

令和7年度 第3回豊中市男女共同参画審議会

日時：令和8年(2026年)2月16日(月)

13時～15時

WEB会議システム「Zoom」を使用し開催

事務局：人権平和センター豊中 大集会室

議 事 次 第

1. 会長の選出及び職務代理者の指名について
2. 審議会の公開等について
3. 男女共同参画の推進について（諮問）
4. 男女共同参画施策推進にかかる市民・事業所意識調査について
5. その他
令和8年度の予定

資料

- ・ 次第
- ・ 豊中市男女共同参画審議会委員名簿
- ・ 資料1 男女共同参画の推進について（諮問）（当日画面共有します）
- ・ 資料2-1 令和7年度（2025年度）男女共同参画施策推進にかかる市民及び事業所意識調査について
- ・ 資料2-2 「調査結果の概要」ポイント（市民意識調査）
- ・ 資料2-3 「調査結果の概要」ポイント（事業所意識調査）
- ・ 資料2-4 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（市民意識調査票）
- ・ 資料2-5 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（事業所意識調査票）

（参考資料）

- ・ 参考資料1 豊中市男女共同参画審議会規則
- ・ 参考資料2 豊中市男女共同参画審議会の傍聴要領

豊市人第 1664 号
令和 8 年(2026 年)2 月 16 日

豊中市男女共同参画審議会
会 長 様

豊中市長 長内 繁樹

男女共同参画推進について（諮問）

豊中市男女共同参画推進条例第 9 条の規定に基づき、次のとおり諮問します。

諮 問

「第 3 次豊中市男女共同参画計画」の中間見直し並びに「豊中市困難な問題を抱える女性への支援にかかる基本計画」の策定について、貴審議会の意見を求めます。

趣 旨

本市では、平成 12 年（2000 年）に、男女共同参画推進の拠点施設として「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」を開設するとともに、平成 15 年（2003 年）制定の豊中市男女共同参画推進条例（以下「条例」という。）に基づき、令和 4 年（2022 年）に「第 3 次豊中市男女共同参画計画」を策定し、令和 4 年度（2022 年度）から令和 13 年度（2031 年度）を計画期間として、様々な事業に取り組んでいます。

現行の「第 3 次豊中市男女共同参画計画」の策定から 5 年経過にあたり、これまでの進捗状況や社会経済情勢や国・府の動向、また令和 6 年 4 月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の趣旨をふまえ、今後の男女共同参画施策を効果的、効率的に推進していくため、「第 3 次豊中市男女共同参画計画」の中間見直し並びに、「豊中市困難な問題を抱える女性への支援にかかる基本計画」の策定に係る基本的な考え方について、貴審議会に諮問いたします。

令和 7 年度（2025 年度）男女共同参画施策推進にかかる
市民及び事業所意識調査概要について

1. 調査目的

令和 3 年度（2021 年度）に策定した「第 3 次豊中市男女共同参画計画」の中間見直しにあたり、市民の性別役割分担の状況や男女共同参画、女性活躍推進、ワークライフバランスに関する意識、DV 等の実態や事業所の意識などを把握し、今後の男女共同参画施策の推進及び次期計画策定のための基礎資料とすることを目的に実施した。

2. 調査期間

令和 7 年(2025 年)9 月 10 日（水）～9 月 26 日（金）

3. 調査対象

（市 民）・市内在住の 18 歳以上の市民 2,000 人を無作為抽出
（事業所）・市内の従業員 10 人以上の事業所 900 社を無作為抽出

4. 抽出方法

（市 民）住民基本台帳から都市計画マスタープランで定める 7 地域から年齢階層別・男女別で無作為抽出
（事業所）事業所母集団データベース令和 5 年次フレームから無作為抽出

5. 調査方法

郵送による配布・回収（インターネットによる回答を併用）
※調査期間中に、はがきによる督促を 1 回実施

6. 設問数

（市 民）・ 32 問（枝間を含めると 47 問）

1. 日常生活や社会全般について
2. 家庭生活について
3. 地域活動について
4. 男性の家事、子育て、介護、地域活動の参加について
5. 仕事について
6. 男女の人権について
7. L G B Tをはじめとする性的少数者について
8. 男女共同参画社会の実現について

（事業所）・ 22 問（枝間を含めると 25 問）

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について
2. L G B Tを始めとする性的少数者の人権問題について
3. 各種ハラスメント対策について
4. 女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）について
5. 男女共同参画の推進について

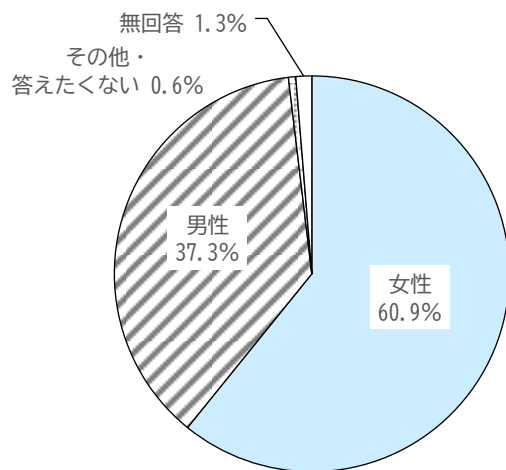
7. 回収状況

調査種別	配布数	回収数	有効回収数				有効回収率
市民調査	2,000 票	708 票 (内、 Web 回答 222票)	708 票 (内、Web 回答222票)				35.4%
			女性 431 票 60.9%	男性 264 票 37.3%	その他 4 票 0.6%	無回答 9 票 1.3%	
事業所 調査	900 票	249票 (内、 Web 回答 92票)	249 票 (内、Web 回答92票)				27.7%

8. 回答者の属性 (市民調査)

① 性別

【回答者の性別】



【参考】母集団 (令和7年 (2025年) 9月1日現在) と
前回調査の回答率

		女性	男性	その他 無回答	計
母 集 団	人口 (人)	182,328	159,069	—	341,397
	構成比	53.4%	46.6%	—	100.0%
前回調査 回答率・構成比		59.9%	37.8%	2.3%	100.0%

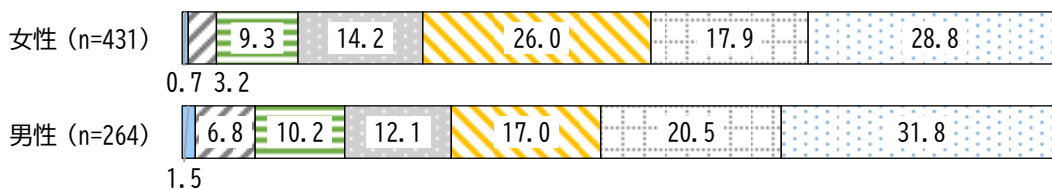
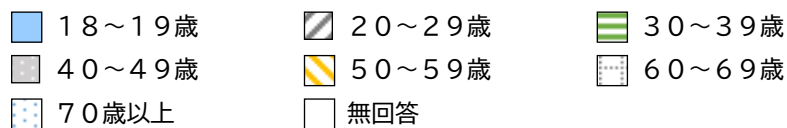
回答者の性別では、「女性」が 60.9%、「男性」は 37.3%で、女性の回答者の方が多くなっている。「その他」は 0.6%、無回答は 1.3%となっている。

令和7年(2025年)9月1日現在の母集団人口の構成比同様、男性に比べ女性の割合が上回っている。また、母集団に比べ、今回調査回答者は女性が 7.5 ポイント高く、男性が 9.3 ポイント低くなっている。

② 年齢

【回答者の年齢】

(単位：%)



<性別>

回答者の年齢では、女性は「70歳以上」が28.8%で最も高く、次いで「50～59歳」が26.0%、「60～69歳」が17.9%となっている。男性は「70歳以上」が31.8%で最も高く、次いで「60～69歳」が20.5%、「50～59歳」が17.0%となっている。

令和7年（2025年）9月1日現在の母集団人口の構成比に比べ、男女とも20歳代の割合が5ポイント以上低く、女性では50～69歳、男性では60歳以上の割合が5ポイント以上高くなっている。

③ 配偶者・パートナーの有無

【配偶者・パートナーの有無】

(単位：%)

- 配偶者・パートナーがいる
- 配偶者・パートナーはいない（離別・死別を含む）
- 無回答



【参考】 母集団（令和7年（2025年）9月1日現在）と前回調査の回答率

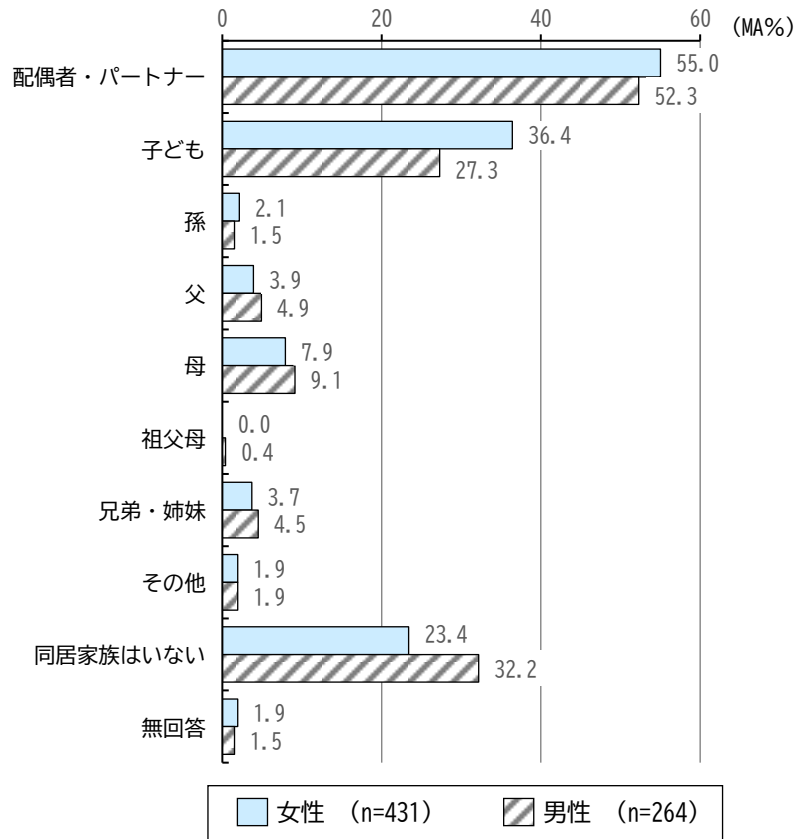
		18～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	無回答	計
母 集 団	女性（人）	3,756	20,382	22,876	28,414	32,841	23,480	50,579	—	182,328
	構成比	2.1%	11.2%	12.5%	15.6%	18.0%	12.9%	27.7%	—	100.0%
	男性（人）	3,828	19,641	21,398	26,860	31,370	21,715	34,257	—	159,069
	構成比	2.4%	12.3%	13.5%	16.9%	19.7%	13.7%	21.5%	—	100.0%
前 回 調 査 回 答 率	女性・構成比	1.5%	6.2%	13.6%	20.9%	15.9%	15.6%	26.1%	0.1%	100.0%
	男性・構成比	2.0%	8.6%	10.1%	17.3%	12.5%	17.5%	32.0%	—	100.0%

<性別>

「配偶者・パートナーがいる」割合は、女性58.0%、男性55.7%である。

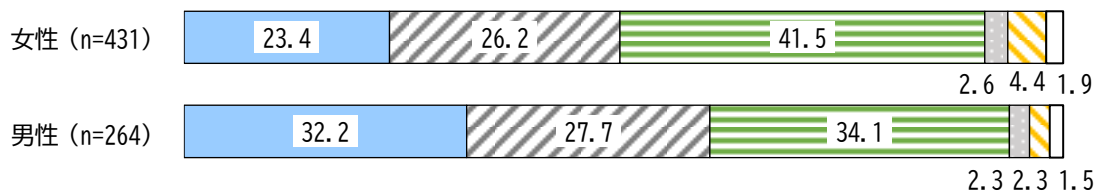
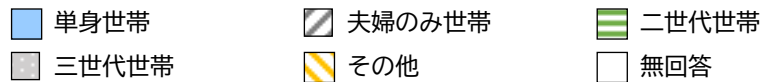
④ 同居家族

【同居家族】



【家族構成】

(単位：%)



<性別>

同居している家族では、男女とも「配偶者・パートナー」が5割台で最も高く、以下、女性では「子ども」が36.4%、「同居家族はいない」が23.4%、男性では「同居家族はいない」が32.2%、「子ども」が27.3%と続いている。

家族構成では、男女とも「二世代会世帯」が最も高く、女性で41.5%、男性で34.1%となっている。以下、女性では「夫婦のみ世帯」が26.2%、「単身世帯」が23.4%、男性では「単身世帯」が32.2%、「夫婦のみ世帯」が27.7%と続いている。

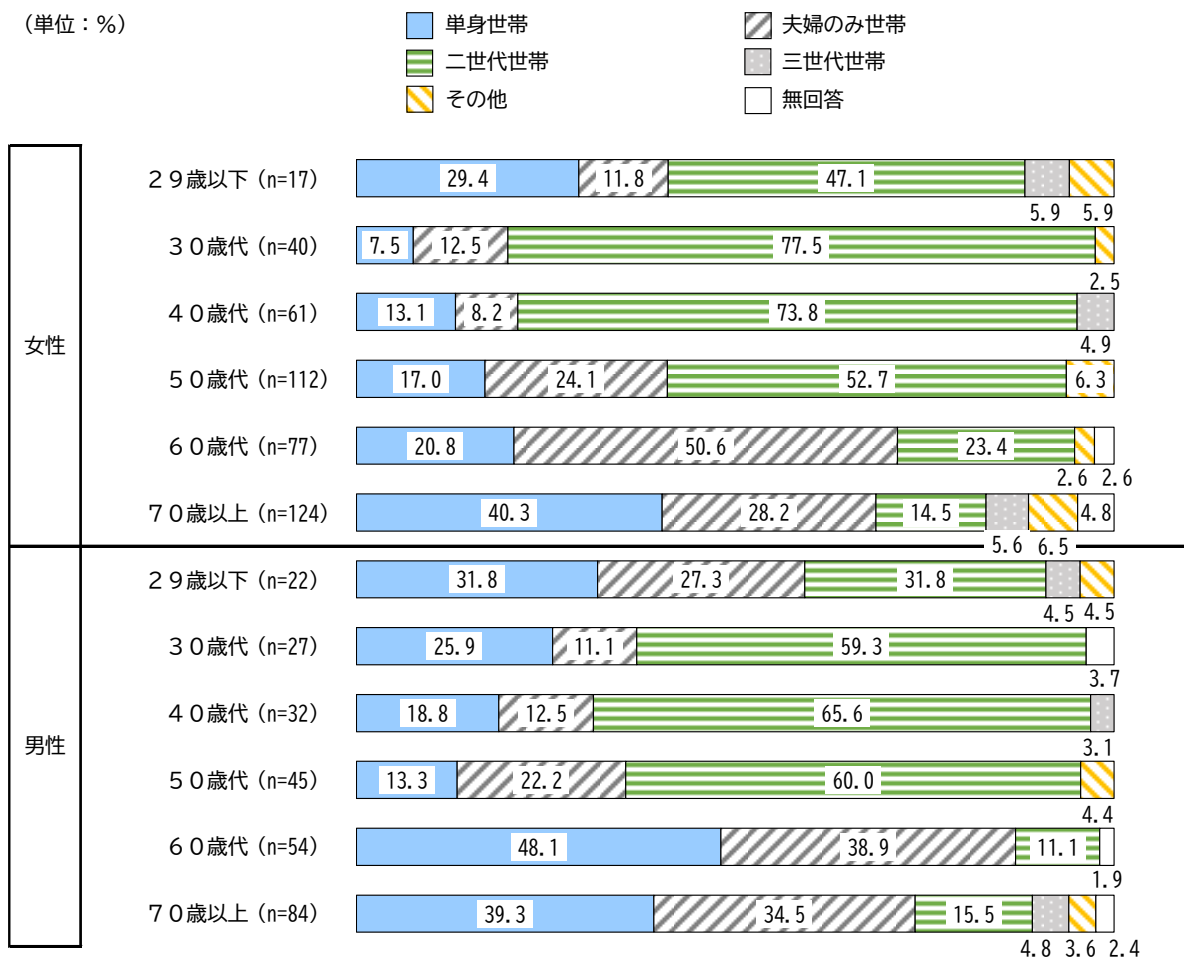
<性・年代別>

女性では、「二世世代世帯」が30～40歳代で7割台、50歳代で52.7%、29歳以下で47.1%とそれぞれ最も割合が高い。60歳代では「夫婦のみ世帯」が50.6%、70歳以上では「単身世帯」が40.3%で最も高くなっている。

