労働時間短縮に向けた事業所への働きかけ等、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた様々な施策が必要です。

4. 生活や職場における女性の活躍推進について

あらゆる意思決定の場への女性の参画拡大に向け、関係機関や団体への働きかけとともに、積極的格差是正措置の強化や女性の登用、女性リーダーの育成が求められています。

5. 人権の尊重とあらゆる暴力防止について

ドメスティック・バイオレンスと児童虐待には密接な関係があることから、市の施策として、「DV や児童虐待の根絶」への対応強化が求められています。DV 等による被害者が安心して相談でき、適切に支援ができる体制づくりを関係機関と連携して構築することが重要です。また、女性が抱える困難の実態や市の相談機関等に関する啓発に取り組むことが必要であり、性の多様性を認め合う共生社会の実現に向けた更なる理解促進と差別や不利益のない社会への環境整備として積極的な発信が求められています。

6. 安心して暮らせる環境づくりについて

防災施策へ男女共同参画の視点を反映させるため、女性の参画をより一層促進する必要があります。



長岡京市男女共同参画社会についての
市民・事業所意識調査報告書(概要版)

発行：令和7年3月

長岡京市 対話推進部 男女共同参画センター
〒617-0833 長岡京市神足2丁目3番1号 総合交流センター(6階)
電話：075-963-5501 FAX：075-963-5521
メール：danjo-c@city.nagaokakyo.lg.jp