

第3章 今後の取組について

I 男女共同参画に関する市民意識・実態調査と女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する企業調査の比較

◆女性の就労と雇用について

男女共同参画に関する市民意識・実態調査（以下「市民調査」という。）では、女性が職業を持つことについては、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」との回答が54.8%であった。

一方、女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する企業調査（以下「企業調査」という。）によると、今後の女性従業員の採用の意向について「増やしたい」と回答した割合が47.9%で、半数近くの企業が意欲的であり、女性が働き続けることについては、特別なことではなくなっているといえる。

また、女性が企業や組織で働き続けるために必要なこととして、市民調査では「子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実」（49.0%）、「配偶者・パートナーの理解と協力」（45.8%）、「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実」（40.6%）となっている。

一方、企業調査では、仕事と家庭の両立支援について現在取り組んでいると回答した企業は65.9%にのぼり、育児休業制度は85.9%、介護休業制度は73.8%の企業がすでに導入済みで、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げやフレックスタイム制度なども導入済みの企業が増えてきている。企業としても女性従業員の雇用、就労継続のために必要な制度の導入を進めていることがうかがえる。

◆女性活躍推進について

企業調査の「女性管理職登用の妨げになっている要因」では、「管理職を希望する女性従業員が少ない」、「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」が上位となっている。

では、市民調査の「管理職を目指して働きたいか」をみると、『そう思わない』（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合の計）」と回答した女性は67.3%にのぼっており、市民と企業の意識は一致しているように見える。

そこで、市民調査で『そう思わない』理由を問うと、「能力・体力に自信がない」が最も多く、「責任が重くなる」、「労働時間が長く、仕事家庭の両立が困難になる」が続く。「責任が重くなる」と回答した割合は男性とほぼ同じだったが、「能力・体力に自信がない」は男性の22.2%に対し、女性は40.5%、「労働時間が長く、仕事家庭の両立が困難になる」は男性の20.0%に対し、女性は35.9%であった。また、「配偶者・パートナーや家族の協力が得られない」は男性の1.7%に対し女性は6.8%であった。

さらに、同じ市民調査の「女性の管理職が少ない理由」では、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」の48.5%が最も高く、「女性自身が管理職として活躍することを望んでいない」は18.2%という結果であった。

以上のことから、女性は単に「管理職として働くことを望んでいない」のではなく、管理職として働くにあたり「家事や育児を今までどおり負担しながら、男性と同様に管理職として働くことは困難」であることから、管理職として働くことを望んでいないものと考えられる。

また、「女性の管理職が少ない理由」を性別でみると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」は、女性が56.5%に対し、男性は35.5%、「女性自身が管理職となって活躍するこ

とを望んでいない」は女性 16.2%に対し、男性は 22.0%という結果が出ており、男女で仕事をしながら家事・育児を両立する負担に対する認識の違いがあることが推察される。

企業においてもこうした状況を改善するために、「人事評価基準の明確化」をはじめ、「女性の継続就労に関する支援」、「幅広い仕事を積極的に経験させる」、「ワーク・ライフ・バランスを促進する取組」などに取り組み、女性も管理職として働きやすい職場環境に取り組んでいるところである。

なお、企業が女性管理職登用やキャリア形成推進のため、行政の取組として特に必要とすることで最も多かったのは、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」で、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発」も過去の調査と比較すると割合が上がっている。

女性の活躍推進には、行政における保育所や介護施設の整備や男性の家事・育児等への参加への周知啓発等と企業における取り組みの両方を進めていくことが重要である。

◆ワーク・ライフ・バランスについて

市民調査では、仕事と家庭の両立に必要で特に重要とされたのは、「育児・介護休業などを利用しやすい職場環境」、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」、「短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及」、「上司や同僚の理解」がほぼ同じ割合で多く、次に「長時間残業の解消」が続く結果となっている。

企業調査で、仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援制度を導入していると回答した割合が65.9%で、導入済の制度として多いのは、「育児休業制度」「育児や介護などのための短時間勤務制度」「子の看護休暇制度」「時間単位での有給休暇の取得」などだった。

市民調査で重要とされた短時間勤務は導入している企業も多く、利用実績も高いが、フレックスタイム、在宅勤務は、導入していると回答した割合は、それぞれ30.3%、24.0%と低い。

しかし、導入している企業での利用実績はフレックスタイムが70.1%、在宅勤務は86.0%と大変高いことから、市民調査の裏づけが取れた形となっている。

なお、企業調査でワーク・ライフ・バランスの実現のため企業に必要な取組と回答が多かったのは、「時間外労働を削減する」（46.2%）で、次に「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」（38.0%）、「労働時間の短縮を行う」（23.4%）、「フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う」（23.4%）の順であった。

「フレックスタイム制度」については、「すでに導入済み」及び「導入検討中」とした企業の割合が調査を重ねるごとに増えてきており、令和7年度では過去最高となっている。「在宅勤務制度」については、コロナ禍にあった令和3年度調査時に「すでに導入済み」「導入検討中」が大幅に増えたが、今回の調査では「すでに導入済み」が増加したものの「導入検討中」は減少している。