男性では、「二世世代世帯」が40～50歳代で6割台、30歳代で59.3%とそれぞれ最も割合が高い。60歳代以上では「単身世帯」が最も高く、29歳以下では「単身世帯」と「二世世代世帯」が同率で最も高くなっている。

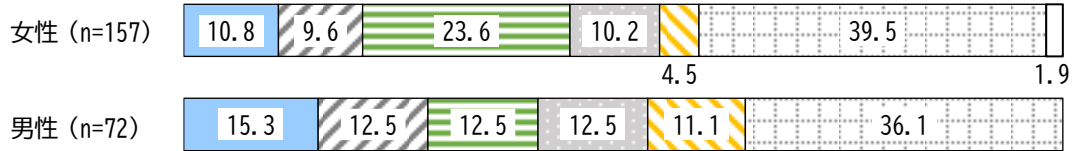
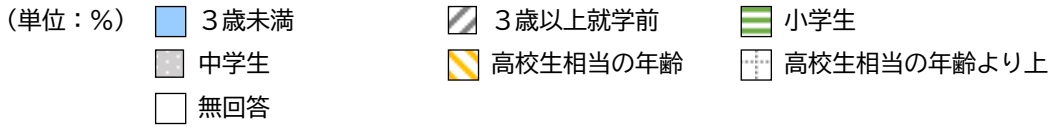
30歳代と60歳代では、女性の「二世世代世帯」の割合が男性に比べて10ポイント以上高く、男性の「単身世帯」の割合が女性に比べて10ポイント以上高くなっている。

【性・年代別 家族構成】



⑤ 末子年齢

【末子年齢】

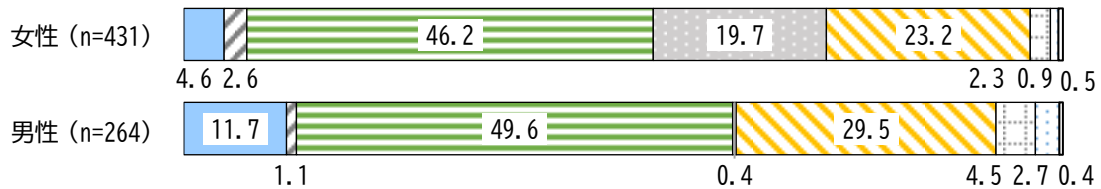


<性別>

子どもと同居している人に、一番下の子どもの状況をたずねたところ、「高校生相当の年齢より上」が男女とも3割台で最も高くなっている。女性では、「小学生」(23.6%)、男性では「3歳未満」(15.3%)が続いている。

⑥ 職業

【回答者の職業】



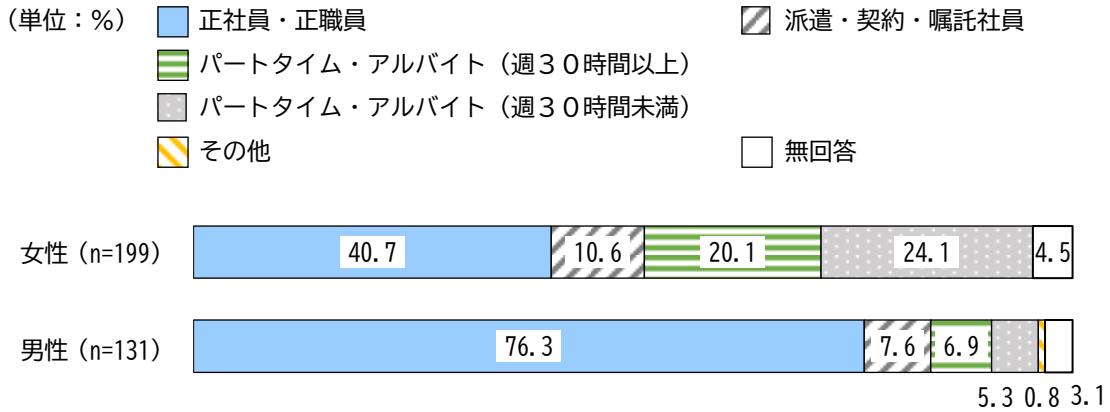
<性別>

女性の職業では、「被雇用者」が46.2%で最も高く、「自営業主」(4.6%)と「家族従業者」(2.6%)を含めた就労者が53.4%である。次いで、「無職 (年金生活を含む)」が23.2%、「家事専業」が19.7%となっている。

男性の職業では、「被雇用者」が49.6%で最も高く、「自営業主」(11.7%)と「家族従業者」(1.1%)を含めた就労者が62.4%である。次いで、「無職 (年金生活を含む)」が29.5%となっている。

⑦ 雇用形態

【回答者の雇用形態】

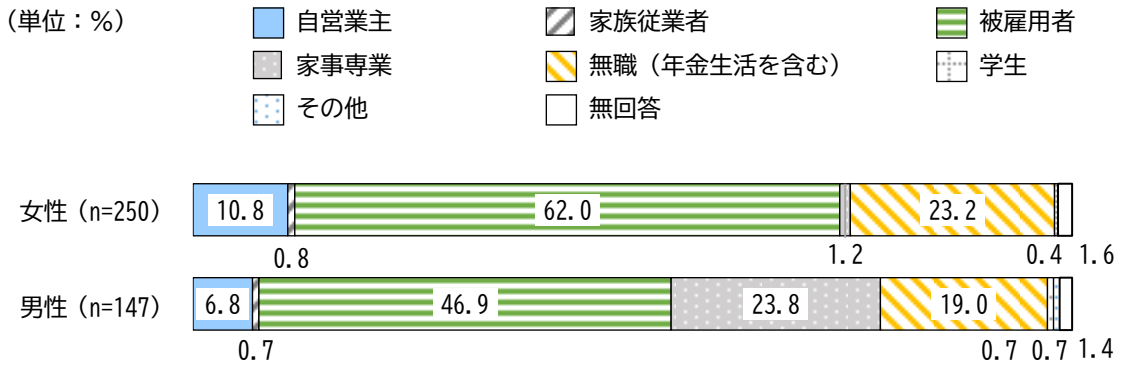


<性別>

職業を被雇用者と回答した人に、雇用形態をたずねたところ、男女とも「正社員・正職員」が最も高くなっているが、女性は40.7%で男性(76.3%)に比べ35.6ポイント低くなっている。次いで、女性では「パートタイム・アルバイト(週30時間未満)」が24.1%、「パートタイム・アルバイト(週30時間以上)」が20.1%、「派遣・契約・嘱託社員」が10.6%となっており、これら非正規雇用の割合は54.8%で、男性(19.8%)に比べ35.0ポイント高くなっている。

⑧ 配偶者・パートナーの職業

【配偶者・パートナーの職業】



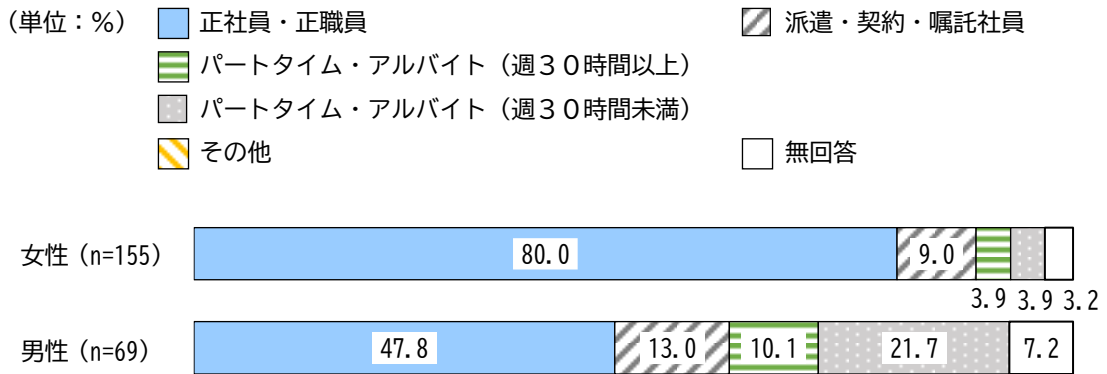
<性別>

女性の配偶者・パートナーの職業では、「被雇用者」が62.0%で最も高く、次いで「無職(年金生活を含む)」が23.2%、「自営業主」が10.8%となっている。男性の配偶者・パートナーの職業では、「被雇用者」が46.9%で最も高く、次いで「家事専業」が23.8%、「無職(年金生活を含む)」が19.0%となっている。

女性の配偶者・パートナーの「被雇用者」の割合は男性に比べて15.1ポイント高く、男性の配偶者・パートナーの「家事専業」の割合は女性に比べて22.6ポイント高くなっている。

⑨ 配偶者・パートナーの雇用形態

【配偶者・パートナーの雇用形態】



<性別>

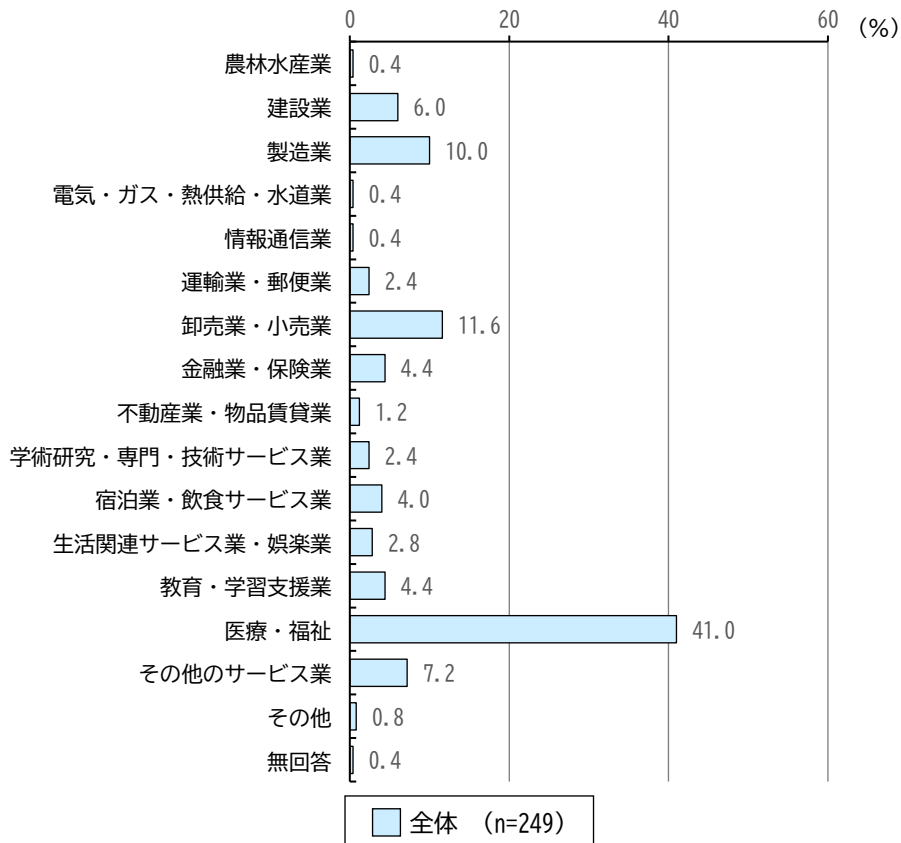
配偶者・パートナーの職業が被雇用者と回答した人に、配偶者・パートナーの雇用形態をたずねたところ、女性の配偶者・パートナーでは「正社員・正職員」が80.0%を占めている。

男性の配偶者・パートナーでは「正社員・正職員」が47.8%で最も高くなっているものの、「パートタイム・アルバイト (週30時間未満)」(21.7%)、「派遣・契約・嘱託社員」(13.0%)、「パートタイム・アルバイト (週30時間以上)」(10.1%)をあわせた非正規雇用の割合が44.8%と「正社員・正職員」に近い割合となっている。

9. 回答者の属性 (事業所調査)

① 業種

【業種】



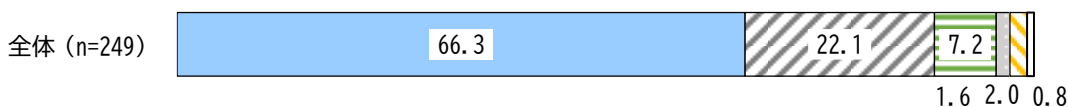
<全体>

回答者の業種は、「医療・福祉」が41.0%で最も高く、「卸売業・小売業」(11.6%)、「製造業」(10.0%)が続いている。

② 法人形態

【法人形態】

- (単位：%)
- 法人（株式会社・有限会社・合資会社など）
 - 上記以外の法人（財団法人・社団法人・学校法人・社会福祉法人・医療法人など）
 - 個人自営業者
 - NPO法人（特定非営利活動法人）
 - その他
 - 無回答



<全体>

法人形態は、「法人（株式会社・有限会社・合資会社など）」が66.3%を占める。「上記以外の法人（財団法人・社団法人・学校法人・社会福祉法人・医療法人など）」が22.1%、「個人自営業者」が7.2%となっている。

③ 事業所形態

【事業所形態】

- (単位：%)
- 単独事業所
 - 本社・本店
 - 支社・支店・営業所などの支所・工場
 - 無回答



<全体>

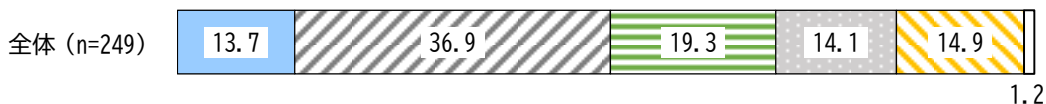
事業所形態は、「支社・支店・営業所などの支所・工場」が38.6%で最も高く、「単独事業所」が37.8%、「本社・本店」が22.1%となっている。

④ 従業員数

(1) 正規・非正規雇用者数計

【正規・非正規雇用者数計】

- (単位：%)
- 10人未満
 - 10～19人
 - 20～29人
 - 30～49人
 - 50人以上
 - 無回答



<全体>

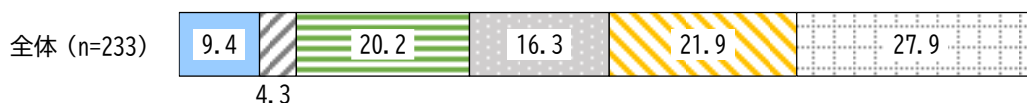
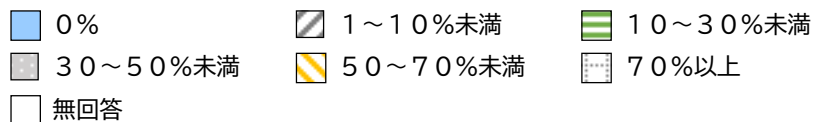
正規・非正規雇用者を合わせた従業員数は、「10～19人」が36.0%で最も高く、「20～29人」(19.3%)、「50人以上」(14.9%)、「30～49人」(14.1%)、「10人未満」(13.7%)と続いている。

(2) 雇用形態別の女性割合

(ア) 正規雇用

【正規雇用の女性割合】

(単位：%)

