

「女性と男性がともに暮らしやすい豊中市をつくるためのアンケート」 調査結果報告書 概要

市民意識調査 実施概要

調査対象

豊中市内に居住する満18歳以上の市民2,000人

調査方法

郵送による配布および回収
(インターネットによる回収を併用)
※督促はがき1回配布

調査期間

令和7年(2025年)9月10日～9月26日

有効回収数

市民 708人(有効回収率 35.4%)

事業所調査 実施概要

調査対象

豊中市内に所在する従業員数10人以上の事業所900社

調査方法

郵送による配布および回収
(インターネットによる回収を併用)
※督促はがき1回配布

調査期間

令和7年(2025年)9月10日～9月26日

有効回収数

事業所 249社(有効回収率 27.7%)

【報告書の見方】

- ・調査結果の数値は%で、回答者数はnで示しています。
- ・数値は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合があります。
- ・複数回答の場合は、合計が100%を超える場合があります。

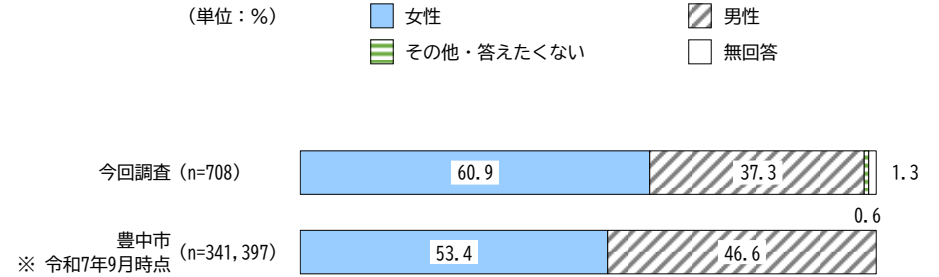
令和8年(2026年)3月
豊中市

1. 市民意識調査結果 概要

性別

調査回答者の性別は、女性が60.9%、男性は37.3%、その他・答えたくないが0.6%となっています。豊中市の人口構成と比べると女性の割合が5ポイント以上高くなっています。

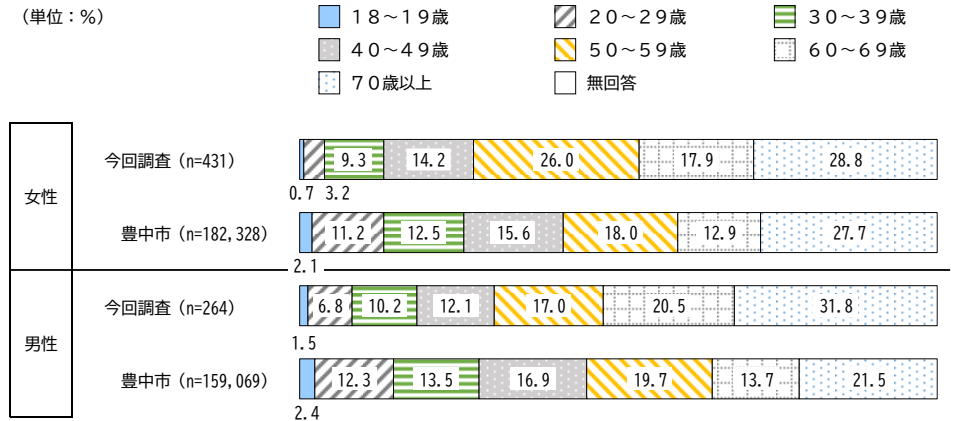
性別



年齢

調査回答者の年齢は、男女ともに70歳以上が3割程で最も高く、順位は異なるものの50~59歳、60~69歳が続いています。豊中市の人口構成と比べると男女ともに20~29歳の割合が5ポイント以上低く、女性は50~59歳、男性は60歳以上の割合が高くなっています。

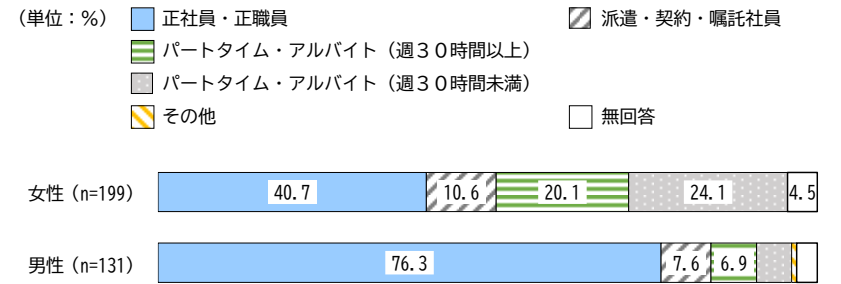
年齢



雇用形態

雇用者における雇用形態は、男女とも正社員・正職員の割合が最も高くなっているが、**女性の割合は40.7%と男性に比べて30ポイント以上低く、パートタイム・アルバイトなど非正規職員の割合が男性に比べて30ポイント以上高くなっています。**

雇用形態



家計維持の役割

「①妻や子どもを養うのは、男性の責任である」について男女ともに肯定している割合（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した割合、以下『肯定派』計）が多数で、家計維持の役割を男性とする見方が根強い。また、その割合は男性の方が女性に比べて20ポイント以上高くなっています。

