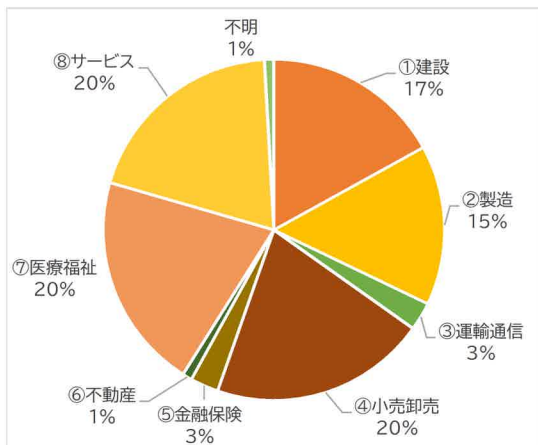


男女共同参画に関する市内企業への アンケート調査結果

- ・ 基準日 : 令和7年4月30日
- ・ 調査対象件数 : 333件
- ・ 調査票回答件数 : 112件
- ・ 回答率 : 33.6%

令和8年3月
総務部総務課

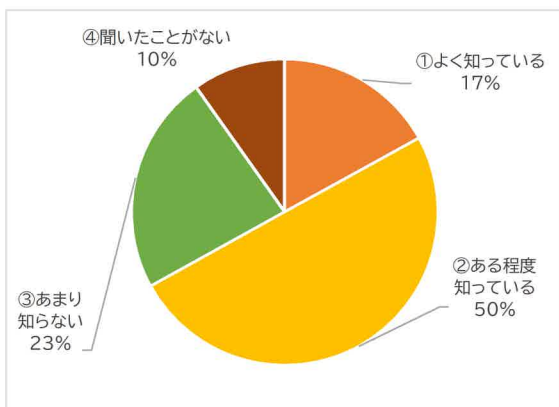
○回答状況について(業種別回答者数)



項目	回答数
①建設	19
②製造	17
③運輸通信	3
④小売卸売	23
⑤金融保険	3
⑥不動産	1
⑦医療福祉	23
⑧サービス	22
不明	1

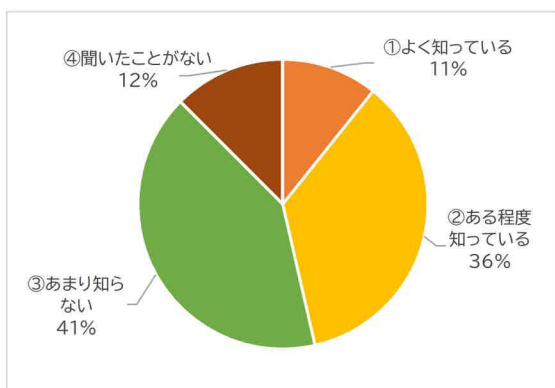
1. 男女共同参画社会について

1. 「男女共同参画社会」という言葉を知っていますか。(該当するものを1つ選択)



項目	回答数
①よく知っている	19
②ある程度知っている	56
③言葉を聞いたことはあるが内容はあまり知らない	26
④聞いたことがない	11

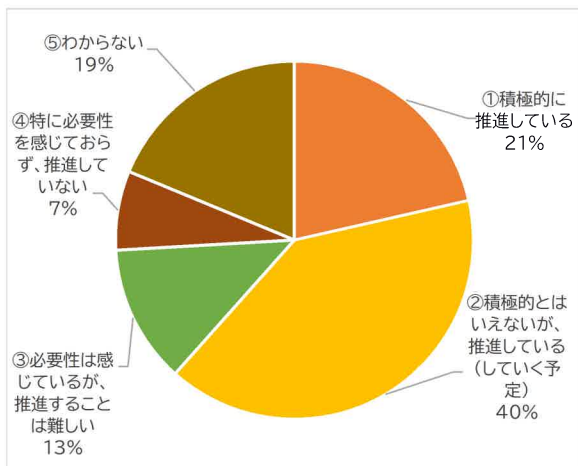
2. 「女性活躍推進法」を知っていますか。(該当するものを1つ選択)