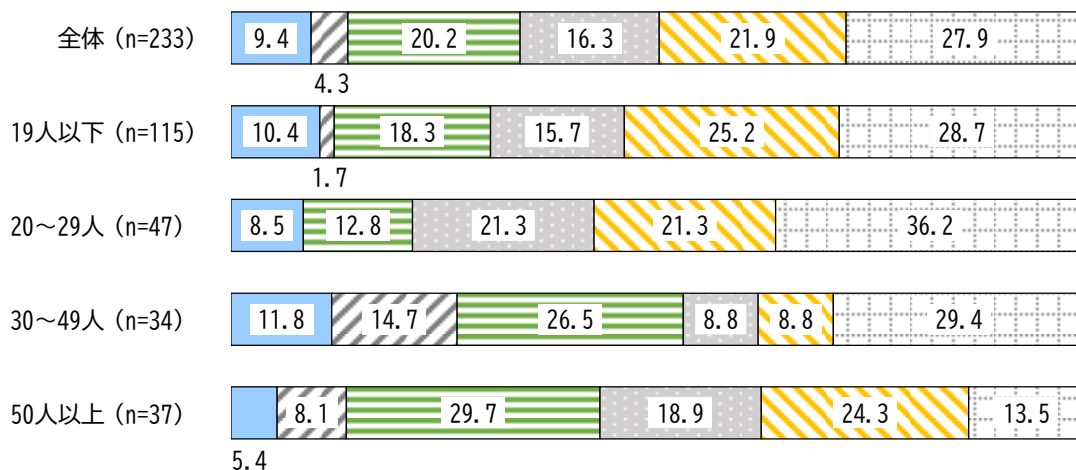
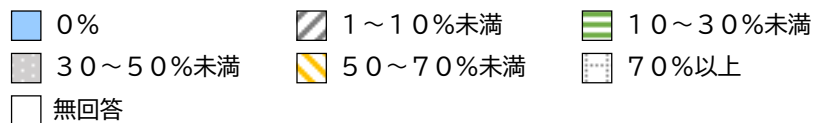


<全体>

正規雇用の女性の割合は、「70%以上」の割合が27.9%で最も高く、「50～70%未満」(21.9%)、「10～30%未満」(20.2%)が続いている。

【事業所規模別 正規雇用の女性割合】

(単位：%)



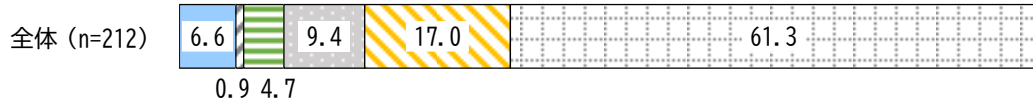
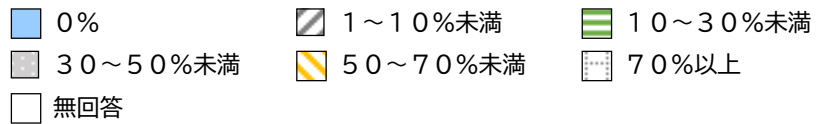
<事業所規模別>

49人以下の事業所では、いずれも「70%以上」が最も高くなっており、20～29人の事業所で36.2%、30～49人の事業所で29.4%、19人以下の事業所で28.7%となっている。50人以上の事業所では「10～30%未満」の割合が29.7%で最も高くなっている。

(イ) 正規雇用以外

【正規雇用以外の女性割合】

(単位：%)

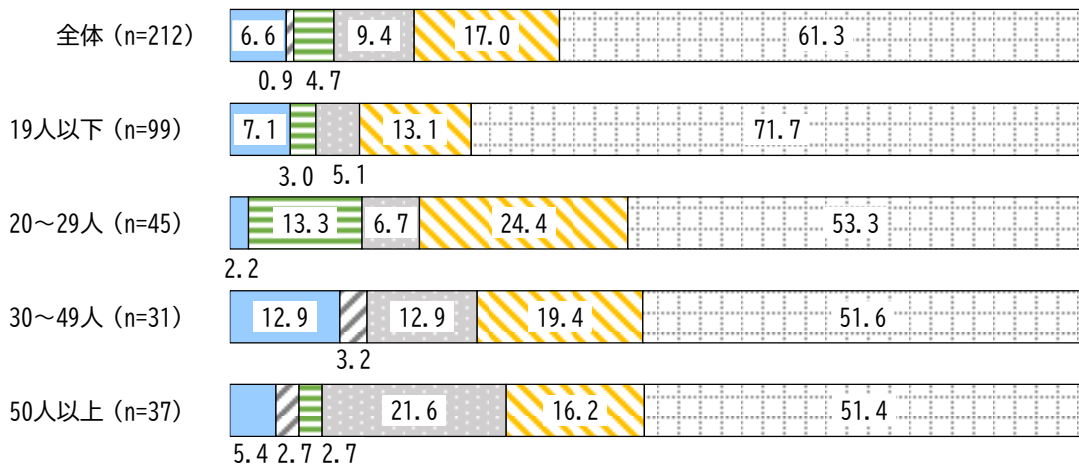
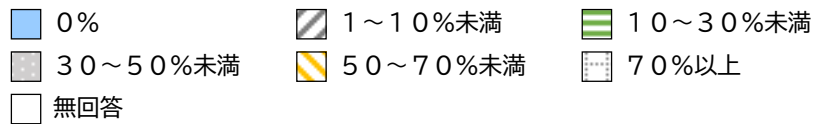


<全体>

正規雇用以外の女性の割合は、「70%以上」が61.3%と最も高い。「50~70%未満」(17.0%)、「30~50%未満」(9.4%)と続いている。

【事業所規模別 正規雇用以外の女性割合】

(単位：%)



<事業所規模別>

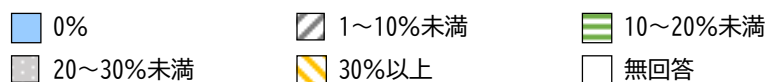
いずれの事業所規模でも、「70%以上」が最も高くなっており、19人以下で7割台、その他の事業所規模で5割台となっている。

⑤ 役職別の女性割合

(ウ) 部長以上相当職

【部長以上相当職の女性割合】

(単位：%)



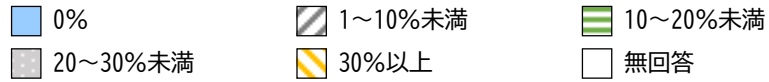
<全体>

部長以上相当職の女性の割合は、「0%」が56.5%で最も高く、次いで、「30%以上」が33.3%となっている。

(エ) 課長相当職

【課長相当職の女性割合】

(単位：%)



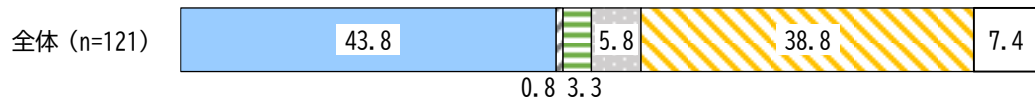
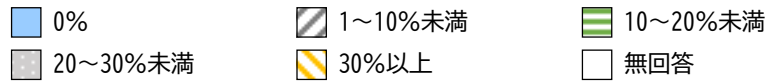
<全体>

課長相当職の女性の割合は、「0%」が51.9%で最も高く、次いで、「30%以上」が36.1%となっている。

(オ) 係長相当職

【係長相当職の女性割合】

(単位：%)



<全体>

係長相当職の女性の割合は、「0%」が43.8%で最も高く、「30%以上」が38.8%となっている。

「調査結果の概要」のポイント
(市民意識調査)

1 男女の平等感【問6】

- 社会全体の男女の平等感について、「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」を合わせた『男性優遇』は女性で75.5%、男性で58.4%である。前回調査（令和2年度）の結果と比べると『男性優遇』の男女間の認識の差が増大している。
- 各領域の中で、男女とも「平等」が『男性優遇』を上回っているのは、教育のみである。男女とも4～5割が「平等」であると答えており、『男性優遇』は男女とも1割程度となっている。
- 「政治の場」および「社会通念・慣習・しきたり」では、『男性優遇』が高く、女性7割、男性5～6割台となっている。
- すべての領域で、男性の「平等」の割合が女性より高くなっている。認識の差が10ポイントを超えているのは、家庭生活、法律や制度、社会通念・慣習・しきたり、職場である。

2 日常生活や社会全般についての考え方【問7】

- 前回調査の結果と比べ、全体的に男女の固定的な性別役割を肯定する考えより固定的な考え方にとられない考え方に変化してきている。
- 「妻や子どもを養うのは、男性の責任である」はほぼすべての年代で、男性の『肯定派』の割合が女性を20ポイント以上上回っており、男性でより固定的な性別役割分担意識がうかがえる。
- 結婚について、「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」はすべての年代で『肯定派』が多く、「結婚しても必ずしも子どもを持つ必要はない」も60歳代以下で『肯定派』が多くなっている。「結婚したら、妻が夫の姓を名乗るのは当然だ」は前回調査と比較して男女ともに『否定派』の割合が高くなっている。
- 子どもを育てることについて、「自分の子どもには、男女にかかわらず同程度の教育や学歴を身につけさせたい」は男女とも『肯定派』が8割台であり、教育においては男女平等の意識が共通していることがうかがえる。一方子育ての過程について、「子どもが3歳くらいまでは母親のもとで育てる方がいい」は男女とも40歳代以上の年代で『肯定派』が最も多くなっており、3歳までの子育てについて固定的な役割意識が強いことがうかがえる。ただし、男女とも30歳代では意見が分散傾向にあることがうかがえる。
- 「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てる方がいい」については、女性では、60歳代以下のすべての年代で『否定派』の割合が高くなっているが、男性では40歳代以上の年代で『肯定派』の割合が高く、男女間の意見に相違が見られる。

3 家庭生活について

(1) 性別役割分担意識【問8】

- 「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、女性は『反対派』が56.2%と『賛成派』を30ポイント以上上回るが、男性は『賛成派』と『反対派』との差が0.4ポイントと意見が分散している。前回調査と比べて大きな変化はみられない。

(2) 性別役割分担意識について賛成の理由【問8-1】

- 女性では「家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから」(63.2%)、男性では「子どもの成長にとってよいと思うから」(54.3%)が最も高くなっている。

- 前回調査の結果に比べ、「子どもの成長にとってよいと思うから」は、女性で 13.7 ポイント低下しているのに対し、男性では 7.6 ポイント上昇している。

(3) 性別役割分担意識について反対の理由【問 8-2】

- 男女とも「男女がともに仕事と家庭に関わる方が、各個人や家庭にとってよいと思うから」が最も高く、次いで「仕事に適した女性や、家事・育児に適した男性もいるから」となっている。いずれの項目も女性の方が 10 ポイント以上高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、女性では大きな変化はみられないが、男性では「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとっていいと思うから」「女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとって損失だと思うから」が 5 ポイント以上上昇している。

(4) 家庭での分担

①理想【問 9】

- 「生活費を得る」以外のすべての項目で男女ともに「夫婦・カップルで同じくらい」の割合が最も高くなっている。
- 「生活費を得る」では、女性では「夫婦・カップルで同じくらい」が最も高いが、男性では「主に夫・パートナー」が最も高くなっている。40 歳代以下の男性は「夫婦・カップルで同じくらい」が最も高くなっている。
- 「家計の管理」「日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）」「育児」では、女性ではすべての年代で、男性では 60 歳代以下で「夫婦・カップルで同じくらい」が最も高くなっており、男性 70 歳以上では「主に妻・パートナー」が最も高くなっている。
- 「高齢者、病人の介護・看護」「自治会、町内会など地域活動への参加」では、男女とも、すべての年代で「夫婦・カップルで同じくらい」が最も高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、女性では「高齢者、病人の介護・看護」以外のすべての項目で「夫婦・カップルで同じくらい」が 5 ポイント以上上昇している。男性では「日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）」「高齢者、病人の介護・看護」で「夫婦・カップルで同じくらい」が 5 ポイント以上上昇している。

②現実【問 9】

- 「生活費を得る」では、男女とも「主に夫・パートナー」が最も高くなっている。
- 「家計の管理」「日常の家事（食事のしたく、掃除、洗濯）」「育児」では、男女とも「主に妻・パートナー」が最も高くなっている。
- 「高齢者、病人の介護・看護」では、女性は「主に妻・パートナー」が最も高いが、男性は「夫婦・カップルで同じくらい」が最も高く、認識に差がみられる。
- 「自治会、町内会など地域活動への参加」は、女性は「主に妻・パートナー」が 6 割台で最も高いが、男性は「夫婦・カップルで同じくらい」「主に夫・パートナー」「主に妻・パートナー」がそれぞれ 3 割程と意見が分散している。
- 前回調査の結果に比べ、男女ともに「生活費を得る」では「夫婦・カップルで同じくらい」、「育児」「自治会、町内会など地域活動への参加」では「主に妻・パートナー」の割合が上昇している。
- 理想と現実を比較すると、男女ともに家庭生活で同等の役割分担を理想としながら、現実的にはどちらかのパートナー、夫あるいは妻に役割が偏っていることがうかがえる。

4 地域活動について

(1) 地域活動の参加状況【問 10】

①現在参加している活動

- 現在参加している活動は、男女とも「自治会・町内会の活動」が最も高く、次いで「地域における趣味・スポーツ・学習の活動」となっている。
- 「特にない」が男女ともに6割を占めている。年代別にみると30歳代以下の女性や50歳代以下の男性で地域活動に参加していない割合が高めである。

②今後参加したい活動

- 今後(または引き続き)参加したい活動は、男女とも「地域における趣味・スポーツ・学習の活動」が最も高く、次いで、女性は「自治会・町内会の活動」、男性は「清掃・美化や環境保全のための活動」が続いている。
- 全体では「特にない」が男女ともに5割台を占めている。29歳以下の男女や50～60歳代の男性では参加したい地域活動がない割合が高めとなっている。

(2) 地域活動に参加したくない理由【問 10-1】

- 男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高く、女性では「参加するきっかけがないから」、男性では「あまり関心がないから」が続いている。
- 男女ともに若年層で「参加するきっかけがないから」、30～50歳代で「仕事が忙しいから」の割合が高めとなっている。
- 前回調査の結果に比べ、男女ともに「人間関係がわずらわしいから」が5ポイント以上上昇している。

5 男性の家事・子育て・介護・地域活動の参加について

(1) 男性が家事・子育て・介護・地域活動に参加していくために必要なこと【問 11】

- 男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる」が最も高くなっており、次いで「職場の上司や同僚が、男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す」となっている。
- ほぼすべての項目で女性の割合が男性より高くなっているが、「職場の上司や同僚が、男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす」「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重する」では10ポイント以上高くなっている。

6 仕事について

(1) 女性の働き方について【問 12】

- 男女とも「結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい」が女性42.0%、男性35.6%で最も高い。女性では、「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、「育児の時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける方がよい」が続いている。

- 前回調査の結果に比べ、「結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい」が男女ともに5ポイント以上上昇している。

(2) 仕事における平等感【問13】

- 「昇給や賃金水準」「昇進・昇格・管理職への登用」以外のすべての項目で男女ともに「平等」の割合が最も高い。「昇給や賃金水準」では女性の『男性優遇』と「平等」が同率となっている。
- 男女ともに、「出産・育児・介護休暇のとりやすさ」以外のすべての項目で『男性優遇』の割合が『女性優遇』より高くなっている。
- 女性では、「研修の機会・内容」「昇給や賃金水準」「能力評価（業績評価・人事考課など）」における『男性優遇』の割合が男性に比べて10ポイント以上高い。
- 前回調査の結果に比べ、「平等」の割合は女性では5ポイント以上上昇した項目はみられない。男性では「研修の機会・内容」で8.4ポイント上昇している。

