

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

概要版

令和8年3月
岡山市

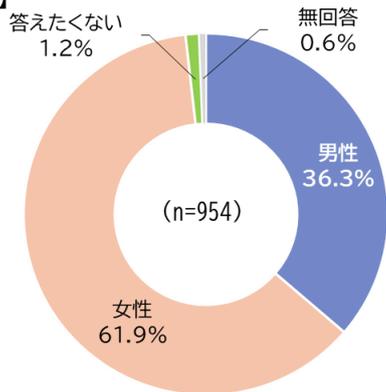
調査概要

	男女共同参画に関する市民意識・実態調査	女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する企業調査
調査目的	市民の男女共同参画社会や女性が輝くまちづくり、DV等に対する考えや意見、実情等を把握	市内の企業における女性活躍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等を把握
調査対象	市内在住の18歳以上の男女	市内に事業所を有する従業員10名以上の企業
標本数	3,000人	2,000社
調査方法	郵送配布 郵送回収及びWEB回収 無記名方式	郵送配布 郵送回収及びWEB回収 記名方式
調査時期	令和7年8月29日～9月22日(延長～26日)	令和7年10月1日～10月24日(延長～30日)
回収結果	954人(回収率 31.8%)	553社(回収率 27.7%)

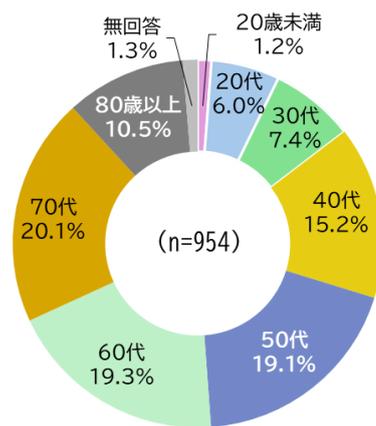
※比率は百分率で表し、少数点第2位を四捨五入して算出。百分率の合計が100%にならないことがある。