項目	回答数
①よく知っている	12
②ある程度知っている	40
③言葉を聞いたことはあるが内容はあまり知らない	46
④聞いたことがない	14

2. 男女共同参画の取組みについて

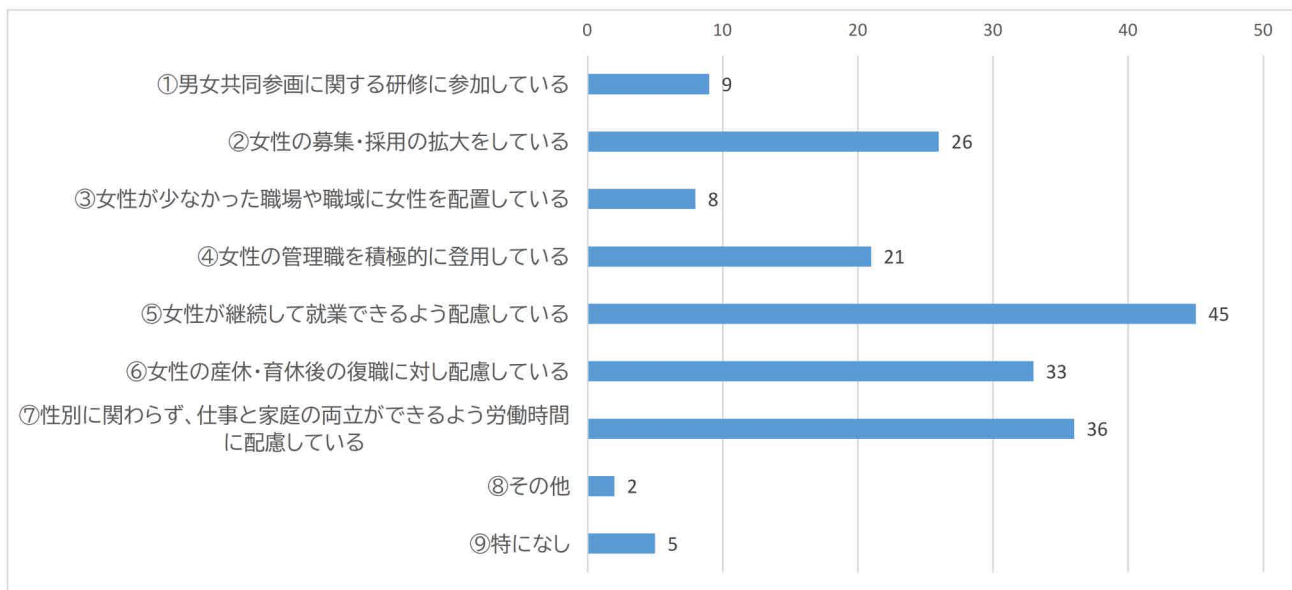
1. 男女共同参画社会についてどのようにお考えですか。(該当するものを1つ選択)



項目	回答数
①積極的に推進している	24
②積極的とはいえないが、推進している(していく予定)	45
③必要性は感じているが、推進することは難しい	14
④特に必要性を感じておらず、推進していない	8
⑤わからない	21

2. 2-1で①、②と回答された方のみ回答

男女共同参画の職場とするための積極的な推進策としてどのような取組みをされていますか。(複数選択)