「在宅勤務制度」の導入には、PC、ネット環境等の整備などの設備投資も必要となることから導入に踏み切れない企業もあるものと考えられる。

また、市民調査でも重要とされた長時間残業の解消だが、「時間外労働」については、人手不足から「時間外労働の削減」に取り組んでいないと回答した企業が5割以上あったことから、取り組みたくても難しいと考えている企業も一定数あると考えられる。

企業において様々な制度を整備する上で、こういった制度を採り入れたら従業員のニーズを満たすかや、導入上の課題を解決するための情報や行政支援等の情報提供を行っていく必要がある。

◆育児休業について

市民調査では、男性が育児休業や介護休業を取ることに、「積極的にとるべき」と「どちらかといえばとるほうがよい」を合わせた回答割合は約9割で、市民の多くが男性の育休取得について理解していると考えられる。

男性が育休を取得しづらい理由として、「男性が育児休業や介護休業を取ることに對して、職場の理解がない」が男女ともに最も多かったが、経年比較では調査毎に減少している。その一方で、次に多い「休業中は収入が少なくなる」が前回調査から大幅にポイントが上昇している。

令和4年度以降の「育児・介護休業法」の改正により、企業は男性も育児休業が取得しやすい環境づくりに取り組む必要が生じ、対応を進めてきている。

その結果、企業調査における育児休業制度の利用状況を前回調査と比較すると、女性はほぼ変わりがなかったが、男性の利用率が令和3年度調査の14.2%から62.6%と大幅に高くなっている。

また、育児休業の取得期間についても、令和3年度調査では1か月未満が85.5%、1か月以上の取得は14.5%だったのに対し、令和7年度調査では1か月未満が56.4%、1か月以上が43.6%となった。

今回の市民調査で「職場の理解がない」が最も多い結果となった要因として、育児・介護休業法の改正は当事者以外には実感として感じにくい面があると考えられる。制度が整備されても制度を利用しやすい雰囲気しなければ取得しづらいため、従業員全体で制度を理解してもらう必要がある。

また、市民調査では、男性育休が取得しづらい理由として「育児・介護は女性の役割であるという意識がある」は3番目に多く、性別で見ると女性が回答した割合が高い。

「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」が仕事と家庭の両立に特に重要な取組のうちの一つと市民調査結果で示されており、男性育休の取得率の向上及び利用期間については、ワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の就労継続や管理職登用等にも影響があることから、男性が育児に積極的に関わることができるようにしていくことが重要である。

なお、企業における従業員規模や業種、業務形態等は様々であることから、それぞれの企業で取り入れることの可能な取り組みや、育休中の収入減少に対する主な対応・支援策など国の両立支援制度（育児休業）等の情報提供を行うなど、女性も男性も仕事と育児が両立できる職場環境づくりを促進する必要がある。

◆女性特有の健康課題

企業調査では、女性特有の健康課題に対して取り組んでいる割合は33.9%、今後取り組みたいとした割合が41.7%で、7割以上の企業で課題意識を持っていることが分かった。

また、女性が働き続けるために必要な援助としては、「婦人科健診・検診への金銭援助」や「婦人科健診・検診の受診に対する休暇付与等」の回答の割合が高かったが、「生理休暇を取得しやすい環境の整備」や「更年期症状や更年期障害への改善支援」、また「不妊治療に対する支援」にも必要という回答がみられた。

市民調査では、「月経（月経前症候群を含む）」、「妊娠・出産」、「更年期障害」、「不妊・不育治療」の4項目の仕事や家事・育児への支障の程度は、程度の差はあっても支障があると回答した割合が一番高い「妊娠・出産」で79.3%、一番低い「不妊・不育治療」でも60.4%あった。

企業調査では、取り組んでいない理由としては、最も多い「女性従業員から要望がない」が51.5%だが、市民調査の職場でどのような配慮があれば働きやすいかとの回答では、「経営陣・トップの理解」が51.8%、「男性上司の理解」が39.2%、「男性の社員全体の理解」が38.1%となっている。

企業における女性特有の健康課題に対しての取組は、まずは女性特有の健康課題について職場での理解を進め、必要な制度を導入していくことが必要と考えられる。

また、女性特有の健康課題への取組から、男性の更年期など社員全体の健康管理へ拡大していくことも必要である。

II 今後の取組について

1. 男女共同参画についての理解促進

家庭や職場、学校園などでの男女平等に対する意識は徐々に浸透している一方、政治の場、地域、しきたり等においては男性優位の状況が依然として続いている。本市の男女共同参画推進の拠点施設である「さんかく岡山」が中心となり、男女共同参画に関する知識を学習する機会を提供し続けることが必要である。

2. 固定的性別役割分担意識の解消

性別等にかかわらず、また、固定的性別役割分担意識にとらわれず、自分らしい生き方、働き方ができる環境を整えていくことが重要である。

そのためには、幼少期から性別等に基づく固定概念を生じさせないように、引き続き男女平等意識を育てる学校教育に加え、生涯学習の機会を充実させ、すべての年代に対して、固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）によって生じている差別や偏見などの解消に、今後も粘り強く取り組んでいくことが必要である。

3. ワーク・ライフ・バランスの実現

多くの企業で何らかのワーク・ライフ・バランスに関する福利厚生制度を導入しており、利用されているが、市民調査で「育児・介護休業等を利用しやすい職場環境」が仕事と家庭の両立に最も必要という結果や、固定的性別役割分担意識等から特に男性は育児休業等が取得しにくい雰囲気を感じている結果も出ている。