市民調査回答者属性

【性別】

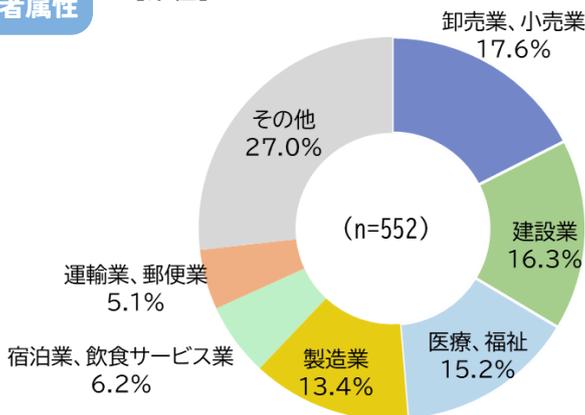


【年齢】

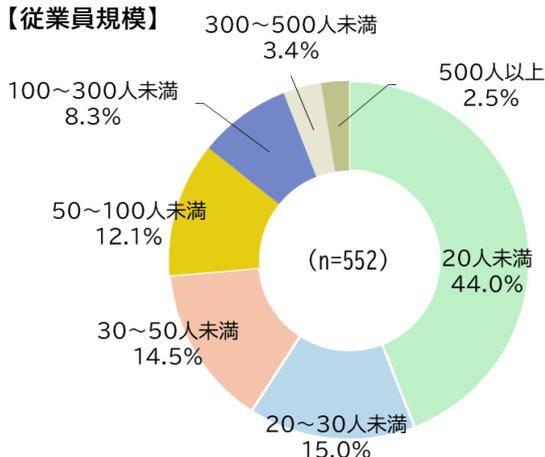


企業調査回答者属性

【業種】



【従業員規模】



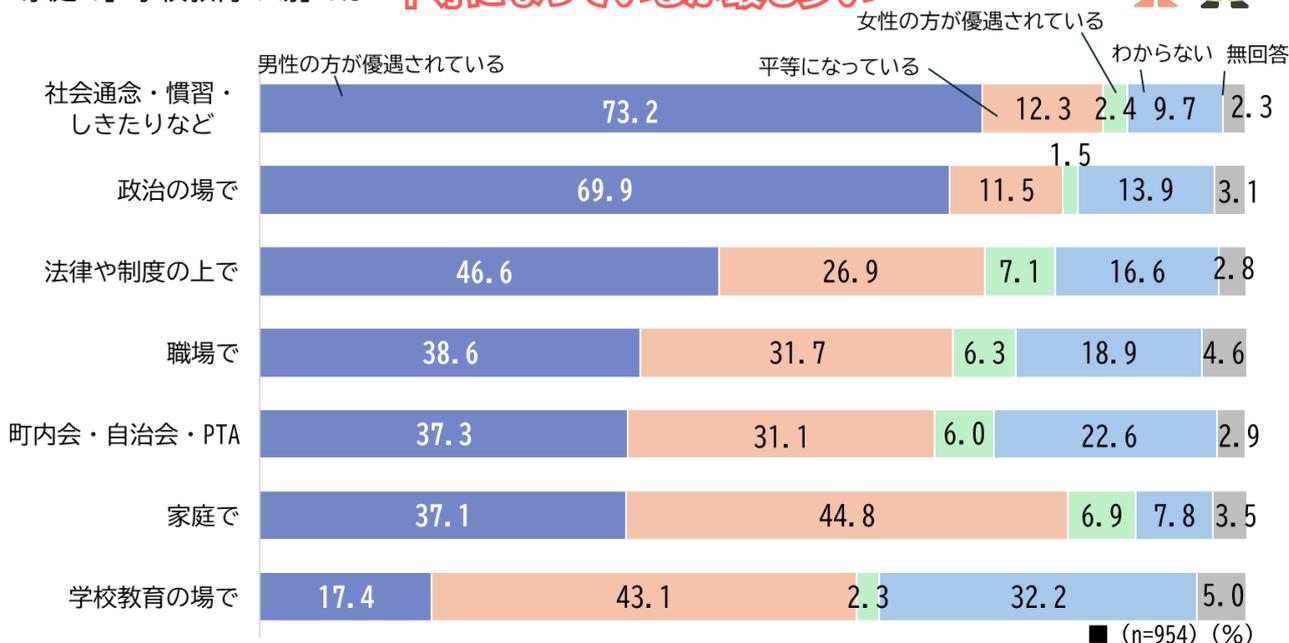
男女共同参画に関する市民意識・実態調査

男女共同参画の意識について

男女の地位の平等感

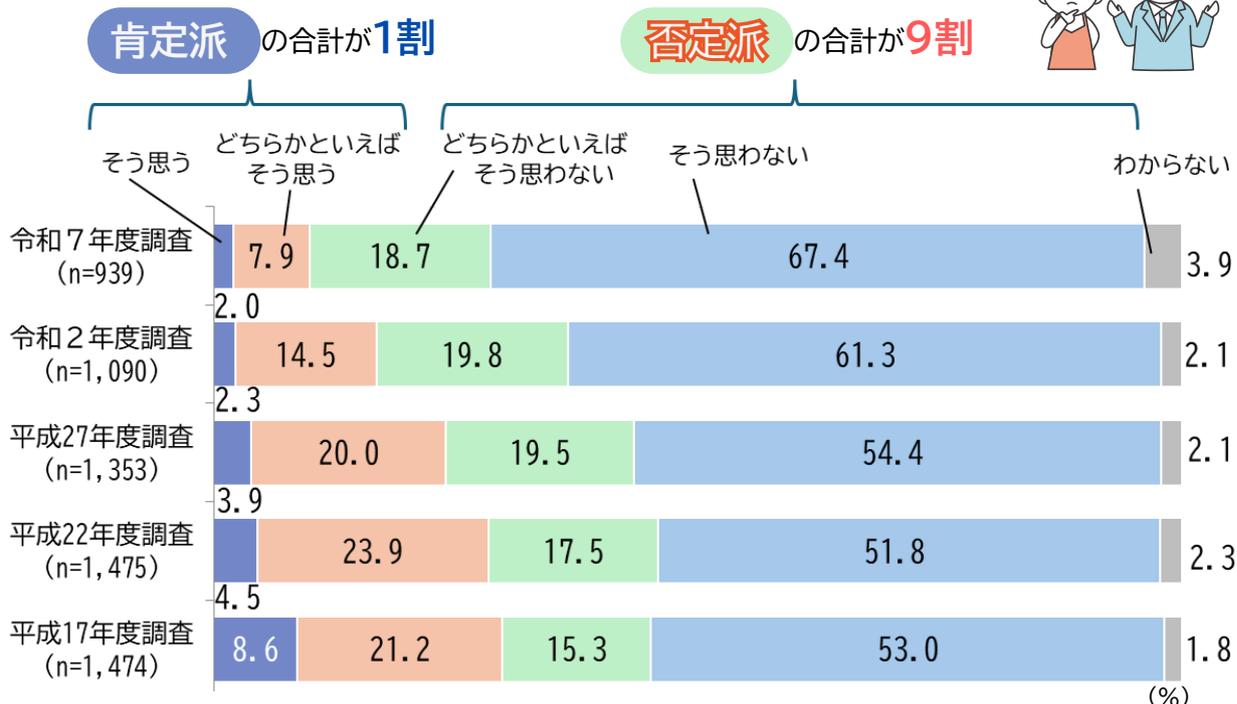
「政治の場で」「社会通念・慣習・しきたりなど」 **男性が優遇されているが約7割**