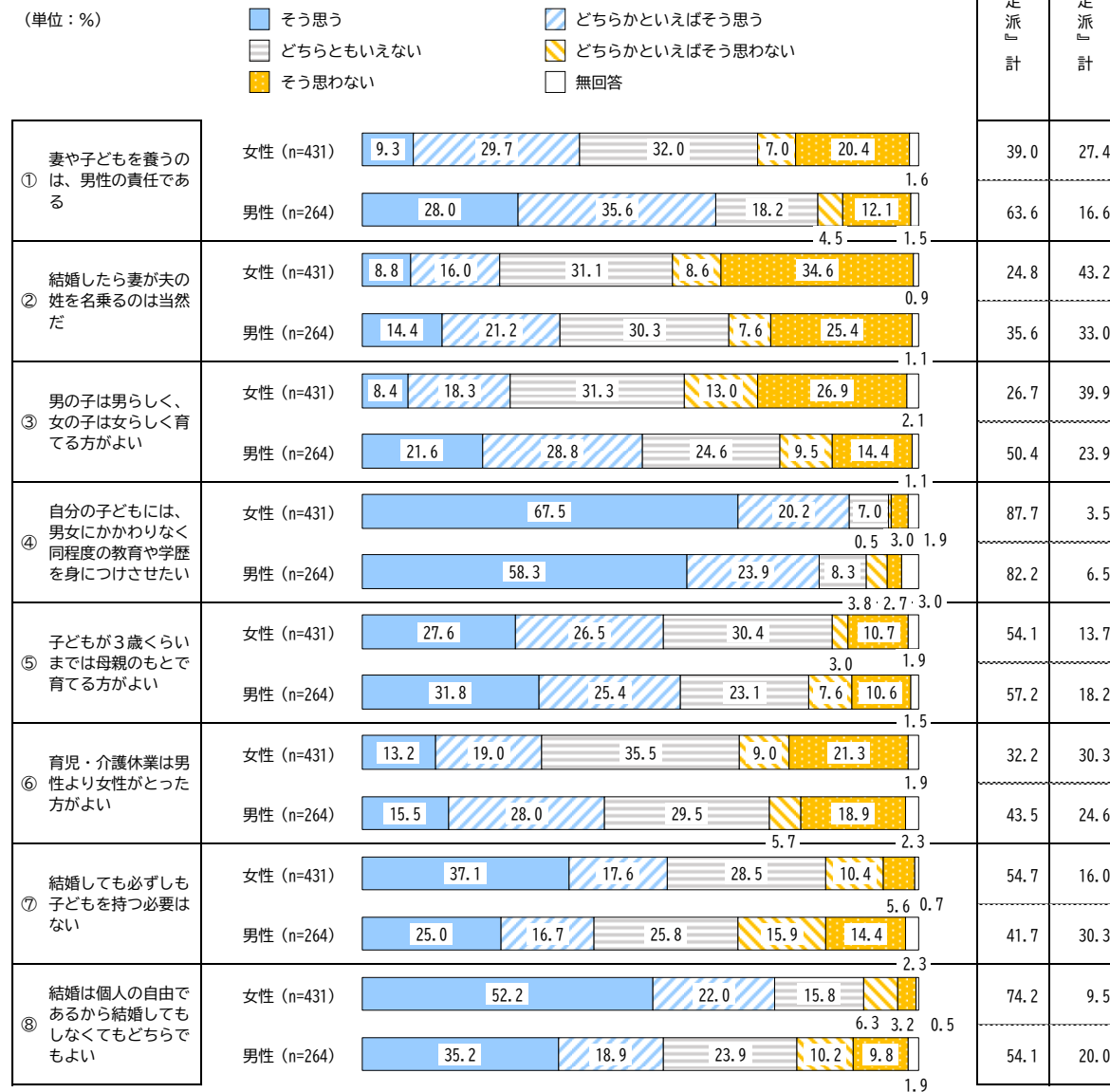
子育てに関する考え方

男女とも「④自分の子どもには、男女にかかわりなく同程度の教育や学歴を身につけさせたい」の『肯定派』が8割を占め、子どもの教育に関しては男女平等の意識が共通していることがうかがえる一方、「⑤子どもが3歳くらいまでは母親のもとで育てる方がよい」の『肯定派』が男女ともに多数を占めており、前回調査から比較すると固定的性別役割にとらわれない考え方に変化してきているものの、子育て過程においては、男女とも伝統的な考えが根強い面があります。

結婚に関する考え方

「⑦結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」「⑧結婚は個人の自由であるから結婚してもしなくてもどちらでもよい」は男女ともに『肯定派』が多数となっており、女性の割合が男性に比べ10ポイント以上高くなっています。「②結婚したら妻が夫の姓を名乗るのは当然だ」については女性は『否定派』が多数となっているものの、男性は『肯定派』「どちらともいえない」『否定派』がそれぞれ3割と意見が分散しています。

Q. あなたは、次の項目についてどのように思いますか。



社会全体の男女平等感

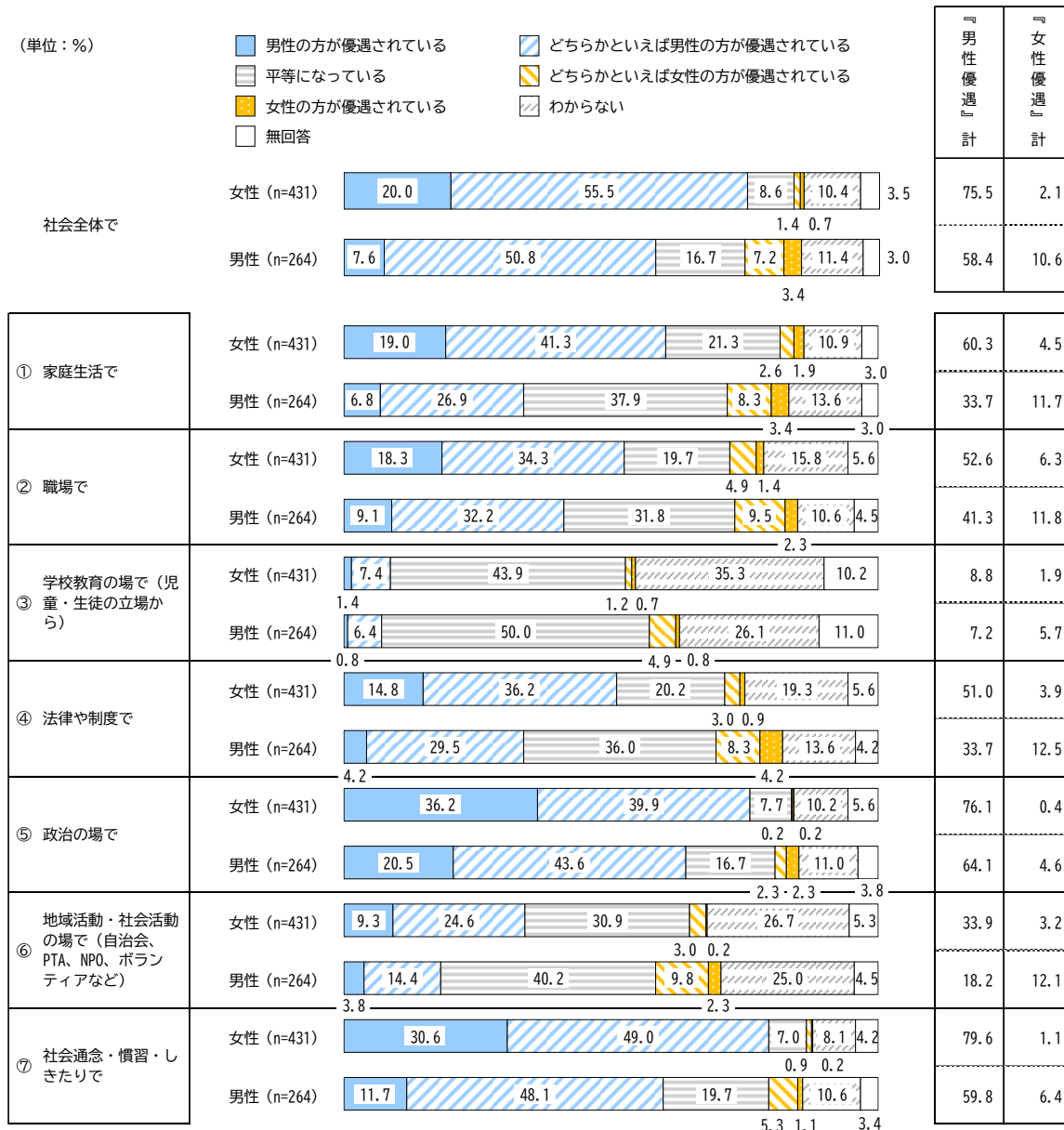
男女ともに男性が優遇されている（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した割合、以下『男性優遇』計）の割合が多数となっており、女性の『男性優遇』計は男性より10ポイント以上高くなっています。