(3) 仕事や家事・育児・介護に要する時間【問16】

①仕事

- 平日は、男女ともに「なし」が最も高く、女性で45.9%、男性で35.6%。次いで、「8時間～10時間未満」で女性18.3%、男性20.8%で続いている。この結果は今回調査の回答者の年齢分布を反映していると思われる。
- 休日も、男女ともに「なし」が最も高く、女性で78.0%、男性で66.3%。男性より女性の方が11.7ポイント高い。次いで、男女とも「4時間未満」で女性8.1%、男性16.7%である。
- 前回調査の結果に比べ、男女ともに平日・休日の仕事の時間に大きな変化はみられない。
- 雇用形態別では、平日は男女とも正規雇用で「8時間～10時間未満」が最も高いが、女性で51.9%、男性で36.0%と男女差がみられ、男性では「10時間～12時間未満」「12時間以上」など長時間の割合が女性に比べて高くなっている。
- 休日は正規雇用で、男女ともに「なし」が最も高いが、その割合は男性の方が低く、男性は「4時間未満」の割合が女性に比べて高くなっている。非正規雇用では、男女ともに「なし」が6割台である。

②家事・育児・介護など

- 平日は、女性では「1時間～2時間未満」が19.3%で最も高く、「3時間～4時間未満」「5時間以上」が16%程で続いている。男性では「ほとんどない」が28.0%で最も高く、「1時間～2時間未満」「30分～1時間未満」が17～20%で続いている。
- 休日は、女性では「5時間以上」が19.5%で最も高く、「1時間～2時間未満」「3時間～4時間未満」が16～17%で、順位は異なるが平日と大きな差はみられない。男性では「ほとんどない」が23.5%で最も高く、次いで「1時間～2時間未満」「30分～1時間未満」が16～18%である。平日と比べて「5時間以上」が5ポイント以上上昇している。
- 雇用形態別では、平日は、女性の正規雇用では「1時間～2時間未満」、非正規雇用では「3時間～4時間未満」が最も高くなっている。男性の正規雇用では「30分～1時間未満」と「1時間～2時間未満」がともに24.0%で最も高く、非正規雇用と非就労者では「ほとんどない」が3割台である。
- 休日は、女性の正規雇用では「5時間以上」が28.4%で最も高くなっている。非正規雇用では「3時間～4時間未満」が22.9%で最も高く「5時間以上」が21.1%と僅差で続いている。

- 男性は正規雇用では「1時間～2時間未満」が24.0%で最も高く、非正規雇用では「ほとんどない」と「1時間～2時間未満」がともに30.8%で最も高くなっている。

(4) 希望する暮らし方【問17】

- 男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」が最も高く、次いで、「家庭生活を優先したい」であり、その後「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」が続いている。
- 男女ともに、正規雇用、非正規雇用では「仕事と家庭生活をともに優先したい」が最も高く、非就労者では「家庭生活を優先したい」が最も高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、女性では大きな変化はみられない。男性では、「仕事と家庭生活を優先したい」が5.3ポイント低下しており、「地域・個人の生活を優先したい」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したい」がそれぞれわずかながら上昇している。

(5) 現実の生活【問18】

- 女性では「家庭生活を優先している」が最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先している」、「仕事を優先している」の順で続いている。男性では「仕事を優先している」が最も高く、次いで「家庭生活を優先している」、「仕事と家庭生活をともに優先している」の順で続いている。
- 前回調査の結果に比べ、男女ともに大きな変化はみられない。
- 正規雇用では、男女とも、「仕事を優先している」が4割台で最も高く、「仕事と家庭生活をともに優先している」が続いている。非正規雇用では、女性では「仕事と家庭生活をともに優先している」が39.4%で最も高く、男性では「仕事を優先している」が38.5%で最も高い。非就労者では、男女とも、「家庭生活を優先している」が最も高く、女性で62.2%、男性で49.4%となっている。
- 希望と現実を比較すると、男女ともに60歳代以下では「仕事を優先している」割合が希望を大きく上回っており、希望する以上に仕事を優先せざるを得ない状況がうかがえる。また、30～50歳代女性では「家庭生活を優先している」割合が希望を大きく上回っており、希望する以上に家庭を優先している。

(6) 今後の就労意向【問14】

- 男女とも、「仕事につきたいと思わない」が女性39.5%、男性62.0%。この結果は今回調査の回答者の年齢分布を反映していると思われる。
- 「ぜひ仕事につきたい」と「できれば仕事につきたい」を合わせた「仕事につきたい」の割合は、女性29.7%、男性21.6%で、女性の方が高くなっている。

(7) 働いていない理由【問14-1】

- 男女ともに「健康上の理由で」が最も高く、女性27.3%、男性47.1%。女性では「家事や育児をしているから」、男性では「定年退職したから」が続いている。

(8) 仕事につく上での不安【問14-2】

- 男女とも「自分の健康状態や体力」が最も高く、「年齢制限に適合するか」が続いている。
- 女性は男性に比べて「賃金や通勤距離など、望む労働条件が得られるか」が20ポイント以上、「家事・育児・介護との両立ができるか」「職場の人間関係がうまくいくか」が10ポイント以上高くなっている。

- 前回調査の結果に比べ、男女ともに「自分の健康状態や体力」が5ポイント以上上昇している。女性では「自分のしたい仕事につけるか」「年齢制限に適合するか」「自分の資格や能力が通用するか」も5ポイント以上上昇している。

(9) 働く上で大切なこと【問15】

- 男女とも「生活状況に応じて柔軟な働き方を選ぶことができる」が最も高く、女性では「男女が協力して家事や育児・介護などをする」、男性では「社会保障が整っている（厚生年金など）」が続いている。
- 男女を比較すると、女性では「男女が協力して家事や育児・介護などをする」「介護・育児休業がとりやすい職場の雰囲気がある」「働きながら介護ができるようにホームヘルパーや施設などのサービスが充実している」の割合が、男性に比べて10ポイント以上高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、男性で「生活状況に応じて柔軟な働き方を選ぶことができる」が11.1ポイント、「職場に介護・育児休業制度がある」が5.8ポイント上昇している。女性では大きな変化はみられない。

7 男女の人権について

(1) 配偶者や交際相手からの暴力に関する相談窓口の認知状況【問19】

- 男女とも「警察署、交番」がそれぞれ6割台で最も高く、「具体的な名称は知らないが、相談窓口があることは知っている」が続いている。
- 「豊中市配偶者暴力相談支援センター」の認知率は女性11.1%、男性8.0%となっている。

(2) 配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス／DV）に対する認識【問20】

- 女性はすべての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が最も高くなっているが、男性では「何を言っても長期間無視される」で「暴力の場合とそうでない場合がある」が「どんな場合でも暴力にあたると思う」を上回っている。
- 「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高いのは、多少順位に差はあるものの、男女とも「骨折させられたり、鼓膜をやぶられたりする」「命の危険を感じるようなことをされる」「子どもが見ている前であなたに暴力をふるう」「あなたを脅すために子どもに暴力をふるう」といった身体的暴力と子どもを使った暴力に関する項目である。
- 「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が50%を下回る項目は、女性では「何を言っても長期間無視される」の1項目、男性では「何を言っても長期間無視される」、「大声でどなられる」、「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」の3項目である。
- 女性の「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合はいずれも男性に比べて高いが、「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」は女性の割合が男性に比べて23.9ポイント高く、認識の差が特に大きい。
- 前回調査の結果に比べると全ての項目で「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る。特に女性では精神的暴力、社会的暴力、経済的暴力、男性では身体的暴力、子どもを使った暴力に関する項目で、10ポイント以上上昇している。

(3) 配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス／DV）の経験【問20】

- 女性の30.9%、男性の22.3%はいずれかの暴力の被害経験がある。
- 被害経験のある暴力の種類では、男女とも精神的暴力（女性26.0%、男性20.1%）が最も高く、身体的暴力（女性10.9%、男性6.8%）が続いている。
- 前回調査の結果に比べると、男女ともに被害経験のある割合が10ポイント程上昇している。暴力の種類をみると、男女ともに精神的暴力が5ポイント以上上昇している。
- 暴力被害経験がある割合は30歳代や50歳代の女性、40歳代男性で3割台である。

（４）配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス／DV）を受けたときの相談状況【問20-1】

- 女性は、相談先として「家族や親族」が31.6%と最も高く、次いで「友人・知人」が28.6%、男性では、「家族や親族」が23.7%と最も高く、次いで「友人・知人」が13.6%である。
- 「相談しようと思わなかった」は男性で47.5%と、女性に比べて9.9ポイント高くなっている。
- 前回調査の結果に比べると、女性は大きな変化はみられないが、男性では「相談しようと思わなかった」が11.8ポイント低下しており、「家族や親族」「配偶者暴力相談支援センター・DV専門相談機関」が5ポイント以上上昇している。男性では「相談したかったが、しなかった（できなかった）」も6.8ポイント上昇している。

（５）配偶者等への暴力（ドメスティック・バイオレンス／DV）に対する認識【問21】

- 女性はすべての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が最も高くなっているが、男性では「何を言われても長期間無視する」で「暴力の場合とそうでない場合がある」が最も高くなっている。
- 「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が高いのは、多少順位に差はあるものの、配偶者等からの暴力の認識と同様に、男女とも身体的暴力と子どもを使った暴力に関する項目が上位である。
- 「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が50%を下回る項目は、女性では「何を言われても長期間無視する」の1項目、男性では「何を言われても長期間無視する」「大声でどなる」の2項目である。
- 「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合はほとんどの項目で女性の割合が男性に比べて高く、特に「何を言っても長期間無視する」「大声でどなる」「実家の親・きょうだい・友人との付き合いをいやがったり禁止する」では10ポイント以上高くなっている。
- 配偶者等からの暴力の認識と比較すると、女性はすべての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合に大きな差はみられない。男性は「何を言われても長期間無視する」「交友関係や電話・メール・SNSを監視したり、外出を制限する」「実家の親・きょうだい・友人との付き合いをいやがったり禁止する」「十分な生活費を渡さない」「子どもと仲良くするのを嫌う」の項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が配偶者等からの暴力の認識に比べて5ポイント以上高くなっている。

(6) 配偶者等への暴力（ドメスティック・バイオレンス/DV）の経験【問 21】

- 女性は 15.8%、男性は 19.7%に経験がある。
- 経験のある暴力の種類では、男女とも精神的暴力（女性 14.4%、男性 17.8%）が最も高く、身体的暴力（女性 3.0%、男性 3.8%）が続いている。

(7) 相談してよかったと感じたこと【問 20-2】

- 女性では、「気持ちが楽になった」が最も高く、「一人ではないと感じられた」が続いている。男性では、「気持ちが楽になった」が最も高く、「自分に何が起きているのかが理解できた」が続いている。
- 前回調査の結果に比べ、「相談してよかったことはない」が女性では 7.5 ポイント、男性では 11.0 ポイント上昇している。女性では、「具体的な対応や方法の提示をしてくれた」「自分の強さに気付いたり、強い人間だと思えるようになった」が 10 ポイント以上、男性では「気持ちが楽になった」「具体的な対応や方法の提示をしてくれた」が 20 ポイント以上低下している。

(8) 相談しなかった理由【問 20-3】

- 相談しなかった理由は、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高く、次いで、女性では「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっているとと思ったから」、男性では「自分にも悪いところがあると思ったから」となっている。
- 男女で比較すると、男性は女性に比べて「自分にも悪いところがあると思ったから」「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」が 10 ポイント以上高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、女性では「自分が受けている行為が暴力とは認識していなかったから」、男性では「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」「他人を巻き込みたくなかったから」「自分にも悪いところがあると思ったから」「どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから」の割合が 10 ポイント以上上昇している。

(9) セクシュアル・ハラスメントの認識【問 22】

- 男女とも「キスやセックスの強要など性的な行為を迫られる」（女性 87.0%、男性 85.6%）が最も高くなっている。その他、女性では「故意に身体にふれられる」「着替え中の更衣室に、異性に入られる」「昇進や商取引などを利用して性的な関係を迫られる」も 80%を超えているが、男性では 80%を超えているのは「昇進や商取引などを利用して性的な関係を迫られる」のみである。
- 女性では「身体をじろじろ見られる」「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」の割合が男性に比べて 10 ポイント以上高く、男女間の認識に差がみられる。
- 前回調査の結果に比べ、女性では多くの項目で上昇している。男性では「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」「職場にヌードポスター・ヌードカレンダーなどをはられる」「故意に身体にふれられる」「着替え中の更衣室に、異性に入られる」が 5 ポイント以上上昇している。

(10) セクシュアル・ハラスメントの経験【問 22-1】

- 職場でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験については、女性では、「忘年会などでお酌・デュエット・ダンスなどを強要される」が 20.4%で最も高く、「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」「故意に身体にふれられる」が 10%を超えている。男性は、「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」が 9.1%で最も高く、「性的な冗談やひわいなことを話題にされる」「忘年会などでお酌・デュエット・ダンスなどを強要される」が続いている。
- 学校でセクシュアル・ハラスメントを受けた経験については、男女とも「容姿について、あれこれ聞

かれる・話題にされる」が最も高く、女性で7.0%、男性で5.7%となっている。

- 地域等でのセクシュアル・ハラスメントの経験については、女性で「身体をじろじろ見られる」が5.8%で最も高く、男性で「容姿について、あれこれ聞かれる・話題にされる」が1.9%で最も高くなっている。

(11) 男性で「男性はつらい」と感じる理由【問 26】

- 「なにかにつけ『男だから』『男のくせに』と言われる」が19.7%で最も高く、「仕事の責任が大きい、仕事ができても当たり前と言われる」「『妻子を養うのは男の責任だ』と言われる」「自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある」が続いている。
- 47.0%が、『『男性はつらい』と感じたことはない』と答えた。年代別にみると30～40歳代では他の年代と比べてつらいと感じる割合が高くなっている。

8 LGBTをはじめとする性的少数者について

(1) LGBTをはじめとする性的少数者の認知状況【問 23】

- 男女とも「言葉も意味も両方知っている」が6割台、次いで「言葉だけは知っている」が2割台となっている。「言葉も知らない」は男女とも10%を下回る。
- 女性では「言葉も意味も両方知っている」は、年代が若いほど高く、30歳代以下で8割台、40～50歳で7割台、60歳代で6割台と続いている。男性では、「言葉も意味も両方知っている」は40歳代で最も高く87.5%となっている。30歳代と50歳代で7割台、29歳以下と60歳代で6割台と続いている。

(2) 身体の性・心の性・性指向に悩んだ経験【問 24】

- 身体の性・心の性・性指向に悩んだ経験は、「ある」が女性で3.9%、男性で3.4%である。
- 悩んだ経験がある割合は、女性では29歳以下で11.8%とその他の年代に比べて最も高く、30歳代が10.0%で続いている。男性では40歳代で6.3%とその他の年代に比べて最も高い。

(3) 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【問 25】

- 「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた『思う』は、女性が77.9%、男性が65.1%で、女性の方が12.8ポイント高い。
- 女性では60歳代以下のすべての年代で「そう思う」が8割台である。男性では80%以上の年代はみられず、30歳代、50歳代、60歳代で7割台である。
- 前回調査の結果に比べ、『思う』の割合は女性で5.7ポイント、男性で15.0ポイント低下している。

(4) 生活がしづらい社会になっている理由【問 25-1】

- 男女とも、「カミングアウト後、周囲の理解が得られない・態度が変化する」が最も高く、次いで女性では「自認する性として利用できる施設・設備が少ない（トイレ・更衣室など）」、男性では「法整備が進んでいない」が続いている。
- 女性では「夫婦と同様に、同性パートナーとの関係を認めてもらえない」が男性に比べて10ポイント以上高い。

(5) 性の多様性理解の促進や支援のために必要だと思うこと【問 25-2】

- 女性では「職場や学校等における理解の促進」が最も高く、「幼少期からの教育の充実」「悩みや情報が共有できる居場所づくり」が続いている。男性では「相談窓口の設置」が最も高く、「職場や学校等における理解の促進」「悩みや情報が共有できる居場所づくり」が続いている。
- 女性では「幼少期からの教育の充実」が男性に比べて 18.0 ポイント、「悩みや情報が共有できる居場所づくり」「職場や学校等における理解の促進」「書類やアンケートにおける性別欄の見直し」が男性に比べて 5 ポイント以上高くなっている。男性では「特に必要なことはない」が女性に比べて 5 ポイント以上高くなっている。