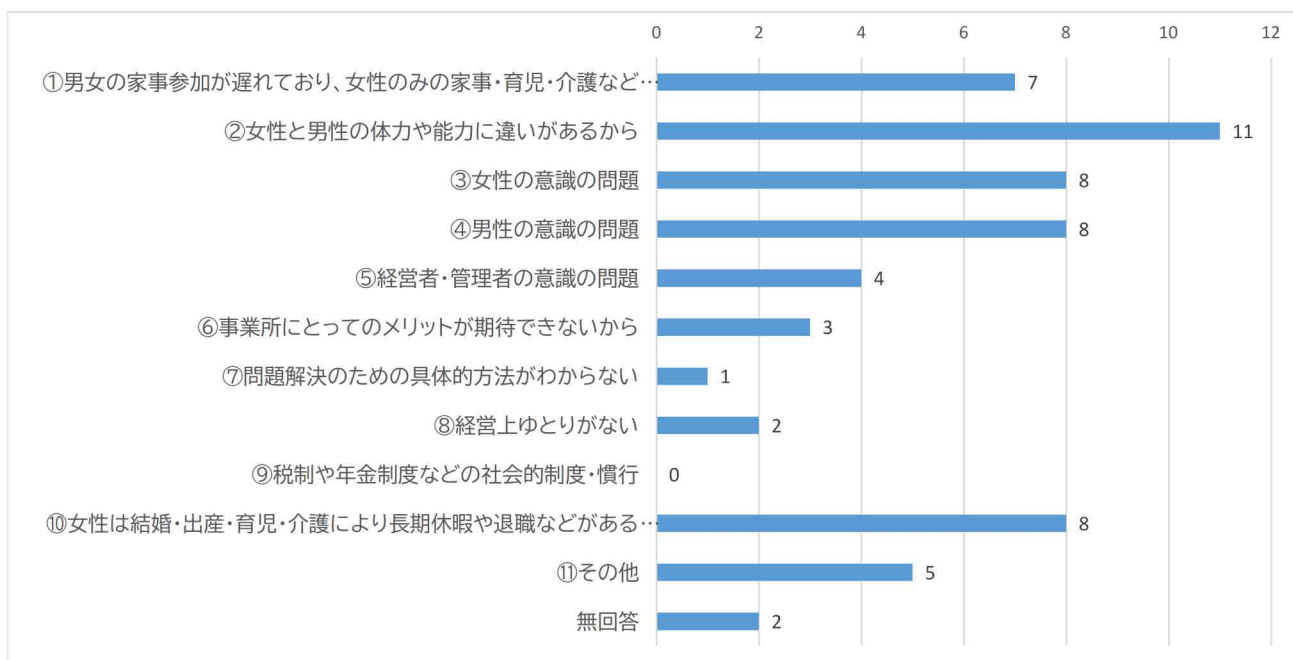
項目	回答数
①男女共同参画に関する研修に参加している	9
②女性の募集、採用を拡大している	26
③女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	8
④女性の管理職を積極的に登用している	21
⑤女性が継続して就業できるよう配慮している	45
⑥女性の産休・育休後の復職に対し配慮している	33
⑦性別に関わらず、仕事と家庭の両立ができるよう労働時間に配慮している	36
⑧その他	2
⑨特になし	5

⑧「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・基本的に男1人で他はすべて女性→女性を尊重しないと成り立たない職場
- ・職場において業務遂行上特段男女別のこだわりはありません。

2. 2-1で③、④と回答された方のみ回答

職場における男女共同参画を困難している要因は、どのようなところにあると思いますか。
(複数選択)



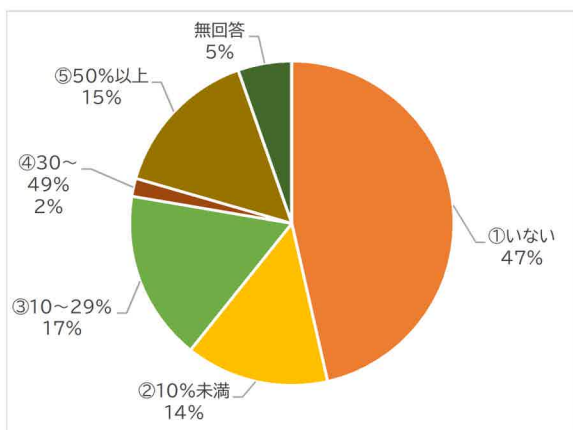
項目	回答数
①男性の家事参加が遅れており、女性のみの家事・育児・介護などの負担が大きいため	7
②女性と男性の体力や能力に違いがあるから	11
③女性の意識の問題	8
④男性の意識の問題	8
⑤経営者・管理者の意識の問題	4
⑥事業所にとってのメリットが期待できないから	3
⑦問題解決のための具体的方法がわからない	1
⑧経営上ゆとりがない	2
⑨税制や年金制度などの社会的制度・慣行	0
⑩女性は結婚・出産・育児・介護により長期休暇や退職などがあるため	8
⑪その他	5
無回答	2

⑪「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・現場での配慮
- ・募集しても応募がない
- ・従業員がいない
- ・女性の専門職の椅子で女性しかいない。逆に男性の参画があると良い
- ・現場作業において危険を伴う