各分野別の男女平等感

男女とも「⑦社会通念・慣習・しきたりで」「⑤政治の場で」「②職場で」で『男性優遇』計の割合が多数となっており、「③学校教育の場で（児童・生徒の立場から）」で「平等になっている」の割合が多数です。

「①家庭生活上」「④法律や制度で」「⑥地域活動・社会活動の場で」では、女性は『男性優遇』計の割合が多数となっているのに対し、男性は「平等になっている」の割合が多数であり、男女間の意識に差がみられます。

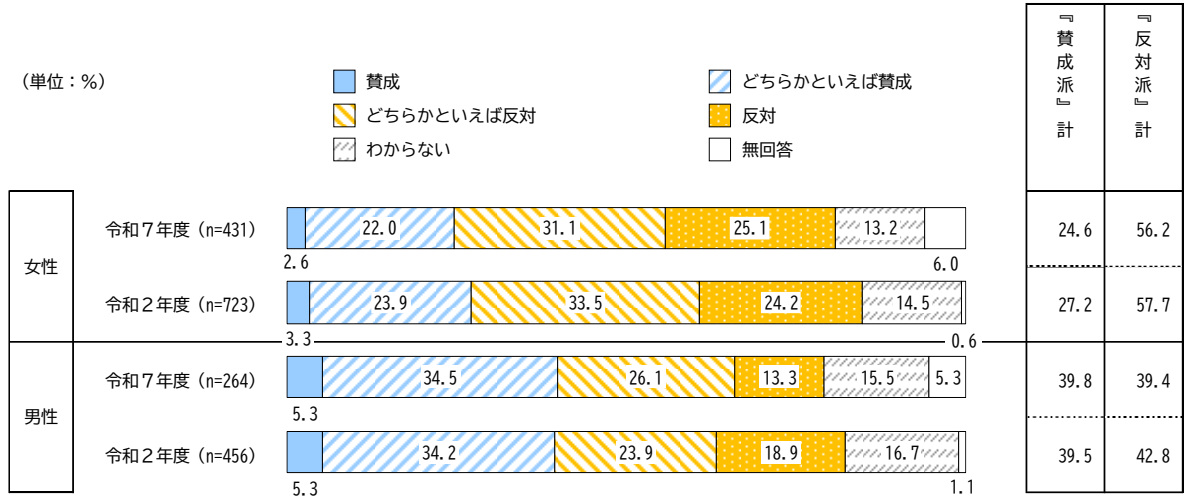
Q. あなたは、一般的に、次の各分野で男女は平等になっていると思いますか。



性別役割分担意識

「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方に対し、女性は反対している割合（「反対」と「どちらかといえば反対」をあわせた割合、以下『反対派』）が5割で、賛成している割合（「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた割合、以下『賛成派』）よりも多くなっています。それに対して、男性は『反対派』と『賛成派』の割合が同程度で意見が分散しています。

Q. 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、どう思いますか。



配偶者からの暴力に関する認識

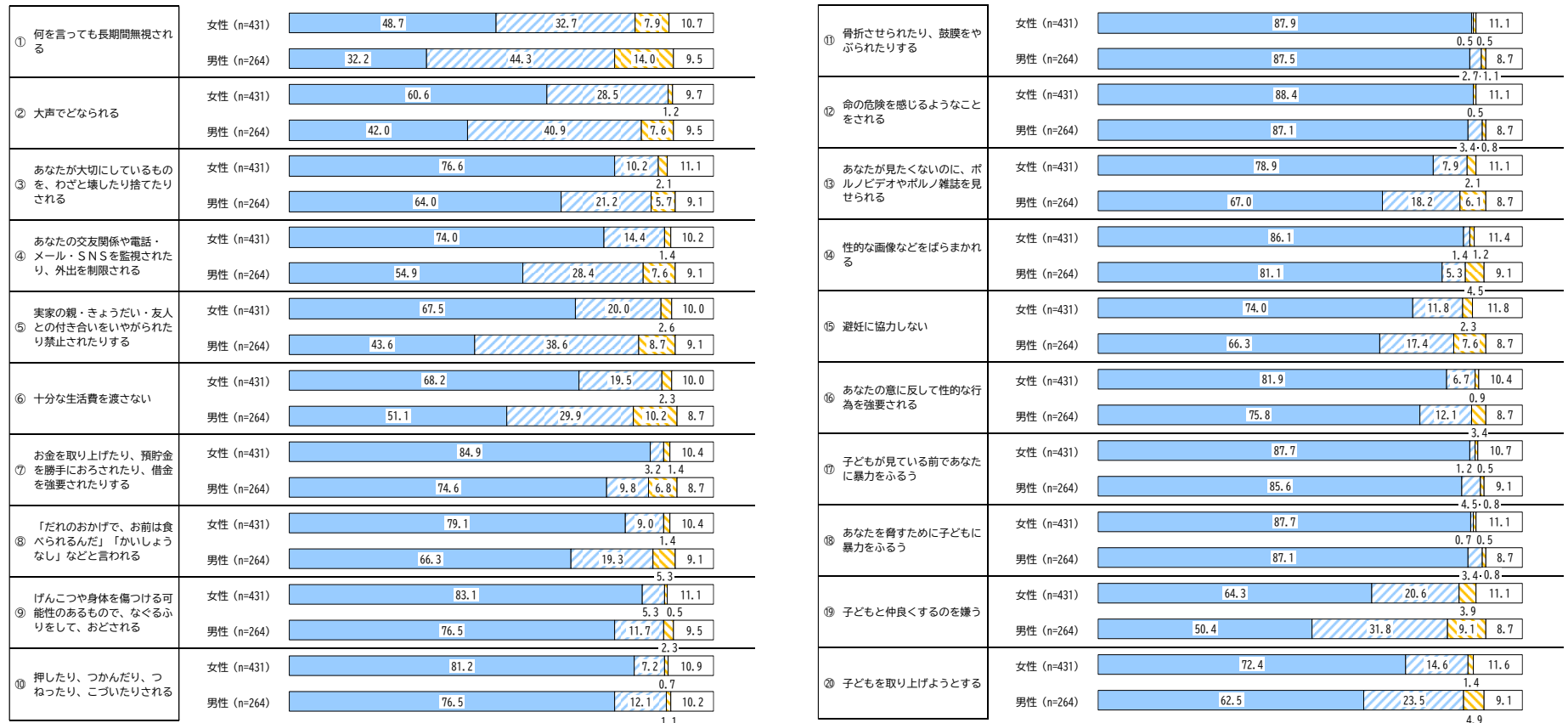
「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が、女性では「①何を言っても長期間無視される」以外の19項目で50%を上回っているのに対して、男性は「①何を言っても長期間無視される」「②大声でどなられる」「⑤実家の親・きょうだい・友人との付き合いをいやがられたり、禁止されたりする」以外の17項目で50%を上回っており、前回調査と比べると男女ともに全ての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が上昇しています。