9 男女共同参画社会の実現について

(1) 市が力をいれていくべきこと【問 27】

- 女性では、「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」が最も高く、次いで、「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」が続いている。
- 男性においても、女性の上位 4 位に挙げた項目が、順位は異なるものの上位を占めている。
- 男女差をみると、ほとんどの項目において女性の割合が上回っており、特に「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」で 20 ポイント以上、「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」でも 10 ポイント以上男性に比べて高くなっている。
- 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」で 5 ポイント以上高くなっている。
- 前回調査の結果に比べ、女性では「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 5.7 ポイント上昇している。男性では 5 ポイント以上上昇した項目はみられない。

(2) 防災対策において、性別に配慮した対応が必要だと思う事【問 28】

- 男女とも「避難所の設備（男女別のトイレ・更衣室・授乳室・洗濯干場など）」が最も高く、次いで「災害時の救援医療体制（乳幼児・高齢者・障がい者・妊産婦のサポート体制）」、「避難所運営責任者に男女がともに配置され、運営や被災者対応に両方の視点が入ること」が続いている。
- 男女差をみると、女性では「避難所運営責任者に男女がともに配置され、運営や被災者対応に両方の視点が入ること」が男性に比べて 10 ポイント以上高くなっている。

(3) 「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」利用状況【問 29】

- 「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている」を合わせた『認知率』は、女性 46.6%、男性 25.0%である。そのうち、「利用したことがある」は女性で 11.1%、男性で 4.5%である。
- 『認知率』は、女性は 50～60 歳代で 5 割台、それ以外の年代では 4 割台と年代で大きな差はみられないが、男性は 30 歳代で 4 割台に対して、その他の年代は 1～2 割となっている。
- 前回調査の結果に比べ、『認知率』は、女性では 7.5 ポイント上昇しているが、男性では 4.0 ポイントとわずかながら低下している。「利用したことがある」は、男女ともに大きな変化はみられない。

(4) 「とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ」にあったら利用したいもの

【問 30】

- 女性では「女性の就業支援（再就職に向けてのパソコン講座など）」が最も高く、「相談サービス」が続いている。年代別にみると、女性は 50 歳代以下で「女性の就業支援（再就職に向けてのパソコン講座など）」、60 歳代では「講演会・シンポジウム・フォーラム」が全体に比べて高くなっている。
- 男性では、「相談サービス」が最も高く、「交流の場」が続いている。年代別にみると、男性は 29 歳以下では「交流の場」「学習活動・NPO・ボランティアの活動支援」、30 歳代では「相談サービス」、50 歳代では「学習活動・NPO・ボランティアの活動支援」「男性向け講座」などの割合が全体に比べて高くなっている。

(5) 「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 **【問 31】**

- 「知っている」が女性で 6.5%、男性で 6.1%である。

(6) 困難な状況から回復するために必要だと思うこと **【問 32】**

- 男女とも「経済的な自立」が最も高く、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」となっている。
- いずれの項目も女性の方が高く、そのうち「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」は 10 ポイント以上女性の割合が高くなっている。

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する取り組み状況【問6】

- 「労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる」が 57.0%で最も高く、「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 23.3%、「必要性は感じるが、取り組み実施の予定はない」が 7.2%である。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上での阻害要因【問6-1】

- 「雇用管理が煩雑になる」が 38.9%で最も高く、「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」が 37.6%と僅差で続いている。
- 事業所規模別では、19人以下では「雇用管理が煩雑になる」、20～29人と30～49人では「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」、50人以上では「雇用管理が煩雑になる」「社員の価値観が多様で共感を得られにくい」が同率で最も高くなっている。

(3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みを進める上で重要だと思うこと【問6-2】

- 「経営陣の理解の促進」が 50.4%で最も高く、「管理職への周知の徹底・理解の促進」が 48.7%、「従業員への両立支援制度の情報提供」が 46.0%と続いている。
- 事業者規模別では、「管理職への周知の徹底・理解の促進」は、従業員規模が大きくなるほど高くなっており、19人以下で 38.4%に対し、50人以上では 80.0%に上る。50人以上では「従業員への両立支援制度の情報提供」「人事・労務担当への周知徹底・理解促進」の割合が全体に比べて高くなっている。

(4) 育児休業・介護休業取得状況

①取得状況【問7】

- 育児休業は、「取得者がいる」は 34.9%であった。「対象者がいなかったため取得者はいない」が 59.0%、「その他の理由で取得者はいない」が 1.6%である。「取得者がいる」割合は、50人以上が 67.6%で、規模が小さい程おおむね取得率は低くなっている。
- 介護休業は、「取得者がいる」は 5.2%と少なく、「対象者がいなかったため取得者はいない」が 87.1%を占めている。「取得者がいる」割合は、50人以上が 13.5%で、規模が小さい程おおむね取得率は低く、49人以下は 10%を下回っている。

②取得者の性別構成および取得期間【問8】

- 育児休業取得者がいる事業所（87件）における育児休業取得人数 190名の性別の内訳は、「女性」が 78.4%、「男性」は 21.1%である。
- 介護休業取得者がいる事業所（13件）における介護休業取得人数は 16名と少ないが、性別内訳は、「男性」が 56.3%、「女性」が 43.8%である。

（５）育児や介護と仕事の両立を支援するために取り組んでいること【問 9】

- 「育児・介護における休業制度を設けている」が 62.2%で最も高く、「勤務時間短縮などの措置を講じている」「有給休暇取得の促進を実施している」が続いている。
- 事業所規模別では、「育児・介護における休業制度を設けている」は、事業規模が大きくなるほど取組率が高くなっており、50人以上では 81.1%と高いが、19人以下では 54.8%にとどまる。
- 課長職以上女性登用別では、「育児・介護における休業制度を設けている」の割合が、登用ありで 74.8%、登用なしで 52.0%と 20 ポイント以上の差がみられた。

（６）育児休業や介護休業を定着させる上での問題点【問 10】

- 「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が 76.3%で最も高く、「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」が 52.2%で続いている。
- いずれの事業所規模でも、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」が最も高い。

2. LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題について

（１）LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題の認識状況【問 11】

- 「知っている」が 88.4%である。
- いずれの事業所規模でも「知っている」が 80%を超えている。

（２）LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して取り組んでいること【問 12】

- 80.7%が「特に取り組んでいるものはない」となっている。実際に取り組んでいることでは、「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 10.4%で最も高い。
- 事業所規模別では、「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」は、事業所規模が大きくなるほど高く、50人以上では 24.3%となっている。19人以下では、「特に取り組んでいるものはない」が 88.1%と高く、いずれの取り組みも 5%未満である。

3. 各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策について

（１）ハラスメント（嫌がらせ）対策実施状況【問 13】

- 取組を実施している割合は「パワーハラスメントの防止」が 61.4%で最も高く、「セクシュアルハラスメントの防止」が 58.2%、「妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」「介護休業に関するハラスメントの防止」がともに 45.8%である。
- 事業所規模別では、取組を実施している割合は、「セクシュアルハラスメントの防止」「妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止」では 50人以上、「介護休業に関するハラスメントの防止」「パワーハラスメントの防止」では 20～29人で高くなっている。19人以下では、いずれの取組も実施率が低めとなっている。

(2) ハラスメント（嫌がらせ）対策として取り組んでいるもの【問 14】

- 「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 63.1%で最も高く、「社内啓発のための研修などを開催している」が 38.2%、「啓発資料などを配布している」が 23.7%で続いている。
- 事業所規模別では、「就業規則や社内規定などでハラスメント禁止を規定している」「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」は、概ね企業規模が大きくなるほど高くなっている。19 人以下ではいずれの取組も割合が低めで、「特に取り組んでいない」が 28.6%である。

4. 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）について

(1) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組み状況【問 15】

- 「取組を実施している」項目では「④性別に関係のない人事考課を実施している」が 66.7%で最も高く、「⑤性別に関係ない教育訓練や研修の実施」が 62.7%、「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）」が 58.2%、「③能力がある女性の管理職への積極的登用」が 50.2%で続いている。「⑧女性社員の活躍促進に関する相談窓口」は「取組の必要性を感じない」の割合が 36.1%と最も高くなっている。

(2) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組みの成果【問 16】

- 「女性従業員の定着率が向上した」が 39.1%で最も高く、「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」が続いている。

(3) 女性社員の活躍推進（ポジティブアクション）に関する取り組みにあたる問題点【問 17】

- 「家庭生活に配慮する必要がある」が 51.4%で最も高く、「女性の昇進意欲が低い」「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が 2 割台で続いている。

(4) 一般事業主行動計画策定状況

①策定状況

- 「策定済み」が 14.9%、「策定予定」が 6.8%である。一方「策定予定なし」は 36.9%、「一般事業主行動計画を知らない」が 37.8%である。

5. 男女共同参画の推進について

(1) 認証制度の認知状況【問 19】

- いずれの認証制度も「知らない」が 70%前後となっている。取得している割合は、「くるみん認定」で 6.8%と最も高く、「豊中市女性活躍推進事業者認証制度」は 2.0%となっている。

(2) 男女共同参画に関する支援意向【問 20】

- 「ぜひ受けたい」は 6.8%、「受けてみてもよい」が 49.8%、「受けたいと思わない」が 41.0%である。

(3) 利用したい男女共同参画支援内容【問 21】

- 「経済的支援（補助金や減税など）」が 39.4%で最も高く、「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2割台で続いている。
- 事業所規模別では、30～49人以外のすべての規模で「経済的支援（補助金や減税など）」が最も高い。30～49人では「男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」「事業所における研修会などへの講師派遣・支援」の割合が全体に比べて高くなっている。

（４）関心のある講座・研修内容【問 21-1】

- 「ワーク・ライフ・バランス及びディーセントワーク（人間らしく働くこと）」が 71.1%で最も高く、「職場におけるハラスメント防止」「労働法関係」が5割台で続いている。

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

調査ご協力のお願い

日ごろは、市政にご協力いただき、誠にありがとうございます。

豊中市では、「男女共同参画社会の実現」をめざし、令和4年度（2022年度）に第3次豊中市男女共同参画計画を策定し、取り組みを進めています。

このたび、男女共同参画計画についてのこれまでの取り組みの成果や実態を把握し、今後の施策の検討の参考とさせていただくため、アンケートを実施することとなりました。

このアンケートは、市内にお住まいの18歳以上の市民の中から2,000人の方を無作為に選ばせていただき実施するものです。ご記入いただいた内容はすべて統計的に処理いたしますので、回答者個人が特定されたり、それぞれの回答内容が公開されたりすることはありません。また、調査および施策研究の目的以外に使用することはありません。

アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和7年（2025年）9月

豊中市

アンケートの回答方法

質問紙に記入



同封の返信用封筒へ



ポストへ投函

(切手不要)



WEB 回答用(かいとうよう)
ページにアクセス



<https://ntnlights.post-survey.com/civic.cons/>

ID・パスワードを入力(にゅうりょく)
(個人が特定されることはありません。)

はんかくえいすうじ
(半角英数字)

エックス・キュー・キュー・エックス・エックス・ダブルユー

ID **xq9xxw**

パスワード **toyonaka**

最後の設問まで回答すると
送信完了



※インターネットで回答された場合は、調査票の送付は不要です。

ご多忙のところ恐縮ではありますが、9月26日(金)までにご回答ください

〔アンケートに関するご質問・お問い合わせ先〕

豊中市 市民協働部 人権政策課 女性支援係
電話：06-6858-2654 FAX：06-6846-6003
E-mail：danjokyoudou@city.toyonaka.osaka.jp

〔調査実施委託先〕

株式会社エムアールビジネス
〒541-0051
大阪市中央区備後町2-4-9 日本精化ビル 6階

ご記入にあたってのお願い

- ① アンケートは封筒のあて名の方がお答えください。ご家族やご友人の方に代筆していただいても結構です。
- ② 選択肢がある質問には、あてはまる番号に○をつけてください。
- ③ 回答できない場合や回答したくない場合は、次の質問にお進みください。

はじめに、あなたご自身についてお聞きします。

問1 あなたの性別をお聞かせください。(○はひとつ)

- | | | |
|-------|-------|---------------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. その他・答えたくない |
|-------|-------|---------------|

問2 あなたの年齢についてお聞かせください。(○はひとつ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 18～19歳 | 5. 50～59歳 |
| 2. 20～29歳 | 6. 60～69歳 |
| 3. 30～39歳 | 7. 70歳以上 |
| 4. 40～49歳 | |

問3 現在、あなたには配偶者・パートナー（事実婚などを含む/以下同じ）はいますか。
(○はひとつ)

- | |
|----------------------------|
| 1. 配偶者・パートナーがいる |
| 2. 配偶者・パートナーはいない（離別・死別を含む） |

問4 あなたと一緒に住んでいる方を、すべてお選びください。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. 配偶者・パートナー | 6. 祖父母（配偶者・パートナーの祖父母を含む） |
| 2. 子ども | 7. 兄弟・姉妹（配偶者・パートナーの兄弟・姉妹を含む） |
| 3. 孫 | 8. その他（具体的に ） |
| 4. 父（配偶者・パートナーの父を含む） | 9. 同居家族はいない |
| 5. 母（配偶者・パートナーの母を含む） | |

【問4で「2. 子ども」と答えた方にお聞きします。】

問4-1 一番下のお子さんについてお聞かせください。(○はひとつ)

- | |
|----------------|
| 1. 3歳未満 |
| 2. 3歳以上就学前 |
| 3. 小学生 |
| 4. 中学生 |
| 5. 高校生相当の年齢 |
| 6. 高校生相当の年齢より上 |

【すべての方にお聞きします。】

問5 あなたの職業をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 自営業主 (独立して自分で事業をしている人/経営者)
2. 家族従業者 (自営業主の家族でその自営業に従事している人)
3. 被雇用者 (会社・官公庁・個人商店などに雇われている人)
4. 家事専業 (主婦・主夫)
5. 無職 (年金生活を含む)
6. 学生
7. その他 (具体的に)

【問5で「3. 被雇用者」と答えた方にお聞きします。】

問5-1 勤務形態をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 正社員・正職員
2. 派遣・契約・嘱託社員
3. パートタイム・アルバイト (週30時間以上)
4. パートタイム・アルバイト (週30時間未満)
5. その他 (具体的に)

【問3で「1. 配偶者・パートナーがいる」と答えた方にお聞きします。】

問5-2 配偶者・パートナーの職業をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 自営業主 (独立して自分で事業をしている人/経営者)
2. 家族従業者 (自営業主の家族でその自営業に従事している人)
3. 被雇用者 (会社・官公庁・個人商店などに雇われている人)
4. 家事専業 (主婦・主夫)
5. 無職 (年金生活を含む)
6. 学生
7. その他 (具体的に)

【問5-2で「3. 被雇用者」と答えた方にお聞きします。】

問5-3 配偶者・パートナーの勤務形態をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 正社員・正職員
2. 派遣・契約・嘱託社員
3. パートタイム・アルバイト (週30時間以上)
4. パートタイム・アルバイト (週30時間未満)
5. その他 (具体的に)

続いて、順番に質問にお答えください。

問6 一般的に、次の①～⑧の各分野で男女は平等になっていると思いますか。
(それぞれ0はひとつずつ)

		男性の方が 優遇されている	どちらかといえば 男性の方が 優遇されている	平等になっている	どちらかといえば 女性の方が 優遇されている	女性の方が 優遇されている	わからない
① 家庭生活上で	→	1	2	3	4	5	6
② 職場で	→	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育の場で(児童・生徒の立場から)	→	1	2	3	4	5	6
④ 法律や制度で	→	1	2	3	4	5	6
⑤ 政治の場で	→	1	2	3	4	5	6
⑥ 地域活動・社会活動の場で (自治会、PTA、NPO、ボランティア など)	→	1	2	3	4	5	6
⑦ 社会通念・慣習・しきたりで	→	1	2	3	4	5	6
⑧ 社会全体で	→	1	2	3	4	5	6

問7 次の①～⑧の項目についてどのように思いますか。(それぞれ0はひとつずつ)