また、経年比較（18～59歳）では、「短時間勤務・フレックスタイムや在宅勤務」や「上司や同僚の理解」が上位となっており、勤労世代では子育てやキャリアの両立において、業務時間や場所の制約を取り払う「柔軟な働き方」を希望している。

ワーク・ライフ・バランスの実現により、長時間労働を制限し、従業員の就労状況に対する満足度の向上、ひいては会社へのエンゲージメント（愛着と貢献意欲）の向上も期待できることから、引き続き民間、特に岡山市内の企業の大部分を占める中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの実現について取り組んでいく必要がある。

4. 女性の活躍推進

市民意識調査の結果から、女性は「仕事と家庭の両立」に不安があり、管理職になることに躊躇していることが推察されることから、仕事と家庭の両立支援の充実や、男性が家庭や育児にこれまで以上に参画し、家庭内の女性の負担を軽減することなどが必要である。これらの取組を進めることによって、女性の結婚、出産による離職を防止し、女性の正社員・職員割合や、将来の女性管理職候補者の増加につながり、その結果、男女の賃金格差の縮小にも寄与するものと考えられる。

そのためには、企業における両立支援の充実や、男性育休の取得推進などの取組を官民連携して行うことが重要である。

5. 困難な問題を抱える女性への支援（DV被害等も含む）

女性は非正規雇用の割合が高く経済的な不安を抱えている割合が男性よりも多いと考えられることや、DV、デートDVの被害者も女性の方が多く、困難な問題を抱えるリスクが男性よりも高いといえる。そうした困難を抱えたときに、早期に発見し、回復、自立に向け支援できる体制を整えておくことが必要である。また、被害者、または加害者そして傍観者にならないための教育や啓発も重要である。

資料

I 男女共同参画に関する市民意識・実態調査票

男女共同参画に関する市民意識・実態調査

日頃から市政についての温かいご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、男女共同参画社会形成を推進し、性別等にかかわらず市民一人ひとりの個性が輝く「住みよいまち、住みたいまち」を創ることを目的として、さまざまな取組を行っています。

この調査は、男女共同参画に関する市民の皆さまの考えや実情をお伺いし、岡山市の施策をさらに進めるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施しています。皆さまのご回答は統計的に処理をし、個人が特定されることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願いいたします。



令和7年 9月 岡山市

回答方法

以下のいずれかの方法で回答してください。回答に要する時間は15分程度です。

(詳細は裏面をご覧ください。)

- ① 調査票に記入してポストに投函
- ② インターネットから回答

回答にあたってのお願い

■回答の期限は、令和7年9月22日(月)です。

■住民基本台帳から無作為に抽出した満18歳以上の市民3,000人の方を対象としています。

■ご回答は原則として封筒の宛名の方ご本人にお願いします。

■無記名で回答いただきますので、どなたのお答えか分からないようになっております。

本アンケート調査は、岡山市がNext-i株式会社 岡山支店に調査を委託して実施します。

受託業者	調査主体
【実施方法等調査の運用上の質問等お問い合わせ先】 Next-i 株式会社 岡山支店 TEL : 086-230-0600 E-mail : Okayama@next-iii.co.jp 受付時間 : 月～金 9 : 00～18 : 00	岡山市役所 女性が輝くまちづくり推進課 岡山市北区大供一丁目1番1号 TEL : (086) 803-1115 (直通)

(裏面に続く)

回答方法(詳細)

① 調査票に記入してポストに投函

- ・ 問いの指示に従って調査票に直接ご記入下さい。
- ・ 調査票で回答された場合、インターネットでの回答は必要ありません。

調査票に記入



同封の返信用封筒
(切手不要)に入れる



ポストに投函
(9/22まで)



② インターネットから回答

手順1 アクセスする

スマホ

二次元コードを読み取る

パソコン



<https://wsurvey.jp/s.php?clear=1&a=oky-376> にアクセス

◆ 岡山市公式ホームページ内のリンクからもアクセス可能

岡山公式ホームページ (男女共同参画に関する市民意識・実態調査のページ)

<https://www.city.okayama.jp/shisei/0000074481.html>

手順2 フォームに下記の「ログインID」と「パスワード」を入力して
画面の案内にそって回答をお願いします。

アンケート調査票

【WEB アンケート用】 回答する際に入力してください。
(※途中再開する場合も同様)

ログインID
パスワード

3から始まる5桁の数字

アルファベット・数字6文字

あなた自身について

手順3 最後の質問を回答した後、「提出」ボタンを押す。(回答結果が送信されます。)

ご回答は令和7年9月22日(月)までをお願いします。

問6 新聞・テレビ・インターネット上の広告や番組等を見て、あなたは、次の①から④についてどのように感じたことがありますか。

【○はそれぞれに1つだけ】

	感じる	感じる どちらかといえば	感じない どちらかといえば	感じない	わからない
①女性や男性の役割を固定的にとらえている	1	2	3	4	5
②女性と男性を対等に扱っていない	1	2	3	4	5
③女性の性的側面を強調している	1	2	3	4	5
④女性に対する性犯罪を助長するおそれがある	1	2	3	4	5

問7 市内の小中学校では、学校教育のあらゆる機会や場面を通して、児童・生徒の発達段階に応じた男女平等教育を推進していますが、あなたは、次の①から⑥の取組についてどのように思いますか。

