

令和6年度 第3回幕別町男女共同参画審議会 議案

日時：令和6年11月27日(水) 18時30分～

場所：幕別町役場2階 会議室2-A・B

〔 会 議 次 第 〕

- 1 開会
- 2 会長挨拶
- 3 議題
 - (1) 事業所アンケート調査結果の概要について【資料1】
 - (2) 幕別町男女共同参画計画（素案）について【資料2】 【資料3】
 - (3) その他
- 4 閉会

【配布資料】

- ・資料1 男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果（概要）
- ・資料2 幕別町男女共同参画計画（素案）
- ・資料3 男女共同参画関連事業一覧
- ・参考資料1 男女共同参画に関する住民・事業所アンケート調査結果報告書
- ・参考資料2 幕別町附属機関設置条例
- ・参考資料3 幕別町男女共同参画審議会規則
- ・参考資料4 幕別町男女共同参画審議会委員名簿

令和6年度 男女共同参画に関する事業所アンケート調査結果（概要）

1 調査概要

- 調査目的：令和6年度中に幕別町男女共同参画計画を策定するにあたり、町内の事業所における男女共同参画の実情を把握し、計画策定の基礎資料とする。
- 調査設計：(1)調査対象 令和5年度幕別町事業所雇用等実態調査において、回答のあった224事業所
 (2)調査方法 ・郵送による配布
 ・郵送による回収またはインターネットによる回収
 (3)調査期間 令和6年7月下旬から8月下旬まで
- 回収結果：配布数224、回収数155 ⇒ 回収率69.2%
- 調査項目：(1)ワーク・ライフ・バランス、(2)育児や介護に関する制度、(3)ハラスメント、(4)女性の活躍推進、(5)男女共同参画全般

2 事業所の属性

①業種

回 答	回答数	構成比
農林漁業	17	11.0 %
建設業	34	21.9 %
製造業	12	7.7 %
運輸業	8	5.2 %
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.3 %
情報通信業	0	0.0 %
卸売・小売業	17	11.0 %
金融・保険業	4	2.6 %
不動産業	4	2.6 %
飲食店・宿泊業	4	2.6 %
医療・福祉	21	13.5 %
サービス業	19	12.3 %
教育・学習支援業	1	0.6 %
その他	11	7.1 %
無回答	1	0.6 %
合 計	155	100.0 %

②事業形態

回 答	回答数	構成比
法人（株式会社、有限会社など）	128	82.6 %
上記以外の法人	11	7.1 %
個人自営業者	10	6.5 %
NPO法人（特定非営利活動法人）	1	0.6 %
その他	4	2.6 %
無回答	1	0.6 %
合 計	155	100.0 %

③従業員数

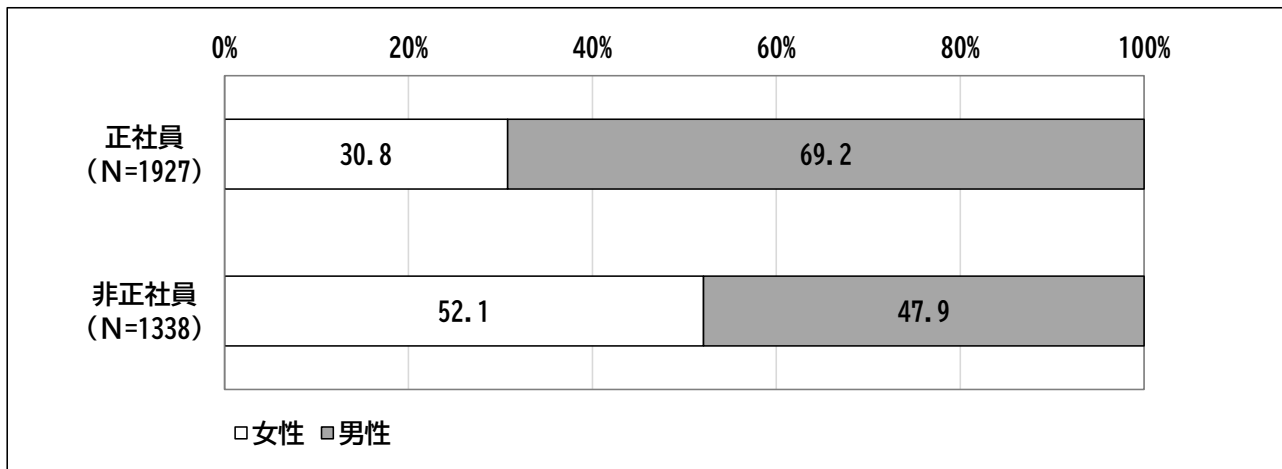
回 答	回答数	構成比
10人未満	87	56.9 %
10～29人	42	27.5 %
30～49人	8	5.2 %
50～99人	11	7.2 %
100人以上	5	3.3 %
合 計	153	100.0 %

④管理職数

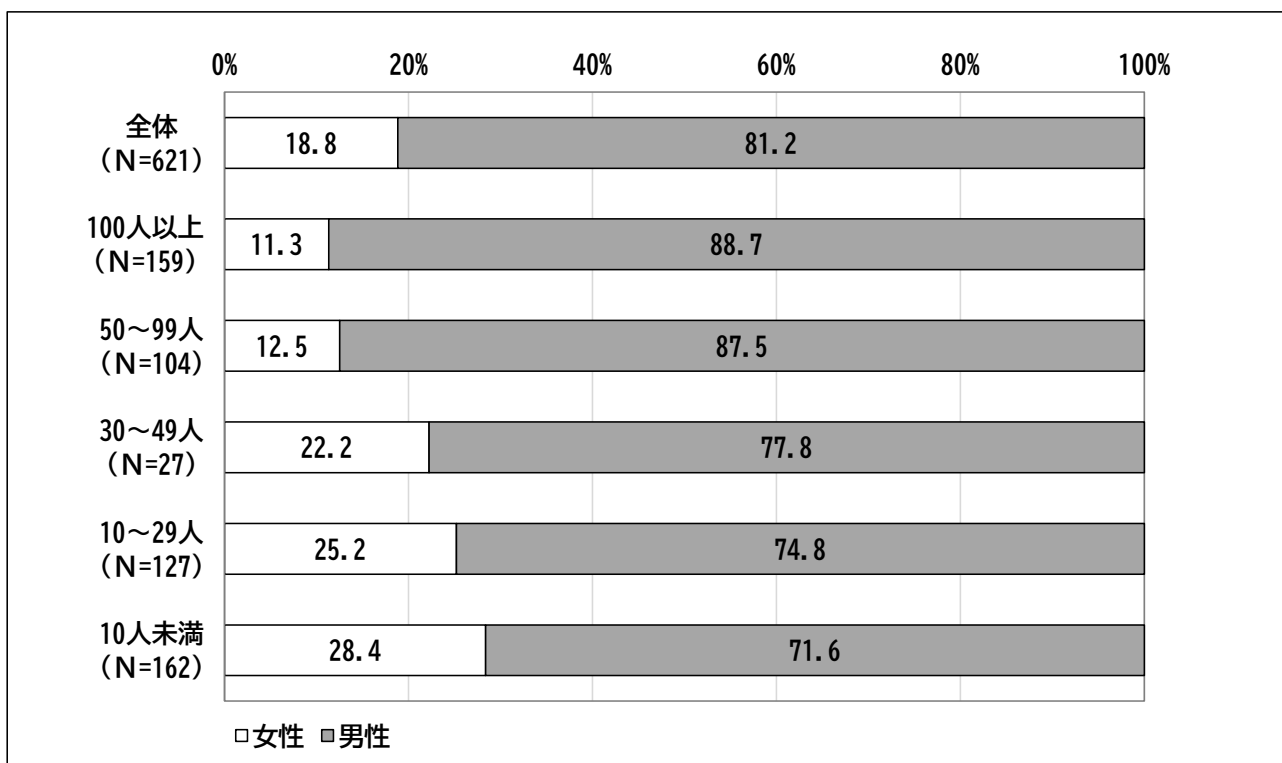
回 答	回答数	構成比
女性	117	18.8 %
男性	504	81.2 %
合 計	621	100.0 %

3 主な調査結果

(1) 問3 事業所の従業員（正社員と非正社員の人数）

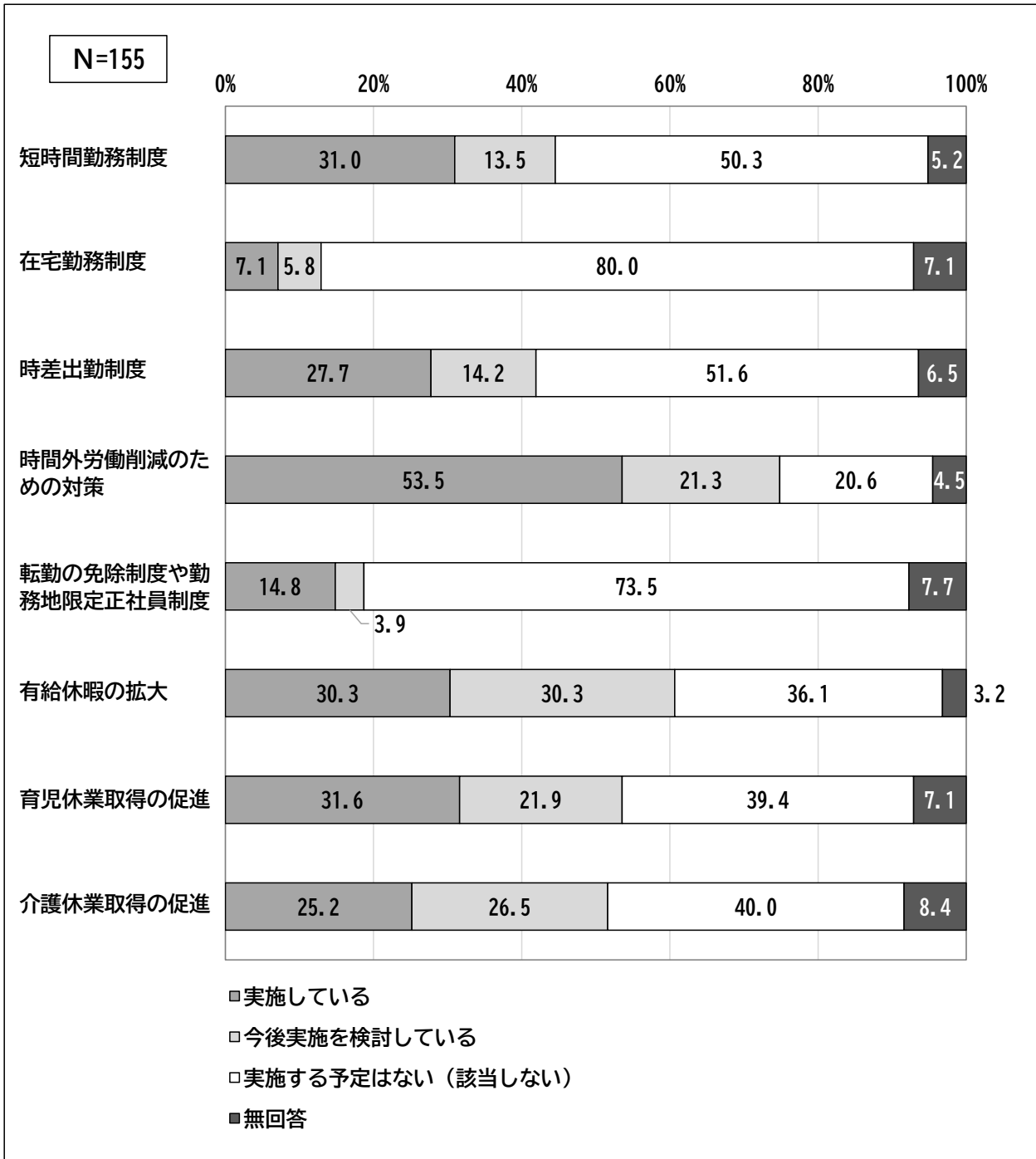


(2) 問4 事業所の管理職数



- ▶ 従業員の雇用形態別に男女比を見ると、女性の割合は「正社員」では約3割にとどまったのに対して、アルバイトやパート、派遣社員などの「非正社員」では5割強となっており、女性は非正規雇用の形態で働いていることが多いことが分かった。
- ▶ 管理職の人数は、男性が8割程度と女性を大きく上回っており、従業員数の多い事業所では、特にその傾向が顕著だった。

(3) 問5 ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組



- ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組について、「実施している」または「今後実施を検討している」といった、前向きな回答が最も多かったのは「時間外労働削減のための対策」だった。
- また、「有給休暇の拡大」、「育児休業取得の促進」、「介護休業取得の促進」についても、約半数の事業所が前向きな回答をしていたが、従業員数別に見ると、育児・介護休業取得の促進は、従業員数 50 人未満の事業所で「実施する予定はない」の比率が高く、取組が遅れている状況だった。

(4) 問6 ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題

第1位	代替要員の確保が難しい	69.0%
第2位	売上減少等、経営への影響が懸念される	35.5%
第3位	取組のための費用が負担となる	17.4%
次点	取組のためのノウハウが不足している	11.6%

- ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題としては、従業員数に関わらず、「代替要員の確保が難しい」との回答が平均して7割程度と高い比率になっていたほか、「売上減少等、経営への影響が懸念される」とした事業所も3分の1ほど見られた。
- また、従業員数が100人以上と比較的規模の大きい事業所でのみ、「勤務時間や勤務地の多様化により雇用管理が複雑化する」との回答も多く、想定される課題は事業所の規模によって異なっていた。

(5) 問8 男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由

第1位	制度の対象となる従業員数が少ない	50.3%
第2位	制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない	41.9%
第3位	制度が利用しやすい雰囲気になっていない	12.3%
次点	制度が十分に周知（理解）されていない	7.7%

- 男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由としては、「制度の対象となる従業員数が少ない」との回答が多かった一方で、従業員数に関わらず、「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」と回答した事業所も4割程度あった。

(6) 問 11 女性を積極的に採用する際の課題

第1位	家庭生活へ配慮する必要がある	46.5%
第2位	育児休業や介護休業の代替要員の確保	34.8%
第3位	結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう	30.3%
次点	所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい	19.4%

問 12 女性を積極的に管理職に登用する際の課題

第1位	女性従業員が少ないまたはいない	22.6%
第2位	必要な経験・判断力を有する女性がいらない	20.0%
第2位	女性自身が管理職になることを希望しない	20.0%
次点	勤務年数が短く、管理職になる前に退職してしまう	11.1%

- 女性を積極的に採用する際の課題としては、約半数の事業所が「家庭生活へ配慮する必要がある」と回答したほか、「育児休業や介護休業の代替要員の確保」や「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」もそれぞれ3割程度と比較的高い比率になっていた。
- 女性を積極的に管理職登用する際の課題としては、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」と「女性自身が管理職になることを希望しない」とする回答がそれぞれ2割を占め、「勤務年数が短く、管理職になる前に退職してしまう」も1割程度あった。
- また、従業員数50人以上の事業所では、女性の管理職登用にあって何らかの課題があるとの回答が比較的多かったのに対して、従業員数が30人以下の事業所では、「女性従業員が少ないまたはいない」が2～3割を占めていたほか、「課題は特にない」が4～5割ほど見られた。

(7) 問 13 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと

第1位	子育て支援に向けた保育サービスの充実	29.7%
第2位	介護・看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実	26.5%
第3位	事業所における取組事例、関連情報、ノウハウの提供	19.4%
次点	男女共同参画の実現に取り組む企業に対するインセンティブの付与	12.3%

- 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこととしては、「子育て支援に向けた保育サービスの充実」や「介護・看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」といった、子育て・介護サービスに関する回答がともに3割程度と比較的多く、「事業所における取組事例、関連情報、ノウハウの提供」とした事業所も2割ほどあった。
- また、いずれの従業員数の区分でも、おおむね1～2割程度の事業所が「男性の家事・子育て・介護等への参加を促す啓発」を望むと回答した。

幕別町男女共同参画計画（素案）

令和6年11月
幕別町

目 次

第1章 計画策定の基本的な考え方	1
1 計画策定の趣旨	1
2 男女共同参画社会について	1
3 男女共同参画をめぐる動向	2
(1) 国際社会の動向	2
(2) 国内の動向	2
(3) 北海道の動向	4
4 計画の位置づけ	5
5 計画期間	6
第2章 幕別町の男女共同参画を取り巻く現状と課題	7
1 男女共同参画に関する意識	7
2 すべての人が活躍できる社会環境	9
3 女性に対する暴力	13
第3章 計画の基本目標	14
1 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革	14
2 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	15
3 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現	16
第4章 計画の基本方向と基本施策	17
1 施策の基本方向と基本施策	17
(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革	17
(2) 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり	19
(3) 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現	22
2 幕別町男女共同参画計画の体系	24
第5章 計画の推進管理	25
1 計画の推進体制	25
(1) 庁内における推進体制	25
(2) 住民や事業者等との連携	25
(3) 国・北海道との連携と情報収集	25
2 計画の進捗管理	25

【資料編】(予定)

1. 幕別町男女共同参画審議会審議経過
2. 幕別町男女共同参画審議会委員名簿
3. 男女共同参画社会基本法
4. 男女共同参画関連年表
5. 男女共同参画関連用語集

第1章 計画策定の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

少子高齢化や人口減少が進行し、暮らしや地域経済など様々な分野で活力低下が懸念される中、誰もがいきいきと暮らせる、多様性と活力のある社会を築いていくには、互いの人権を尊重し、家庭や職場、地域社会などあらゆる場面で個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現が必要不可欠であり、その実現は社会全体で取り組むべき最重要課題の一つとなっています。

国では、平成11年（1999年）に「男女共同参画社会基本法」を施行、その翌年には「男女共同参画基本計画」を策定し、現在では第5次の基本計画に基づいて、男女共同参画社会の実現に向けた取組を総合的に推進しています。

また、北海道においても平成30年（2018年）に策定した「第3次北海道男女平等参画基本計画」の中で、男女平等に関連する施策を体系化し、様々な課題に対する取組を進めており、これらの各種施策によって、男女共同参画社会の形成に一定の前進が図られてきました。

一方で、社会の中には固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることに加えて、政策・方針決定過程への女性の参画、雇用の場における男女格差の是正及び男性の子育て・介護への参画などはいまだ不十分であり、令和6年（2024年）に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数の日本の順位は、146か国中の118位と、男女共同参画社会の実現は道半ばの状況にあります。

以上のことから、本町においても、男女共同参画社会の実現に向けて、具体的な施策を総合的かつ計画的に推進するため、基本目標をはじめ、町の施策の基本となる事項を定めた「幕別町男女共同参画計画」を策定することとしました。

2 男女共同参画社会について

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法第2条において「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義されており、その考え方に基づいて5つの基本理念を掲げるとともに、国や地方公共団体及び国民の役割が示されています（表1、表2）。

表 1 男女共同参画社会基本法における5つの基本理念

基本理念	理念の趣旨
男女の人権の尊重	男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する。
社会における制度又は慣行についての配慮	固定的な性別役割分担意識にとらわれず、男女がさまざまな活動ができるように、社会の制度や慣行の在り方を考える。
政策等の立案及び決定への共同参画	男女が社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する。
家庭生活における活動と他の活動の両立	男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする。
国際的協調	男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組む。

内閣府「男女共同参画基本法逐条解説」を基に要約

表 2 男女共同参画社会基本法における国・地方公共団体・国民の責務

国の責務	地方公共団体の責務	国民の責務
<ul style="list-style-type: none"> ●基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定する。 ●積極的改善措置を含む、男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ●基本理念に基づき、地域の特性を生かしながら、男女共同参画社会づくりのための施策を策定・実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ●基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりへの寄与に努める。

内閣府「男女共同参画基本法逐条解説」を基に要約

3 男女共同参画をめぐる動向

(1) 国際社会の動向

国際連合（以下「国連」という。）は、昭和20年（1945年）の創設以降、女性の平等に関する問題を重要な活動の一つに位置づけており、昭和50年（1975年）の国際婦人年世界会議において、平等・開発・平和の3目標の実現を目的とした「女性の地位向上のための世界行動計画」を定め、昭和54年（1979年）には、女性に対する差別の撤廃を基本理念とし、政治的・公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等のあらゆる分野における男女平等及び積極的改善策の措置を規定した「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）を採択するなど、女性の地位向上を推進してきました。

近年では、平成27年（2015年）の国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に掲げられた「持続可能な開発目標（SDGs）」では、政治、経済、公共分野の意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画等をターゲットとした「ジェンダー平等の達成」が目標に定められています。

(2) 国内の動向

わが国の男女共同参画については、ここまでに述べたような国連による女性の地位向上に係る取組と連動して進んできており、昭和60年（1985年）に「女子差別撤廃

条約」を批准、その翌年に「男女雇用機会均等法」を施行するなど、男女平等に関する法律や制度の整備が進められました。

平成 11 年（1999 年）には、男女共同参画社会の実現を最重要課題として位置づけた「男女共同参画社会基本法」を施行し、その法律に基づき、平成 12 年（2000 年）に「男女共同参画基本計画」を策定して様々な施策が展開されてきました。

さらに、女性に対する暴力の根絶も社会的な重要課題となっていることから、平成 12 年（2000 年）には「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、平成 13 年（2001 年）には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下「配偶者暴力防止法」という。）がそれぞれ施行され、その後も社会情勢に応じて法改正が行われています。

また、少子高齢化や人口減少が進展する現代社会において、わが国が持続的に成長していくためには、すべての国民がその個性に応じて能力を発揮できる社会の構築が必要であり、とりわけ女性の能力を十分に生かすことが重要な課題であるとして、平成 27 年（2015 年）には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）が制定され、わが国のあらゆる分野における女性活躍推進が図られています。

その後、平成 30 年（2018 年）には政治分野で男女共同参画を推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展を目的に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、同年 6 月には、働き方改革の推進、長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定されています。

国ではこうした状況を踏まえ、女性の活躍や安全・安心な暮らしの実現に向け、令和 2 年 12 月に「第 5 次男女共同参画基本計画」を閣議決定し、次の 4 つを目指すべき社会として、男女共同参画に関する施策の推進を図っています。

～目指すべき 4 つの社会～

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

※「第 5 次男女共同参画基本計画」から抜粋

(3) 北海道の動向

北海道では、昭和62年（1987年）に「北海道女性の自立プラン」、平成9年（1997年）に「北海道男女共同参画プラン」を策定するなどして、男女共同参画に係る取組を進めてきており、女性の自立と社会参加を促進するための活動拠点として、平成3年（1991年）には「北海道立女性プラザ」を設置し、情報の収集・提供を中心として多様な学習、交流の機会を提供するとともに、文化・健康づくりや様々な相談対応に取り組んでいます。

平成13年（2001年）には、国の「男女共同参画社会基本法」に基づいて「北海道男女平等参画推進条例」を制定し、この条例に基づく計画として、平成14年（2002年）に「北海道男女平等参画基本計画」を策定し、様々な施策を推進してきました。

北海道における基本計画は、「女性活躍推進法」に基づく推進計画としての位置づけも加え、平成30年（2018年）に次の3つの視点を強調することとして第3次計画が策定され、男女平等感の形成に向けた意識変革の推進や、様々な分野における女性の活躍の促進、配偶者からの暴力防止及び被害者保護等の推進に向けて、各種施策を展開しています。

～強調する3つの視点～

① 意識変革の推進

固定的な性別役割分担意識の解消や人権尊重を基盤とした男女平等感の形成に向けて、あらゆる立場の人の理解を促すための教育や広報・啓発活動などを通じて、人々の意識の変革、理解の促進に努めます。

② 様々な分野における女性の活躍の促進

女性が仕事と家庭生活を両立し個性と能力を十分に発揮できる環境づくりが求められていることから、女性の継続就業や再就職、起業、多様な働き方の支援等に努めます。

③ 配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護等の推進

人権が尊重される社会の実現を目指し、配偶者からの暴力を防止するとともに、被害者の適切な保護及び自立を支援するため、暴力の防止や相談窓口の啓発及び相談から保護、自立まで切れ目のない被害者支援を行います。

※「第3次北海道男女平等参画基本計画」から抜粋し要約

4 計画の位置づけ

本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置づけるものであり、男女共同参画社会の実現に資する各種取組を体系的に整理した、総合的な施策の指針という性格を有します。

策定にあたっては、国の「男女共同参画基本計画」及び北海道の「北海道男女平等参画基本計画」を踏まえつつ、本町の「第6期幕別町総合計画」を上位計画とし、その他の関連計画との整合性を図ります（図1）。

また、幕別町男女共同参画審議会での審議をはじめとして、アンケート調査やパブリックコメントを通して地域住民等から広く意見を収集し、計画に反映するものとします。

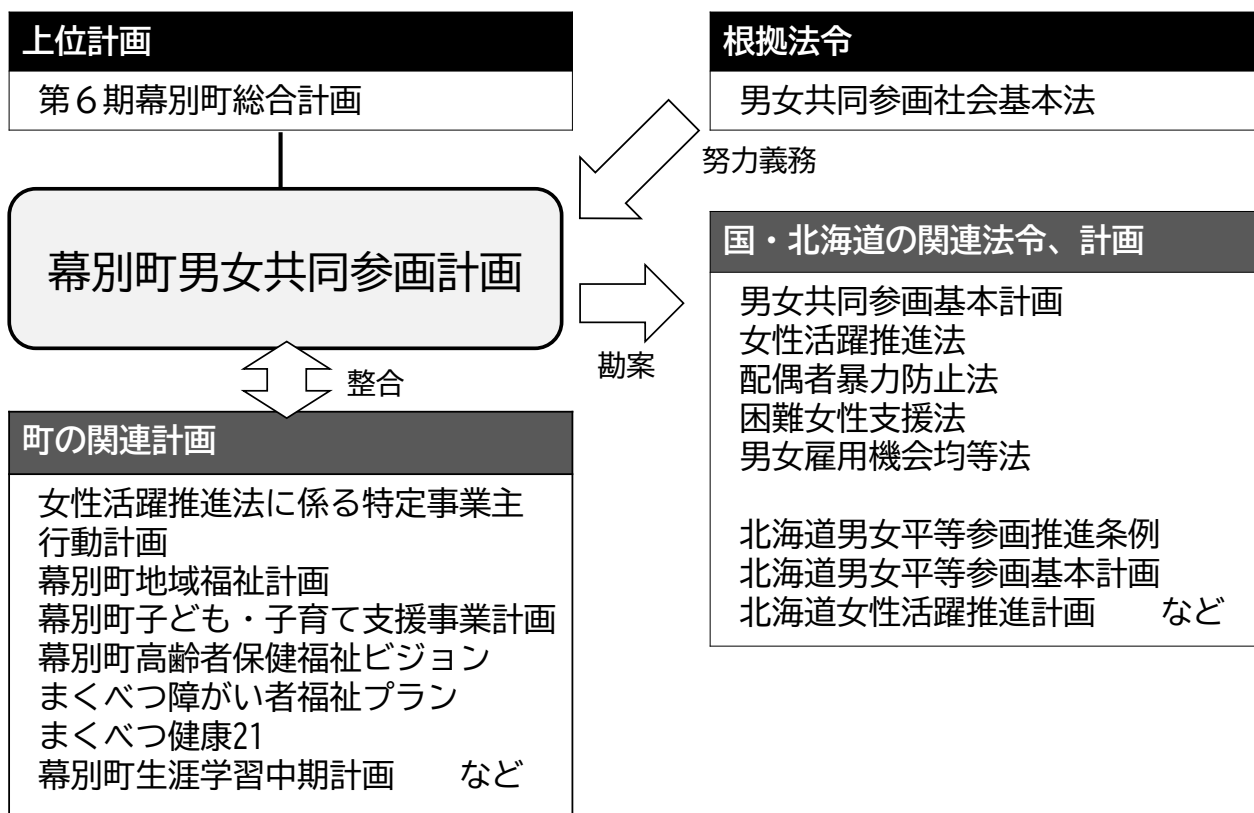


図1 計画の位置づけ

なお、本町の最上位計画である「第6期幕別町総合計画」では、基本目標の一つである「協働と交流で住まいる」に向けた施策の方向性として、図2のように「男女共同参画社会の促進」を掲げています。

第6期幕別町総合計画

幕別町の将来像やまちづくりの目標を明確にし、目標実現に向かって行動するための活動指針であり、本町のすべての計画の基本となる最上位計画



基本目標 協働と交流で住まいる（第2節 町民参加のまちづくりの推進）

施策の方向性3 男女共同参画社会の促進

- (1)男女共同参画社会及びジェンダー平等を促進し、町民一人ひとりが平等に働くための制度を啓発するとともに、家庭生活と仕事との調和を図る「ワーク・ライフ・バランス」の普及を推進します。
- (2)働く場や社会・地域活動など、あらゆる分野への男女平等参画及びジェンダー平等を促進します。
- (3)子育て支援策の充実を推進するとともに、男女の育児・介護休業制度の啓発を図ります。

図2 第6期幕別町総合計画における男女共同参画関連施策

5 計画期間

本計画の期間は、令和7年度から令和16年度までの10年間とします。ただし、男女共同参画に関する社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて見直しを検討します。

第2章 幕別町の男女共同参画を取り巻く現状と課題

1 男女共同参画に関する意識

男女共同参画社会を実現するには、性別に関わらず、すべての人が個性や能力を發揮することが重要ですが、社会の中には、依然として固定的な性別役割分担意識が存在していると言われています。

内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に対する意識を聞いた結果、「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」という、この考え方に肯定的な意識を持つ人が3割前後おり、男性ではその割合が女性よりも高いことが分かっています（図3）。

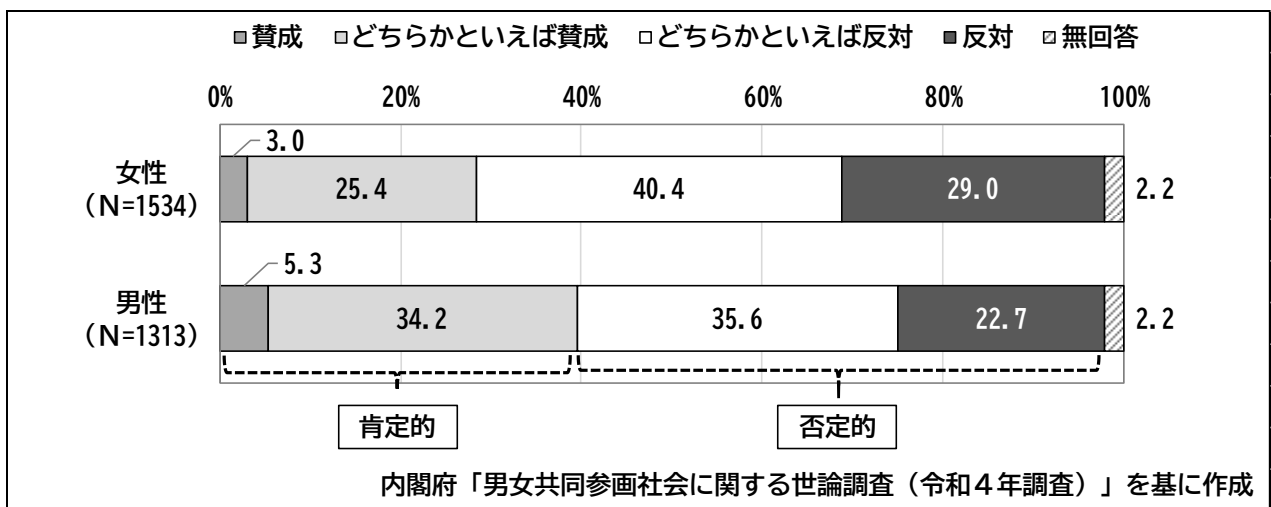


図3 固定的な性別役割分担意識に関する世論調査結果

本町の住民アンケート調査において、「男は仕事、女は家庭」という考えをどう思うか聞いたところ、こうした考え方に肯定的な人は男女ともに2割程度であり（図4）、全国的な状況に比べると割合は低いものの、本町でも固定的な性別役割分担意識は、依然として残っているものと考えられます。

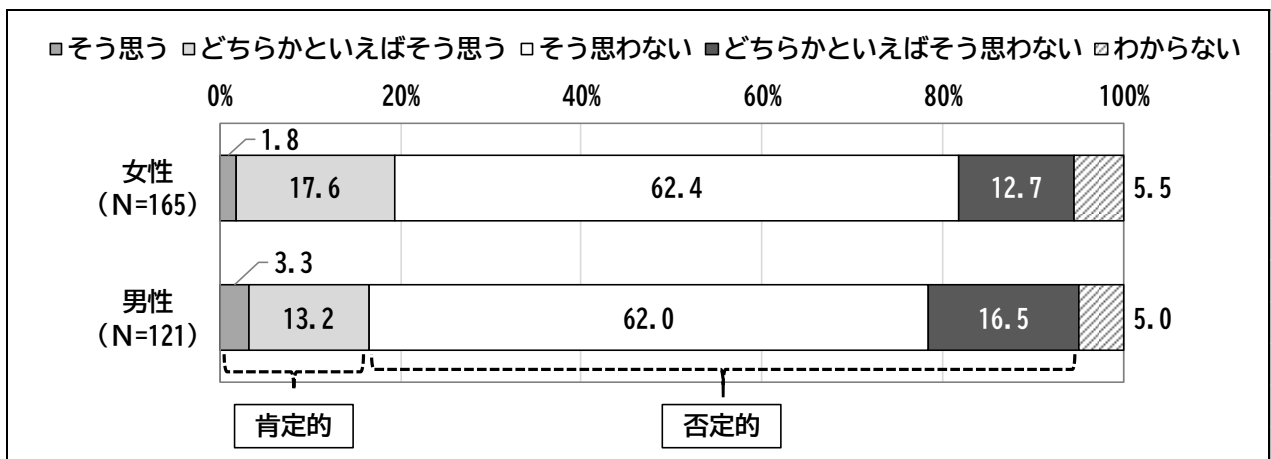


図4 「男は仕事、女は家庭」という考え方をどう思うか（住民アンケート結果から抜粋）

加えて、家庭内の役割分担については、「家事・子育て・介護を分担するのがよい」と考える人が男女ともに8割前後と、大多数を占めていましたが、現実には、家事・子育て・介護などは主に女性が担当しており、働いて収入を得ているのは主に男性という状況にあります（図5）。

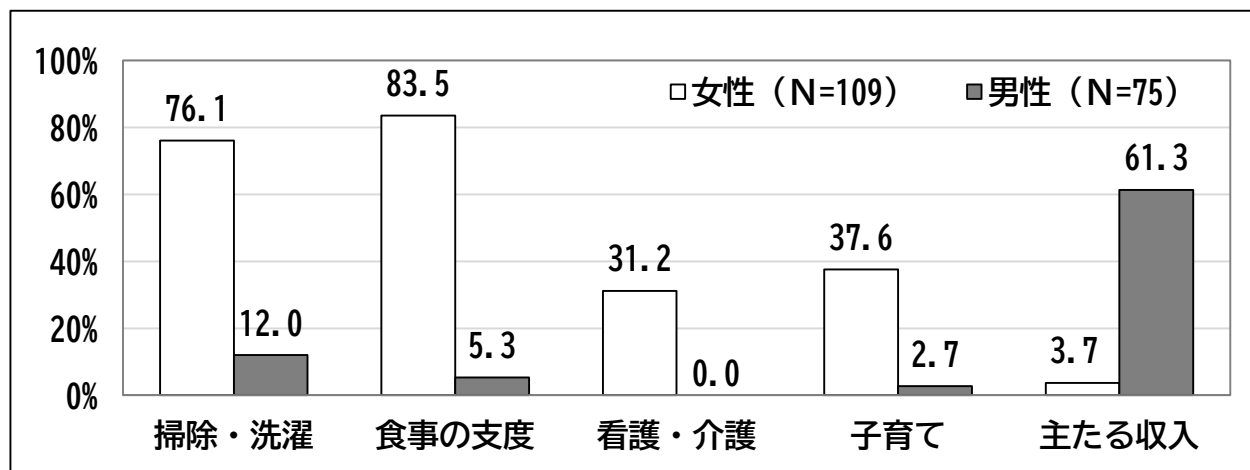


図5 各役割分担を「主に自分の担当」と回答した人の割合（住民アンケート結果から抜粋）

すべての人が自分の能力を発揮し、自分らしく生きることができる男女共同参画社会を形成するためには、性別にとらわれることなく、それぞれの個性を尊重し、自らの意思によって行動する必要がある、その実現に向けて、長年にわたり社会の中に形成されてきた固定観念の解消に向けた意識改革が重要な課題と言えます。

また、近年では、LGBTQなど、多様な性のあり方に対する社会的関心が高まっていますが、社会の中には、性の多様性に関する知識不足に起因した差別や偏見があるとされており、本町のアンケート調査において、関連する言葉の認知度を調べたところ、「LGBTQ」は約8割の人が知っていましたが、それ以外の「性自認」や「性的指向」をはじめとした言葉については、認知度が50%以下という状況でした。

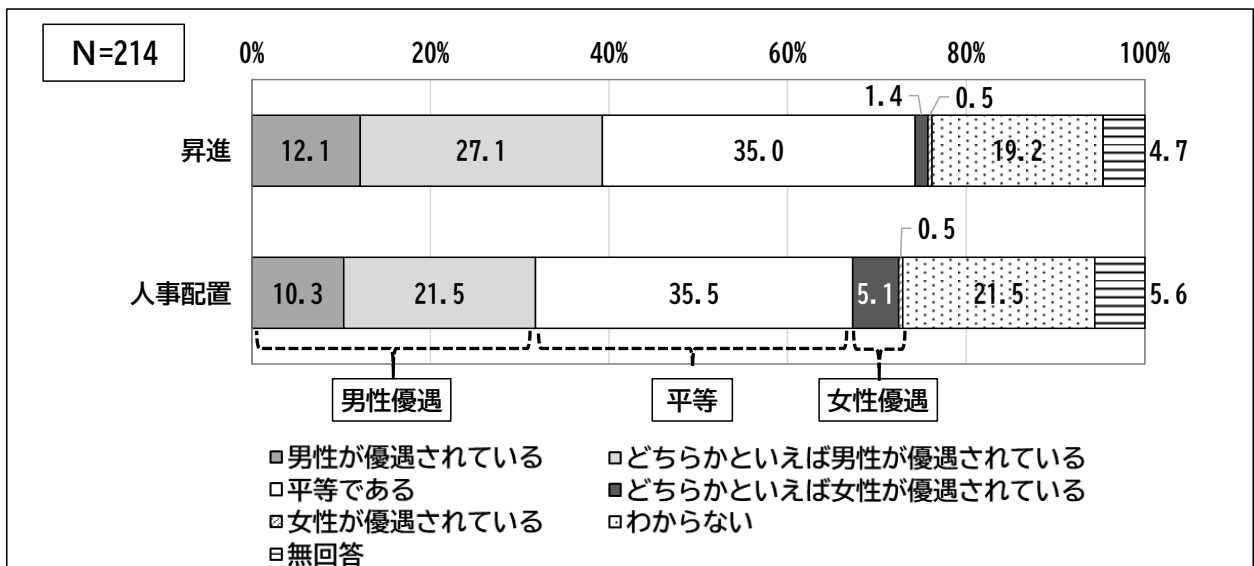
性差に関する偏見や無意識の思い込みの存在は、性別を問わず、社会の中での生きづらさにつながる要因となるだけでなく、性の多様性に対する理解を促進する際の弊害にもなることから、そうした偏見や思い込みを是正していくことも課題の一つになります。

2 すべての人が活躍できる社会環境

少子高齢化や人口減少が進行している中、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるためには、女性の様々な分野への進出や男性の家庭参画、働き方の見直しが必要となりますが、現代社会においては、政治・経済分野における女性の地位向上や、仕事と家庭生活との調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスが途上となっています。

令和6年（2024年）に世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数を見ると、「教育」と「健康」の値は世界トップクラスになっていますが、「政治」と「経済」は値が低く、日本における女性の活躍推進は、先進国の中でも特に遅れていると言えます。

本町の事業所アンケート調査でも、管理職の人数は男性が8割程度と女性を大きく上回っていたことに加えて、住民アンケート調査の「職場における男女平等」に関する設問では、「昇進」や「人事配置」の面で、特に「男性優遇」の傾向にあることが明らかとなり（図6）、職場内においては、いまだ女性の地位が低い状況にあると考えられます。



また、町内の各種地域活動への参加状況については、「町内会」、「防災・防犯」、「政治や行政関連」への参加は男性の方が多くと回答した人の割合が高かったのに対して、「PTAや学校行事など子ども関連」、「高齢者・障がい者など福祉関連」への参加は女性の方が多くことが分かり（図7）、これらのことから、地域における意思決定や政治の場に参加するのは主に男性で、女性は子育てや介護といった、家庭内の活動を中心に担当している状況がうかがえます。

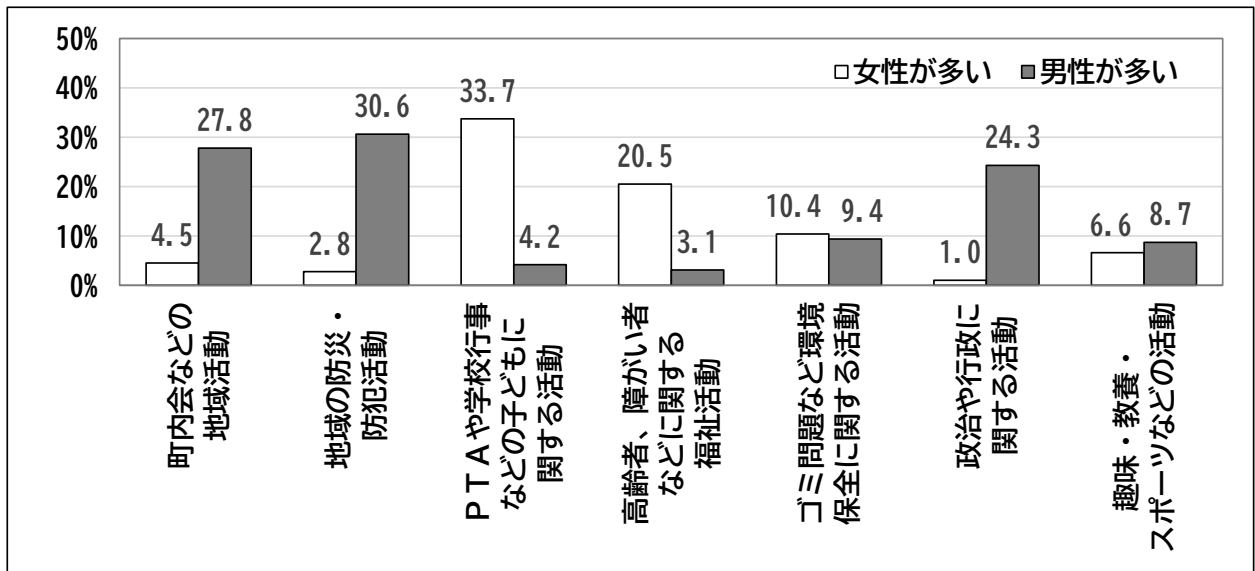


図 7 地域における各種活動への参加状況（住民アンケート結果から抜粋）

内閣府の「男女共同参画白書」によれば、男女雇用機会均等法の改正や女性活躍推進法などの法整備によって、社会全体で結婚・出産後も働く女性が増加し、出産・子育ての時期にある女性の労働力率が低下する、いわゆる「M字カーブ」の状況は徐々に改善傾向にあり、共働き世帯が増加していることが分かっています。

一方で、「人口に占める役員や正規職員・従業員の割合」である正規雇用比率については、全体的に女性が男性を下回っており、男性では20歳代の後半から50歳代の後半まで70%以上で維持されているのに対し、女性では20歳代後半を境に年代が上がるほど低下する「L字カーブ」を描いており（図 8）、結婚・出産の時期に働き方を変えたり、正規雇用の継続を中断もしくは断念したりしていると考えられています。

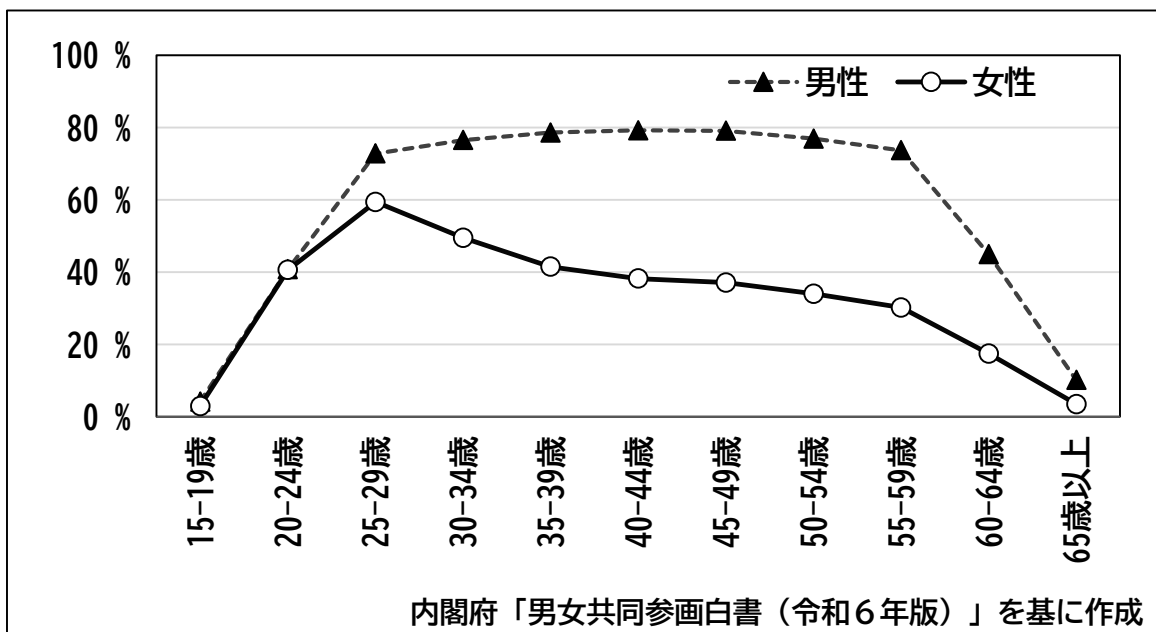


図 8 正規雇用比率 (%) の推移（性別、年齢階級別）

※正規雇用比率は、各年齢階級人口に占める「役員」と「正規の職員・従業員」の割合

本町の住民アンケート調査においても、「共働きである」と回答した人が全体の7割

ほどにのぼっており、女性も含めて職業を持っている世帯が大半と考えられますが、事業所に対するアンケート調査結果から、従業員の雇用形態別に男女比を見ると、女性の割合は「正社員」では約3割にとどまっているのに対して、アルバイトやパート、派遣社員などの「非正社員」では5割強となっており（図9）、女性は非正規雇用の形態で働いていることが多く、その働き方は、本町においても社会全体で見た場合と同様の状況にあるものと推察されます。

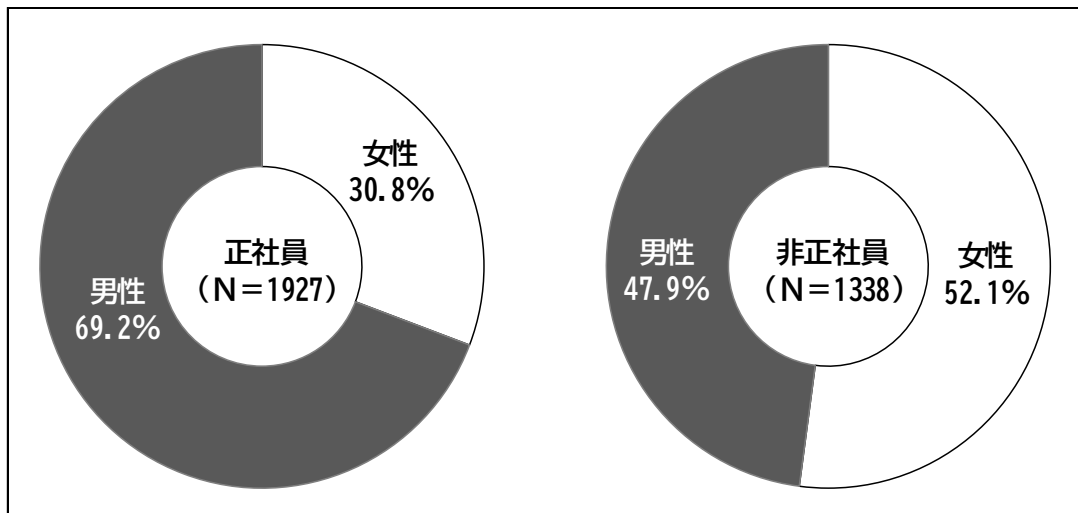


図9 雇用形態別の男女比（事業所アンケート結果から抜粋）

近年では、本町を含めた社会全体において、働く女性が増え、共働き世帯が主流になっていますが、家庭における役割分担を見ると、家事・子育て・介護は主として女性が担っていることが多く、そうした役割分担の偏りが、女性の社会参画に対する大きな障害になっていると言われています。

仕事は、生きていく上で必要な経済的基盤の形成だけでなく、働く人の自己実現にもつながる営みですが、現代社会には長時間労働を前提とした男性中心型の就業環境が根深く残っており、ワーク・ライフ・バランスの確保を図り、多様な働き方ができる社会づくりが必要とされています。

本町の事業所アンケート調査では、従業員のワーク・ライフ・バランス確保に向けて、時間外労働の削減対策を「実施している」または「今後実施を検討している」という前向きな回答が7割以上を占めていましたが、住民アンケート調査で「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度について、理想と現実を尋ねたところ、理想としては「いずれも優先させたい」と考えている人が男女ともに多くいましたが、現実には「いずれも優先している」という人は1割程度しかおらず、特に男性では、「仕事を優先している」との回答が最も高い割合になっているなど、理想と現実が乖離している状況にあります（図10）。

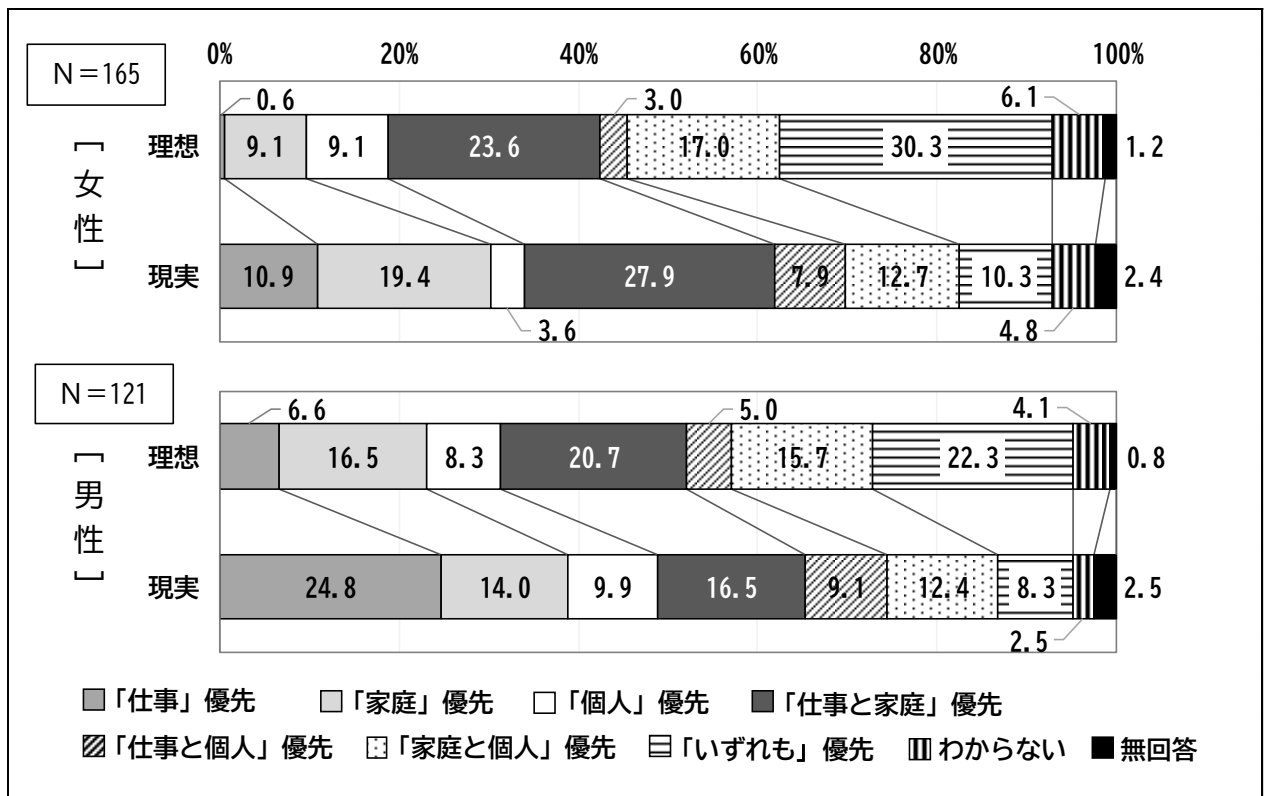


図 10 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度（理想と現実）
（住民アンケート結果から抜粋）

本町においても、職場内の地位は男性が優遇されていることや、地域における意思決定の場への女性参画が乏しいことなど、社会全体と同様、政治・経済分野における女性の活躍が不十分な状況にあると考えられることから、男女共同参画社会を実現するためには、政治の場だけでなく、職場、地域、家庭及び教育などあらゆる分野において、ワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れながら、性別に関わりなくすべての人が活躍できる環境を整えることが課題と言えます。

3 女性に対する暴力

日本国憲法では、個人の尊重と法の下での平等が謳われていますが、現実には、セクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）や配偶者からの暴力、いわゆるドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）など、個人の尊厳を傷つける人権侵害行為は根深く存在しており、実際に、各都道府県が設置している配偶者暴力相談支援センターに寄せられている相談の件数は、年々増加の傾向で、令和2年度をピークとして高い水準で推移していることが分かっています（図 11）。

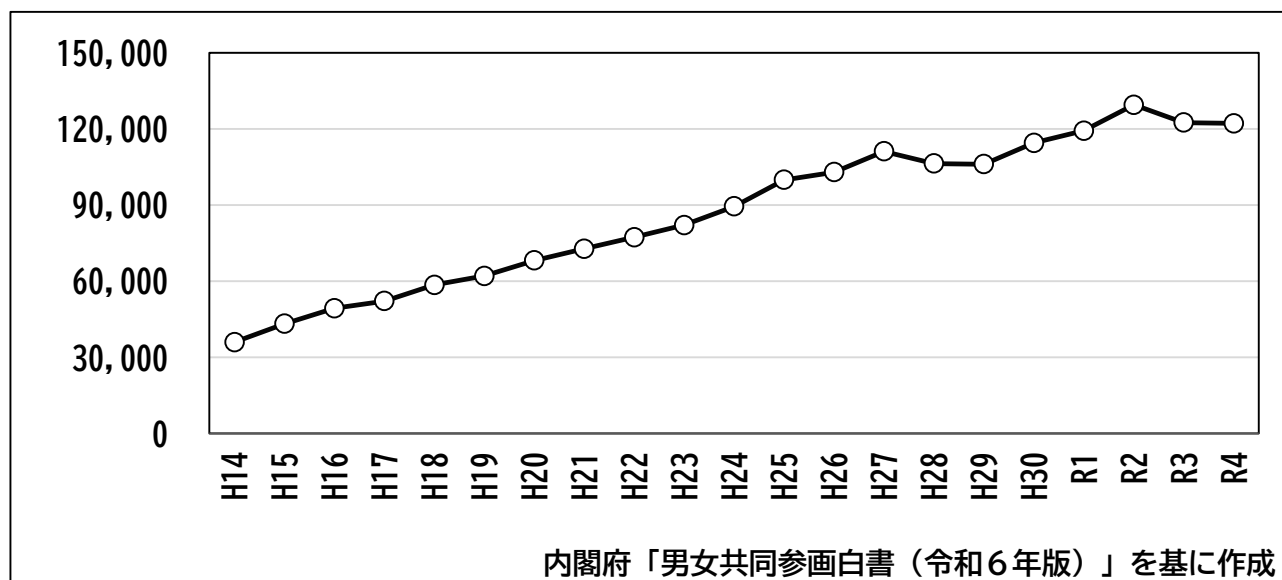


図 11 配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移

DVをはじめ、セクハラやストーカーといった人権侵害行為は、その被害者の多くが女性となっており、本町の住民アンケート調査においても、DVの被害や相談を受けた経験については男女で違いがあり、男性ではほとんど経験がなかったのに対して、女性では全体の1割程度が「被害や相談を受けたことがある」と回答しています。

DV、ストーカー行為、性犯罪・性暴力、職場等におけるハラスメントなどの暴力は、安全な日常生活や社会生活を妨げる要因であり、犯罪となる行為を含んだ重大な人権侵害でもあることから、これらのあらゆる暴力を根絶して安全・安心に暮らせる社会をつくるのが課題と言えます。

第3章 計画の基本目標

本町における現状と課題を踏まえて、男女共同参画社会を実現するための基本目標を以下のとおり定めます。

1 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革

固定的な性別役割分担意識を解消し、性別に関わりなく、お互いを尊重しつつ、すべての人が個性と能力を発揮できる社会を形成するには、男女共同参画に関する意識の改革が必要になることから、家庭や職場、学校や地域社会などのあらゆる場において、男女平等や男女共同参画に関する啓発や教育を推進します。

また、すべての人が性別にとらわれることなく、一人の人間として人権を尊重される社会を実現するため、性の多様性に対する理解を促進します。

基本目標Ⅰを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 男女共同参画への意識の向上
- 基本方向② 男女平等の視点に立った教育の推進
- 基本方向③ 性を尊重する認識の浸透

表 3 基本目標Ⅰの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
固定的な性別役割分担意識が解消されている人の割合	76.8%	増加	<ul style="list-style-type: none">・家庭や職場などのあらゆる場において、男女平等や男女共同参画に関する啓発や教育を進めることで、固定的な性別役割分担意識の解消を図ります。・本町では、全国的な値と比べると、すでにそうした意識が比較的解消されている状況と考えられますが、さらなる割合の増加を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」において、「男は仕事、女は家庭という考え方をどう思うか」という設問に対し、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合の合計

2 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるには、社会に生きるすべての人の意見が反映されることが重要になるため、働く場や地域社会を含め、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画や地位向上を促進します。

また、ワーク・ライフ・バランスの確保を図り、人生の各段階に応じた多様な生き方や働き方の選択を通じて、すべての人が活躍できる環境づくりを推進します。

基本目標Ⅱを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 政策・方針決定過程における女性の参画促進
- 基本方向② 男女がともに働くための環境整備
- 基本方向③ 就労における男女共同参画の促進
- 基本方向④ 就業機会の確保
- 基本方向⑤ 地域社会における男女共同参画の促進

表 4 基本目標Ⅱの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
ワーク・ライフ・バランスに関するギャップの大きさ	47.9 ポイント	減少	・男女ともに自分の理想とする多様な生き方や働き方を選択できるよう、ワーク・ライフ・バランスの確保を図ります。 ・現状は「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の理想と現実が乖離しているため、ギャップの縮小を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」の結果から、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」の優先度について、理想と現実との割合の差を絶対値にして合計した数値

3 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現

DVやセクハラといった女性に対する暴力の根絶に向けては、そうした行為が重大な人権侵害にあたるという共通認識を徹底することが重要であるため、人権に関する教育や啓発を通して暴力の予防・根絶に取り組み、安全・安心な社会づくりを推進します。

また、生涯を通じて健康を維持することは、社会の中で安心して暮らすための前提となることから、妊娠・出産期や高齢期など、人生の各ステージに応じた健康支援を推進します。

複雑に変化する社会情勢の中で、あらゆる人が性別を問わず生きがいを持って安心して暮らせる社会を実現するため、貧困や障がいなど、様々な困難に直面している人の支援に向けた環境整備やサービスの向上にも取り組みます。

基本目標Ⅲを達成するための施策の基本的な方向は、次のとおりです。

- 基本方向① 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶
- 基本方向② みんなが安心して暮らせる環境の整備
- 基本方向③ 生涯にわたる健康づくりの推進

表 5 基本目標Ⅲの推進目標

推進目標	基準値*	目標値	推進目標の考え方
DV被害等の経験がある女性の割合	32.7%	減少	・DVに関する教育や啓発を通して、暴力の予防・根絶に取り組みます。 ・特に女性では、DVの被害にあたり、相談を受けたりした経験が男性よりも多い状況にあるため、割合の減少を目指します。

*町が令和6年度に実施した「男女共同参画に関する住民アンケート調査」において、「DVについて被害を受けたり、見聞きしたことはあるか」という設問に対し、「被害を受けたことがある」「相談を受けたことがある」「相談は受けていないが当事者を知っている」と回答した人の割合の合計

第4章 計画の基本方向と基本施策

前章で定めた各基本目標の達成に向けた施策の基本的な方向性と、取り組むべき具体的な基本施策を整理します。

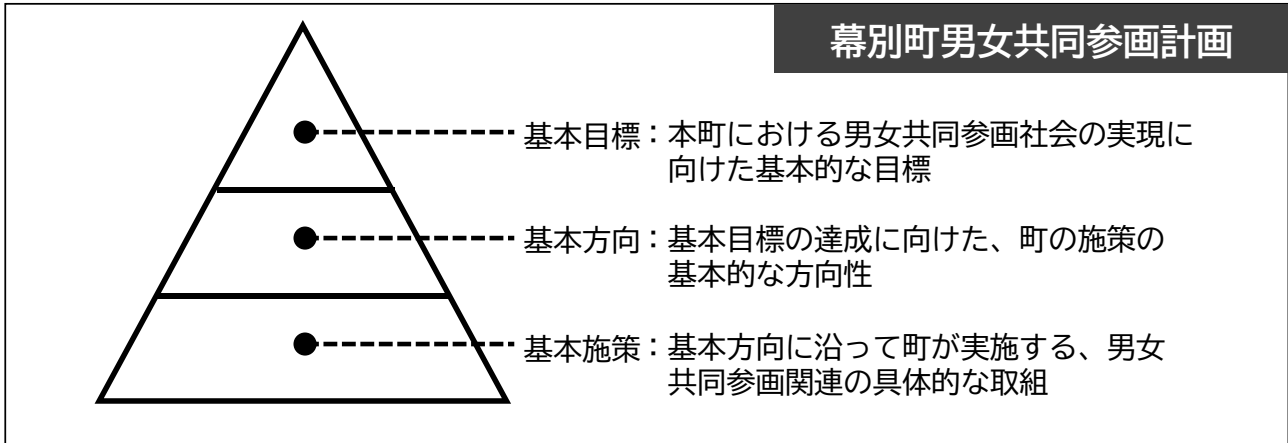


図 12 幕別町男女共同参画計画の構成

1 施策の基本方向と基本施策

(1) 基本目標Ⅰ 男女共同参画の実現に向けた意識の改革

男女共同参画に関する啓発や教育を推進するとともに、多様な性の尊重に関する認識共有を図るなど、誰もが個性と能力を發揮できる社会の形成に向けた意識改革に取り組めます。