いずれの項目も男性の「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合は女性より低くなっており、特に「⑤実家の親・きょうだい・友人との付き合いをいやがられたり禁止されたりする」で男女の認識の差が大きくなっています。

Q. あなたは、配偶者・パートナー・恋人から次のようなことをされることは暴力にあたると思いますか。

(単位：%)

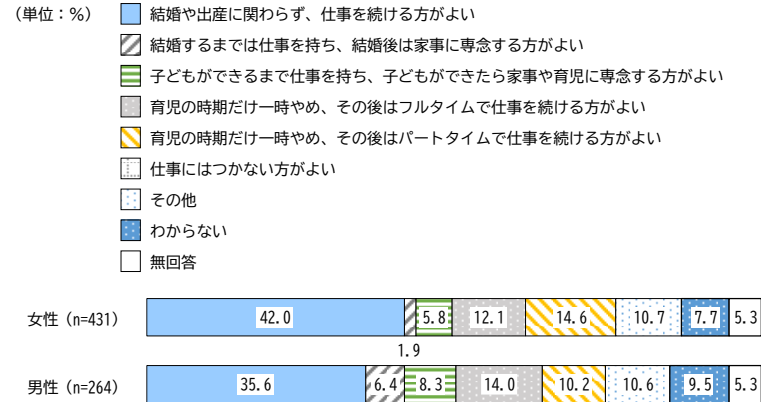
どんな場合でも暴力にあたると思う
 暴力の場合とそうでない場合がある
 暴力にあたるとは思わない
 無回答



理想的な女性の働き方

男女ともに「結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい」が最も多く、女性では次いで「育児の時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける方がよい」、男性では「育児の時だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける方がよい」が続いており、出産・育児と仕事との両立を想定する割合が多数を占めています。

Q. あなたは、女性の働き方についてどのようにお考えですか。

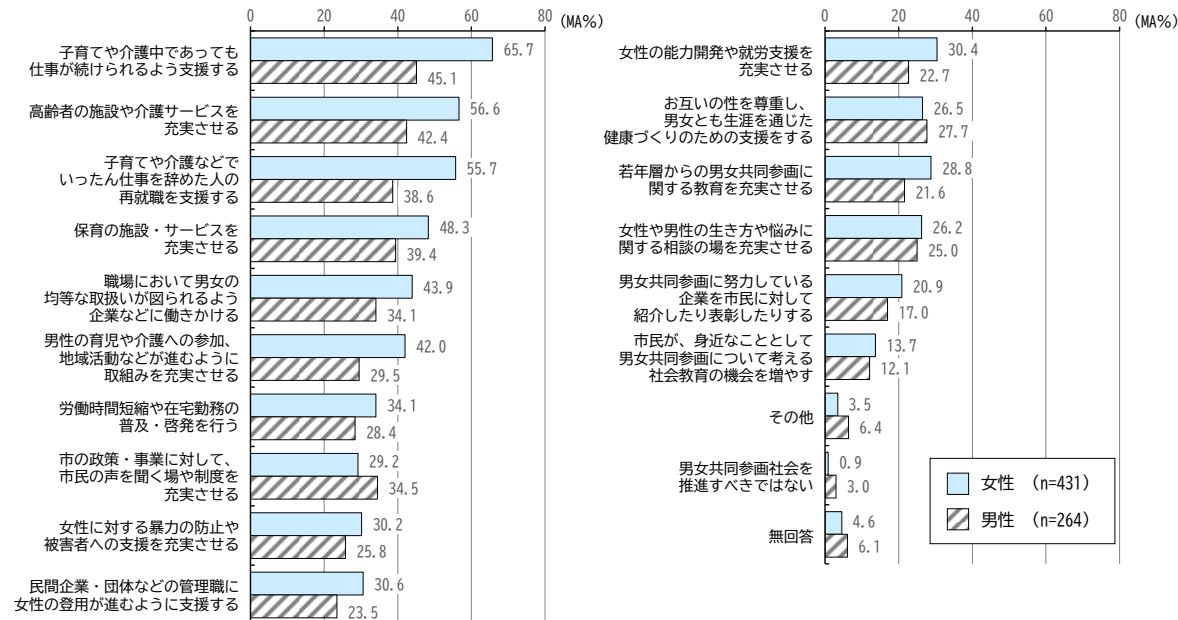


豊中市が力をいれていくべきこと

男女共同参画社会を推進していくために市が力をいれていくべきことについて、男女ともに「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が最も多く、「高齢者の施設や介護サービスを充実させる」「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」「保育の施設・サービスを充実させる」が上位です。

ほとんどの項目において女性の割合が男性を上回っており、「子育てや介護中であっても仕事が続けられるように支援する」「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人の再就職を支援する」「高齢者の施設や介護サービスを充実させる」「男性の育児や介護への参加、地域活動などが進むように取組みを充実させる」では女性の割合が男性より10ポイント以上高くなっています。男性では、「市の政策・事業に対して、市民の声を聞く場や制度を充実させる」の割合が女性に比べて高くなっています。

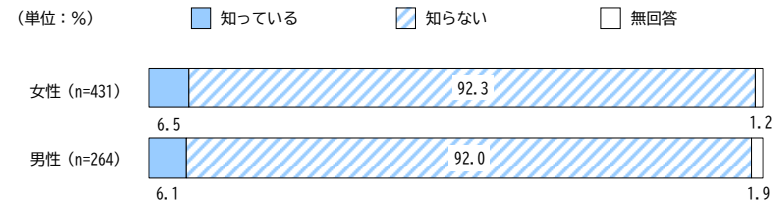
Q. あなたは、男女共同参画社会を推進していくために、市は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。



