

板橋区 男女平等参画及び多様性尊重に関する 意識・実態調査報告書

概要版

この調査は、男女平等参画や多様性尊重に関する区民及び事業所の現状や意識等を把握し、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2030」策定の基礎資料とすることを目的として実施しました。

この冊子は、「男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査」の主な結果をまとめたものです。

調査の概要

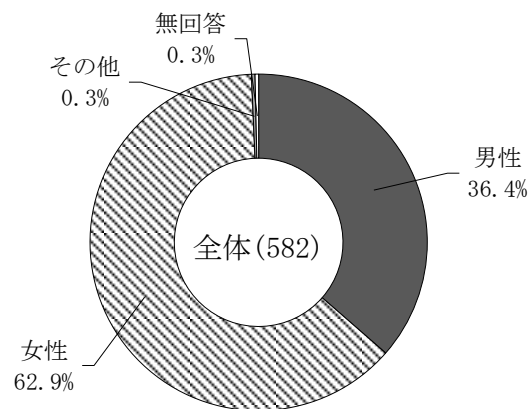
	区民調査	事業所調査	中学生調査
調査地域	板橋区全域		
調査対象	満18歳以上の 区民2,000人	区内の従業員5人以上の 事業所1,500か所	板橋区立中学校8年生の 全員3,129人
抽出方法	住民基本台帳による 無作為抽出	無作為抽出	—
調査方法	郵送配布・郵送またはインターネットでの回答		インターネット回答
調査期間	令和6年6月17日 ～7月14日	令和6年6月10日 ～7月7日	令和6年6月17日 ～7月14日
回収結果	有効回収数：582票 有効回収率：29.1%	有効回収数：450票 有効回収率：30.0%	有効回収数：1,387票 有効回収率：44.3%