■基本方向① 男女共同参画への意識の向上

【課題】

「男は仕事、女は家庭」や「男は男らしく、女は女らしく」といった価値観や考え方に代表される、固定的な性別役割分担意識を解消し、互いを尊重する意識の浸透が必要です。

【基本施策】

固定的な性別役割分担意識や慣習、無意識の思い込みにとらわれることなく、誰もが個性や能力を生かすことができるよう、男女平等や男女共同参画について、様々な機会を通してわかりやすく広報や啓発活動を行います。

表 6 基本方向「男女共同参画への意識の向上」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 広報・啓発活動の充実	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) メディア・リテラシーの向上		
(3) 学習機会や学習情報の提供		

■基本方向② 男女平等の視点に立った教育の推進

【課題】

男女共同参画社会の実現に向けて、家庭や地域、学校などあらゆる場において、男女共同参画に関する啓発や教育による意識改革に取り組む必要があります。

【基本施策】

性別関わらず、誰もが自分らしい生き方を選べるよう、家庭や学校、地域における教育の機会の充実に取り組みます。

表 7 基本方向「男女平等の視点に立った教育の推進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 家庭における男女平等教育の推進	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 学校における男女平等教育の推進		
(3) 地域における男女平等教育の推進		

■基本方向③ 性を尊重する認識の浸透

【課題】

多様な性への理解を促進し、差別や偏見を排除するとともに、すべての人が個性を發揮して自分らしく生きられる社会づくりを進めることや、LGBTQなど性的マイノリティの人への配慮など、多分野にわたる人権対策の取組が求められます。

【基本施策】

すべての人が性別にとらわれず個人として尊重され、多様性を認め合う社会を実現するため、性の多様性に関する理解を深めるための啓発を行います。

また、性的マイノリティの人々が抱える困難を軽減するため、パートナーシップ制度などの整備により、理解促進を図ります。

表 8 基本方向「性を尊重する認識の浸透」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 互いの性を尊重する認識の浸透	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 多様な性への理解促進		

(2) 基本目標Ⅱ 男女がともに活躍できる環境づくり

政策や方針の決定過程における女性の参画を促進するとともに、地域社会や経済分野における女性の能力発揮を推進するなど、男女がともにいきいきと活躍できる環境づくりに取り組めます。

■基本方向① 政策・方針決定過程における女性の参画促進

【課題】

企業等の方針決定過程における女性の参画に向けた理解促進や、経済分野における女性の活躍を推進する環境づくりが求められます。

【基本施策】

あらゆる施策に女性を含めた幅広い意見が反映させられるよう、審議会等の附属機関をはじめ、責任ある立場への女性の参画を推進します。

また、女性が主体的に参画への意識と能力を高め、広く社会において活躍できるよう、人材育成等の支援に努めます。

表 9 基本方向「政策・方針決定過程における女性の参画促進」
に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 審議会等における女性の参画の推進	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 方針決定過程における女性の参画の促進		
(3) 農業経営における女性の参画支援		

■基本方向② 男女がともに働くための環境整備

【課題】

ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を推進し、男女ともに仕事と家事・子育て・介護などの家庭生活とを両立できるよう、多様な働き方の普及などの環境整備が求められています。

また、男女ともに働きたい人が能力を十分に発揮できるよう、子育て・介護を支援する環境の充実を図るとともに、男性の家事・子育て・介護へのより積極的な参加を促進するため、啓発・教育を通じた固定的な性別役割分担意識の解消が必要です。

【基本施策】

ワーク・ライフ・バランスの確保に向けて、関連情報の提供や意識啓発を推進し、仕事と子育て・介護との両立を支援する体制の充実を図るとともに、基幹産業である農業分野における家庭内労働の環境改善にも取り組み、多様で柔軟な働き方を普及します。

また、就業を継続しながら安心して子育てができる、あるいは家族の介護を続けられるよう、多様な就労形態に応じた子育て・介護サービスの充実を図るとともに、育

見休業や介護休業を取得しやすい環境の整備や、従業員の意識啓発に取り組みます。

表 10 基本方向「男女がともに働くための環境整備」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」	
(2) 育児・介護等支援体制の充実		
(3) 家庭生活における男女共同参画の促進		

■基本方向③ 就労における男女共同参画の促進

【課題】

男女の均等な雇用機会の確保や就労の場における女性の人材育成など、女性が能力を十分に発揮できる環境づくりや、女性の能力発揮に向けた積極的取組を促進する必要があります。

また、職場での男女平等を実現するため、男性中心の職場環境の改善や、固定的な性別役割分担にとらわれない意識の醸成が必要です。

【基本施策】

働く場において、誰もが能力を発揮する機会と公平な待遇が確保されるよう、企業等への周知や啓発を行い、すべての人にとって働きやすい職場環境づくりを促進します。

表 11 基本方向「就労における男女共同参画の促進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 男女の均等な雇用と待遇の確保	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 職場における男女平等の促進		

■基本方向④ 就業機会の確保

【課題】

働きたい女性が、仕事と家庭生活とを両立させながら働き続けられるよう、就業支援体制を充実させる必要があります。

【基本施策】

多様な生き方が実現できる就業の機会を確保できるよう、女性の就業継続や再就職に関する情報提供、結婚・出産等で仕事を中途退職した女性の就業機会の拡大に取り組みます。

表 12 基本方向「就業機会の確保」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 就業支援体制の充実		※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照
(2) 女性の経済的自立の支援		
(3) 女性の再チャレンジ支援		

■基本方向⑤ 地域社会における男女共同参画の促進

【課 題】

少子高齢化や人口減少が進行する中で活力ある地域社会を維持するには、一人ひとりが個人の尊重と男女平等の意識を持つとともに、町内会活動や防災・防犯活動など、様々な場面で女性の視点や知識を活かし、地域の男女共同参画を促進する必要があります。

【基本施策】

性別に関わらず、誰もが地域活動に主体的に参画できるよう、様々な機会を通じて地域活動への支援を推進するとともに、防災活動における男女共同参画を促進し、女性の視点を取り入れた防災体制の確立を図ります。

表 13 基本方向「地域社会における男女共同参画の促進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 地域社会等における男女共同参画の促進		※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照
(2) 防災分野における男女共同参画の推進		

(3) 基本目標Ⅲ 安心して暮らせる社会の実現

女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発や教育を進めるほか、貧困を抱える人や高齢者への支援など、すべての人が安全・安心に暮らせる社会の実現に取り組みます。

■基本方向① 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶

【課題】

DVやストーカー行為、セクハラなどの暴力は重大な人権侵害であることから、これらのあらゆる暴力を根絶して安全・安心に暮らせる社会をつくる必要があります。

【基本施策】

DV被害について安心して相談できる窓口の充実を図り、関連機関とも連携しながら、被害者の発見から保護、自立までの切れ目ない支援を推進します。

表 14 基本方向「男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) パートナー等からの暴力の根絶	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力の根絶		

■基本方向② みんなが安心して暮らせる環境の整備

【課題】

高齢者や障がい者、ひとり親家庭など、様々な困難を抱える人に対して、個々の人権に配慮した相談や支援を通して、誰もが自立し安心して暮らせる環境づくりを推進する必要があります。

【基本施策】

高齢者や障がいのある人、ひとり親家庭や生活上の困難を抱える人も安心して住み慣れた地域で暮らすことができるよう、地域で支える体制づくりを推進するとともに、相談支援体制の充実を図ります。

表 15 基本方向「みんなが安心して暮らせる環境の整備」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 貧困など生活上の困難に直面している人々への支援	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 高齢者、障がい者等が安心して暮らせる環境の整備		

■基本方向③ 生涯にわたる健康づくりの推進

【課題】

すべての人が生涯を通じて健康に暮らせる社会を形成するためには、男女が互いの身体的性差を理解しあいながら、健康に関する正しい知識や情報を身に付け、自ら適切に健康管理を行えるようになる必要があります。

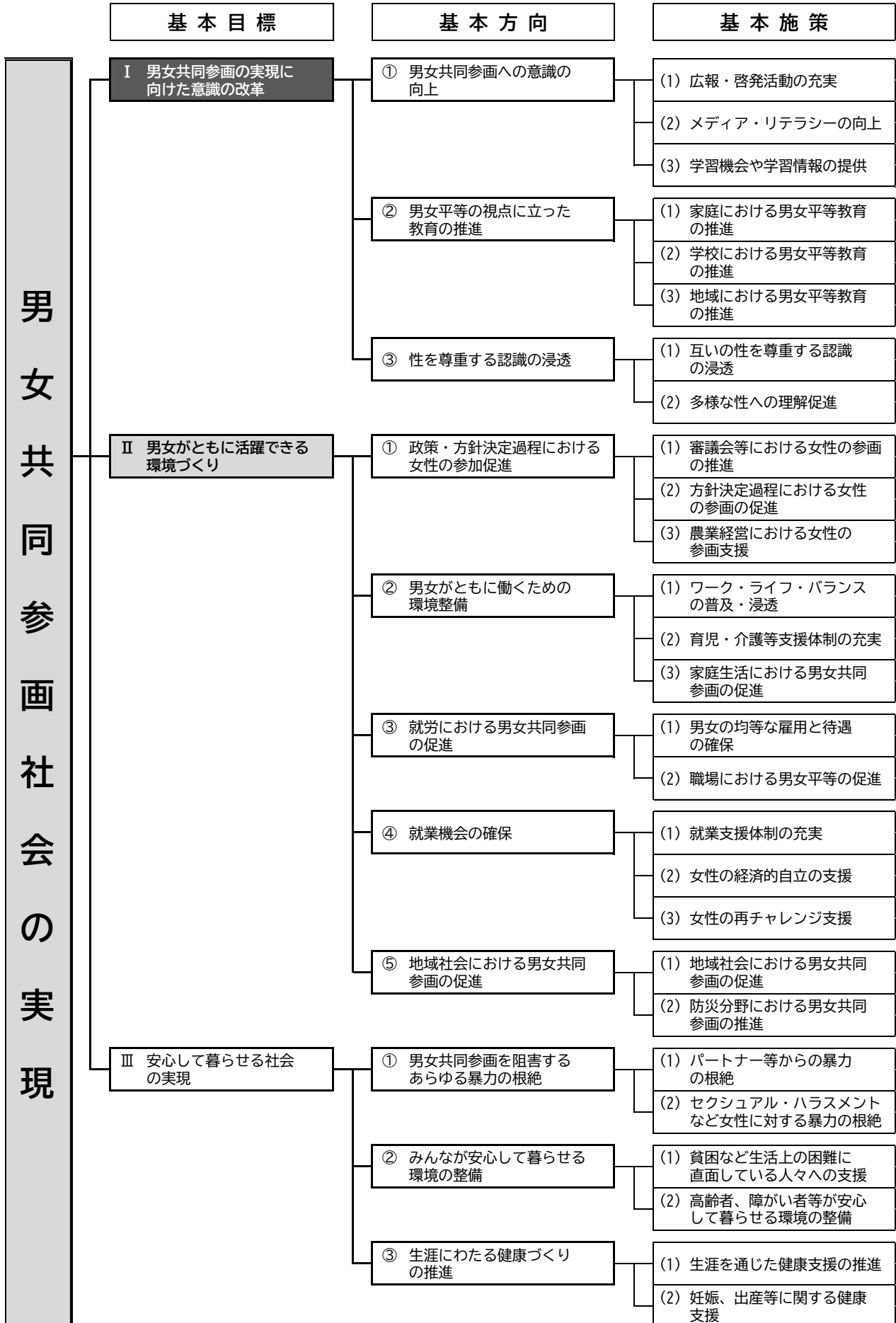
【基本施策】

生涯にわたって健康に心豊かに暮らせるよう、妊娠・出産期、更年期、高齢期といった各ライフステージに応じた健康支援を推進します。

表 16 基本方向「生涯にわたる健康づくりの推進」に関する基本施策と具体的な取組

基本施策	事業・取組	具体的な内容
(1) 生涯を通じた健康支援の推進	※別紙 「幕別町男女共同参画関連事業一覧」 を参照	
(2) 妊娠、出産等に関する健康支援		

2 幕別町男女共同参画計画の体系



●基本目標Ⅰ「男女共同参画の実現に向けた意識の改革」

男女共同参画関連事業一覧

資料3

男女共同参画に関する啓発や教育を推進するとともに、多様な性の尊重に関する認識共有を図るなど、誰もが個性と能力を發揮できる社会の形成に向けた意識改革に取り組みます。

<p>【施策の基本方向】</p> <p>①男女共同参画への意識の向上</p> <p>②男女平等の視点に立った教育の推進</p> <p>③性を尊重する認識の浸透</p>

基本目標	施策の基本方向	基本施策	事業等	取組内容	担当課	担当係	備考	
男女共同参画の実現に向けた意識の改革	① 男女共同参画への意識の向上	(1) 広報・啓発活動の充実	広報事業、パネル展の実施	男女共同参画週間にパネル展を実施するとともに、男女共同参画に関連する記事を広報に掲載し、啓発を図る。	住民課	住民活動支援係		
		(2) メディア・リテラシーの向上	メディア・リテラシーに関する学習機会の充実	インターネットやSNSの情報メディアを主体的に読み解いて必要な情報を引き出し、その真偽を見抜き、活用する能力（メディア・リテラシー）の向上を図るため、子どものうちからそうした能力を身に付けるための学習を行う。	学校教育課	学校教育係		
		(3) 学習機会や学習情報の提供						
	② 男女平等の視点に立った教育の推進	(1) 家庭における男女平等教育の推進						
		(2) 学校における男女平等教育の推進	学校教育における男女平等教育の推進	男女共同参画意識の形成やジェンダーにとらわれない自立した男女を育成するため、広く男女平等の視点に立った教育を推進する。	学校教育課	学校教育係		
		(3) 地域における男女平等教育の推進	地域活動における男女共同参画の促進	地域づくりを担う人材を育成するため、協働のまちづくりを推進し、老若男女問わず地域活動に参画する意識の啓発に取り組む。	住民課	住民活動支援係		
	③ 性を尊重する認識の浸透	(1) 互いの性を尊重する認識の浸透	人権尊重についての広報・啓発	人権啓発に関する図書・パンフレット等の展示による広報・啓発を行う。	図書館	図書係	幕別本館・札内分館・忠類分館にて令和2年度より実施	
			学校教育における児童生徒への適切な性教育の実施	性に関する正しい知識の普及を図り、相談体制や情報の提供等に取り組む。	保健課 学校教育課	健康推進係 学校教育係	子ども・子育て支援事業計画に掲載	
			人権侵害に関する相談等の充実	人権擁護委員による人権相談の充実を図る。	住民課	住民活動支援係		
		(2) 多様な性への理解促進	多様な背景を持つ人々への理解の促進	関連する図書・パンフレット等の展示により、多様な性への理解について啓発を行う。	図書館	図書係	幕別本館・札内分館・忠類分館にて令和2年度より実施	
				パートナーシップ制度を整備し、HPや広報を通じて関連する情報を発信する。	住民課	住民活動支援係		
				HPや男女共同参画週間での展示、庁内の資料などを通し、多様な性への理解促進について啓発を行う。	住民課	住民活動支援係		

●基本目標Ⅱ「男女がともに活躍できる環境づくり」

方針の立案・決定過程における女性の参画を促進するとともに、地域社会や経済分野における女性の活躍を推進するなど、男女がともにいきいきと暮らせる環境づくりに取り組みます。

<p>【施策の基本方向】</p> <p>①政策・方針決定過程における女性の参加促進</p> <p>②男女がともに働くための環境整備</p> <p>③就労における男女共同参画の促進</p> <p>④就業機会の確保</p> <p>⑤地域社会における男女共同参画の促進</p>

基本目標	施策の基本方向	基本施策	事業等	取組内容	担当課	担当係	備考	
男女がともに活躍できる	① 政策・方針決定過程における女性の参加促進	(1) 審議会等における女性の参画の推進						
		(2) 方針決定過程における女性の参画の推進						
		(3) 農業経営における女性の参画支援	農村アカデミー事業	新規参入希望者、新規学卒者、Uターン者、農業後継者の配偶者等を対象に、座学講習、先進地視察研修等により、地域農業の中核を担う農業経営者、後継者等の育成・支援を行う。 農業経営にあたっては、おおむね45歳までの既婚者または18歳以上65歳未満の同居親族のいる方を対象として家族力を合わせて共に就農を目指すことを支援する。	農業振興担当			
	② 男女がともに働くための環境整備	(1) ワーク・ライフ・バランスの普及・浸透	先進的家族協定の締結推進		家族で農業を営む経営体において、家族全員が働きやすい環境づくりを目的に、話し合いに基づいて経営方針や役割分担などを明確化する先進的家族経営協定の締結をゆとり未来21数維新協議会を通じて普及・啓発する。	農林課	農政係	
		(2) 育児・介護支援体制の充実	延長保育事業		保護者の就労時間の多様化に対応するため、延長保育を実施する。	こども課	保育係	
			病後児保育事業		病気の回復期にある認可保育所の入所児童を専用スペースで一時的に保育する病後児保育事業を実施する。	こども課	保育係	
			放課後児童健全育成事業		就労等のため、保護者が昼間家庭にいない小学生の放課後の生活の場として、学童保育所を設置し、居場所を提供する。	こども課 保健福祉課	保育係 福祉係	
			一時預かり事業		保護者の就労や疾病などにより、家庭において保育ができない児童に対して一時預かり保育を実施する。	こども課 保健福祉課	こども支援係 福祉係	
			ファミリー・サポート・センター事業		育児の援助を必要とする方と援助を行う方のマッチングを行う、子育て支援を実施する。	こども課	こども支援係	
			介護者への支援体制		・介護者等の相談体制を維持し、介護者の不安や悩み事の解消に努める。 ・介護用品等給付事業や在宅介護者の集い事業により介護者の身体的、経済的負担を軽減する。 ・充実した介護サービスが受けられるよう、サービス基盤を整備し、介護者家族の負担軽減に努める。	保健課	高齢者支援係 介護保険係	

●基本目標Ⅱ「男女がともに活躍できる環境づくり」

方針の立案・決定過程における女性の参画を促進するとともに、地域社会や経済分野における女性の活躍を推進するなど、男女がともにいきいきと暮らせる環境づくりに取り組みます。

<p>【施策の基本方向】</p> <p>①政策・方針決定過程における女性の参加促進</p> <p>②男女がともに働くための環境整備</p> <p>③就労における男女共同参画の促進</p> <p>④就業機会の確保</p> <p>⑤地域社会における男女共同参画の促進</p>

基本目標	施策の基本方向	基本施策	事業等	取組内容	担当課	担当係	備考	
環境づくり		(3) 家庭生活における男女共同参画の促進	職業生活と家庭生活が両立できる支援体制の整備	育児休業・介護休業の制度等の普及をはじめ、男女がともに働きながら育児や介護に取り組むことができる条件や環境づくり、支援体制の整備等について、事業者への周知・啓発を行う。	商工観光課	商工労政係		
			家庭内における固定的な性別役割分担にとらわれない意識啓発	・パパママ教室実施を夜間に開催し、男女が参加しやすい体制を整える。 ・妊婦訪問、新生児訪問、産前産後サポート事業ママカフェを実施し、男女共同で家事育児を行うことができるような意識啓発に努める。	保健課	おやこ保健係		
	③ 就労における男女共同参画の促進	(1) 男女の均等な雇用と待遇の確保	働きやすい労働環境の整備推進	・男女雇用機会均等法、女性活躍推進法及びその他の労働関係法令の周知・普及に努める。 ・事業者に対して、採用や待遇面での男女差解消に向けた啓発を行う。	商工観光課	商工労政係		
			(2) 職場における男女平等の促進					
	④ 就業機会の確保	(1) 就業支援体制の充実	定年後再雇用制度などの普及啓発による雇用促進	事業所雇用実態調査（隔年実施）により、事業所に対して就業支援体制に関する意識調査を実施し、制度普及を図る。	商工観光課	商工労政係		
			(2) 女性の経済的自立の支援					
			(3) 女性の再チャレンジ支援	・再就業や職業訓練に関する情報の収集・提供 ・結婚や出産等で仕事を中途退職した女性の就業機会の拡大	事業所雇用実態調査（隔年実施）により、事業所に対して再就業等に関するパンフレット等を配布し、情報提供を行う。	商工観光課	商工労政係	
	⑤ 地域社会における男女共同参画の促進	(1) 地域社会における男女共同参画の促進	町内会活動の活動経費の一部を助成	町内会活動支援交付金の交付により、性別や年齢に関わらず、誰もが積極的に参加できる町内会活動の充実を図る。	住民課	住民活動支援係		
			(2) 防災分野における男女共同参画の推進	女性の視点を取り入れた防災体制の確立	防災担当部局へ女性職員を配置する。	総務課	総務係	
				女性の視点を取り入れた防災体制の確立	避難所における更衣室やトイレ等について、安全性及びプライバシーを配慮する。	防災環境課	防災危機管理係	

●基本目標Ⅲ「安心して暮らせる社会の実現」

女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた啓発や教育を進めるほか、貧困を抱える人や高齢者への支援など、すべての人が安全・安心に暮らせる社会の実現に取り組みます。

<p>【施策の基本方向】</p> <p>①男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶</p> <p>②みんなが安心して暮らせる環境の整備</p> <p>③生涯にわたる健康づくりの推進</p>
--

基本目標	施策の基本方向	基本施策	事業等	取組内容	担当課	担当係	備考
安心して暮らせる社会の実現	① 男女共同参画を阻害するあらゆる暴力の根絶	(1) パートナー等からの暴力の根絶	公営住宅事業	入居者の資格要件にDV被害者を規定している。	都市計画課	住宅係	
			DV(ドメスティック・バイオレンス)の相談窓口の設置	DV被害を始めとした悩みごとを聞いた上で、一緒に問題点を整理し、必要に応じて解決するための支援を行う。	福祉課	社会福祉係	
		(2) セクシュアル・ハラスメントなど女性に対する暴力の根絶					
	② みんなが安心して暮らせる環境の整備	(1) 貧困など生活上の困難に直面している人々への支援	公営住宅事業	住宅に困窮する低所得者への住宅の供給を実施する。 住宅家賃の減免を実施する。	都市計画課	住宅係	
			よろず相談窓口の設置	どこに相談すれば良いのかわからない場合の包括的な相談窓口を設置し、課題の解決に向けた支援を行う。	福祉課	社会福祉係	
		(2) 高齢者、障がい者等が安心して暮らせる環境の整備	公営住宅整備事業	ユニバーサルデザイン及びバリアフリーに配慮した公営住宅の建替えを実施する。	都市計画課	住宅係 建築係	
			障がい者の生活・就労に関する支援	・障がいのある人が生きがいを持って安心して暮らせるよう障害福祉サービスの提供、相談支援体制の充実を図る。 ・障がい者の就労支援のため、職場体験事業、チャレンジ雇用事業を実施する。	福祉課	障がい福祉係	
	③ 生涯にわたる健康づくりの推進	(1) 生涯を通じた健康支援の推進	各種健診体制の充実 健康教室などの開催による健康づくりの推進	・特定健診、後期高齢者健診、各がん検診を実施することで、生活習慣の改善や健康の維持増進を図り、健康寿命の延伸に努める。 ・男性のための料理教室や子育て中の女性も参加できるよう託児のある運動教室を実施するなど、ライフスタイルに配慮し、性差や年代などに応じた健康づくり講座や料理教室を行う。	保健課	健康推進係	
			妊娠、出産等に関する健康支援	妊娠、出産に関する学習機会の充実	妊娠、出産についての知識を学び、不安の解消を図るため、妊娠届出時の面談、産前産後サポート事業(ママカフェ)、パパママ教室、妊婦訪問を実施する。	保健課	おやこ保健係

令和6年度

男女共同参画に関する住民・事業所
アンケート調査

－ 結果報告書 －

令和6年11月

幕別町

目 次

I	調査概要	1
1	調査目的	1
2	調査設計	1
(1)	住民アンケート	1
(2)	事業所アンケート	1
3	回収結果	1
4	集計方法と調査項目	1
(1)	住民アンケートの調査項目と集計方法	2
(2)	事業所アンケートの調査項目と集計方法	3
5	調査結果の表示方法	4
II	住民アンケート調査結果	5
1	回答者の属性	5
(1)	性別	5
(2)	年代	6
(3)	居住地	7
(4)	未既婚	8
(5)	共働きの状況	10
(6)	職業等	11
2	男女平等の意識	12
3	家庭生活	16
(1)	家庭内の役割分担に関する考え方	16
(2)	家庭における役割分担の状況	18
(3)	家事・子育て・介護への積極的な参加に必要なこと	26
(4)	「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（理想と現実）	27
4	地域活動	29
(1)	地域活動への参加	29
(2)	多様な視点を地域に取り入れるために必要なこと	30
5	女性の社会進出	31
(1)	職場における男女平等	31
(2)	女性の就業に関する考え方	32
(3)	女性の就業継続を妨げる要因	34
(4)	ワーク・ライフバランスの実現に必要なこと	36
(5)	女性の管理職登用の障害	37
6	ドメスティック・バイオレンス（DV）など女性への暴力	39
(1)	DVの経験等	39
(2)	女性に対する暴力の根絶に必要なこと	40
7	LGBTQなど性の多様性	41

(1) 言葉の認知状況	41
(2) 性的マイノリティに対する理解や支援として必要なこと	42
8 男女共同参画に関する意識や施策	43
(1) 男女共同参画の推進に必要なこと	43
(2) 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと	45
9 「その他」の主な内容	46
10 自由意見	53
III 事業所アンケート調査結果	58
1 事業所の概要	58
(1) 業種	58
(2) 事業形態	59
(3) 従業員数	60
(4) 管理職の人数	61
2 ワーク・ライフ・バランス	62
(1) ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組	62
(2) ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題	71
3 育児や介護に関する制度	73
(1) 育児休業取得者の職場復帰に向けた取組	73
(2) 男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由	81
4 ハラスメント	83
(1) ハラスメント防止に向けた取組	83
5 女性の活躍推進	90
(1) 女性の継続就労・管理職登用に向けた取組	90
(2) 女性を積極的に採用する際の課題	104
(3) 女性を積極的に管理職登用する際の課題	106
6 男女共同参画全般	108
(1) 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと	108
7 「その他」の主な内容	110
8 自由意見	112
IV 調査結果に基づく課題の整理	113
1 住民アンケート調査結果のまとめと課題	113
2 事業所アンケート調査結果のまとめと課題	118

【参考資料】

- ・住民アンケート調査票
- ・事業所アンケート調査票

I 調査概要

1 調査目的

令和6年度中に幕別町男女共同参画計画を策定するにあたり、町民の意識や実態のほか、町内の事業所における男女共同参画に関する実情を把握し、計画策定の基礎資料とすることを目的に実施した。

2 調査設計

(1) 住民アンケート

項目	内容
調査対象	令和6年6月1日現在で18歳以上の町民1,000人
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出法 ※年代、性別、居住地に偏りが生じないように抽出
調査方法	・郵送による配布 ・郵送による回収またはインターネットによる回答
調査期間	令和6年7月下旬から8月下旬まで

(2) 事業所アンケート

項目	内容
調査対象	令和5年度幕別町事業所雇用等実態調査において回答のあった224事業所
調査方法	・郵送による配布 ・郵送による回収またはインターネットによる回答
調査期間	令和6年7月下旬から8月下旬まで

3 回収結果

調査種別	配布数	回収数	回収率
住民アンケート	1,000	288	28.8%
事業所アンケート	224	155	69.2%

4 集計方法と調査項目

調査結果の整理にあたっては、単純集計のほか、必要に応じてクロス集計を行った。なお、クロス集計とは、複数の設問項目を交差して集計することを指し、例えば性別などや年代といった回答者の属性と各質問との相互関係を検討するために行う集計方法である。

(1) 住民アンケートの調査項目と集計方法

調査項目	設問番号	質問内容	クロス集計	
			男女別	年代別
1 回答者の属性	問1	性別		
	問2	年代	○	
	問3	居住地		
	問4	未既婚（既婚の場合、初婚時の年齢）	○	
	問5	共働きの状況	○	
	問6	職業等	○	
2 男女平等の意識	問7	「男は仕事、女は家庭」という考え方	○	○
	問7-1	そう思う理由	○	
	問7-2	そう思わない理由	○	
3 家庭生活	問8	家庭内の役割分担に関する考え方	○	○
	問9	家庭における役割分担の状況	○	
	問10	家事・子育て・介護への積極的な参加に必要なこと	○	
	問11	「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（理想）	○	
	問12	「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（現実）	○	
4 地域活動	問13	地域活動への参加		
	問14	多様な視点を地域に取り入れるために必要なこと	○	
5 女性の社会進出	問15	職場における男女平等		
	問16	女性の就業に関する考え方	○	○
	問17	女性の就業継続を妨げる要因	○	○
	問18	ワーク・ライフバランスの実現に必要なこと	○	
	問19	女性の管理職登用の障害	○	○
6 ドメスティック・バイオレンス（DV）など女性への暴力	問20	DVの経験等	○	
	問21	女性に対する暴力の根絶に必要なこと	○	
7 LGBTQなど性の多様性	問22	言葉の認知状況	○	
	問23	性的マイノリティに対する理解や支援として必要なこと	○	
8 男女共同参画に関する意識や施策	問24	男女共同参画の推進に必要なこと	○	
	問25	男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと	○	
9 自由記述		男女共同参画社会に関する意見・要望		

(2) 事業所アンケートの調査項目と集計方法

調査項目	設問番号	質問内容	クロス集計
			従業員数別
1 事業所の概要	問1	業種	
	問2	事業形態	
	問3	従業員数	
	問4	管理職の人数	○
2 ワーク・ライフ・バランス	問5	ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組	○
	問6	ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題	○
3 育児や介護に関する制度	問7	育児休業取得者の職場復帰に向けた取組	○
	問8	男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由	○
4 ハラスメント	問9	ハラスメント防止に向けた取組	○
5 女性の活躍推進	問10	女性の継続就労・管理職登用にに向けた取組	○
	問11	女性を積極的に採用する際の課題	○
	問12	女性を積極的に管理職登用する際の課題	○
6 男女共同参画全般	問13	男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと	○
7 自由記述		男女共同参画社会に関する意見・要望	

5 調査結果の表示方法

- ①調査結果中の「N」とは、各設問の回答者総数のことである。
- ②グラフ中の数値は、各設問の回答者総数（N）を基数とした構成比（%）を示しており、小数点以下第2位を四捨五入しているため、選択肢ごとの比率の合計が100.0%にならない場合がある。
- ③調査結果の中で「%」について記述している場合、断りがない限りは構成比のことを示している。
- ④複数回答（2つ以上の回答を選べる形式）の設問では、各選択肢を選んだ人が回答者総数に占める割合を示しているため、選択肢ごとの構成比を合計すると100.0%を超える場合がある。
- ⑤住民アンケートでは、性別に関する問に対し、「どちらともいえない、回答したくない」と「無回答」との回答が各1件あり、男女別のクロス集計にあたってはそれらを除いているため、女性や男性といった属性ごとのNの合計が全体のNと一致しない場合がある。
- ⑥グラフ中の値については、視覚的な見やすさを考慮し、構成比が0.0%の場合は値を非表示としていることがある。
- ⑦調査結果中の「無回答」には、回答が示されなかったもの及び判別が困難だったものが含まれる。
- ⑧男女共同参画社会に関する意見・要望等の自由記述については、今後の施策の参考として活用する。

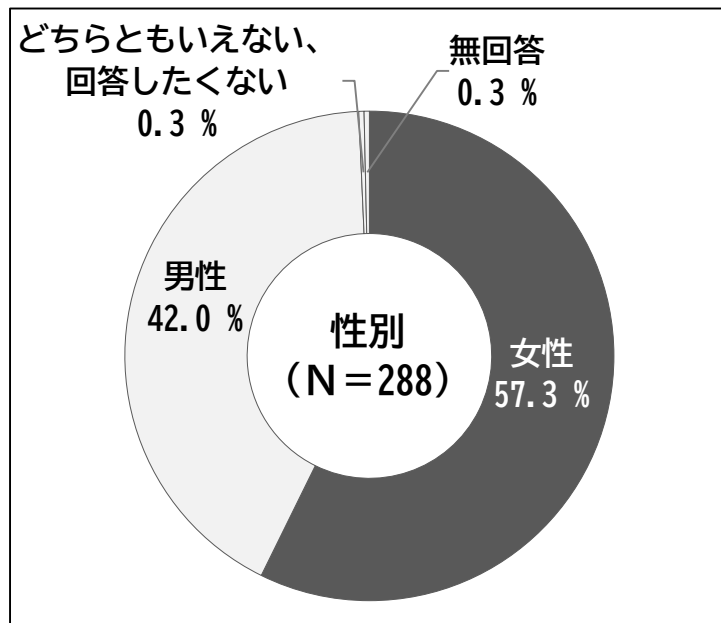
II 住民アンケート調査結果

1 回答者の属性

(1) 性別

問1 あなたの性別をお答えください。

「女性」が57.3%と、「男性」の42.0%を上回った。また、「どちらともいえない、回答したくない」または「無回答」とした回答がそれぞれ1件（各0.3%）あった。



(2) 年代

問2 あなたの年齢をお答えください。

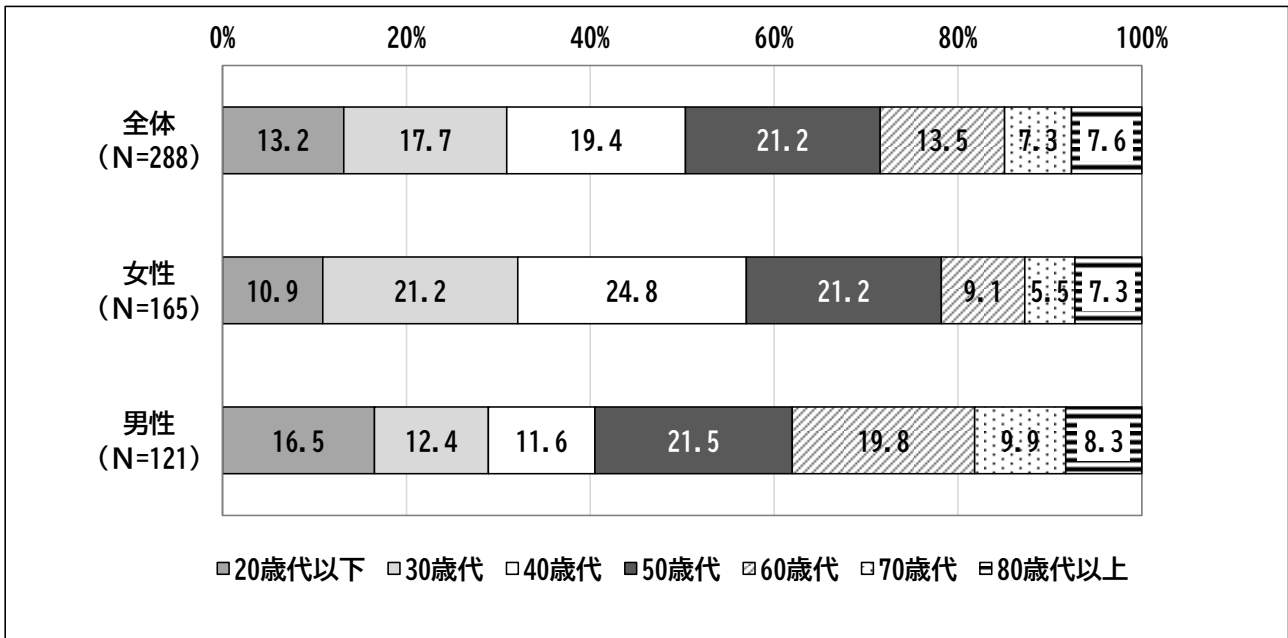
<全体>

「50歳代」が21.2%と最も高く、次いで「40歳代」が19.4%、「30歳代」が17.7%と続いた。「70歳代」と「80歳代以上」は、それぞれ7.3%、7.6%と比較的低かった。

<男女別>

女性は「40歳代」が最高で、次に高かったのは「30歳代」と「50歳代」でいずれも21.2%だった。男性は「50歳代」が21.5%と最も高く、次いで「60歳代」が19.8%だった。また、男女ともに70歳代以上の比率は、合わせて全体の2割未満にとどまった。

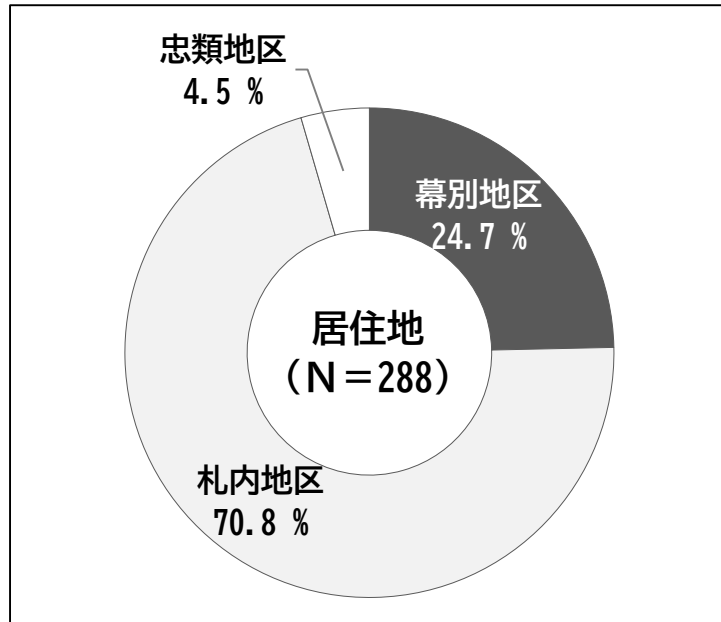
【全体・男女別】



(3) 居住地

問3 あなたのお住まいの地区をお答えください。

「札幌地区」が70.8%と最も高く、次いで「幕別地区」が24.7%、「忠類地区」が4.5%だった。



(4) 未既婚

問4 あなたは現在結婚していますか。

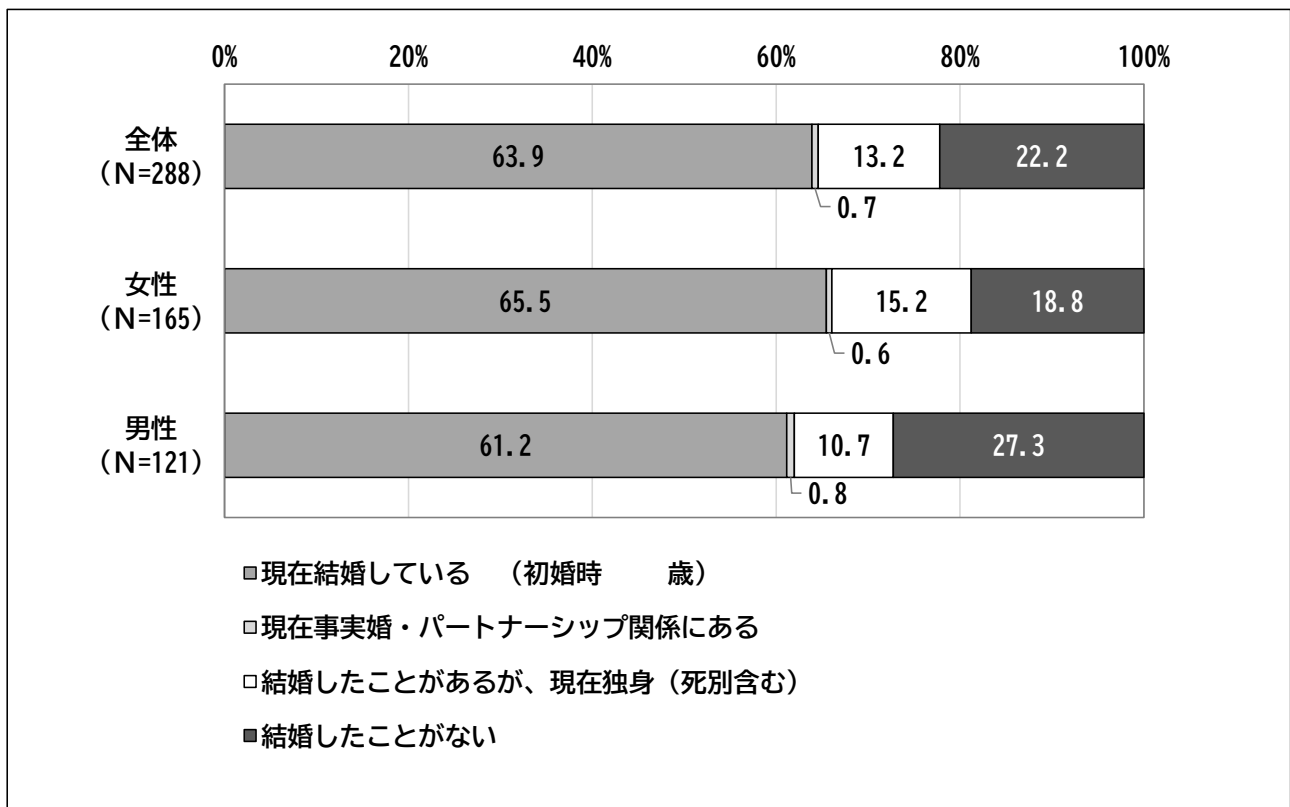
<全体>

「現在結婚している」が63.9%と過半数を占め、2番目に高かったのは「結婚したことがない」の22.2%だった。また、「現在事実婚・パートナーシップ関係にある」とした回答が2件（0.7%）あった。

<男女別>

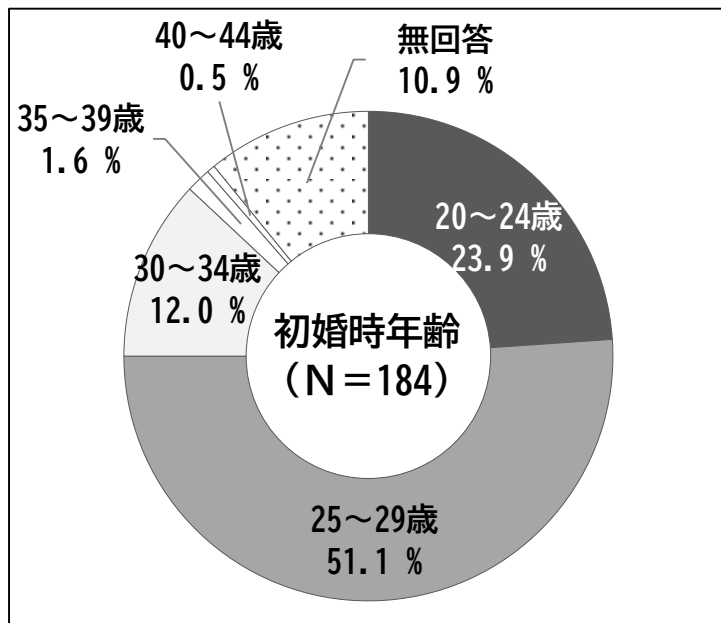
男女ともに「現在結婚している」が全体の6割以上を占めていたが、「結婚したことがない」の比率は男性の方が女性よりも8.5ポイント高かった。

【全体・男女別】



問4で「現在結婚している」を選んだ方にお聞きします。初婚は何歳の時ですか。

「25～29歳」が51.1%と約半数を占め、次いで「20～24歳」が23.9%、「30～34歳」が12.0%と続いた。なお、「無回答」も10.9%含まれていた。



(5) 共働きの状況

問5 問4で「現在結婚している」または「現在事実婚・パートナーシップ関係にある」を選んだ方にお聞きします。
あなたの家庭の状況について、次の中から、1つだけお選びください。

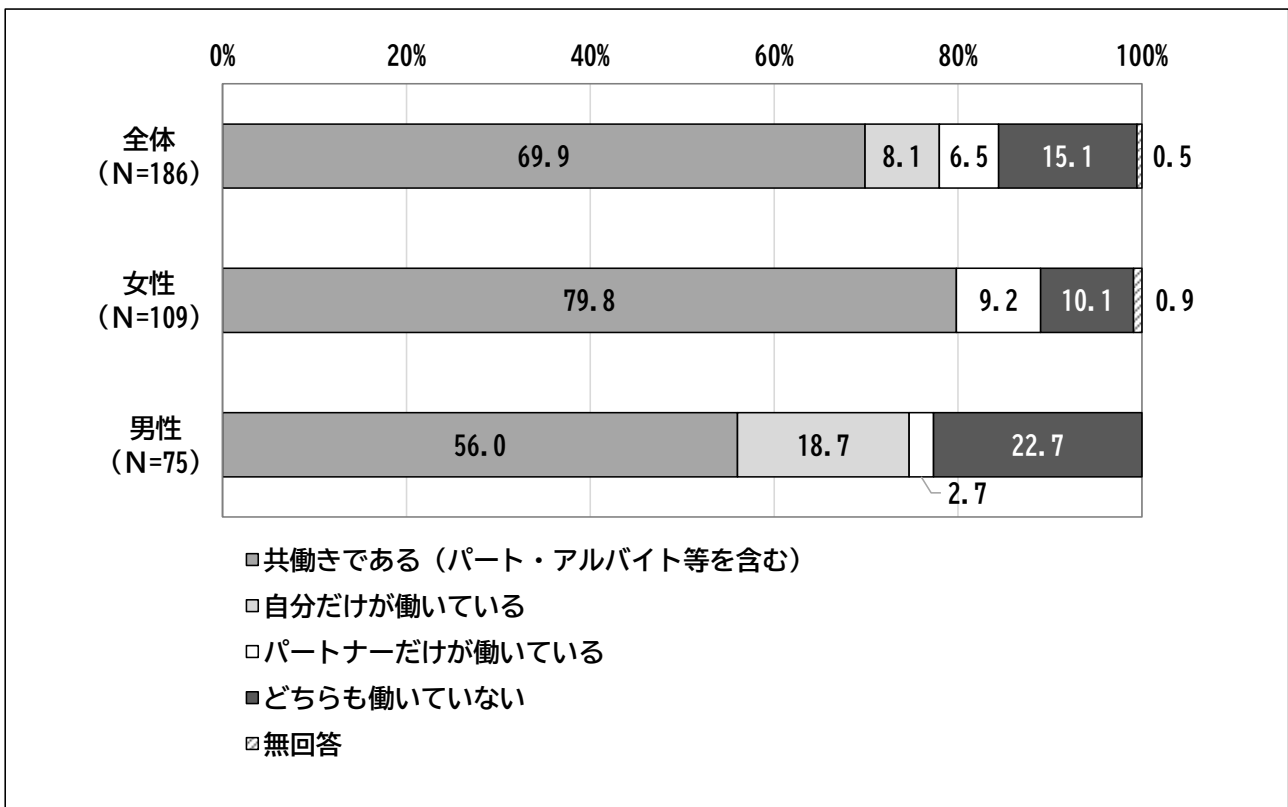
<全体>

「共働きである」が69.9%と最も高く、次いで「どちらも働いていない」が15.1%だった。また、「自分だけが働いている」と「パートナーだけが働いている」が合わせて14.6%あった。

<男女別>

女性では「共働きである」が79.8%と大多数を占め、男性でも半数以上が共働きだった。また、「自分だけが働いている」は男性が18.7%だったのに対して、女性では0.0%となっていた。一方、「パートナーだけが働いている」の比率は、女性が男性を上回った。

【全体・男女別】



(6) 職業等

問6 あなたの現在の状況について、次の中から、1つだけお選びください。

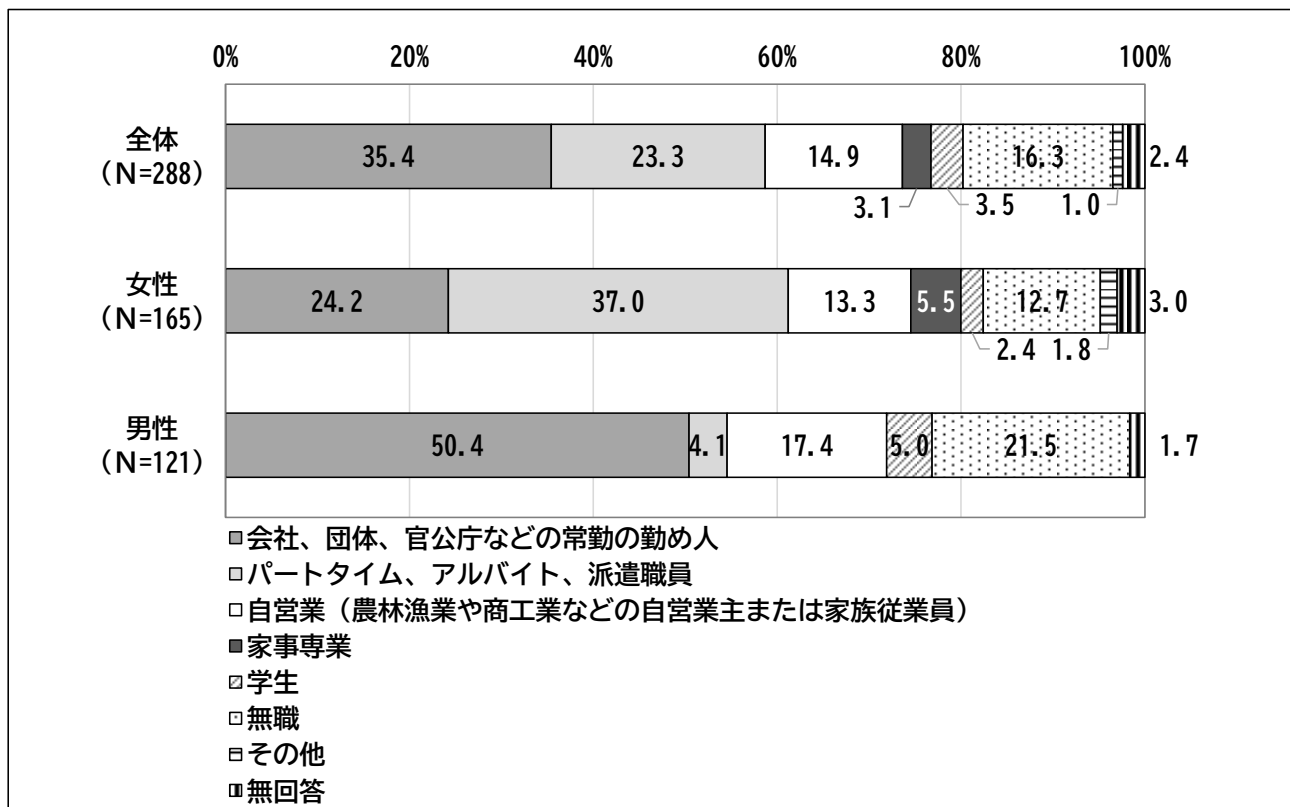
<全体>

就業者は「常勤の勤め人」が35.4%と最も高く、次いで「パートタイム、アルバイト、派遣職員」が23.3%、「自営業」が14.9%と続いた。「家事専業」と「学生」それぞれ3%程度あり、「無職」は16.3%だった。

<男女別>

女性では「パートタイム、アルバイト、派遣職員」が37.0%と最も高く、「常勤の勤め人」と「自営業」がそれぞれ24.2%、13.3%を占めていた。男性では約半数が「常勤の勤め人」であり、「自営業」は17.4%だった。また、女性と異なり、「家事専業」は0.0%だった。

【全体・男女別】



2 男女平等の意識

問7 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。
次の中から、1つだけお選びください。

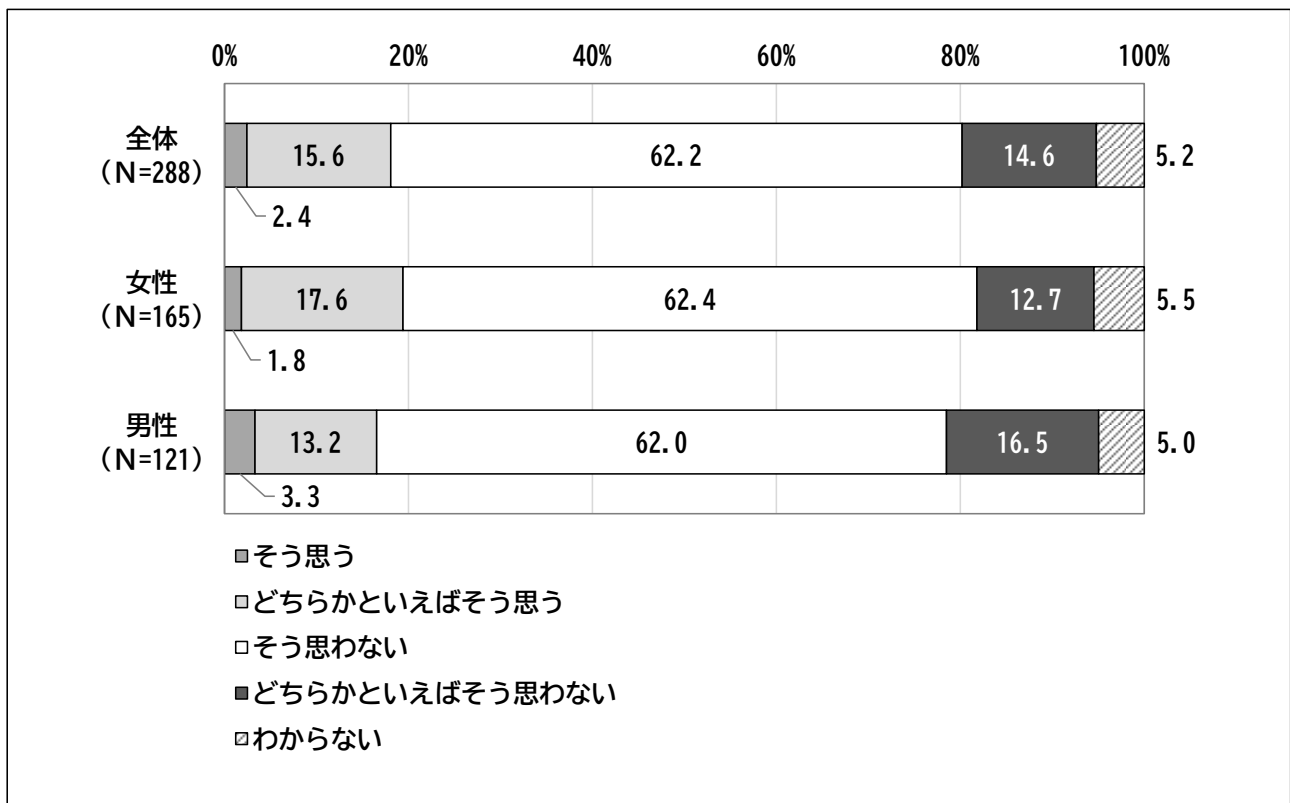
<全体>

「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」という否定的な考えが合計76.8%と大多数を占め、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」という肯定的な考えは2割未満にとどまった。

<男女別>

男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

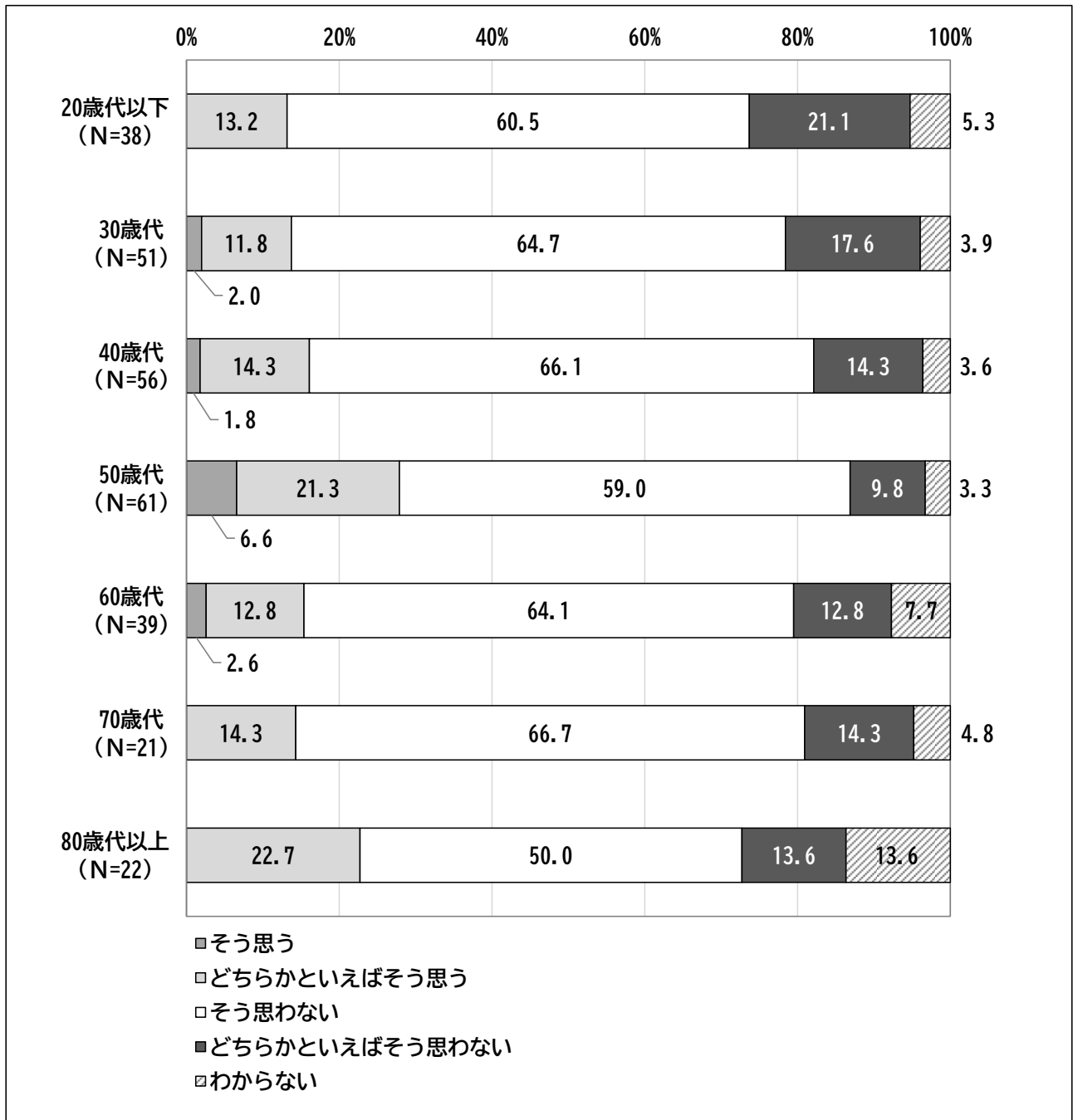
【全体・男女別】



<年代別>

「50歳代」と「80歳代以上」以外の年代では、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」という否定的な考えの合計がおおむね8割以上を占めており、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」という肯定的な考えは、1割強にとどまった。一方、「50歳代」と「80歳代以上」では、肯定的な考えの比率がそれぞれ27.9%、22.7%となっており、他の年代と比べて高かった。

【年代別】



問7-1 問7で「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」を選んだ方にお聞きします。
あなたがそう考える理由を、次の中から、1つだけお選びください。

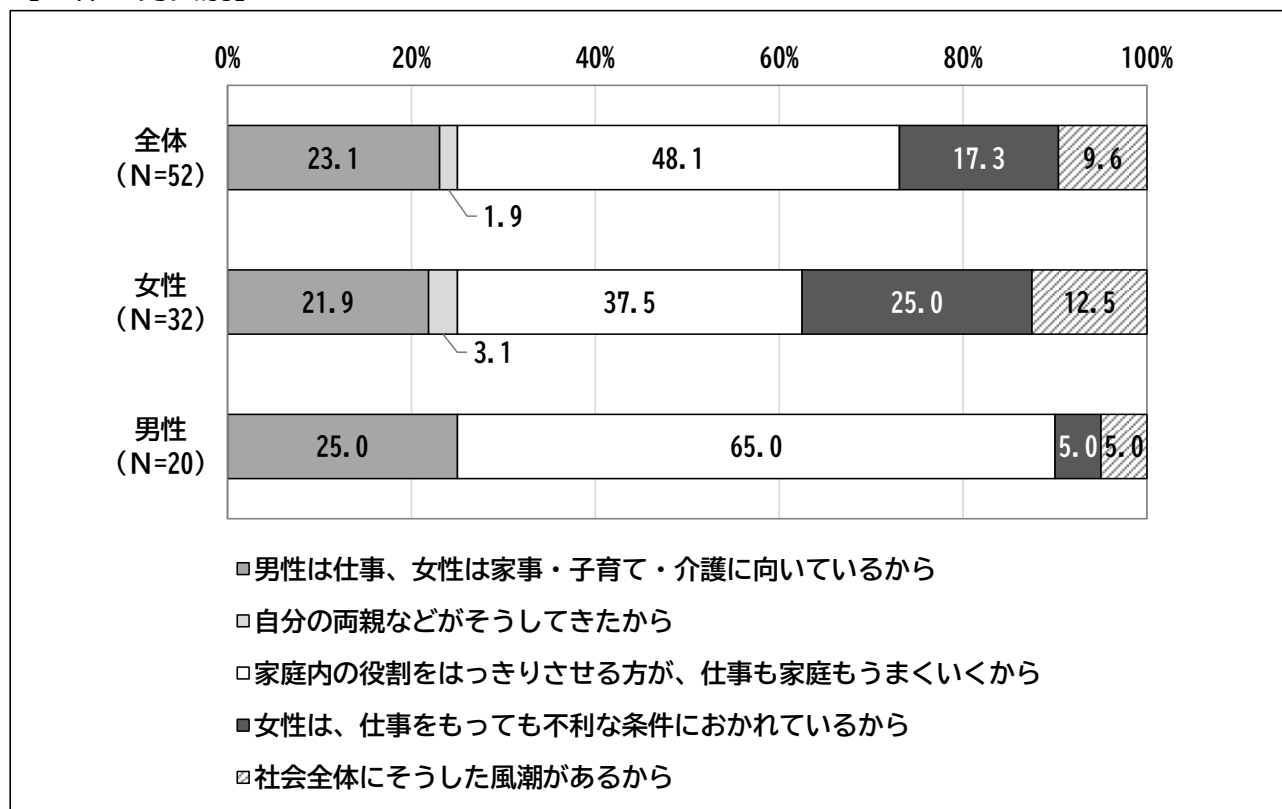
<全体>

「家庭内の役割をはっきりさせる方が、仕事も家庭もうまくいくから」が48.1%と最も高く、次いで「男性は仕事、女性は家事・子育て・介護に向いているから」が23.1%、「女性は、仕事をもっても不利な条件におかれているから」が17.3%と続き、「社会全体にそうした風潮があるから」も1割程度含まれていた。

<男女別>

「家庭内の役割をはっきりさせる方が、仕事も家庭もうまくいくから」は女性が37.5%だったのに対して、男性では65.0%と明らかに高かった。また、女性では「女性は、仕事をもっても不利な条件におかれているから」や「社会全体にそうした風潮があるから」がそれぞれ25.0%、12.5%を占めていたが、男性ではいずれの回答も5.0%にとどまった。

【全体・男女別】



問7-2 問7で「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」を選んだ方にお聞きします。
あなたがそう考える理由を、次の中から、1つだけお選びください。

