

箕輪町女性活躍推進意識調査のアンケート集計報告書について

くらしの安全安心課
多文化共生・男女共同参画推進室

<見えてきた成果>

1. 男女共同参画・女性活躍の考え方は、町民意識としてかなり浸透してきている

一般町民では、家事・育児・介護への男性参加について「賛成」が令和7年で83.5%となり、平成29年から大きく増加しています。また、女性が結婚・出産後も仕事を続けることについても、「できるだけ仕事を続けるのがよい」が65.1%まで上昇しています。これは、家庭や就労における固定的な性別役割意識が弱まりつつある成果といえます。

2. 経営者側にも「性別ではなく能力・適性で見る」意識が広がっている

経営者アンケートでは、経営・事業計画を男性をイメージして組み立てているかについて、「思わない」が令和7年で65.4%となり、令和3年より増加しています。また、女性管理職の登用についても「管理職に性別は関係ない」が60.2%と最も高く、女性を特別枠で登用するというより、性別に関係なく人材を見ようとする意識が強まっています。

3. 女性活躍を経営上のメリットとして捉える企業も一定数ある

経営者アンケートでは、女性活躍を進める理由として「良い人材を確保できるため」や「男女ともに職務遂行能力によって評価される意識を高めるため」が高くなっています。これは、女性活躍が単なる理念ではなく、人材確保や企業価値向上、職場改善と結びついて認識されていることを示しています。

4. 男性の育児休業・家庭参画への肯定感が広がっている

一般町民、経営者、女性従業員のいずれでも、男性の育児・家庭参画を肯定する傾向が見られます。経営者では男性従業員の育児休業取得に「賛成」が令和7年で66.2%、女性従業員では男性従業員の育児休業取得に「賛成」が77.9%となっています。制度利用に向けた意識面では、以前より前向きな土台ができてきています。

5. 行政に求められる支援の方向性が明確になっている

女性従業員アンケートでは、行政に求めることとして「保育所、学童保育の充実」が77.3%、「育児・介護の補助金など経済的支援」が73.7%、「介護・福祉サービスの充実」が61.0%と高くなっています。町民側でも保育、病児・病後児保育、柔軟な働き方、男性育休促進などが挙がっており、今後重点的に取り組むべき分野が具体化されています。

<見えてきた課題>

1. 意識の変化に比べて、職場や地域の実態はまだ追いついていない

町民意識では女性の就労継続や男性の家庭参画への理解が進んでいる一方、女性従業員側では「男性中心に経営・事業計画が組み立てられていると思う」が令和7年でも62.5%あります。経営者側では「男性をイメージして組み立てているとは思わない」が多数ですが、働く女性の受け止めとは差があり、経営者側の認識と従業員側の実感のズレが見えます。

2. 女性管理職の登用は、意識よりも実践面で停滞している

経営者側では「管理職に性別は関係ない」が高い一方、女性従業員側では「勤務先が女性を積極的に管理職登用しようと考えていると思う」が令和7年で39.4%に低下し、「考えていないと思う」が58.6%となっています。また、女性従業員自身も管理職に「なりたくない」が58.2%で、理由は「責任が重くなる」「自分の能力に自信がない」「仕事と家庭の両立が困難」などが高くなっています。

3. 家事・育児・介護の負担が、依然として女性活躍の最大の壁になっている

女性従業員アンケートでは、女性が会社で活躍するための阻害要因として「男性と比べて家庭責任が重い」が78.1%と突出しています。経営者側でも同じ項目が53.4%で最も高く、町民側でも女性が働き続ける妨げとして子育て・育児負担、家事負担、介護、家族やパートナーの理解不足が挙がっています。つまり、3調査すべてで、家庭責任の偏りが共通課題として出ています。

4. 育児休業や両立支援は、制度よりも「代替要員」と「職場の余力」が課題

経営者アンケートでは、男性・女性いずれの育児休業でも、課題として「代替要員の人材確保」が最も高くなっています。男性育休では76.7%、女性育休では71.4%が課題として挙げられており、特に中小企業では、制度があっても人員体制の面で取得しづらい状況が残っています。女性従業員側でも、育児休業利用実績が「ない」が令和7年で76.9%と高く、制度の存在と実際の利用にはまだ距離があります。

5. 地域活動・地域役職における女性参画は、職場以上に慣習の影響が大きい

一般町民アンケートでは、方針決定過程への女性参画について、「性別に関係なく力のある人がなればよい」が高く、単に女性割合を増やすことへの賛同は弱まっています。一方で、問18では「責任ある役職はほとんど男性」「運営事項は男性だけで決めている」「女性自身が消極的」など、地域の役職や慣習に関する課題が見えています。地域では、制度よりも慣例、空気、役職の担い方そのものを見直す必要があります。

6. 施策や支援制度の周知が十分ではない

経営者アンケートでは、令和7年新設設問として、両立支援等助成金、いきいきアドバンスカンパニー制度、パパ育休応援奨励金等の認知を確認していますが、「知らない」が高い傾向にあります。制度は用意されていても、経営者が知らなければ活用につながりません。企業向け支援は、制度を作るだけでなく、業種や企業規模に応じて「使える形」で届けることが課題です。

<総合評価>

3つの調査を合わせて見ると、町では男女共同参画や女性活躍に対する意識面の土台はかなり整ってきているといえます。町民は男性の家庭参画や女性の就労継続を肯定し、経営者も「性別ではなく能力で見る」という考え方を強めています。女性従業員も、男性育休や理系女子の増加、保育・学童・介護支援の充実に前向きです。

一方で、課題は「意識」よりも「実際に動ける環境」にあります。家庭では家事・育児・介護の負担が女性に偏り、職場では管理職登用や評価、育児休業取得、代替要員確保に課題があります。地域では、役職や方針決定の場において、男性中心の慣習が残っています。

今後の方向性としては、単に「女性の意識を高める」「女性の人数を増やす」だけではなく、男女問わず家庭・仕事・地域活動に参加できるように、保育・介護支援、職場の柔軟な働き方、男性の家庭参画、地域役職の負担軽減、企業への制度周知を一体的に進めることが必要という結果となりました。

<成果>

男女共同参画・女性活躍への理解は広がり、性別に関係なく能力を発揮する方向へ意識は進んでいる。

<課題>

家庭・職場・地域の実際の仕組みや慣習はまだ改善されておらず、女性が無理なく活躍できる環境整備が今後の中心課題である。