「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の認知状況

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の認知状況については、男女ともに「知っている」が6%程です。

Q. あなたは、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）が施行されたことを知っていますか。

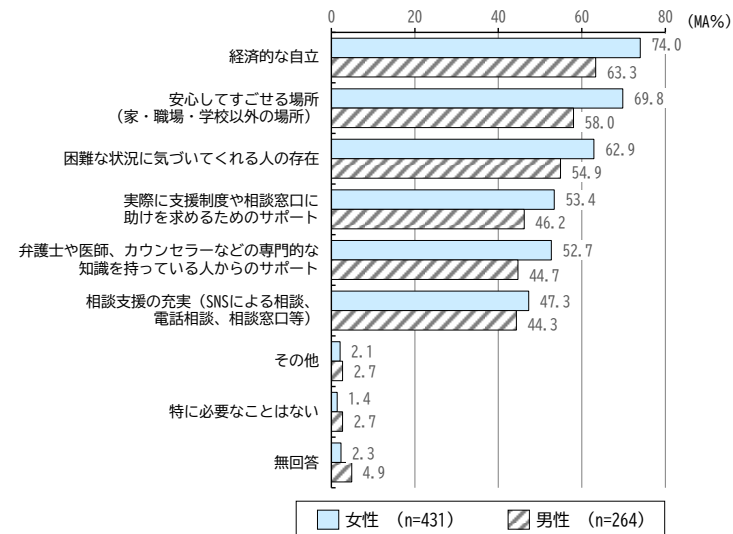


困難な問題を抱えている状況から回復するために必要なこと

困難な状況から回復するために必要だと思うことは、男女ともに「経済的な自立」が最も多く、次いで「安心してすごせる場所（家・職場・学校以外の場所）」「困難な状況に気づいてくれる人の存在」となっています。

いずれの項目も女性の割合が男性を上回っており、特に「安心してすごせる場所（家・職場・学校以外の場所）」「経済的な自立」では女性の割合が男性より10ポイント以上高くなっています。

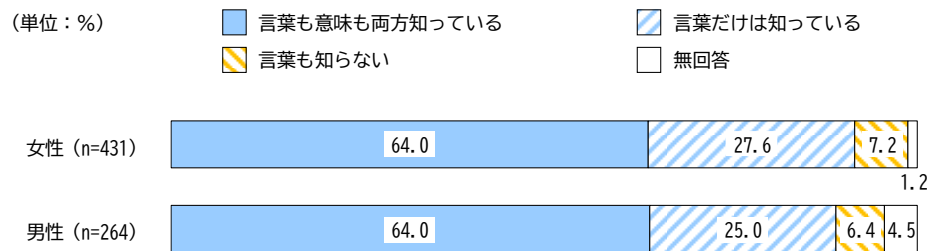
Q. 困難な問題を抱えている状況から回復するためにはどのようなことが必要だと思いますか。



LGBTの認知状況

LGBTをはじめとする性的少数者の認知状況については、男女とも6割が「言葉も意味も両方知っている」となっています。また、男女ともに「言葉だけは知っている」は2割、「言葉も知らない」の割合は1割となっています。

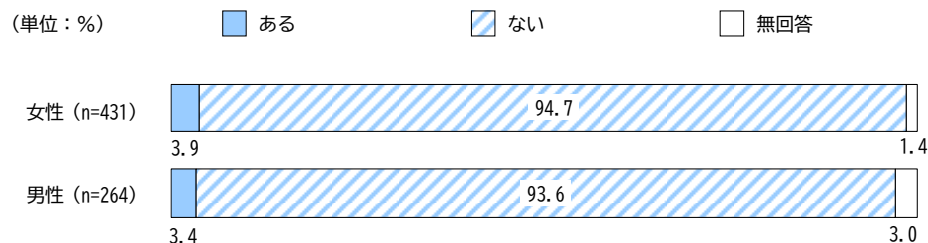
Q. あなたはLGBTをはじめとする性的少数者について、どの程度知っていますか。



身体と心の性について悩んだ経験

今までに自分の身体と性、心の性または性指向で悩んだことがある割合は、男女ともに3%程です。

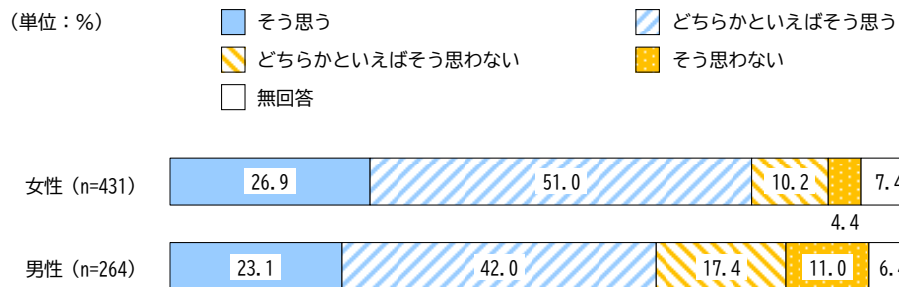
Q. あなたは、今までに自分の身体と性、心の性または性指向に悩んだことがありますか。



現状の社会の生活のしづらさ

LGBTをはじめとする性的少数者にとっての社会の生活のしづらさについては、生活しづらいと思う割合（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた割合）が、女性は7割、男性は6割を占めています。