令和6年12月
板橋区

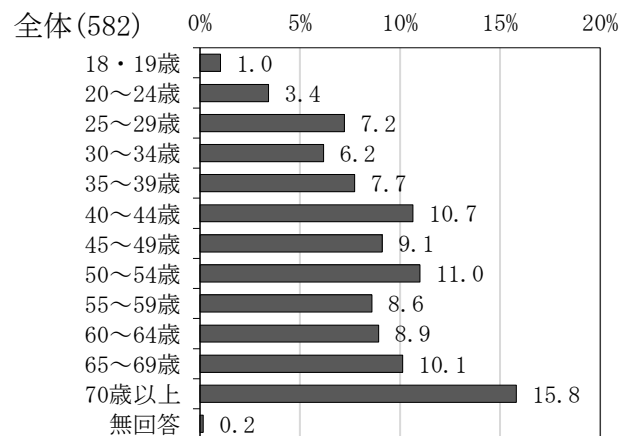
区民調査

回答者の属性

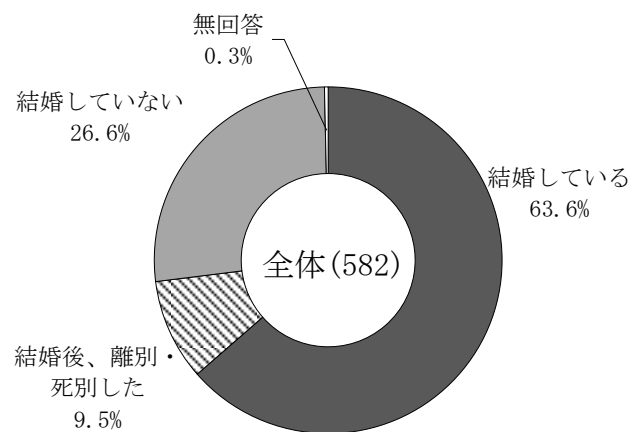
(1) 性別



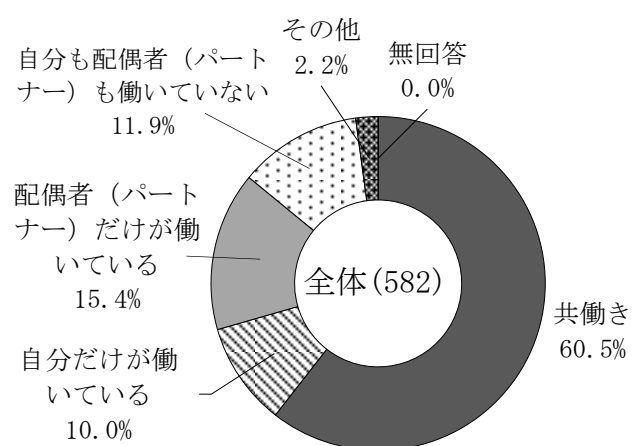
(2) 年齢



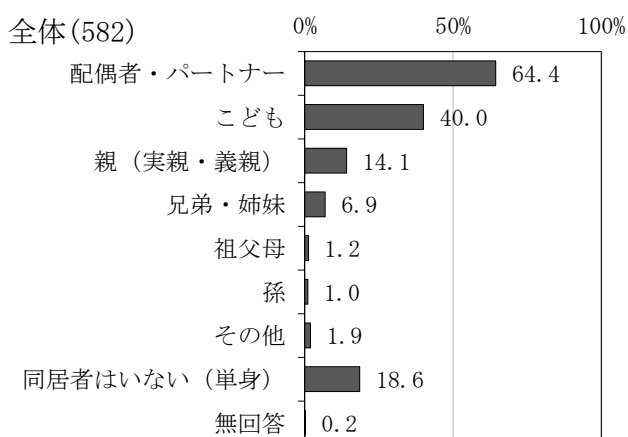
(3) 婚姻状況



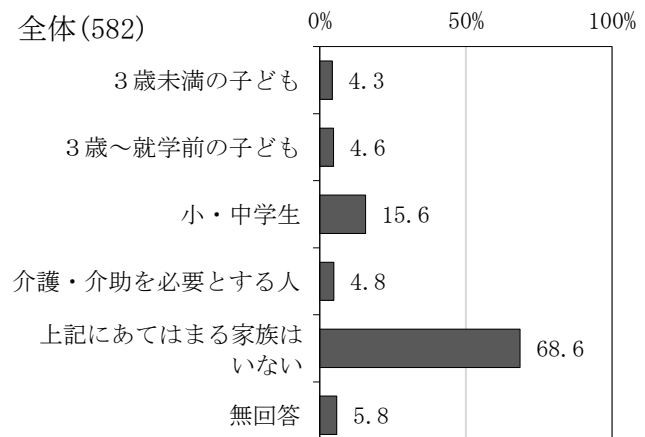
(4) 家庭の就労状況



(5) 同居人



(6) 育児・介護の状況

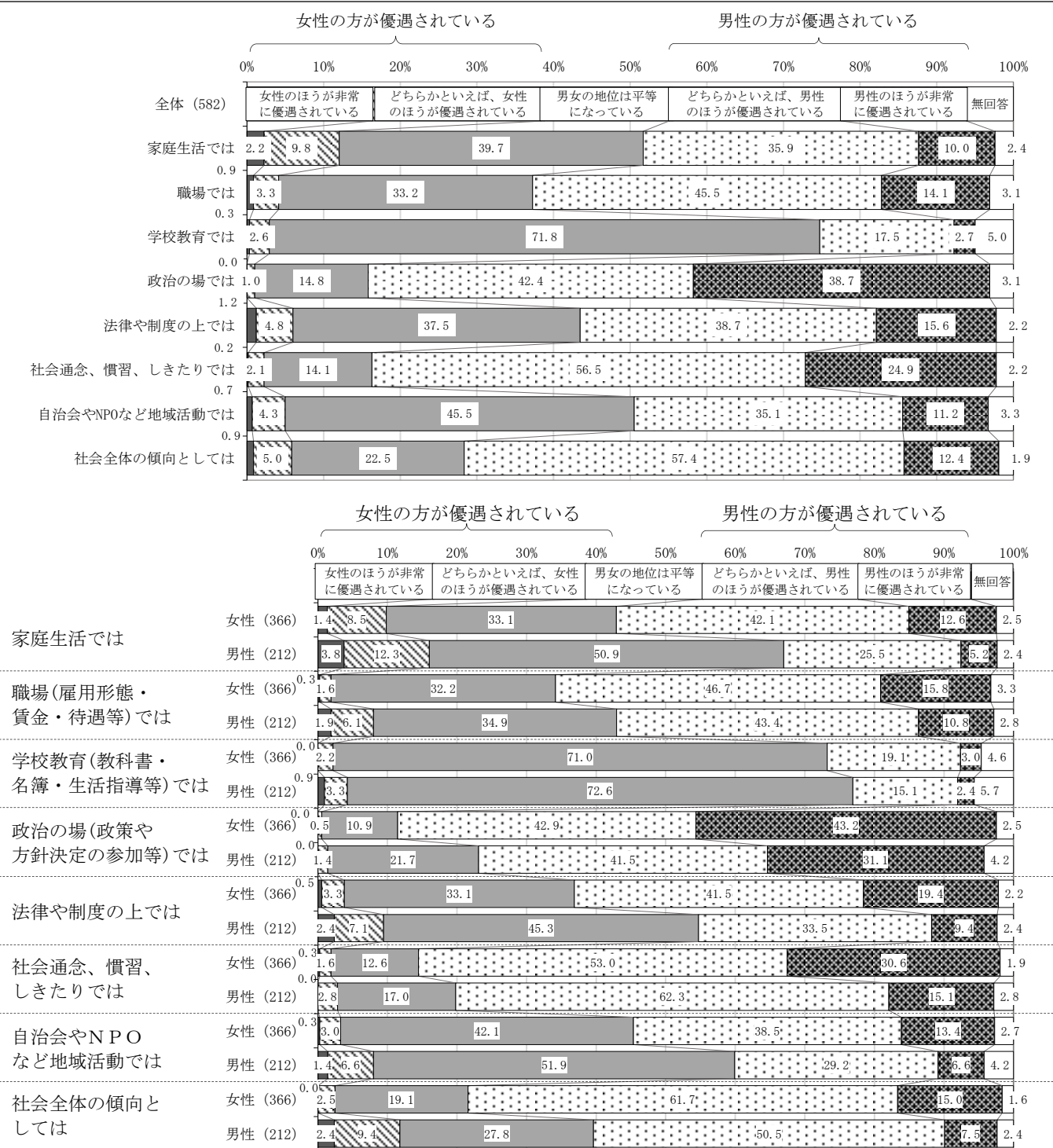


1 男女平等に関する意識について

各分野における男女の地位の平等感（報告書 P7～14）

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『学校教育』（71.8%）となっており、『自治会やNPOなど地域活動』では“平等（「男女の地位は平等になっている」）”が45.5%となっています。一方、『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇されている（「男性のほうに非常に優遇されている」と「どちらかといえば、男性のほうに優遇されている」の合計）”という回答の割合は高く、それぞれ8割を超えています。また、社会全体の傾向としては“男性の方が優遇されている”が69.8%となっており、多くの分野について“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っています。

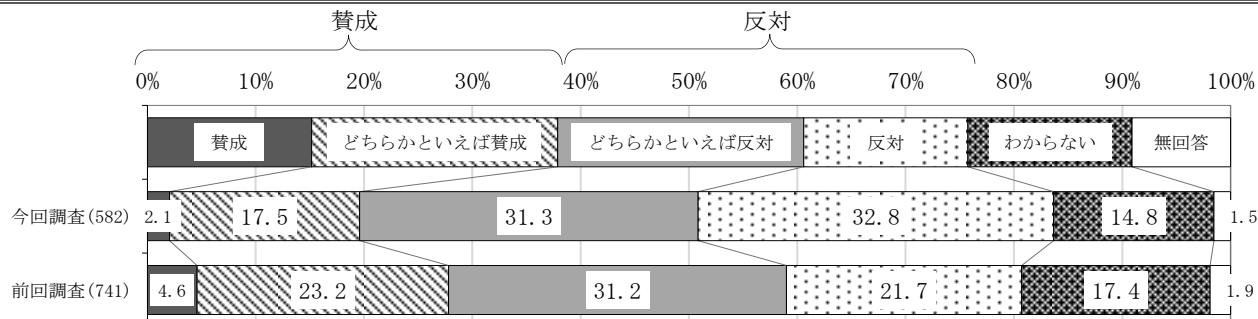
男女別に見ると『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、男女ともに“男性の方が優遇されている”が過半数を超えています。『家庭生活』『法律や制度の上』『自治会やNPOなど地域活動』では、女性で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、男性では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、男女で意識の違いが見られます。『学校教育』については、男女とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。