		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらともいえない	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
① 妻や子どもを養うのは、男性の責任である	→	1	2	3	4	5
② 結婚したら妻が夫の姓を名乗るのは当然だ	→	1	2	3	4	5
③ 男の子は男らしく、女の子は女らしく 育てる方がよい	→	1	2	3	4	5
④ 自分の子どもには、男女にかかわらず 同程度の教育や学歴を身につけさせたい	→	1	2	3	4	5
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	→	1	2	3	4	5
⑥ 育児・介護休業は 男性より女性がとった方がよい	→	1	2	3	4	5
⑦ 結婚しても 必ずしも子どもを持つ必要はない	→	1	2	3	4	5
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	→	1	2	3	4	5

問8 「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。
(〇はひとつ)

- | | | |
|---------------|---|---------------|
| 1. 賛成 | } | <u>問8-1</u> へ |
| 2. どちらかといえば賛成 | | |
| 3. どちらかといえば反対 | } | <u>問8-2</u> へ |
| 4. 反対 | | |
| 5. わからない | ⇒ | <u>問9</u> へ |

【問8で「1. 賛成」「2. どちらかといえば賛成」と答えた方にお聞きします。】

問8-1 その理由をお聞かせください。(〇はいくつでも)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 役割分担をした方が効率がよいと思うから |
| 2. 小さい頃からそう教えられてきたから |
| 3. 子どもの成長にとってよいと思うから |
| 4. 個人的にそうありたいと思うから |
| 5. 日本の伝統・美德だと思うから |
| 6. 夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから |
| 7. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから |
| 8. その他(具体的に) |
| 9. 理由を考えたことがない |

【問8で「3. どちらかといえば反対」「4. 反対」と答えた方にお聞きします。】

問8-2 その理由をお聞かせください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 男女平等に反すると思うから |
| 2. 小さい頃からそう教えられてきたから |
| 3. 男女がともに仕事と家庭に関わる方が、各個人や家庭にとってよいと思うから |
| 4. 女性が家庭のみでしか活躍できないことは、社会にとっても損失だと思うから |
| 5. 少子高齢化により労働力が減少し、女性も仕事をする必要があると思うから |
| 6. 夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから |
| 7. 妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとっていいと思うから |
| 8. 仕事に適した女性や、家事・育児に適した男性もいるから |
| 9. その他(具体的に) |
| 10. 理由を考えたことがない |

問9 家庭での分担について、あなたはどのようにするのが望ましいと思いますか。

また、実際にあなたの家庭では、どのように分担していますか。

(①～⑥の項目について、理想と現実それぞれ各項目に○はひとつずつ)

	理想 (全員お答えください)				現実 (配偶者・パートナーのいる方のみ お答えください)				
	夫婦・カップルで 同じくらい	主に 夫・パートナー	主に 妻・パートナー	その他	夫婦・カップルで 同じくらい	主に 夫・パートナー	主に 妻・パートナー	その他の人	該当しない
① 生活費を得る →	1	2	3	4	1	2	3	4	5
② 家計の管理 →	1	2	3	4	1	2	3	4	5
③ 日常の家事(食事の したく、掃除、洗濯) →	1	2	3	4	1	2	3	4	5
④ 育児 →	1	2	3	4	1	2	3	4	5
⑤ 高齢者、病人の介 護・看護 →	1	2	3	4	1	2	3	4	5
⑥ 自治会、町内会など 地域活動への参加 →	1	2	3	4	1	2	3	4	5

問10 次の地域活動について、①現在参加している活動と、②今後(または引き続き)参加したい活動を、それぞれすべてお選びください。(それぞれ○はいくつでも)

	自治会・町内会の活動	PTAや子ども会の活動	地域における趣味・ スポーツ・学習の活動	NPO(非営利団体)や ボランティアの活動	民生委員・市民公募委員・市政 モニターなど公的な立場での活動	高齢者や障害者などのための 福祉活動	消費者問題などに 関する市民活動	清掃・美化や 環境保全のための活動	防犯活動や防災活動	まちづくりに関する活動	特 に な い
① 現在参加し ている活動 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
② 今後(引き 続き)参加 したい活動 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

【問10で、ひとつでも「11. 特にない」と答えた方にお聞きします。】

問10-1 それはどのような理由からですか。(〇はいくつでも)

1. 仕事が忙しいから
2. 家事・育児・介護で忙しいから
3. 健康状態がおもわしくないから
4. 活動に魅力がないから
5. 人間関係がわずらわしいから
6. 活動の情報が得られないから
7. 参加するきっかけがないから
8. あまり関心がないから
9. 一緒に参加する仲間がないから
10. 配偶者・パートナーなどが進んで参加しており、自分が参加する必要はないと考えるから
11. その他（具体的に)

【すべての方にお聞きします。】

問11 今後、男性が家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いませんか。(〇はいくつでも)

1. 男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす
2. 男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかる
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重する
5. 社会の中で男性による家事・子育て・介護・地域活動についてもその評価を高める
6. 職場の上司や同僚が、男性の家事・子育て・介護・地域活動に理解を示す
7. 労働時間短縮や休暇制度の普及で、仕事以外の時間をより多く持てるようにする
8. 男性が家事・子育て・介護・地域活動に関心を高めるよう啓発や情報提供を行う
9. 国や地方自治体の研修などにより、男性の家事・子育て・介護などの技能を高める
10. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめる
11. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設ける
12. その他（具体的に)
13. 特に必要なことはない

問12 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(〇はひとつ)

1. 結婚や出産に関わらず、仕事を続ける方がよい
2. 結婚するまでは仕事を持ち、結婚後は家事に専念する方がよい
3. 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら家事や育児に専念する方がよい
4. 育児の時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける方がよい
5. 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
6. 仕事にはつかない方がよい
7. その他（具体的に)
8. わからない

【問13は、「収入を得る仕事をしている」方にお聞きします。】

問13 ご自身の職場において、次の①～⑧の項目について男女は平等になっていると思いますか。
(それぞれ〇はひとつずつ)

		優 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	ど ち ら か の 方 が 優 遇 さ れ て い る と い え ば	平 等 に な っ て い る	優 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	ど ち ら か の 方 が 優 遇 さ れ て い る と い え ば	優 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て い る	わ か ら な い
① 採用・募集	→	1	2	3	4	5	6	
② 仕事の内容・仕事の分担	→	1	2	3	4	5	6	
③ 昇給や賃金水準	→	1	2	3	4	5	6	
④ 能力評価（業績評価・人事考課など）	→	1	2	3	4	5	6	
⑤ 昇進・昇格・管理職への登用	→	1	2	3	4	5	6	
⑥ 研修の機会・内容	→	1	2	3	4	5	6	
⑦ 働き続けやすい雰囲気	→	1	2	3	4	5	6	
⑧ 出産・育児・介護休暇のとりやすさ	→	1	2	3	4	5	6	

【問14は、現在「収入を得る仕事をしていない」方にお聞きします。】

問14 あなたは、今後、収入を得る仕事につきたいと思いますか。(〇はひとつ)

1. ぜひ仕事につきたい	} 問14-1^	3. 仕事につきたいと思わない	} 問15^
2. できれば仕事につきたい		4. わからない	

【問14-1・問14-2は、問14で「(ぜひ・できれば)仕事につきたい」方にお聞きします。】

問14-1 仕事につきたいのに、仕事についていない理由をお聞かせください。
(〇はいくつでも)

1. やりたい仕事がないから	5. 定年退職したから
2. 応募しても断られるから	6. 健康上の理由で
3. 家事や育児をしているから	7. 学生だから
4. 介護や看護をしているから	8. その他 (具体的に)

問14-2 仕事につく上で、不安を感じることや困ることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 自分のしたい仕事につけるか	6. 家事・育児・介護との両立ができるか
2. 自分の資格や能力が通用するか	7. こども園・学童保育などを利用できるか
3. 職場の人間関係がうまくいくか	8. 年齢制限に適合するか
4. 賃金や通勤距離など、 望む労働条件が得られるか	9. その他 (具体的に)
5. 自分の健康状態や体力	10. 特にない

【すべての方にお聞きします。】

問15 もし、あなたが働き続けたい、あるいは働き始めたいと考えた場合、どのようなことが大切だと思いますか。(〇はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 男女が協力して家事や育児・介護などをする |
| 2. 保育所・幼稚園・こども園や学童保育などの保育環境が整っている |
| 3. 働きながら介護ができるようにホームヘルパーや施設などのサービスが充実している |
| 4. 労働者の権利に関する情報提供や相談窓口が充実している |
| 5. 再就職を希望する女性のための講座やセミナーが充実している |
| 6. 生活状況に応じて柔軟な働き方を選ぶことができる |
| 7. 社会保障が整っている(厚生年金など) |
| 8. 職場での男女間の格差がない(募集・採用や配置・昇進など) |
| 9. 残業がない、あるいは少ない |
| 10. 職場に介護・育児休業制度がある |
| 11. 介護・育児休業がとりやすい職場の雰囲気がある |
| 12. その他(具体的に) |

問16 1日のうちで、あなたが仕事(在宅就労を含む)や、家事・育児・介護などを行っている平均時間は、平日、休日それぞれでどのくらいですか。(それぞれ〇はひとつずつ)

(1) 仕事(在宅就労を含む) ※通勤時間を含めた時間を記載してください。

① 平日(〇はひとつ)	② 休日(〇はひとつ)
1. なし	1. なし
2. 4時間未満	2. 4時間未満
3. 4時間～6時間未満	3. 4時間～6時間未満
4. 6時間～8時間未満	4. 6時間～8時間未満
5. 8時間～10時間未満	5. 8時間～10時間未満
6. 10時間～12時間未満	6. 10時間～12時間未満
7. 12時間以上	7. 12時間以上

(2) 家事・育児・介護など

① 平日(〇はひとつ)	② 休日(〇はひとつ)
1. ほとんどない	1. ほとんどない
2. 30分未満	2. 30分未満
3. 30分～1時間未満	3. 30分～1時間未満
4. 1時間～2時間未満	4. 1時間～2時間未満
5. 2時間～3時間未満	5. 2時間～3時間未満
6. 3時間～4時間未満	6. 3時間～4時間未満
7. 4時間～5時間未満	7. 4時間～5時間未満
8. 5時間以上	8. 5時間以上

問17 あなたは、希望として、どのような暮らし方をしたいと思いますか。(〇はひとつ)

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 (*)地域活動、学習・趣味・付き合いなど
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」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. その他(具体的に)

問18 あなたの現実の生活に最も近いものはどれですか。(〇はひとつ)

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」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
8. その他(具体的に)

問19 配偶者・パートナー・交際相手からの暴力(なぐる・ける・無視するなどの身体的・精神的な暴力など)について、あなたが知っている相談窓口をすべてお選びください。

(〇はいくつでも)

1. 豊中市配偶者暴力相談支援センター
2. 大阪府女性相談センター
3. 大阪府子ども家庭センター
4. 警察署、交番
5. 民間の専門家や専門機関(弁護士・カウンセリング機関・民間シェルターなど)
6. 民生・児童委員
7. 人権擁護委員、法務局
8. その他(具体的に)
9. 具体的な名称は知らないが、相談窓口があることは知っている
10. 相談できる窓口があることを知らなかった

【すべての方にお聞きします。】

問20 配偶者・パートナー・交際相手から①～⑳のようなことが行われた場合、暴力にあたると思いますか。それぞれについてお聞かせください。（横方向にそれぞれ〇はひとつずつ）

また、あなたが配偶者・パートナー・交際相手から実際にされたことがあるものを、すべてお選びください。（縦方向に〇はいくつでも）

		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	あなたがされた ことがあるもの
①	何を言っても長期間無視される	→ 1	2	3	1
②	大声でどなられる	→ 1	2	3	2
③	あなたが大切にしているものを、 わざと壊したり捨てたりされる	→ 1	2	3	3
④	あなたの交友関係や電話・メール・SNSを 監視されたり、外出を制限される	→ 1	2	3	4
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	→ 1	2	3	5
⑥	十分な生活費を渡さない	→ 1	2	3	6
⑦	お金を取り上げたり、預貯金を勝手におろさ れたり、借金を強要されたりする	→ 1	2	3	7
⑧	「だれのおかげで、お前は食べられるんだ」 「かいしょうなし」などと言われる	→ 1	2	3	8
⑨	げんこつや身体を傷つける可能性のあるもの で、なぐるふりをして、おどされる	→ 1	2	3	9
⑩	押ししたり、つかんだり、つねったり、 こづいたりされる	→ 1	2	3	10
⑪	骨折させられたり、鼓膜をやぶられたりする	→ 1	2	3	11
⑫	命の危険を感じるようなことをされる	→ 1	2	3	12
⑬	あなたが見たくないのに、ポルノビデオや ポルノ雑誌を見せられる	→ 1	2	3	13
⑭	性的な画像などをばらまかれる	→ 1	2	3	14
⑮	避妊に協力しない	→ 1	2	3	15
⑯	あなたの意に反して性的な行為を強要される	→ 1	2	3	16
⑰	子どもが見ている前であなたに暴力をふるう	→ 1	2	3	17
⑱	あなたを脅すために子どもに暴力をふるう	→ 1	2	3	18
⑲	子どもと仲良くするのを嫌う	→ 1	2	3	19
⑳	子どもを取り上げようとする	→ 1	2	3	20
					21 どれも ない

【問20で、ひとつでもされたことがあったと答えた方にお聞きします。】

問20-1 そのことをだれかに相談しましたか。(〇はいくつでも)

1. 家族や親族
2. 友人・知人
3. とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ
4. 学校関係者(教員・スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーなど)
5. 配偶者暴力相談支援センター・DV 専門相談機関
(大阪府女性相談センター・豊中市配偶者暴力相談支援センターなど)
6. 子どもに関する機関(子ども家庭センター・市役所子育て担当・保育所など)
7. 警察、交番
8. 公的機関(市役所など)の相談窓口・電話相談など
9. 保健所・保健センター(保健師・精神保健福祉士など)
10. 民間の専門家や専門機関(弁護士・カウンセリング機関・民間シェルターなど)
11. 医療関係者
12. 民生・児童委員
13. 人権擁護委員、法務局
14. その他(具体的に)
15. 相談したかったが、しなかった(できなかった)
16. 相談しようと思わなかった

} 問20-3へ

【だれかに相談したことがある方にお聞きします。】

問20-2 相談してよかったと感じたことはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

1. 具体的な対応や方法の提示をしてくれた
2. 自分に何が起きているのかが理解できた
3. DVや暴力による支配についての理解がすすんだ
4. 相談先があることがわかった
5. 一人ではないと感じられた
6. 自分が悪いのではないと理解ができた
7. 安全について対応できた
8. 相手からの暴力が弱くなった
9. 相手からの暴力がなくなった
10. 気持ちが楽になった
11. 経済的な不安が緩和した
12. いざというときに相談できることを知った
13. 相手から離れようと思う気持ちが強くなった
14. 自分の強さに気付いたり、強い人間だと思えるようになった
15. その他(具体的に)
16. 相談してよかったことはない

【問20-1で「15. 相談したかったが、しなかった（できなかった）」「16. 相談しようと思わなかった」と答えた方にお聞きします。】

問20-3 相談しなかった、しようと思わなかったのはなぜですか。（〇はいくつでも）

1. どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから
2. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから
3. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから
4. 他人を巻き込みたくなかったから
5. そのことについて思い出したくなかったから
6. 相談することで自分が傷つきたくなかったから
7. 相手の仕返しが怖かったから（暴力・仕返し・いやがらせなど）
8. 世間体が悪いと思ったから
9. 知られると仕事や学校などで今まで通りのつきあいができなくなると思ったから
10. 「誰にも言うな」と脅されたから
11. 監視が厳しく連絡や相談ができなかった
12. 相談してもむだだと思ったから
13. 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
14. 自分にも悪いところがあると思ったから
15. 相談するほどのことではないと思ったから
16. 自分が受けている行為が暴力とは認識していなかったから
17. 相手の行為は愛情の表現だと思ったから
18. その他（具体的に