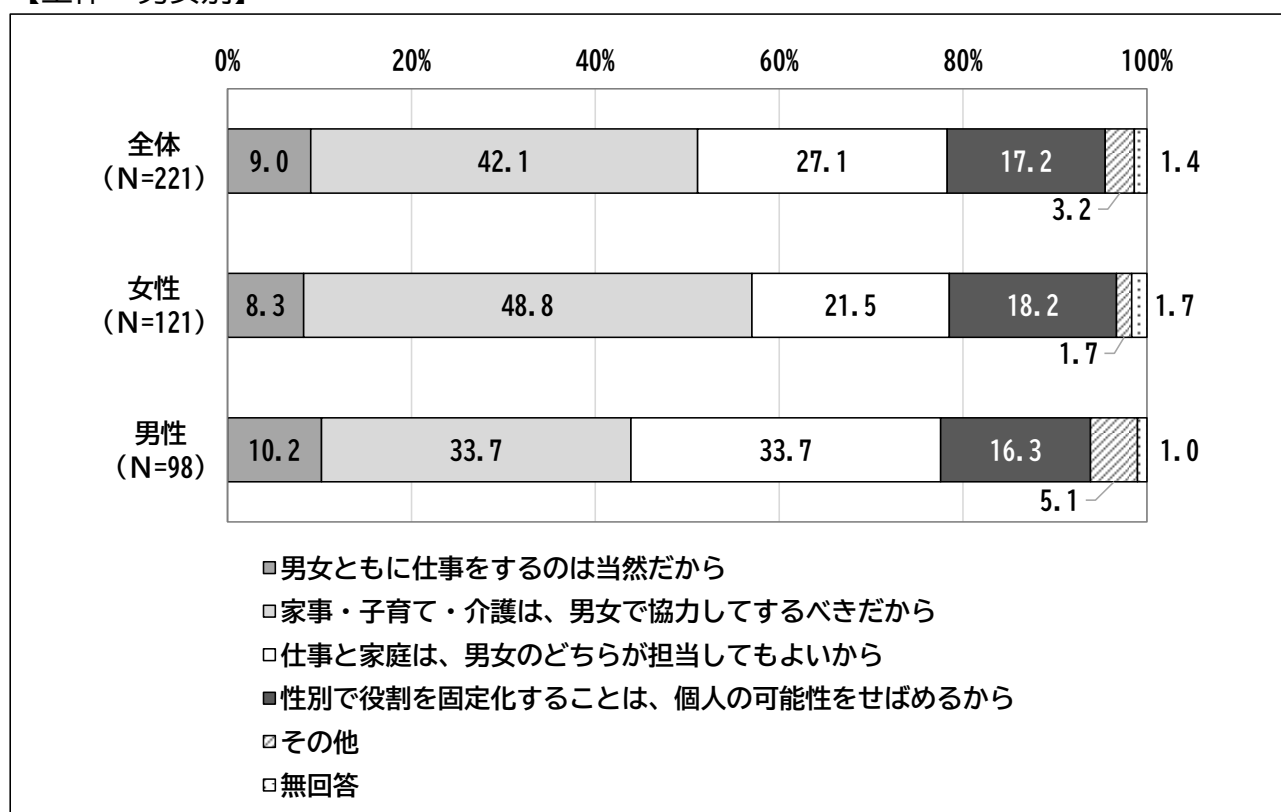
<全体>

「家事・子育て・介護は、男女で協力してすべきだから」が42.1%と最も高く、次いで「仕事と家庭は、男女のどちらが担当してもよいから」が27.1%、「性別で役割を固定化することは、個人の可能性をせばめるから」が17.2%と続き、「男女ともに仕事をするのは当然だから」も1割程度含まれていた。

<男女別>

男性では女性よりも「家事・子育て・介護は、男女で協力してすべきだから」の比率が15.1ポイント低く、逆に「仕事と家庭は、男女のどちらが担当してもよいから」の比率が12.2ポイント高かったが、その他の選択肢については、全体的に見た場合と同様の傾向だった。

【全体・男女別】



3 家庭生活

(1) 家庭内の役割分担に関する考え方

問8 家庭での家事・子育て・介護の役割分担について、あなたはどのように考えますか。
次の中から、1つだけお選びください。

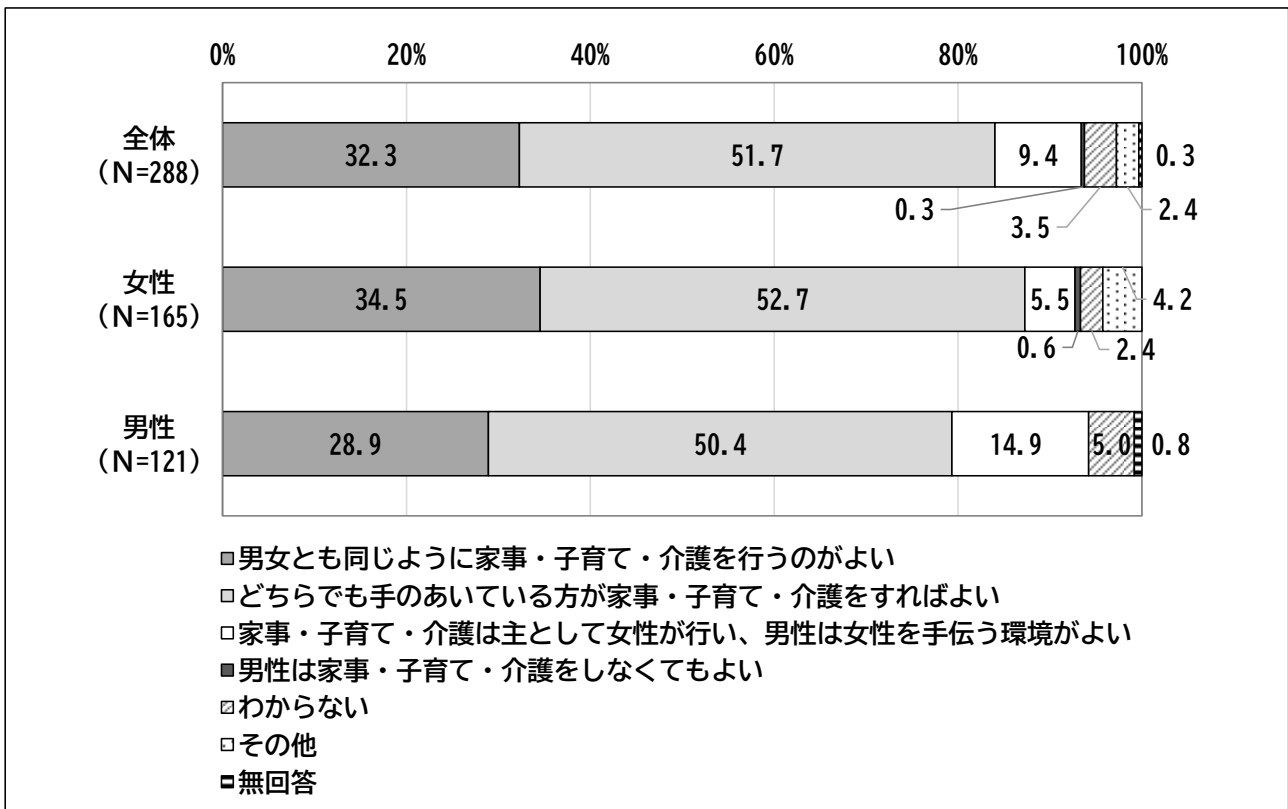
<全体>

「どちらでも手のあいている方が家事・子育て・介護をすればよい」が51.7%と最も高く、次いで「男女ともに同じように家事・子育て・介護を行うのがよい」が32.3%となっており、それら2つの選択肢が大多数を占めていた。

<男女別>

男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

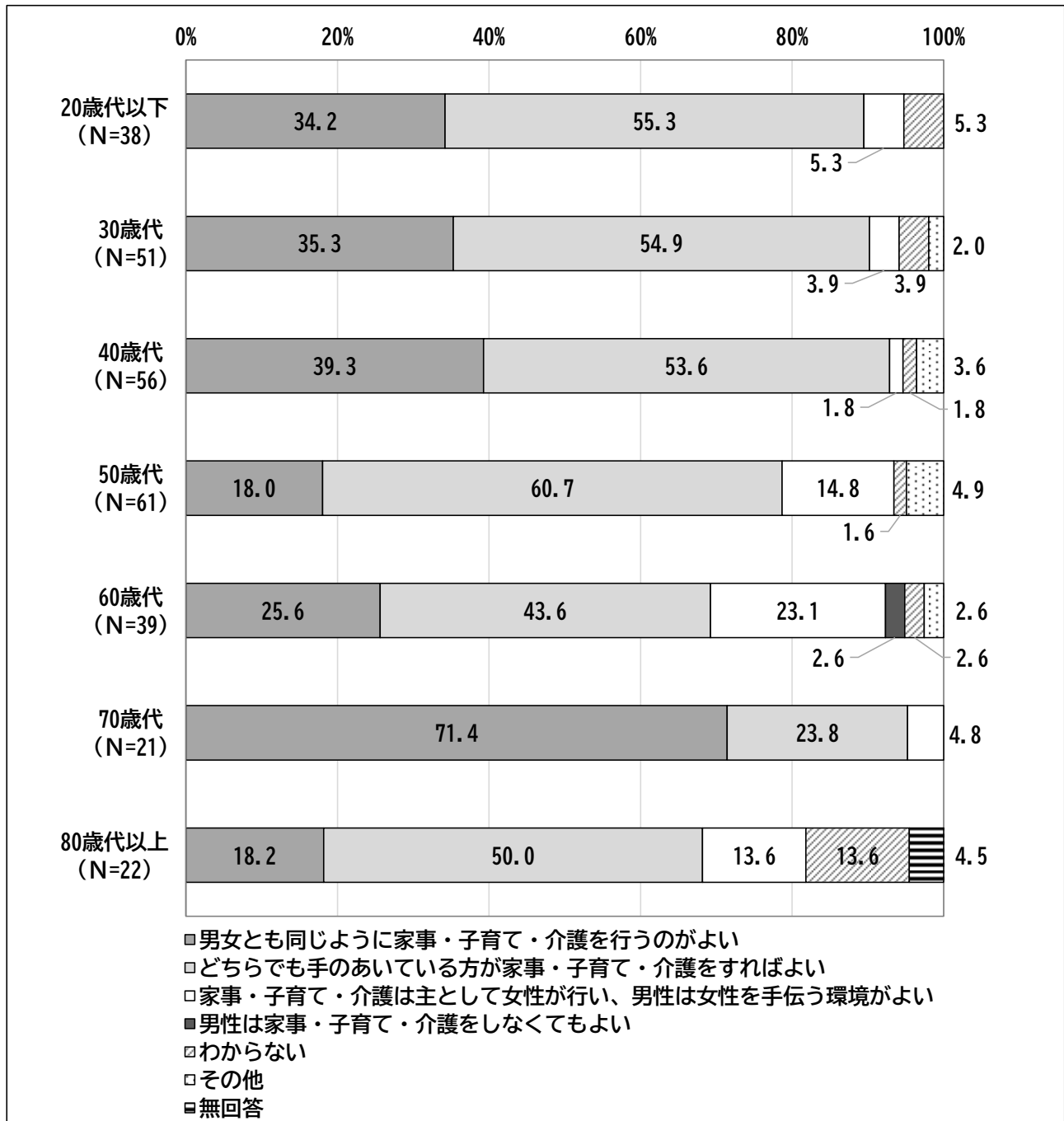
【全体・男女別】



<年代別>

「20歳代以下」、「30歳代」及び「40歳代」では、「どちらでも手のあいている方が家事・子育て・介護をすればよい」と「男女ともに同じように家事・子育て・介護を行うのがよい」の合計が9割前後を占めていた。一方、「50歳代」より上の年代では、「70歳代」を除いて、「家事・子育て・介護は主として女性が行い、男性は女性を手伝う環境がよい」が比較的高くなっており、特に「60歳代」では23.1%にのぼった。

【年代別】

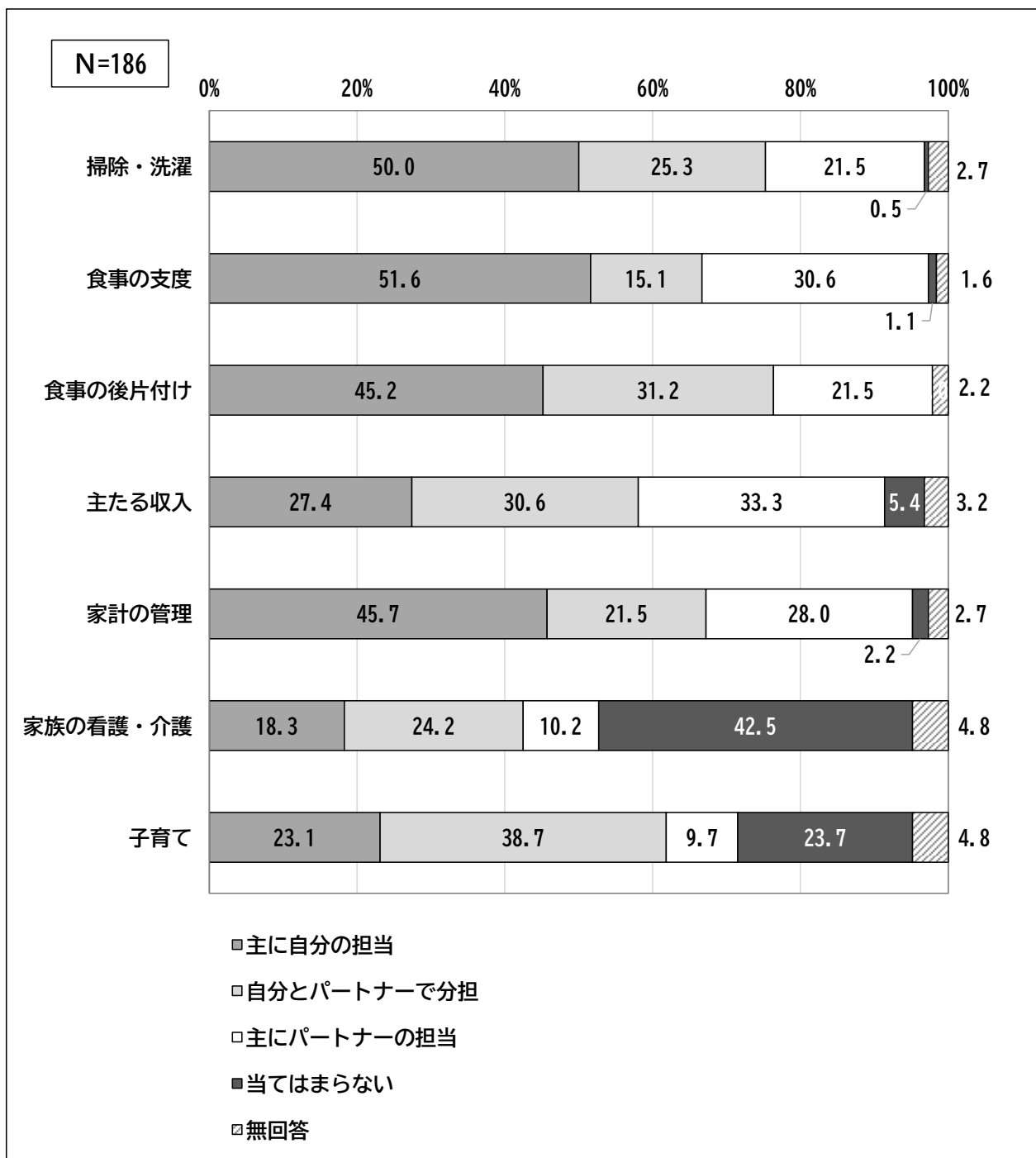


(2) 家庭における役割分担の状況

問9 問4で「現在結婚している」または「現在事実婚・パートナーシップ関係にある」を選んだ方にお聞きします。
あなたの家庭では、次にあげるA～Gについて主にどなたが担当していますか。
次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

<全体>

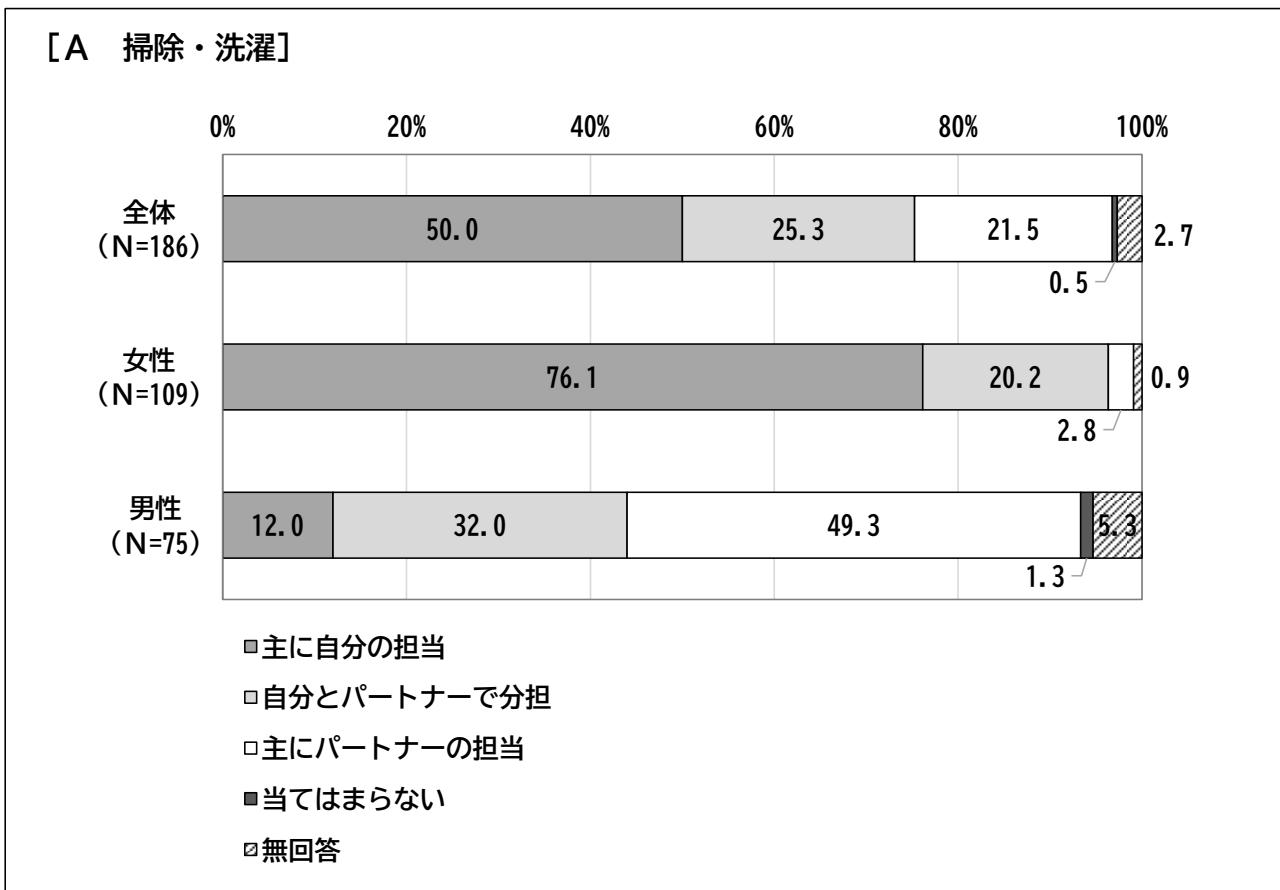
「家族の介護・看護」と「子育て」以外の項目では、「主に自分の担当」と「主にパートナーの担当」のような、役割の固定化を示す回答が合計6～8割を占めていた。「家族の介護・看護」と「子育て」では、「当てはまらない」がそれぞれ42.5%、23.7%と、他の項目よりも高かった。



<A 掃除・洗濯－男女別>

女性では「主に自分の担当」が76.1%と大部分を占めていた。男性では「主に自分の担当」は12.0%にとどまり、「自分とパートナーで分担」も3割程度あったが、約半数が「主にパートナーの担当」となっていた。

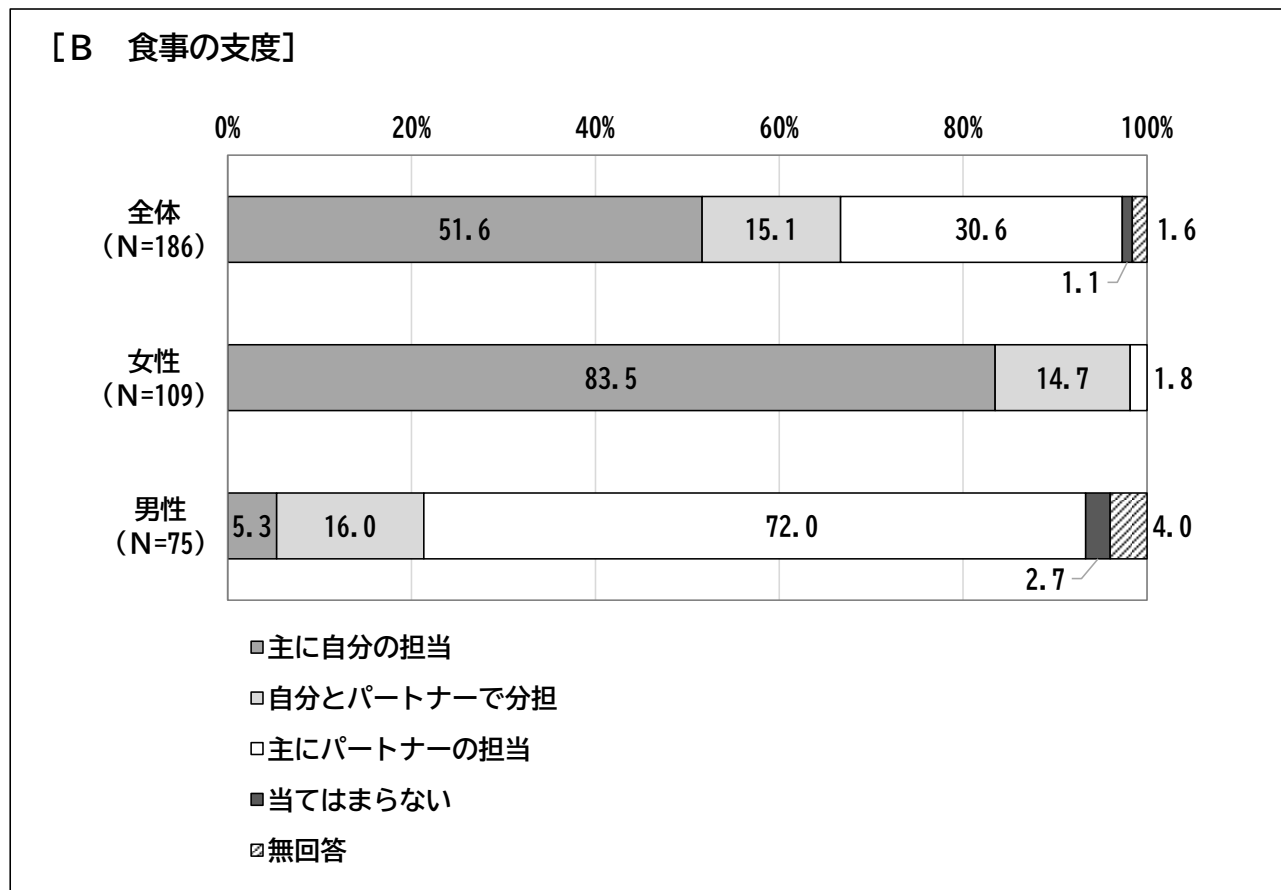
【全体・男女別】



< B 食事の支度－男女別 >

女性では「主に自分の担当」が83.5%と大部分を占めていた。男性では「主に自分の担当」は5.3%にとどまり、72.0%が「主にパートナーの担当」となっていた。

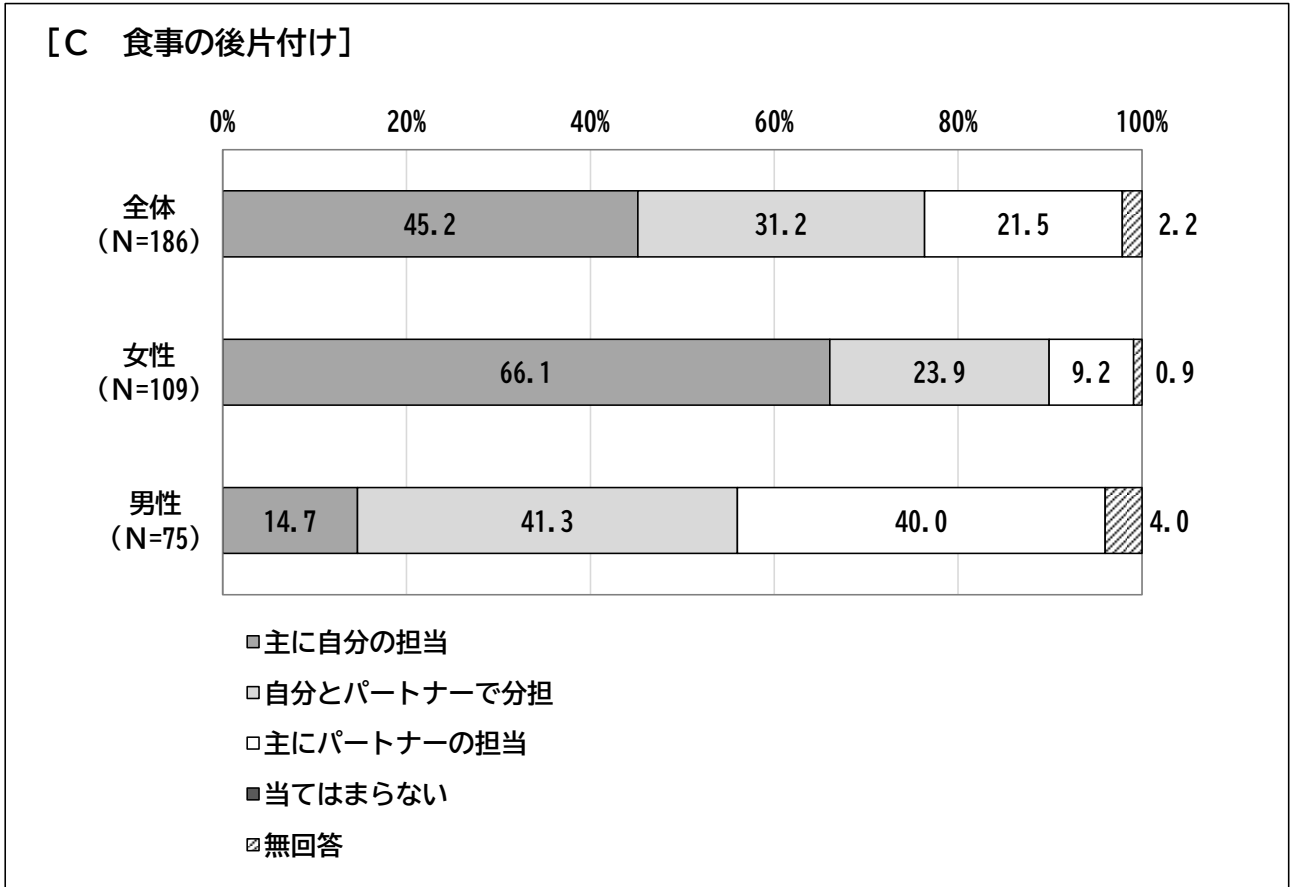
【全体・男女別】



< C 食事の後片付け－男女別 >

女性では「主に自分の担当」が66.1%を占めていた。男性では「主に自分の担当」は14.7%にとどまり、「自分とパートナーで分担」と「主にパートナーの担当」がそれぞれ41.3%と40.0%だった。

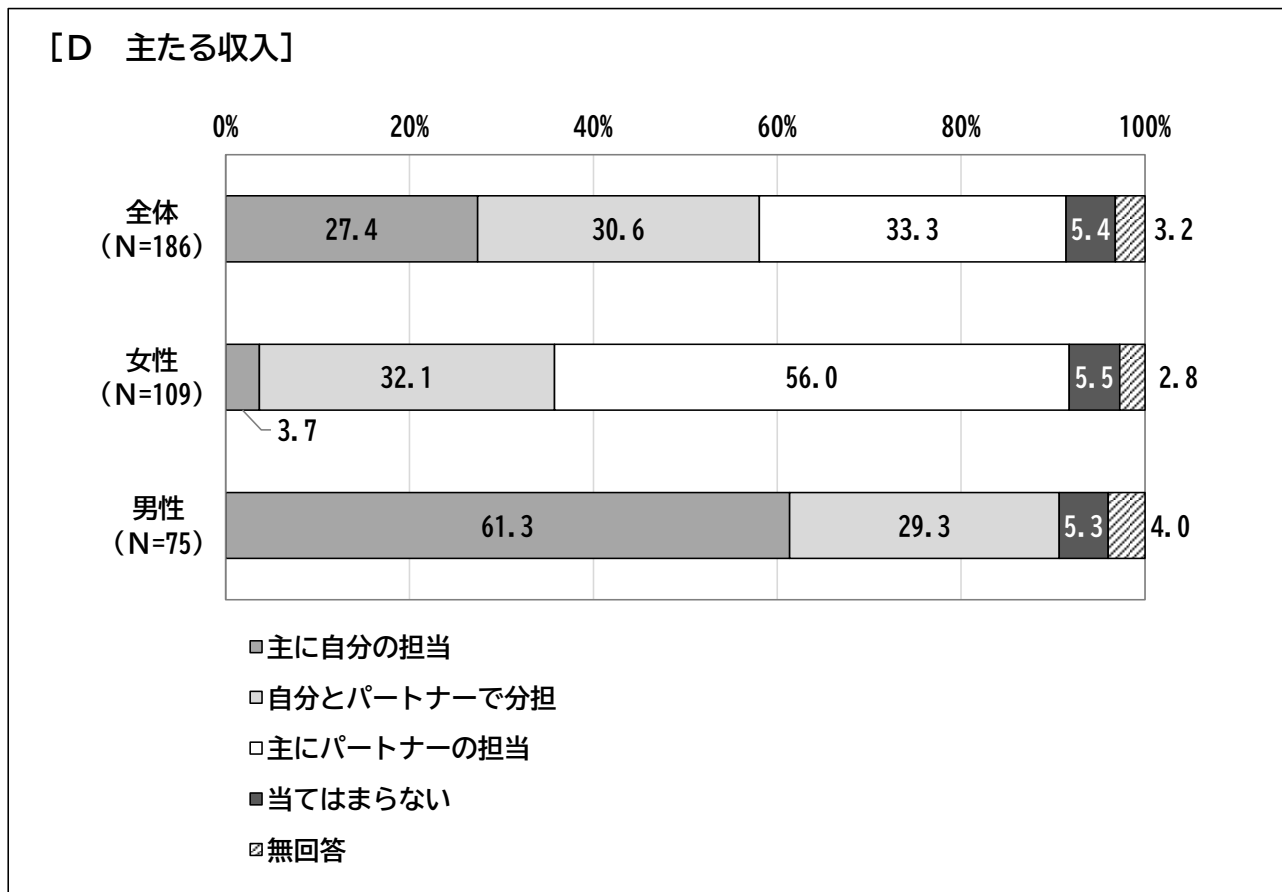
【全体・男女別】



<D 主たる収入－男女別>

女性では「主にパートナーの担当」が56.1%と過半数を占めていたのに対して、男性では「主に自分の担当」が6割程度となっていた。「自分とパートナーで分担」は男女ともに約3割だった。

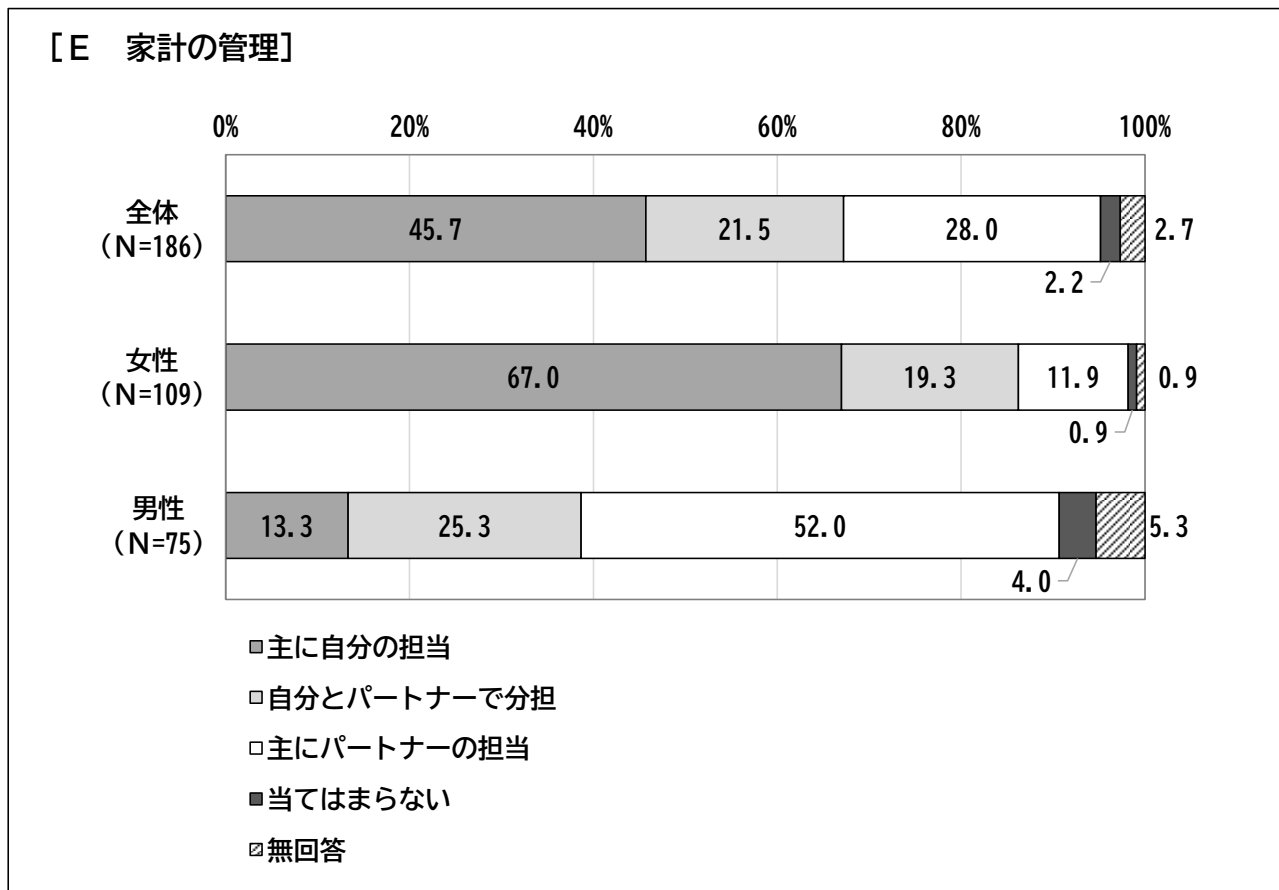
【全体・男女別】



< E 家計の管理－男女別 >

女性では「主に自分の担当」が67.0%を占めていた。男性では「主に自分の担当」は13.3%にとどまり、「自分とパートナーで分担」も3割程度あったが、約半数が「主にパートナーの担当」となっていた。

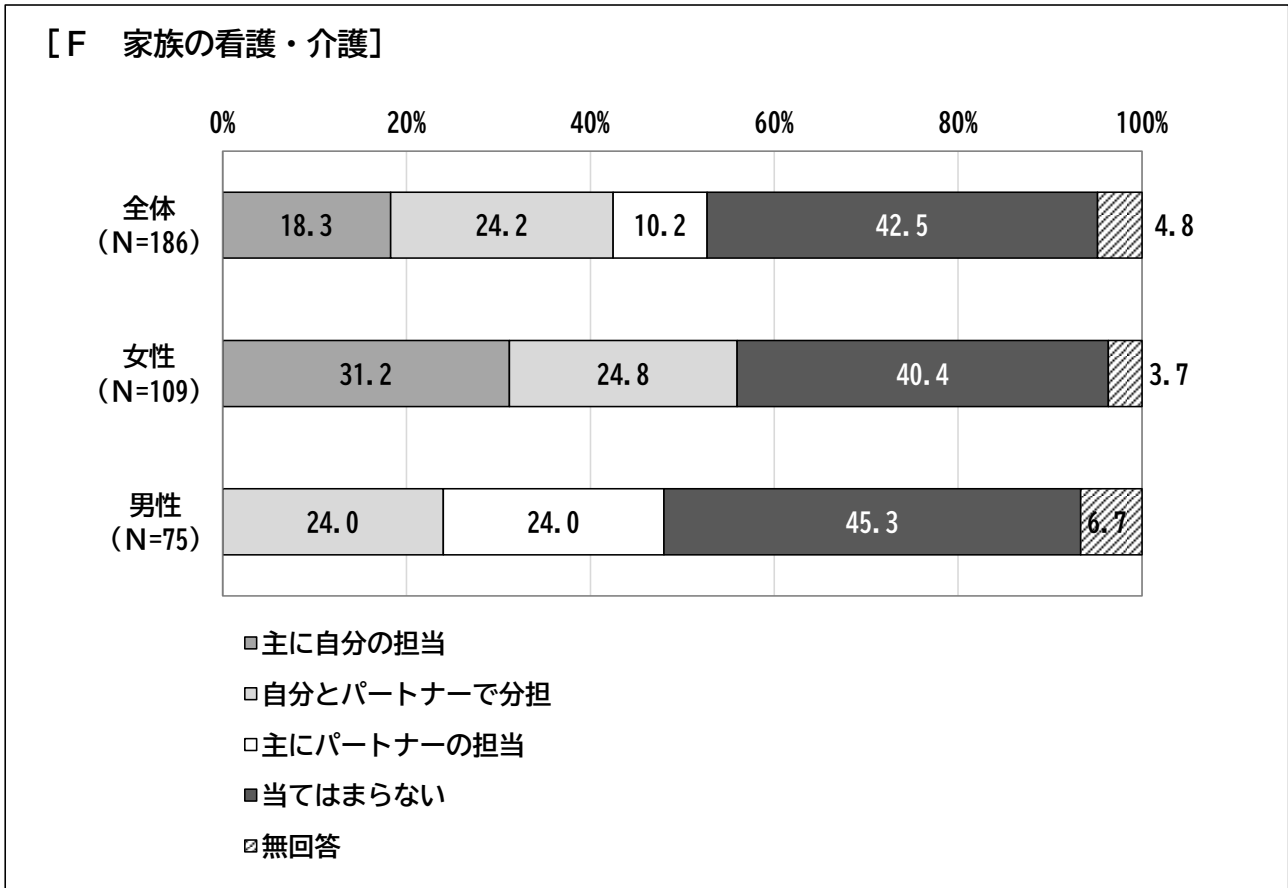
【全体・男女別】



< F 家族の看護・介護－男女別 >

「主に自分の担当」は、女性では3割程度あったが、男性では0.0%だった。また、男女いずれも「当てはまらない」が40%以上を占めていた。

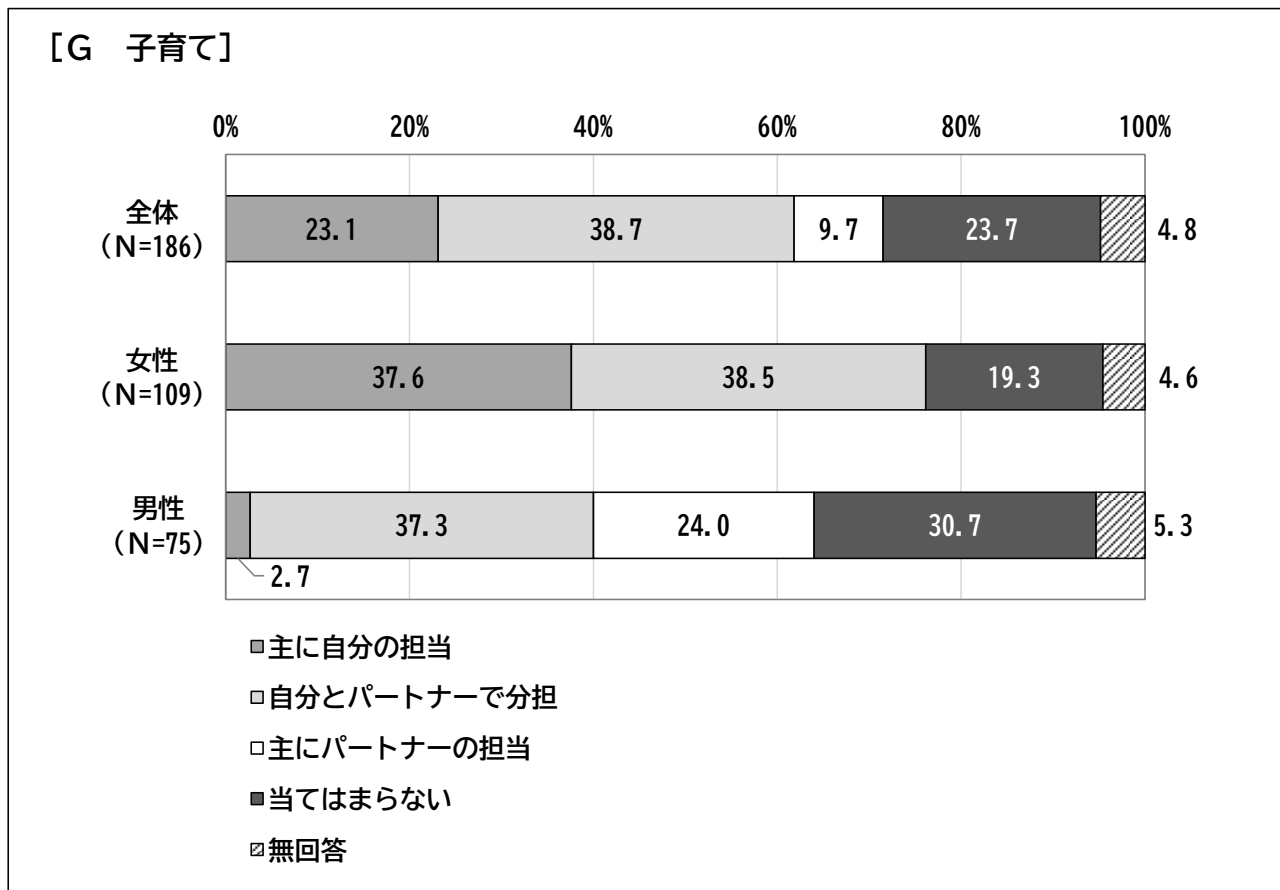
【全体・男女別】



<G 子育て－男女別>

「主に自分の担当」は、女性では3分の1以上あったが、男性では2.7%にとどまった。また、男女いずれも「自分とパートナーで分担」が約40%となっており、「当てはまらない」も2～3割あった。

【全体・男女別】



(3) 家事・子育て・介護への積極的な参加に必要なこと

問10 あなたが家事・子育て・介護に、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すか。次の中から、いくつでもお選びください。

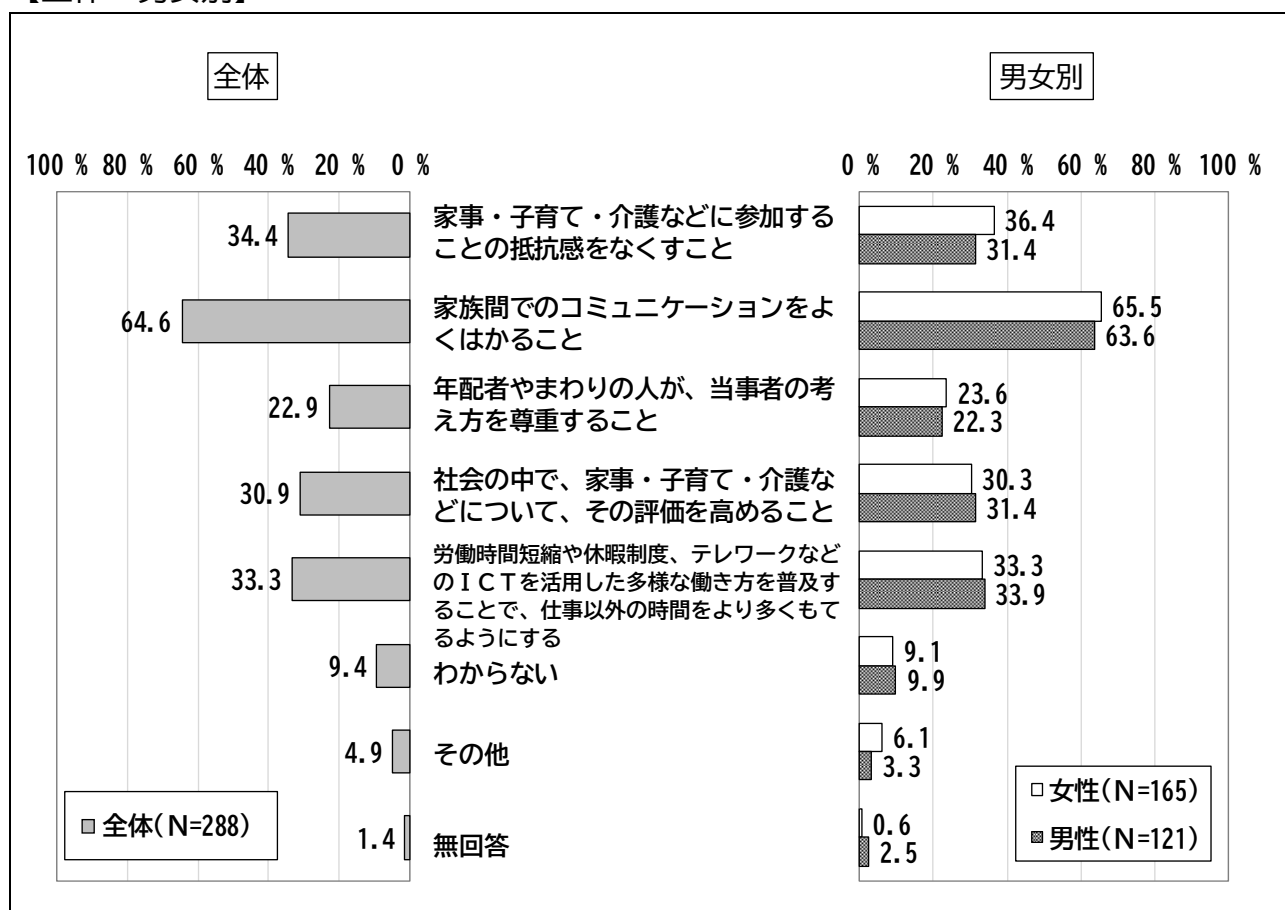
<全体>

「家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が64.6%と最も高く、次いで「家事・子育て・介護などに参加することの抵抗感をなくすこと」が34.4%、「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを活用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにする」が33.3%と続いた。

<男女別>

男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】



(4) 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度（理想と現実）

問11 生活の中での、「仕事」「家庭生活」「個人の生活（学習・趣味・付き合い等）」の優先度についてお聞きします。
あなたの理想に最も近いものを次の中から、1つだけお選びください。

問12 あなたの現実（現状）に最も近いものを次の中から、1つだけお選びください。

<全体>

理想としては、「仕事と家庭生活と個人の生活をいずれも優先させたい」が26.7%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先させたい」が22.6%、「家庭生活と個人の生活をともに優先させたい」が16.7%と続いた。

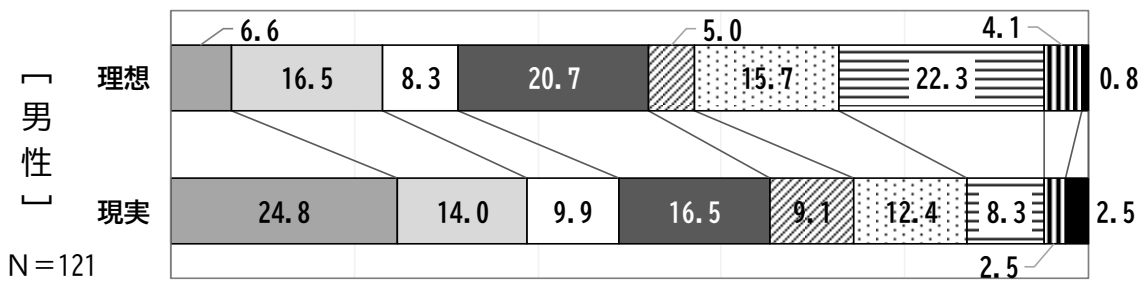
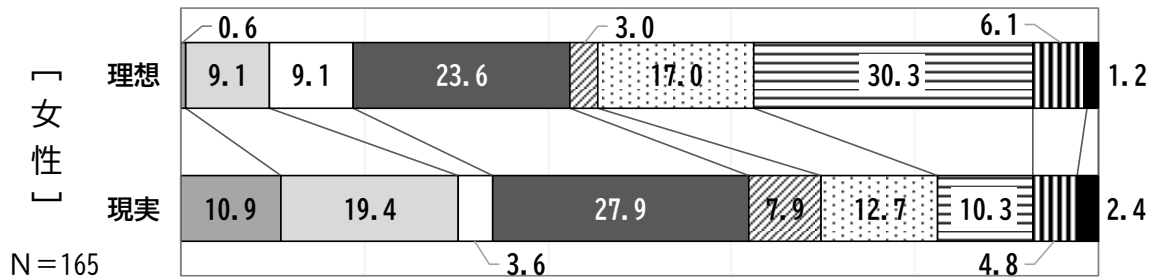
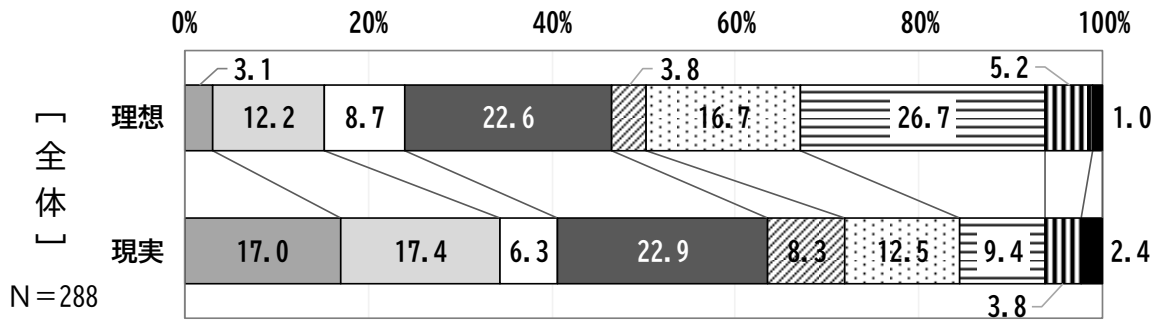
一方、現実としては、「仕事と家庭生活をともに優先している」が22.9%と最も高く、次いで「家庭生活を優先している」が17.4%となっていた。理想の中で最も比率の高かった「仕事と家庭生活と個人の生活をいずれも優先させたい」については、現実では「いずれも優先している」との回答が9.4%にとどまった。また、「仕事を優先させたい」は、理想の中では3%程度だったが、現実では「仕事を優先している」が17.0%を占めていた。

<男女別>

理想としては、男性で「家庭生活を優先させたい」の比率が女性よりも7.4ポイント高かったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

一方、現実については、女性では全体的に見た場合と類似した傾向だったが、男性では「仕事を優先している」が24.8%と最も高かったことに加え、「仕事と家庭生活をともに優先している」が女性と比べて10ポイント以上低かった。

【全体・男女別】



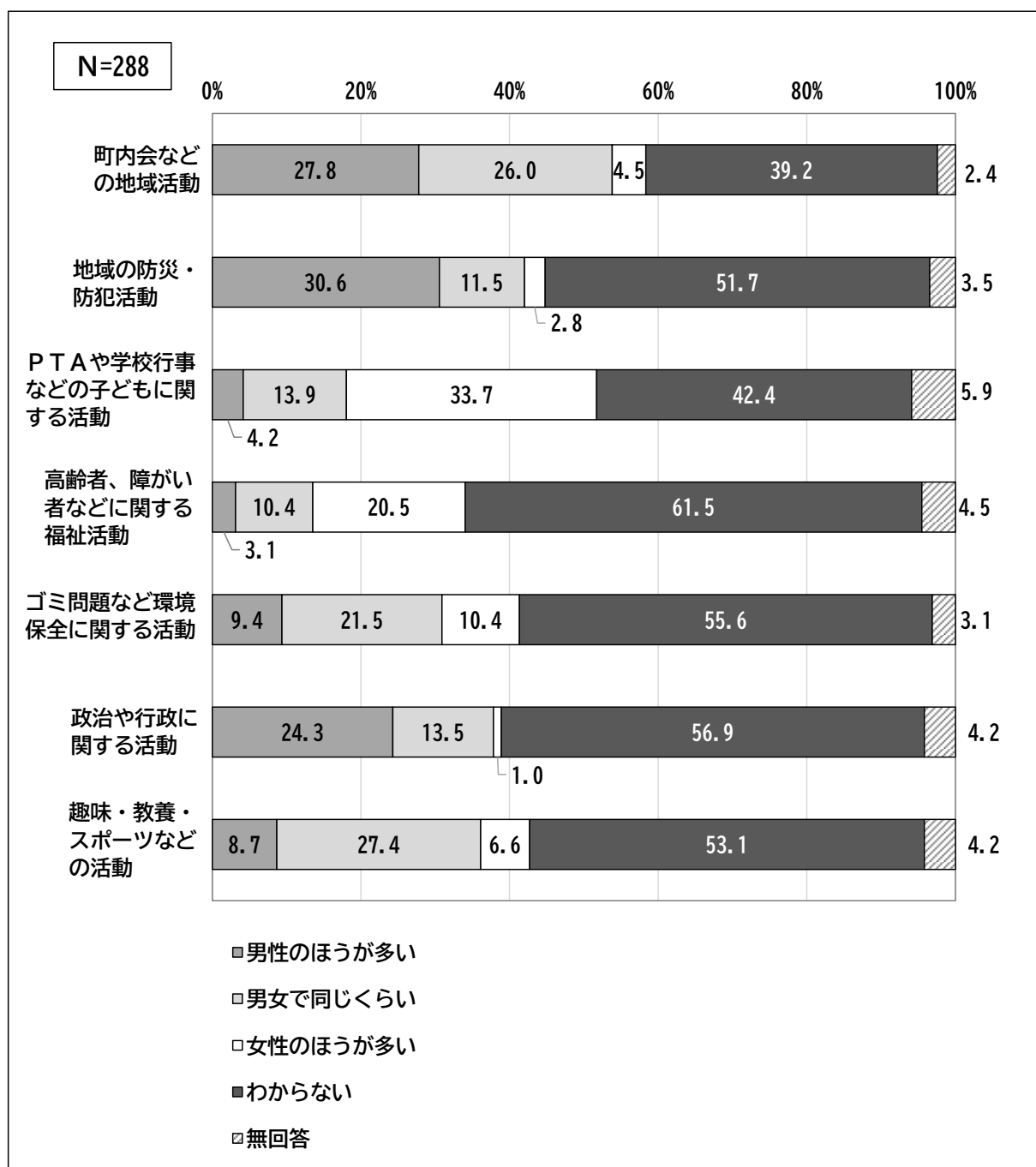
- 「仕事」を優先
- 「家庭生活」を優先
- 「個人の生活」を優先
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
- ▣ 「仕事」と「個人の生活」をともに優先
- ▤ 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先
- ▥ 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をいずれも優先
- ▧ わからない
- 無回答

4 地域活動

(1) 地域活動への参加

問13 あなたのお住まいの地域では、次にあげるA～Gについて、男女どちらが参加することが多いですか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

いずれの項目でも「わからない」が最も高く、4～6割を占めていた。「町内会などの地域活動」、「地域の防災・防犯活動」、「政治や行政に関する活動」では、「男性のほうが多い」の比率が高かったのに対して、「PTAや学校行事など子どもに関する活動」や「高齢者、障がい者などに関する福祉活動」では、「女性のほうが多い」の比率が高かった。



(2) 多様な視点を地域に取り入れるために必要なこと

問14 現在、町内会などの地域団体における代表者は、男性の割合が高い状況にあります。今後、多様な視点を地域に取り入れるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

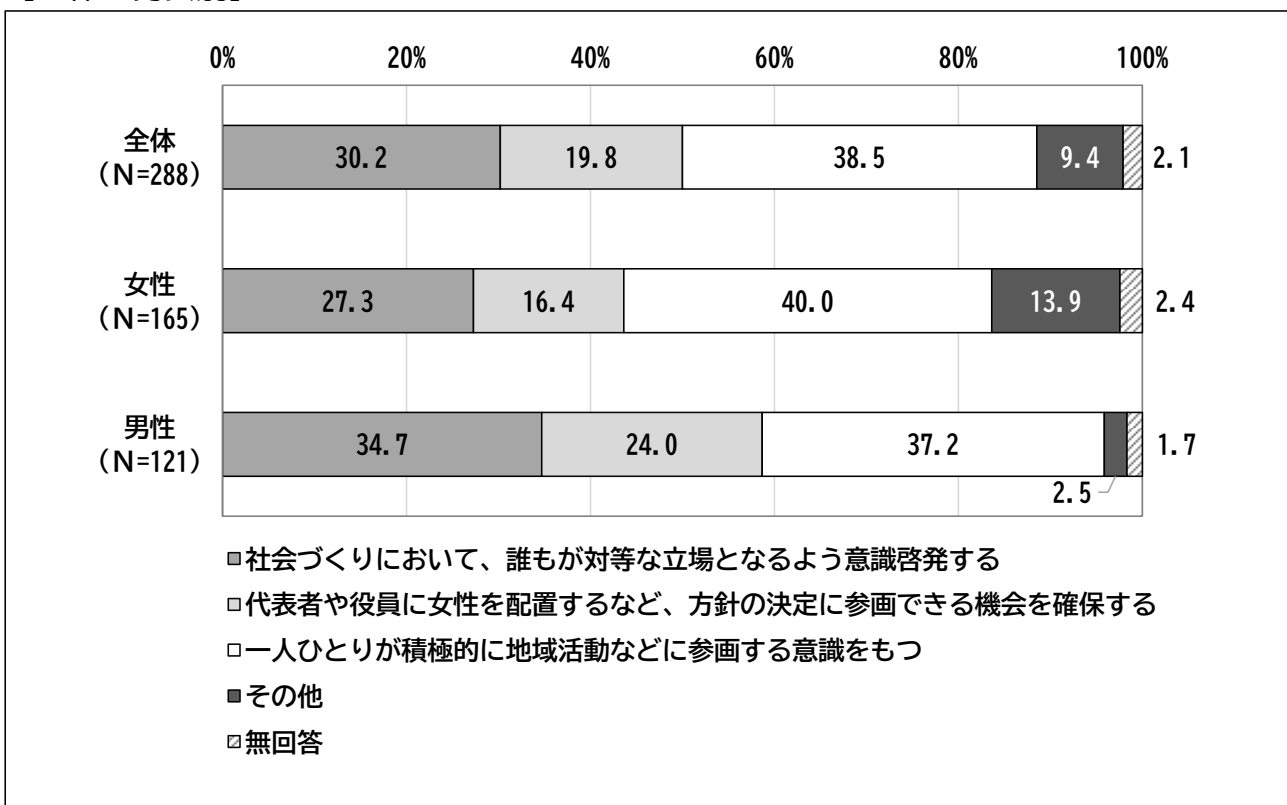
<全体>

「一人ひとりが積極的に地域活動などに参画する意識をもつ」が38.5%と最も高く、次いで「社会づくりにおいて、誰もが対等な立場となるよう意識啓発する」が30.2%だった。

<男女別>

女性では「その他」が男性を11.4ポイント上回ったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】

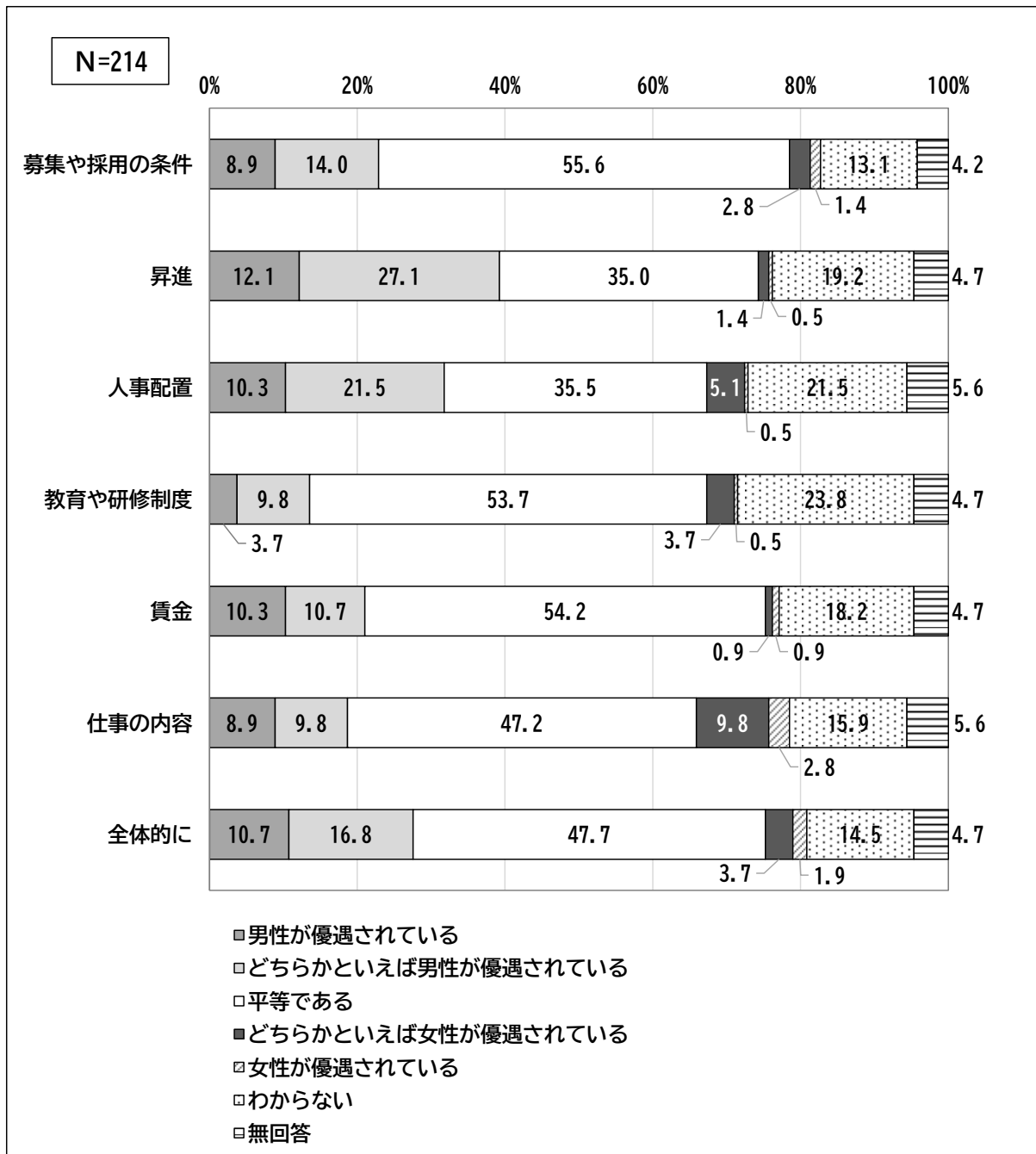


5 女性の社会進出

(1) 職場における男女平等

問15 現在、働いている方にお聞きします。あなたの職場では、次にあげるA～Gそれぞれの面で男女平等になっていますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