固定的性別役割分担意識についての賛否（報告書 P15～17）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”の割合が 19.6%、“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”の割合が 64.1%となっています。

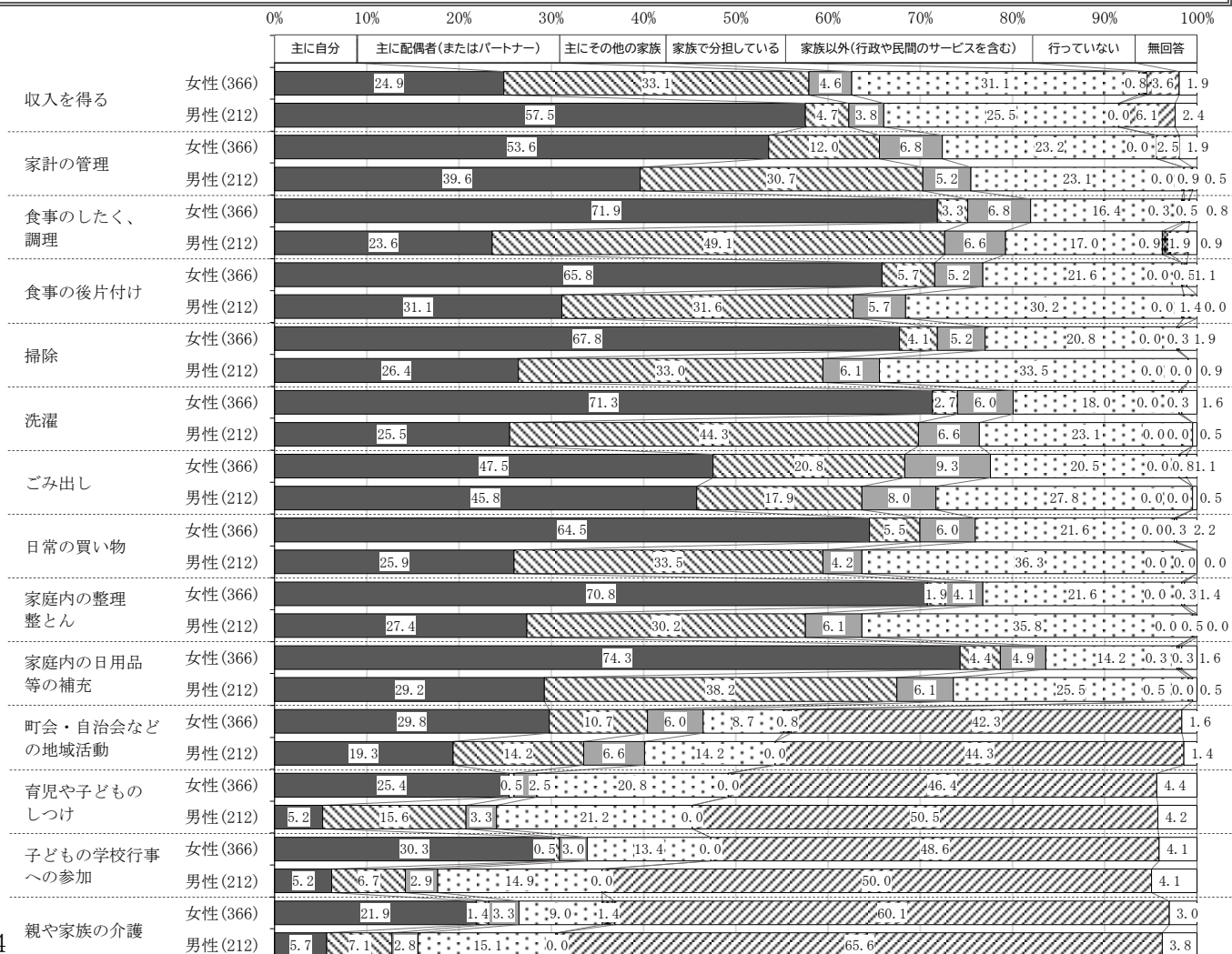
前回調査と比較すると、“賛成”の割合は前回調査から今回調査にかけて 8.2 ポイント減少しているのに対して、“反対”の割合は前回調査から今回調査にかけて 11.2 ポイント増加しています。



家庭における役割分担（報告書 P22～32）

女性は9項目で「主に自分」の割合が最も高くなっているのに対して、男性は『食事のしたく、調理』『食事の後片付け』『洗濯』の3項目で「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が最も高くなっています。

『食事のしたく、調理』では女性で「主に自分」の割合が最も高くなっているのに対して、男性では「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が最も高くなっています。『掃除』『日常の買い物』『家庭内の整理整とん』では、女性で「主に自分」の割合が最も高くなっているのに対して、男性では「家族で分担している」の割合が最も高くなっています。『収入を得る』では、男性で「主に自分」の割合が最も高くなっているのに対し、女性では「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が最も高くなっています。『ごみ出し』では、男女とも「主に自分」の割合が最も高くなっています。