Q. LGBTをはじめとする性的少数者にとって、現状は生活しづらい社会だと思いますか。



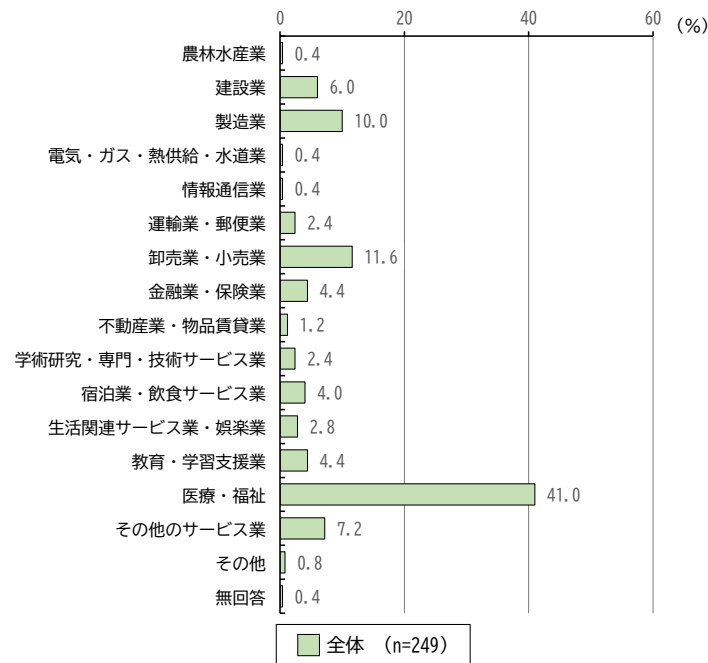
『思う』計	『思わない』計
77.9	14.6
65.1	28.4

2. 事業所調査結果 概要

業種

回答者の業種は、「医療・福祉」が4割で最も高く、「卸売業・小売業」「製造業」が続いています。

□ 業種



雇用者数

回答者の正規・非正規雇用者を合わせた従業員数は、「10~19人」が3割で最も高く、「20~29人」「50人以上」「30~49人」「10人未満」が続いています。

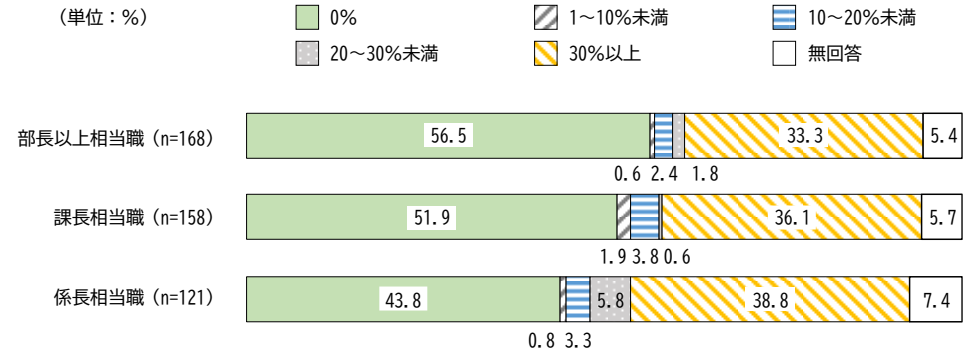
□ 雇用者数



役職者の女性割合

役職者の女性割合は、いずれの役職も「0%」が4~5割で最も高く、次いで「30%以上」が3割となっています。役職が高くなるほど「0%」の割合が高くなっています。

□ 役職者の女性割合



仕事と生活の調和への取組み

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み状況については、「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が5割で最も多く、次いで「積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）」が2割です。

Q. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組み状況

(単位：%)

- 積極的に取り組んでいる（労働関係法などで定められた範囲以上に）
- 労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる
- 現在は取り組んでいないが、今後の取組み実施を予定している
- 必要性を感じるが、取組み実施の予定はない
- 取組みに反対しないが、必要性を感じない
- ワーク・ライフ・バランスへの取組みに反対だ
- ワーク・ライフ・バランスを知らない
- 無回答



育児休業の取得状況

育児休業の取得状況を見ると、「取得者がいる」は3割となっています。育児休業取得者の性別構成は、女性が8割弱、男性は2割です。

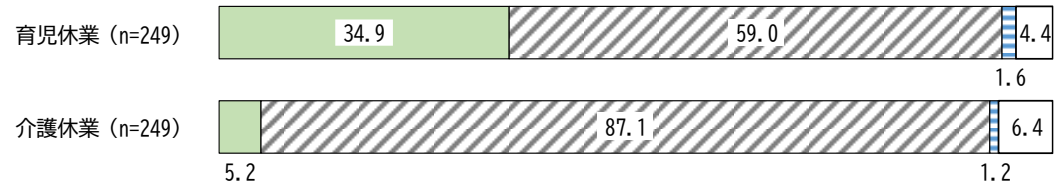
介護休業の取得状況

介護休業については、「取得者がいる」は5%程と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」がほぼ9割を占めています。

Q. 2024年4月～2025年3月の期間に育児休業・介護休業を取得した従業員はいますか。

(単位：%)

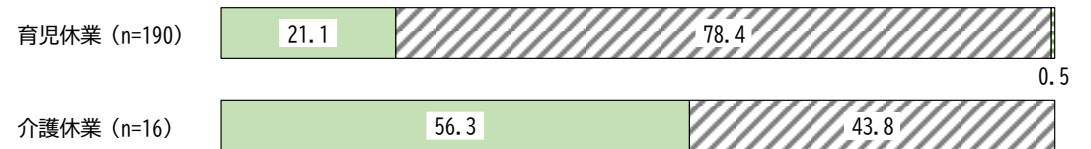
- 取得者がいる
- 対象者がいなかったため取得者はいない
- その他の理由で取得者はいない
- 無回答



Q. 育児休業・介護休業取得者の性別割合

(単位：%)