「昇進」と「人事配置」以外の項目では、「平等である」が約半数を占めていた。「教育や研修制度」を除き、いずれの項目でも「男性が優遇されている」または「どちらかといえば男性が優遇されている」のような、男性優遇を示す回答が合計2～4割程度となっていたのに対して、女性優遇を示す回答（「女性が優遇されている」または「どちらかといえば女性が優遇されている」の合計）は、ほとんどの項目で1割に満たなかった。



(2) 女性の就業に関する考え方

問16 女性が職業をもつことについて、あなたはどのように思いますか。
次の中から、1つだけお選びください。

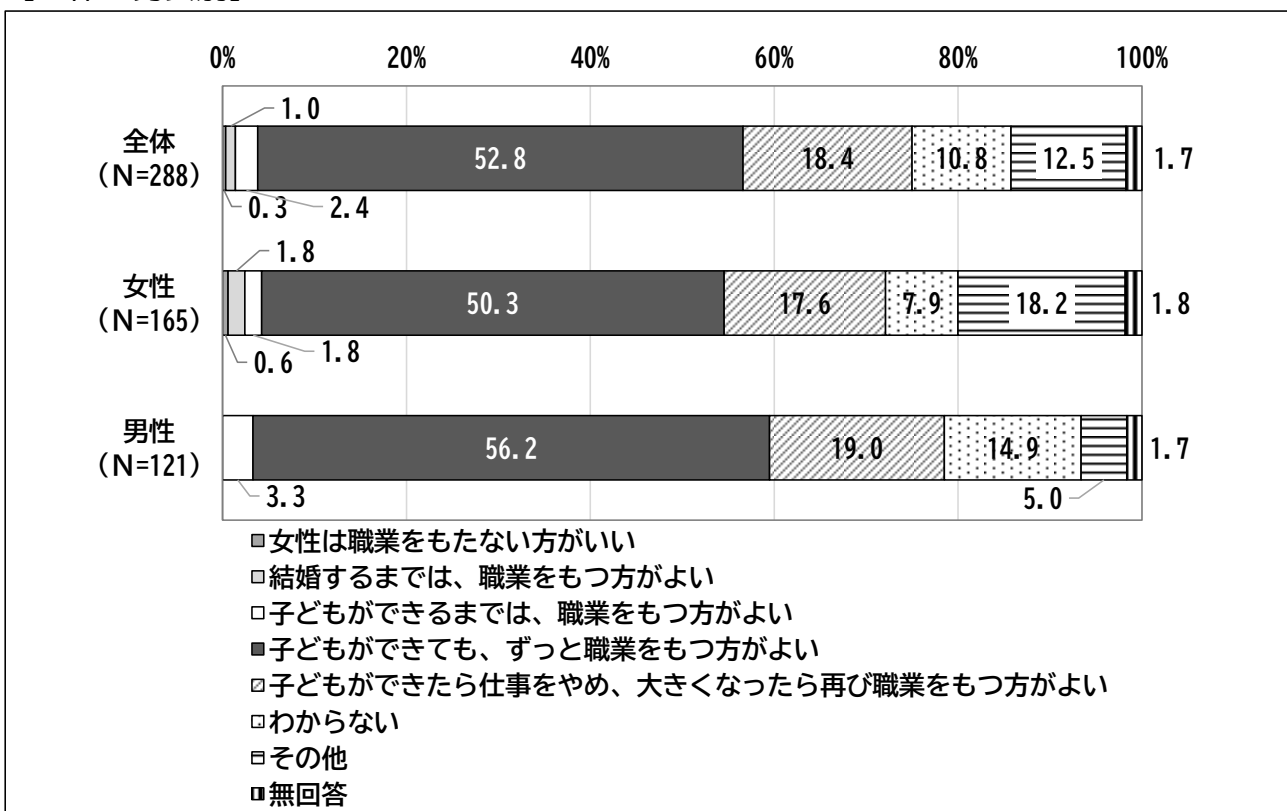
<全体>

「子どもができて、ずっと職業をもつ方がよい」が52.8%と約半数を占め、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が18.4%となっていた。「女性は職業をもたない方がいい」、「結婚するまでは、職業をもつ方がよい」、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」といった、女性の継続した就業に否定的な回答は、合わせて5%未満にとどまった。

<男女別>

女性では「その他」が男性を13.2ポイント上回ったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

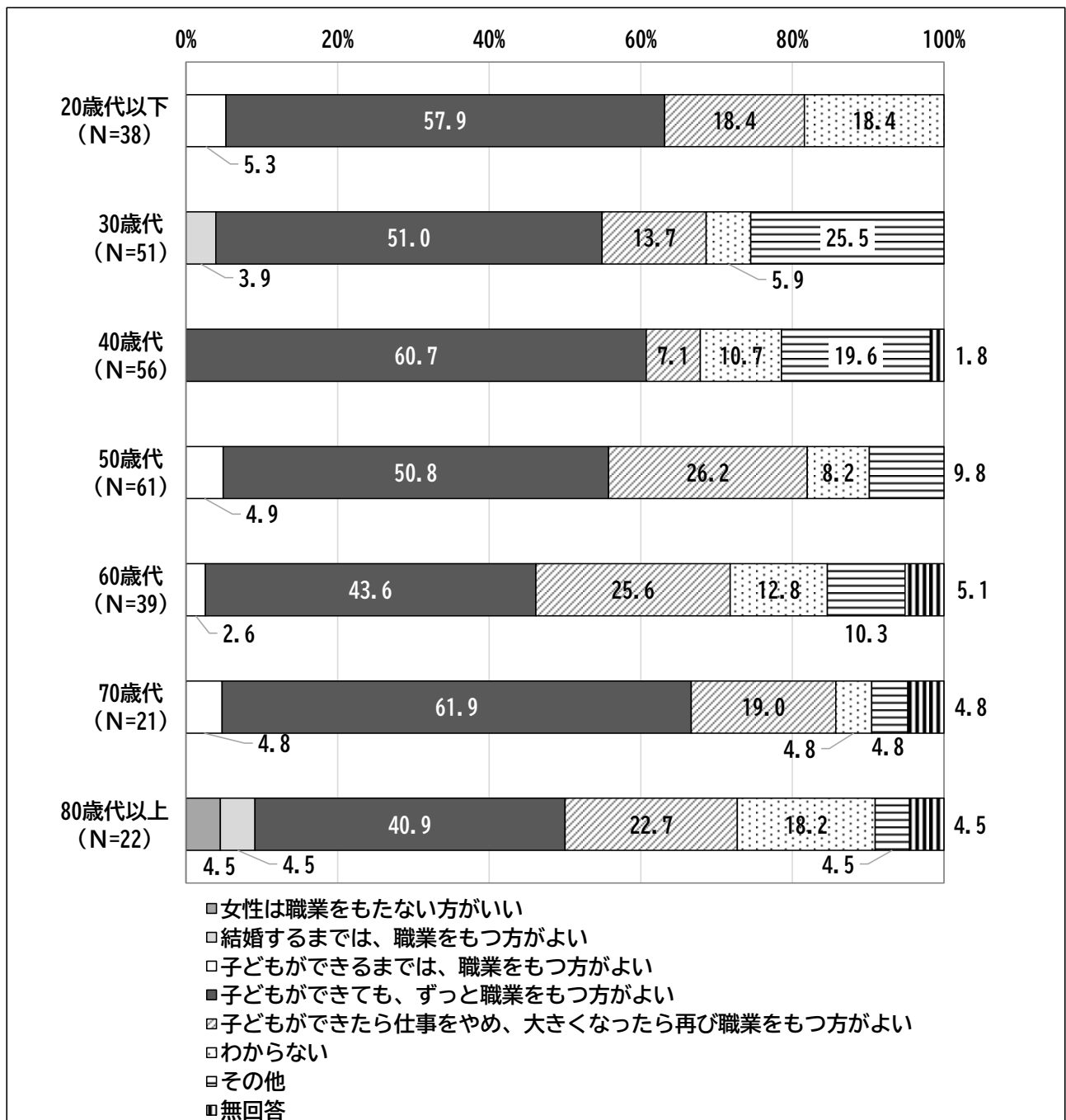
【全体・男女別】



<年代別>

いずれの年代でも、「女性は職業をもたない方がよい」、「結婚するまでは、職業をもつ方がよい」及び「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」といった、女性の継続的な就業に否定的な考えは、合計しても10%未満にとどまり、特に「40歳代」では0.0%だった。また、すべての年代で「子どもができて、ずっと職業をもつ方がよい」が4～6割程度と最も高く、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」もほとんどの年代で2割前後と比較的高い比率だったが、「30歳代」と「40歳代」ではそれぞれ13.7%、7.1%と、他の年代よりも低かったことに加え、「その他」が2～3割程度と比較的高い比率になっていた。

【年代別】



(3) 女性の就業継続を妨げる要因

問17 女性が仕事を続けていくうえで、妨げになる要因は何だと思えますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

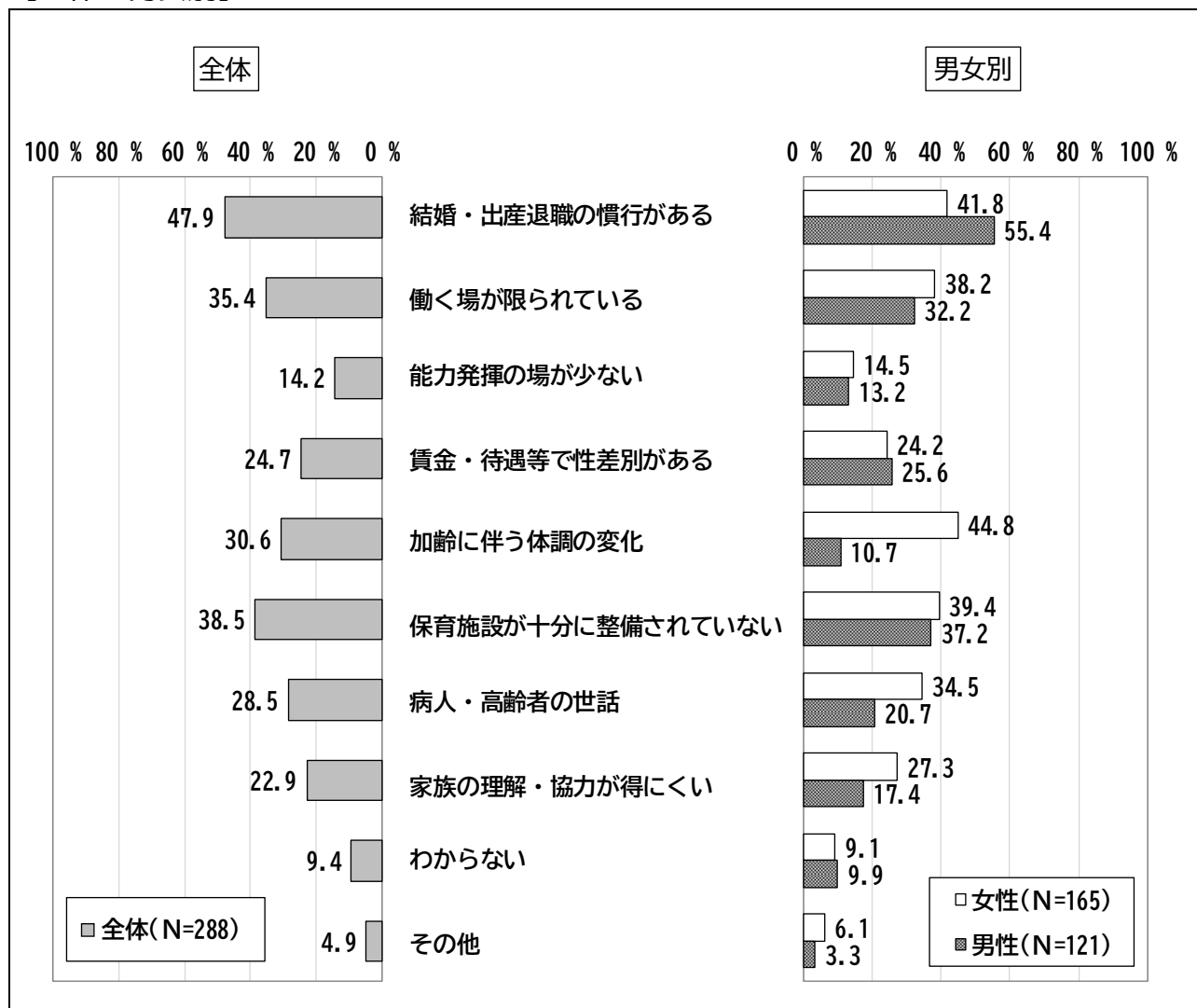
<全体>

「結婚・出産退職の慣行がある」が47.9%と最も高く、次いで「保育施設が十分に整備されていない」が38.5%、「働く場が限られている」が35.4%と続いた。

<男女別>

女性では「加齢に伴う体調の変化」が44.8%と最も高かったが、男性では1割程度だった。女性で2番目に高かったのは「結婚・出産退職の慣行がある」の41.8%であり、男性ではこの項目が55.4%で最も高かった。また、「保育施設が十分に整備されていない」は、男女ともに比率が3分の1以上と比較的高くなっていた。このほか、「病人・高齢者の世話」と「家族の理解・協力が得にくい」は女性が男性を10ポイント程度上回っていた。

【全体・男女別】

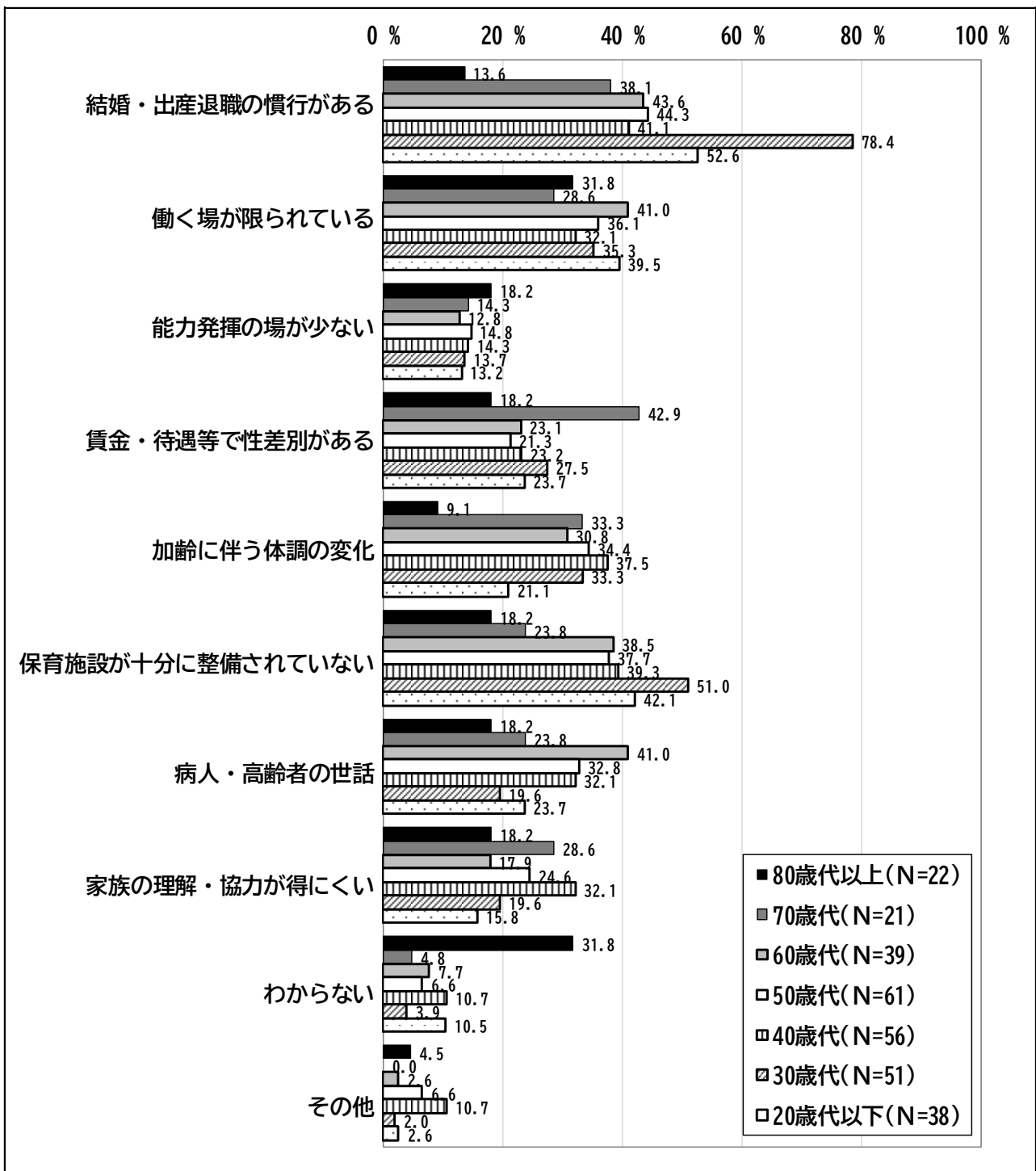


<年代別>

「20歳代以下」から「60歳代」の年代では、「結婚・出産退職の慣行がある」が最も高く、次いで「保育施設が十分に整備されていない」や「働く場が限られている」が比較的高い比率になっているなど、全体的に見た場合と類似した傾向だった。特に「30歳代」では、78.4%と大多数が「結婚・出産退職の慣行がある」と回答した。また、「60歳代」では他の年代と異なり、「病人・高齢者の世話」が41.0%と比較的高かった。

一方、「70歳代」では、「賃金・待遇等で性差別がある」が42.9%と最も高く、「80歳代以上」では、「働く場が限られている」と「わからない」が約3割を占めていた。

【年代別】



(4) ワーク・ライフバランスの実現に必要なこと

問18 家事・子育て・介護などに費やす時間を男女間でバランスがとれたものとし、仕事と家庭を両立させるためには、特にどのような支援が必要だと思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

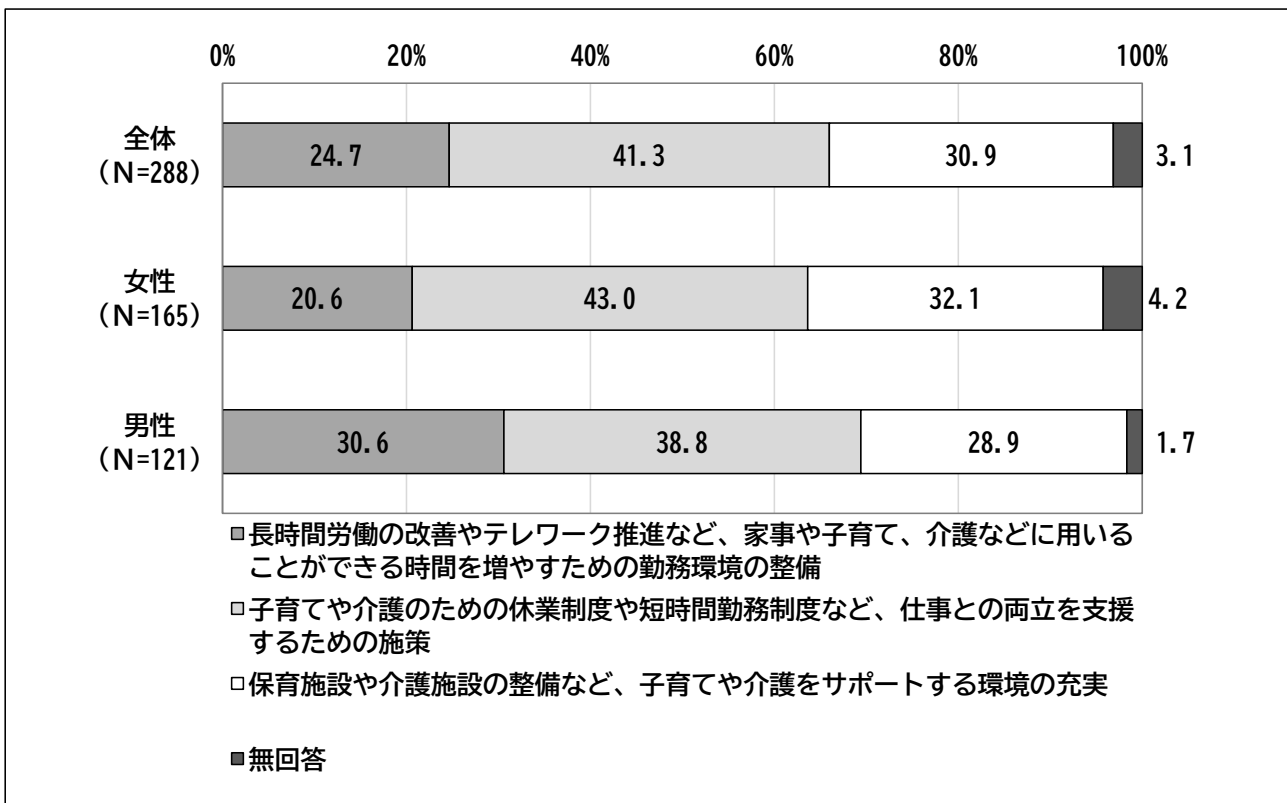
<全体>

「子育てや介護のための休業制度や短時間勤務制度など、仕事との両立を支援するための施策」が41.3%と最も高かったが、その他の項目もおよそ25~30%と比較的高い比率だった。

<男女別>

女性では「長時間労働の改善やテレワーク推進など、家事や子育て、介護などに用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備」が男性を10.0ポイント下回ったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】



(5) 女性の管理職登用の障害

問19 職場で女性の管理職登用の障害となるものは何だと思いませんか。
次の中から、いくつでもお選びください。

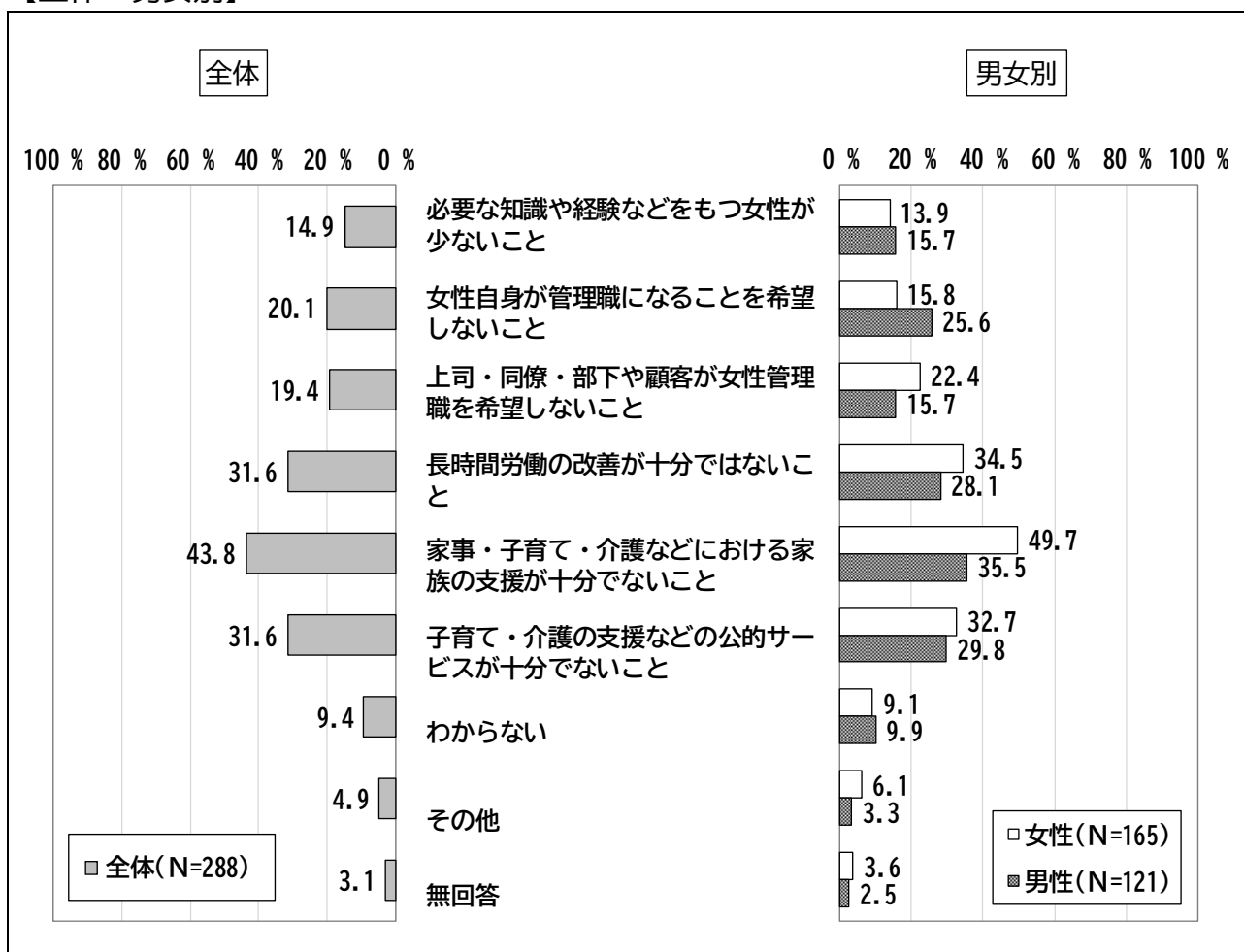
<全体>

「家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと」が43.8%と最も高く、次いで「長時間労働の改善が十分ではないこと」と「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」がともに31.6%だった。

<男女別>

女性では「家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと」が49.7%と男性を14.2ポイント上回ったものの、男性でもこの項目が最も高くなっていること、「長時間労働の改善が十分ではないこと」と「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」が30%前後になっていることなど、全体的に見た場合と類似した傾向だった。このほか、「女性自身が管理職になることを希望しないこと」では男性が女性を10ポイント程度上回っていた。

【全体・男女別】

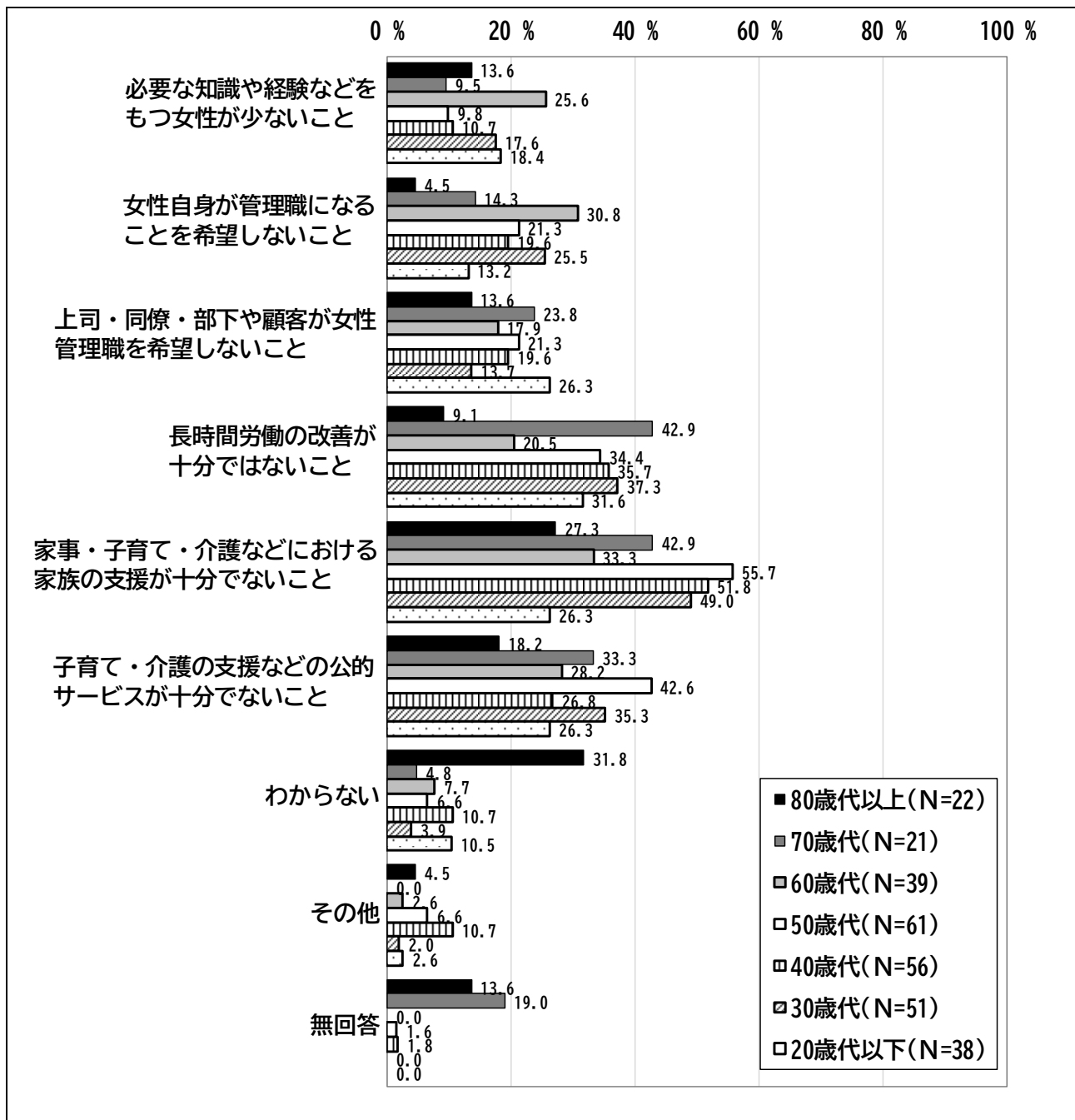


<年代別>

「20歳代以下」から「50歳代」の年代では、「家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと」、「長時間労働の改善が十分ではないこと」及び「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」といった項目が高い比率になっており、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

一方、「60歳代」から「80歳代以上」の年代でも、「家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと」が高い比率となっていたが、他の年代と異なり、「60歳代」では「女性自身が管理職になることを希望しないこと」が30.8%、「70歳代」では「無回答」が19.0%、「80歳代以上」では「わからない」が31.8%と比較的高かった。

【年代別】



6 ドメスティック・バイオレンス（DV）など女性への暴力

(1) DVの経験等

問20 あなたは配偶者や恋人、パートナーなど親密な関係にあたる人からの暴力「ドメスティック・バイオレンス（DV）」について、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

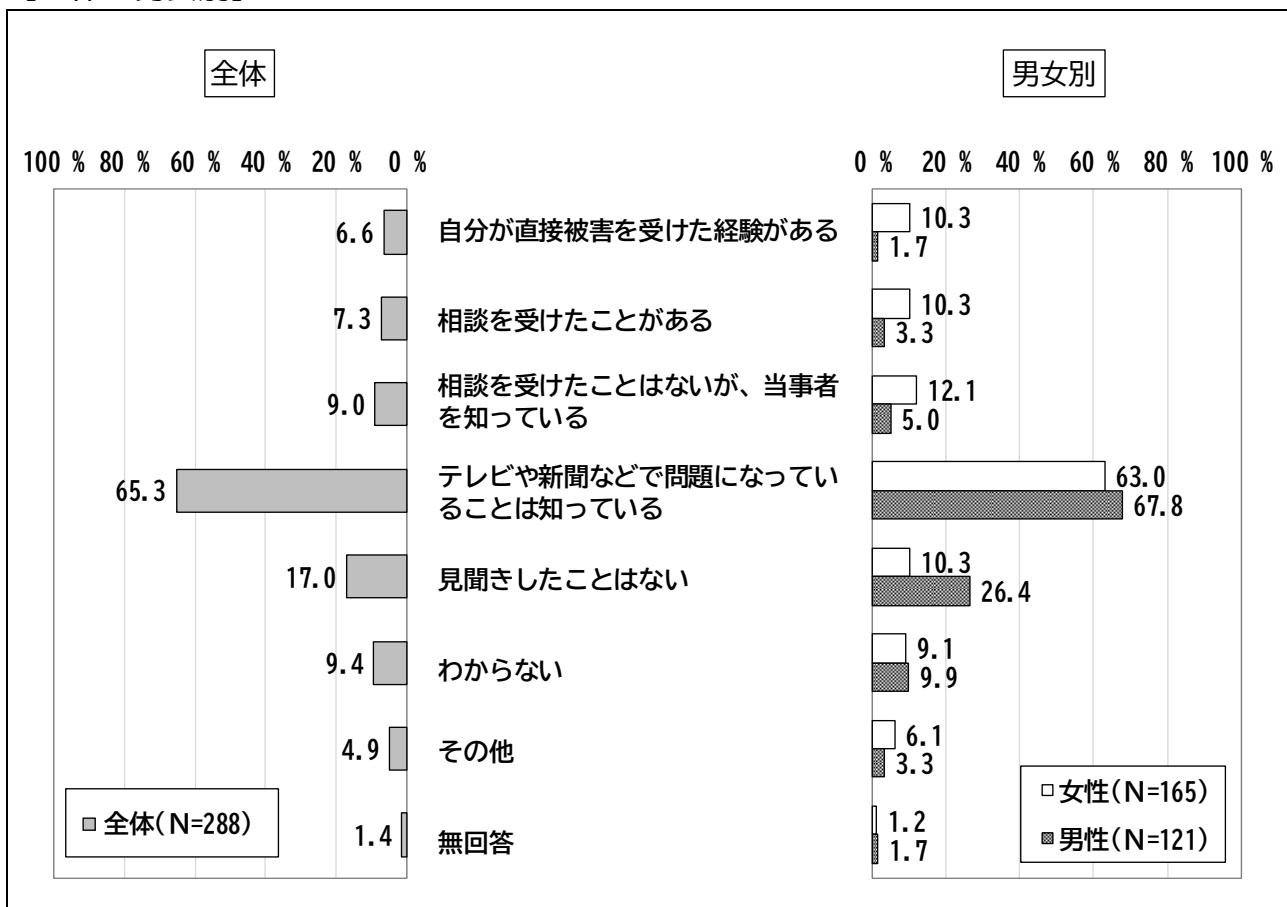
<全体>

「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が65.3%と最も高く、次いで「見聞きしたことはない」が17.0%となっており、その他の項目はいずれも10%未満にとどまった。

<男女別>

男女ともに「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」が60%以上で最も高かった。男性では「見聞きしたことはない」が26.4%で女性を16.1ポイント上回ったが、その他の項目はいずれも10%未満となっていた。それに対して、女性では「自分が直接被害を受けた経験がある」、「相談を受けたことがある」、「相談を受けたことはないが、当事者を知っている」といった回答が1割ほど見られた。

【全体・男女別】



(2) 女性に対する暴力の根絶に必要なこと

問21 性犯罪、売買春（いわゆる「援助交際」を含む）、配偶者等の暴力、セクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力をなくすためにはどうしたらよいと思いますか。次の中から、いくつでもお選びください。

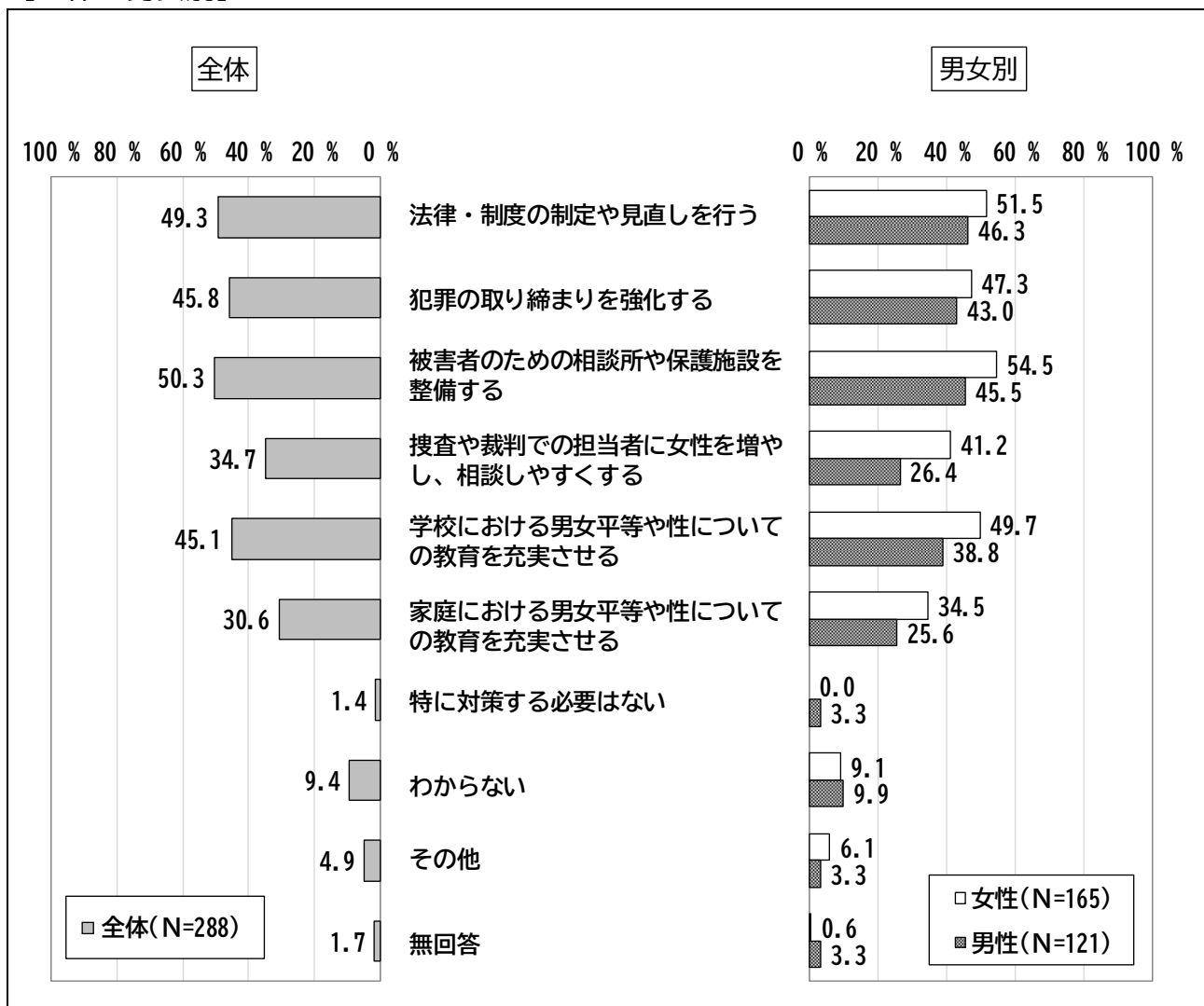
<全体>

「法律・制度の制定や見直しを行う」、「犯罪の取り締まりを強化する」、「被害者のための相談所や保護施設を整備する」、「学校における男女平等や性についての教育を充実させる」がいずれも50%前後と比較的高かった。「捜査や裁判での担当者に女性を増やし、相談しやすくする」と「家庭における男女平等や性についての教育を充実させる」も約3割あり、「特に対策する必要はない」は1.4%と低かった。

<男女別>

女性では全体的に見た場合と類似した傾向となっており、「特に対策する必要はない」は0.0%だった。男性では、何らかの対策に関する回答の比率が全体的に女性よりも10ポイント前後低かった。

【全体・男女別】



7 LGBTQなど性の多様性

(1) 言葉の認知状況

問22 あなたは次にあげる言葉を知っていますか。知っているものをすべてお選びください。

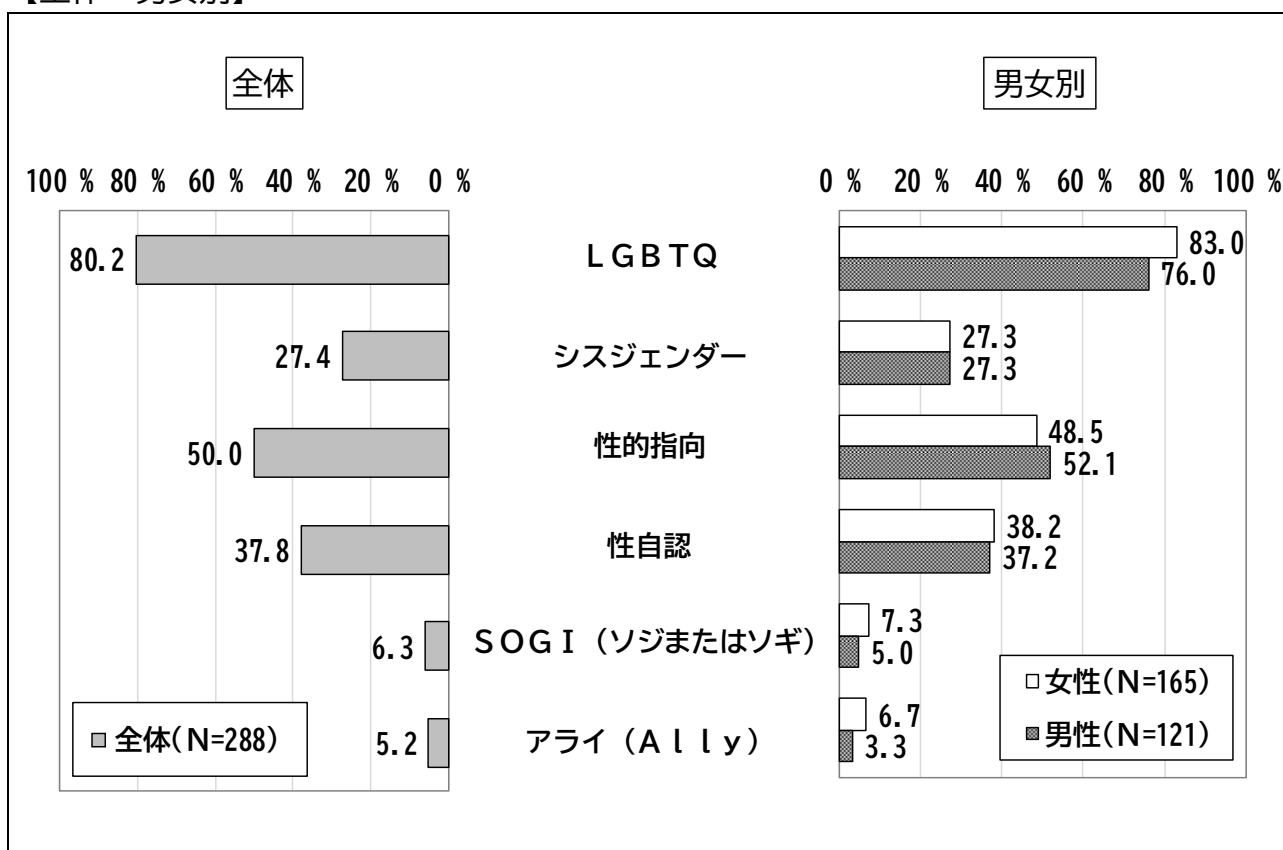
<全体>

「LGBTQ」は80.2%と最も認知度が高く、次いで「性的指向」が50.0%、「性自認」が37.8%に認知されていた。「SOGI」と「アライ (A l l y)」の認知度は1割に満たなかった。

<男女別>

男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】



(2) 性的マイノリティに対する理解や支援として必要なこと

問23 あなたはLGBTQの方々に対する理解や支援には、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、いくつかでもお選びください。

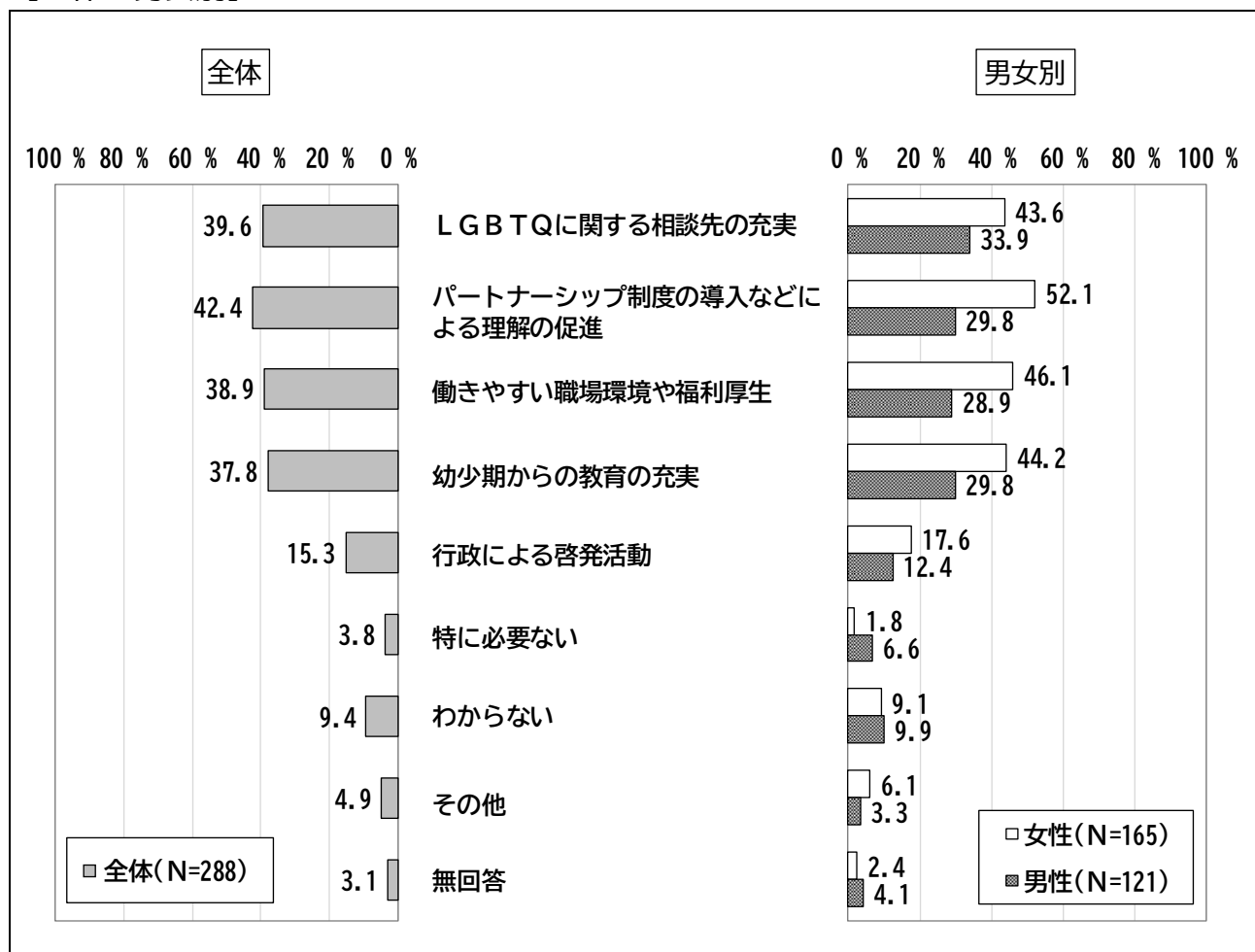
<全体>

「LGBTQに関する相談先の充実」、「パートナーシップ制度の導入などによる理解の促進」、「働きやすい職場環境や福利厚生」、「幼少期からの教育の充実」がいずれも40%前後と比較的高く、「特に必要ない」は3.8%と低かった。

<男女別>

女性では全体的に見た場合と類似した傾向となっていた。男性では、何らかの対策に関する回答の比率が全体的に女性よりも10~20ポイント程度低かった。

【全体・男女別】



8 男女共同参画に関する意識や施策

(1) 男女共同参画の推進に必要なこと

問24 あなたは男女共同参画を進めるためにどのようにすることが必要だと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

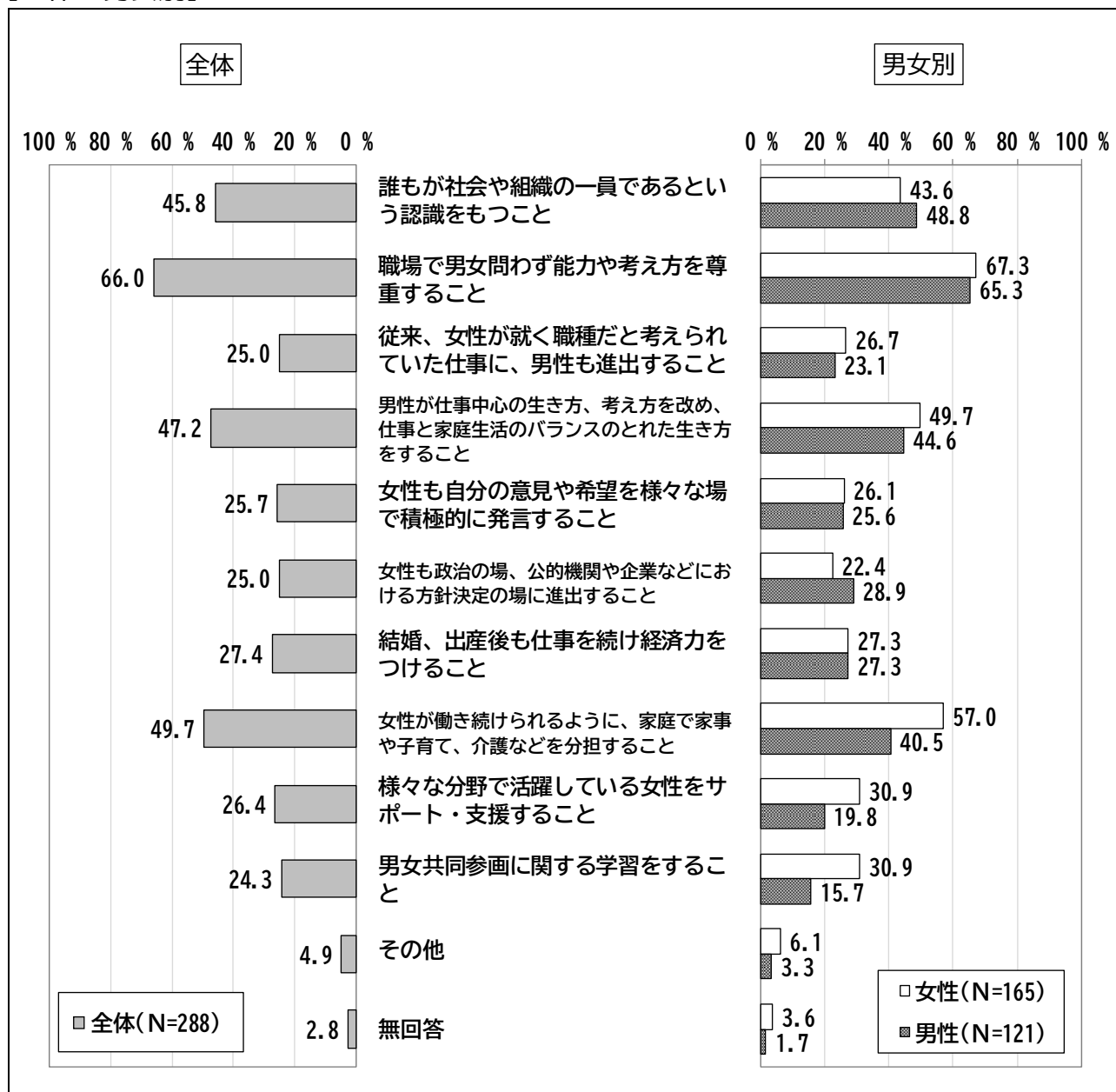
<全体>

「職場で男女問わず能力や考え方を尊重すること」が66.0%と最も高く、「女性が働き続けられるように、家庭で家事や子育て、介護などを分担すること」、「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、仕事と家庭生活のバランスのとれた生き方をすること」、「誰もが社会や組織の一員であるという認識をもつこと」がいずれも50%程度と比較的高かった。

<男女別>

女性では「女性が働き続けられるように、家庭で家事や子育て、介護などを分担すること」、「様々な分野で活躍している女性をサポート・支援すること」、「男女共同参画に関する学習をすること」が男性を10~15ポイント程度上回ったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】



(2) 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと

問25 男女共同参画社会づくりをすすめていくために、町に対して特に望むことはどのようなことですか。次の中から、いくつでもお選びください。

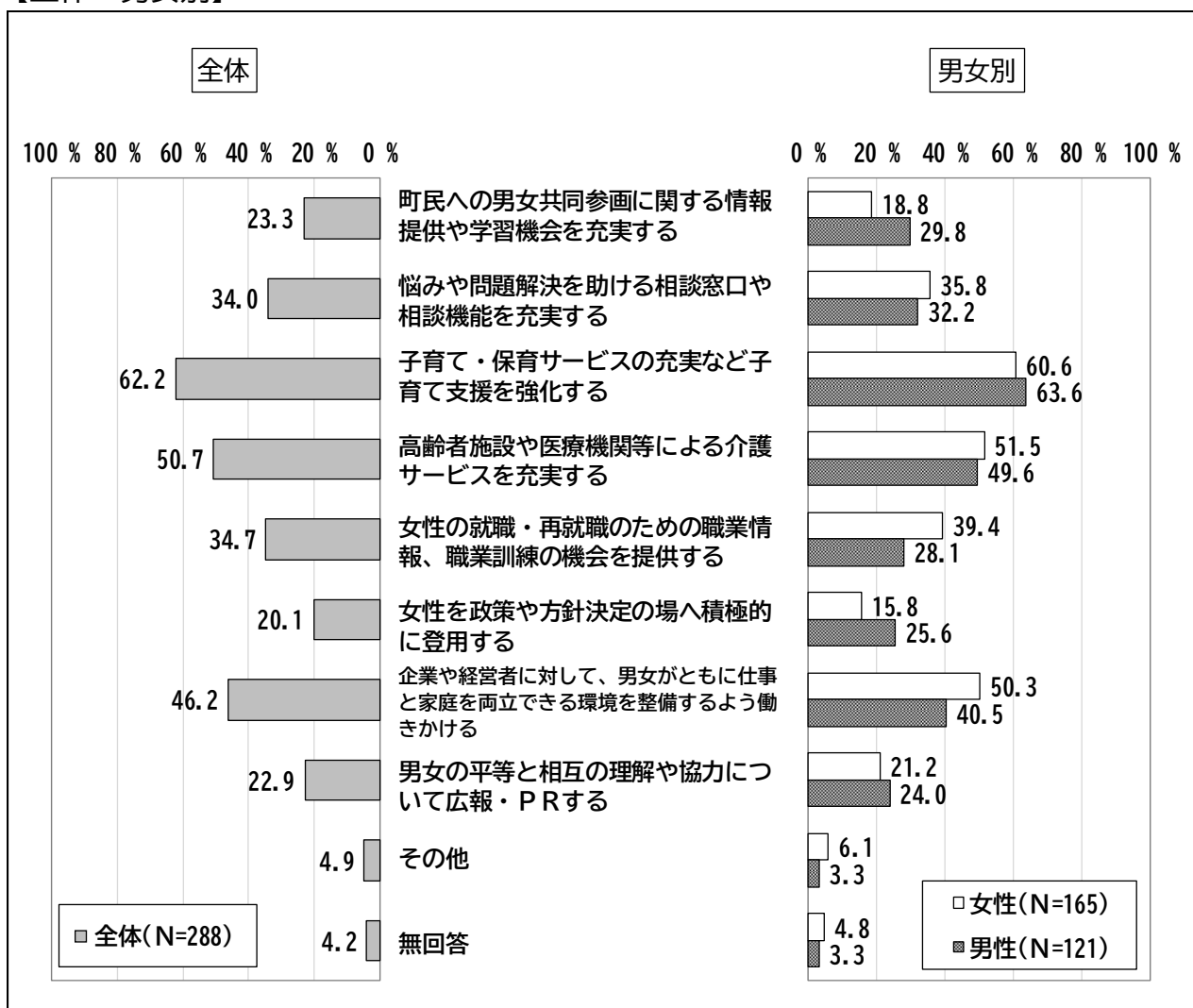
<全体>

「子育て・保育サービスの充実など子育て支援を強化する」が62.2%と最も高く、次いで「高齢者施設や医療機関等による介護サービスを充実する」が50.7%、「企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける」が46.2%と続いた。

<男女別>

女性では「女性の就職・再就職のための職業情報、職業訓練の機会を提供する」、「企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける」が男性を10ポイント程度上回り、男性では「町民への男女共同参画に関する情報提供や学習機会を充実する」が女性を11.0ポイント上回ったが、それ以外の項目については男女で回答の比率に大きな差はなく、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

【全体・男女別】



9 「その他」の主な内容

各設問で「その他」を選択した人が自由記述欄に記載した内容について、代表的なものを抜粋して以下に示す。なお、記載内容は基本的に回答者の記述通りとしている。

問6 あなたの現在の状況について、次の中から、1つだけお選びください。

- ・ 障害福祉サービス 就労支援事業所 通所
- ・ 病気。自宅療養中

問7-2 問7で「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」を選んだ方にお聞きます。あなたがそう考える理由を、次の中から、1つだけお選びください。

- ・ 得意なことを各々がしたらよい、出来ることを出来る方（その時々）がしたらよい
- ・ 一方の利益だけを優先させるのは間違っていると考えているから
- ・ 家事・子育て介護のみでなく仕事も含め男女で協力していくべきだから
- ・ 各人の能力と仕事の機会
- ・ その家庭で自由にきめること。他人が意見をのべることではない！！
- ・ 協力するのは基本で、その中でも得意不得意はあって、できる方が伝えていける関係が良い。パートナーがいる場合片方になれば困る事が少なくなると思う

問8 家庭での家事・子育て・介護の役割分担について、あなたはどのように考えますか。次の中から、1つだけお選びください。

- ・ 男女関係なく、手があいていても不得意だと効率良くないと思うので、より出来る方（苦じゃなく）が率先してしたり、お互い面倒なことは、それぞれ経験した上で交替（協力）するなり、どちらかに肉体的、精神的にも負担が偏らないのが理想です
- ・ それをしたくてできる方がすれば良い
- ・ 性別関係なく、個人の特性に合わせてできることをして、できる様に努力するべきと思う
- ・ 男女に関わらず、得意なことを各で決めてやり、一人で難しいことは協力すれば良いと思います
- ・ その時の家庭の状況によって考えると良い。社会福祉を活用することもできる。いろいろな考えが出来ることを知る！！
- ・ 各家庭で話し合っ決めれば良い
- ・ 共働きなれば、家事・子育てなどは夫婦共に、介護は専門職の方と共に

問10 あなたが家事・子育て・介護に、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すか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 教育 他者に影響されない考え方
- ・ 奥さんが働かなくて良い、第3号、専業主婦が当たり前の社会に戻す。
- ・ 会社などでの理解
- ・ 金銭的な余裕
- ・ 社会のしくみの根本
- ・ やり方がわからないから、学校で必須科目にすればいい。三角関数を習うよりよっぽど役に立つと思う
- ・ すでに介護を受けている状態です
- ・ あいてが自分も家事をすべき立場と理解すること
- ・ 収入金額
- ・ 親が育てるという意識から社会で育てるものという意識に変えていく（介護も同じ）
- ・ これ以上、積極的に参加したくない。疲れた。
- ・ どちらかとか両方とか固定するものではない
- ・ 各分野において、最低限の知識は必要と思う。悩んだ時、助けを求められるようにネットワーク作りを必要不可欠だと。
- ・ 労働時間短縮や休暇、テレワーク等を活用することと、家事・子育て・介護の問題解決をはかる事は賛成です。しかし、共に働く係の人達に、相当な負担をかけてしまうことも事実です。人がいない分のその係への時間外勤務手当の充実、人員増、人がいなくても負担のかからない係への配置換えなど、当人だけではなく同じ係で働く係員にも、相当なケアが必要になってくる難しい問題であると思います。上司など組織リーダーが介入し、公正に判断を要する問題だと思えます。
- ・ 適格な方であれば男女問わない環境が望ましい
- ・ 代表者が男性の方が町内会の活動が進みやすい
- ・ 町内会は必要ない
- ・ そもそも地域活動自体があっていない。普段の生活が忙しすぎて、参加する暇がない。
- ・ 女性はどの年代でも忙しい
- ・ 無駄や不必要な団体がないかを改めて確認調査を実施し、地区に居住する家族が参加の強制や参加をしていないことによる疎外感が生まれないようにすべき
- ・ 活動する際の時間的拘束、負担が最小限になるよう効率化を測る。
- ・ そもそも男性もやりたくてやっているのかわからない。仕方がなく引き受けている人も多いのではないかと。

問14 現在、町内会などの地域団体における代表者は、男性の割合が高い状況にあります。今後、多様な視点を地域に取り入れるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

- ・ 以前住んでいた地域での町内活動しか存じ上げませんが、立場は対等かもしれませんが、力仕事だったりも含め、年代的に上の方が多く、何をどうしようかそういう時代を生き抜いてこられたのだろうと感じる男性が中心となり進められていたので、世代交代とともに自然に女性が増える可能性もあるとは思いますが、仕事、家庭、趣味等、特に子供の習い事や学校行事で忙しいお母様も多く、PTAや部活など掛け持ちで役員されている方が多々いらっしゃるの、無条件である年代の方は町内会はお父様という方がほとんどでした
- ・ 女子は、家事・子育て（最近は+仕事も）負担が多いので、男子が出た方が良いと思います。このうえ、女子の負担を増やさないであげてほしい
- ・ 男女問わず、柔軟な考え方が出来る人を配置したり、昔ながらの考えを押し通すような高齢の方を代表者にしないようにしたりすれば良い
- ・ 町内会が必要かどうか個人としては、必要としないので分からない。今も話し事も交流することもない。例えばゴミステーションも町内にまかせるのではなく、住民税を払っているので行政が個々人に対応するべきだと思うし、高齢になって出来ない事が増えて来ているので集団行動的な有り方よりも個人対応の社会の有り方を望んでいる
- ・ 女性はいそがしいから、参画はむずかしい
- ・ やりたい、楽しそうと思える活動にする事により、女性の適任者があらわれると思います。
- ・ なぜ多いか？それは男性、夫は仕事が終わって帰宅したら家で何もする事がないから時間がある。退職者も同様時代がそうだったから。今の町内会etcを支えているのは退職者が主。そこに女性を入れていくのは女性がおびえてしまうだけだと思います。昔の時代を生まれてきた人の考え方はなかなか変わるものではないと思います
- ・ 男女に関わらず、自分の活動や立場に固執しないで、俯瞰して行動できる人が必要だと思います
- ・ 多様な視点とは混乱を招き、団体・会の解散を起こしかねない
- ・ 若い人が町内会に加入するメリットを感じるような活動を知らせてもらえると誰でも参加しやすいと思う
- ・ 代表者名は夫で実際に活動しているのは妻であることもあるのでは、、、と思います。女性も名前を書きやすい世の中になるといいですね。
- ・ 高齢化が進み町内会の有り方事態まず検討が必要かと思います
- ・ 対象とする所に、誰もが気になる特別を作ること。若いからお願い・新米だから…は圧力にしかならないような気がします

問16 女性が職業をもつことについて、あなたはどのように思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