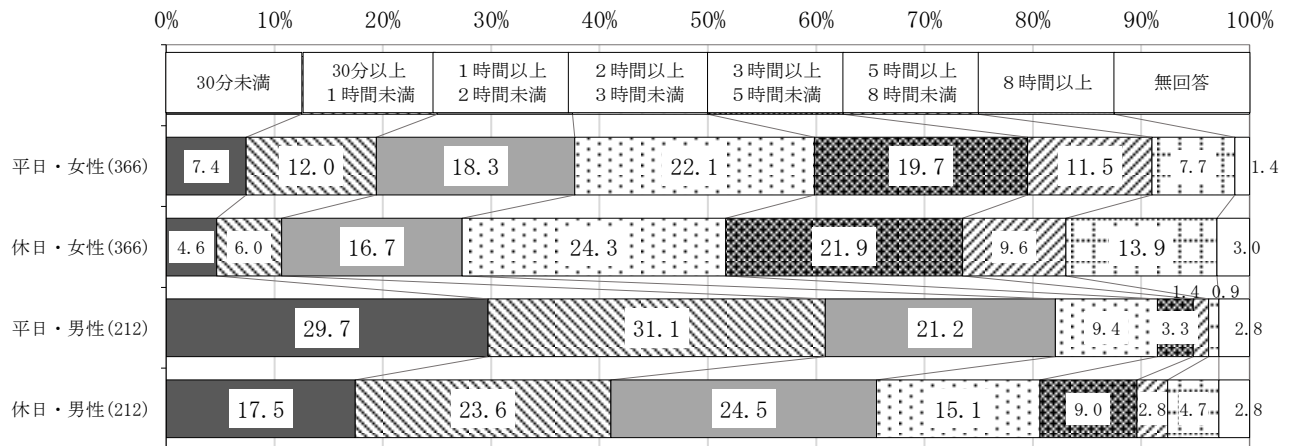


家事・育児に携わる平均時間（報告書 P33～37）

平日では、「1時間以上2時間未満」の割合が19.6%で最も高く、「30分以上1時間未満」（18.9%）、「2時間以上3時間未満」（17.4%）、「30分未満」（15.5%）が続きます。2時間未満は54.0%、3時間未満は71.4%です。

休日では、「2時間以上3時間未満」の割合が21.0%で最も高く、「1時間以上2時間未満」（19.6%）、「3時間以上5時間未満」（17.4%）、「30分以上1時間未満」（12.4%）が続きます。2時間未満は41.3%、3時間未満は62.3%です。

女性の3時間以上が、平日が38.9%、休日では45.4%と休日が6.5ポイント上回っています。一方、2時間未満では平日が37.7%、休日が27.3%と平日が10.4ポイント上回っています。男性の1時間未満は、平日が60.8%、休日が41.1%と平日が19.7ポイント上回っています。2時間以上は、平日が15.0%、休日が31.6%と休日が平日を16.6ポイント上回っています。

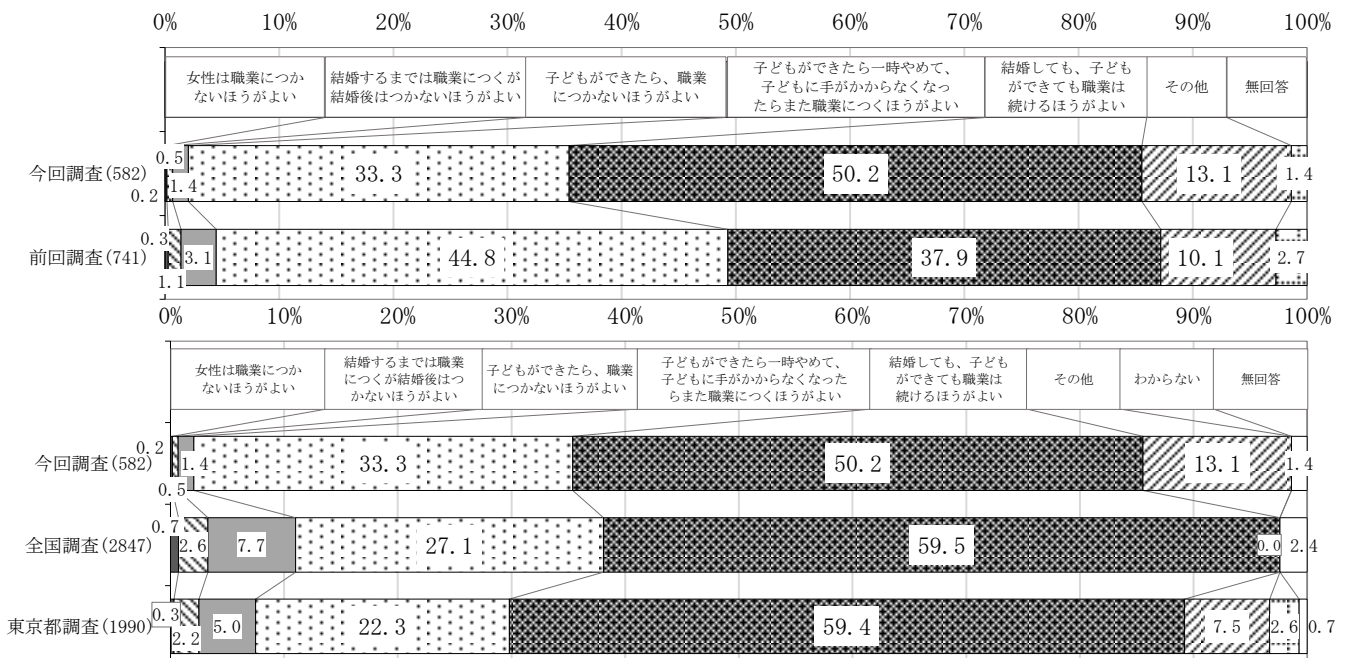


2 仕事について

女性が働くことに対する意識（報告書 P58～60）

「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合が50.2%で最も高く、「子どもができたなら一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた職業につくほうがよい」（33.3%）、「子どもができたなら、職業につかないほうがよい」（1.4%）、「結婚するまでは職業につくが結婚後はつけないほうがよい」（0.5%）が続きます。「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合は、前回調査から今回調査にかけて12.3ポイント増加しています。

「子どもができたなら一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた職業につくほうがよい」の割合が、全国調査や東京都調査よりも上回っており、「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合は全国調査や東京都調査と比べて約9ポイント下回っています。