【○はそれぞれに1つだけ】

	よいと思う	よいと思う どちらかといえば	よいと思わない どちらかといえば	よいと思わない	わからない
①性別にかかわらず、自分の適性や興味・関心を踏まえた職業選択をすることの大切さを理解できるような授業を行う	1	2	3	4	5
②メディア（テレビ・新聞など）に登場する男女の描かれ方を調べ、「男女の表現」のし方、され方への問題意識を高めることができるような授業を行う	1	2	3	4	5
③性情報への対処や性感染症などについて学習することを通じて、自分を大事にし、相手も大事にしながら生きていこうとする気持ちをもつことができるようにする	1	2	3	4	5
④DVの実態を知り、被害者や加害者の気持ちを考えることでDVの本質を理解できるような授業を行う	1	2	3	4	5
⑤学校生活や家庭生活において、性別による固定的な役割分担が行われていないかを考えることができるような授業を行う	1	2	3	4	5
⑥男女別名簿・呼称（さん・君など）などで、男女を分けないようにする	1	2	3	4	5

問8 結婚や家庭生活について、次の①から⑧のような考え方について、あなたはどのように思いますか。

【○はそれぞれに1つだけ】

		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	わからない
結婚について	①結婚は、してもしなくてもどちらでもよい	1	2	3	4	5
	②夫婦別姓の結婚が認められてもよい	1	2	3	4	5
	③お互いが同意すれば、必ずしも婚約届を出す必要はない	1	2	3	4	5
	④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
家庭生活について	⑤男性は外で働くもの、女性は家庭を守るものだ	1	2	3	4	5
	⑥男性と女性の、どちらが外で働いても、家事・育児・介護をしてよい	1	2	3	4	5
	⑦男性も女性も、どちらも仕事と家庭を両立できるのがよい	1	2	3	4	5
	⑧子どもが小さいときは女性は仕事をせず、育児に専念する方がよい	1	2	3	4	5

問9 現在、あなたには配偶者（夫または妻）・パートナー（事実上、婚姻関係と同様の事情にある者）がいますか。 【○は1つだけ】

1. いる ▶問10へ

2. いない ▶問11へ

問10 問9で「1. いる」と選択した方にお尋ねします。①～⑩について、実際の分担はどうですか。

【○はそれぞれに1つだけ】

	夫が主に	妻と夫で同じ程度に	妻が主に	妻・夫以外の家族が主に	家族以外が行っている	該当しない
①掃除	1	2	3	4	5	
②洗濯	1	2	3	4	5	
③食事のしたく	1	2	3	4	5	
④食事の片付け	1	2	3	4	5	
⑤ゴミ出し	1	2	3	4	5	
⑥日常の買い物	1	2	3	4	5	
⑦家計の管理	1	2	3	4	5	
⑧町内会・自治会・PTA等地域活動	1	2	3	4	5	
⑨子どもの世話・教育・しつけ	1	2	3	4	5	6
⑩家族の介護	1	2	3	4	5	6

問15 **すべての方にお尋ねします。**

あなた自身が企業や組織の中で管理職を目指して働きたいかどうか、あなたの考えに近いものをお選びください。

【〇は1つだけ】

1. 非常にそう思う **▶問16へ**
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない

▶3～4を選択した方は、その理由は何ですか。

【〇は3つまで】

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. 責任が重くなる | 8. メリットがない又は低い |
| 2. やるべき仕事が増える | 9. 自分の雇用形態では昇進の可能性がない |
| 3. 能力・体力に自信がない | 10. もともと長く勤める気がない |
| 4. 労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる | 11. 定年が近い |
| 5. 配偶者・パートナーや家族の協力を得られない | 12. 今の仕事に満足している |
| 6. 周りに同性の管理職がない | 13. その他 |
| 7. 妬まれて足を引っ張られる | () |

問16 **すべての方にお尋ねします。**

企業や組織における女性の管理職は少ないのが現状ですが、その理由についてどのように思いますか。

【〇は3つまで】

1. 就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足している
2. 管理職として必要な経験、知識が不足している
3. 判断力、折衝力、企画力、マネジメント力などが不足している
4. 女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない
5. 家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない
6. 結婚や出産で退職することが多い
7. 残業、出張、転勤に応じられる人が少ない
8. 管理職が出産等で休業した場合の代替要員の確保が難しい
9. 働きやすい職場環境を整備するための会社や組織の負担が重い
10. 管理職に対する取引先の理解が十分でない
11. 男性従業員の理解が十分でない
12. 管理職の理解が十分でない
13. 役員層の理解が十分でない
14. 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
15. その他 ()

問17 就労している時に結婚のご経験がありますか。

【〇は1つだけ】

1. ある ▶問17-1へ

2. ない ▶問18へ

問17-1 結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものをお選びください。

【〇は1つだけ】

1. 辞めたいと思うことなく働いた
2. 辞めたかったが働いた
3. 辞めたかったので退職した
4. 辞めたくなかったが退職した
5. その他 ()

▶2～4を選択した方は、辞めたいと思った理由又は退職した理由は何ですか。

【〇は3つまで】

1. 仕事と家庭を両立する自信がなかった
2. 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
3. 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
4. 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
5. 結婚後は退職するものという職場の雰囲気があった
6. 配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった
7. 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
8. 結婚したら退職しようと思っていた
9. その他 ()