- ・ どちらが「よい」とかの考え方が違うと思う
- ・ その時々状況によるもので、思いのまま好きに出来たらよい
- ・ 女性が職業をもつことについての質問自体が間違っている
- ・ 個人の自由
- ・ 人それぞれの価値観でよい
- ・ 仕事を続けられる環境であれば、子どもがいても職業を持つ方がよい
- ・ 全員が結婚するという設問が結婚を日本の社会状況では選択不可と生きて来ている個人としては理解できない。子どもを生む事は日本に住む義務ですか
- ・ 本人の希望に沿っていれば良いと思う
- ・ 選択は自由だと思う
- ・ 仕事をするのは個人の自由で性別は関係ない
- ・ 女性も仕事をしないと生きていけない
- ・ 自分のやりたいこと（興味のあること・得意なこと）が仕事（職業として存在する）であるなら、働けばいいし、家事ややりたいなら、それをやればいいと思います
- ・ 産休・育休、休暇を十分に活用し、復帰できるのが理想です
- ・ 固定概念にとわられず、それぞれ自由になのがたようせいでないのか
- ・ 好きなようにしたらいいと思う
- ・ もってもちたなくてもどちらでもいいと思うが、子育て、家事に専念したくても子育てにお金がかかるので、働かざるえない
- ・ その人個人の問題なので一概にどれとも言えません
- ・ 職業をもたなければ生活が成り立たない
- ・ 輝く場が仕事なのだから良いと思う。臨機応変で良いかと…
- ・ 自身の経験から、早くに離婚し働きましたが、子供は幼いほど病気をします。その度に早退や欠勤の連続。勝手に離婚し、仕方ないけれど、片親にとって働く環境は本当にきびしいです
- ・ 個人や家庭での考え方を尊重する事が大切
- ・ 各家庭で決めれば良い
- ・ 持ちたい人は持つ、家庭に入りたい人も認められる世の中に戻してほしい。
- ・ 仕事をしなくては生きて行けない
- ・ 子どもがいてもいなくても、働きたい女性が職業をもてる仕組みだとよい。
- ・ 一人一人の価値観なのであの人にあった考えのもとで決めていくことを望む
- ・ 個人考えを尊重する
- ・ ケースバイケース。個人の主観の問題。
- ・ 本人がしたいように出来るのが良い
- ・ 家族の理解による

問17 女性が仕事を続けていくうえで、妨げになる要因は何だと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 特に妨げになっているものはない。
- ・ 人それぞれで答えはない
- ・ 男性と女性では体の作りが違って当然。そもそも平等なんて無理。ホルモンのバランスに左右されたり、妊娠や出産、更年期もあり、守られなければならない立場だから。
- ・ 転勤族の為頼れる家族がない
- ・ 出産による休職
- ・ 学校からの呼び出しや子供の体調不良など、欠勤しなければならない
- ・ 日本の女性が働くことへの偏見
- ・ 子が病気の時、主に母親が看病するケースが多く、仕事を急に休む事になりそれが続く事によりその上、PTAや学校行事、子ども会参加など勤務調整が必要となると、職場にいづらくなる。フルタイムでは働けない
- ・ 出産など身体的に女性しかできないことがある。表面的な男女平等に意味はなく、男女の肉体的な差を理解していくべき
- ・ 会社の理解
- ・ 外で仕事をするのではなく、家事を自分の仕事としている女性もいるので、家事も仕事としてとらえていない設問がどうなのかと思う。洗濯、掃除等々も仕事だと個人的には思いますが設問を作成した人達は家事は仕事ではないのでしょうか？
- ・ 女性側の時短勤務、それに伴う賃金減少。時短勤務が3歳までだったりする制限によって、働き方が考えられる。もっといろんな働き方あればいいのに
- ・ 生理など
- ・ 子供の病気や行事などで仕事を休む人が多く、少し迷惑だなと感じることがある
- ・ 子供が熱などで早退せざるを得ない時に、職場の人に悪く言われる
- ・ 子どもが小さいうちは保育園に預けてもよく風邪をひき、親も風邪をひくため実質月の三分の一から半月は休んだり、早上がりすることになるため働きにくい

問19 職場で女性の管理職登用の障害となるものは何だと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 障害になっているものはない。男女の区別なく、適している人材が管理職になるべきであり、無理して女性を管理職に登用しようとしている社会情勢の方が問題である。
- ・ 母は子育て優先のため、仕事に力を入れてると子供と向き合う時間がなくなるので、そもそも仕事に力を入れようと思わない人が多い
- ・ 管理職になったら男性が嫌な顔する
- ・ 日本的な昔からの決めつけの排除。人権を下に見てる風潮を無くしないと無理だと思う。色々な人の意識改革が必要
- ・ 出産などで仕事から離れなければならないことが多い
- ・ 偏見
- ・ 相変わらず男尊女卑のため、これだけニュース等で取り上げられているのにチカン、セクハラ、パワハラが失くなっていませんよね
- ・ 男性が女性に指示されたり、言われたりすることを嫌がったり抵抗があるように思う
- ・ 今の上司の立場にいる男性達が男尊女卑の世代であること
- ・ 企業が家事、子育てに理解や支援が足りていない

問20 あなたは配偶者や恋人、パートナーなど親密な関係にあたる人からの暴力「ドメスティック・バイオレンス（DV）」について、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 自分が直接被害を受けた経験がある
- ・ 自分の親が経験しているのを見た
- ・ それとなく続いている家長制度が問題であると個人的には考える。氏を継承する事が今だに大事な事として認識されている社会が続いているので男女間で従うと言う高齢者がいなくなるとかぎりDVは失くならない。家族間の殺人事件が起るのは主従関係を求めたがる事が原因の一つだとも思っているから教育から始っていると考えるので教育を変えて行って欲しい
- ・ 配偶者の父（義父）からDVを受けていた

問21 性犯罪、売買春（いわゆる「援助交際」を含む）、配偶者等の暴力、セクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力をなくすためにはどうしたらよいと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ ヨーロッパでは物心ついた時から性教育（生物的ジェンダー・コミュニケーション）について学ぶと知り、デンマークやフィンランドでも未就学期に教えられているようなので、日本もタブー感がなくディスカッションできる環境があれば認識が変わる人が今よりは増え、犯罪も減るのではないかと考えます。知識がないことで被害意識が弱い被害者がそうなる前に気付ける対応を身に付けてもらいたい
- ・ 再犯防止策の強化
- ・ 在日に対して厳しい目で見ると。特にアジア（日本以外）
- ・ 社会はヒエラルキーを求めたがるので、知的、体力等個々差があるのを配慮して生活することが必要であると言う事を教育（学校、家庭）で示していく事だと思いがイジメが失くならない現状では根本的貧富の差を失くす事だと思いが無理だと記入して思った
- ・ 子育てに余裕をもたせる必要があると思う。その人の価値観、考え方の形成する部分からの改善が必要。すべては満たされない心に原因がある。
- ・ これらのことは、社会全体で考え、相談をしても個人のひみつを守ることが[◎]とすること！
- ・ 平等だと言うなら、女性が男性に対するDVについても質問にのせるべきでは？
- ・ マイクロチップ装着を義務化して、犯罪者が普通社会に復帰する場合、就職先や社会に情報開示させてほしい（再犯が多いと聞くので）
- ・ 対策、指導してもする人は、きっかけさえあれば必ず行う事と思うが。ある程度の時期からは必須項目として、学習の中に組み込んだ方が良いと思う。
- ・ まわりの人が見て見ぬふりをしない

問23 あなたはLGBTQの方々に対する理解や支援には、どのようなことが必要だと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 生まれたときから皆平等ではないため、今の社会で理解し合い生きていくほかない。温泉やトイレをこういう人にオープンにする必要はない。犯罪増えるだけ。
- ・ 下手に騒ぎ立てないこと
- ・ うちの息子は何も考えずTVでプリキュアを観て同じ服が着たいとスカートやガールズ用品を身につけ幼稚園に通ってましたが、何か言われたなど一切なく、周りのお子さん保護者の方も褒めて下さったり、楽しんで受け入れてくれたことが幸いでした。身近な人々、場での受け入れ態勢が整っていることで少しでも生活しやすい日々があたりまえになってほしいと願います
- ・ 時代とともに理解が深まることを望む
- ・ 支援は必要ない。当事者達はそっとしておいて欲しいと思う
- ・ LGBTQではないのに性的しこうを満足させるために装う人もいるので、その点はどう見極めて対応していくのか難しい部分もあるかと思う
- ・ 個人を尊重することがあたりまえ、皆ちがってあたりまえ、ということを理解できるようにする
- ・ 誰もが偏見を持たない環境作り、言葉の理解、認識を増やす事が出来る環境作り

問24 あなたは男女共同参画を進めるためにどのようにすることが必要だと思いますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 幼少期からの学びが必要、無知な考えでのジェンダー平等は簡単ではない。スウェーデンなど進んでいる国の取り組みなど参考に出来ることを発信して認識を高められたら良い
- ・ 性的目的のために就く人もいるので、全てを受け入れてよいのか考える
- ・ お互いがお互いに尊重する心を持つこと
- ・ 女性が子どもを預けて外で働くことが全てではなく、専業主婦も認められるももとの社会に戻さない限り、この世は平和になんてならない。

問25 男女共同参画社会づくりをすすめていくために、町に対して特に望むことは
どのようなことですか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ さまざまな年代の方たちにわかりやすく、時代は変化していることも含め、発信していただくことで情報を広めていただくことでしょうか。
- ・ 男女というより、老若男女が過ごしやすい社会が必要だと思います
- ・ 男女平等とはならない。女性の負担が大きすぎる。旦那さんの収入が少なくてやっていけないという状況もなんとかすべき。そもそも共同や平等なんて机上の空論
- ・ 全ての親が子供を愛して世話をし成長を共にして行くと言う親和性が有ると促らえず第三者が介入して行けるシステムの充実を構築していく事がお金を渡す以外町政として出来るのでしょうか?難しいですね

10 自由意見

男女共同参画社会について、ご意見、ご要望などがございましたら、下記の欄にご自由にお書きください。

※記載内容は基本的に回答者の記述通りとしている。

- ・そんな社会自体がありえない。税金が高すぎだし、いらぬ議員を削減するとか、もっとその前にやることもある。
【女性、40歳代】
- ・政府として後手ではなく、将来を見越し先手で準備してほしい。世間の話題になってからの対応では遅い。ほかの地位では対応していることも対応できていない。
【男性、50歳代】
- ・意見でも要望でもないのですが、最近困ったことがございました。私事で恐縮なのですが、結婚し出産を機に退職し専業主婦という形で年子の子供達の育児に専念しておりました。離婚となり仕事を探しましたが、何の取り柄も資格もなく、またブランクもあり、自身の通院、子供たちの入院などもあり、休みを取りやすいことを条件でパート勤務として数年働いている次第です。先日、感染症にかかりしばらく休養となり欠勤で無収入なことが大変困りました。パートなのでボーナス、手当なども一切なく時給のみです。このままでは今後また何かあった時に生活できないと焦り、子供達も成長し、落ち着いてきたので福利厚生があったらいいなと転職活動をと探し始めましたが、45歳以下の求人がほとんどで制限・タイミング含め働ける場を探すことすら難しく、パートで働けるだけ有難いんだなと実感しました。きっと、離婚後やブランクがあって離婚してなくてもできない方も多々いらっしゃるのだろうなと改めて痛感しました。性別・年齢関係なく暮らしやすくなるといいなと思います。
【女性、40歳代】
- ・男女問わず、男女の肉体的性差があることを前提とした理解を持つべきだ。一度職を離れざるを得なかった女性・男性の再就職の支援が重要。家庭に人がいることの重要性の可視化
【女性、20歳代以下】
- ・女性の就職・再就職のための職業情報、職業訓練の機会を提供する、企業や経営者に対して、男女がともに仕事を両立できる環境を整備するよう働きかける。
【女性、50歳代】
- ・現在の社会や町政に特に問題はない。男女平等や共同参画についても男女の性による生物的な差によるもの以外の状況については実現できていると感じる。行政に対しては、一部の自己主張の激しい人々の声をあまりまともに受け入れないでいただきたい。多くの方は多少の不満があれど、社会のために働き生活している。マイノリティな方々も、自分がそうであると認識しているし、社会に完全に受け入れてもらえると思ってはいないと思います。なので過度に社会が受け入れようとするのではなく、そういう人もいと認識する程度にとどめ、そっとしておいてあげるのがよいと思っています。なんでも平等にするのではなく、一つ一つの事柄に合わせて柔軟に対応できる社会になればよいですね。町政を担う町職員の皆様の働きに感謝します。
【男性、30歳代】
- ・色々思うところはあって、ここに書ききれんかはわかりませんが…「男女平等」とか

「対等」なんて、そもそも無理だしそれをはき違えて捉える人が多いなと思うが、令和・平成生まれの若い子達のことはわからないけど、現在30～40代の昭和生まれの私のまわりでは、言うて女子が子育て、家事をしているし、最近では不景気だからと、仕事もフルで働かざるを得なくなった、はために見ていてもただただ女子の負担がひどい！男は朝、ゴミ出したくらいで大きな顔をしている人が大半だと思うが、本当に平等をうたうなら家事もルーレット作って毎日同じ量やったらいいんだわと思う。結婚前の職場では、私がシフトを作ったり色々していましたが、日本人は何かと「平等に」とか言うが、人によって能力も才能も経験も考えも違うのに平等を強要すること自体が違うと思う。私は注射がうまかったから、ご指名No.1だったからなるべく卒先して注射に行ったし、採血がうまい人には血管細すぎて入らない人に率先して行ってもらったし、クレマー気質の患者さんが来たら受付で丸腰の受付さんが動いて、とげをそげ落としてくれてから診察に入ってもらっていたし（笑）「適材適所」じゃないけど、得意を見極めてそれを活かし、互いに苦手をカバーし合う方が、結局、全体がスムーズにまわせると思う。これがただの一例で書いたけど、平等とゆうものはないんだから（社会においても全てにおいて）互いに「平等」を意識してキリキリ過ごすのではなく、得意を活かしながら全体がスムーズにまわることを考えて動けたら良いよねと思います。

まあ言うて女子は特に「妬み、嫉み、浜崎あゆみ」が多いのでね

全体を考える人より「自分のプライド」を考える人が多くて疲れますけど。

【女性、30歳代】

・そもそも、こんなアンケートが役に立つの

か？スウェーデンやノルウェーなど男女の格差がない国をまねしているだけの日本だと思う。日本トップの考え方が変わらないかぎり、ムダなアンケートだと思う。昔から男女格差がなければ今頃、子供の数も多かったと思うし、すべてにおいて柔軟な考え方が増えていたと思う。また今の議員を定年制（55～65）にして若い世代をどんどん入れないとダメだと思う（LGBTQでも良いと思う）俗に言う老害が国会で発生していると思う。新たな世代に期待できればと思います。【女性、50歳代】

・詰問の下に記入してしまいました。申し訳ありません。男女共同参画社会の実現に不可欠の一つとして父親の養育費不払が根底にあって、母子家庭においては母子で家庭を維持しているのが現実であり、私達の税金の一部もつかわれています。父母が亡くなり片親の過程を援助する事は納税者として納得していますが、支払い能力があるのにもかかわらず養育費を支払わず他者に負担を強いているは納得がいきません。法令も養育費の支払いは義務ですので少ないですが行政が介入し養育費を他の税金の様に徴収している所もありますので、幕別町も大胆な政策に取り組んで欲しいです。男女共に受けられるサービスが同等であるのはもちろんですが、弱者が安心して生活を営める事が共同参画社会には必要であると考えます。 【女性、70歳代】

・幕別町でどのような取組をしているか知らないで、現状を知りたいと思う。このアンケートの中に幕別町の取組みのわかる物があればもう少し色々考えて答えられたかもしれない。 【女性、50歳代】

・今の上司・管理職などの男性達が女性は家庭に入り仕事をする事に良い感情を抱いて

いない事が最大の問題であると思います。結局女性は結婚し子どもを産むと仕事を休職しなければいけないのは、子育てをしながら働く制度もなく、いたしかたなく行っているのであって、制度が充実しないことを男性達がそれで良い。その方が良い。と少なからず思っていることが根底にあるのではないのでしょうか…。昔は今より物価も安く、男性の給与も多くそれでよかったのかもしれませんが、今は違います。まずは中～高年男性の意識を変えていかないと、この問題は一生かわっていかないとします。 【女性、30 歳代】

- ・男女共同参画社会が実現するためには、個々の意識変革が必要と思われる。 【男性、70 歳代】

- ・まずは出来る事、やりやすい事から始めては？それでいうと、保育サービスの充実と人員の増加。減税。 【女性、50 歳代】

- ・現状を改善する事と同時に、子供たち人の教育も行っていく必要があると思います。そうする事であまり時間をかけずに世の中全体の考え方がソフトになっていくと考えています。日本が遅れているのは、外国のようにそういった教育が行われていない事だと思いますし、日本は割と自分が出しゃばらない方がカッコいいみたいな思想がまだまだ強いのかなと感じます。家族においても、その人のタイプによって家事に向いていない旦那さんも奥さんもいます。ケースによっては、「男は外で稼いできて」という夫婦もいますし、旦那さんが料理や洗濯をしてくれる夫婦もいます。結婚したり同棲したりする時点で男女で（当時者）きちんと話し合うものなんだという認識を子供の頃から教えておけば、すれ違いは少なくなるのかなと思います。企業においても、

定期的に面談などして仕事に対する思いと家庭に対する思いを聞き取りするようになれば、「一度管理職から外れて残業を減らし、数年後に一般職から再検討」みたいな事もありだと思います。【女性、40 歳代】

- ・広報まくべつもジャンルに分けて工夫しデジタル化へ。毎月多くの情報も整理し、印刷、手間などの経費の削減。町民への情報提供や学習機会・健康（ヨガ）等々、参画範囲を広げる為には、動画提供など積極的に行っては！これからの行政のあり方も税だけでなく、儲かる行政・儲ける行政でよいのでは！経済をもっと回していける様な機能が必要です。町の行政として幅広い事業を展開してほしい。若者や老人まで魅力あふれる地域にする様に現実的に思考・実行できる部所を作る必要有り。町民の中には数多くの人材達があります。年齢を問わず、意見の交換、自由な発言の場を提供し、常に学び進める地域を作してほしい。 【男性、60 歳代】

- ・採用募集をすると60歳以上のシニアの女性からの応募が多く、若い子育て世代の人の募集がない。女性が働くことは良いと思うが、若い世代の人がもっと働きやすい環境が整うといいなと思います。

【女性、40 歳代】

- ・特に年配の方はまだ亭主関白な人が多いイメージがあり、女性が発言してもそれを認めてくれないように思う。子どもを産んでも女性に任せっきりで自分は仕事しかなくて良いという人が多い。あと、子どもを母乳で育てているかミルクで育てているかいちいち聞いてくる。なので、まだ世の中、男女共同参画社会になるのは難しいと思う。職場でも上司が女性は結婚したら辞めるから、役職はつけないとかだたの捨て

駒にしか思われていない。子どもの事でいうと、幼稚園や保育園で女の子は“赤”や男の子は“青”ともうすでに色が決められている。若者だけではなく、年配の方ももう少し男女共同参画社会について考えて欲しいと思う。 【女性、30 歳代】

- ・悩みや問題解決を助ける相談窓口や相談機能を充実する, 高齢者施設や医療機関等による介護サービスを充実する, 女性の就職・再就職のための職業情報、職業訓練の機会を提供する。 【女性、50 歳代】

- ・まだまだ男⇒仕事、女⇒家庭の概念が根付いている。私は現在は働いていないが、以前は子どもが体調をくずせば母親の私が仕事を休むのがあたり前であった。子どもがコロナに感染した時も、父親は職場にホテルを用意してもらい、そっちに行った。私は残って子どもの看病をした。もちろん私も感染した。給料は私の方が少ないが、同じように働いているのになぜかずっと思っていた。夫にぶつけたが「仕方ないだろう、俺が休んだら迷惑かける」と。私もどんだけ職場に迷惑かけてるか！あなただけじゃないと言っても、理解はえられず、私も職場に迷惑かけたくなくて退職した。ワンオペなんて言葉があること自体おかしい。理解のない夫。理解のない職場。職員を作っているのは社会である。早急に対策を立てて改善して欲しい。国は女も同じように働けという割に職場の環境、仕事と家庭のワークライフバランスの取り組みは全然進んでいない。早急に取り組むべき。育休もいいが、育休明けてから子どもはカゼをひいたり体調崩す。育休後も働きやすい社会を作ってほしい。 【女性、40 歳代】

- ・子育て支援体制の充実、女性がやりがいを持って継続できる職種の増加が必要と思

ます。 【男性、60 歳代】

- ・家事、育児、介護等を行いながら、男性と同様に働くことを求められても困ります。毎日疲れ切っています。男性も女性ももっと休める時間があればいいのにとおもいます。 【女性、30 歳代】

- ・PTA・公区の役員の在り方、身近の会のあり方等より、男女の差別があり幕別は行政の指導的立場の方々の意思と平等の意味を根本的に学んでほしい。

【女性、80 歳代以上】

- ・男女平等とはいっておりますが、まだまだ男性社会かと感じられます。女性が一日でも早く細かい内容が充実し、働けられる環境へなる事が、一人一人の人生が豊かになって行くように思います。LGBTQの方々については、しっかり分かっている訳ではありませんが、社会全体で幼少期から親からの相談が出来る場所やお子さんが相談しやすい所があると、日常が普通に過ごせるように、あたりまえの社会生活になっていくように思います。幕別町が少して発展に向けて、時代を変えられるよう望んでおります。 【女性、50 歳代】

- ・私は40代で転職し、福祉（介護サービス）施設でパートをしております。家には、80代の母親がおりますが、介護サービスを受けておりましたが、同じ場所でのサービスの提供がなくなりました。きっと働き手の人数など色々な問題があるのだと思います。今後のことを考えるともう少し人材を育成したり活動を増やしていくことがどのようになると可能なのかを考え、充実させてほしいですし、参加もしたいと思います。※町のバスには一人では乗車できないなど、どなたかもう一人乗車員がい

る、病院にいけるなど。【女性、50歳代】

- ・年功序列をなくしてほしい。的確に従業員の能力評価を国で企業に対し、制度化できないのか？男女平等＝的確な各人の能力評価＝賃金だと思います。私の働いている職場は、評価を部門長がしますが、その個人に対する能力評価ではなく、長く働いて社員と仲が良い人や社員の都合に応じる事（出勤日ではない日に人が少ないと出勤が出来る人）のできるパートタイマーが優遇されます。今回は10月からの最低賃金があがる為、部門長に評価表も渡せないそうです。難しいですが…意識改革が必要だと思います。 【女性、50歳代】

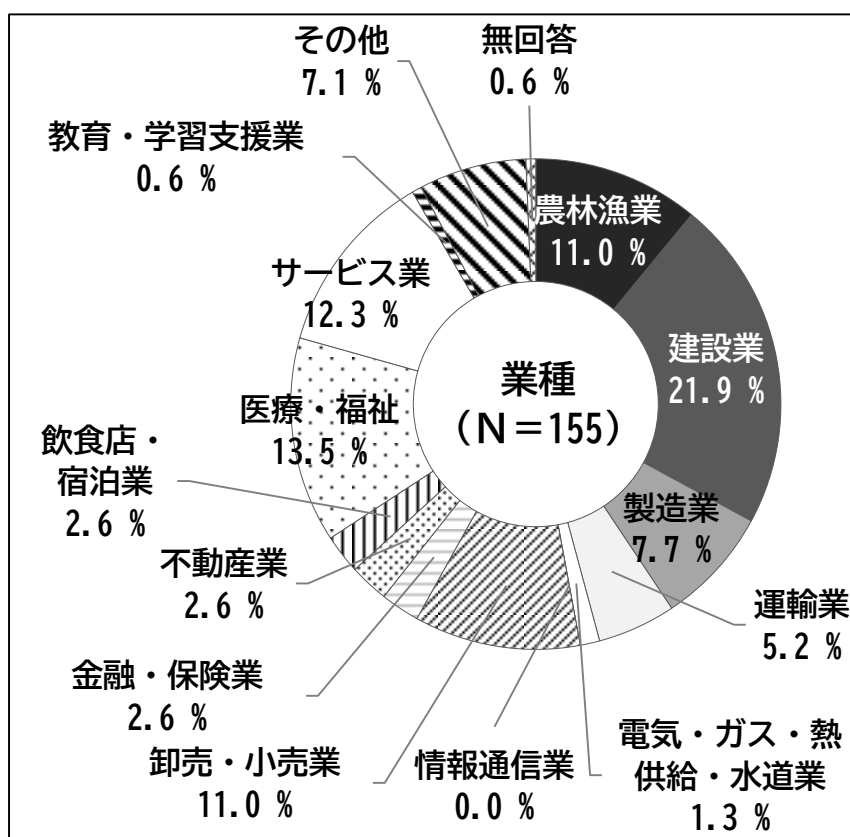
III 事業所アンケート調査結果

1 事業所の概要

(1) 業種

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

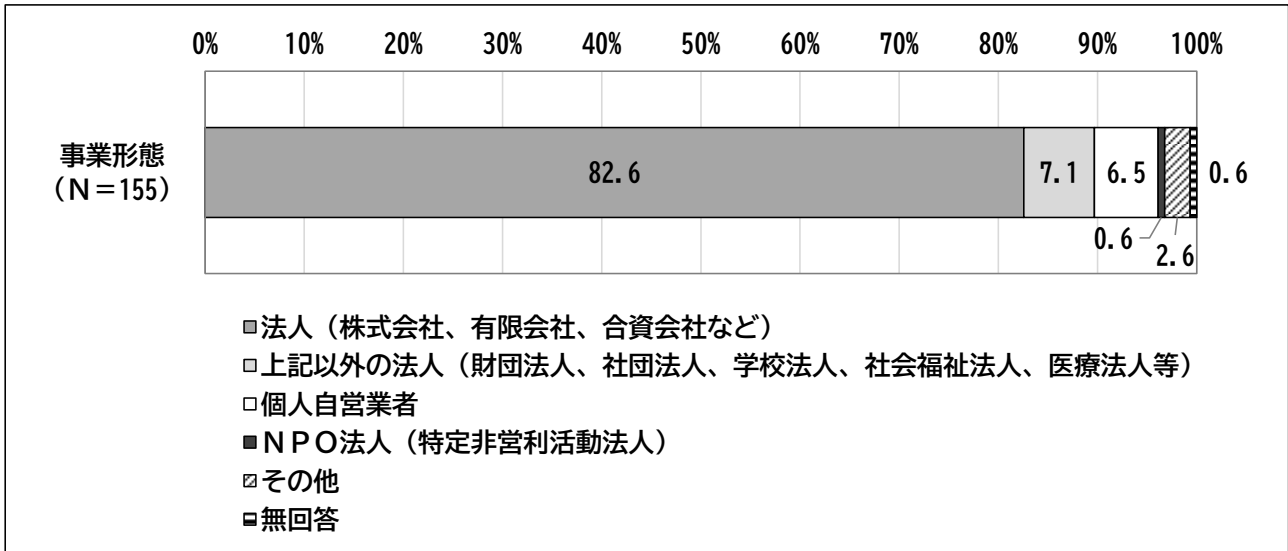
「建設業」が21.9%と最も高く、次いで「医療・福祉」が13.5%、「サービス業」が12.3%と続き、「農林漁業」と「卸売・小売業」が11.0%となっていた。なお、その他の業種はいずれも1割未満だった。



(2) 事業形態

問2 貴事業所の事業形態についてお答えください。

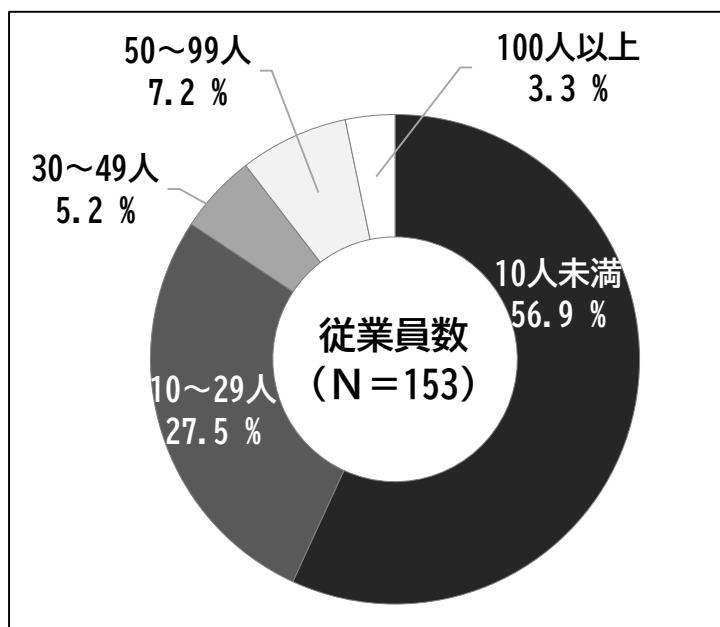
株式会社、有限会社、合同会社などの「法人」が82.6%と大多数を占めており、次いで「それ以外の法人」が7.1%、「個人自営業者」が6.5%と続いた。また、「NPO法人」が1件（0.6%）あった。



(3) 従業員数

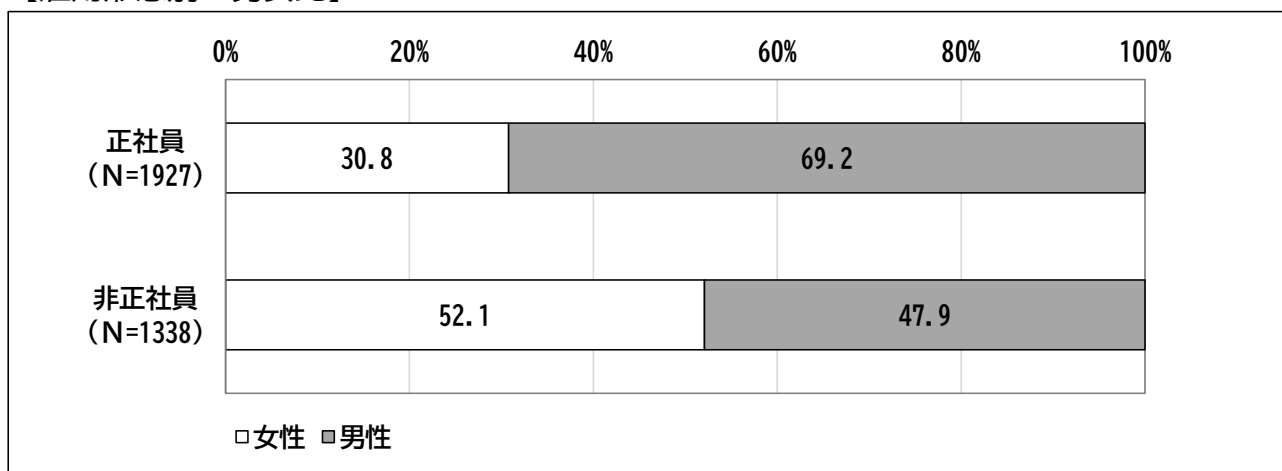
問3 貴事業所の従業員について、正社員と非正社員の人数をご記入ください。

「10人未満」が56.9%と半数以上を占め、次いで「10～29人」が27.5%、「50～99人」が7.2%と続いた。また、「30～49人」と「100人以上」は、それぞれ8事業所（5.2%）と5事業所（3.3%）だった。



「正社員」、「非正社員」といった雇用形態別の男女比を見ると、「正社員」は女性が30.8%と、男性の69.2%を明らかに下回っていたのに対して、「非正社員」は女性が男性を4.2ポイント上回っていた。

【雇用形態別の男女比】



(4) 管理職の人数

問4 貴事業所の管理職の人数をお答えください。

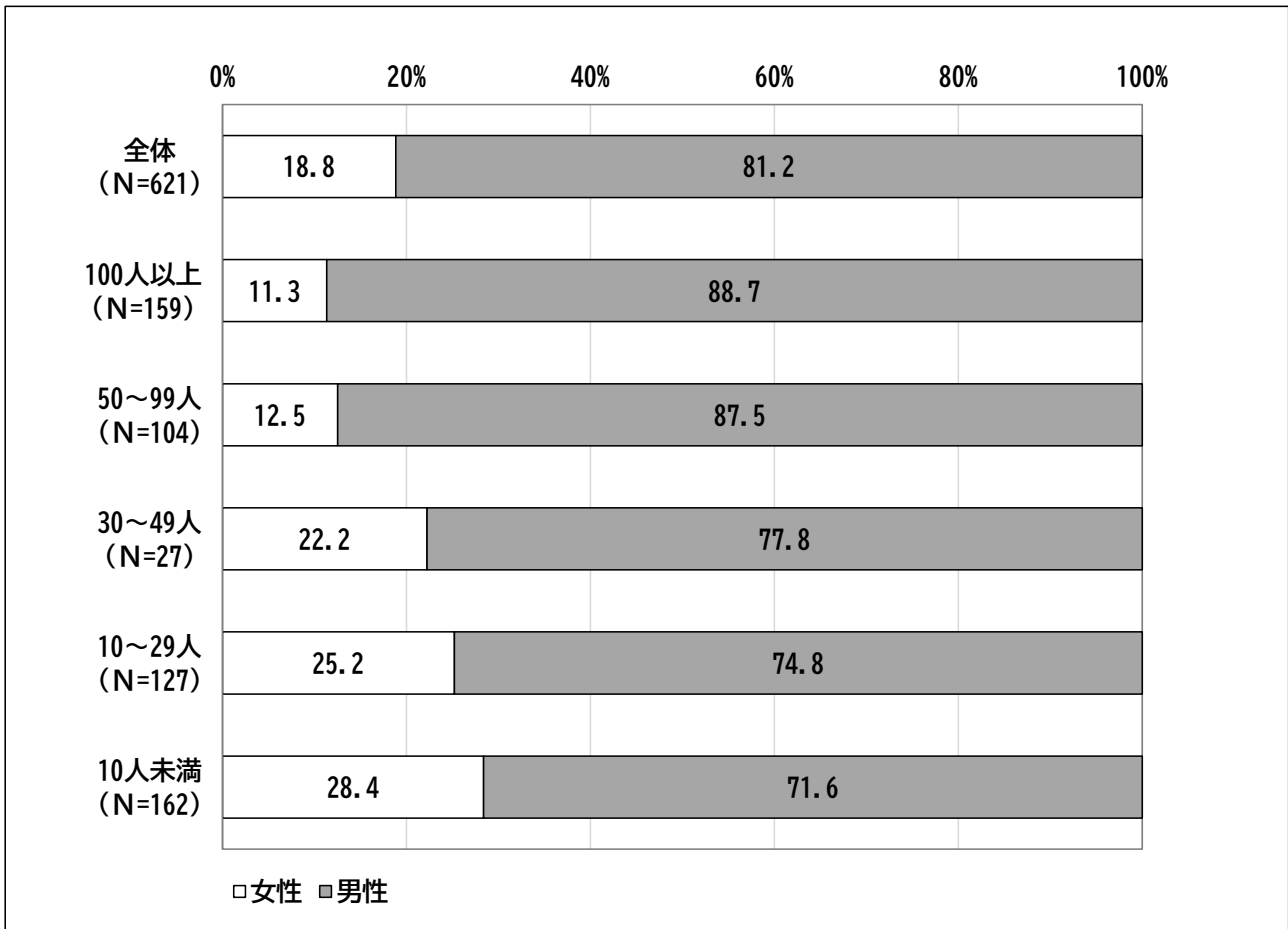
<全体>

「男性」が81.2%と、「女性」の18.8%を大きく上回った。

<従業員数別>

いずれの区分でも「男性」が7～9割程度を占めていた。また、従業員数が多い区分ほど「女性」の比率が低く、「100人以上」と「50～99人」では1割程度にとどまった。

【全体・従業員数別】



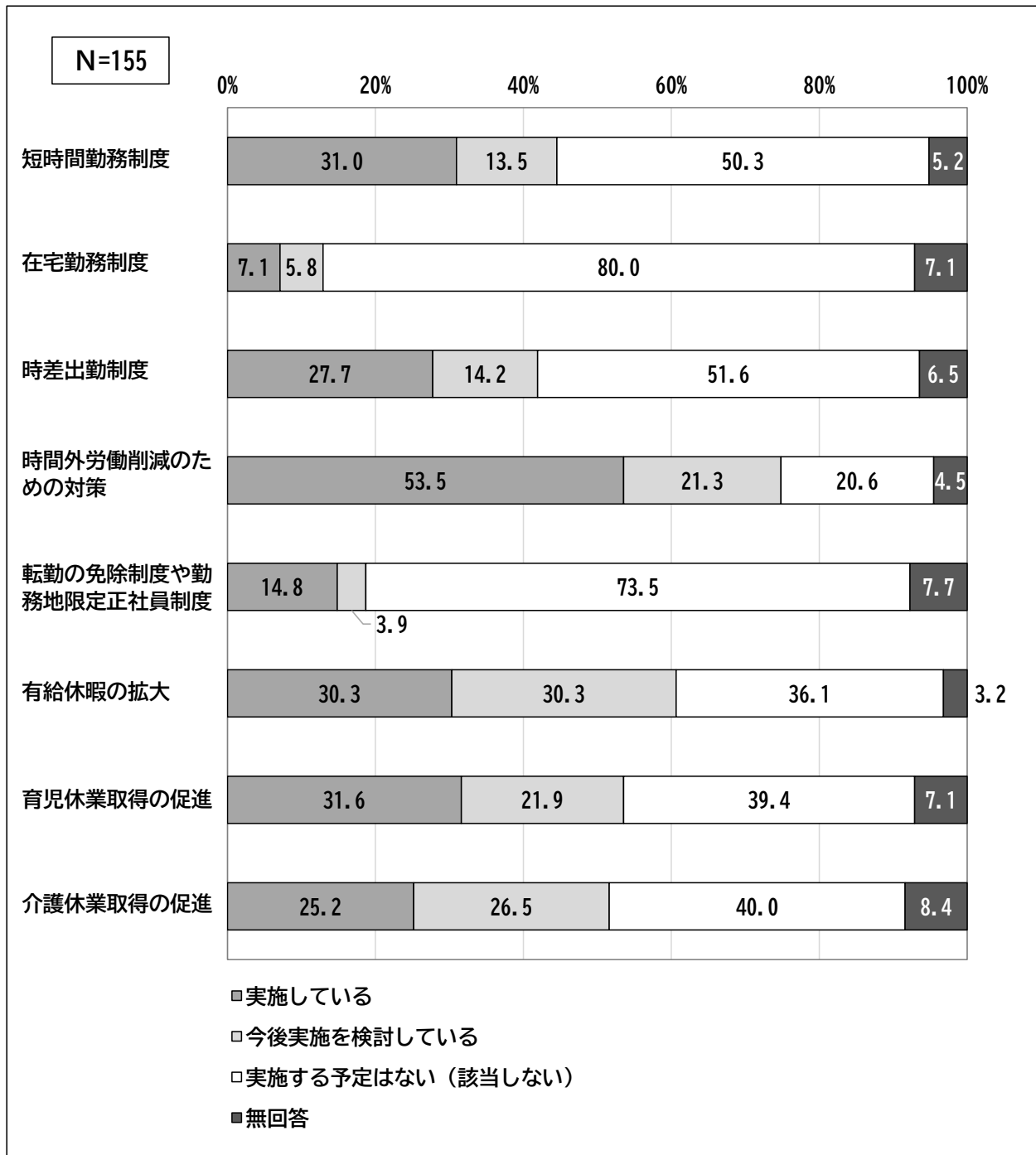
2 ワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組

問5 従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることはありますか。
次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

<全体>

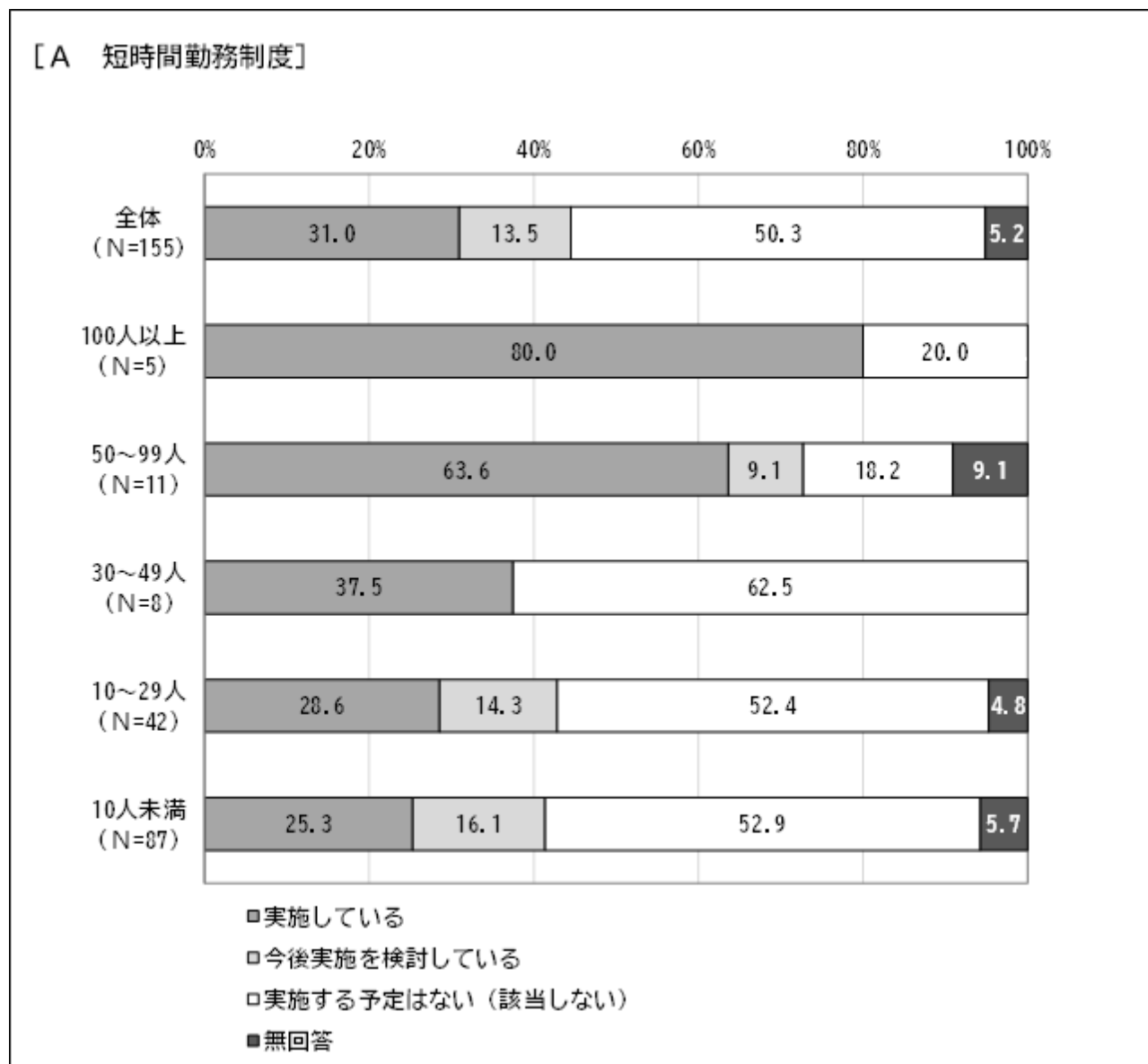
「時間外労働削減のための対策」、「有給休暇の拡大」、「育児休業取得の促進」及び「介護休業取得の促進」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が50%～75%と半数以上を占めていた。一方、それ以外の項目では、半数以上が「実施する予定はない」としており、特に「在宅勤務制度」と「転勤の免除申請や勤務地限定正社員制度」は7～8割と大多数が実施予定なしとの回答だった。



<A 短時間勤務制度－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」は、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が70～80%と大部分を占めていた。一方、「30～49人」では、半数以上が実施予定なしとの回答だった。それ以外の区分については、全体的に見た場合と類似した傾向だった。

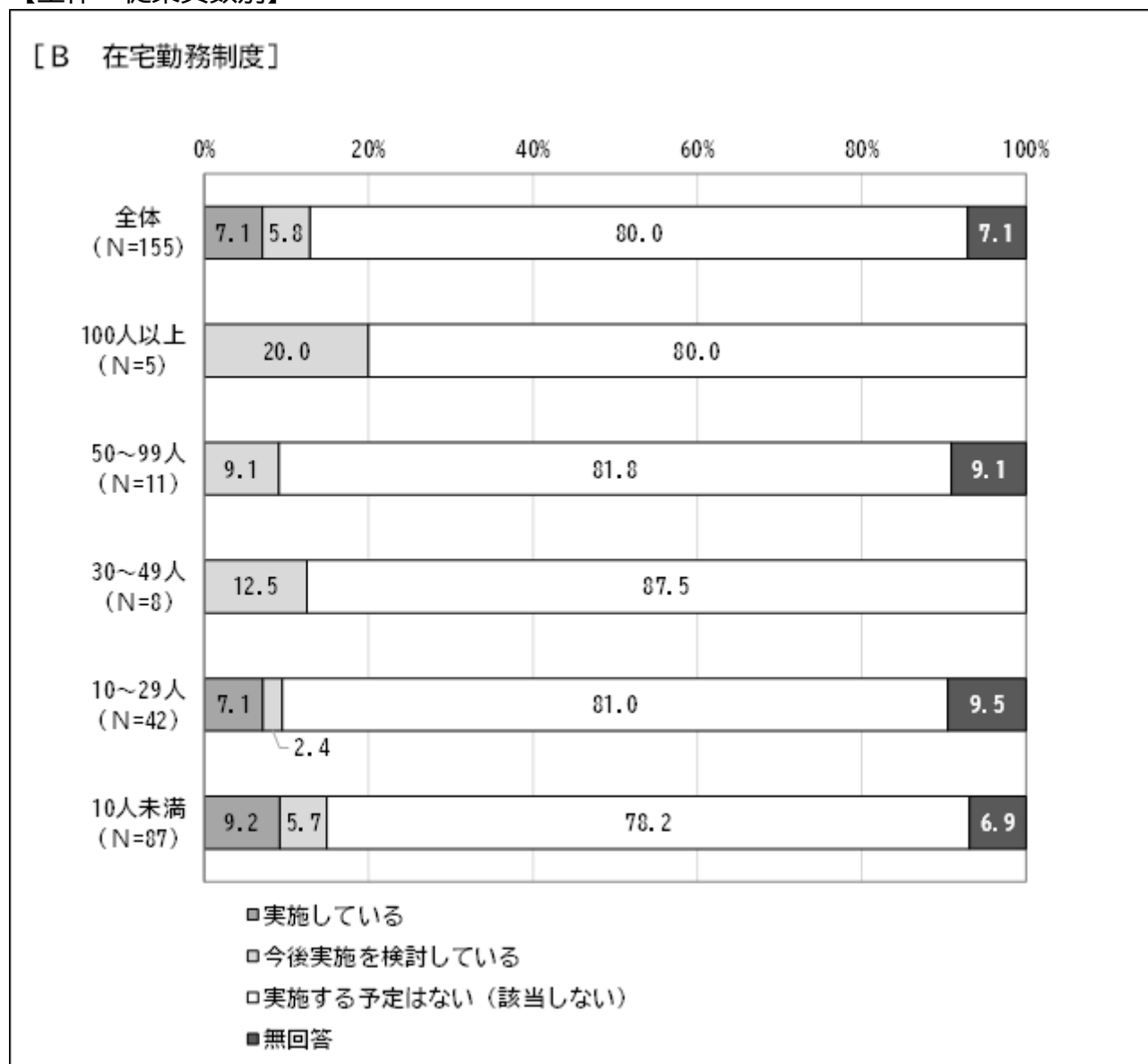
【全体・従業員数別】



< B 在宅勤務制度－従業員数別 >

「100人以上」は、「今後実施を検討している」が20.0%と他の区分より高かったが、「10人未満」及び「30～49人」は「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が約10～15%、「10～29人」及び「50～99人」は、10%未満にとどまった。

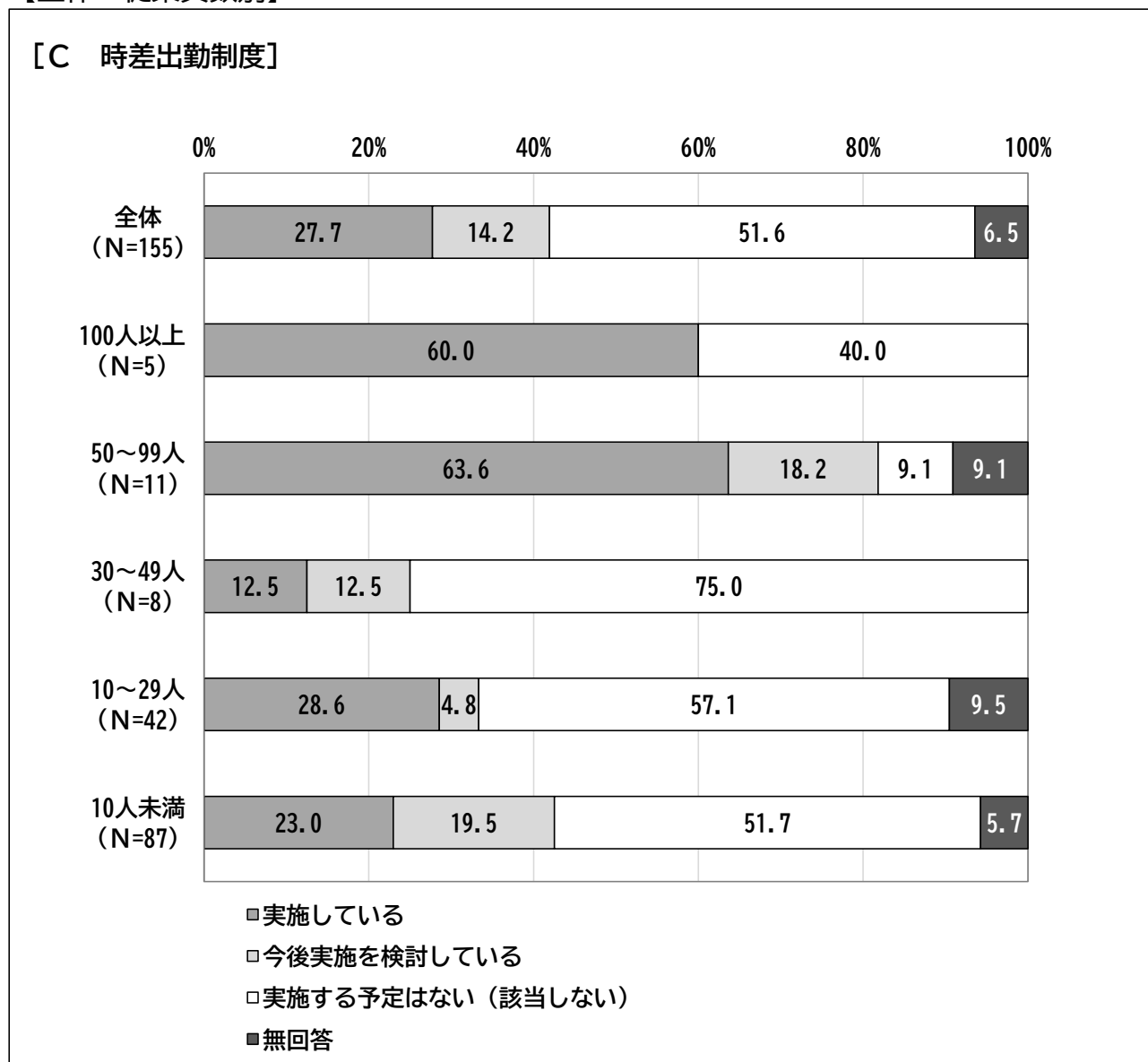
【全体・従業員数別】



< C 時差出勤制度－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」は、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が60～80%以上あったが、それ以外の区分では、過半数が「実施する予定はない」としており、特に「30～49人」は75.0%と大多数が実施予定なしとの回答だった。

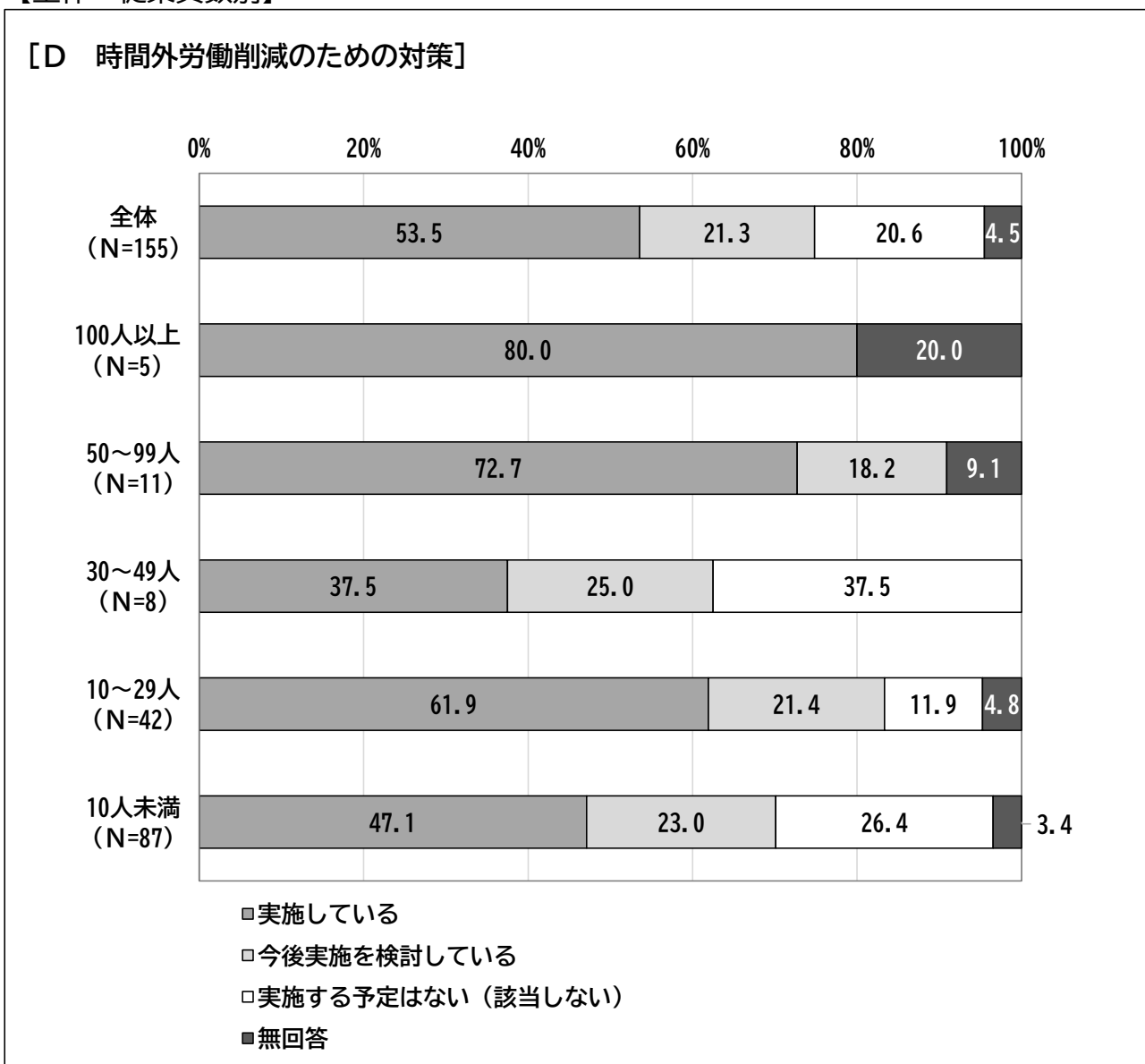
【全体・従業員数別】



<D 時間外労働削減のための対策－従業員数別>

「10～29人」、「50～99人」及び「100人以上」は、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が80～90%以上と大多数を占めていた。また、「10人未満」及び「30～49人」も、6～7割と比較的高かった。

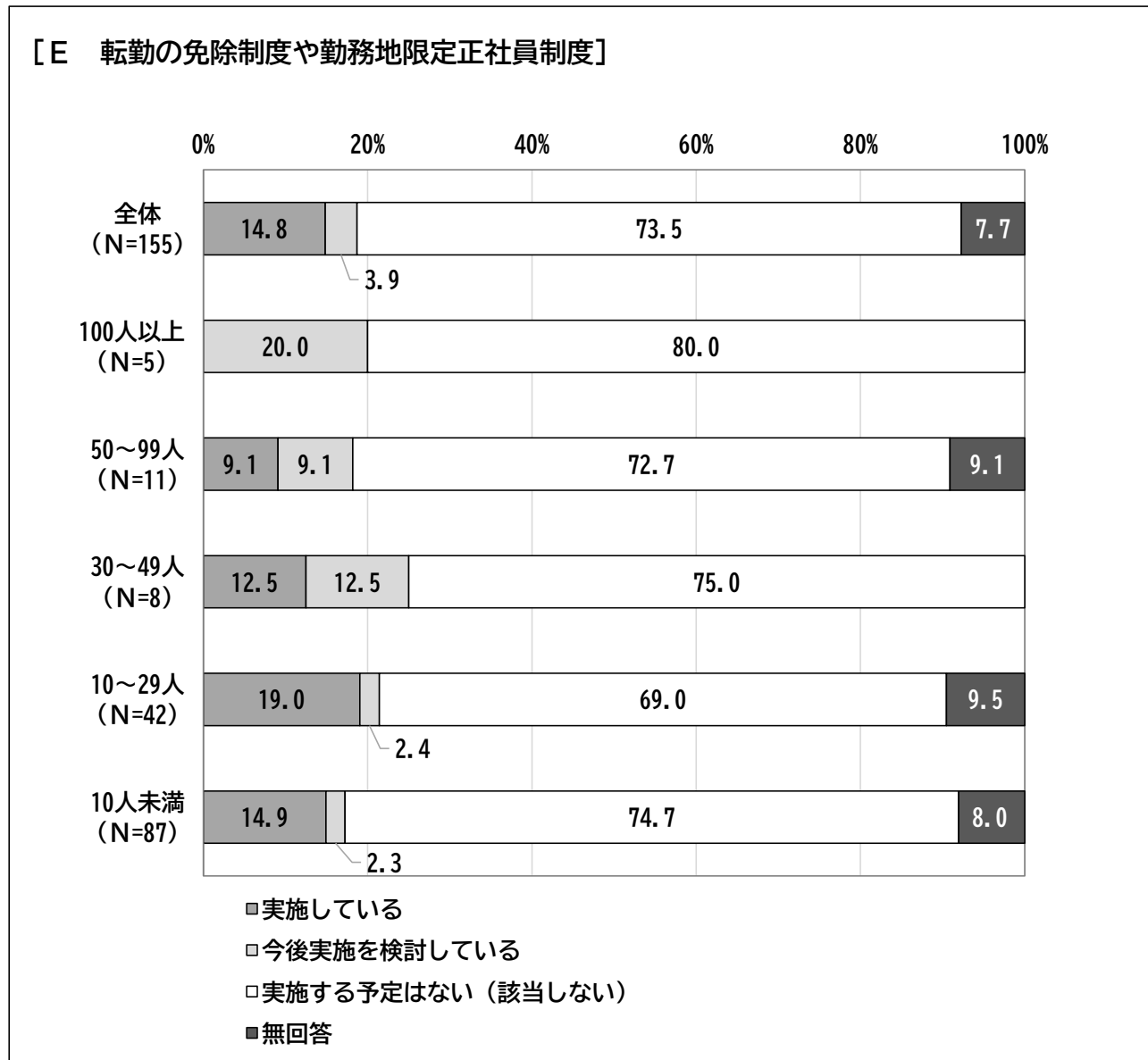
【全体・従業員数別】



< E 転勤の免除制度や勤務地限定正社員制度－従業員数別 >

「実施している」と「今後実施を検討している」の合計は、従業員数に関わらず2割程度にとどまり、「100人以上」の「実施している」は0.0%だった。

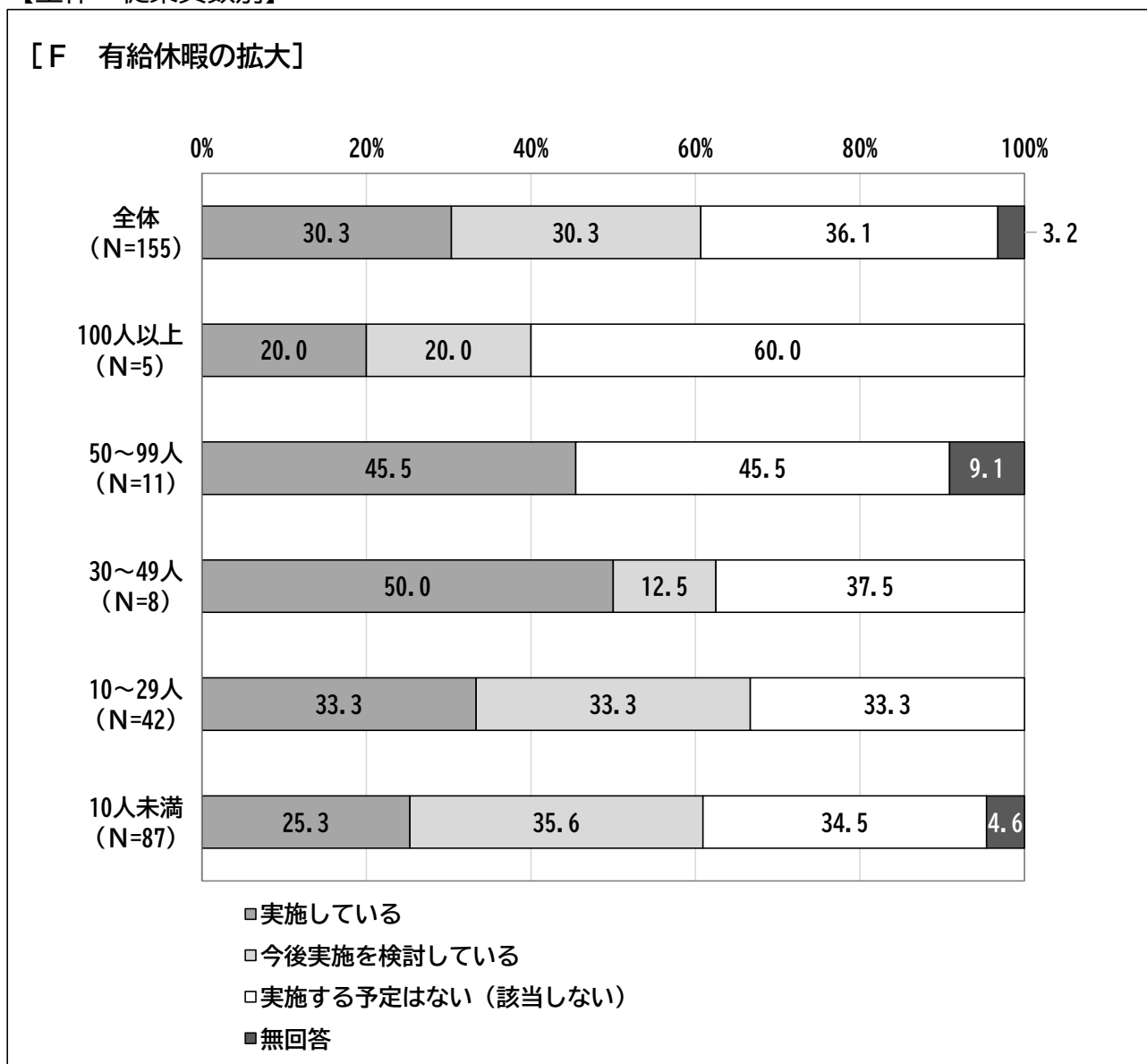
【全体・従業員数別】



< F 有給休暇の拡大－従業員数別 >

「10人未満」、「10～29人」及び「30～49人」は、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が6割以上を占めていた。一方、「50～99人」及び「100人以上」では、40～45%にとどまった。