3. 女性の管理職登用について

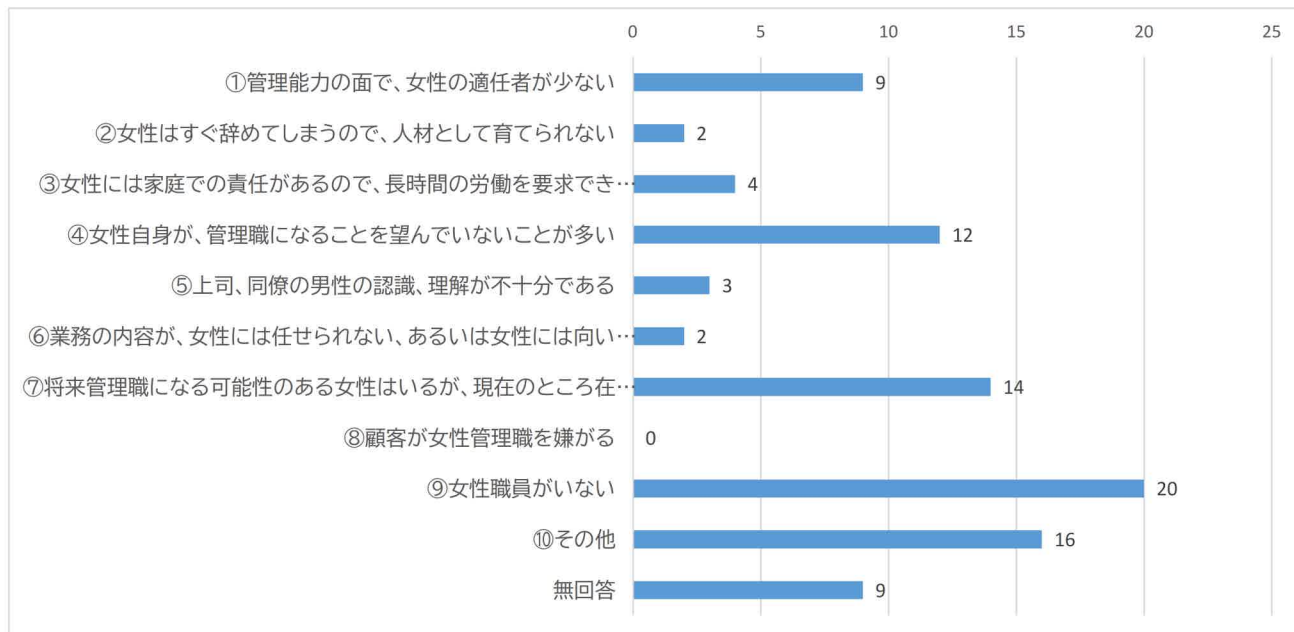
1. 貴社における係長以上の女性管理職は管理職全体の割合の何%ですか。(該当するものを1つ選択)



項目	回答数
①いない	52
②10%未満	16
③10~29%	19
④30~50%	2
⑤50%以上	17
無回答	6

2. 3-1で①、②と回答された方のみ回答

女性管理職の割合が少ない(または、いない)のは、どのような理由からですか。(複数選択)