問18 就労している時に出産又は育児のご経験がありますか。

【〇は1つだけ】

1. 経験がある ▶問18-1へ

2. 経験がない ▶問20へ

問18-1 出産又は育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものをお選びください。

【〇は1つだけ】

1. 辞めたいと思うことなく働いた
2. 辞めたかったが働いた
3. 辞めたかったので退職した
4. 辞めたくなかったが退職した
5. その他 ()

▶2～4を選択した方は、辞めたいと思った理由又は退職した理由は何ですか。

【〇は3つまで】

1. 仕事と子育てを両立する自信がなかった
2. 仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった
3. 配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった
4. 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力が得られなかった
5. 配偶者・パートナーからの退職してほしいという希望があった
6. 子どもを預ける施設やサービスがなかった
7. 自分の手で子どもを育てたかった
8. 職場に子どもが生まれたり退職するものという雰囲気があった
9. 職場に子育てしながら仕事を継続するための支援制度がなかった
10. その他 ()

問19 現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、育児休業を取得した経験はありますか。

1. ある ▶問20へ

2. ない

▶2を選択した方は、利用しなかった理由はどのようなことですか。

【〇は3つまで】

1. 制度が整備されていなかった
2. 利用する必要がなかった
3. 収入が減ってしまう
4. 職場に迷惑がかかる
5. 職場が取得しづらい雰囲気だった
6. 上司の理解がなかった
7. 家族が賛成しなかった
8. 今後のキャリア形成に影響があると思った
9. 制度についてよくわからなかった
10. その他 ()

問20 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・つきあい等）」の優先度について、あなたの希望（理想）に最も近いものはどれですか。

【〇は1つだけ】

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

問20-1 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・つきあい等）」の優先度について、あなたの現実（現状）に最も近いものはどちらですか。

【〇は1つだけ】

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」をともに優先している
8. わからない

問26 女性が企業や組織で働き続けるために、何が必要だと思いますか。次の中から特に必要だと思うものを選んで数字に○をつけてください。

【○は3つまで】

1. 子育てや、家族の介護・看護を支援する公的制度の充実
2. 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実
(育児休業制度・短時間勤務制度・事業所内託児施設の運営など)
3. 配偶者・パートナーの理解と協力
4. 配偶者・パートナー以外の家族の理解と協力
5. 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の上司の理解
6. 仕事と家庭(子育て・介護など)に関する職場の同僚の理解
7. 女性の就労を促進しようという経営トップの意思表明
8. 休暇がとりやすい職場の雰囲気
9. 女性が働きやすい職場の雰囲気
10. 残業を減らすなどの組織の取組
11. 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ・スキルアップ
12. 昇進・昇格の機会があること
13. やりがいのある仕事をもつこと
14. 職場におけるロールモデル(目指したい先輩)の存在
15. 信頼できるメンター(相談相手・指導者)の存在
16. 女性自身の自覚、意欲の向上
17. その他 ()
18. 特にない
19. わからない

健康について

問27 女性特有の健康課題には、月経痛や月経前の時期の不調(PMS:月経前症候群)など月経周期に伴う不調や妊娠、不妊・不育、更年期障害、婦人科系がん等の疾患や不調などがあります。これらの不調等について、仕事や家事・育児、介護をするにあたりどの程度支障があると思いますか。

※女性は自身の経験や身近な女性を参考に、男性はパートナーなど身近な女性を参考に、あなたの考えに一番近いものを選んでください。

【○はそれぞれに1つだけ】

	支 障 な し	ま っ た く	支 障 あ り	少 し は	支 障 あ り	あ る 程 度 は	支 障 あ り	か な り	わ よ く わ か ら な い
①月経(月経前症候群を含む)	1	2	3	4	5				
②妊娠・出産	1	2	3	4	5				
③不妊・不育治療	1	2	3	4	5				
④更年期障害	1	2	3	4	5				

問28 医療機関において、特に乳がんや子宮がんなどの検診は、どのようなことがあれば、女性が受診しやすくなると思いますか。 【〇はあてはまるものすべて】

1. 検診時間の延長または日・祝日の検診が可能なこと
2. 医療費補助などの経済的負担が軽減されること
3. 女性の医師を選ぶことができること
4. 女性専用外来があること
5. 検診の必要性（早期発見など）についてのパンフレット等が入手できること
6. 検診を行う病院や検査項目等についての情報提供があること
7. 託児が可能であること
8. その他（)
9. 特にない
10. わからない

問29 女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか。
※現在働いていない人は、「こんな制度があったら女性が働きやすそう」と思うものを選びください。 【〇はあてはまるものすべて】

1. 経営陣・トップの理解
2. 男性上司の理解
3. 女性上司の理解
4. 男性の社員全体の理解
5. 女性の社員全体の理解
6. 出産・子育てと仕事の両立支援制度（育児休暇取得、休職時サポート、復職支援など）
7. 育児休暇を取得する職員の周囲への支援制度（育休職場応援手当など）
8. 病気の治療と仕事の両立支援制度
9. 介護と仕事の両立支援制度
10. 不妊・不育に対する支援（通院への休暇取得など）
11. 生理休暇を取得しやすい環境の整備（有給化や管理職への周知徹底など）
12. 更年期障害への支援（通院への休暇取得など）
13. 女性専用の休憩室設置（体調により休息や仮眠、リフレッシュが可能）
14. 女性の健康専門の相談窓口設置（メール・電話等も含む）
15. 婦人科健診・検診への金銭補助
16. 婦人科健診・検診の受診に対する休暇または就業時間認定
17. 産業医や婦人科医配置や外部医師の紹介体制
18. その他（)
19. 特にない・わからない