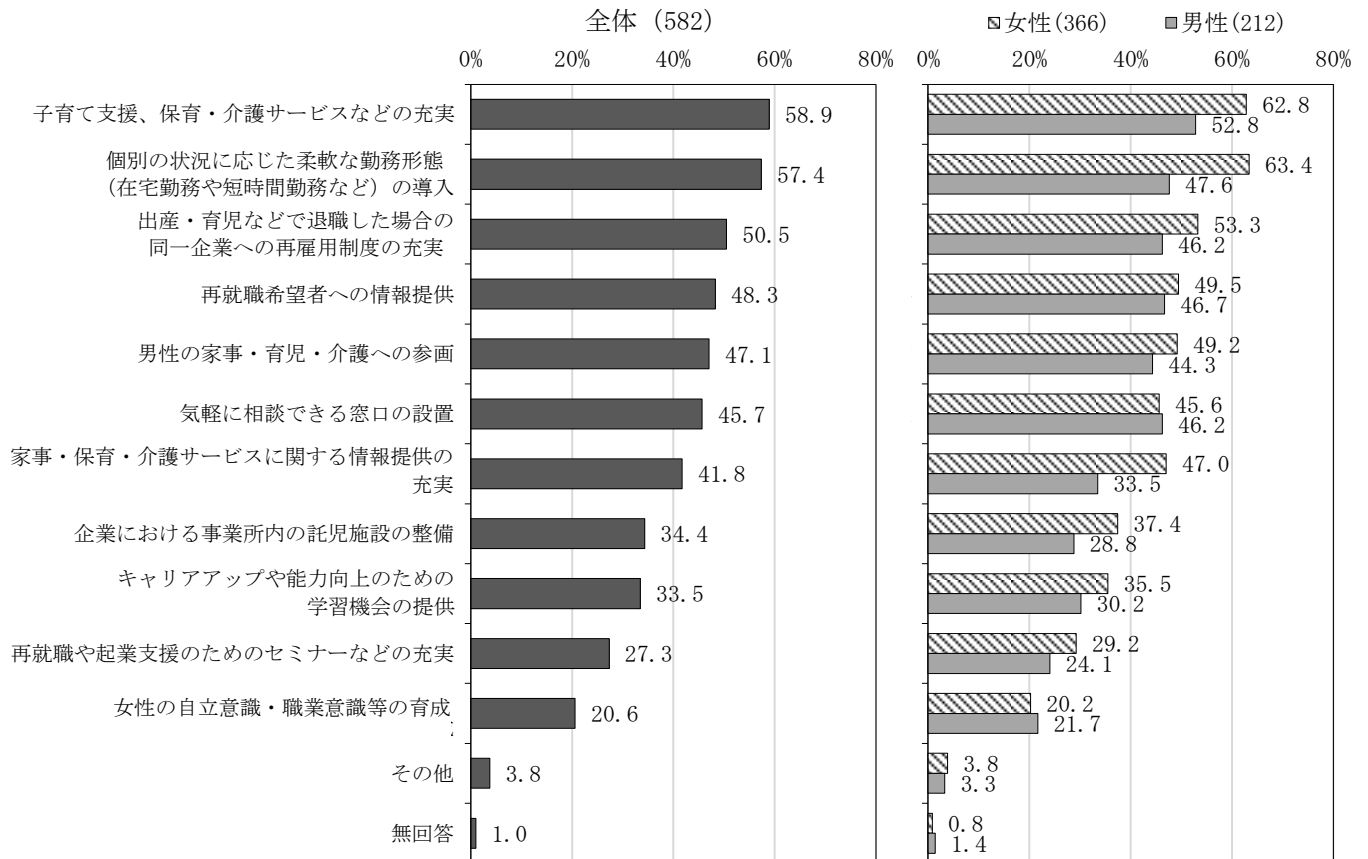


※東京都調査のみ「わからない」の選択肢があります。

再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援（報告書 P64～66）

「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」の割合が 58.9%で最も高く、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」（57.4%）、「出産・育児などで退職した場合の同一企業への再雇用制度の充実」（50.5%）、「再就職希望者への情報提供」（48.3%）が続きます。

9 項目で、女性の割合が男性よりも上回っており、特に「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」では 15.8 ポイント、「家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実」では 13.5 ポイント、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」では 10 ポイントと他の項目と比べて差が大きくなっています。

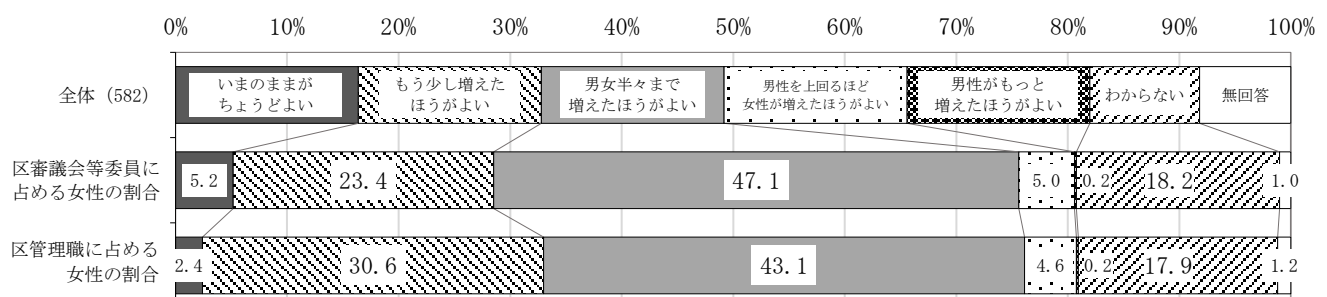


3 あらゆる分野における女性の活躍推進について

区の審議会等委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方（報告書 P73～74）

区審議会等委員、区職員の管理職に占める女性の割合（令和 5 年 4 月時点で区審議会等委員 32.8%、区職員の管理職 18.1%）に関して、いずれも「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が区審議会等委員では 47.1%、区職員の管理職で 43.1%と最も高くなっており、「もう少し増えたほうがよい」が続きます。「今のままがちょうどよい」の割合は、いずれも 1 割に達していません。

「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」の割合を合わせると、区審議会等委員では 75.5%、区職員の管理職で 78.3%となります。