)

【すべての方にお聞きします。】

問21 配偶者・パートナー・交際相手に①～⑳のような行為をすることは、暴力にあたると思いますか。

それぞれについてお聞かせください。（横方向にそれぞれ〇はひとつずつ）

また、あなたが配偶者・パートナー・交際相手に実際にしたことがあるものを、すべてお選びください。（縦方向に〇はいくつでも）

		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	あなたがしたこ とがあるもの
① 何を言われても長期間無視する	→	1	2	3	1
② 大声でどなる	→	1	2	3	2
③ 配偶者やパートナーが大切にしているものを、わざと壊したり捨てたりする	→	1	2	3	3
④ 交友関係や電話・メール・SNSを監視したり、外出を制限する	→	1	2	3	4
⑤ 実家の親・きょうだい・友人との付き合いをいやがったり禁止する	→	1	2	3	5
⑥ 十分な生活費を渡さない	→	1	2	3	6
⑦ お金を取り上げたり、預貯金を勝手におろしたり、借金を強要する	→	1	2	3	7
⑧ 「だれのおかげで、お前は食べられるんだ」「かいしょうなし」などのことを言う	→	1	2	3	8
⑨ げんこつや身体を傷つける可能性のあるもので、なぐるふりをして、おどす	→	1	2	3	9
⑩ 押ししたり、つかんだり、つねったり、こづいたりする	→	1	2	3	10
⑪ 骨折させたり、鼓膜をやぶったりする	→	1	2	3	11
⑫ 命の危険を感じさせるようなことをする	→	1	2	3	12
⑬ 配偶者やパートナーが見たくないのに、ポルノビデオやポルノ雑誌を見せる	→	1	2	3	13
⑭ 性的な画像などをばらまく	→	1	2	3	14
⑮ 避妊に協力しない	→	1	2	3	15
⑯ 配偶者やパートナーの意に反して性的な行為を強要する	→	1	2	3	16
⑰ 子どもが見ている前で配偶者やパートナーに暴力をふるう	→	1	2	3	17
⑱ 配偶者やパートナーを脅すために子どもに暴力をふるう	→	1	2	3	18
⑲ 子どもと仲良くするのを嫌う	→	1	2	3	19
⑳ 子どもを取り上げる	→	1	2	3	20
					21 どれも ない

【すべての方にお聞きします。】

問22 次の中から、あなたがセクシュアル・ハラスメント（セク・ハラ/性的いやがらせ）にあたると思うものをすべてお選びください（①）。また自分の意思に反して、②職場、③学校、④地域などでされたことがあるものをお選びください。（〇はいくつでも）

	聞かれる・話題にされる	容姿について、あれこれ見られる	身体をじろじろ見られる	忘年会などでお酌・デュエット・ダンスなどを強要される	性的な冗談やひわいなことを話題にされる	故意に身体にふれられる	性的な行為を迫られる	キスやセックスの強要など	しつこく交際を求められる	職場にヌードポスター・ヌードカレンダーなどをはられる	昇進や商取引などを利用して性的な関係を迫られる	異性に入れられる	着替え中の更衣室に、異性に入れられる	どれもあてはまらない
① セク・ハラにあたると思うもの	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
が さ あ れ る た も 経 験	②職場で	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	③学校で	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	④地域などで	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		

問23 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。（〇はひとつ）

1. 言葉も意味も両方知っている
2. 言葉だけは知っている
3. 言葉も知らない

※LGBT：Lesbian（レズビアン。女性同性愛者）、Gay（ゲイ。男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル。両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー。性別越境者）の頭文字

問24 あなたは、今までに自分の身体と性、心の性または性指向（性愛の対象がどのような人に向かうか、たとえば同性愛や両性愛など）に悩んだことがありますか。（〇はひとつ）

1. ある
2. ない

問25 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せんか。（〇はひとつ）

1. そう思う
 2. どちらかといえばそう思う
 3. どちらかといえばそう思わない
 4. そう思わない
- } 問25-1 へ
- } 問25-2 へ

【問25で「1. そう思う」「2. どちらかといえばそう思う」と答えた方にお聞きします。】

問25-1 どのようなことが生活しづらい社会にしていると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 家族、友人など周囲の人に相談できない
2. カミングアウト後、周囲の理解が得られない・態度が変化する
3. いじめ(悪口・いやがらせなど)を受ける
4. 住居選択において偏見・差別がある
5. 医療の場において偏見・差別がある
6. 就職・就業において偏見・差別がある
7. 福利厚生において偏見・差別がある
8. 自認する性と異なるふるまいを強要される(服装など)
9. 自認する性として利用できる施設・設備が少ない(トイレ・更衣室など)
10. 夫婦と同様に、同性パートナーとの関係を認めてもらえない
11. 法整備が進んでいない
12. 行政機関などの相談・支援体制が不十分である
13. 申請書などの性別について記入を求められる
14. その他(具体的に)

【すべての方にお聞きします。】

問25-2 豊中市では、性別や性的指向及び性自認にかかわらず多様な選択ができるまちづくりの実現に向け「豊中市パートナーシップ宣誓証明制度」(*)を導入しています。性の多様性に対する理解の促進や支援のために、どのような取り組みが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 市民向け講演会・講座の開催
2. HPやSNSを活用した情報発信
3. 悩みや情報が共有できる居場所づくり
4. 相談窓口の設置
5. 職場や学校等における理解の促進
6. 幼少期からの教育の充実
7. 書類やアンケートにおける性別欄の見直し
8. その他(具体的に)
9. 特に必要なことはない

※豊中市パートナーシップ宣誓証明制度

一方または双方が性的マイノリティの人で、互いを人生のパートナーとすることを約束した二人が、市に対して宣誓を行うことで、その関係を公的に証明するもの。

【男性の方のみにお聞きします。】

問26 あなたが「男性はつらい」と感じるのは、どのような時ですか。(〇はいくつでも)

1. なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われる
2. 「妻子を養うのは男の責任だ」と言われる
3. 「男なのに酒が飲めないのか」とからかわれる
4. 「力が弱い」「運動が苦手だ」とバカにされる
5. 仕事の責任が大きい、仕事ができで当たり前と言われる
6. 自分のやりたい仕事を自由に選べないことがある
7. 衣食住のことが十分にできなくて生活が不便である
8. 家族とのコミュニケーションがうまくいかない
9. その他（具体的に)
10. 「男性はつらい」と感じたことはない

【すべての方にお聞きします。】

問27 男女共同参画社会(※)を推進していくために、市はどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 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
2. 民間企業・団体などの管理職に女性の登用が進むように支援する
3. 女性や男性の生き方や悩みに関する相談の場を充実させる
4. 職場において男女の均等な取扱いが図られるよう企業などに働きかける
5. 男女共同参画に努力している企業を市民に対して紹介したり表彰したりする
6. 女性の能力開発や就労支援を充実させる
7. 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
8. 労働時間短縮や在宅勤務の普及・啓発を行う
9. 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
10. 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
11. 保育の施設・サービスを充実させる
12. 高齢者の施設や介護サービスを充実させる
13. 市民が、身近なこととして男女共同参画について考える社会教育の機会を増やす
14. 若年層からの男女共同参画に関する教育を充実させる
15. お互いの性を尊重し、男女とも生涯を通じた健康づくりのための支援をする
16. 女性に対する暴力の防止や被害者への支援を充実させる
17. その他（具体的に)
18. 男女共同参画社会を推進すべきではない

※男女共同参画社会：男女が性別にかかわらず個性と能力を発揮し、等しく参加できる社会

問28 防災・災害対応において、性別に配慮した対応が必要だと思うものをすべてお選びください。
(〇はいくつでも)

1. 避難所の設備（男女別のトイレ・更衣室・授乳室・洗濯干場など）
2. 避難所運営責任者に男女がともに配置され、運営や被災者対応に両方の視点が入ること
3. 災害時の救援医療体制（乳幼児・高齢者・障害者・妊産婦のサポート体制）
4. 公的施設の備蓄品のニーズ把握や災害時に支給する際の配慮
5. 被災者に対する相談体制
6. 自治会などの地域における防災訓練に男女がともに参画し両方の視点が入ること
7. その他（具体的に _____)
8. 特にない

問29 あなたは、豊中市の男女共同参画推進の拠点施設「とよなか男女共同参画推進センターすてっぴ（豊中駅前）」を利用したことがありますか。(〇はひとつ)

1. 利用したことがある
2. 利用したことはないが知っている
3. 知らない

問30 豊中市の男女共同参画推進の拠点施設「とよなか男女共同参画推進センターすてっぴ」にあれば、利用したいと思うものをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

1. 男女共同参画に関する幅広い情報・書籍・資料の提供サービス
2. 調査・研究サービス
3. 相談サービス
4. 学習活動・NPO・ボランティアの活動支援
5. 交流の場
6. 講演会・シンポジウム・フォーラム
7. 男性向け講座
8. 女性の就業支援（再就職に向けてのパソコン講座など）
9. 女性の人材育成
10. その他（具体的に _____)
11. わからない

【すべての方にお聞きします。】

問 31 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。(〇はひとつ)

1. 知っている
2. 知らない

※この法律の支援対象は、性的な被害、家庭の状況、地域との関係性その他様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題のある女性（そのおそれのある女性を含む。）となります。

（困難な問題の例）性暴力や性被害の悩み、生活困窮、デートDV、DV被害の悩み

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

調査ご協力をお願い

日ごろは、市政にご協力いただき、誠にありがとうございます。

豊中市では、「男女共同参画社会の実現」をめざし、令和4年度（2022年度）に第3次豊中市男女共同参画計画を策定し、取り組みを進めています。

このたび、市内の事業所における男女共同参画及び女性の活躍推進に関する取組状況や課題などを把握し、今後の施策の検討の参考とさせていただくため、アンケートを実施することとなりました。

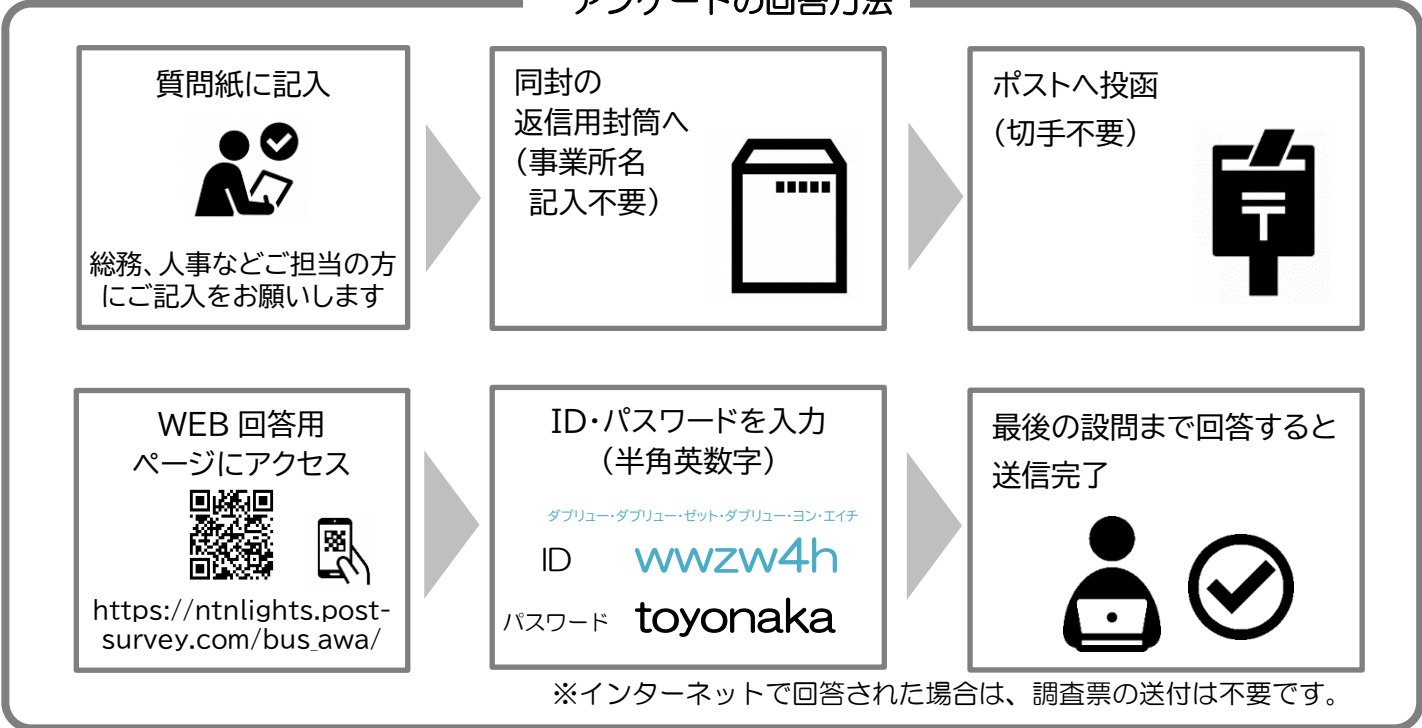
このアンケートは、豊中市内の従業員10人以上の事業所から900事業所を無作為に選ばせていただき実施するものです。ご記入いただいた内容はすべて統計的に処理いたしますので、事業所名やそれぞれの回答内容が公開されることはありません。

また、調査および施策研究の目的以外に使用することはありません。

アンケートの趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和7年（2025年）9月
豊中市

アンケートの回答方法



ご多忙のところ恐縮ではありますが、**9月26日（金）**までにご回答ください

〔アンケートに関するご質問・お問い合わせ先〕
 豊中市 市民協働部 人権政策課 女性支援係
 TEL：06-6858-2654 FAX：06-6846-6003
 E-mail：danjokyoudou@city.toyonaka.osaka.jp

〔調査実施委託先〕
 株式会社エムアールビジネス
 〒541-0051
 大阪府中央区備後町 2-4-9 日本精化ビル 6階

はじめに、貴事業所の概要についてお聞きします。

問1 貴事業所の業種をお聞かせください。(主なものひとつに〇)

1. 農林水産業	9. 不動産業・物品賃貸業
2. 建設業(土木・建築・設備工事など)	10. 学術研究・専門・技術サービス業
3. 製造業	11. 宿泊業・飲食サービス業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業	12. 生活関連サービス業・娯楽業
5. 情報通信業(電話・放送・インターネットなど)	13. 教育・学習支援業
6. 運輸業・郵便業	14. 医療・福祉
7. 卸売業・小売業	15. その他のサービス業
8. 金融業・保険業	16. その他(具体的に)

問2 貴事業所の法人形態をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 法人(株式会社・有限会社・合資会社など)
2. 上記以外の法人(財団法人・社団法人・学校法人・社会福祉法人・医療法人など)
3. 個人自営業者
4. NPO法人(特定非営利活動法人)
5. その他(具体的に)

問3 貴事業所の事業所形態をお聞かせください。(〇はひとつ)

1. 単独事業所(他の場所に本社、支社などを持たない事業所)
2. 本社・本店(他の場所に支社などをもち、それらを統括する事業所)
3. 支社・支店・営業所などの支所・工場(他の場所にある本社などの統括を受けている事業所)

問4 貴事業所の常時雇用者数を雇用形態別、男女別に記入してください。
該当する方がいない場合は「0(ゼロ)」と記入してください。

① 正規雇用(正社員・正職員)		② 正規雇用以外 (パート・アルバイト・嘱託・派遣職員など)	
男性	女性	男性	女性
人	人	人	人

問5 貴事業所の管理職などの人数を男女別に記入してください。
管理職は、従業員を指揮・監督する立場にある課長職以上の役職とします。
該当する方がいない場合は「0(ゼロ)」と記入してください。

① 部長以上相当職		② 課長相当職		③ 係長相当職	
男性	女性	男性	女性	男性	女性
人	人	人	人	人	人

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についておたずねします。

問6 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取り組みについて、あてはまるものをすべてお選びください。（〇はいくつでも）