問30 男性も不妊治療やホルモンが徐々に減少することによる更年期障害などの健康課題について注目されています。これらの不調等について、仕事や家事・育児、介護をするにあたりどの程度支障があると思いますか。※男性は自身の経験や身近な男性を参考に、女性はパートナーなど身近な男性を参考に、あなたの考えに一番近いものを選んでください。 【〇はそれぞれに1つだけ】

	支 障 な し く	支 障 少 し は あ り	支 障 あ る 程 度 は あ り	支 障 あ り か な り	わ か ら な い
①不妊治療	1	2	3	4	5
②更年期障害	1	2	3	4	5

問34 DV*（配偶者等からの暴力・デートDV）についての相談機関として、市内には主に次のようなものがありますが、あなたはこれまでにDVの相談機関としてどれを知っていましたか。

【○はあてはまるものすべて】

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. 岡山市男女共同参画相談支援センター | 4. 岡山県女性相談支援センター |
| 2. こども家庭センター
(こども・家庭に関する相談窓口) | 5. 岡山県男女共同参画推進センター
(ウイズセンター) |
| 3. 警察署 | 6. 民間の相談機関 (NPO 法人など) |

***DVとは**

ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence) の略。

配偶者 (元配偶者を含む) やパートナー (元パートナーを含む) からの暴力をさす。

また、親密な交際相手からの暴力をデートDVといい、この調査では、デートDVを含めてDVと表記します。

問35 DVを防止するためには、どのようなことが効果的または必要だと思いますか。次の中からあてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

【○はあてはまるものすべて】

- | |
|--|
| 1. 学校などでDVを防止するための教育を行う |
| 2. 地域でDVを防止するための研修会・イベントなどを行う |
| 3. 市の広報誌等を活用し、DVを防止するための啓発を行う |
| 4. DV加害者に対し、繰り返さないための啓発や研修を行う |
| 5. 被害者がDV被害について早期に相談できるよう、相談窓口の周知を行う |
| 6. DV被害について、加害者からの支配の構造やDVの種類、被害者の心への影響を正しく理解するための機会を設ける |
| 7. DV加害について、行為の根本の原因やDV加害がもたらす影響・結果を正しく理解するための機会を設ける |
| 8. その他 () |
| 9. 特にない |
| 10. わからない |

問36 DV被害者への支援の中で、どのような取組が効果的、または必要だと思いますか。次の中からあてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

【○はあてはまるものすべて】

- | |
|---|
| 1. 相談窓口やDV被害者への支援の内容について、広報を行う |
| 2. 被害者が相談する場所等における、安全やプライバシーの確保について配慮する |
| 3. 夜間や休日の緊急対応を行う |
| 4. 法律や心理的な面での専門的な相談が受けられる |
| 5. メールやSNSで相談が受けられる |
| 6. 被害者や子どもの安全が守られ、安心して暮らせる施設がある |
| 7. その他 () |
| 8. 特にない |
| 9. わからない |

問40 あなたは、「さんかくウイーク*」を知っていますか。また行事に参加したことがありますか。

【〇は1つだけ】

1. 行事に参加したことがある
2. あるのは知っているが行事に参加したことはない
3. 知らない

***さんかくウイークとは**
6月21日から27日までの1週間を「岡山市男女共同参画推進週間」(さんかくウイーク)と位置づけて、その前後1週間を含め全3週間にわたって、男女共同参画に関するさまざまな行事を行っています。

問41 岡山市が目指す男女共同参画社会の実現を推進するうえで、今後、どのようなことが必要だと思いますか。

【〇は3つまで】

1. 男女平等意識を育てる学校教育や生涯学習の機会を充実する
2. 女性に対する暴力を根絶するための取組を充実する
3. 女性のための相談機能を充実する
4. 男性への意識啓発及び相談機能を充実する
5. 生涯を通じた女性の健康保持を支援する
6. LGBT*など、さまざまな性の正しい理解に関する情報提供を充実する
7. 男女共同参画の視点から、慣習の見直しや啓発を進める
8. 町内会・自治会・PTA等地域活動の場で女性の参画を拡充する
9. 国際的な取組等についての情報提供及び啓発・国際交流を充実する
10. 職場における女性活躍を推進する
11. 労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに働き方の見直しを進める
12. 男女がともに仕事と子育て・介護などを両立できる環境を整備する
13. 出産・育児等により離職した女性に対する再就職等を支援する
14. 政策や方針決定過程への女性の参画を拡充する
15. 政治分野での女性の参画を拡充する
16. その他 ()
17. 特にない
18. わからない