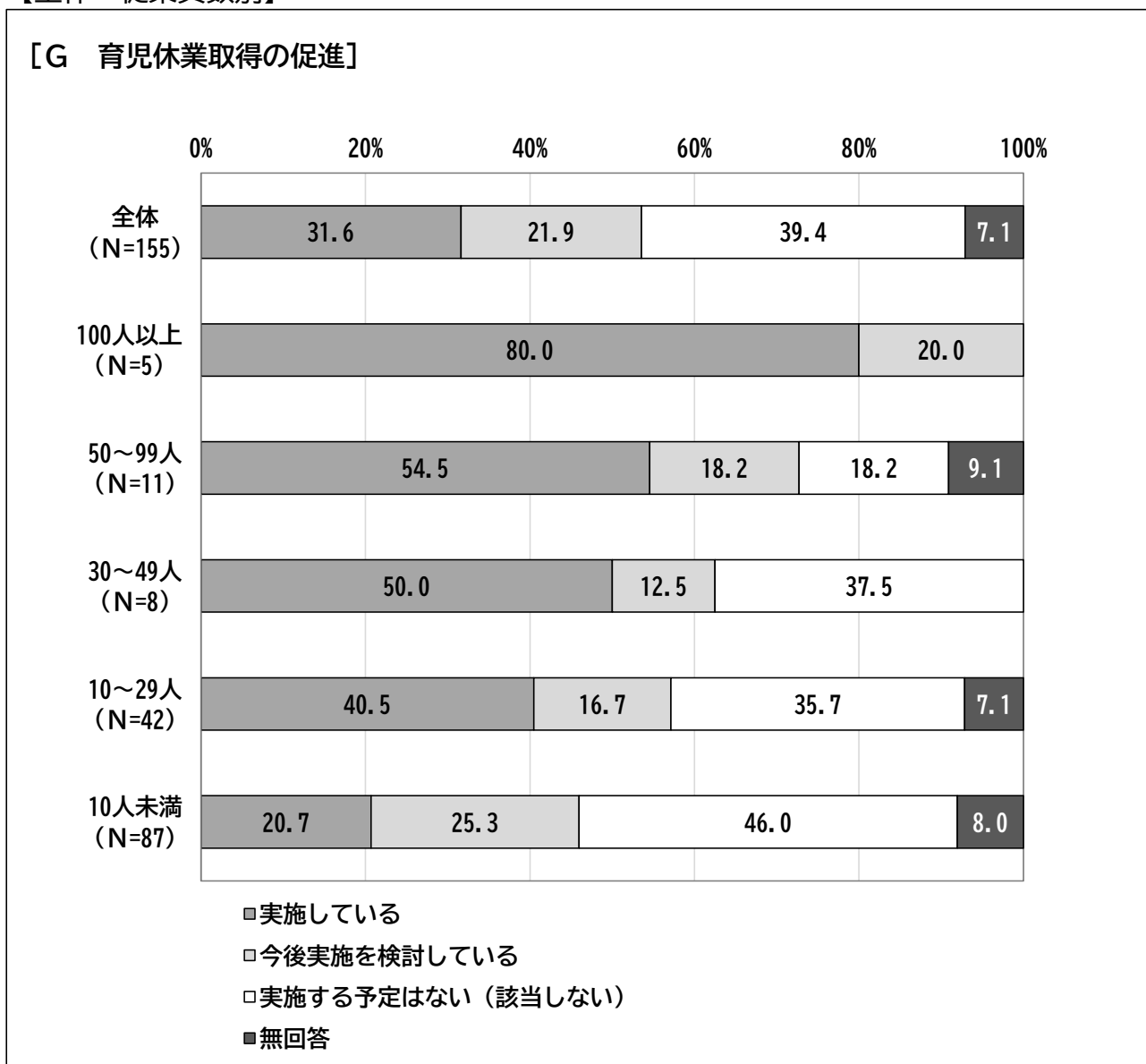
【全体・従業員数別】



< G 育児休業取得の促進－従業員数別 >

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」の比率は、従業員数が少ない区分ほど比率も低く、「10人未満」では、20.7%にとどまった。

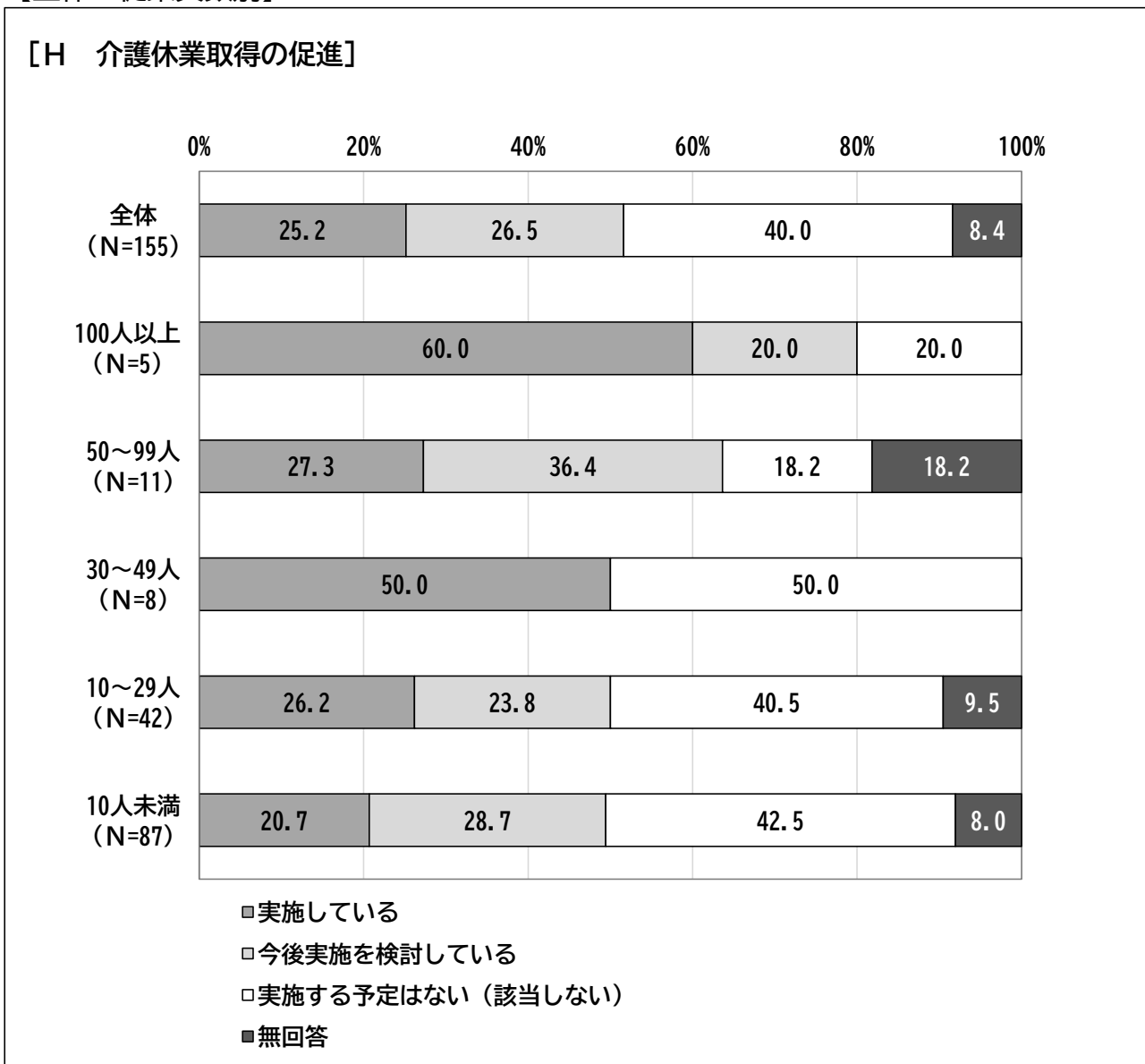
【全体・従業員数別】



<H 介護休業取得の促進－従業員数別>

「実施している」または「今後実施を検討している」の合計は、最低でも「10人未満」の49.4%であり、全区分で半数以上を占めていた。特に、「100人以上」では、80.0%がすでに実施しているか、今後実施を検討しているとの回答だった。

【全体・従業員数別】



(2) ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題

問6 貴事業所において、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

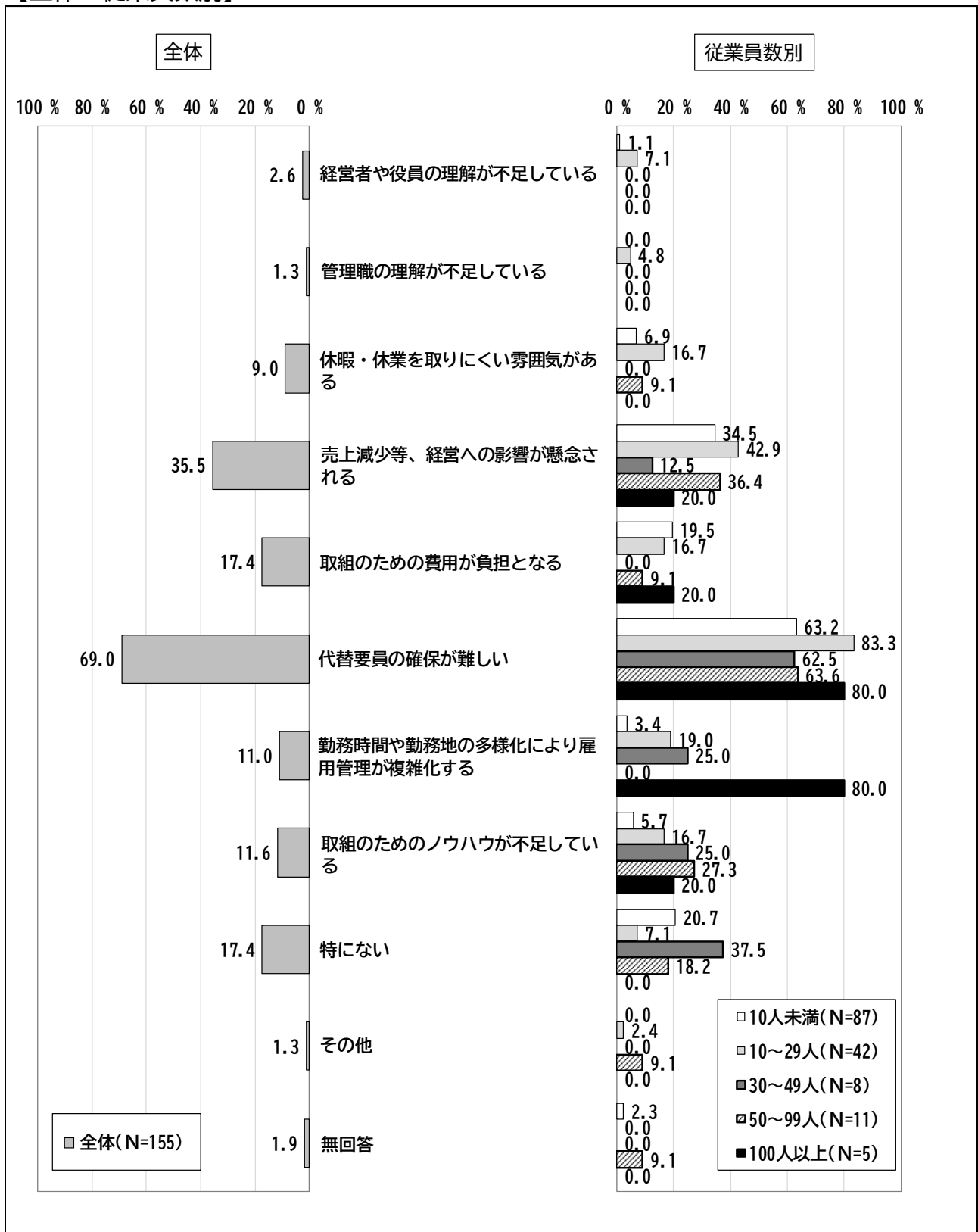
<全体>

「代替要員の確保が難しい」が69.0%と最も高く、次いで「売上減少等、経営への影響が懸念される」が35.5%、「取組のための費用が負担となる」と「特にない」がともに17.4%と続いた。

<従業員数別>

従業員数に関わらず、「代替要員の確保が難しい」が最も高かった。「10人未満」と「10～29人」、「50～99人」は、全体的に見た場合と類似した傾向だったが、「100人以上」では、「代替要員の確保が難しい」と「勤務時間や勤務地の多様化により雇用管理が複雑化する」がともに80%で最も高かった。

【全体・従業員数別】



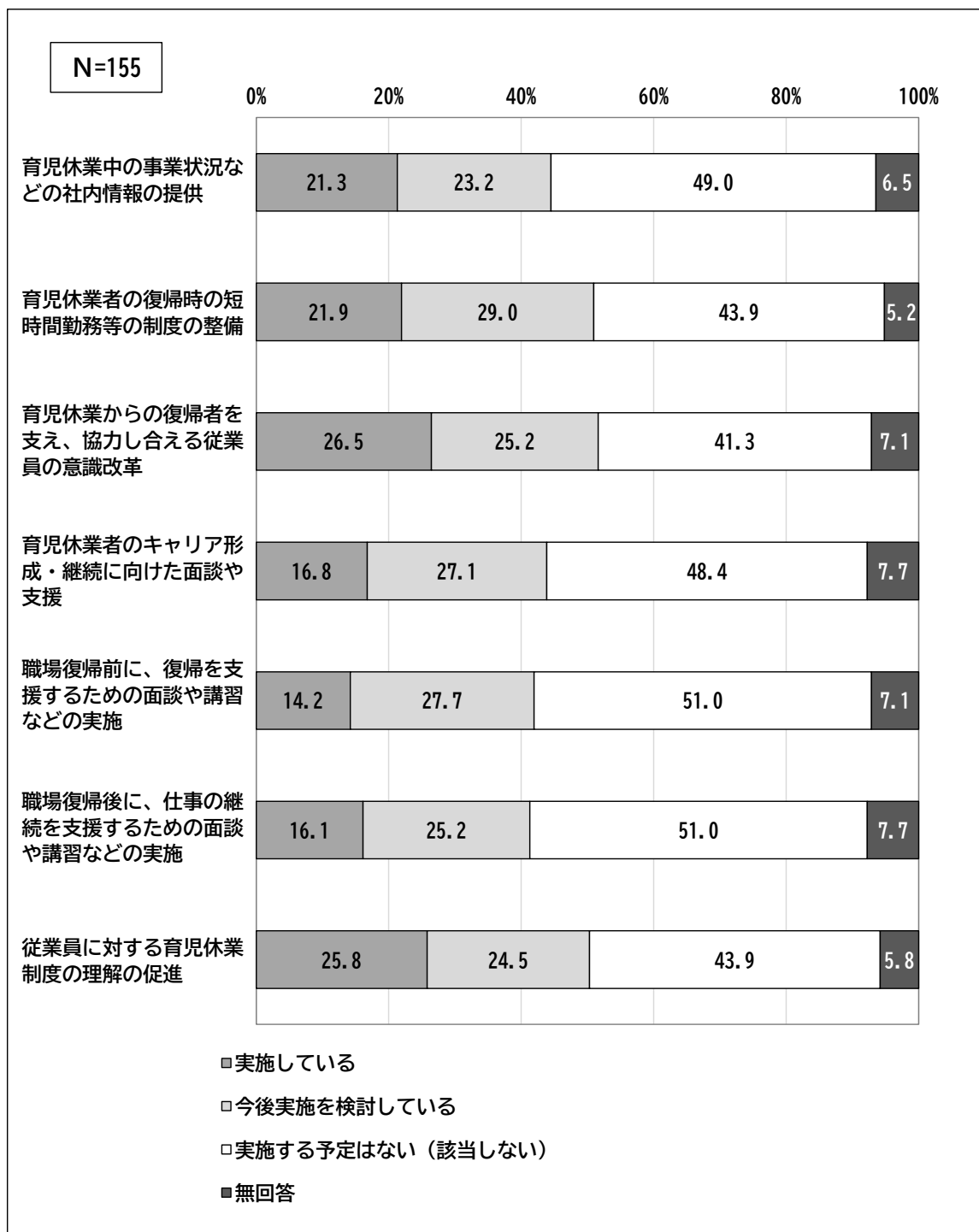
3 育児や介護に関する制度

(1) 育児休業取得者の職場復帰に向けた取組

問7 育児休業を取得した従業員の職場復帰を支援するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

<全体>

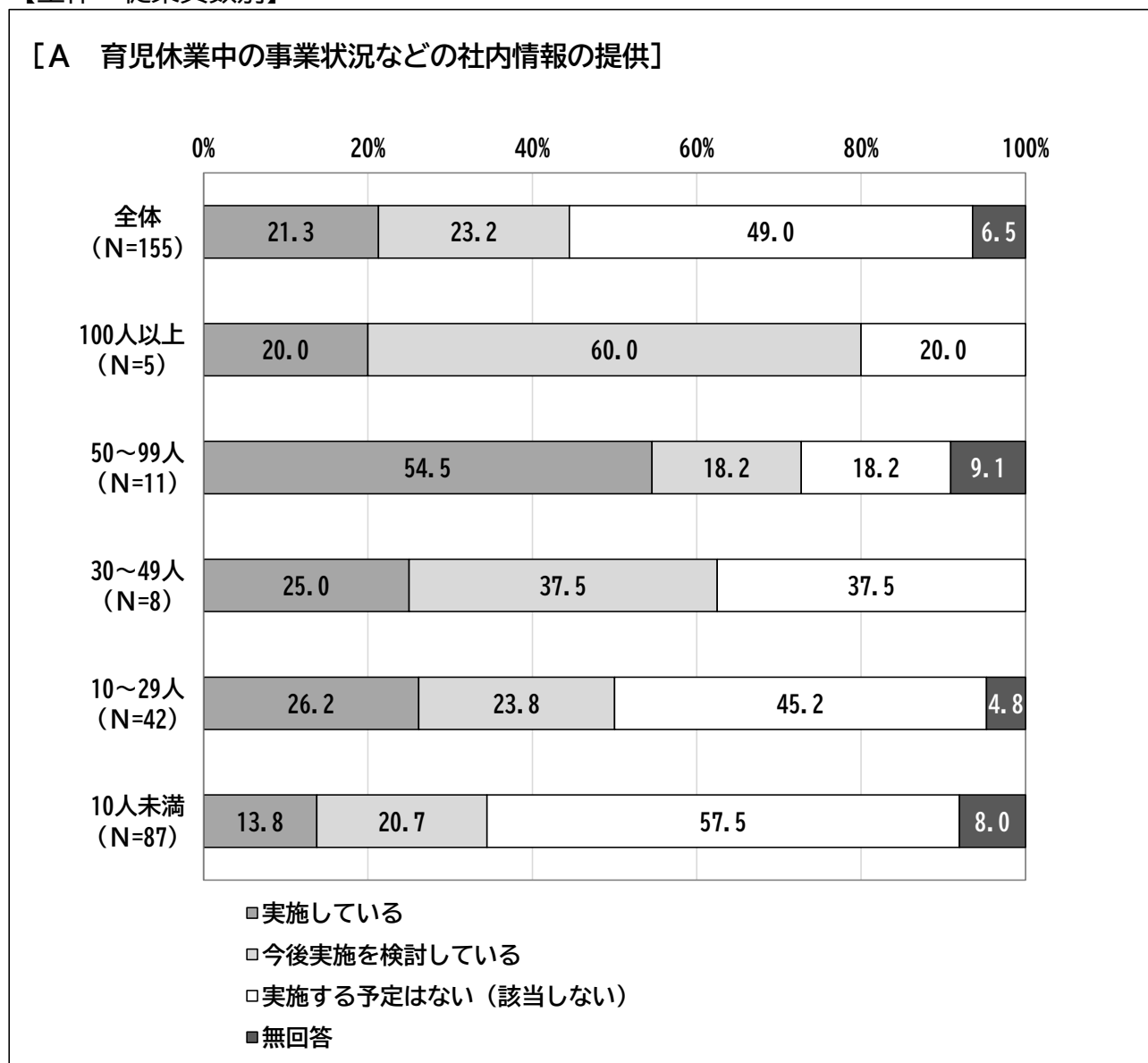
いずれの項目も「実施する予定はない（該当しない）」が最も高く、4～5割を占めていた。また、「実施している」と「今後実施を検討している」の合計は、項目に関わらず4～5割となっていたが、「実施している」の比率は、「職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施」が14.2%と、全項目の中で最も低かった。



< A 育児休業中の事業状況などの社内情報の提供－従業員数別 >

「実施している」または「今後実施を検討している」の合計は、「100人以上」の80.0%が最も高かった。また、従業員数が少ない区分ほど比率も低く、「10人未満」では、13.8%にとどまった。

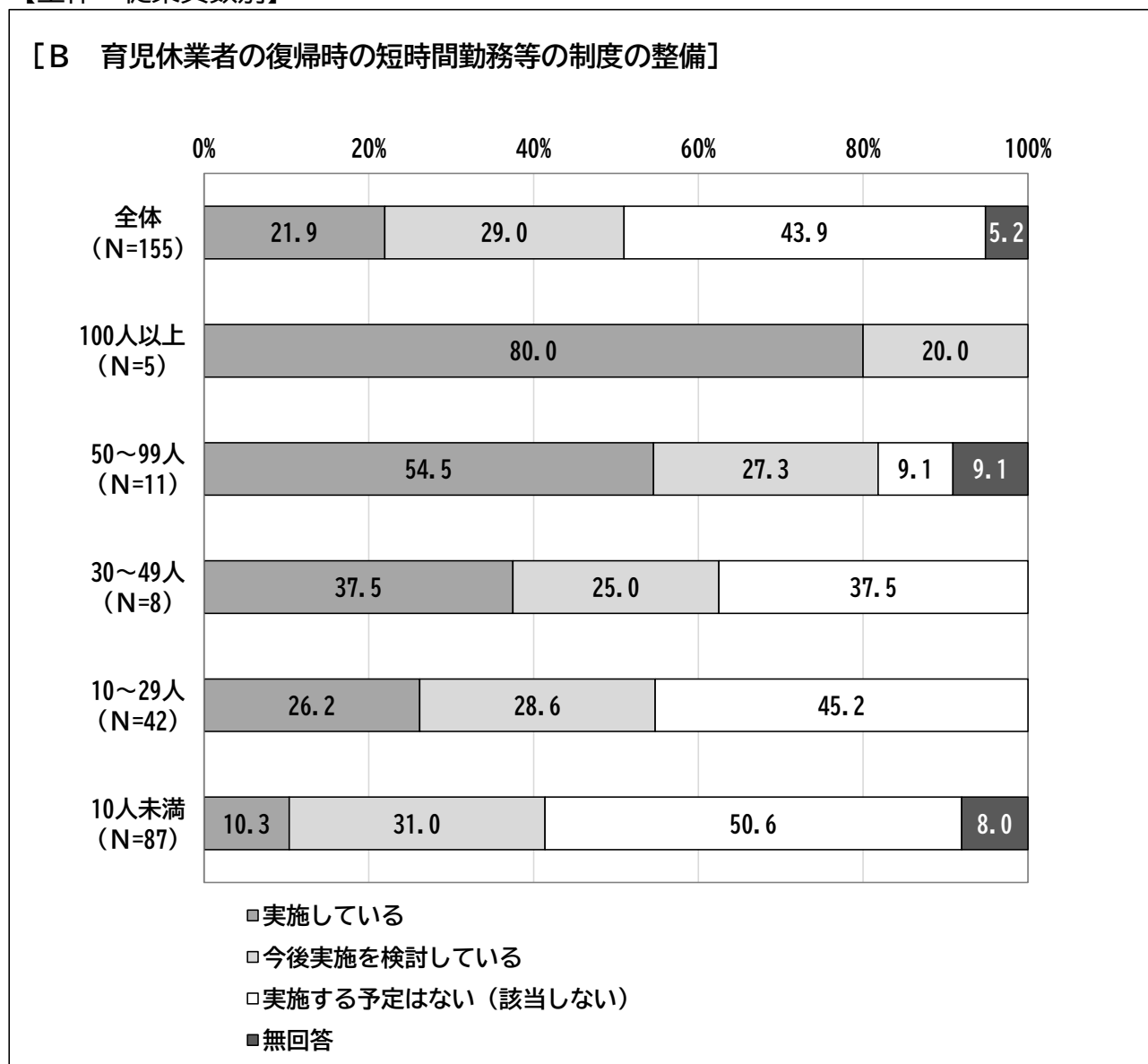
【全体・従業員数別】



< B 育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備－従業員数別 >

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」の比率では、従業員数が少ない区分ほど比率も低く、「10人未満」では、10.3%にとどまった。

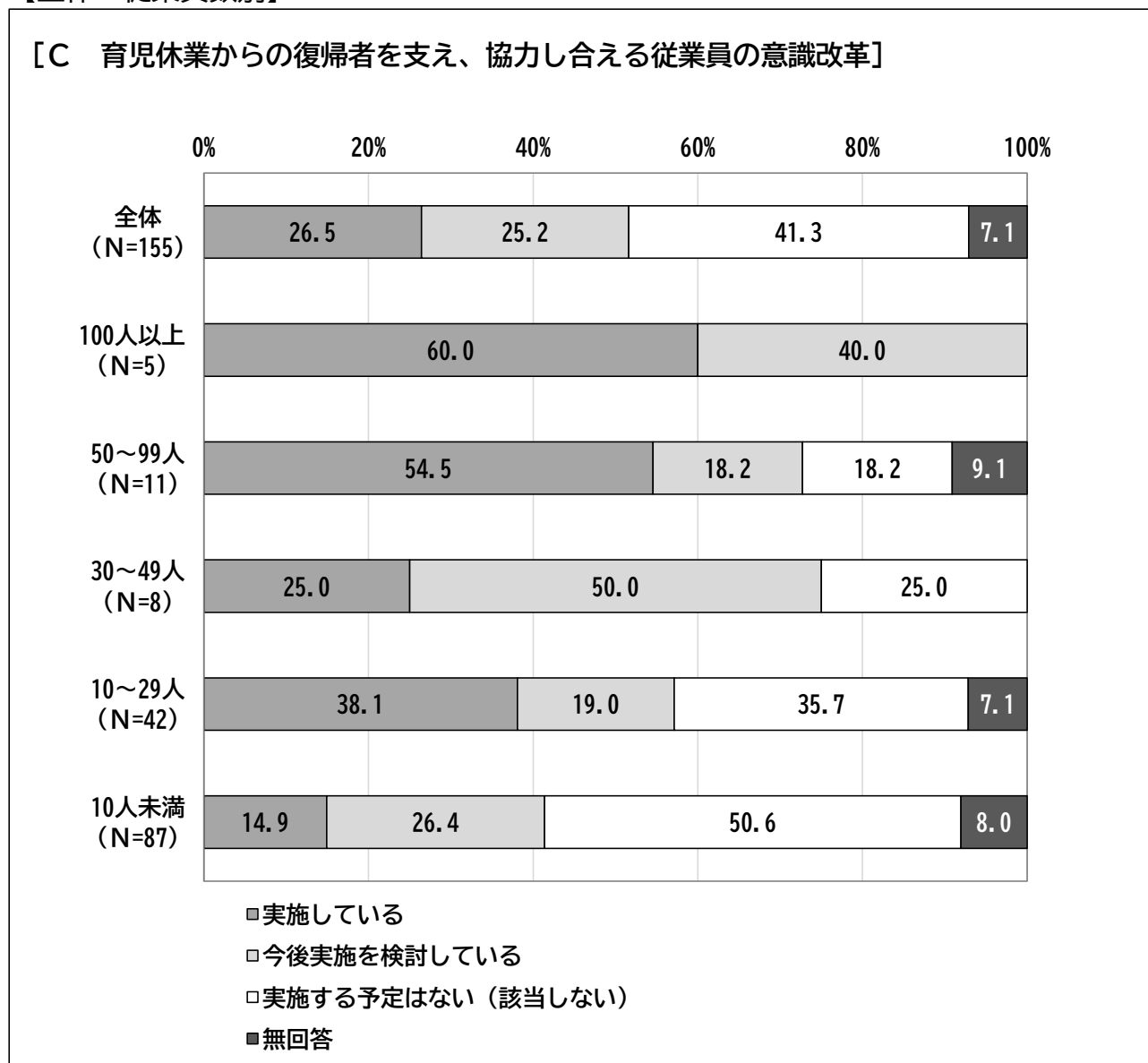
【全体・従業員数別】



<C 育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革－従業員数別>

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「10～29人」、「30～49人」及び「50～99人」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が6～7割程度あったが、「10人未満」では、41.3%だった。

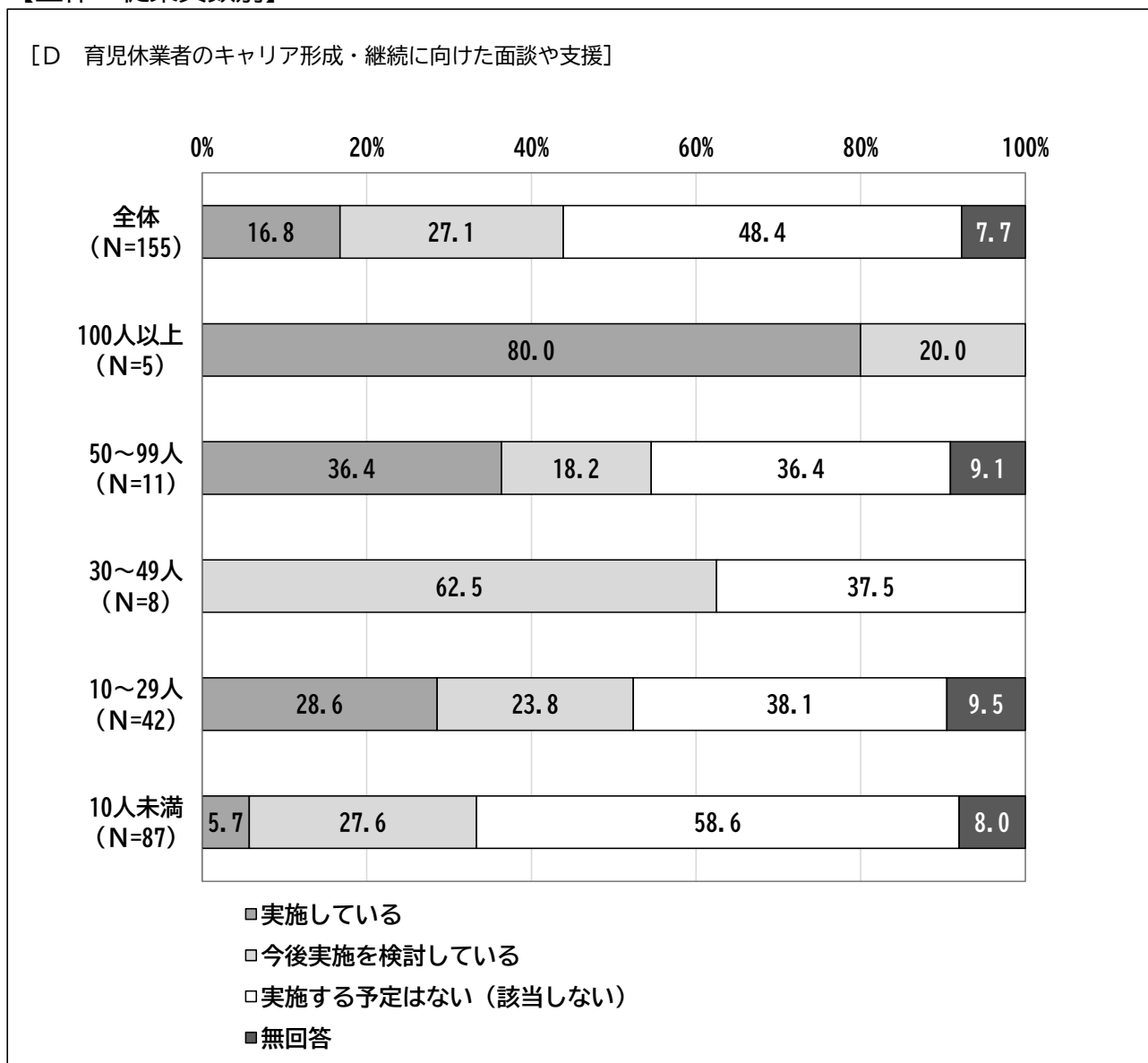
【全体・従業員数別】



<D 育児休業のキャリア形成・継続に向けた面談や支援－従業員数別>

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「10～29人」、「30～49人」及び「50～99人」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が5～6割程度あったが、「10人未満」では、33.3%だった。

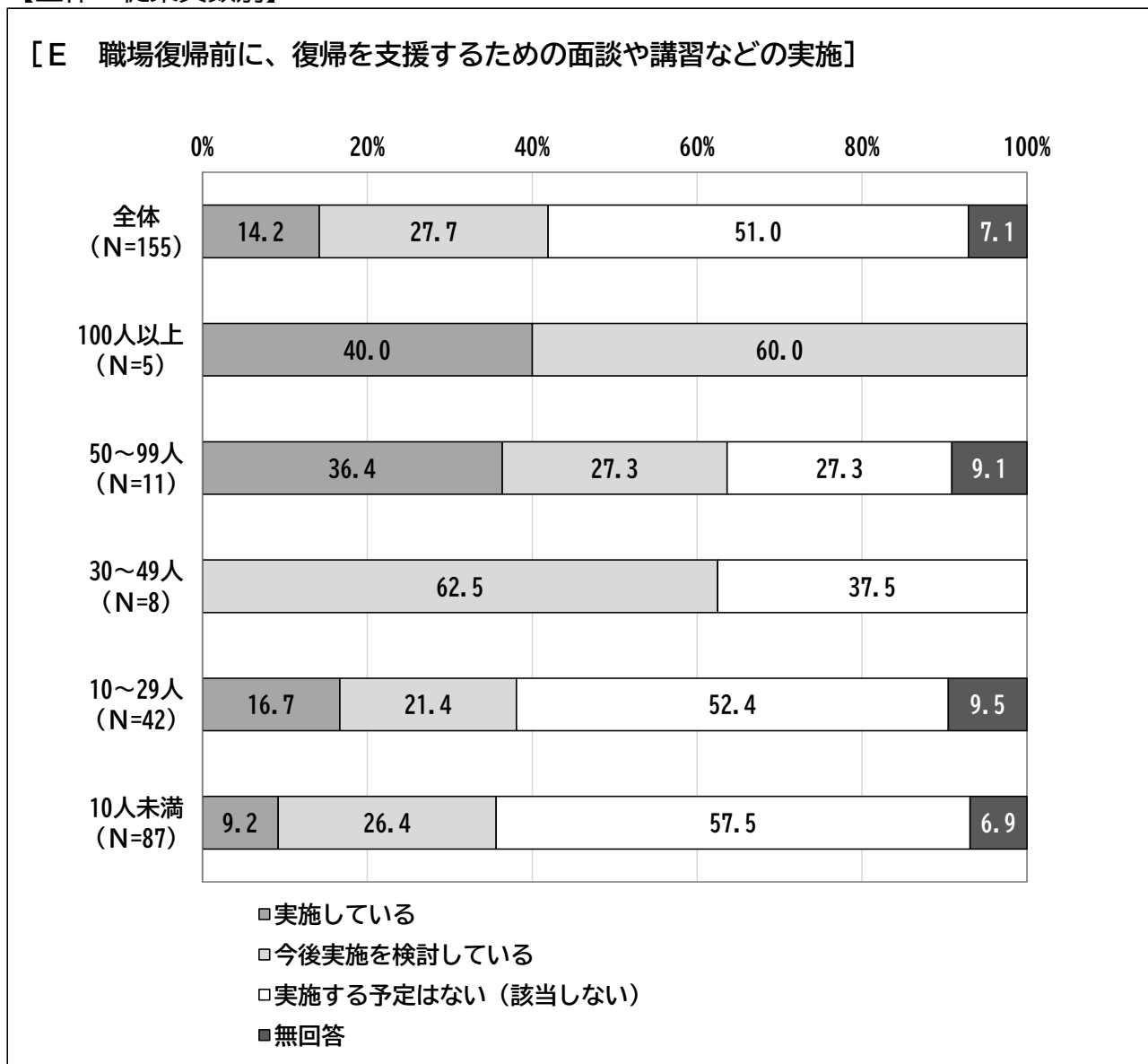
【全体・従業員数別】



< E 職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施－従業員数別 >

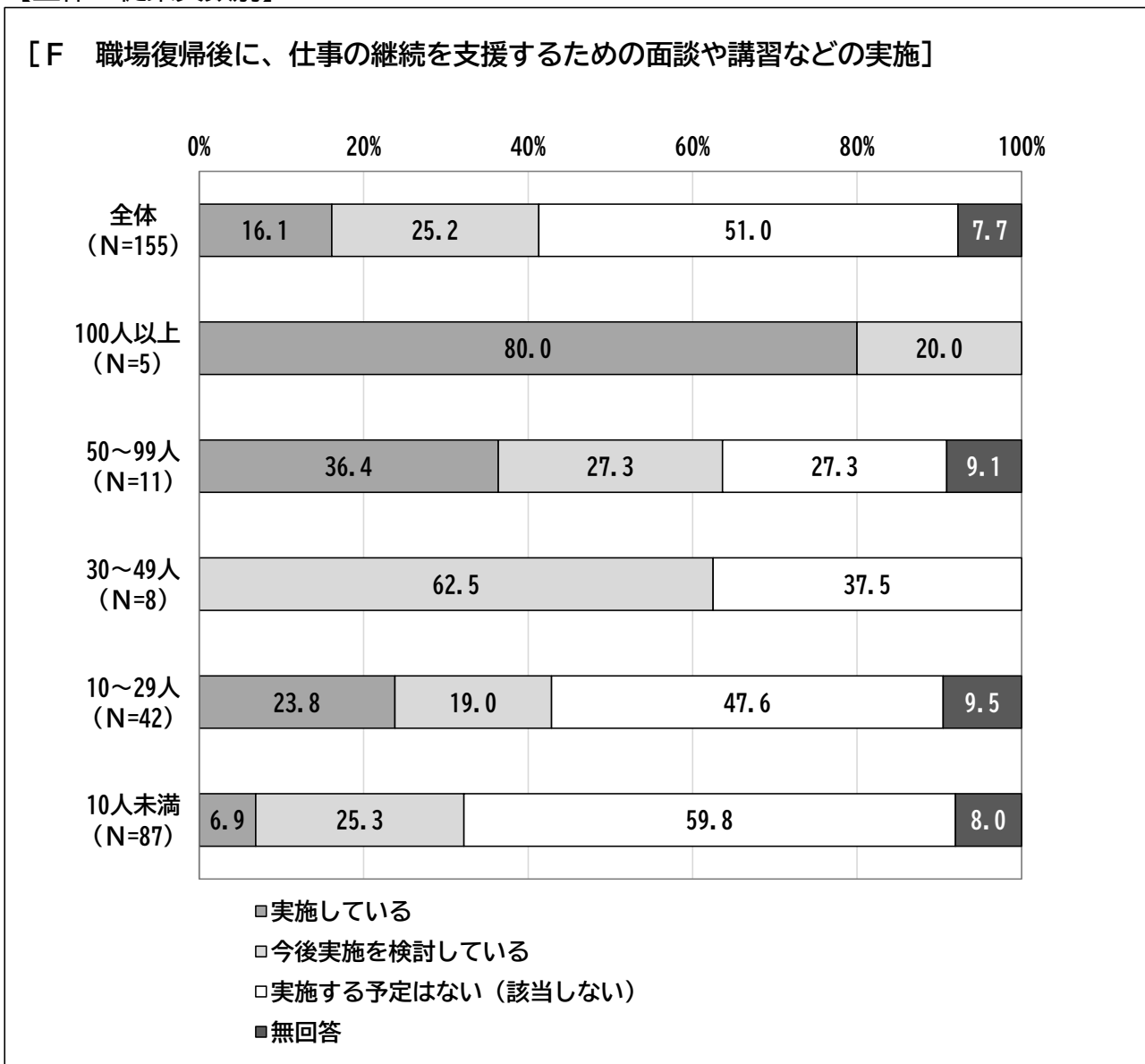
「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「30～49人」及び「50～99人」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が6割程度あったが、「10人未満」及び「10～29人」では、それぞれ35.6%、38.1%だった。

【全体・従業員数別】



< F 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施－従業員数別 >
「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「30～49人」及び「50～99人」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が6割程度あったが、「10人未満」及び「10～29人」では、それぞれ32.2%、42.8%だった。

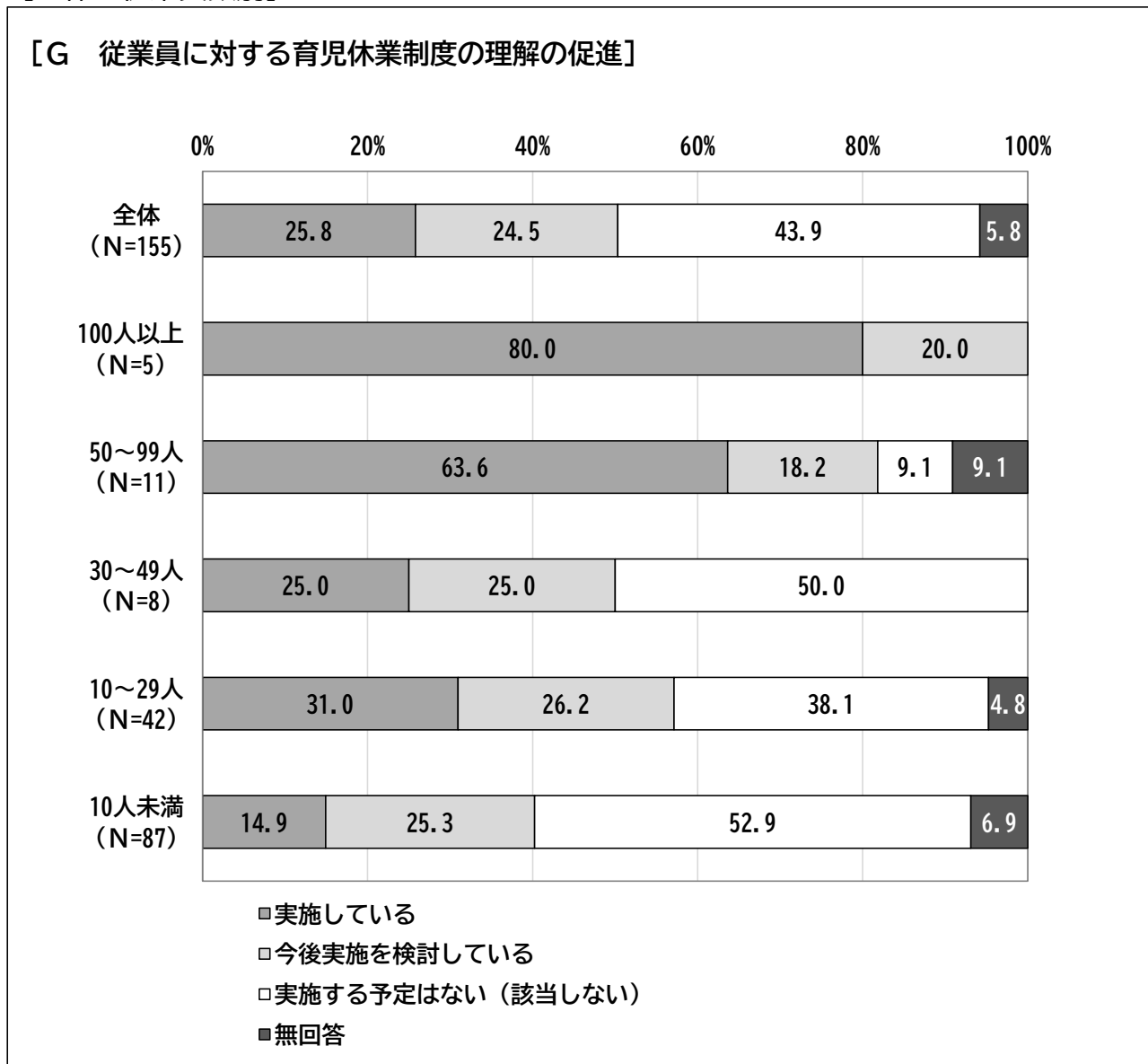
【全体・従業員数別】



< G 従業員に対する育児休業制度の理解の促進－従業員数別 >

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」の比率は、「10人未満」が14.9%と、全区分の中で最も低かった。

【全体・従業員数別】



(2) 男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由

問8 貴事業所において、男性の育児休業、介護休業取得が進まない理由はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

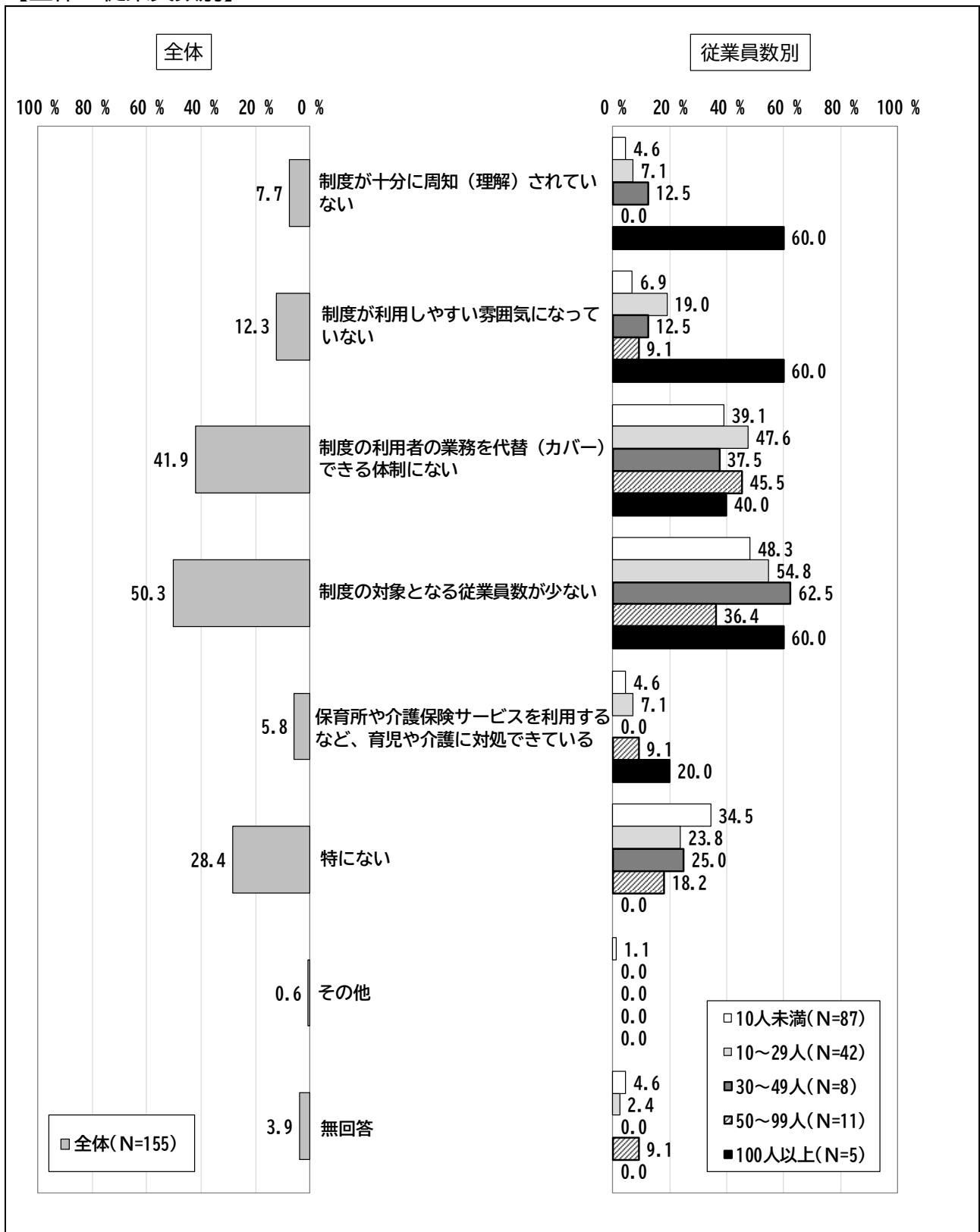
<全体>

「制度の対象となる従業員数が少ない」が50.3%と最も高く、次いで「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制がない」が41.9%、「特にない」が28.4%と続いた。

<従業員数別>

「10人未満」と「10～29人」、「30～49人」では、全体的に見た場合と同様に「制度の対象となる従業員が少ない」が最も高く、それぞれ48.3%、54.8%、62.5%となったが、「100人以上」は、「制度の対象となる従業員が少ない」、「制度が十分に周知（理解）されていない」及び「制度が利用しやすい雰囲気になっていない」が60.0%と高かった。また、「50～99人」では、「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制がない」が45.5%と、「制度の対象となる従業員数が少ない」の36.4%を上回った。

【全体・従業員数別】



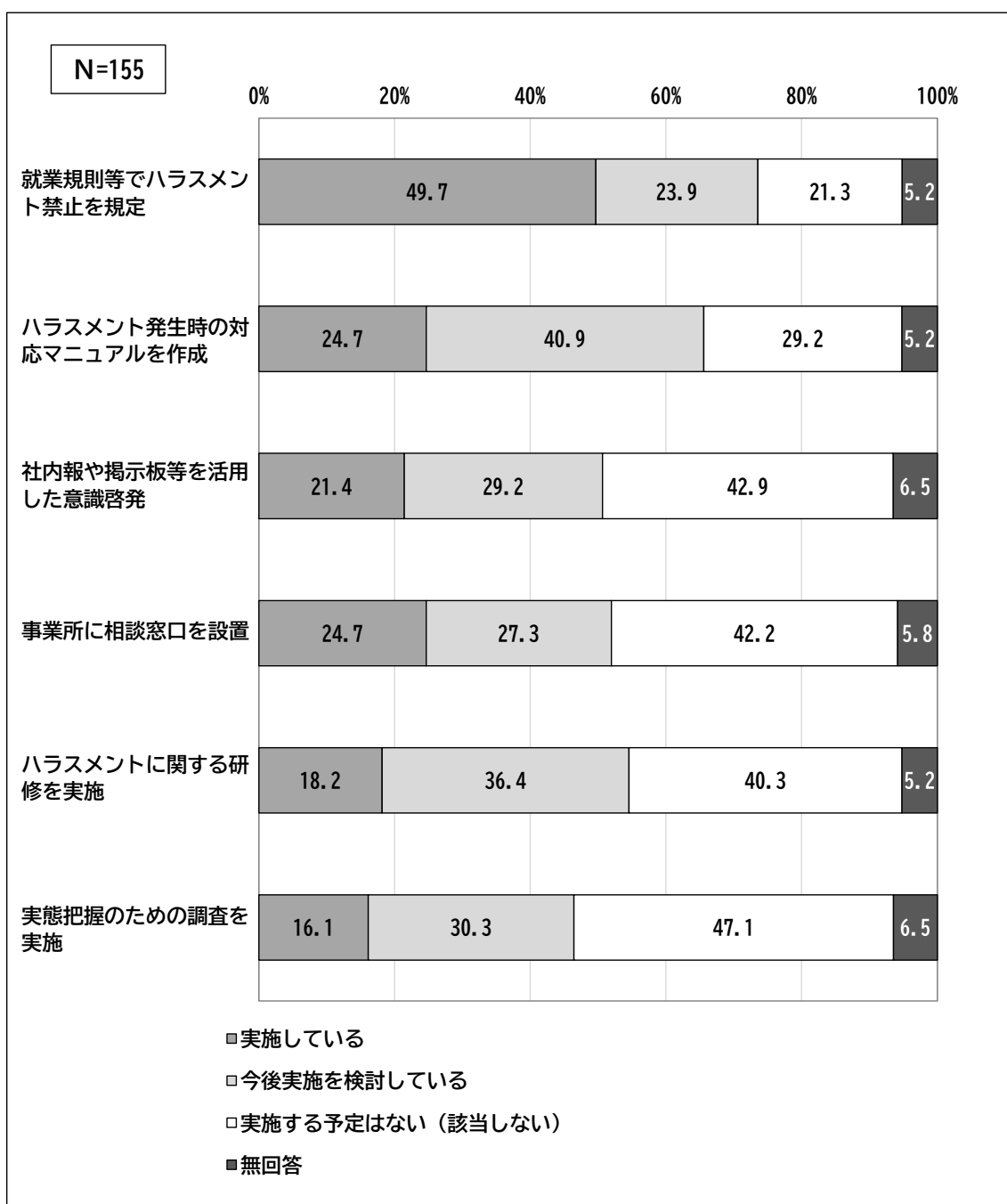
4 ハラスメント

(1) ハラスメント防止に向けた取組

問9 セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠出産、育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するために、現在、実施していることと、今後、新たに取組もうと考えていることはありますか。
次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

<全体>

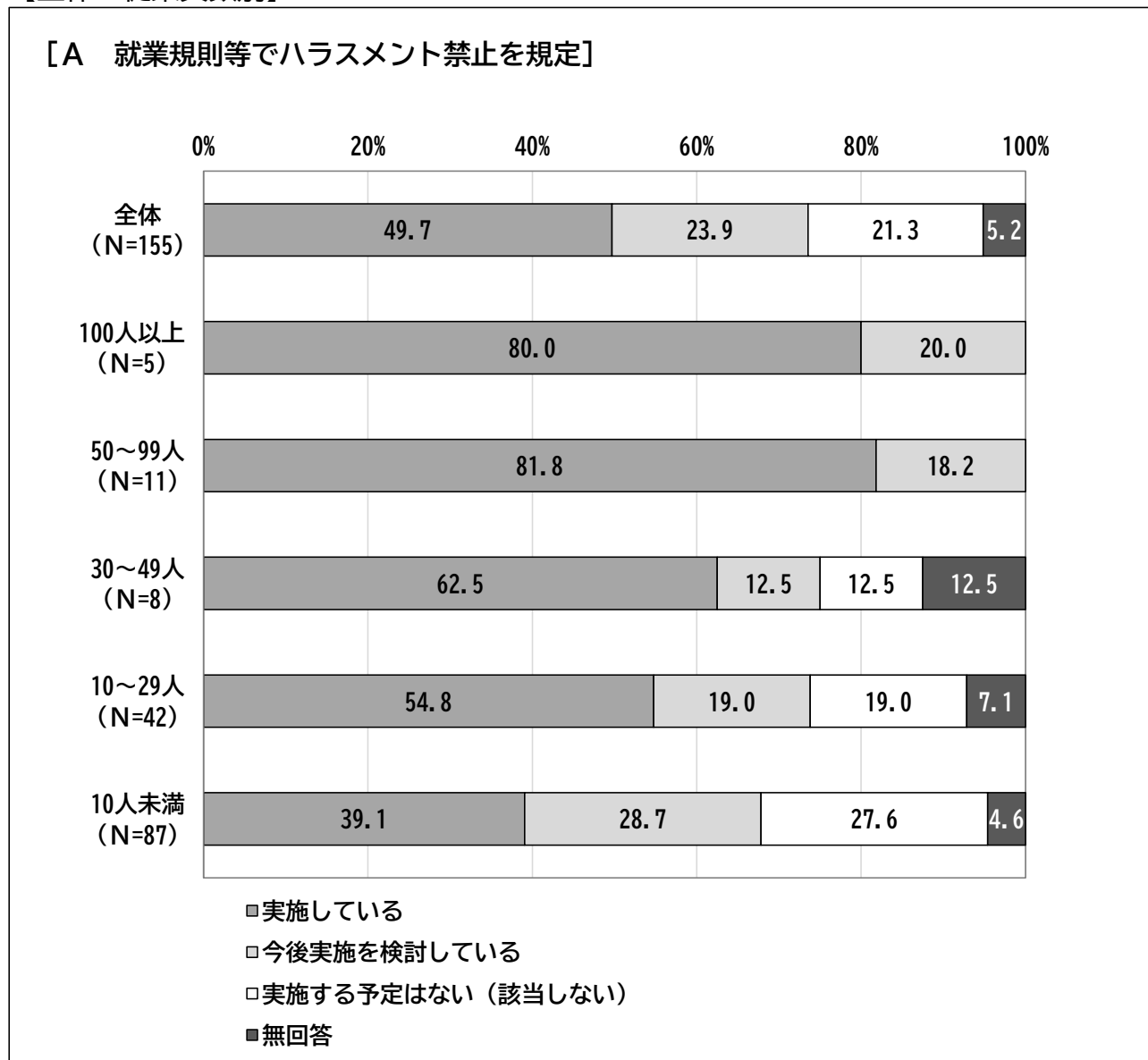
「実施している」または「今後実施を検討している」の合計は、最低でも「実態把握のための調査を実施」の46.4%であり、ほとんどの項目で半数以上を占めていた。特に、「就業規則等でハラスメント禁止を規定」と「ハラスメント発生時の対応マニュアルを作成」では、それぞれ73.6%、65.6%がすでに実施しているか、今後の実施を検討しているとの回答だった。



<A 就業規則等でハラスメント禁止を規定－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計は、最低でも「10人未満」の67.8%であり、全区分で過半数を占めていた。

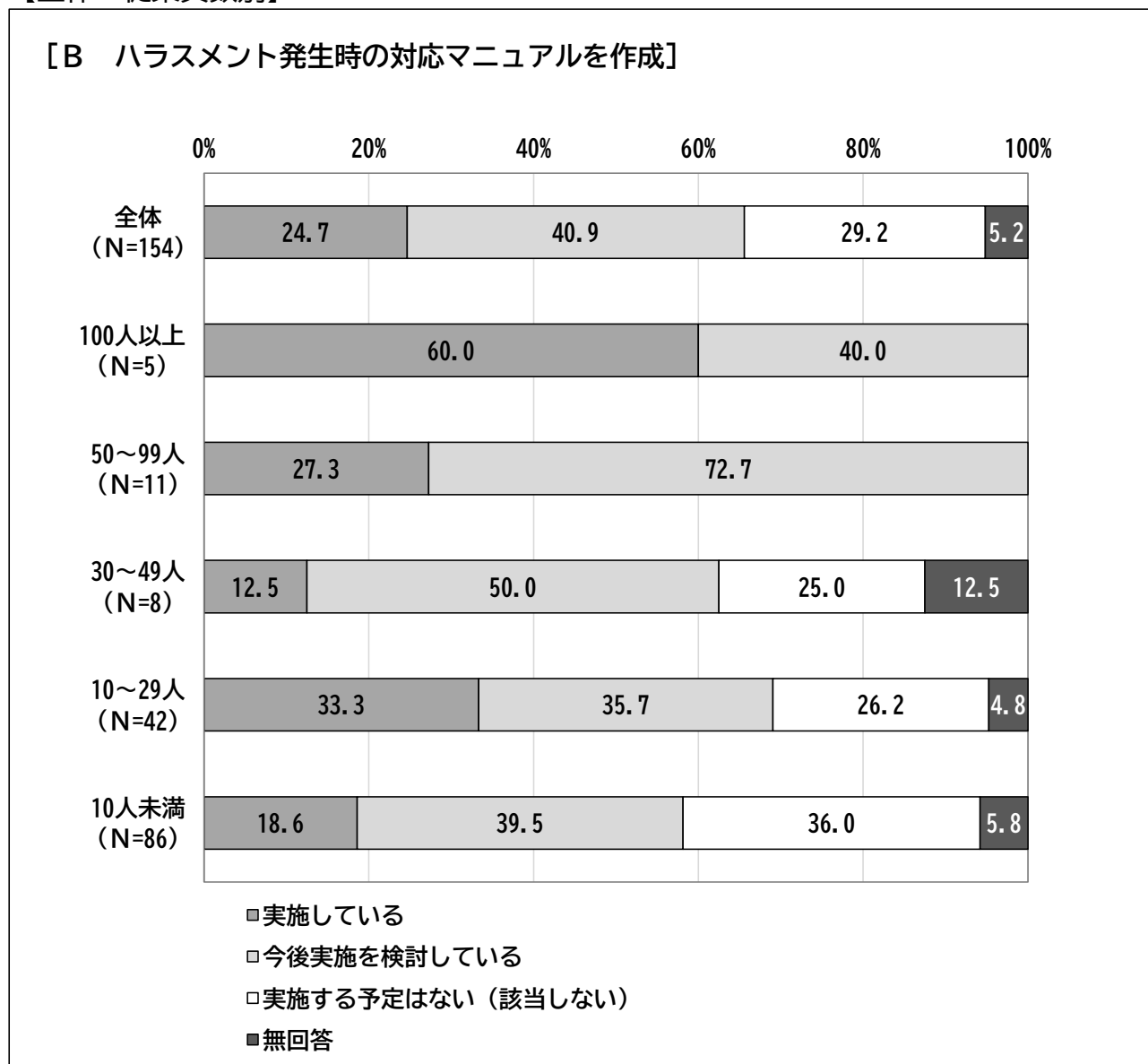
【全体・従業員数別】



< B ハラスメント発生時の対応マニュアルを作成－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」と「今後実施を検討している」の合計は、従業員数に関わらず6割程度となっていたが、「実施している」の比率は、「30～49人」が12.5%と、全区分の中で最も低かった。