「家庭で」「学校教育の場」では **平等になっているが最も多い**



性別役割分担に対する考え方

「男性は外で働くもの、女性は家庭を守るものだ」という考えに対して



夫婦やパートナーとの役割分担の実態

いずれの項目も

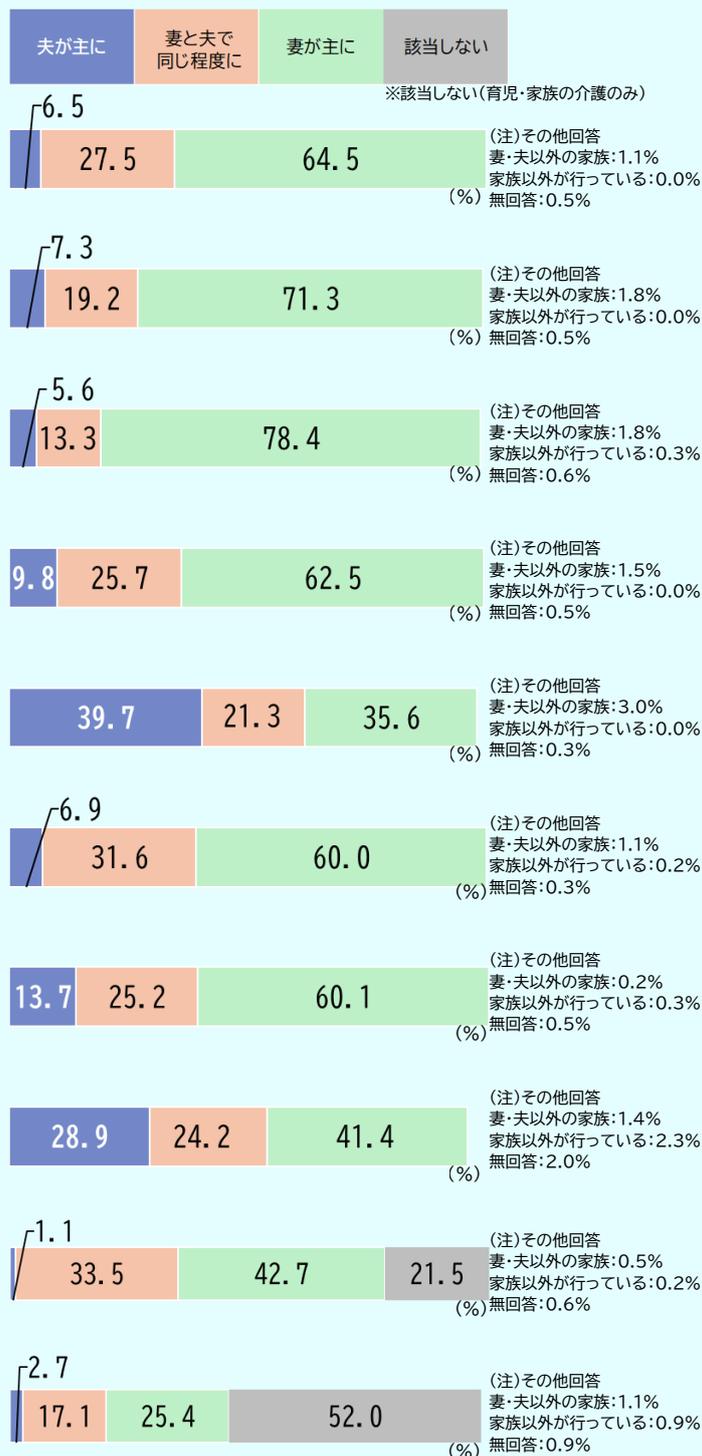
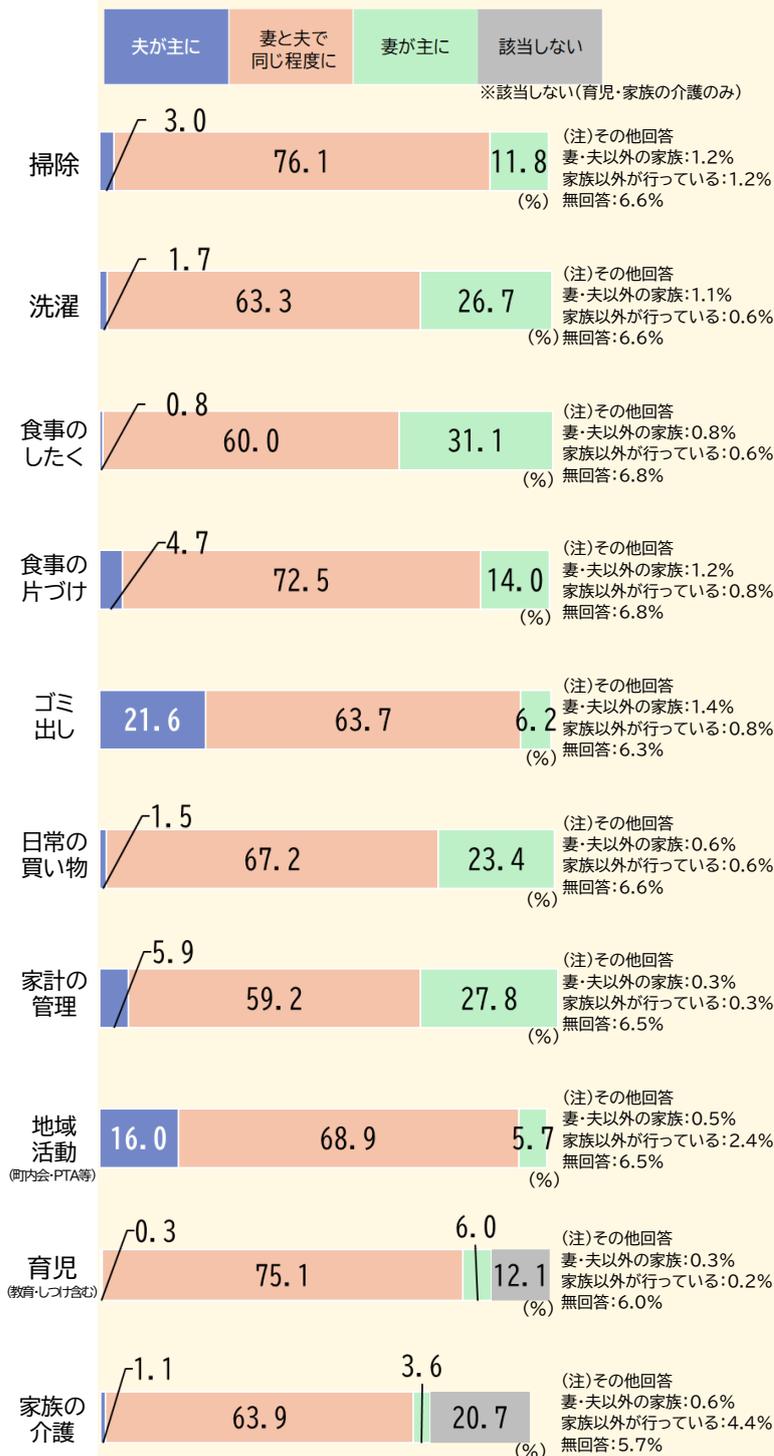
「理想」は『妻と夫で同じ程度に』が多い