***LGBTとは**

L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの頭文字を並べたもの。
なお「性的マイノリティ」とほぼ同じく、この4つにあてはまらない広い意味でも用いられています。
ひとの性のあり方は「からだの性」「こころの性(性自認)」「好きになる性(性的指向)」「性役割(女らしさ、男らしさ)」など様々な要素で構成されます。これらの要素は「女」「男」に二分できないグラデーションになっていて一人ひとり異なります(性の多様性)。
こうした性のあり方は人格の重要な要素で、無理に変えることはできませんし、変える必要はありません。
現在の日本では「からだの性とこころの性は同じ」「異性を好きになる」などの前提に当てはまらない人は、人生の様々な場面で悩みを抱えることがあります。

II 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する企業調査票

市内企業における 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査

平素から市政についてご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、全ての人が希望する働き方ができ、仕事と家庭生活等とを両立し、「能力を発揮し活躍できる社会」を創ることを目的として、さまざまな取組を行っています。

この調査は、岡山市内各企業における、女性活躍推進に関する現状や取組状況及びワーク・ライフ・バランス支援制度の利用状況を把握し、第6次さんかくプラン策定及び、岡山市の施策をさらに進めるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施しています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願いいたします。



令和7年10月 岡山市

回答方法

以下のいずれかの方法で回答してください。回答に要する時間は15分程度です。

① 調査票に記入してポストに投函

② インターネットから回答

手順1 アクセスする

スマホ

二次元コードを読み取る



パソコン

<https://wsurvey.jp/s.php?clear=1&a=oky-394> にアクセス

◆岡山市公式ホームページ内のリンクからもアクセス可能

岡山公式ホームページ（女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査のページ）

<https://www.city.okayama.jp/shisei/0000074976.html>

手順2 画面の案内にそって回答し、最後の質問回答後、「提出」ボタンを押す。

※回答中断する際には、IDとパスワードが発行されます。再開の際に入力してください。

回答にあたってのお願い

■回答の期限は、令和7年10月24日（金）です。

■調査基準日は特にことわりない場合は令和7年10月1日現在の状況についてお答えください。

■本調査で収集したデータは統計的に処理し、個々のデータ、企業名を公表することは一切ありません。

■岡山市内に事業所を有する従業員10名以上の企業を対象に無作為に抽出した企業2,000社を対象としています。

■ご回答は原則として企業の人事ご担当者による記入をお願いします。

本アンケート調査は、岡山市がNext-i株式会社 岡山支店に調査を委託して実施します。

受託業者

【実施方法等調査の運用上の質問等お問い合わせ先】

Next-i 株式会社 岡山支店

TEL：086-230-0600

E-mail：Okayama@next-iii.co.jp

受付時間：月～金 9：00～18：00

調査主体

岡山市役所 女性が輝くまちづくり推進課

岡山市北区大供一丁目1番1号

TEL：(086) 803-1115（直通）

問3 貴社の役員数および管理職、管理職を除く従業員ごとの社員数を男女別にご回答ください。

		女性	男性
役員		人	人
管理職 (注1)	課長相当職以上 (役員を除く)	人	人
	係長相当職	人	人
従業員 (注2) ※管理職を除く	正社員	人	人
	非正社員 (注3)	人	人

(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。課長、係長等の役職名を採用していない場合は、貴社の実態により適宜判断していただき、管理職に該当する者が全員計上されるよう記入してください。

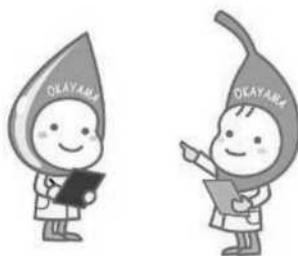
(注2) この調査では直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます。

(注3) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。

問4 過去5年間の①～⑤の項目について、それぞれあてはまる番号をお選びください。

【○はそれぞれに1つだけ】

	増加傾向	増減なし	減少傾向
①売上高	1	2	3
②経常利益	1	2	3
③従業員数	1	2	3
④従業員のうち女性の割合	1	2	3
⑤管理職のうち女性の割合	1	2	3



女性の雇用について

問5 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。

【〇は1つだけ】

- | |
|----------------|
| 1. 増やしたい →問6へ |
| 2. 増やしていく考えはない |
| 3. 減らしたい |
| 4. わからない →問6へ |

➤ 「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。
その理由はなんですか。

【〇は3つまで】

- | |
|---------------------------------|
| 1. 就ける職種が限られている |
| 2. 業務に必要な経験・知識が不足している |
| 3. 判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足している |
| 4. 女性自身が昇進や活躍を望んでいない |
| 5. 家事や子育ての負担を考慮する必要がある |
| 6. 結婚や出産で退職する女性が多い |
| 7. 残業・出張・転勤をさせにくい |
| 8. 女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい |
| 9. 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い |
| 10. 取引先の理解が十分でない |
| 11. 男性従業員の理解が十分でない |
| 12. 管理職の理解が十分でない |
| 13. 役員層の理解が十分でない |
| 14. 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない |
| 15. その他 () |

問6 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。

【〇は3つまで】

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 優秀な人材を確保できる | 6. 生産性が向上する |
| 2. 従業員の定着率が高まる | 7. 新たな商品、サービスの開発につながる |
| 3. 従業員の勤労意欲が高まる | 8. 新たな販路開拓につながる |
| 4. 職場の雰囲気良くなる | 9. 特にない |
| 5. 企業イメージが向上する | 10. その他 () |