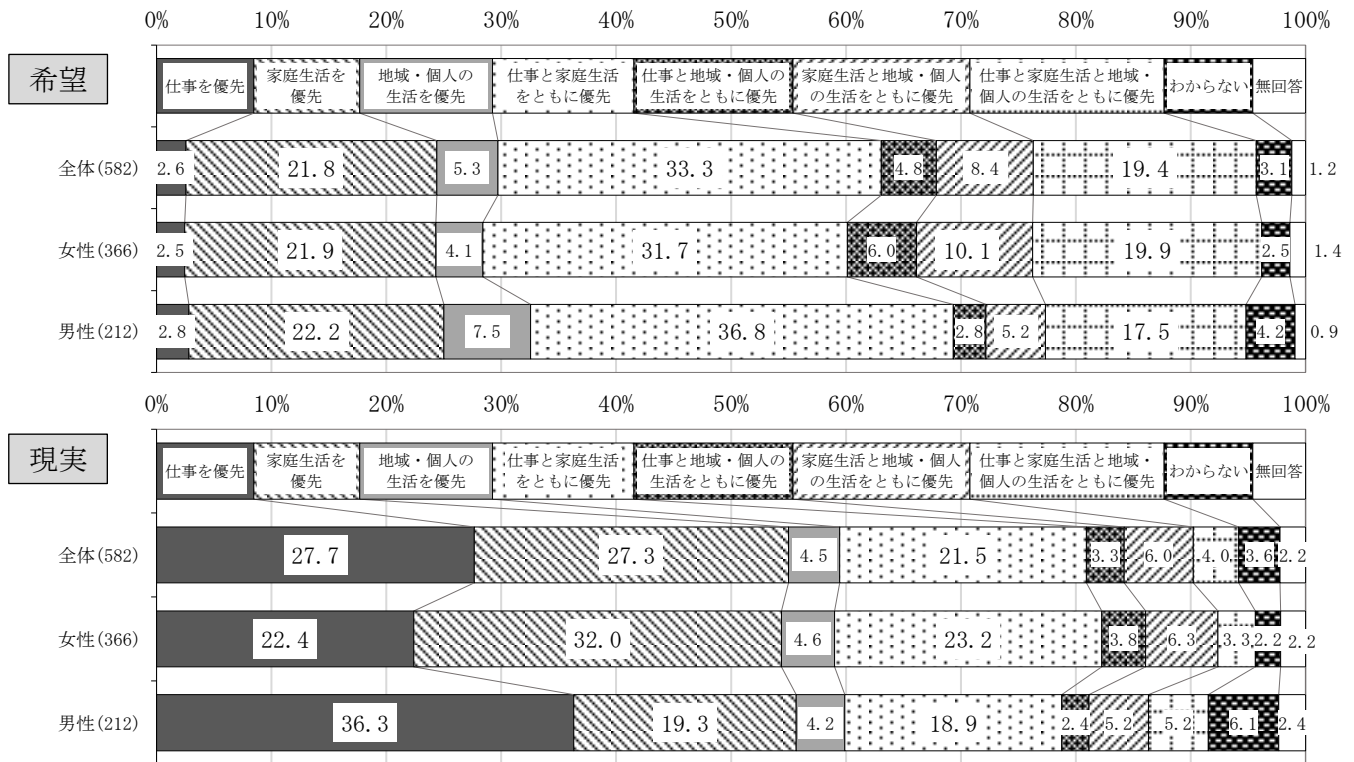


4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（報告書 P77～81）

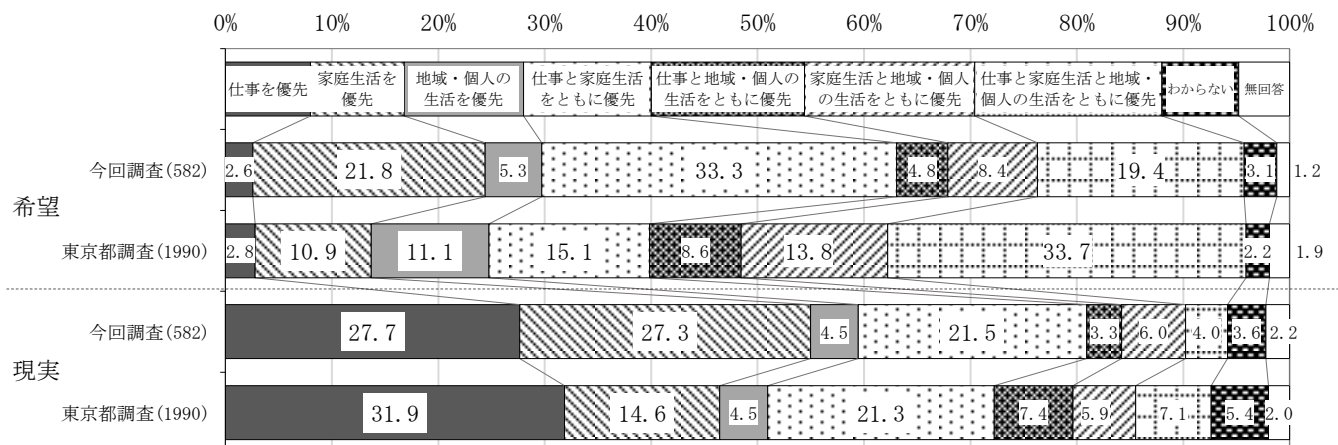
「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、『希望』としては「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が 33.3%で最も高く、「家庭生活を優先」(21.8%)、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(19.4%)、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(8.4%)が続きます。

『現実』は「仕事を優先」の割合が 27.7%で最も高く、「家庭生活を優先」(27.3%)、「仕事と家庭生活をともに優先」(21.5%)、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(6.0%)が続きます。



『希望』について、「家庭生活を優先」は 10.9 ポイント、「仕事と家庭生活をともに優先」は 18.2 ポイント、今回調査の割合が東京都調査を上回っています。一方、「地域・個人の生活を優先」は 5.8 ポイント、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は 14.3 ポイント、東京都調査を下回っています。