「現実」は『妻が主に』に偏っていることがわかる



理想

現実



■ (n=662)

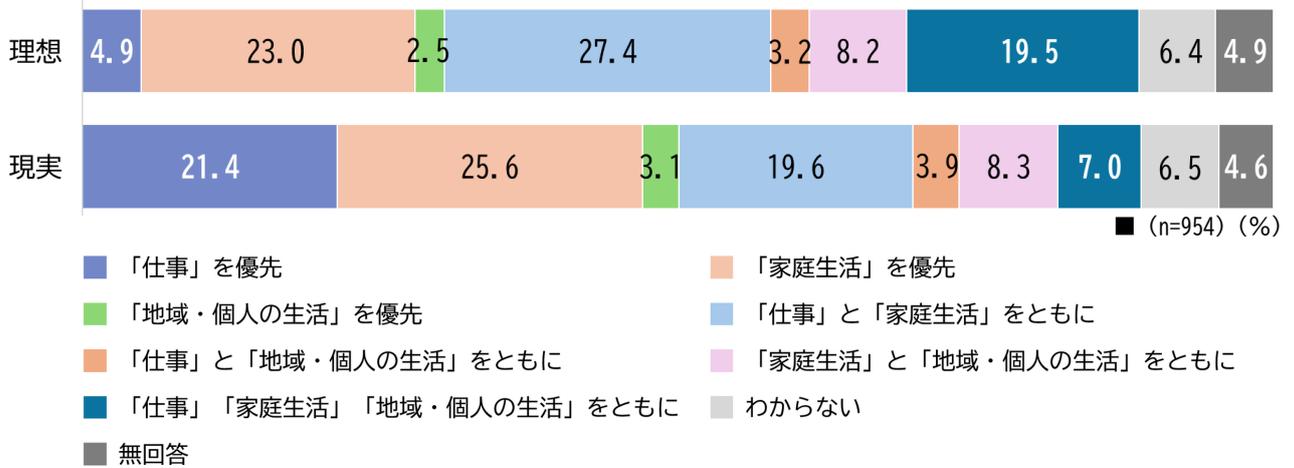
■ (n=662)