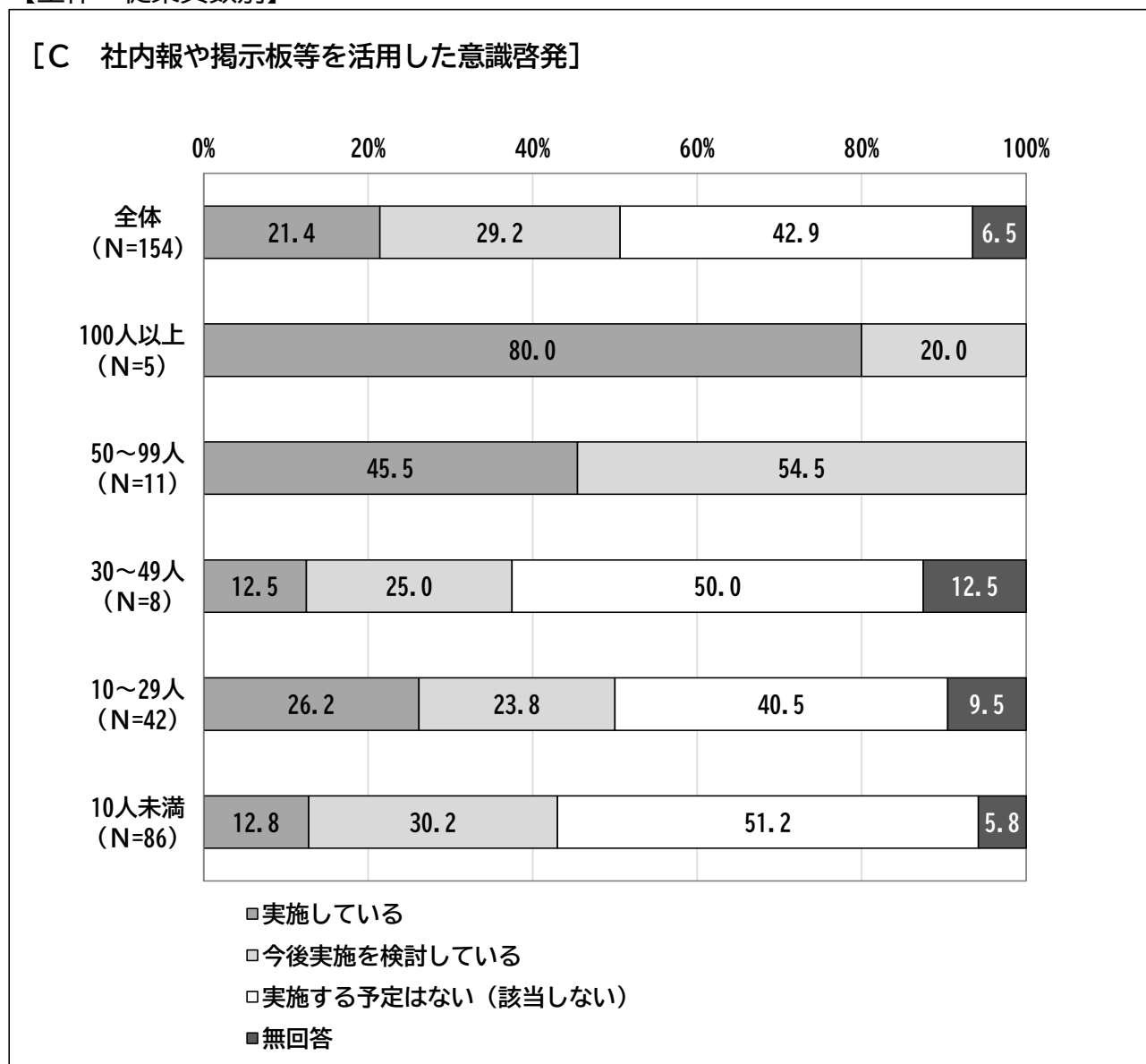
【全体・従業員数別】



< C 社内報や掲示板等を活用した意識啓発－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。一方、それ以外の区分では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が4～5割にとどまった。

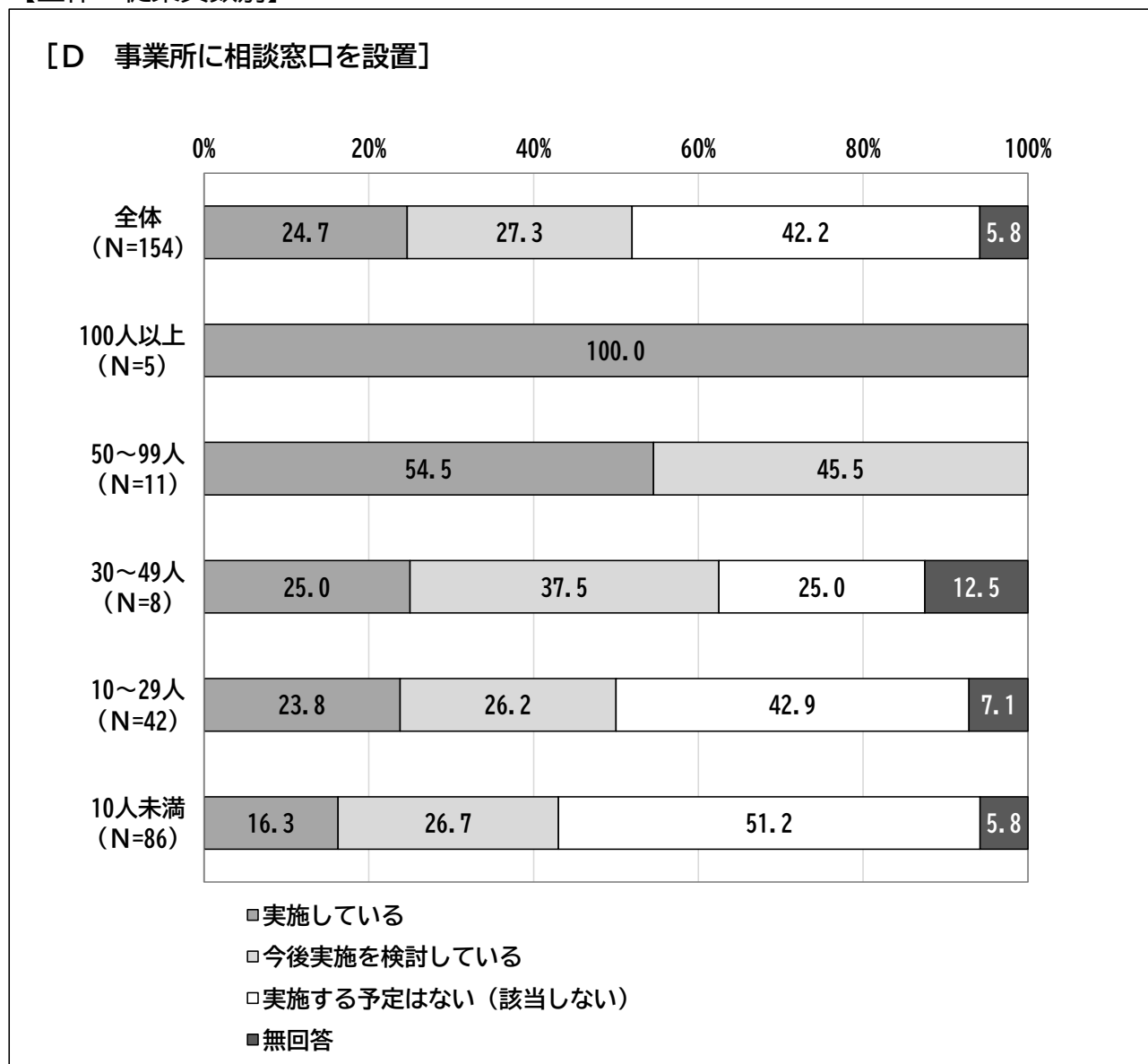
【全体・従業員数別】



<D 事業所に相談窓口を設置－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」では、すべての事業所が「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、それ以外の区分の「実施している」と「今後実施を検討している」の合計は、4～6割程度となっていたが、「実施している」の比率は、従業員数が少ない区分ほど比率も低く、「10人未満」では、16.3%にとどまった。

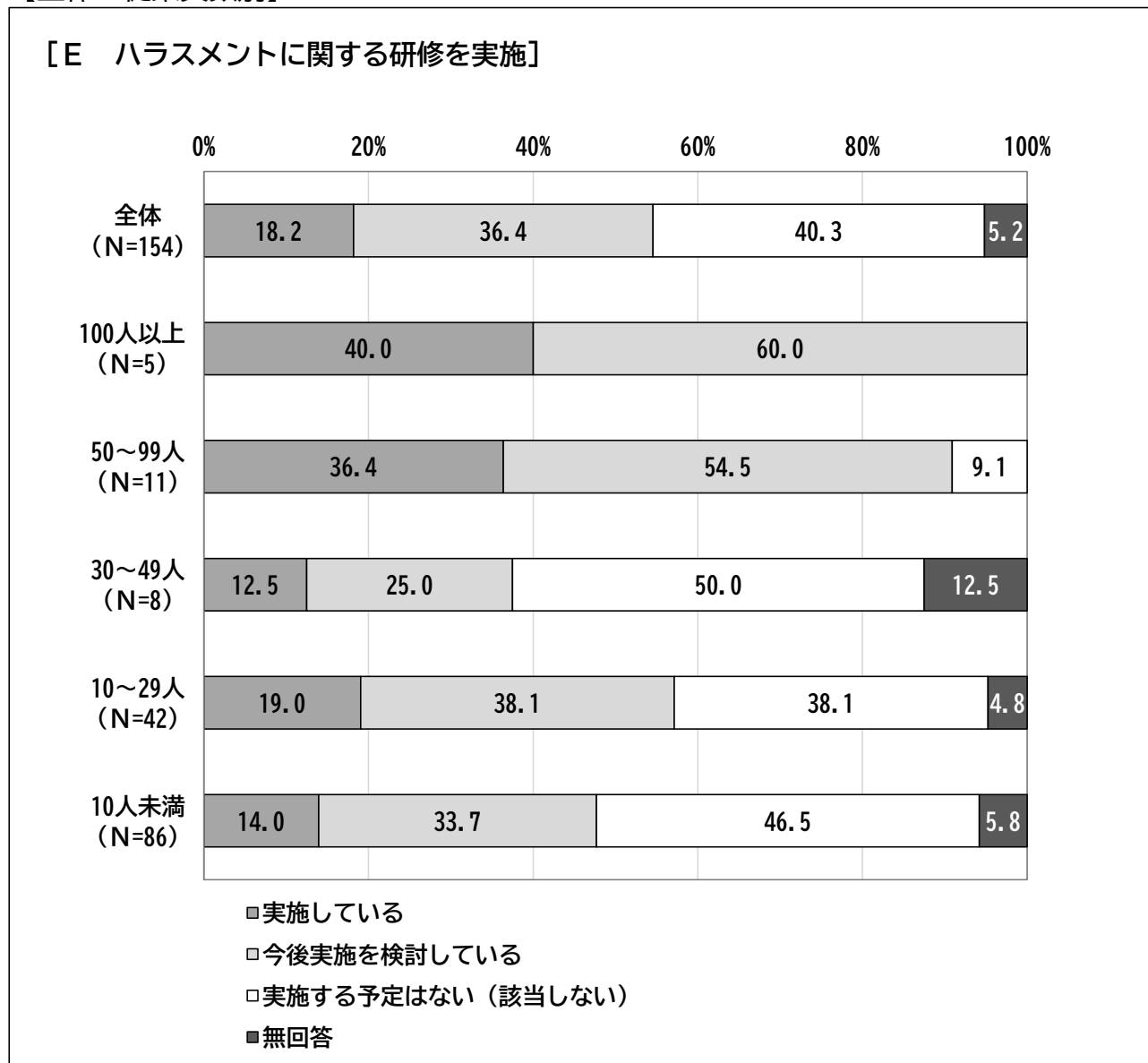
【全体・従業員数別】



< E ハラスメントに関する研修を実施－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が、それぞれ90.9%、100.0%と大多数を占めていた。一方、それ以外の区分では、4～6割程度にとどまり、「実施している」の比率は、「30～49人」が12.5%と、全区分の中で最も低かった。

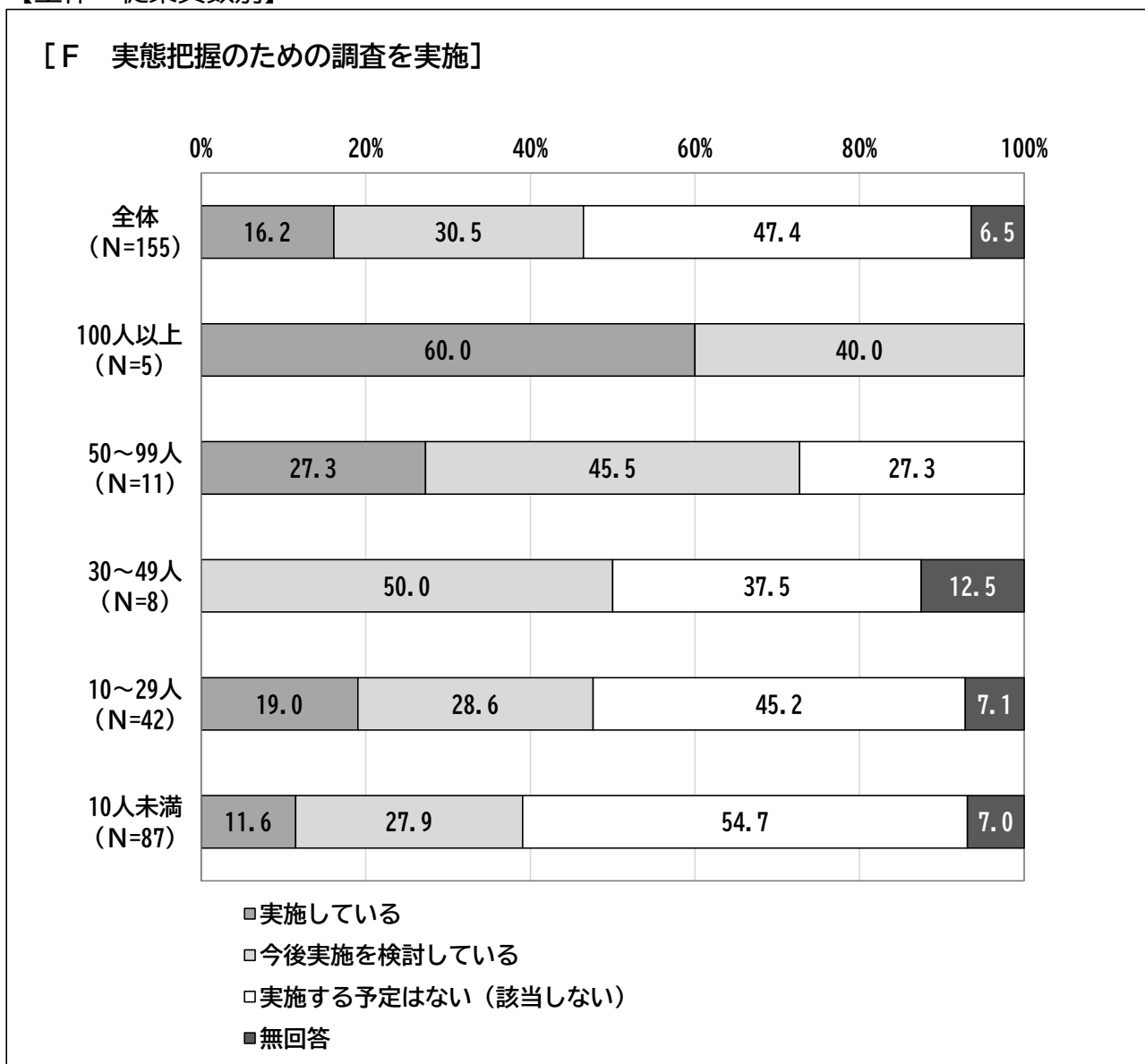
【全体・従業員数別】



< F 実態把握のための調査を実施－従業員数別 >

「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「50～99人」では、「実施している」と「今後実施を検討している」の合計が72.8%と大部分を占めていたが、それ以外の区分では、4～5割程度にとどまった。

【全体・従業員数別】



5 女性の活躍推進

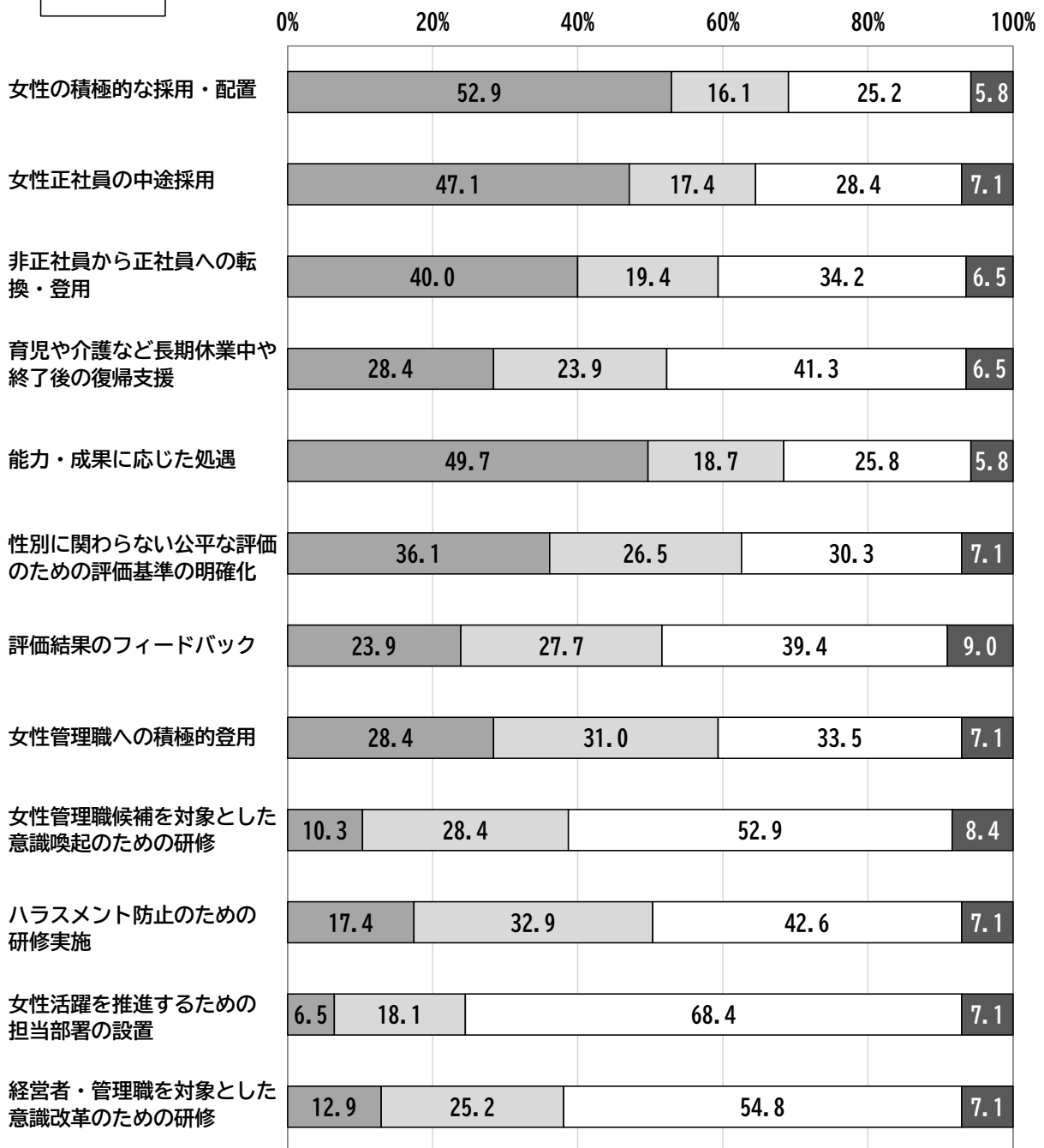
(1) 女性の継続就労・管理職登用に向けた取組

問10 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みをしていますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

<全体>

「女性管理職候補を対象とした意識喚起のための研修」、「女性活躍を推進するための担当部署の設置」及び「経営者・管理職を対象とした意識改革のための研修」では、「実施する予定はない」との回答がそれぞれ52.9%、68.4%及び54.8%と、過半数になっていた。一方、それ以外の項目では、「実施している」または「今後実施を検討している」の合計が50.3%～69.0%と半数以上を占めていた。

N=155

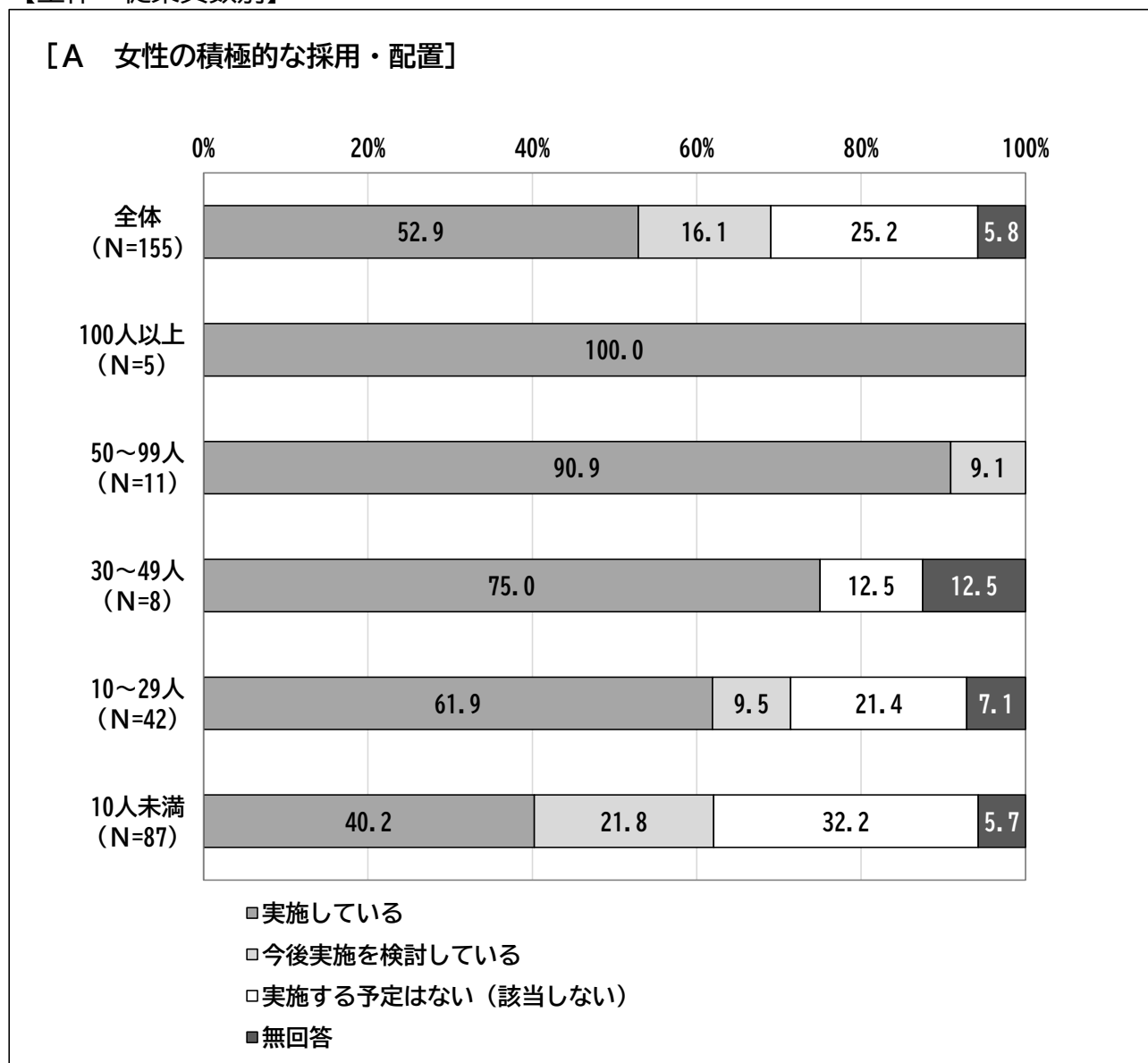


- 実施している
- 今後実施を検討している
- 実施する予定はない（該当しない）
- 無回答

<A 女性の積極的な採用・配置－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」のすべての事業所が、「実施している」または「今後実施を検討している」と回答した。また、「実施している」の比率では、従業員数が少ない区分ほど比率も低く、「10人未満」では、40.2%にとどまった。

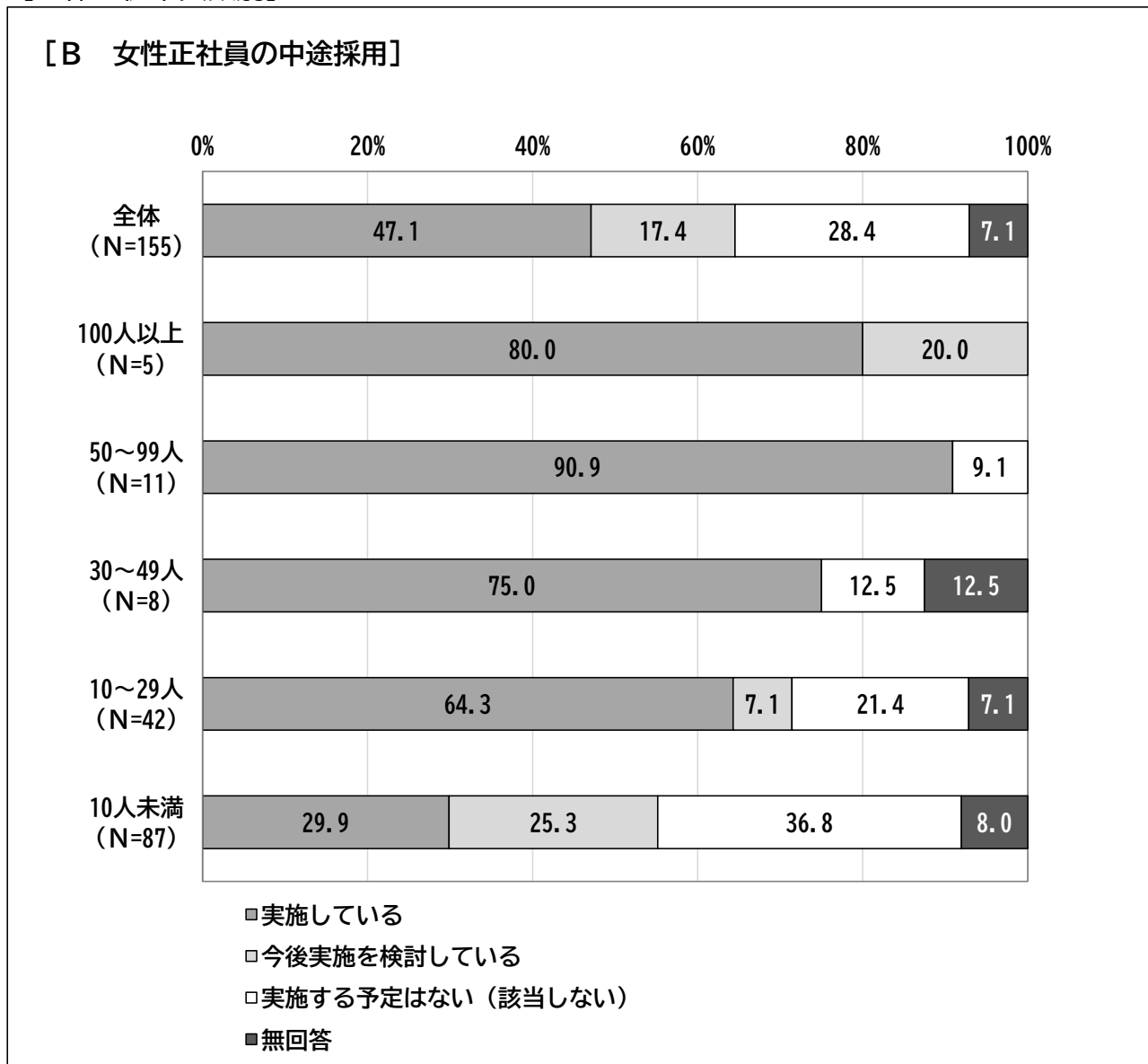
【全体・従業員数別】



< B 女性正社員の中途採用－従業員数別 >

いずれの従業員数も、「実施している」または「実施を検討している」の合計が過半数を占めていた。また、「実施している」の比率は、「10人未満」が29.9%と、全区分の中で最も低かった。

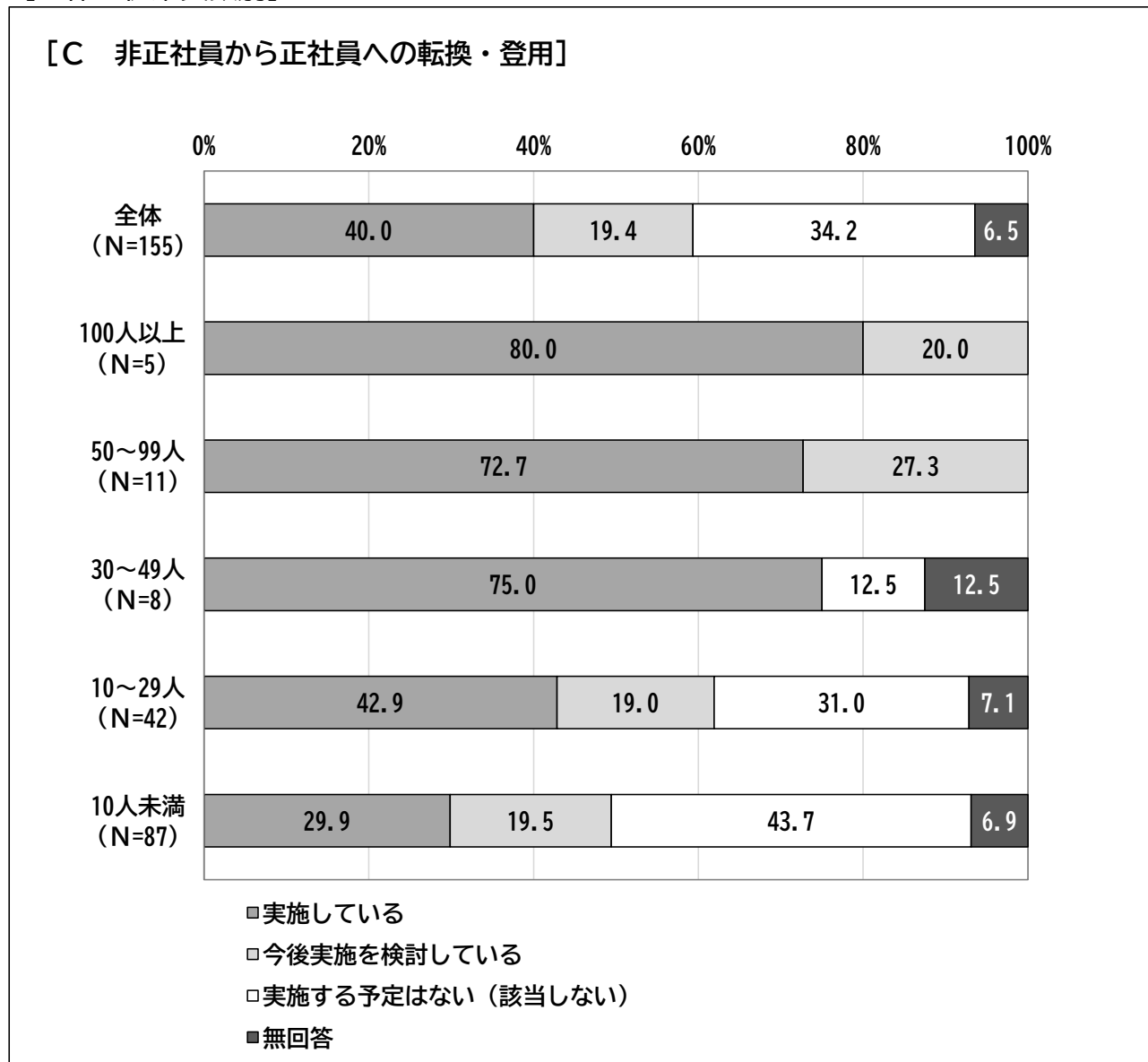
【全体・従業員数別】



< C 非正社員から正社員への転換・登用－従業員数別 >

いずれの従業員数も、「実施している」または「実施を検討している」の合計が半数以上を占めていたが、「実施している」の比率は、「10人未満」が29.9%と、全区分の中で最も低かった。

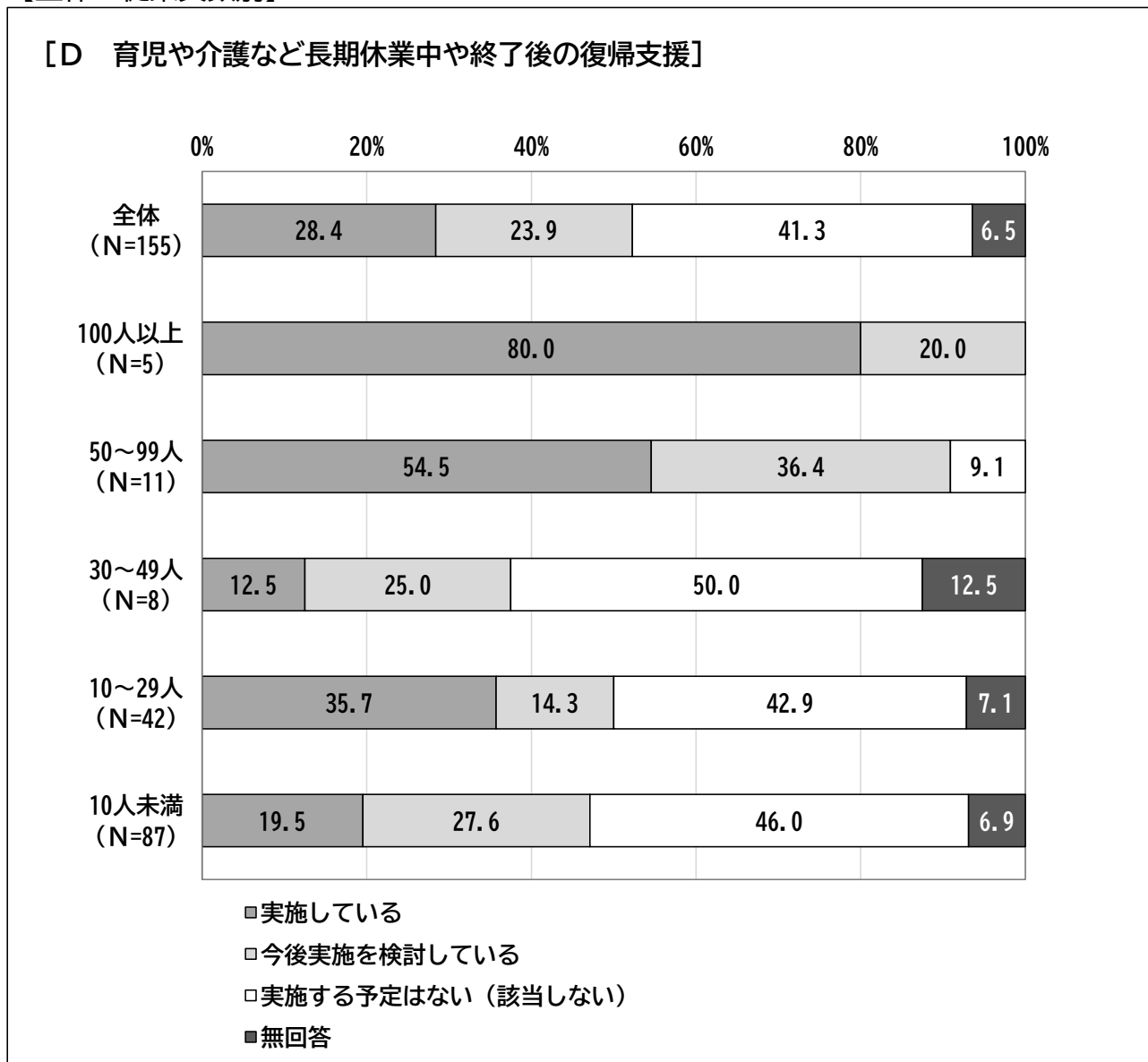
【全体・従業員数別】



<D 育児や介護など長期休業中や終了後の復帰支援－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」では、「実施している」または「実施を検討している」の合計が、それぞれ90.9%、100.0%と大多数を占めていた。一方、それ以外の区分では、実施する予定はなしとの回答が半数だった。また、「実施している」の比率は、「30～49人」が12.5%と全区分の中で最も低かった。

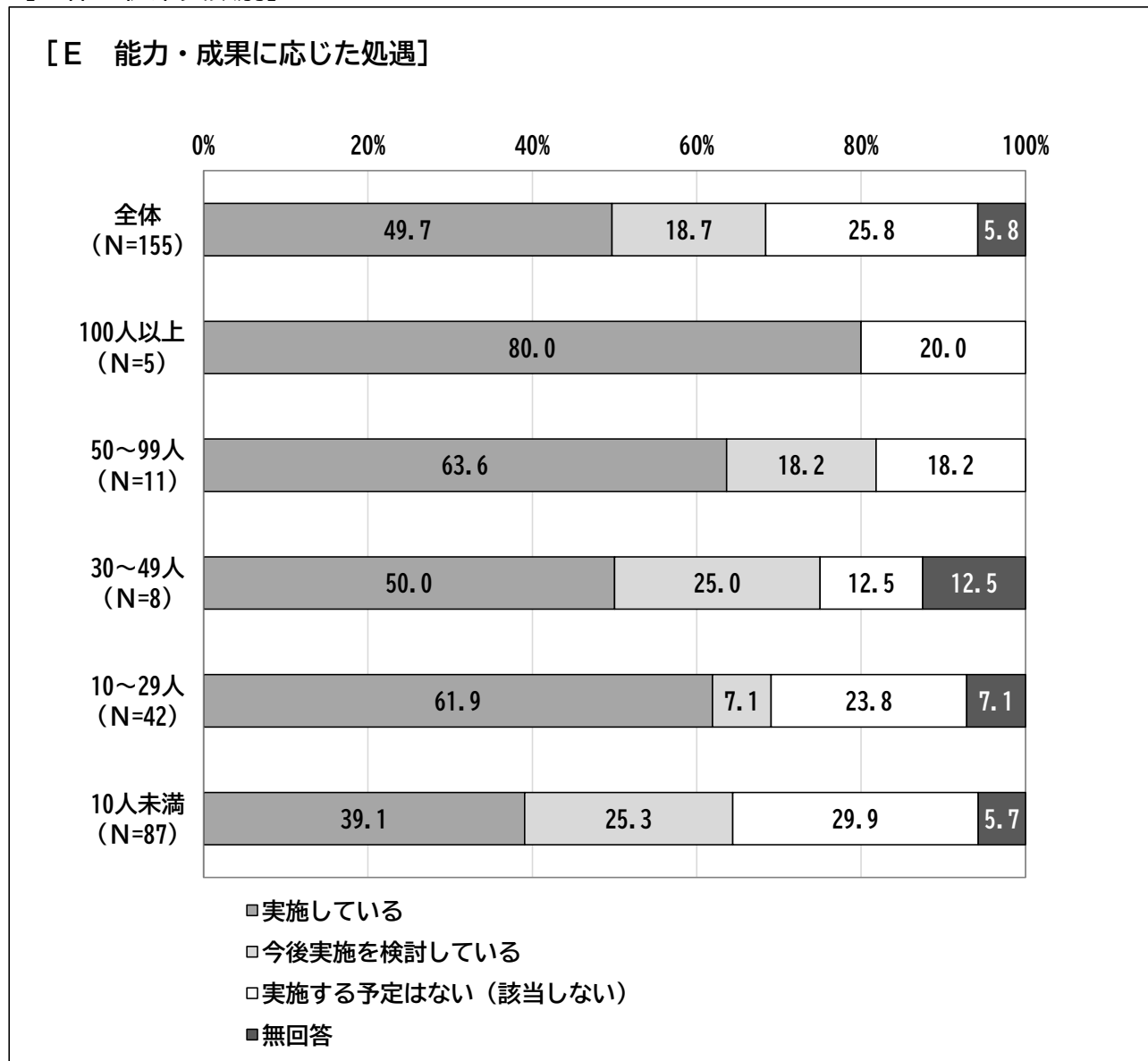
【全体・従業員数別】



< E 能力・成果に応じた処遇－従業員数別 >

いずれの従業員数も「実施している」または「実施を検討している」の合計が過半数を占めていた。また、「実施している」の比率は、全区分で最も高く、最低でも「10人未満」が39.1%だった。

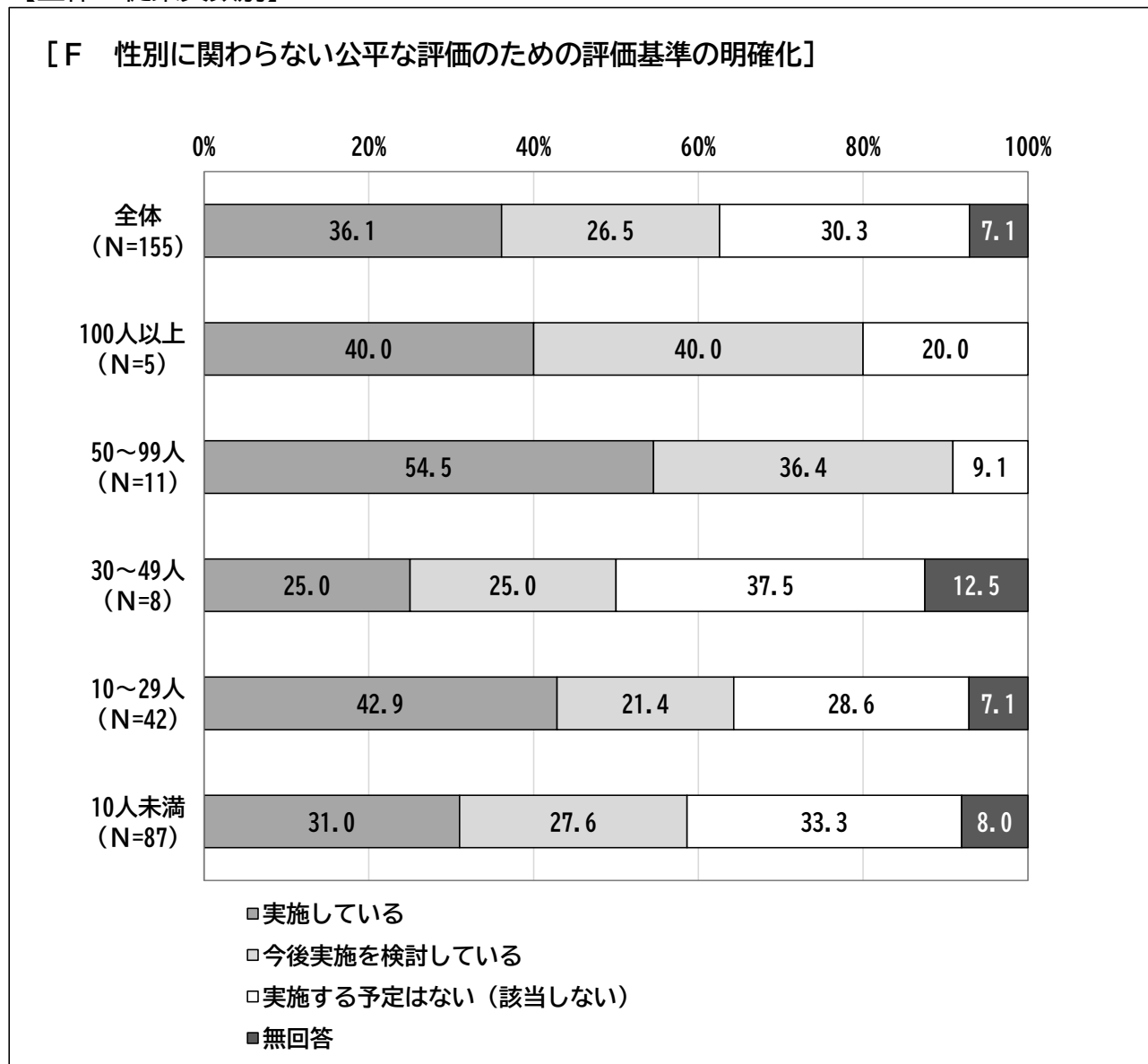
【全体・従業員数別】



< F 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化－従業員数別 >

「実施している」または「実施を検討している」の合計は、最低でも「30～49人」の50.0%であり、全区分で半数以上を占めていた。特に、「50～99人」と「100人以上」では、それぞれ90.9%、80.0%がすでに実施しているか、今後の実施を検討しているとの回答だった。

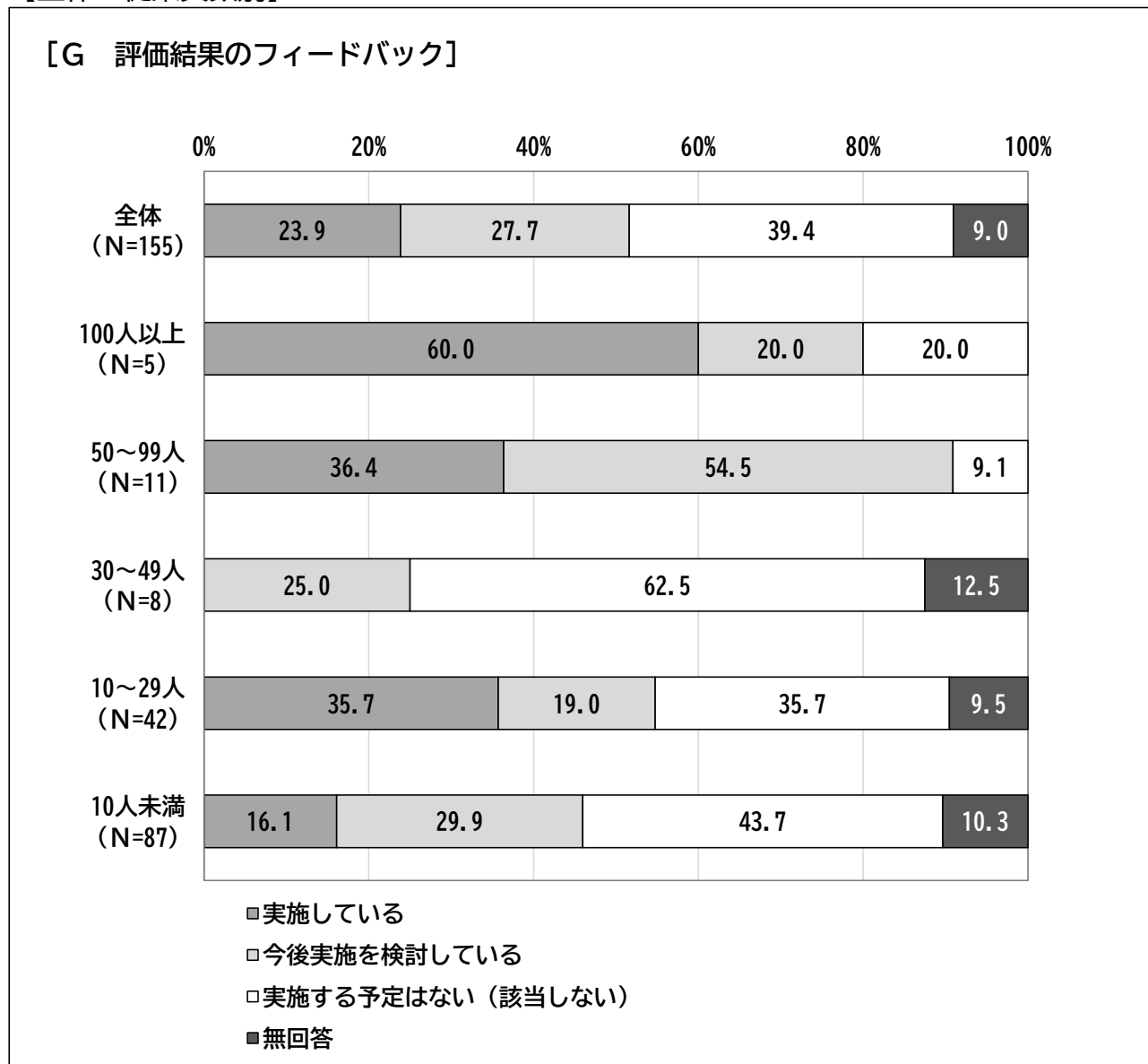
【全体・従業員数別】



<G 評価結果のフィードバック-従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」は、「実施している」または「実施を検討している」の合計が、それぞれ90.9%、80.0%と大多数を占めていた。一方、「10人未満」及び「10～29人」では、5割程度にとどまり、「30～49人」では、「実施している」と回答した事業所は0.0%だった。

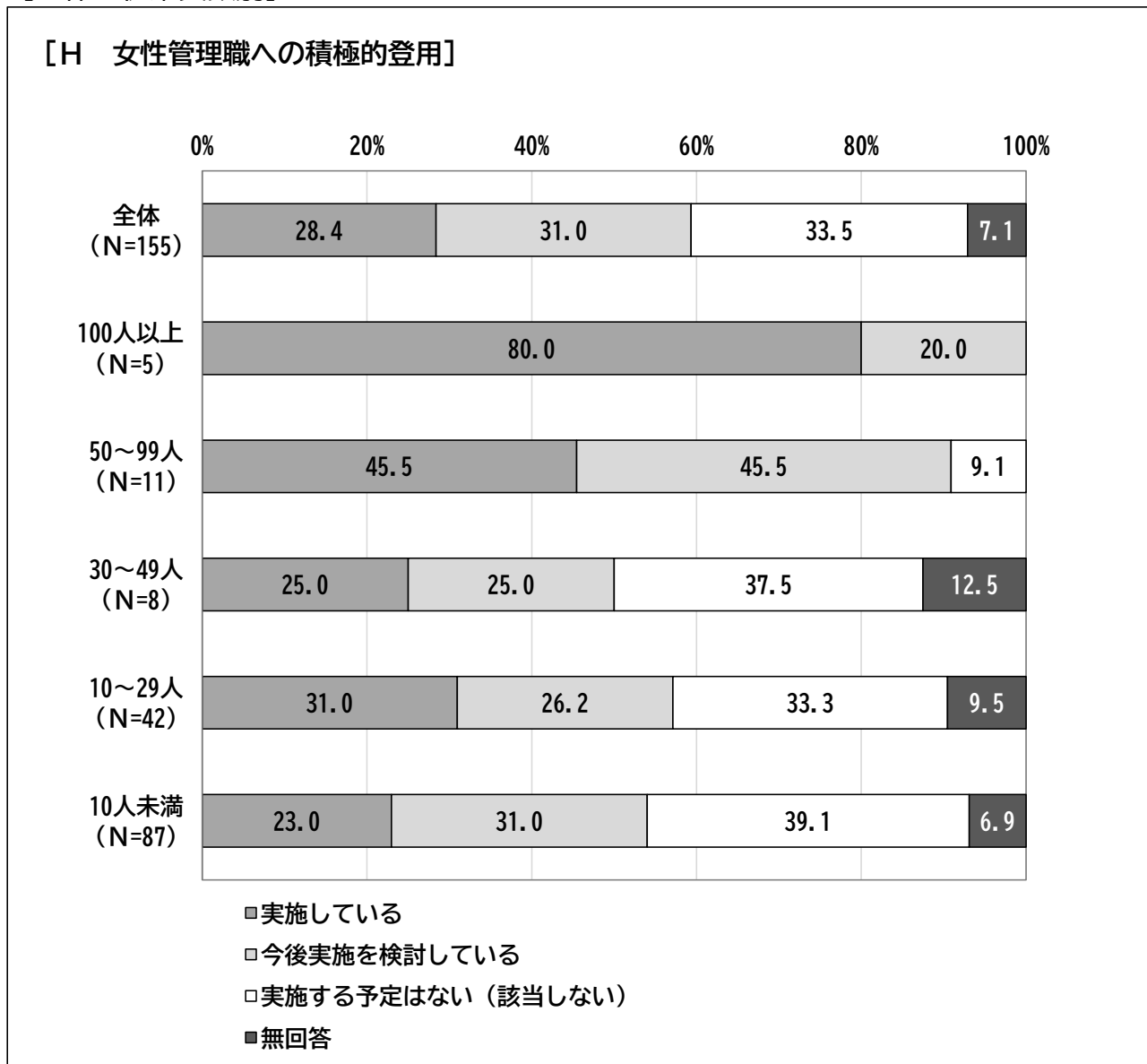
【全体・従業員数別】



<H 女性管理職への積極的登用－従業員数別>

「50～99人」及び「100人以上」では、「実施している」または「実施を検討している」の合計が、それぞれ91.0%、100.0%と大多数を占めていた。一方、それ以外の区分では、5割程度だった。

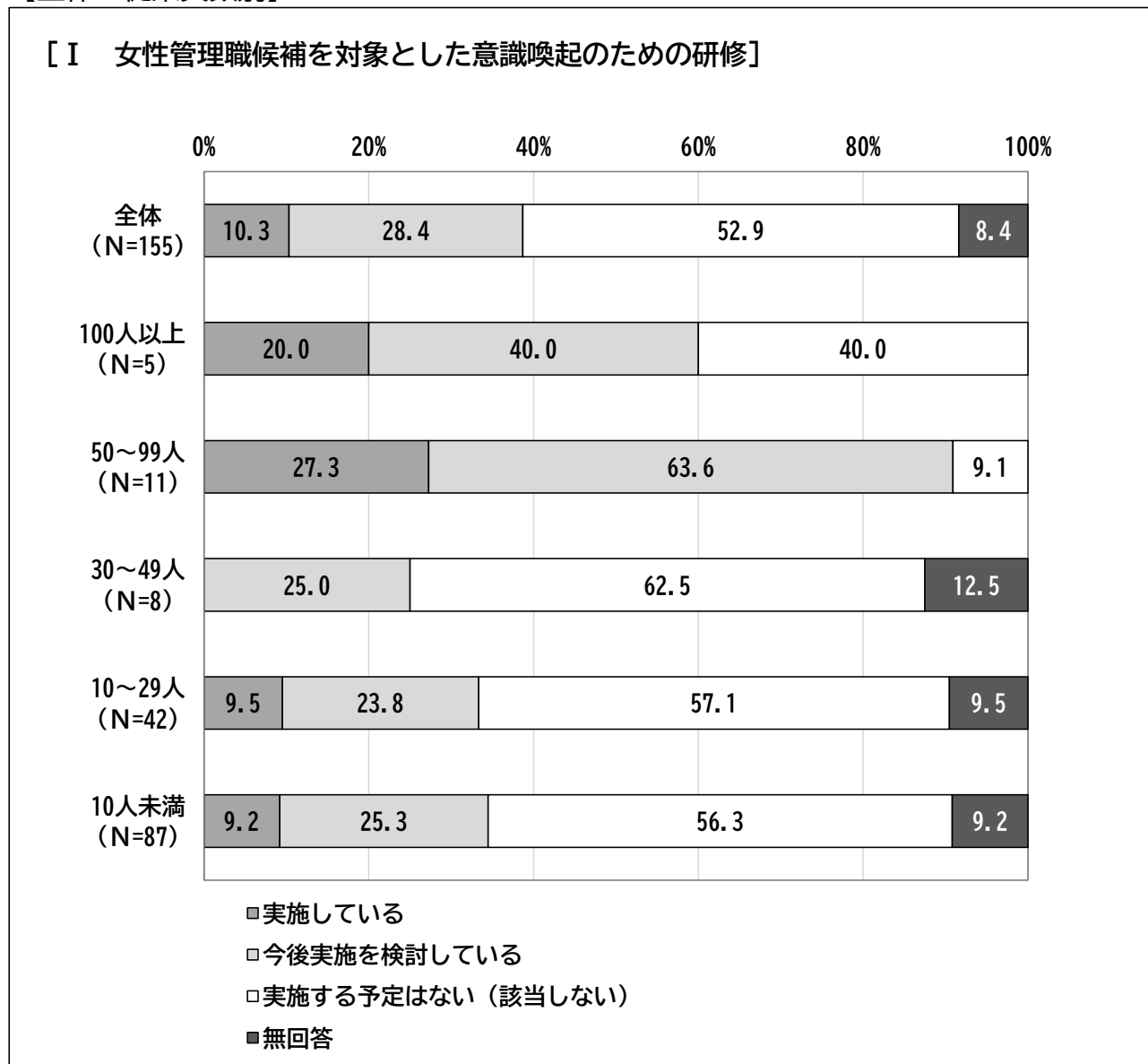
【全体・従業員数別】



< I 女性管理職候補を対象とした意識喚起のための研修－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」では、「実施している」または「実施を検討している」の合計が、それぞれ90.9%、60.0%と過半数を占めていた。一方、「10人未満」と「10～29人」では、3割程度にとどまり、「30～49人」は、「実施している」と回答した事業所は0.0%だった。

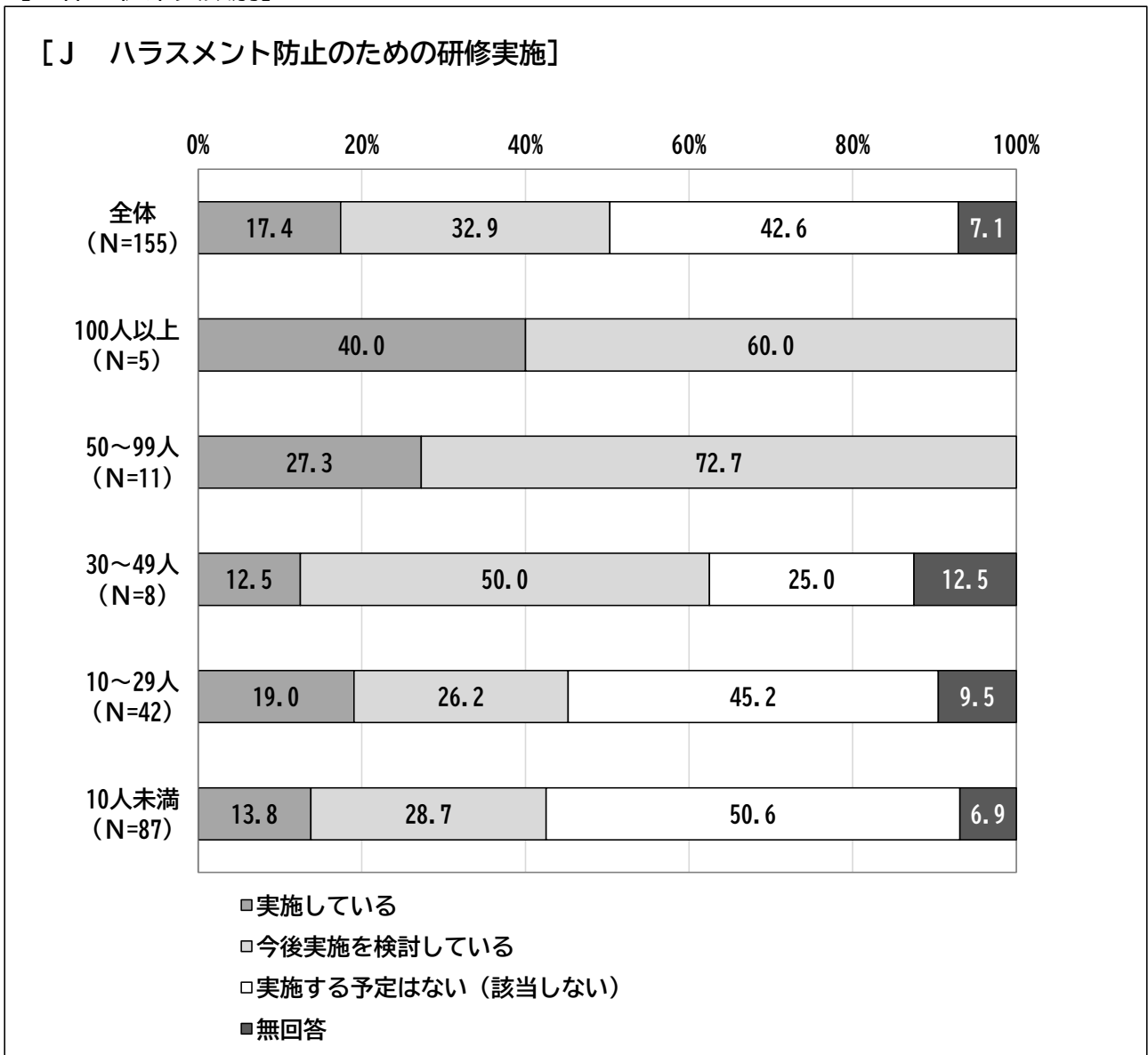
【全体・従業員数別】



< J ハラスメント防止のための研修実施－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」では、すべての事業所が「実施している」または「実施を検討している」と回答した。一方、それ以外の区分では、4～6割程度だった。

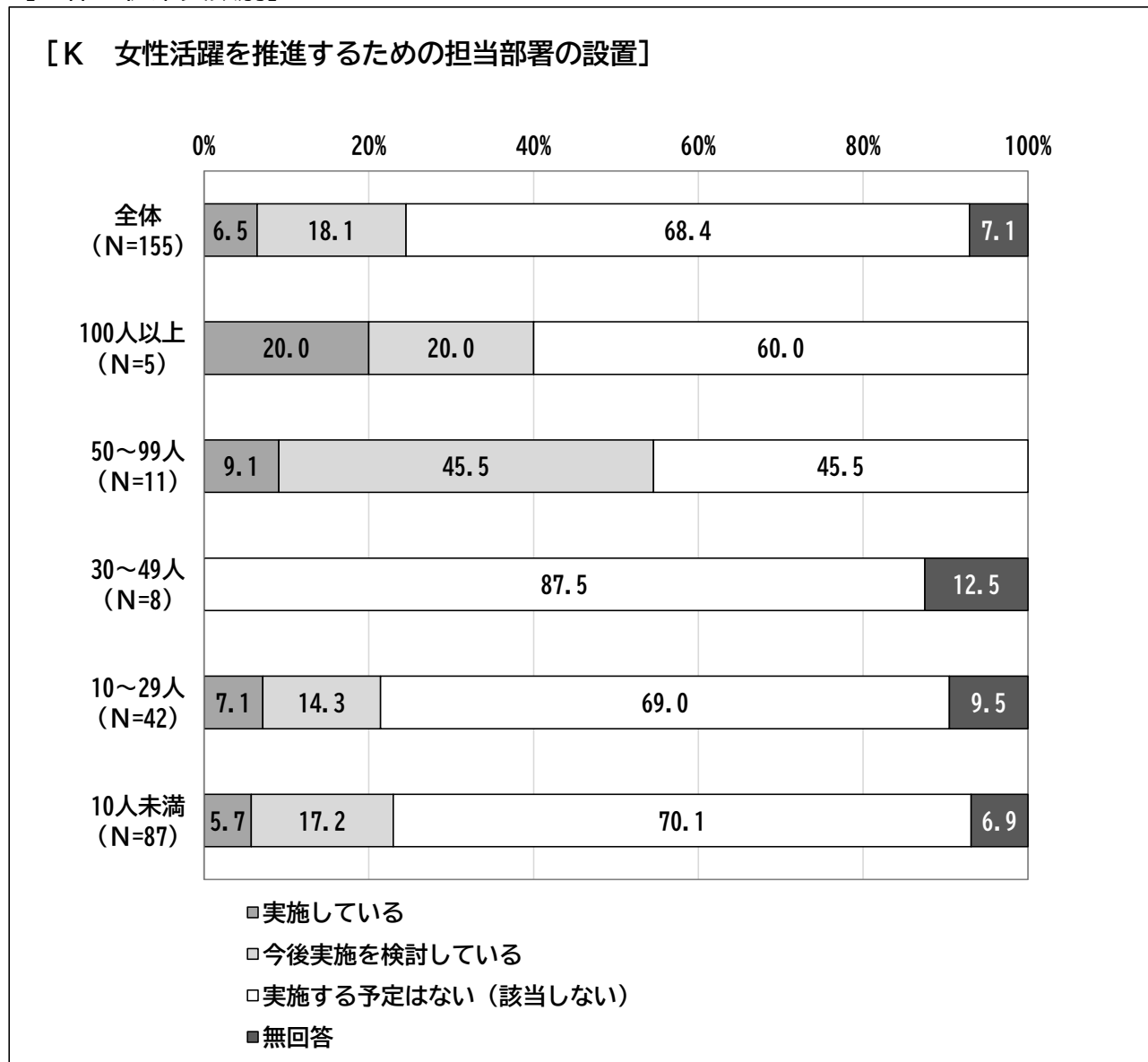
【全体・従業員数別】



<K 女性活躍を推進するための担当部署の設置－従業員数別>

「実施している」または「実施を検討している」の合計は、「50～99人」の54.6%が最も高かった。一方、それ以外の区分では、2～4割にとどまり、「30～49人」は、0.0%だった。