問12 問10で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまる番号をお選びください。

【〇はそれぞれに1つだけ】

	取り組んでいる	取り組んでいきたい		取り組んでいる	取り組んでいきたい
(1) 女性活躍の推進に関する計画の策定	1	2	(11) 女性の管理職候補者の個別育成	1	2
(2) 昇進・昇格基準の明確化	1	2	(12) 女性の管理職候補者を対象とした研修	1	2
(3) 人事評価基準の明確化	1	2	(13) 女性管理職の積極的な登用	1	2
(4) 公正な人事評価を行うための評価者研修	1	2	(14) 自己申告制度の活用	1	2
(5) 幅広い仕事を積極的に経験させる	1	2	(15) 社内公募制度の活用	1	2
(6) 女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置	1	2	(16) 女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修	1	2
(7) 女性の継続就業に関する支援	1	2	(17) ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	1	2
(8) 個人のキャリアアッププランの作成	1	2	(18) 経営トップの意思表示	1	2
(9) 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	1	2	(19) その他 ()	1	2
(10) モデル(模範)となる女性従業員の育成	1	2			

問13 問10で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。

【〇は3つまで】

1. 既に女性は十分活躍している 2. 女性が少ない、またはいない 3. 取り組む余裕がない 4. 取り組める職場環境、風土でない 5. 女性の意識が伴わない 6. 男性からの理解が得られない 7. 女性活躍推進の方法がわからない 8. コストがかかる 9. 必要性がない 10. その他 ()

問14 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、特に必要と考えられるものをお選びください。

【〇は4つまで】

1. 企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実
2. 企業の女性活躍推進のインセンティブとなるような優遇措置の充実
3. 女性の活躍推進に取り組む企業を表彰・認証する制度
4. 企業の先進的な取組事例を紹介する冊子配付などの情報提供
5. 経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催
6. 働く人全般を対象とした講演会や研修の開催
7. 管理職登用などに向けて女性自身の意識の改革のための講演会や研修の開催
8. 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援
9. 女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発
10. コンサルタントなど専門家を企業に派遣して行う個別アドバイス
11. 保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実
12. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発
13. 長時間労働の是正やセクハラなどハラスメント対策などの企業への働きかけや指導の強化
14. 一般事業主行動計画策定など女性活躍推進への取組についての相談窓口の設置
15. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援
16. 女性の再就職支援
17. ワーク・ライフ・バランスの理解を促進するための啓発
18. その他 ()

問15 貴社におけるハラスメント対策について、お選びください。

【〇はあてはまるものすべて】

1. 苦情の申し出や相談ができる体制がある
2. 対応マニュアルがある
3. ハラスメント防止研修を実施している
4. アンケート等で社内の実態把握を行っている
5. ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している
6. その他 ()

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問16 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものをお選びください。

【○は1つだけ】

1. 現在取り組んでいる	▶問17へ	3. 取り組む予定はない	▶問19へ
2. 今後取り組みたい	▶問17へ	4. わからない	▶問19へ

問17 問16で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。

仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】と「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

	【○はそれぞれに1つだけ】				【○はそれぞれに1つだけ】		
	【A 制度導入の有無】 (明文化されているもの)				【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
	すでに 導入済み	導入 検討中	導入 予定なし		利用実績 あり	利用実績 なし	該当者が いない
(1) 育児休業制度 (利用実績については、女性 従業員、男性従業員ごとに○ を付けてください)	1	2	3	女性従業員 →	1	2	3
(2) 介護休業制度	1	2	3	男性従業員 →	1	2	3
(3) 育児や介護などのための 短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(4) 子の看護休暇制度	1	2	3	→	1	2	3
(5) フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
(6) 時間単位での有給休暇の取得	1	2	3	→	1	2	3
(7) 始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ	1	2	3	→	1	2	3
(8) 所定外労働(残業)の免除	1	2	3	→	1	2	3
(9) 転勤免除 (地域限定社員制度等)	1	2	3	→	1	2	3
(10) 事業所内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
(11) 育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3	→	1	2	3
(12) 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(13) その他 ()	1	2	/	→	1	2	3

問22 問20で、「2 取り組んでいない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。

【〇は1つだけ】

1. 人手不足	4. 改善する必要がない
2. コストがかかる	5. その他 ()
3. 必要な取組がわからない	

育児休業の取得について

問23 貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。

※該当数値がない場合は、0でご回答ください。

	女性	男性
令和6年4月1日から令和7年3月31日までの出産者数 (男性の場合は、配偶者が出産した者の数)	人	人
うち育児休業を開始した者の数 (令和7年10月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人
うち育児代替要員が採用された育児休業者の数 (令和7年10月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人

問24 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者または退職した者の数をご回答ください。

育児休業終了後の復職状況	女性	男性
①復職した者	人	人
②復職予定であったが退職した者	人	人

問25 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者の利用期間について、ご回答ください。

性別	育児休業制度の利用期間						
	1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月 未満	12か月～ 24か月 未満	24か月～ 36か月 未満	36か月 以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

発 行 岡山市役所市民協働局市民協働部
女性が輝くまちづくり推進課

所 在 地 〒700-8544
岡山市北区大供一丁目1番1号
電話 086-803-1115
FAX 086-803-1845
E-mail : danjo@city.okayama.jp

発行年月 令和8年3月