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

生活の中での優先度の理想と現実

「理想」と「現実」で一番ギャップが大きいのは『仕事』を優先



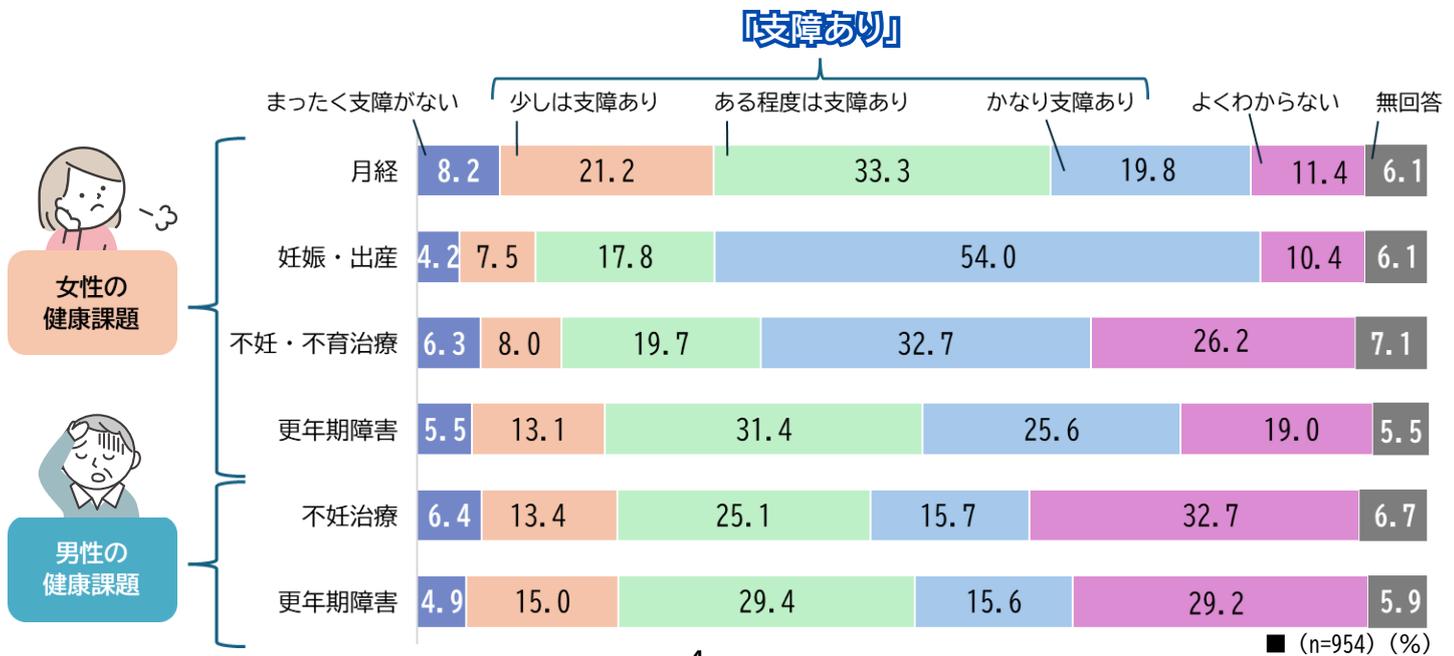
仕事と生活の調和のために特に重要と思うこと

職場の理解や制度、家庭での協力体制などいずれも重要。



性別特有の健康課題について

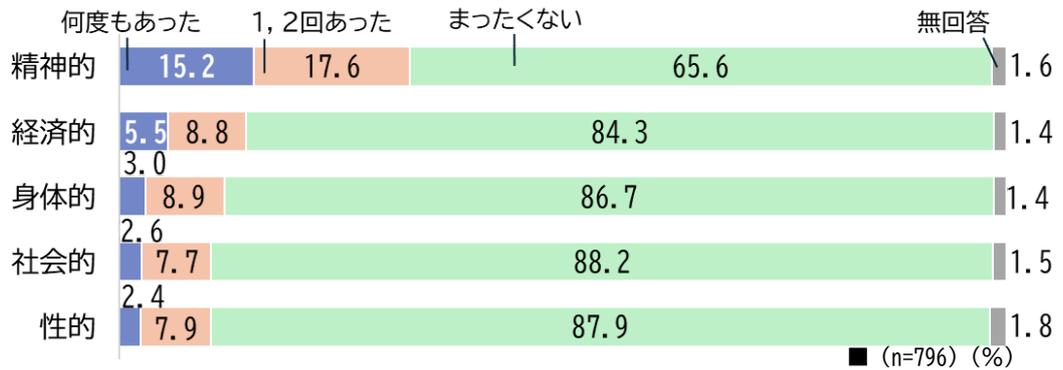
女性はいずれの項目も『支障あり』が6割を超えており、男性では、「よくわからない」がいずれも約3割。



配偶者等からの暴力（DV、デートDV）について

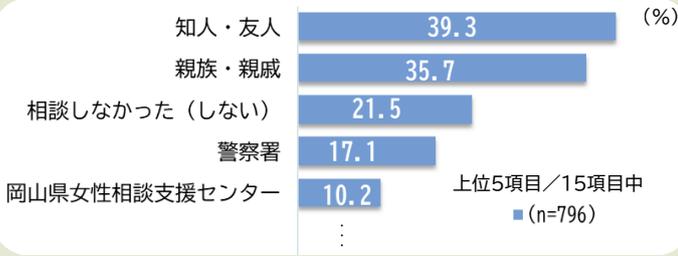
暴力の被害経験

被害種類でみると、『精神的』が最も多い。



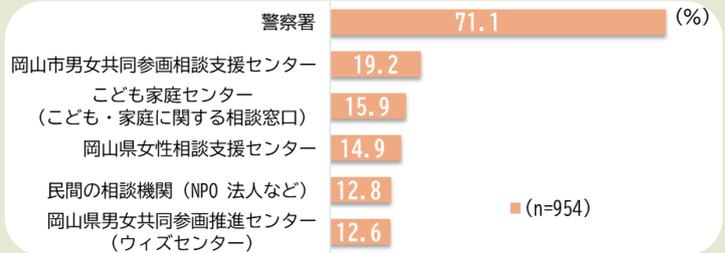
暴力を受けたときの相談先

「知人・友人」「親族・親戚」がそれぞれ約3割あった一方で、「誰にも相談していない」が2割を超えている。



相談機関の認知度

警察署が最も認知されており、県や市の相談窓口の認知度は2割を切っている。

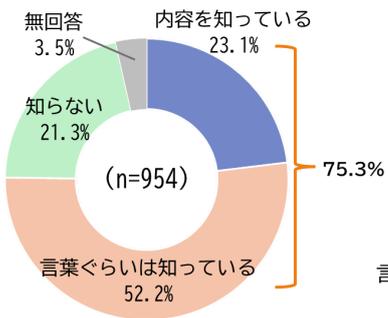


男女共同参画の推進について

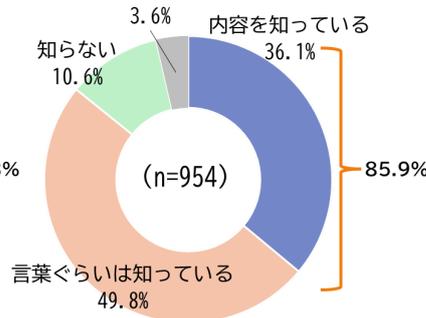
男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画のために今後必要と思うこと