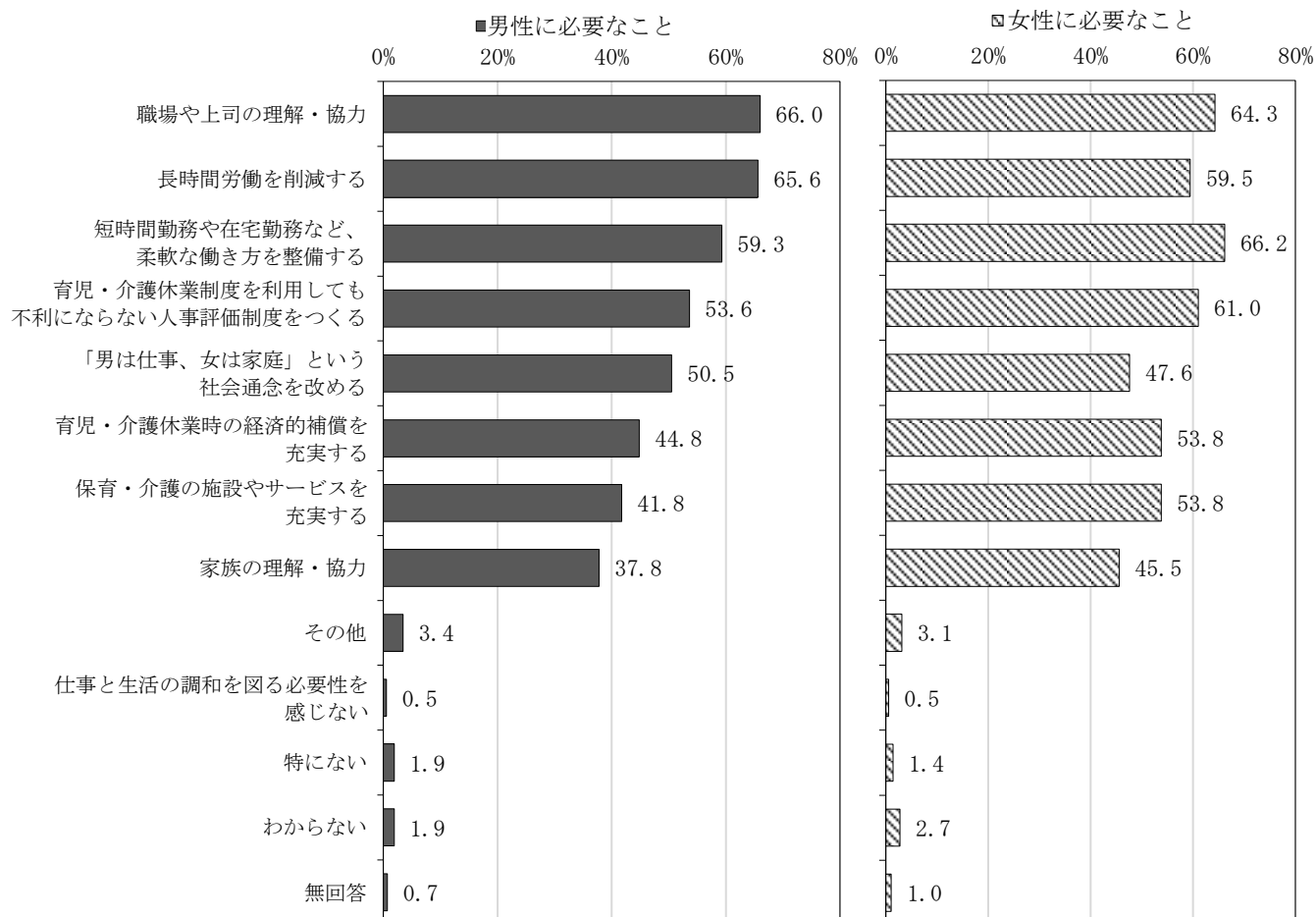
『現実』について、今回調査の「仕事を優先」は東京都調査を 4.2 ポイント下回っているのに対し、「家庭生活を優先」は東京都調査を 12.7 ポイント上回っています。



仕事と生活の調和を図る上で必要なこと（報告書 P82～88）

男性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこととしては、「職場や上司の理解・協力」の割合が 66.0%で最も高く、「長時間労働を削減する」(65.6%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(59.3%)、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(53.6%)、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」(50.5%)が続きます。

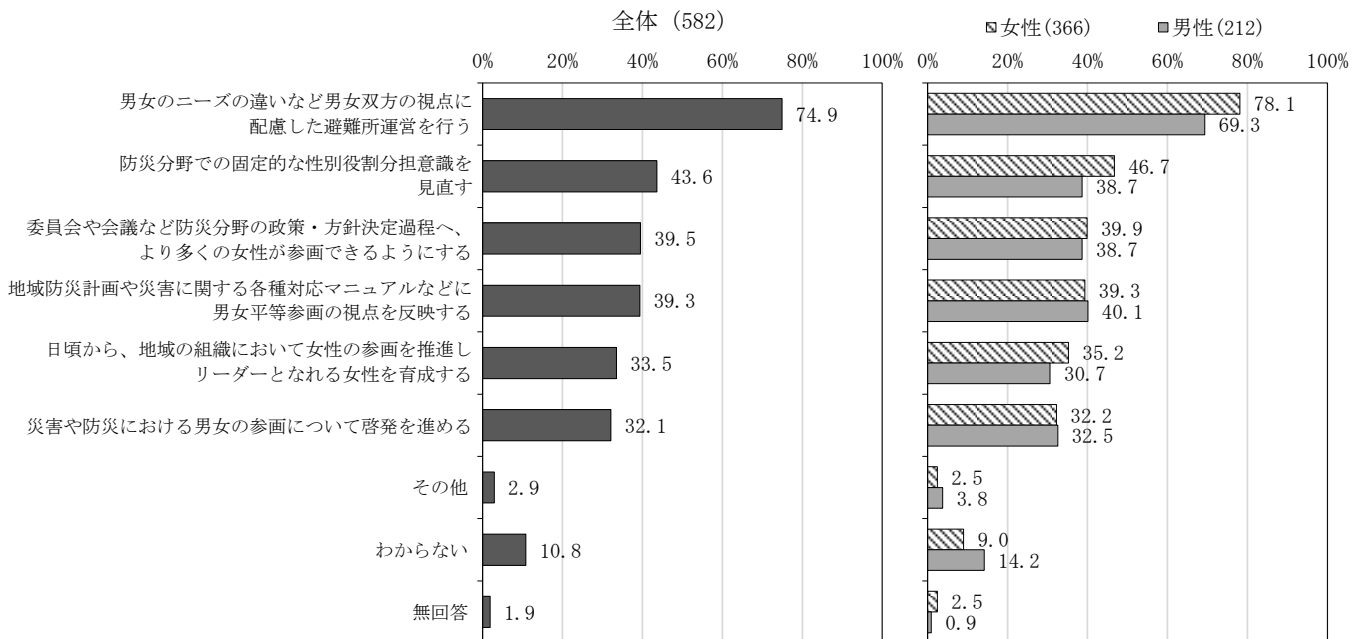
女性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこととしては、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の割合が 66.2%で最も高く、「職場や上司の理解・協力」(64.3%)、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(61.0%)、「長時間労働を削減する」(59.5%)、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」と同率で「保育・介護の施設やサービスを充実する」が(53.8%)が続きます。