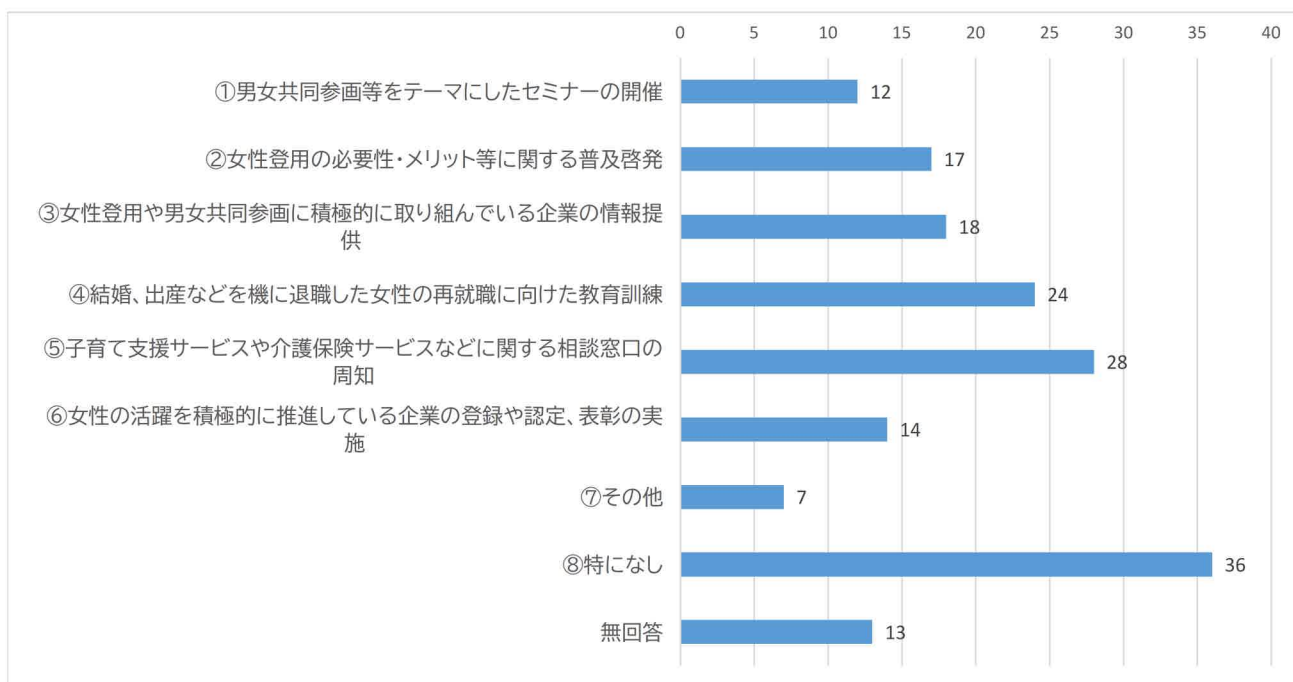
項目	回答数
①管理能力の面で、女性の適任者が少ない	9
②女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育てられない	2
③女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できない	4
④女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多い	12
⑤上司、同僚の男性の認識、理解が不十分である	4
⑥業務の内容が、女性には任せられない、あるいは女性には向いていないと思う	2
⑦将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ退職年数などを満たしていない	14
⑧顧客が女性管理職を嫌がる	0
⑨女性職員がいない	20
⑩その他	16
無回答	10

⑩「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・現在、女性はほとんどがパートタイマーのため
- ・工場内作業等、体力的な理由で男性社員の比率が高い
- ・現在登用を検討している
- ・女性職員が少ない
- ・特に理由なし
- ・管理職が必要な事業規模ではない
- ・妻が事務員の為
- ・パートしかスタッフがない為
- ・女性の社員がない
- ・管理職制度なし
- ・管理職ポストがないため
- ・管理職の必要性がない
- ・歯科医院なので管理職に該当するものがない
- ・正規職員に取り立てる資質や意欲がない
- ・管理職になりうる職種に女性がいない
- ・休眠中のため男女とも管理職不在、代表のみ。
- ・従業員が1名のため

3. 行政へ期待することについて伺います

1. 女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援を進めていくうえで、行政にどのような取組みを期待しますか。
(複数選択)



項目	回答数
①男女共同参画等をテーマにしたセミナーの開催	12
②女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発	17
③女性登用や男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業の情報提供	18
④結婚、出産などを機に退職した女性の再就職に向けた教育訓練	24
⑤子育て支援サービスや介護保険サービスなどに関する相談窓口の周知	27
⑥女性の活躍を積極的に推進している企業の登録や認定、表彰の実施	14
⑦その他	7
⑧特になし	36
無回答	14

⑦「その他」自由記載欄(原文まま)

- ・制度のわかりやすさ、申請のしやすさ、すべてのハードルが高く感じないための工夫が必要と思います
- ・夫婦別姓の推進
- ・啓発や窓口だけでは不満です。公的施設をどんどん作って下さい！！安心して子供を預けて働く事ができる支援施設の充実。核家族・シングル子育てでも病児を預けられる、夜間保育、延長保育、一時預かり、これらの施設が必要で待機などあり得ない。また、保育料金の補助も充実しないとイケない。社会で全ての人と一緒に子育てしないと少子化は止まらない！！夫婦共働けないと男女共同参画は実現しない。
- ・行政は何ができるのか、逆に知りたい
- ・能力が明らかにある女性の登用等を阻んでいるとしたら問題だが、やみくもに比率や数を増やすことが主目的になるのは良くないと思う
- ・男性、女性の意識改革
- ・男性の理解が必須なので子供の頃から教育が必要