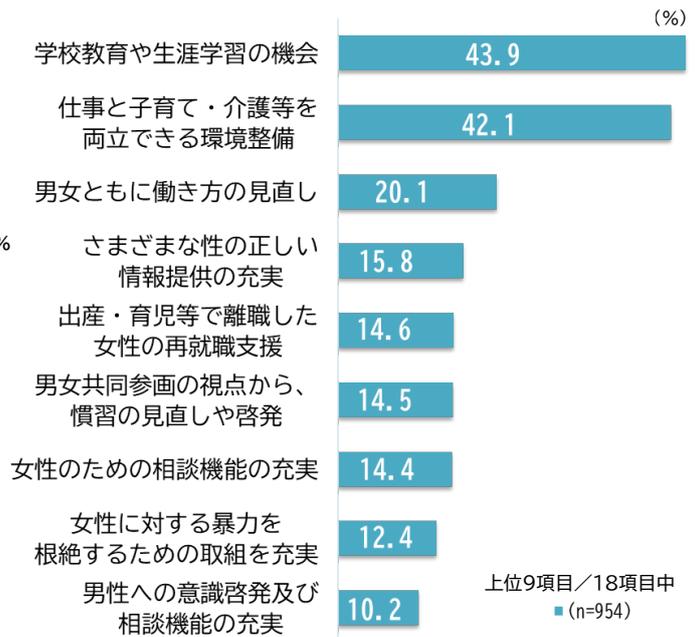
男女共同参画社会



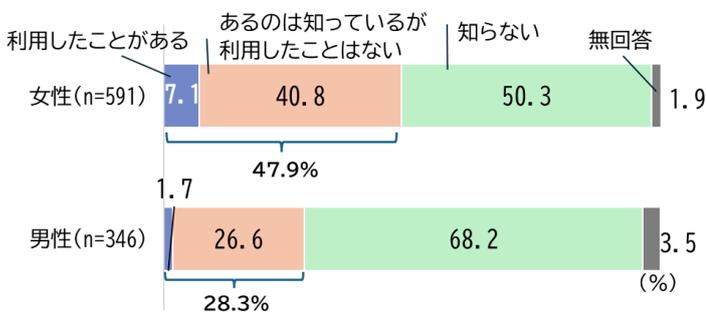
ジェンダー



※ジェンダーとは、社会によって作り上げられた「女性像」「男性像」があり、このような女性男性の別をさす。



さんかく岡山の認知度



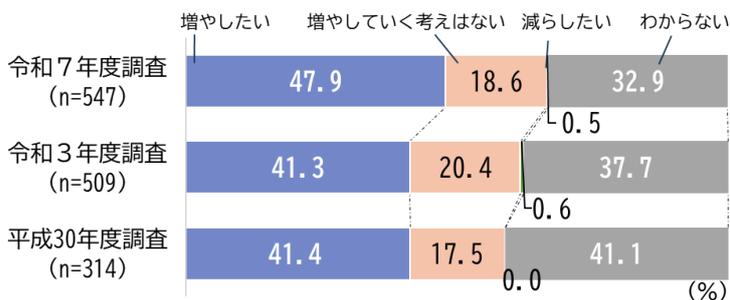
女性の雇用・女性活躍推進について

女性雇用割合

業種別	業種	規模別	人数	役員の女性割合	従業員の女性割合	管理職の女性割合	課長相当職以上	係長相当職
				(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
製造業	製造業		n=164	23.5%	46.7%	10.3%	6.2%	16.6%
	非製造業		n=391	23.8%	38.7%	26.5%	22.2%	30.6%
100人未満	100人未満		n=473	26.2%	42.0%	25.2%	20.5%	32.9%
	100人以上		n=79	12.3%	43.4%	18.7%	13.2%	24.3%
全体				23.7%	43.0%	20.6%	15.6%	26.3%

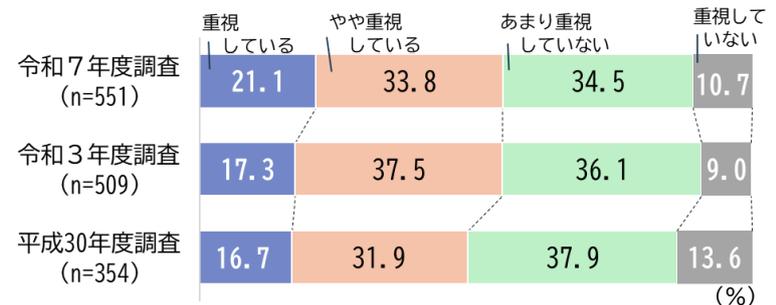
課長相当職以上の女性割合が15.6%となっている。業種別でみると、従業員の女性割合は製造業が多く、管理職の女性割合は非製造業が多くなっている。また、従業員規模別では、管理職の女性割合は100人未満が多い。

女性従業員の採用の考え方



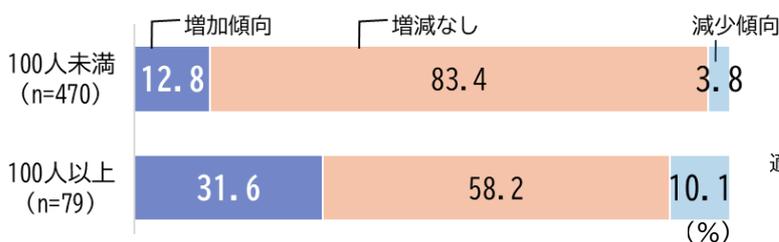
女性従業員を増やしたいと回答した割合は47.9%で、令和3年度調査と比較して、6.6ポイント上昇。

女性管理職登用の考え方



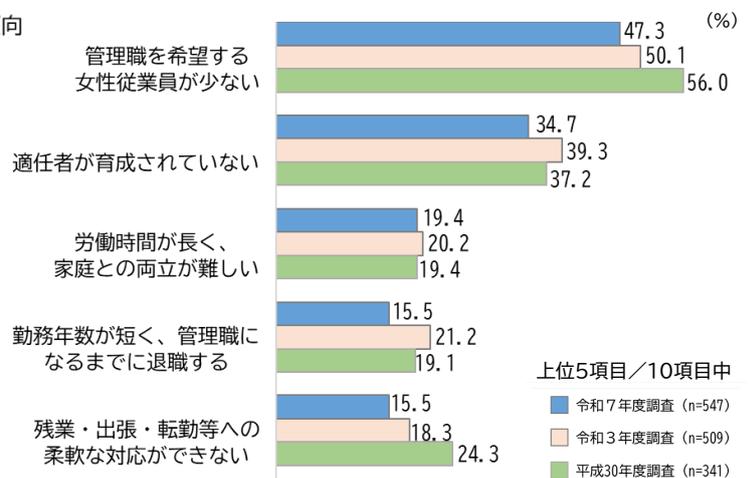
経年比較すると「重視」「やや重視」の合計は、前回調査と変わりがない。

女性管理職登用の増減(従業員規模別)