- | | |
|------------------------------------|----------------|
| 1. 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） | } → 問7へお進みください |
| 2. 労働関係法などで定められた範囲で取り組んでいる | |
| 3. 現在は取り組んでいないが、今後の取り組み実施を予定している | |
| 4. 必要性は感じるが、取り組み実施の予定はない | |
| 5. 取り組みに反対しないが、必要性は感じない | |
| 6. ワーク・ライフ・バランスへの取り組みに反対だ | |
| 7. ワーク・ライフ・バランスを知らない | |

問 6-1 貴事業所でのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への取り組み推進において、どのようなことが阻害要因になると思いますか。（〇はいくつでも）

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. 制度導入や運用のコストがかかる |) |
| 2. 雇用管理が煩雑になる | |
| 3. 様々な価値観を持つ社員がいるため共感を得られにくい | |
| 4. どのような取り組みをすればいいかわからない | |
| 5. その他（具体的に | |
| 6. 阻害要因になるものはない | |

問 6-2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実のために、重要だと思うものをすべてお選びください。（〇はいくつでも）

- | | | |
|-----------------------|-----------------|---|
| 1. 経営陣の理解の促進 | 5. 事業所内の相談窓口の設置 |) |
| 2. 管理職への周知の徹底・理解の促進 | 6. 労使の話し合い | |
| 3. 人事・労務担当への周知徹底・理解促進 | 7. その他（具体的に | |
| 4. 従業員への両立支援制度の情報提供 | 8. 特にない | |

問7 貴事業所で、令和6年（2024年）4月～令和7年（2025年）3月の期間に育児休業（産前・産後休業を除きます）・介護休業を取得した従業員はいますか。申請中も含めて取得した人数を男女別に記入してください。

① 育児休業（〇はひとつ）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 取得者がいる・・・・・・・・ 男性（ ）人 女性（ ）人 |
| 2. 対象者がいなかったため取得者はない |
| 3. その他の理由で取得者はいない→（具体的な理由 |

② 介護休業（〇はひとつ）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 取得者がいる・・・・・・・・ 男性（ ）人 女性（ ）人 |
| 2. 対象者がいなかったため取得者はない |
| 3. その他の理由で取得者はいない→（具体的な理由 |

【問7で育児休業・介護休業を取得した男性従業員がいると答えた方にお聞きします。】

問8 育児休業や介護休業を取得した男性従業員の人数を、取得期間別にお聞かせください。

	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
①育児休業	人	人	人	人	人	人	人
②介護休業	人	人	人	人	人	人	人

問9 貴事業所において、従業員が育児や介護と仕事の両立を支援するために、取り組んでいることをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

1. 育児・介護における休業制度を設けている
2. 育児休業や介護休業取得者への手当を支給している
3. 配偶者出産休暇制度を設けている
4. 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度を設けている
5. フレックスタイム制など柔軟な勤務制度を設けている
6. 勤務時間短縮などの措置を講じている
7. 時間外労働の免除または制限制度を設けている
8. 在宅勤務制度（テレワーク）を設けている
9. 有給休暇取得の促進を実施している
10. 半日・時間単位で取得できる有給休暇制度を設けている
11. 結婚・出産・介護などで一旦退職した従業員に対する再雇用制度を設けている
12. 育児・介護休業者への職場復帰プログラムを実施している
13. 事務所に託児施設を設けている
14. その他（具体的に _____）
15. 特にない

問10 貴事業所において育児休業や介護休業制度を定着させるにあたり、どのようなことが問題になると思いますか。(〇はいくつでも)

1. 休業期間中の代替要員の確保が難しい
2. 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
3. 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
4. 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
5. 代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる
6. 復職時に技術・能力が低下する
7. 休業者のキャリア形成に遅れがでる
8. 現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる
9. 勤怠管理や適切な人事評価が難しい
10. 休業中の賃金などの負担が大きい（介護休業の場合は社会保険料等の負担あり）
11. 制度を利用しやすい雰囲気がない
12. 利用する人と利用しない人の不公平感がある
13. その他（具体的に _____）
14. 特にない

LGBTをはじめとする性的少数者の人権問題についておたずねします。

問 11 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。(〇はひとつ)

- | | |
|----------|---------|
| 1. 知っている | 2. 知らない |
|----------|---------|

※LGBT：Lesbian（レズビアン。女性同性愛者）、Gay（ゲイ。男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル。両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー。性別越境者）の頭文字

問 12 LGBTをはじめとする性的少数者への配慮に関して、貴事業所で行っているものをすべてお選びください。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置している |
| 2. 従業員のためにLGBTをはじめとする性的少数者に関する社外の相談窓口を紹介している |
| 3. 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 |
| 4. 社内規定や採用情報などで「LGBTをはじめとする性的少数者に対して差別しない」などの文言を明記している |
| 5. LGBTをはじめとする性的少数者の従業員への結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用している |
| 6. LGBTをはじめとする性的少数者の顧客も利用しやすい環境（トイレなど）を整備している |
| 7. LGBTをはじめとする性的少数者の従業員も利用しやすい環境（トイレ・更衣室など）を整備している |
| 8. LGBTをはじめとする性的少数者に関するイベントに事業所として参加している |
| 9. その他（具体的に |
| 10. 特に取り組んでいるものはない |

各種ハラスメント（嫌がらせ）の対策についておたずねします。

問 13 以下①～④のハラスメント防止の取り組みについて、貴事業所の状況をお聞かせください。(それぞれ〇はひとつずつ)

	取組を実施している	取組の実施を予定している	必要性は感じるが取組実施の予定はない	取組の必要性を感じない
① セクシュアルハラスメントの防止 →	1	2	3	4
② 妊娠出産育児休業に関するハラスメントの防止 →	1	2	3	4
③ 介護休業に関するハラスメントの防止 →	1	2	3	4
④ パワーハラスメントの防止 →	1	2	3	4

問 14 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。（〇はいくつでも）

1. 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
2. 社内啓発のための研修などを開催している
3. 啓発資料などを配布している
4. 会社や職員組合などで対策委員会のような機関を設置している
5. 社外の相談窓口を紹介している
6. 事案発生後の対応をあらかじめ定めている
7. 事案発生後の対応マニュアルを定めている
8. その他（具体的に)
9. 特に取り組んでいない

女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）についておたずねします。

問 15 以下①～⑭の女性社員の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取り組みについて、
貴事業所の状況をお聞かせください。（それぞれ〇はひとつ）

		取組を実施している	取組の実施を予定している	取組実施の予定はない 必要性は感じるが	取組の必要性を感じない
①	女性従業員比率の目標設定など 計画的な女性比率の向上 →	1	2	3	4
②	女性の職域拡大のための 女性の少ない職種や職務への配置 →	1	2	3	4
③	能力がある女性の管理職への積極的登用 →	1	2	3	4
④	性別に関係のない人事考課を実施している →	1	2	3	4
⑤	性別に関係ない教育訓練や研修の実施 →	1	2	3	4
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） →	1	2	3	4
⑦	性別による役割分担意識解消のための 研修・啓発 →	1	2	3	4
⑧	女性社員の活躍促進に関する相談窓口 →	1	2	3	4
⑨	女性の雇用・登用推進に関する 担当者・責任者の選任など、企業の体制整備 →	1	2	3	4
⑩	人事異動による女性のさまざまな職務経験 →	1	2	3	4
⑪	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） 推進のための組織の風土改革や理解促進 →	1	2	3	4
⑫	女性社員へのハラスメント防止を目的とした 管理職等への啓発や働きかけ →	1	2	3	4
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 →	1	2	3	4
⑭	女性の雇用・登用計画の策定・推進 （女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく 計画も含む） →	1	2	3	4

【問 15①～⑭のうちひとつでも「1. 取組を実施している」と答えた方にお聞きします。】

問 16 取り組みの結果、どのような成果がありましたか。(〇はいくつでも)

1. 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
2. 女性従業員の定着率が向上した
3. 男女とも意欲や能力のある人材の活用が進んだ
4. 管理職に女性を登用する機運が高まった
5. 生産性が高まり事業所の利益につながった
6. 外部の評価・事業所のイメージが向上した
7. 就職希望者が増加した
8. その他（具体的に _____)
9. 特にない

問 17 貴事業所において女性社員の活躍を推進するにあたり、どのようなことが問題になると
思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
3. 家庭生活に配慮する必要がある
4. 女性の昇進意欲が低い
5. 女性社員のキャリアアップに関する意欲や理解が足りない
6. ロールモデルとなる人間がいない
7. 性別役割分担意識が残っており、男女で従事する職務内容が分かれている
8. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼度が低い
9. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方ができる制度が整備されていない
10. 女性のための設備の整備（トイレや更衣室など）にコストがかかる
11. 経営者や管理職が職務や育成について男女で差をつけている
12. その他（具体的に _____)
13. 特にない

問 18 貴事業所では、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定していますか。
(〇はひとつ)

1. 策定済み
2. 策定予定（時期：今年度中 / 来年度中 / 時期未定）
3. 策定予定なし
4. 一般事業主行動計画を知らない

男女共同参画の推進についておたずねします。

問19 国、府、市が定めている次の認証制度等を知っていますか。(それぞれ〇はひとつ)

		取得している	取得していないが知っている	知らない
1. えるぼし認定※1	→	1	2	3
2. くるみん認定※2	→	1	2	3
3. 大阪府「男女いきいき」各種制度※3	→	1	2	3
4. 豊中市女性活躍推進事業者認証制度※4	→	1	2	3

※1 女性の活躍に関する取組の実施状況が優良である事業者を厚生労働大臣が認定するもの

※2 次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」である事業者を厚生労働大臣が認定するもの

※3 男性も女性も働きやすい職場づくりに取り組む事業者を応援する大阪府の制度。男女いきいき・元気宣言事業者登録制度、男女いきいき事業者認証制度、男女いきいき表彰制度の3つがある。

※4 女性活躍推進に積極的に取り組んでいる市内事業者等を「女性活躍推進事業者」として認証する制度

問20 男女共同参画に関する事業所向けの支援などがあれば受けたいと思いますか。
(〇はひとつ)

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. ぜひ受けたい | 3. 受けたいと思わない |
| 2. 受けてみてもよい | |

問21 豊中市が、事業所における男女共同参画推進のために以下のような取り組みを実施する
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。(〇はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業所や労働者のための相談支援の充実 2. 事業所への雇用・労働条件確保のための指導・助言 3. 事業所(企業)の取組事例、関連情報、ノウハウの提供 4. 他の企業・団体などとの情報交換の場の提供 5. 事業所における研修会などへの講師派遣・支援 6. 男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施 7. 広報誌やパンフレットによる事業所への啓発 8. 経済的支援(補助金や減税など) 9. 男女共同参画に取り組む企業向けのインセンティブ
例)市ホームページでの企業の紹介や入札における加点評価など 10. 市ホームページなどでの男女共同参画への取り組み実施事業所のPR 11. その他(具体的に 12. 特にない |) |
|---|---|

【問 21 で「6. 男女共同参画推進のための講座やセミナーの実施」と答えた方にお聞きします。】

問 21-1 どのような内容の講座や研修会に興味・関心がありますか。(〇はいくつでも)

1. 女性の就業継続・キャリアアップなど女性活躍推進
2. 結婚・育児退職後の再就職及び能力開発
3. 男性の育児・介護などへの参画促進
4. ワーク・ライフ・バランス及びディーセントワーク（人間らしく働くこと）
5. 職場におけるハラスメント防止
6. LGBTをはじめとした性的少数者に関する啓発
7. 労働法関係
8. その他（具体的に _____)

問 22 男女共同参画社会の実現に向けたご意見、ご要望がありましたらお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

○豊中市男女共同参画審議会規則

平成16年1月15日

規則第1号

改正 平成17年3月31日規則第3号

平成19年3月23日規則第1号

平成23年3月25日規則第5号

平成27年3月25日規則第20号

令和5年3月22日規則第14号

(目的)

第1条 この規則は、豊中市男女共同参画推進条例(平成15年豊中市条例第48号)第23条第4項の規定に基づき、豊中市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)の組織及び運営その他審議会について必要な事項を定めることを目的とする。

(委員)

第2条 委員は、次の各号に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

(1) 学識経験者

(2) 市民

(3) 市長が特に必要と認める者

2 前項第2号に掲げる者は、公募により選考する。ただし、応募がなかったときその他やむを得ない理由があるときは、この限りでない。

(委員の任期)

第3条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、前条第1項第2号の委員を除き、再任されることができる。

3 市長は、特別の事情があると認める場合は、第1項の規定にかかわらず、委員を解嘱することができる。

(会長)

第4条 審議会に会長を置く。

2 会長は、委員の互選によって定める。

3 会長は、審議会の事務を総理し、審議会を代表する。

4 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の定めた委員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 審議会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

3 審議会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決すると

ころによる。

(部会)

第6条 審議会が必要と認めるときは、審議会に部会を置くことができる。

- 2 部会は、会長が指名する委員で組織する。
- 3 部会に部会長を置き、部会に所属する委員のうちから会長が指名する。
- 4 部会長は、部会における審議状況及び結果を審議会に報告しなければならない。

(関係者の出席等)

第7条 会長又は部会長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第8条 審議会の庶務は、市民協働部人権政策課において処理する。

(施行細目)

第9条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営について必要な事項は、会長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成16年1月20日から施行する。
- 2 豊中市女性問題審議会規則（昭和59年豊中市規則第4号）は、廃止する。
- 3 会長及びその職務を代理する者に事故がある場合その他会長の職務を行う者がいない場合における審議会の招集及び会長が決定されるまでの審議会の議長は、市長が行う。
- 4 他の規則の一部改正〔略〕

附 則（平成17年3月31日規則第3号抄）

- 1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月23日規則第1号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成23年3月25日規則第5号抄）

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月25日規則第20号抄）

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月22日規則第14号抄）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

豊中市男女共同参画審議会の傍聴要領

1 目的

この要領は、豊中市男女共同参画審議会（以下、「審議会」という。）の傍聴に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 傍聴定員

審議会を傍聴しようとする者（以下「傍聴者」という。）の定員は、10人とする。ただし、開催しようとする会場の都合等を考慮し、これを増減することができる。

3 傍聴手続き

- (1) 傍聴者は、受付で所定の用紙に名前及び住所を記入しなければならない。
- (2) 傍聴の受付は、会議の開催時刻のおおむね30分前から先着順に行うものとする。ただし、受付開始時に傍聴定員を超える希望者があるときは、抽選等により傍聴者を決定する。

4 傍聴できない者

次のいずれかに該当する者は、会議を傍聴することができない。

- (1) 凶器、その他人に危害を与えるおそれのある物を携帯している者
- (2) 酒気を帯びている者
- (3) 旗、のぼり、プラカードの類を携帯している者
- (4) 前各号に掲げる者のほか、議事を妨害し、又は人に迷惑を及ぼすおそれのある物を携帯している者

5 傍聴者の守るべき事項

傍聴者は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 会場における言論に対して、拍手その他の方法により公然と可否を表明しないこと。
- (2) 放言、放歌等により騒ぎ立てないこと。

- (3) はち巻き、腕章、たすきの類を着用する等示威的行為をしないこと。
- (4) 飲食又は喫煙をしないこと。
- (5) みだりに席を離れ、又は他人に迷惑となる行為をしないこと。
- (6) 前各号に定めるもののほか、会場の秩序を乱し、又は議事進行の妨害となるような行為をしないこと。

6 撮影、録音等の禁止

傍聴者は、写真、ビデオ等を撮影し、又は録音等をしてはならない。ただし、会長の許可を得た者は、この限りではない。

7 係員の指示

傍聴者は、係員の指示に従わなければならない。

8 違反に対する措置

会長は、傍聴者がこの要領に違反するときはこの要領の定めに従うことを命じ、その命令に従わないときは当該傍聴者を退場させることができる。

9 その他

この要領に定めるもののほか、審議会の傍聴に関し必要な事項は、会長が定める。

附則

この要領は平成16年(2004年)1月20日から実施する。