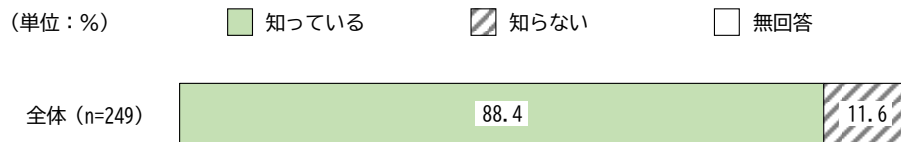
- 男性
- 女性
- 無回答



性的少数者の人権問題への認知状況

LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題について、「知っている」がほぼ9割を占めています。

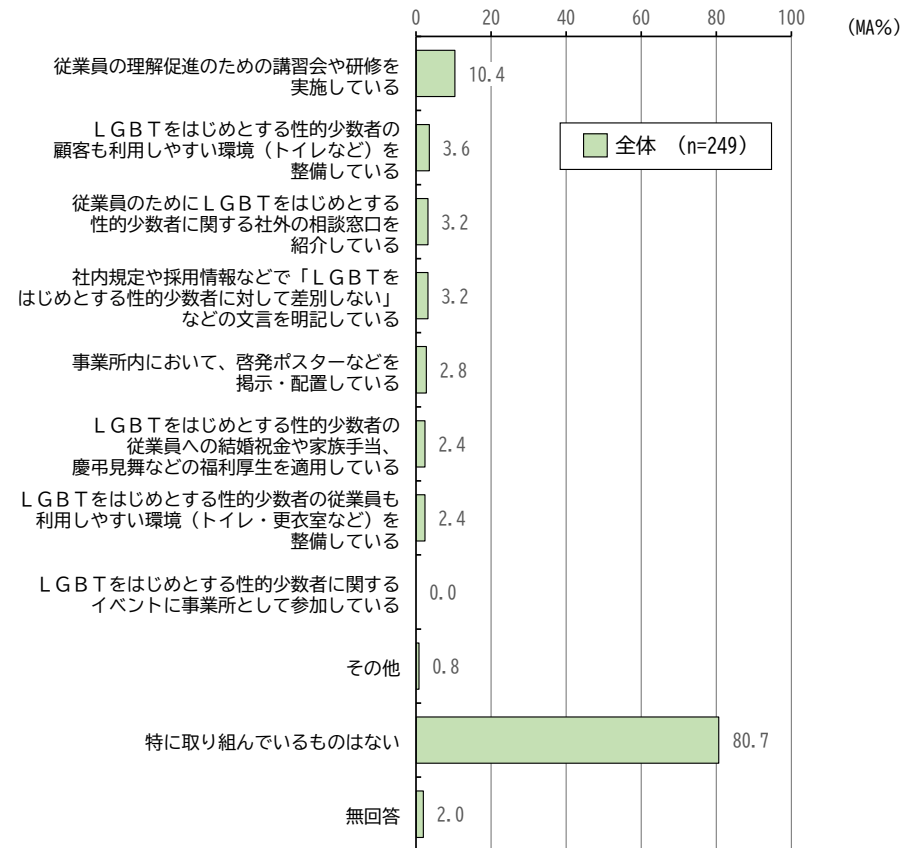
Q. LGBTをはじめとする性的少数者に対する職場での人権問題があるということを知っていますか。



性的少数者の人権問題への対応状況

「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施している」が1割、その他の取り組みはいずれも5%未満となっています。また、「特に取り組んでいるものはない」が8割を占めており、人権問題の認知ほどには取り組みは進んでいない状況となっています。

Q. LGBT（性的少数者）への配慮に関して、貴事業所で取り組んでいるものをすべてお選びください。



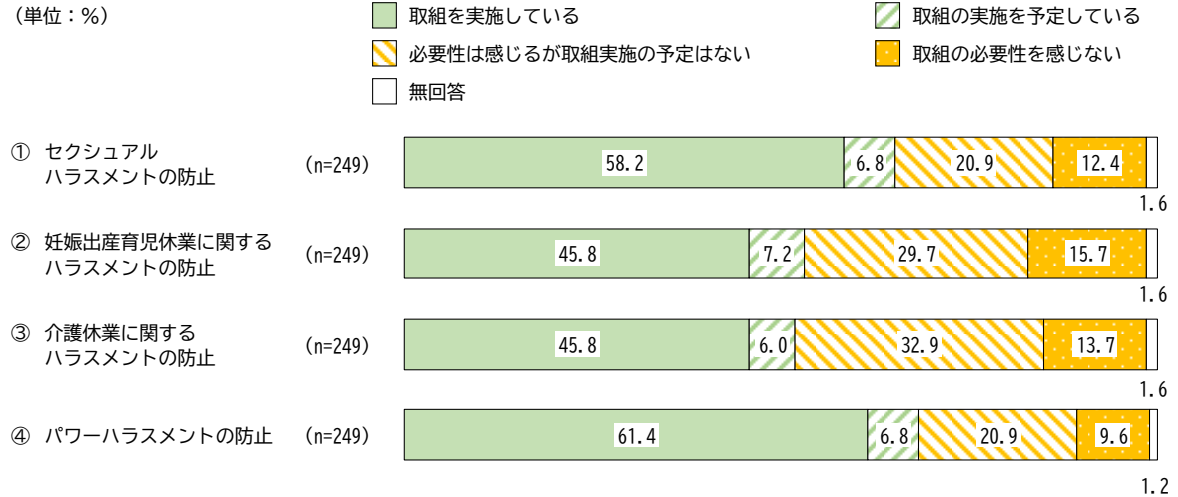
各種ハラスメント対策実施状況

ハラスメント対策について、「取組を実施している」割合は、「④パワーハラスメントの防止」、「①セクシュアルハラスメントの防止」がそれぞれ6割程、「②妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「③介護休業に関するハラスメントの防止」がそれぞれ4割となっています。

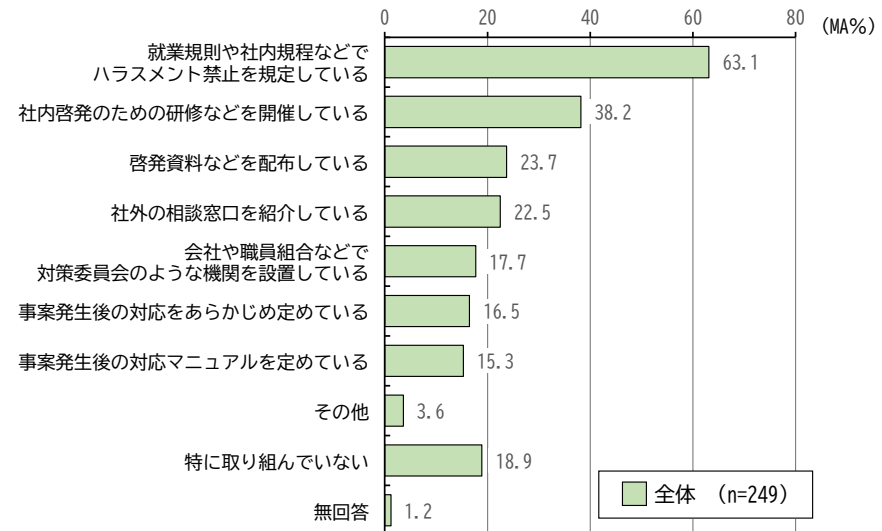
具体的なハラスメント対策の内容

「就業規則や社内規程などでハラスメント禁止を規定している」が6割で最も多く、「社内啓発のための研修などを開催している」「啓発資料などを配布している」「社外の相談窓口を紹介している」が20%を超えています。