女性管理職が増加傾向と回答した企業は、従業員100人以上の企業では31.6%、100人未満の企業では12.8%であった。

女性管理職登用の妨げになっている要因



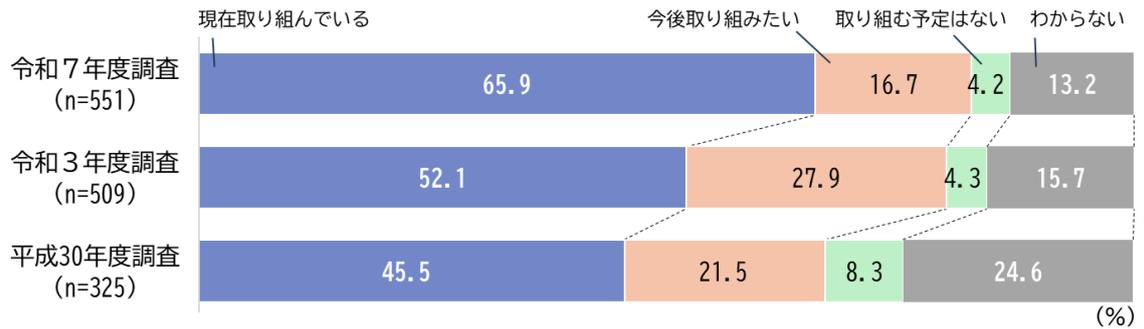
「管理職を希望する女性従業員が少ない」は過去調査と同様に最も多く、依然5割近い割合で推移。



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

育児や介護への両立支援

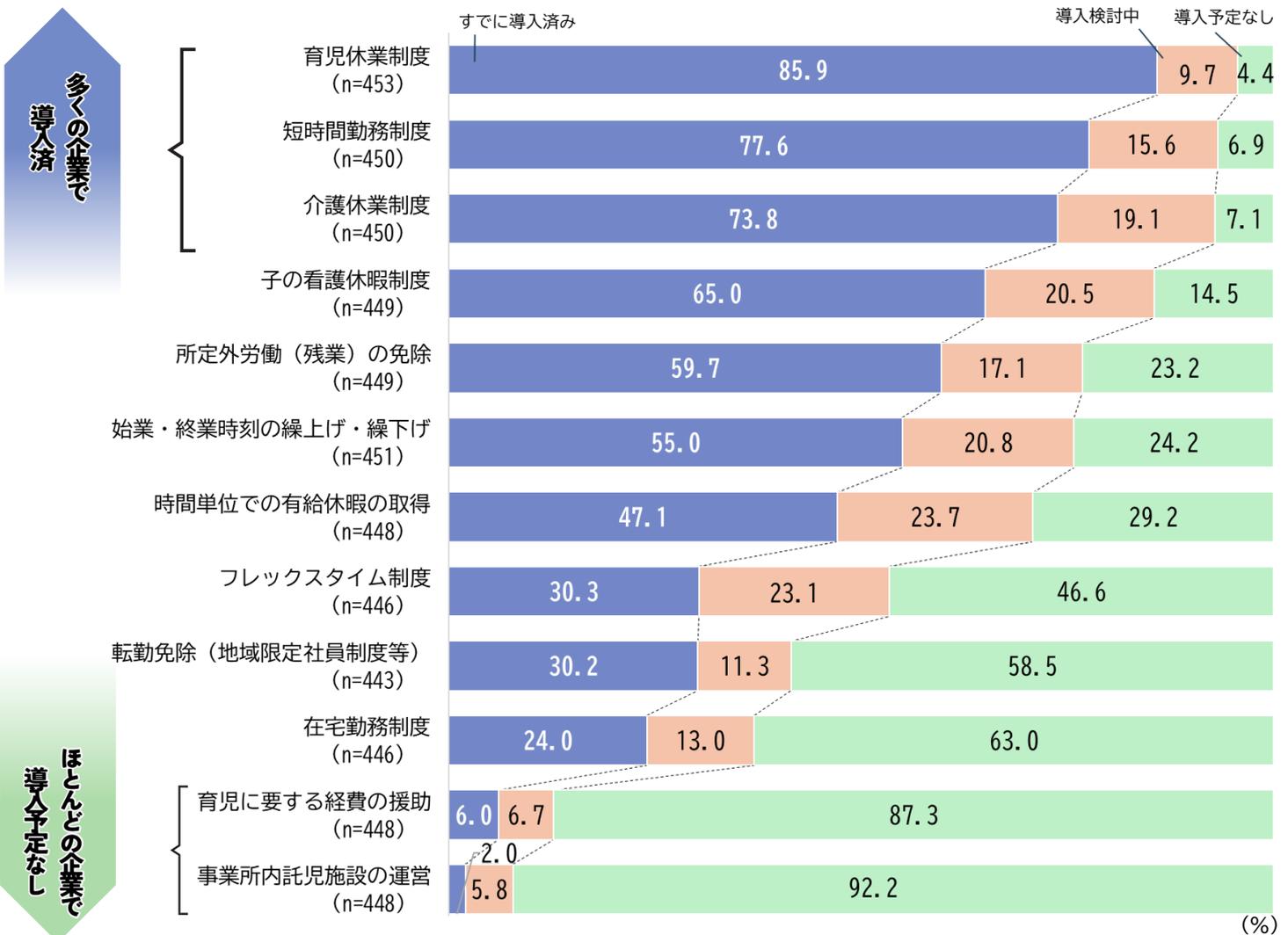
取組状況



「現在取り組んでいる」と回答した企業は、令和3年度調査と比較すると13.8ポイント増加している。

取組内容ごとの導入状況

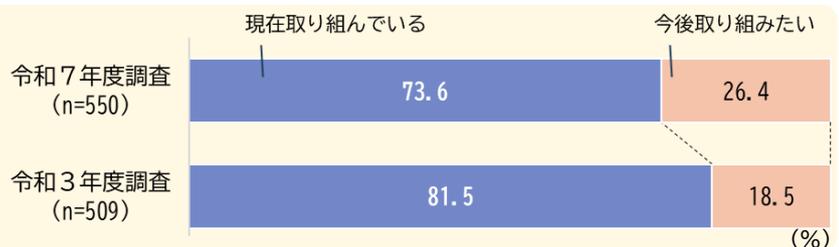
(令和7年度調査)