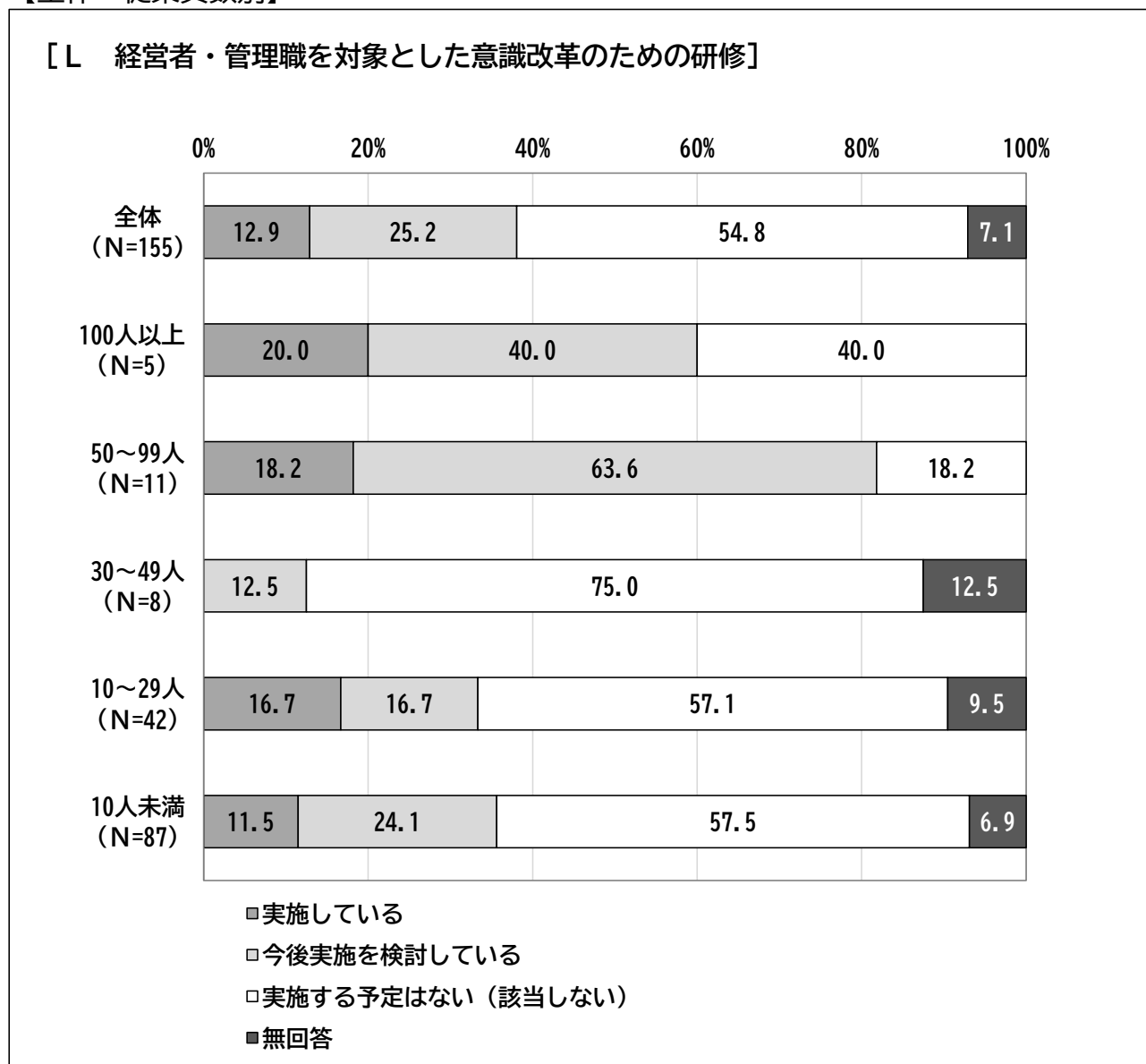
【全体・従業員数別】



< L 経営者・管理職を対象とした意識改革のための研修－従業員数別 >

「50～99人」及び「100人以上」では、「実施している」または「実施を検討している」の合計が、それぞれ81.8%、60.0%と過半数になっていた。一方、それ以外の区分では、「実施する予定はない」が過半数となっており、「30～49人」は、「実施している」が0.0%だった。

【全体・従業員数別】



(2) 女性を積極的に採用する際の課題

問11 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

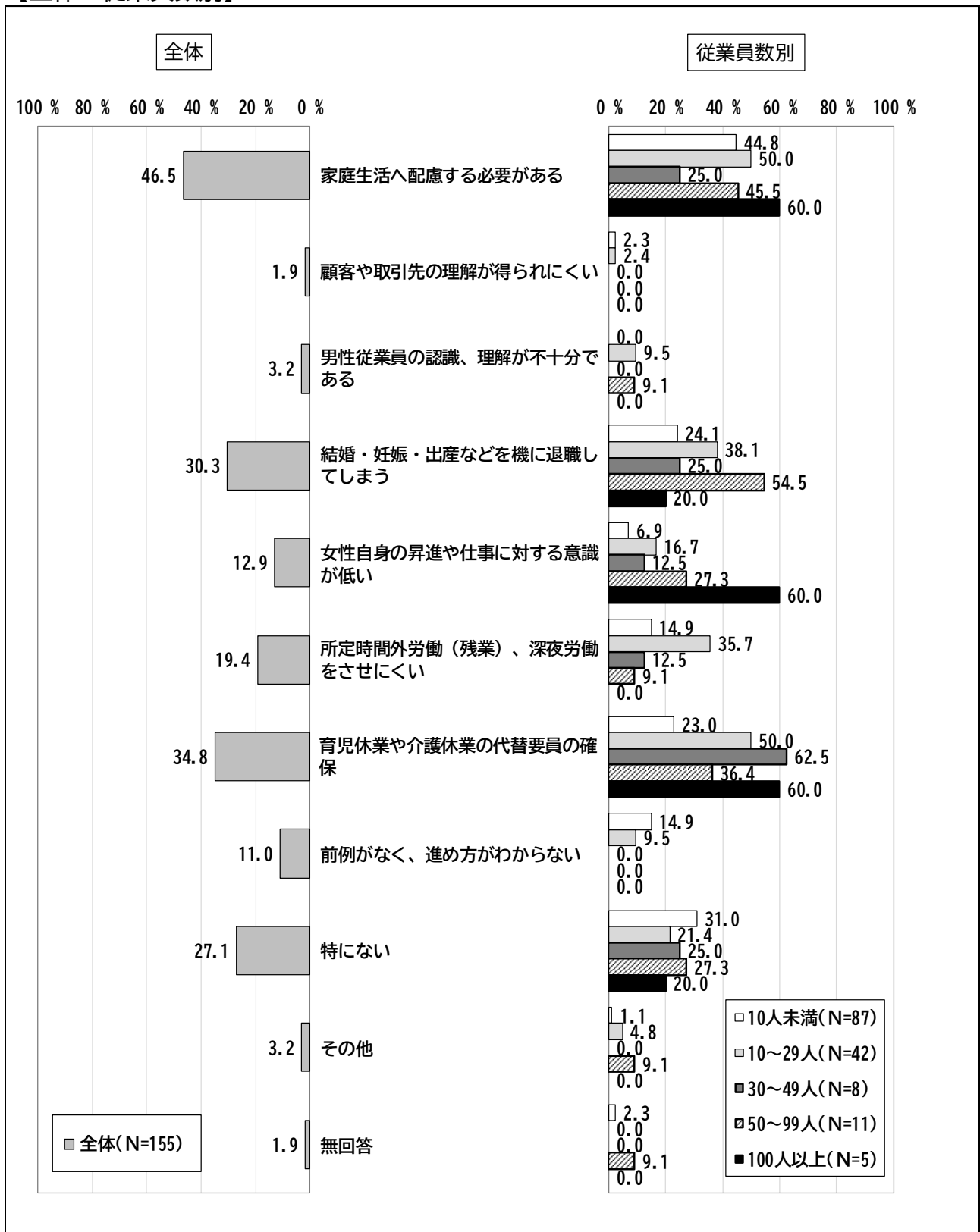
<全体>

「家庭生活へ配慮する必要がある」が46.5%と最も高く、次いで「育児休業や介護休業の代替要員の確保」が34.8%、「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」が30.3%と続いた。

<従業員数別>

「10人未満」、「10～29人」及び「50～99人」では、全体的に見た場合と類似した傾向だった。一方、「30～49人」では、「育児休業や介護休業の代替要員の確保」が62.5%と高いのに対して、それ以外の項目はいずれも3割未満にとどまり、「100人以上」では、「女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い」も60.6%と高かった。

【全体・従業員数別】



(3) 女性を積極的に管理職登用する際の課題

問12 貴事業所において、女性の管理職を積極的に登用するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

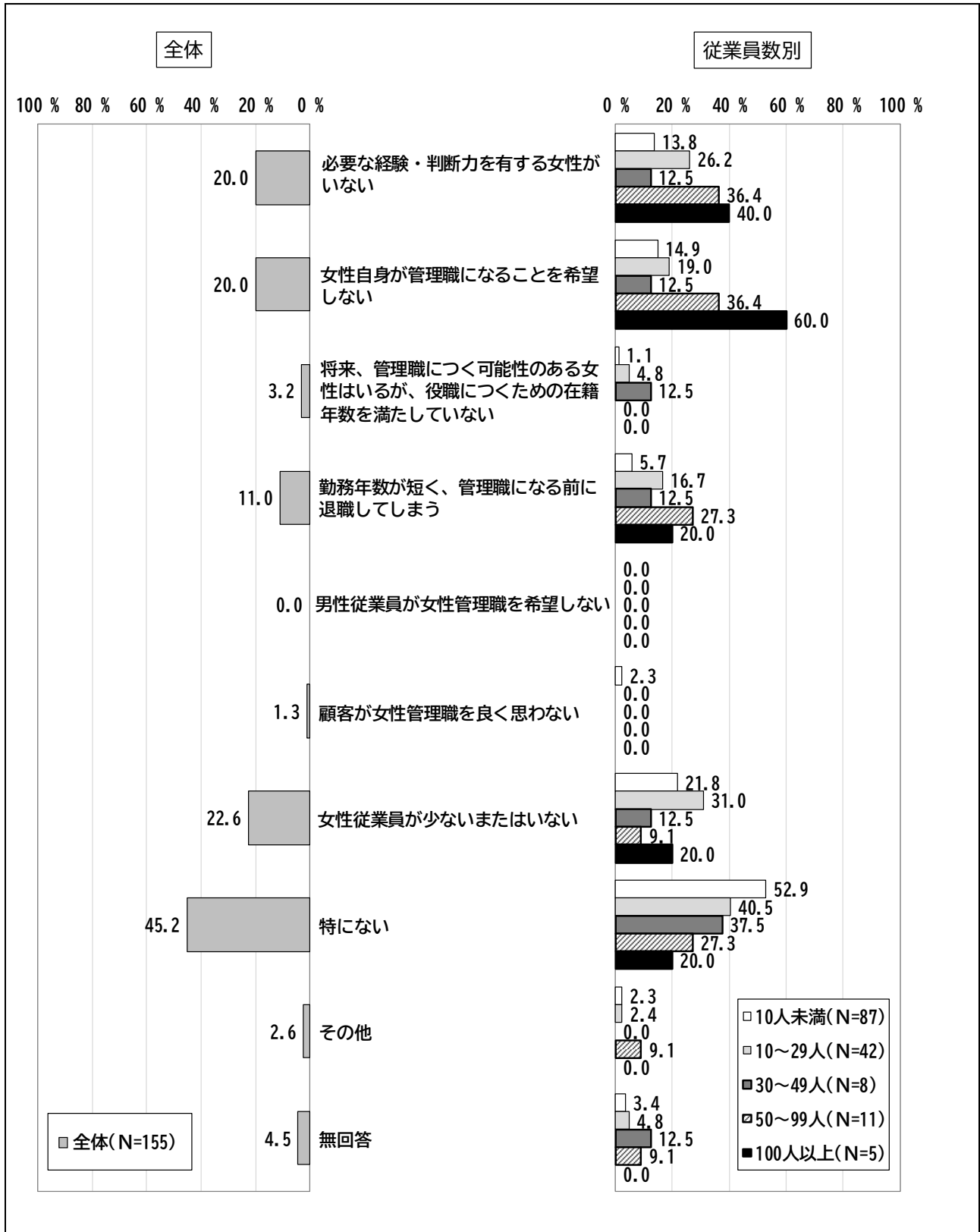
<全体>

「特にない」が45.2%と高かったものの、想定される課題の中では、「女性従業員が少ないまたはいない」が22.6%と最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がない」と「女性自身が管理職になることを希望しない」がともに20.0%、「勤務年数が短く、管理職になる前に退職してしまう」が11.0%と続いた。また、それ以外の項目については、いずれも5%未満にとどまった。

<従業員数別>

「10人未満」、「10～29人」では、全体的に見た場合と類似した傾向だった。一方、「30～49人」では、課題として挙げた項目の比率がいずれも12.5%となっていた。また、「50～99人」では、「勤務年数が短く、管理職になる前に退職してしまう」が27.3%と比較的高く、「100人以上」では、「女性自身が管理職になることを希望しない」が60.0%と最も高いなど、他の区分と異なっていた。

【全体・従業員数別】



6 男女共同参画全般

(1) 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこと

問13 男女共同参画社会づくりをすすめていくために、行政に対して特に望むことはどのようなことですか。次の中から、いくつでもお選びください。

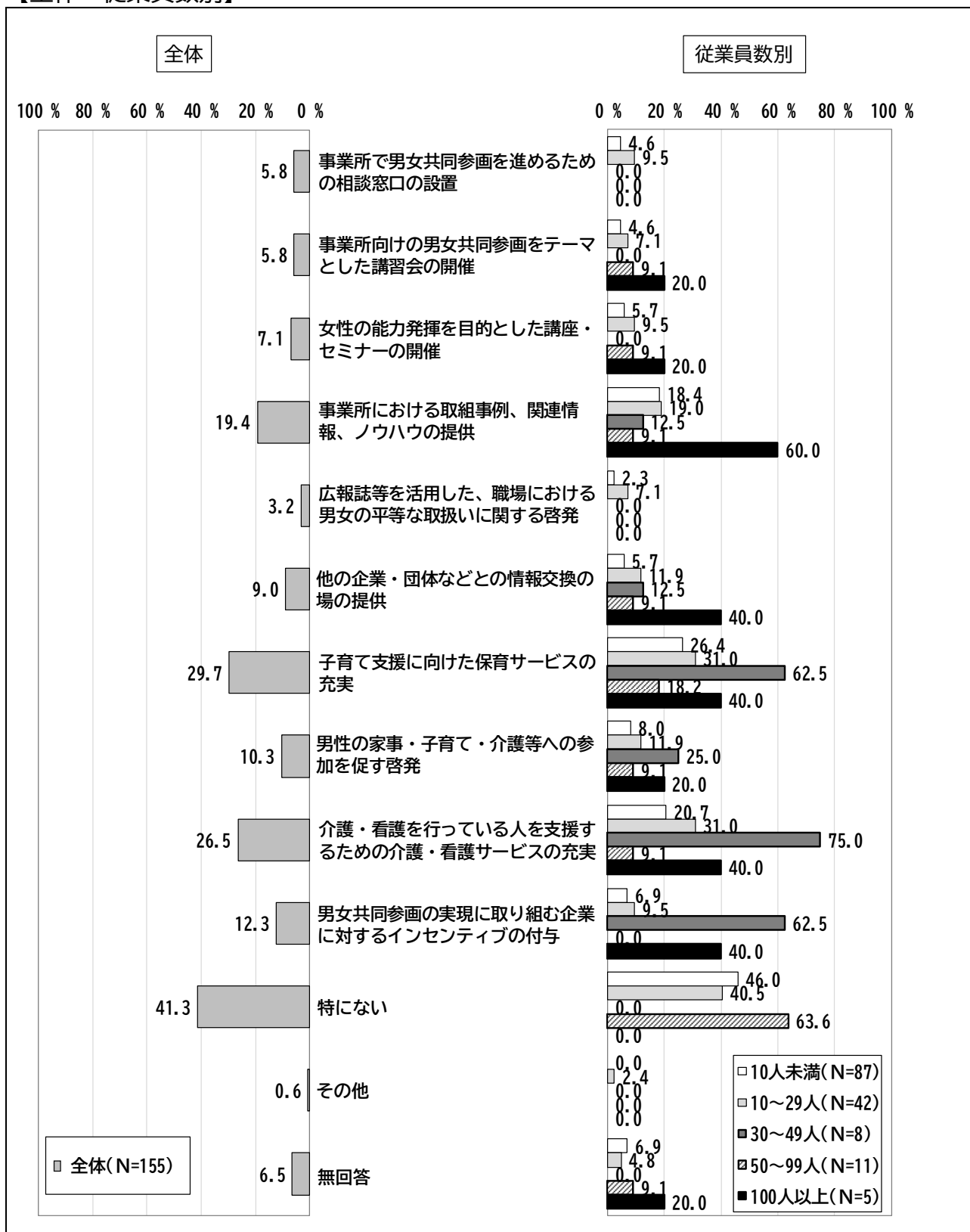
<全体>

「特になし」が41.3%と高かったものの、想定される課題の中では、「子育て支援に向けた保育サービスの充実」が29.7%と最も高く、次いで「介護・看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」が26.5%、「事業所における取組事例、関連情報、ノウハウの提供」が19.4%と続いた。

<従業員数別>

「10人未満」、「10～29人」及び「50～99人」では、全体的に見た場合と類似している傾向だった。一方、「100人以上」及び「30～49人」では、「男女共同参画の実現に取り組む企業に対するインセンティブの付与」が、それぞれ40.0%、62.5%と比較的高かった。

【全体・従業員数別】



7 「その他」の主な内容

各設問で「その他」を選択した人が自由記述欄に記載した内容について、代表的なものを抜粋して以下に示す。なお、記載内容は基本的に回答者の記述通りとしている。

問5 従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

- ・ 等級、人事評価、教育研修、薬剤師・医療事務募集に関する社内紹介

問6 貴事業所において、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 建設業の職業上、発注者との工期を守るため有給休暇取得の可能シーズンが限られており、柔軟性が乏しい
- ・ 増員を検討

問7 育児休業を取得した従業員の職場復帰を支援するために、現在、実施していることと、今後、新たに取組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

- ・ 現在育児に関する事態にない為、その時が来たら調整したいと思います
- ・ 育児短時間勤務は子が小学1年生終了まで可能
- ・ 育児休業確当の従業員なし

問8 貴事業所において、男性の育児休業、介護休業取得が進まない理由はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 育児休業確当の従業員なし

問9 セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠出産、育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するために、現在、実施していることと、今後、新たに取組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

- ・ 理不尽なハラスメントは断固として拒否する様に全員に周知徹底、経営者、責任者は先頭に立って対応することになっている
- ・ 就業規則にて各種ハラスメント防止規程

問10 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みをしていますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

- ・ I, J, L, の研修は都度機会折々に話し合いしているため特に研修はしない
- ・ 積極的に採用したいが今まで女性の応募・採用は1名のみ。性別にかかわらず能力に応じて評価している。
- ・ 男女平等【男女で差別するのでは無く、職務・業務による評価】評価制度の導入

問11 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ できる出来ないの問題が有り、男女差ではない
- ・ 特に子育て環境に於いて、【小1の壁】に対する理解が少なく、社会【行政】的サポート制度が確立されておらず、働きたくても小学校進学時に女性が正社員として働き続ける事の困難な状況が解消されていない実態に
- ・ 男女ともに採用の予定がない
- ・ 求人しても人が集まらない

問12 貴事業所において、女性の管理職を積極的に登用するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 建設業界に就職する女性が少なく、希望する業務が主たる業務ではなく総務・経理希望者が大半である
- ・ 複数の業務を横断的に習熟できる環境を用意しつつあるが、実効はこれからであるため早期の実現は困難
- ・ 求人しても人が集まらない
- ・ 退職金制度もなく、年金受給者程度が働ける職場

問13 男女共同参画社会づくりをすすめていくために、行政に対して特に望むことはどのようなことですか。次の中から、いくつでもお選びください。

- ・ 女性のライフステージ【妊娠・出産・育児】の中で特に【育児】が就労継続の負担となっており、幕別町役場の取組は従前より子育て支援に注力し転居者を増やして来ていると思いますが、是非【小1の壁】に対する施策を実行し働く家庭を応援していただく事こそ、例えば金銭を支給する事より価値があり、2025問題をはじめとする就労人口減少にも寄与する事にも繋がり、全てがWin-Winかと考えます

8 自由意見

男女共同参画社会について、ご意見、ご要望などがございましたら、下記の欄にご自由にお書きください。

※記載内容は基本的に回答者の記述通りとしている。

- ・元々女性中心職場のため女性中心の施作をしている

【卸売・小売業、従業員数 10～29 人】

- ・アンケート内容は社長の意見ですが、私（女性）個人的には、男性でも女性でもその仕事にむいている人がその仕事に就けば良いと考えます。わざわざ女性！女性！と特化することは、逆に男女不平等ではないでしょうか？国がこのような政策を打ち出しているかもしれませんが、右へならえでやらなくても良いのでは？パリオリンピックの開会式見ましたか？男女共同参画の先にはあのようなわけのわからない世界が待っていると思いますよ。はっきり言って男女共同参画は偽善と税金の無駄遣いだと思います。すみません、自由に書かせていただきました。

【サービス業、従業員数 10 人未満】

- ・現在、我が国における一番の課題は少子化です。女性の社会進出が進むほど非婚化と晩婚化も進む傾向にあります。男女共同参画社会は理想ではありますが、人口が減少し、経済が縮小し、国が衰退するようでは男女共同参画社会の追求は困難です。女性の役割と理想的な社会のあり方を再考し、少子化に影響しない男女共同参画社会の進め方を検討すべきではないでしょうか。国が動かなければ、地方で先行して進めるのが良いでしょうし、人口減少にあえぐ地方自治体ほど早急に検討が必要と思います。皆様の働きに感謝します。

【サービス業、従業員数 10～29 人】

- ・従業員住宅建設費用の助成

【農林漁業、従業員数 10～29 人】

- ・アンケートとは関係ありませんが、飯田町長へ、是非改善してほしいことがあります

す。福祉課（介護含め）、詳しい知識を持った人材に育休を取らせるといったことを法改正前にとらせて、現職員が無知の状態の人材のみになる、という状況になるのはいかなものかと思う。男女問わず育休は良いことだが、残された職員だけではこちらが聞いたこと、問うことにも解答できないというのは大変問題なのことと思います。

【医療・福祉、従業員数 10～29 人】

- ・職種柄女性の従業員は来ないため

【建設業、従業員数 10 人未満】

- ・労働時間の柔軟性を認める社会。例えば、週 40 時間を 5 時間で各々が好きなように振り分けて働けるなど。夫婦共働きでも交互に早く帰宅できる日があれば家事の分担、子どもへのサポートもしやすいと思う。ただ、こういう働き方ができる職種が限られてしまうかも。

【建設業、従業員数 10 人未満】

IV 調査結果に基づく課題の整理

1 住民アンケート調査結果のまとめと課題

①男女平等の意識（問7）

- ・ 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対して否定的な意見を持つ人は、男女ともに75%程度と高い比率になっており、性別による役割分担意識は比較的薄い傾向にあった。
- ・ 一方、肯定的な意見を持つ人も全体の2割程度いたこと、また年代によっては3割近くにのぼっていたことから、役割分担意識は根強く残っている状況にあると考えられた。
- ・ 肯定的な意見を持つ人の中では、特に男性で、65%と半数以上が「家庭内の役割をはっきりさせる方が、仕事も家庭もうまくいくから」と回答したのに対して、女性では約3分の1にとどまったこと、加えて「女性は、仕事をもっても不利な条件におかれているから」という役割分担意識とは異なる回答も4分の1を占めていたことから、女性と男性で役割分担意識の度合いに違いがあることが分かった。

【課題】

- 「男は仕事、女は家庭」や「男は男らしく、女は女らしく」といった価値観や考え方に代表される、「固定的な性別役割分担意識」を解消し、互いを尊重する意識の浸透が必要である。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、家庭や地域、学校などあらゆる場において、男女共同参画に関する啓発や教育による意識改革に取り組むことが重要と考えられる。

②家庭生活（問8～12）

- ・ 家庭内の役割分担については、「男女ともに同じように家事・子育て・介護を行うのがよい」など、性別に関わらず家事・子育て・介護を分担するのが望ましいという考え方をする人が、男女ともに80%前後と、大多数を占めていた。
- ・ 一方、現実的には、家庭内の家事・子育て・介護は主に女性が担当し、男性が仕事をして収入を得ていることが多い状況にあることが分かった。
- ・ 家事・子育て・介護への積極的な参加に必要なのは、「家事・子育て・介護などに参加することの抵抗感をなくすこと」など意識の問題のほか、「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを活用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにする」といった環境づくりに関する回答が多かった。
- ・ 仕事、家庭生活、個人生活の優先度については、理想としては「いずれも優先させたい」と考えている人が約3割いたが、現実には「いずれも優先している」という人は1割未満しかおらず、特に男性では「仕事を優先している」が25%程度と高い割合になっているなど、理想と現実が乖離している状況にあった。

【課題】

- 男性も家事・子育て・介護により積極的に参加できるよう、「固定的な性別役割分担意識」の解消や、啓発・教育を通じた理解促進が必要である。
- ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を推進し、男女ともに仕事と家事・子育て・介護などの家庭生活とを両立できるよう、多様な働き方の普及などの環境整備が求められる。

③地域活動（問13～14）

- ・ 「町内会」、「防災・防犯」、「政治や行政関連」といった活動への参加については、男性の方が多かったのに対して、「PTAや学校行事など子ども関連」、「高齢者・障がい者など福祉関連」といった活動への参加は女性の方が多いたことが分かった。
- ・ これらのことから、地域における意思決定の場に参加するのは主に男性で、女性は子育てや介護などを中心に担当している状況がうかがえた。
- ・ 現状、代表者に男性が多い町内会などの団体をはじめとして、地域に多様な視点を取り入れるためには、「一人ひとりが積極的に地域活動などに参画する意識をもつ」や「社会づくりにおいて、誰もが対等な立場となるよう意識啓発する」といった、意識の変化が必要とする回答が男女ともに合計7割程度と、多数を占めていた。

【課題】

- 地域社会において、一人ひとりが個人の尊重と男女平等意識を身につける必要がある。
- 町内会活動や防災・防犯活動など、様々な地域活動において女性の視点や知識を活かし、地域の男女共同参画を推進することが必要である。

④女性の社会進出（問 15～19）

- ・ 職場における男女平等については、いずれの項目でも「男性優遇」もしくは「平等」のいずれかの比率が高く、特に「昇進」と「人事配置」については、「男性優遇」の傾向が顕著だったことから、職場内における女性の地位は低い状況にあると推察された。
- ・ 女性が職業をもつことについては、「子どもができて、ずっと職業をもつ方がよい」のような、女性の継続的な就業に肯定的な考えを持つ人が男女ともに約半数を占め、「女性は職業をもたない方がよい」や「結婚するまでは、職業をもつ方がよい」といった否定的な考えを持つ人は5%未満だった。
- ・ ただし、年代別に見ると「30歳代」と「40歳代」では「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」を選んだ人の比率が他の年代よりも低く、逆に「その他」の比率が高かったことから、子育て世代では、より多様な働き方を求めているものと推察された。
- ・ 女性の就業継続を妨げる要因としては、「結婚・出産退職の慣行がある」、「保育施設が十分に整備されていない」、「働く場が限られている」が男女ともに高い比率となっていたほか、女性では「加齢に伴う体調の変化」や「病人・高齢者の世話」を選択した人も3～4割と比較的多く、男女で違いが見られた。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこととしては、「子育てや介護のための休業制度や短時間勤務制度など、仕事との両立を支援するための施策」を選んだ人が約4割と最も多かったが、「保育施設や介護施設の整備など、子育てや介護をサポートする環境の充実」も3割程度を占めていた。
- ・ 職場で女性の管理職登用の障害になることについては、男女ともに「家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと」の比率が最も高く、次いで「長時間労働の改善が十分ではないこと」や「子育て・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと」とする回答が多かった。
- ・ また、「女性自身が管理職になることを希望しないこと」とした回答は男性が女性より10ポイントほど高く、逆に「上司・同僚・部下や顧客が女性管理職を希望しないこと」とした回答は女性が男性より約7ポイント高かったことから、男女で認識の齟齬があると考えられた。

【課題】

- 職場での男女平等を実現するため、男性中心の職場環境を改善する必要がある。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、男女ともに仕事と家庭生活との両立が可能となる環境の整備が必要である。
- 雇用や就業における女性の就業の継続、再就職など、経済分野における女性の活躍を推進する環境づくりが求められる。
- 多様な働き方に対応できるよう、子育て・介護サービスの充実を図る必要がある。
- 家庭や職場において、固定的な性別役割分担にとらわれない意識を醸成することが重要である。

⑤ドメスティック・バイオレンス（DV）など女性への暴力（問 20～21）

- ・ DVの経験等については、「テレビや新聞などで問題になっていることは知っている」の比率が男女ともにおよそ3分の2を占めていたことから、DVに関する認知は比較的進んでいるものと考えられた。
- ・ 一方、DVの被害や相談を受けた経験については男女で違いがあり、男性ではほとんど見られなかったのに対して、女性では全体の1割程度が被害や相談を経験していた。
- ・ 女性に対する暴力の根絶に必要なこととしては、「法律・制度の制定や見直しを行う」、「犯罪の取り締まりを強化する」、「被害者のための相談所や保護施設を整備する」、「学校における男女平等や性についての教育を充実させる」がいずれも50%前後と、半数程度の人が必要を感じており、「家庭における男女平等や性についての教育を充実させる」も約3割と比較的高い比率になっていた。

【課題】

- 関係機関との連携も含めた体制づくりを含め、被害者への支援のあり方を検討していく必要がある。
- あらゆる暴力の防止に向けた意識啓発を強化することが求められる。

⑥LGBTQなど性の多様性（問 22～23）

- ・ 性の多様性に関する言葉のうち、「LGBTQ」は約8割、「性的指向」は5割、「性自認」は約4割の人が認知しており、認知状況に明らかな男女差は見られなかった。
- ・ 性的マイノリティに対する理解や支援に必要なこととしては、「LGBTQに関する相談先の充実」、「パートナーシップ制度の導入などによる理解の促進」、「働きやすい職場環境や福利厚生」、「幼少期からの教育の充実」と回答した人がいずれも4割程度いたが、男女別に見ると、女性では何らかの対策が必要と回答した人が男性より多かった。

【課題】

- 多様な性への理解を促進し、差別や偏見を排除するとともに、すべての人が個性を發揮して自分らしく生きられる社会づくりが必要である。
- LGBTQへの配慮など、多分野にわたる人権対策の取組が求められる。

⑦男女共同参画に関する意識や施策（問 24～25）

- ・ 男女共同参画の推進に必要なこととしては、「職場で男女問わず能力や考え方を尊重すること」との回答が最も多く、男女ともに 65%程度の比率になっていた。
- ・ また、「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、仕事と家庭生活のバランスのとれた生き方をすること」と回答した人は、男女ともに半数近くへのぼり、女性では「女性が働き続けられるように、家庭で家事や子育て、介護などを分担すること」を選択した人も 6 割程度と比較的多かった。
- ・ 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこととしては、「子育て・保育サービスの充実など子育て支援を強化する」や「高齢者施設や医療機関等による介護サービスを充実する」といった、子育て・介護サービスに関する回答がおよそ 5～6 割と多かった。
- ・ また、「企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける」が必要という回答も半数近くになっていたほか、特に女性では「女性の就職・再就職のための職業情報、職業訓練の機会を提供する」といった回答の比率が男性よりも 10 ポイント以上高かった。

【課題】

- 男性のワーク・ライフ・バランスを是正する取組を推進し、男女がともに能力を發揮できる環境づくりが必要である。
- 男女ともに働きたい人が能力を十分に發揮できるよう、子育て・介護を支援する環境の充実が求められる。
- 女性の活躍を推進するため、就業支援体制を充実させる必要がある。

2 事業所アンケート調査結果のまとめと課題

①事業所の概要（問1～4）

- ・ 業種は「建設業」が約2割で最も多く、次いで「医療・福祉」、「サービス業」、「農林漁業」及び「卸売・小売業」が約1割と続き、事業形態としては8割以上と大多数が株式会社や有限会社などの法人だった。
- ・ 事業所の従業員数は10人未満が過半数を占め、次いで10～29人が約3割、その他の区分はいずれも1割未満となっており、およそ97%が中小規模の事業所だった。
- ・ また、従業員の雇用形態別に男女比を見ると、女性の割合は「正社員」では約3割にとどまったのに対して、アルバイトやパート、派遣社員などの「非正社員」では5割強となっており、女性は非正規雇用の形態で働いていることが多いことが分かった。
- ・ 管理職の人数は、男性が8割程度と女性を大きく上回っており、従業員数の多い事業所では、特にその傾向が顕著だった。

【課題】

- 企業等の方針決定過程における女性の参画に向けた理解促進や、経済分野における女性の活躍を推進する環境づくりが求められる。
- 女性の活躍を推進するため、就業支援体制を充実させる必要がある。

②ワーク・ライフ・バランス（問5～6）

- ・ ワーク・ライフ・バランスの確保に向けた取組について、「実施している」または「今後実施を検討している」といった、前向きな回答が最も多かったのは「時間外労働削減のための対策」だった。
- ・ また、「有給休暇の拡大」、「育児休業取得の促進」、「介護休業取得の促進」についても、約半数の事業所が前向きな回答をしていたが、従業員数別に見ると、育児・介護休業取得の促進は、従業員数50人未満の事業所で「実施する予定はない」の比率が高く、取組が遅れている状況だった。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進する際の課題としては、従業員数に関わらず、「代替要員の確保が難しい」との回答が平均して7割程度と高い比率になっていたほか、「売上減少等、経営への影響が懸念される」とした事業所も3分の1ほど見られた。
 - ・ また、従業員数が100人以上と比較的規模の大きい事業所でのみ、「勤務時間や勤務地の多様化により雇用管理が複雑化する」との回答も多く、想定される課題は事業所の規模によって異なっていた。

【課題】

- ワーク・ライフ・バランスの確保に向け、育児・介護休業を取得しやすい環境の整備が必要である。
- 多様な人材が活躍できる体制を構築し、ワーク・ライフ・バランスを推進することが求められる。

③育児や介護に関する制度（問7～8）

- ・ 育児休業取得者の職場復帰に向けた取組について、「実施している」または「今後実施を検討している」といった、前向きな回答が最も多かったのは「育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革」だったが、その他の取組についても、全体的に約半数の事業所が前向きに取り組んでいた。
- ・ ただし、いずれの取組も従業員数の少ない事業所ほど「実施する予定はない」との回答が多くなる傾向が見られ、小規模な事業所では取組が遅れていることが分かった。
- ・ 男性の育児休業・介護休業取得が進まない理由としては、「制度の対象となる従業員数が少ない」との回答が多かった一方で、従業員数に関わらず、「制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない」と回答した事業所も4割程度あった。

【課題】

- 育児休業や介護休業を取得しやすい環境の整備や、従業員の意識啓発を促進するが必要である。
- 男性の育児・介護休業取得を促進するため、職場内の体制充実が求められる。

④ハラスメント（問9）

- ・ ハラスメント防止に向けた取組については、いずれも「実施している」または「今後実施を検討している」といった、前向きな回答をした事業所がほぼ半数以上を占めており、特に「就業規則等でハラスメント禁止を規定」は7割以上が取組に前向きだった。
- ・ ただし、いずれの取組も従業員が50人未満の事業所では、「実施する予定はない」との回答が多くなる傾向が見られ、小規模な事業所では取組が遅れている状況だった。

【課題】

- 従業員数に応じ、ハラスメントの防止に向けた環境づくりを進める必要がある。
- ハラスメント行為は、重大な人権侵害であるという意識啓発を促進することが必要である。

⑤女性の活躍推進（問10～12）

- ・ 女性の継続就労・管理職登用に向けた取組については、大部分の取組で「実施している」または「今後実施を検討している」といった、前向きな回答をした事業所が5～7割を占めていたが、「女性管理職候補を対象とした意識喚起のための研修」、「女性活躍を推進するための担当部署の設置」、「経営者・管理職を対象とした意識改革のための研修」では「実施する予定はない」との回答が多く、特に従業員数の少ない事業所でその傾向が顕著だった。
- ・ 女性を積極的に採用する際の課題としては、約半数の事業所が「家庭生活へ配慮する必要がある」と回答したほか、「育児休業や介護休業の代替要員の確保」や「結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう」もそれぞれ3割程度と比較的高い比率になっていた。
- ・ 女性を積極的に管理職登用する際の課題としては、「必要な経験・判断力を有する女性がいらない」と「女性自身が管理職になることを希望しない」とする回答がそれぞれ2割を占め、「勤務年数が短く、管理職になる前に退職してしまう」も1割程度あった。
- ・ また、従業員数50人以上の事業所では、女性の管理職登用にあって何らかの課題があるとの回答が比較的多かったのに対して、従業員数が30人以下の事業所では、「女性従業員が少ないまたはいない」が2～3割を占めていたほか、「課題は特にない」が4～5割ほど見られた。

【課題】

- 企業等の方針決定過程における女性の参画に向けた理解の促進が必要である。
- 男女の均等な雇用機会の確保や就労の場における女性の人材育成など、女性が能力を十分に発揮できる環境づくりや、女性の能力発揮に向けた積極的取組を促進する必要がある。
- 家庭や職場において、固定的な性別役割分担にとらわれない意識の醸成が求められる。
- 女性の活躍を推進するため、就業支援体制を充実させる必要がある。

⑥男女共同参画全般（問13）

- ・ 男女共同参画社会の形成に向けて町に望むこととしては、「特にない」とする回答も4割程度あったものの、「子育て支援に向けた保育サービスの充実」や「介護・看護を行っている人を支援するための介護・看護サービスの充実」といった、子育て・介護サービスに関する回答がともに3割程度と比較的多く、「事業所における取組事例、関連情報、ノウハウの提供」とした事業所も2割ほどあった。
- ・ また、いずれの従業員数の区分でも、おおむね1～2割程度の事業所が「男性の家事・子育て・介護等への参加を促す啓発」を望むと回答した。

【課題】

- 男女ともに働きたい人が能力を十分に発揮できるよう、子育て・介護を支援する環境の充実が求められる。
- 男性も家事・子育て・介護により積極的に参加できるよう、「固定的な性別役割分担意識」の解消や、啓発・教育を通じた理解促進が必要である。

【 参 考 资 料 】

男女共同参画に関する町民アンケート調査

調査票

あなた（回答者）ご自身のことについてお聞きします

問1 あなたの性別をお答えください。

- 男性 女性 どちらともいえない、回答したくない

問2 あなたの年齢をお答えください。

令和6年7月1日現在の満年齢でお答えください。

- 20歳代以下 30歳代 40歳代 50歳代
 60歳代 70歳代 80歳以上

問3 あなたのお住まいの地区をお答えください。

- 幕別地区 札内地区 忠類地区

問4 あなたは現在結婚していますか。

- 現在結婚している（初婚時_____歳） } 問5へ
 現在事実婚・パートナーシップ関係にある }
 結婚したことがあるが、現在独身（死別含む） } 問6へ
 結婚したことがない }

問5 問4で「現在結婚している」または「現在事実婚・パートナーシップ関係にある」を選んだ方にお聞きします。あなたの家庭の状況について、次の中から、1つだけお選びください。

- 共働きである（パート・アルバイト等を含む）
 自分だけが働いている
 パートナーだけが働いている
 どちらも働いていない

問6 あなたの現在の状況について、次の中から、1つだけお選びください。

- 会社、団体、官公庁などの常勤の勤め人
 パートタイム、アルバイト、派遣職員
 自営業（農林漁業や商工業などの自営業主または家族従業員）
 家事専業
 学生
 無職
 その他（ _____ ）

男女平等の意識についてお聞きします

問7 「男は仕事、女は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- そう思わない
- どちらかといえばそう思わない
- わからない

問7-1 問7で「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」を選んだ方にお聞きします。あなたがそう考える理由を、次の中から、1つだけお選びください。

- 男性は仕事、女性は家事・子育て・介護に向いているから
- 自分の両親などがそうしてきたから
- 家庭内の役割をはっきりさせる方が、仕事も家庭もうまくいくから
- 女性は、仕事をもっても不利な条件におかれているから
- 社会全体にそうした風潮があるから
- その他（)

問7-2 問7で「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」を選んだ方にお聞きします。あなたがそう考える理由を、次の中から、1つだけお選びください。

- 男女ともに仕事をするのは当然だから
- 家事・子育て・介護は、男女で協力してすべきだから
- 仕事と家庭は、男女のどちらが担当してもよいから
- 性別で役割を固定化することは、個人の可能性をせばめるから
- その他（)

家庭生活のことについてお聞きします

問8 家庭での家事・子育て・介護の役割分担について、あなたはどのように考えますか。次の中から、1つだけお選びください。

- 男女とも同じように家事・子育て・介護を行うのがよい
- どちらでも手のあいている方が家事・子育て・介護をすればよい
- 家事・子育て・介護は主として女性が行い、男性は女性を手伝う環境がよい
- 男性は家事・子育て・介護をしなくてもよい
- わからない
- その他（)

問 12 あなたの現実（現状）に最も近いものを次の中から、1つだけお選びください。

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」をいずれも優先している
- わからない

地域活動のことについてお聞きします

問 13 あなたのお住まいの地域では、次にあげるA～Gについて、男女どちらが参加することが多いですか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	男性の ほうが 多い	男女で 同じく くらい	女性の ほうが 多い	わ か ら な い
A 町内会などの地域活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B 地域の防災・防犯活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C PTAや学校行事などの子どもに関する活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 高齢者、障がい者などに関する福祉活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E ゴミ問題など環境保全に関する活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 政治や行政に関する活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G 趣味・教養・スポーツなどの活動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 14 現在、町内会などの地域団体における代表者は、男性の割合が高い状況にあります。今後、多様な視点を地域に取り入れるためには、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

- 社会づくりにおいて、誰もが対等な立場となるよう意識啓発する
- 代表者や役員に女性を配置するなど、方針の決定に参画できる機会を確保する
- 一人ひとりが積極的に地域活動などに参画する意識をもつ
- その他（)

女性の社会進出についてお聞きします

問 15 現在、働いている方にお聞きします。あなたの職場では、次にあげるA～Gそれぞれの面で男女平等になっていますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	男性が優遇されている	男性が優遇されている どちらかといえば	平等である	女性が優遇されている	女性が優遇されている どちらかといえば	わからない
A 募集や採用の条件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B 昇進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C 人事配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 教育や研修制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 賃金	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 仕事の内容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G 全体的に	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 16 女性が職業をもつことについて、あなたはどのように思いますか。次の中から、1つだけお選びください。

<input type="checkbox"/> 女性は職業をもたない方がいい <input type="checkbox"/> 結婚するまでは、職業をもつ方がよい <input type="checkbox"/> 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい <input type="checkbox"/> 子どもができて、ずっと職業をもつ方がよい <input type="checkbox"/> 子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい <input type="checkbox"/> わからない <input type="checkbox"/> その他 ()

問 17 女性が仕事を続けていくうえで、妨げになる要因は何だと思えますか。次の中から、いくつでもお選びください。

<input type="checkbox"/> 結婚・出産退職の慣行がある <input type="checkbox"/> 働く場が限られている <input type="checkbox"/> 能力発揮の場が少ない <input type="checkbox"/> 賃金・待遇等で性差別がある <input type="checkbox"/> 加齢に伴う体調の変化 <input type="checkbox"/> 保育施設が十分に整備されていない <input type="checkbox"/> 病人・高齢者の世話 <input type="checkbox"/> 家族の理解・協力が得にくい <input type="checkbox"/> わからない <input type="checkbox"/> その他 ()
--

問 18 家事・子育て・介護などに費やす時間を男女間でバランスがとれたものとし、仕事と家庭を両立させるためには、特にどのような支援が必要だと思えますか。次の中から、1つだけお選びください。

- 長時間労働の改善やテレワーク推進など、家事や子育て、介護などに用いることができる時間を増やすための勤務環境の整備
- 子育てや介護のための休業制度や短時間勤務制度など、仕事との両立を支援するための施策
- 保育施設や介護施設の整備など、子育てや介護をサポートする環境の充実

問 19 職場で女性の管理職登用の障害となるものは何だと思えますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 必要な知識や経験などをもつ女性が少ないこと
- 女性自身が管理職になることを希望しないこと
- 上司・同僚・部下や顧客が女性管理職を希望しないこと
- 長時間労働の改善が十分ではないこと
- 家事・子育て・介護などにおける家族の支援が十分でないこと
- 子育て・介護の支援などの公的サービスが十分でないこと
- わからない
- その他 ()

ドメスティック・バイオレンス（DV）等についてお聞きします

問 20 あなたは配偶者や恋人、パートナーなど親密な関係にあたる人からの暴力「ドメスティック・バイオレンス（DV）」について、経験したり、見聞きしたりしたことがありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 自分が直接被害を受けた経験がある
- 相談を受けたことがある
- 相談を受けたことはないが、当事者を知っている
- テレビや新聞などで問題になっていることは知っている
- 見聞きしたことはない
- わからない
- その他 ()

問 21 性犯罪、売買春（いわゆる「援助交際」を含む）、配偶者等の暴力、セクシュアル・ハラスメント等、女性に対する暴力をなくすためにはどうしたらよいと思いますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 法律・制度の制定や見直しを行う
- 犯罪の取り締まりを強化する
- 被害者のための相談所や保護施設を整備する
- 捜査や裁判での担当者に女性を増やし、相談しやすくする
- 学校における男女平等や性についての教育を充実させる
- 家庭における男女平等や性についての教育を充実させる
- 特に対策する必要はない
- わからない
- その他（ ）

LGBTQ等についてお聞きします

問 22 あなたは次にあげる言葉を知っていますか。知っているものをすべてお選びください。

- L G B T Q
- シスジェンダー
- 性的指向
- 性自認
- S O G I（ソジまたはソギ）
- アライ（A l l y）

・ L G B T Q…次の頭文字を合わせた「性的マイノリティ（性的少数者）」を表現する言葉

L Lesbian…レズビアン：心の性が女性で恋愛対象も女性である人

G Gay…ゲイ：心の性が男性で恋愛対象も男性である人

B Bisexual…バイセクシュアル：恋愛対象が女性にも男性にも向いている人

T Transgender…トランスジェンダー：身体の性と心の性が一致しないため、身体の性に違和感をもつ人

Q Questioning…クエスチョニング：恋愛対象がどの性別に向いているか自分自身わかっていないまたは意図的に決めていない人

・ シスジェンダー…身体の性と心の性が一致している人を指す言葉

・ 性的指向…恋愛対象がどの性別に向いているかを指す言葉

・ 性自認…自分の性別をどのように認識しているかを指す言葉

・ S O G I…次の頭文字を合わせた「すべての人を含む性のあり方」を表現する言葉

S O セクシュアルオリエンテーション：性的指向

G I ジェンダーアイデンティティ：性自認

・ アライ…自分自身はLGBTQではないが、LGBTQの人に寄り添いたいと考え、支援する人のことを指す言葉

問 23 あなたはLGBTQの方々に対する理解や支援には、どのようなことが必要だと思いますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- LGBTQに関する相談先の充実
- パートナーシップ制度の導入などによる理解の促進
- 働きやすい職場環境や福利厚生
- 幼少期からの教育の充実
- 行政による啓発活動
- 特に必要ない
- わからない
- その他 ()

男女共同参画に関する意識や施策等についてお聞きします

問 24 あなたは男女共同参画を進めるためにどのようにすることが必要だと思いますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 誰もが社会や組織の一員であるという認識をもつこと
- 職場で男女問わず能力や考え方を尊重すること
- 従来、女性が就く職種だと考えられていた仕事に、男性も進出すること
- 男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、仕事と家庭生活のバランスのとれた生き方をすること
- 女性も自分の意見や希望を様々な場で積極的に発言すること
- 女性も政治の場、公的機関や企業などにおける方針決定の場に進出すること
- 結婚、出産後も仕事を続け経済力をつけること
- 女性が働き続けられるように、家庭で家事や子育て、介護などを分担すること
- 様々な分野で活躍している女性をサポート・支援すること
- 男女共同参画に関する学習をすること
- その他 ()

問 25 男女共同参画社会づくりをすすめていくために、町に対して特に望むことはどのようなことですか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 町民への男女共同参画に関する情報提供や学習機会を充実する
- 悩みや問題解決を助ける相談窓口や相談機能を充実する
- 子育て・保育サービスの充実など子育て支援を強化する
- 高齢者施設や医療機関等による介護サービスを充実する
- 女性の就職・再就職のための職業情報、職業訓練の機会を提供する
- 女性を政策や方針決定の場へ積極的に登用する
- 企業や経営者に対して、男女がともに仕事と家庭を両立できる環境を整備するよう働きかける
- 男女の平等と相互の理解や協力について広報・PRする
- その他 ()

男女共同参画社会について、ご意見、ご要望などがございましたら、下記の欄にご自由にお書きください。

最後まで調査にご協力いただき、ありがとうございました。

切手は貼らずに同封の返信用封筒に入れ、ご投函願います。

男女共同参画に関する事業所アンケート調査

調査票

※ お聞きする項目には、例年実施している「幕別町事業所雇用等実態調査」と類似する部分がありますが、調査目的が異なることから、本アンケートの回答についてもご協力を賜りますようお願い申し上げます。

事業所の概要についてお聞きします

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

- | | | |
|--------------------------------|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 農林漁業 | <input type="checkbox"/> 建設業 | <input type="checkbox"/> 製造業 |
| <input type="checkbox"/> 運輸業 | <input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 | |
| <input type="checkbox"/> 情報通信業 | <input type="checkbox"/> 卸売・小売業 | <input type="checkbox"/> 金融・保険業 |
| <input type="checkbox"/> 不動産業 | <input type="checkbox"/> 飲食店・宿泊業 | <input type="checkbox"/> 医療・福祉 |
| <input type="checkbox"/> サービス業 | <input type="checkbox"/> 教育・学習支援業 | |
| <input type="checkbox"/> その他（ | | ） |

問2 貴事業所の事業形態についてお答えください。

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> 法人（株式会社、有限会社、合資会社など） |
| <input type="checkbox"/> 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、医療法人等） |
| <input type="checkbox"/> 個人自営業者 |
| <input type="checkbox"/> NPO法人（特定非営利活動法人） |
| <input type="checkbox"/> その他（ |

問3 貴事業所の従業員について、正社員と非正社員の人数をご記入ください。

※取締役や部課長など一定の権限を持つ管理職の人数を含めた、全従業員の数をご記入ください。NPO法人の場合は、理事や役員の数を含めてご記入ください。

正社員		非正社員 (アルバイト・パート・派遣社員等)					
男性	人	女性	人	男性	人	女性	人

問4 貴事業所の管理職の人数をお答えください。

※管理職の人数は、取締役を含め、部課長など一定の権限を持つ方の人数をご記入ください。NPO法人の場合は、理事や役員の数をご記入ください。

管理職			
男性	人	女性	人

ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします

※ ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と家庭生活、地域生活との調和（バランス）がとれて、誰もが生き生きと生活している状態を指します。

問5 従業員のワーク・ライフ・バランスを確保するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	実施している	今後実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A 短時間勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B 在宅勤務制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C 時差出勤制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 時間外労働削減のための対策	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 転勤の免除制度や勤務地限定 正社員制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 有給休暇の拡大	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G 育児休業取得の促進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H 介護休業取得の促進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問6 貴事業所において、従業員のワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

<input type="checkbox"/> 経営者や役員の理解が不足している <input type="checkbox"/> 管理職の理解が不足している <input type="checkbox"/> 休暇・休業を取りにくい雰囲気がある <input type="checkbox"/> 売上減少等、経営への影響が懸念される <input type="checkbox"/> 取組のための費用が負担となる <input type="checkbox"/> 代替要員の確保が難しい <input type="checkbox"/> 勤務時間や勤務地の多様化により雇用管理が複雑化する <input type="checkbox"/> 取組のためのノウハウが不足している <input type="checkbox"/> 特にない <input type="checkbox"/> その他 ()
--

育児や介護に関する制度についてお聞きします

問7 育児休業を取得した従業員の職場復帰を支援するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	実施している	今後実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A 育児休業中の事業状況などの社内情報の提供	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B 育児休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C 育児休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 育児休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 職場復帰前に、復帰を支援するための面談や講習などの実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 職場復帰後に、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G 従業員に対する育児休業制度の理解の促進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問8 貴事業所において、男性の育児休業、介護休業取得が進まない理由はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

<input type="checkbox"/> 制度が十分に周知（理解）されていない <input type="checkbox"/> 制度が利用しやすい雰囲気になっていない <input type="checkbox"/> 制度の利用者の業務を代替（カバー）できる体制にない <input type="checkbox"/> 制度の対象となる従業員が少ない <input type="checkbox"/> 保育所や介護保険サービスを利用するなど、育児や介護に対処できている <input type="checkbox"/> 特にない <input type="checkbox"/> その他 ()
--

ハラスメントについてお聞きします

問9 セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、妊娠出産、育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するために、現在、実施していることと、今後、新たに取り組もうと考えていることはありますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	実施している	今後実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A 就業規則等でハラスメント禁止を規定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B ハラスメント発生時の対応マニュアルを作成	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C 社内報や掲示板等を活用した意識啓発	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 事業所に相談窓口を設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E ハラスメントに関する研修を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 実態把握のための調査を実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

女性の活躍推進についてお聞きします

問10 貴事業所では女性の継続就労・管理職登用などのために、どのような取り組みをしていますか。次の中から、それぞれ1つだけお選びください。

	実施している	今後実施を検討している	実施する予定はない (該当しない)
A 女性の積極的な採用・配置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B 女性正社員の中途採用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C 非正社員から正社員への転換・登用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D 育児や介護など長期休業中や終了後の復帰支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 能力・成果に応じた処遇	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F 性別に関わらない公平な評価のための評価基準の明確化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G 評価結果のフィードバック	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H 女性管理職への積極的登用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I 女性管理職候補を対象とした意識喚起のための研修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J ハラスメント防止のための研修実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K 女性活躍を推進するための担当部署の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L 経営者・管理職を対象とした意識改革のための研修	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M その他 ()	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 11 貴事業所において、女性を積極的に採用するにあたって想定される課題はありますか。
次の中から、いくつでもお選びください。

- 家庭生活へ配慮する必要がある
- 顧客や取引先の理解が得られにくい
- 男性従業員の認識、理解が不十分である
- 結婚・妊娠・出産などを機に退職してしまう
- 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い
- 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい
- 育児休業や介護休業の代替要員の確保
- 前例がなく、進め方がわからない
- 特にない
- その他（)

問 12 貴事業所において、女性の管理職を積極的に登用するにあたって想定される課題はありますか。次の中から、いくつでもお選びください。

- 必要な経験・判断力を有する女性がいらない
- 女性自身が管理職になることを希望しない
- 将来、管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていない
- 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう
- 男性従業員が女性管理職を希望しない
- 顧客が女性管理職を良く思わない
- 女性従業員が少ないまたはいない
- 特にない
- その他（)

○幕別町附属機関設置条例

令和 2 年 3 月 19 日 条例第 11 号

改正

令和 4 年 3 月 16 日 条例第 3 号

令和 5 年 3 月 9 日 条例第 3 号

令和 5 年 12 月 15 日 条例第 29 号

令和 6 年 3 月 12 日 条例第 4 号

幕別町附属機関設置条例

(趣旨)

第 1 条 地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 138 条の 4 第 3 項の規定に基づく町の附属機関の設置等については、法令又は他の条例に定めるもののほか、この条例の定めるところによる。

(設置)

第 2 条 町の執行機関は、別表の執行機関の欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の附属機関の欄に掲げる附属機関を設置する。

(所掌事務)

第 3 条 附属機関の所掌事務は、それぞれ別表の所掌事務の欄に掲げるとおりとする。

(組織)

第 4 条 附属機関は、それぞれ別表の定数の欄に掲げる定数の委員をもって構成し、附属機関の組織は、それぞれ別表の組織の欄に掲げるとおりとする。

2 委員は、別表の委員の構成欄に掲げる者のうちから、それぞれ執行機関が委嘱又は任命する。

3 委員の任期は、それぞれ別表の任期の欄に掲げるとおりとする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任されることができる。

(会長等)

第 5 条 会長、委員長又はこれに相当する職(以下「会長等」という。)及び副会長、副委員長又はこれに相当する職(以下「副会長等」という。)は、特別の定めがある場合を除き、委員の互選によるものとする。

2 会長等は、会務を総理し、当該附属機関を代表する。

3 副会長等は、会長等を補佐し、会長等に事故あるとき又は会長等が欠けたときは、その職務を代理する。ただし、副会長等を置かない場合において、会長等に事故あるとき又は会長等が欠けたときは、あらかじめ会長等が指名する委員がその職務を代理するものとする。

(委任)

第 6 条 この条例に定めるもののほか、町の附属機関の組織及び運営その他附属機関に関し必要な事項は、当該附属機関の属する執行機関が定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この条例の施行の際現に別表に掲げる附属機関に相当する組織(以下「従前の組織」という。)の委員等である者は、この条例の施行の日に、第 4 条第 2 項の規定により当該別表に掲げる附属機関の委員として委嘱され、又は任命されたものとみなす。この場合において、当該委嘱又は任命されたものとみなされる委員等の任期は、第 4 条第 3 項の規定にかかわらず、同日における従前の組織の委員等としての残任期間と同一の期間とする。

附 則 (令和 4 年 3 月 16 日 条例第 3 号)

この条例は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 5 年 3 月 9 日 条例第 3 号)

この条例は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (令和 5 年 12 月 15 日 条例第 29 号)

この条例は、公布の日から施行する。

附 則 (令和 6 年 3 月 12 日 条例第 4 号)

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第2条関係）

執行機関	附属機関	所掌事務	組織	委員の構成	定数	任期
町長	幕別町指定管理者選定委員会	町が設置する公の施設の管理を行わせる指定管理者の候補者の選定に関すること。	委員長 委員	識見を有する者 施設利用者 町職員	10人以上	審議終了まで
	幕別町災害義援金配分委員会	災害等における被災者に対する義援金の配分計画についての審議に関すること。	委員長 副委員長 委員	関係団体の代表者等 町職員	7人以上	配分完了まで
	幕別町老人ホーム入所判定会議	老人ホームの入所適正化を図るため、老人ホームの入所措置及び措置継続の要否について審議すること。	委員	医師 老人ホーム施設長 町職員	3人	2年
	幕別町生活支援ハウス入居判定会議	生活支援ハウスの入退居の適正化を図るため、生活支援ハウスの入居者の審査及び利用解除要件の認定について審議すること。	会長 委員	識見を有する者 関係機関・団体の代表者 生活支援ハウスに従事する職員 町職員	10人以上	2年
	幕別町人生学博士選考委員会	人生学博士の認定に関すること。	委員	関係機関・団体の構成員	10人以上	審議終了まで
	幕別町予防接種健康被害調査委員会	予防接種法（昭和23年法律第68号）の規定に基づき実施された予防接種による町民の健康被害等について医学的な見地からの調査に関すること。	委員	医師 関係行政機関の役職員	5人以上	2年
	幕別町地球温暖化対策推進委員会	地球温暖化対策の推進に関する法律（平成10年法律第117号）に基づく、地方公共団体実行計画（区域施策編）の策定及び当該実行計画に基づく地球温暖化対策の推進管理に関すること。	委員長 委員	識見を有する者 関係機関・団体等の構成員 公募による者	15人以上	3年
	幕別町農業・農村振興計画検討委員会	幕別町農業・農村振興計画の策定及び見直しについての審議に関すること。	委員長 委員	農業関係団体等の構成員 町職員	14人	審議終了まで
	幕別町6次産業化・地産地消推進協議会	町内における6次産業化、農商工連携及び地産地消の取組に関する市町村戦略の策定及び市町村戦略に基づく事業の推進についての協議に関すること。	会長 委員	農業・商工業関係団体等の役職員 学識経験者 町職員	18人以上	2年
	幕別町人・農地プラン検討会	集落及び地域が抱える人と農地の問題解決のために作	会長 副会長	農業関係機関・団体等の役職員又は会	10人以上	2年

		成する人・農地プランの内容についての審議に関する こと。	委員	員 町長が必要と認める者		
	幕別町農業委員会委員候補者評価委員会	幕別町農業委員会の委員の候補者の審査及び評価に関する こと。	委員長 副委員長 委員	識見を有する者 町職員	7人以内	農業委員会委員の任命まで
	幕別町男女共同参画審議会	男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定に基づく幕別町男女共同参画計画の策定、推進及び評価に関する こと。	会長 副会長 委員	識見を有する者 関係機関・団体の代表者等 公募による者	10人以内	2年
教育委員会	幕別町図書館協議会	図書館の利用啓発等に係る調査・研究及び図書館事業の推進に関する こと。	会長 副会長 委員	識見を有する者 公募による者 教育長が必要と認める者	10人以内	2年
	幕別町小中一貫教育・CS推進連絡会議	町の小中一貫教育を含む学校教育等についての審議に関する こと。	会長 副会長 委員	教育関係機関・団体等の役職員又は会員 教育長が必要と認める者	30人以内	1年
	幕別町部活動地域移行検討委員会	部活動の地域移行に関する準備や諸課題についての審議に関する こと。	委員長 副委員長 委員	関係学校の代表者 関係団体の代表者 教育委員会が必要と認める者	10人以内	2年
	幕別町義務教育学校開校準備委員会	義務教育学校の開校に向けた準備や諸課題についての審議に関する こと。	委員長 副委員長 委員	地域の保護者代表 関係団体の代表者 識見を有する者	10人以内	審議終了まで

○幕別町男女共同参画審議会規則

令和 6 年 3 月 29 日規則第12号

幕別町男女共同参画審議会規則

(趣旨)

第 1 条 この規則は、幕別町附属機関設置条例（令和 2 年条例第11号）に基づき、幕別町男女共同参画審議会（以下「審議会」という。）の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(所掌事項)

第 2 条 審議会は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画計画の策定に関する事。
- (2) 男女共同参画計画の総合的かつ効果的な推進に関する事。
- (3) 男女共同参画計画の施策の実施に係る評価に関する事。
- (4) その他男女共同参画社会実現のために必要な事項に関する事。

(会議)

第 3 条 会議は、会長が招集し、議長となる。

- 2 審議会は、必要に応じて委員以外の者に出席を求め、その説明又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第 4 条 審議会の庶務は、住民生活部住民課において処理する。

(その他)

第 5 条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

幕別町男女共同参画審議会委員名簿

区 分	氏 名	所属団体等
識見を有する者	大野 夏代	帯広大谷短期大学
	佐藤 晋	人権擁護委員
関係機関・団体の代表者等	山田 あけみ	幕別町農業協同組合女性部
	中山 昭子	札内農業協同組合女性部
	藤原 昇	幕別町商工会青年部
	久保 睦則	幕別町校長会
	青木 克磨	幕別地区連合会
公募による者	河原 彩子	
	笹原 早苗	
	笹川 務	