Q. ハラスメント防止の取組みについて、貴事業所の状況をお聞かせください。



Q. 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策として、貴事業所で取り組んでいるものをすべてお選びください。



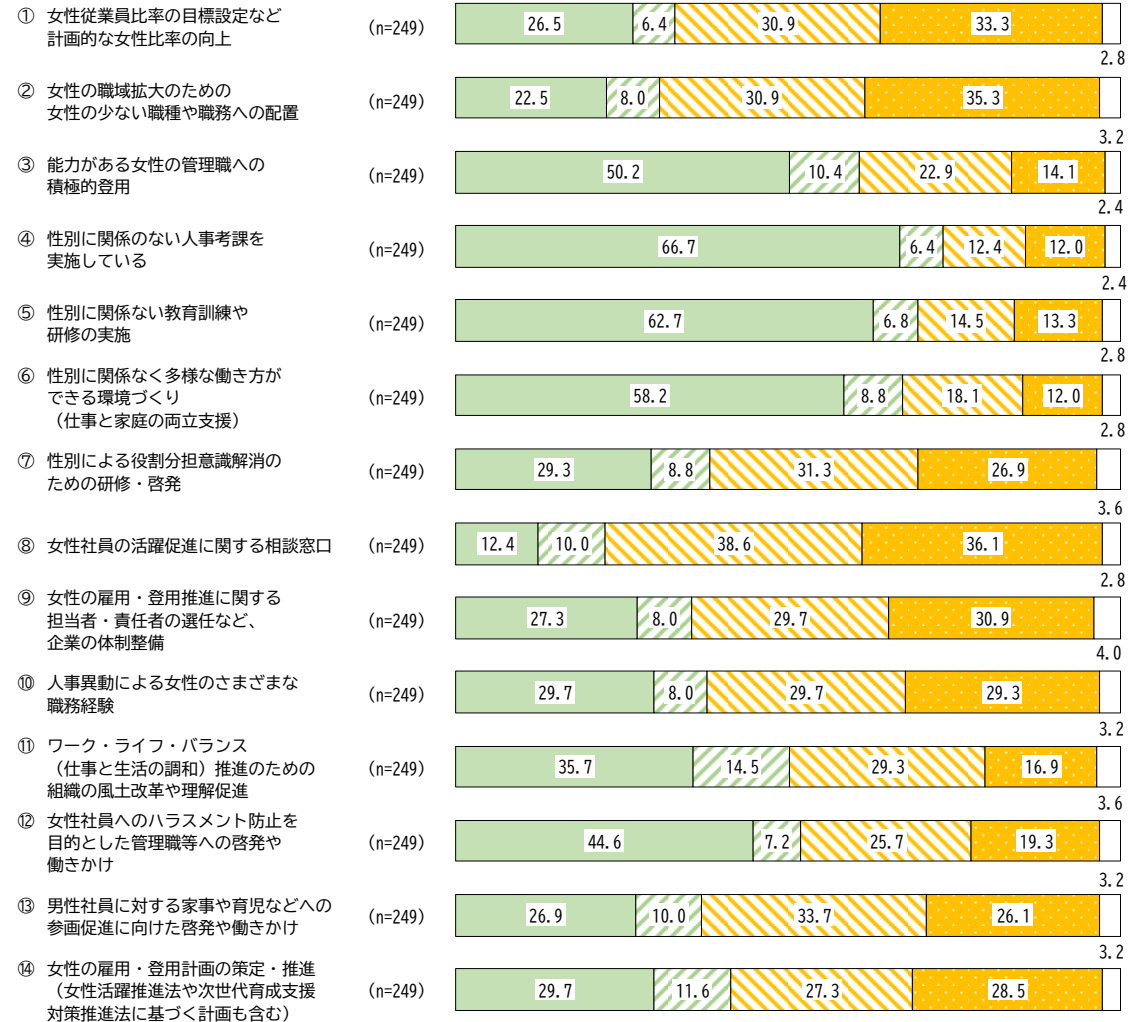
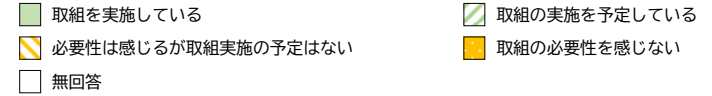
女性社員の活躍推進のための取組み

「取組を実施している」割合が50%を超えている取組みは、「④性別に関係のない人事考課を実施している」「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」「⑥性別に関係なく多様な働き方ができる環境づくり（仕事と家庭の両立支援）」「③能力がある女性の管理職への積極的登用」となっています。

「必要性を感じるが取組実施の予定はない」割合は、「⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口」が最も多く、「⑬男性社員に対する家事や育児などへの参画促進に向けた啓発や働きかけ」が続いています。

Q. 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組みについて、貴事業所の状況をお聞かせください。

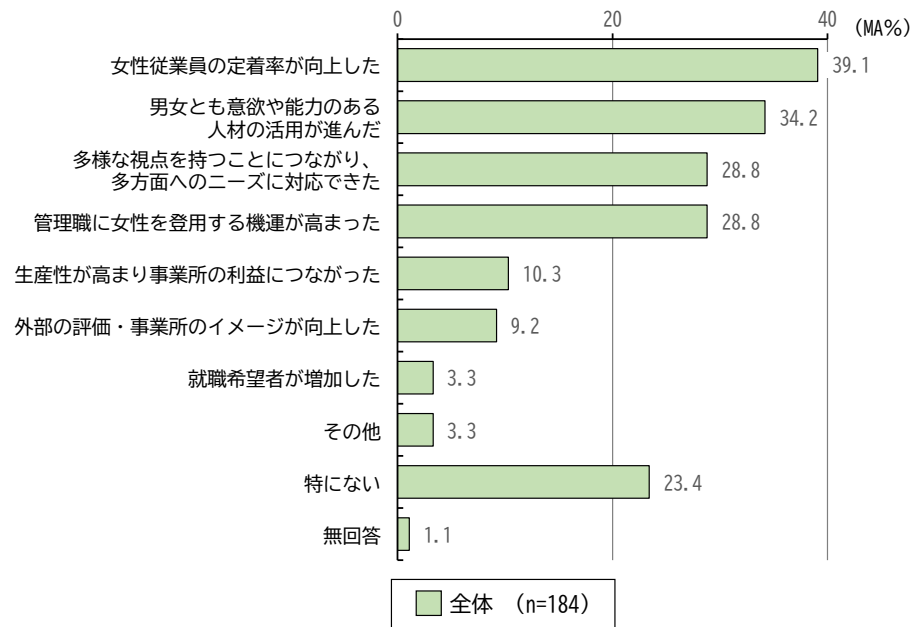
(単位：%)



女性社員の活躍推進のための取組みの成果

女性社員の活躍推進に関する取組みの成果は、「女性従業員の定着率が向上した」「男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ」「多様な視点を持つことにつながり、多方面へのニーズに対応できた」「管理職に女性を登用する機運が高まった」が20%を超えています。

Q. 取組みの結果、どのような成果がありましたか。



男女共同参画推進のために利用したいと思う支援

利用したい男女共同参画支援内容は、「経済的支援（補助金や減税など）」「事業所や労働者のための相談支援の充実」「事業所（企業）の取組事例、関連情報、ノウハウの提供」「広報誌やパンフレットによる事業所への啓発」が20%を超えています。

Q. 豊中市が男女共同参画推進のために以下のような取組みを実施するとした場合、利用したいと思うものをすべてお選びください。