仕事と家庭の両立支援制度の導入状況について、「すでに導入済み」との回答は「育児休業制度」が85.9%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」(77.6%)、「介護休業制度」(73.8%)の順となっている。一方で、「導入予定なし」との回答は「事業所内託児施設の運営」で92.2%、「育児に要する経費の援助」で87.3%と高くなっている。

時間外労働削減の取組状況

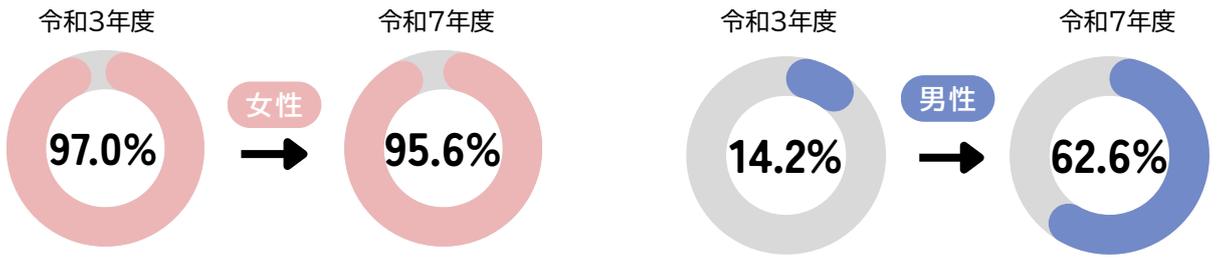
時間外労働の削減の取組について経年比較すると、「現在取り組んでいる」は令和3年度から7.9ポイント低下している。



育児休業の取得について

利用状況

※令和3年度：R2.4.1～R3.3.31までの出産者のうち育児休業を開始したもの（R3.5.31時点で予定の申出をしている者を含む）
 ※令和7年度：R6.4.1～R7.3.31までの出産者のうち育児休業を開始したもの（R7.10.1時点で予定の申出をしている者を含む）



利用期間

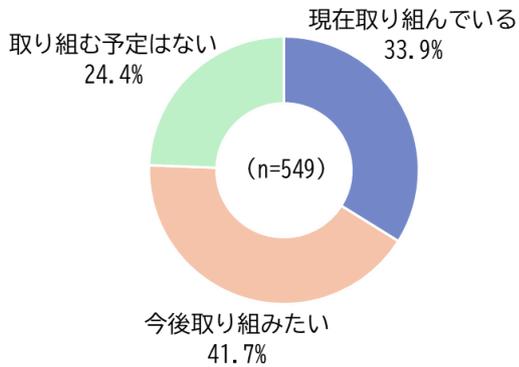
		1か月未満	1～3か月未満	3～6か月未満	6～12か月未満	12～24か月未満	24～36か月未満	36か月以上
女性	令和7年度 (n=270)	1.9%	1.1%	7.4%	38.1%	40.0%	5.2%	6.3%
	令和3年度 (n=575)	0.7%	0.9%	1.2%	22.4%	73.4%	1.2%	0.2%
男性	令和7年度 (n=250)	56.4%	29.2%	8.0%	4.0%	2.4%	-	-
	令和3年度 (n=69)	85.5%	10.1%	1.4%	2.9%	-	-	-



男性の育休利用割合及び利用期間が令和3年度調査から大きく伸びている。

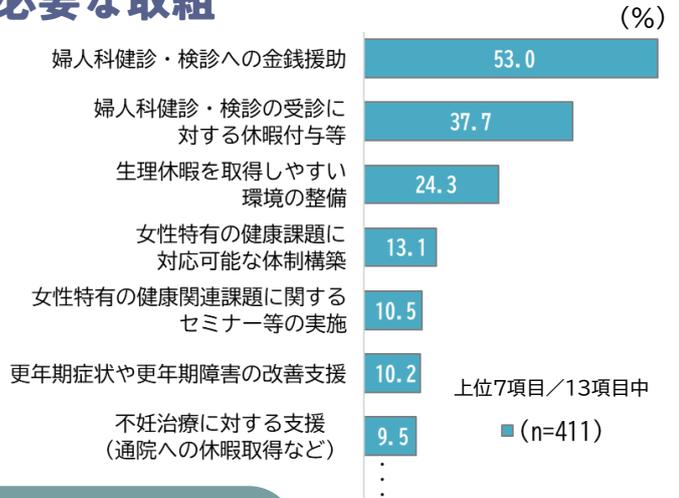
女性特有の健康課題について

企業の取組状況



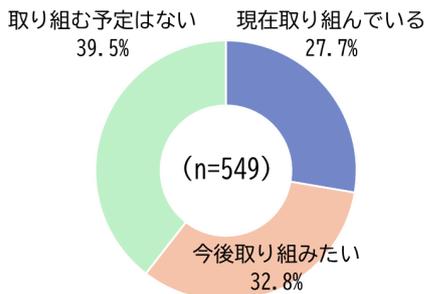
「現在取り組んでいる」と「今後取り組みたい」の合計が75.6%で、企業における関心の高さがうかがえる。

必要な取組



男女の賃金格差について

企業の取組状況



「現在取り組んでいる」と「今後取り組みたい」の合計が60.5%あり、関心をもって捉えている。

解消に向けての取組内容