5 防災について

防災分野で男女平等参画の視点を活かすために重要なこと（報告書 P93～95）

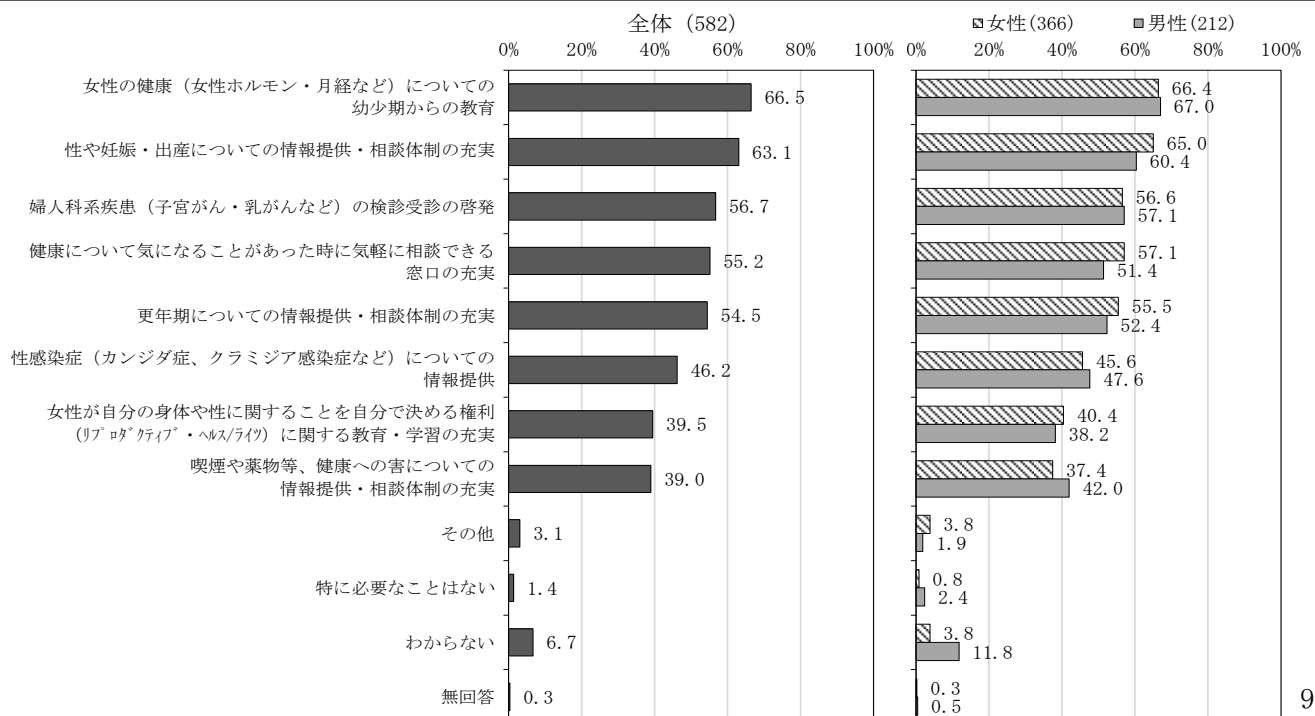
「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」の割合が74.9%で最も高く、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」（43.6%）、「委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにする」（39.5%）、「地域防災計画や災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点を反映する」（39.3%）、「日頃から、地域の組織において女性の参画を推進しリーダーとなれる女性を育成する」（33.5%）が続きます。



6 女性の生涯を通じた健康づくりのための支援策について

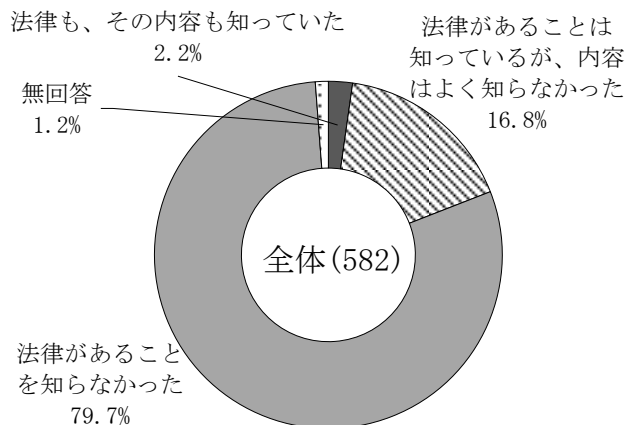
女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと（報告書 P99～101）

「女性の健康（女性ホルモン・月経など）についての幼少期からの教育」の割合が66.5%で最も高く、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」（63.1%）、「婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の検診受診の啓発」（56.7%）、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」（55.2%）、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」（54.5%）が続きます。



7 困難な問題を抱える女性への支援策について

困難女性支援法の認知（報告書 P102）

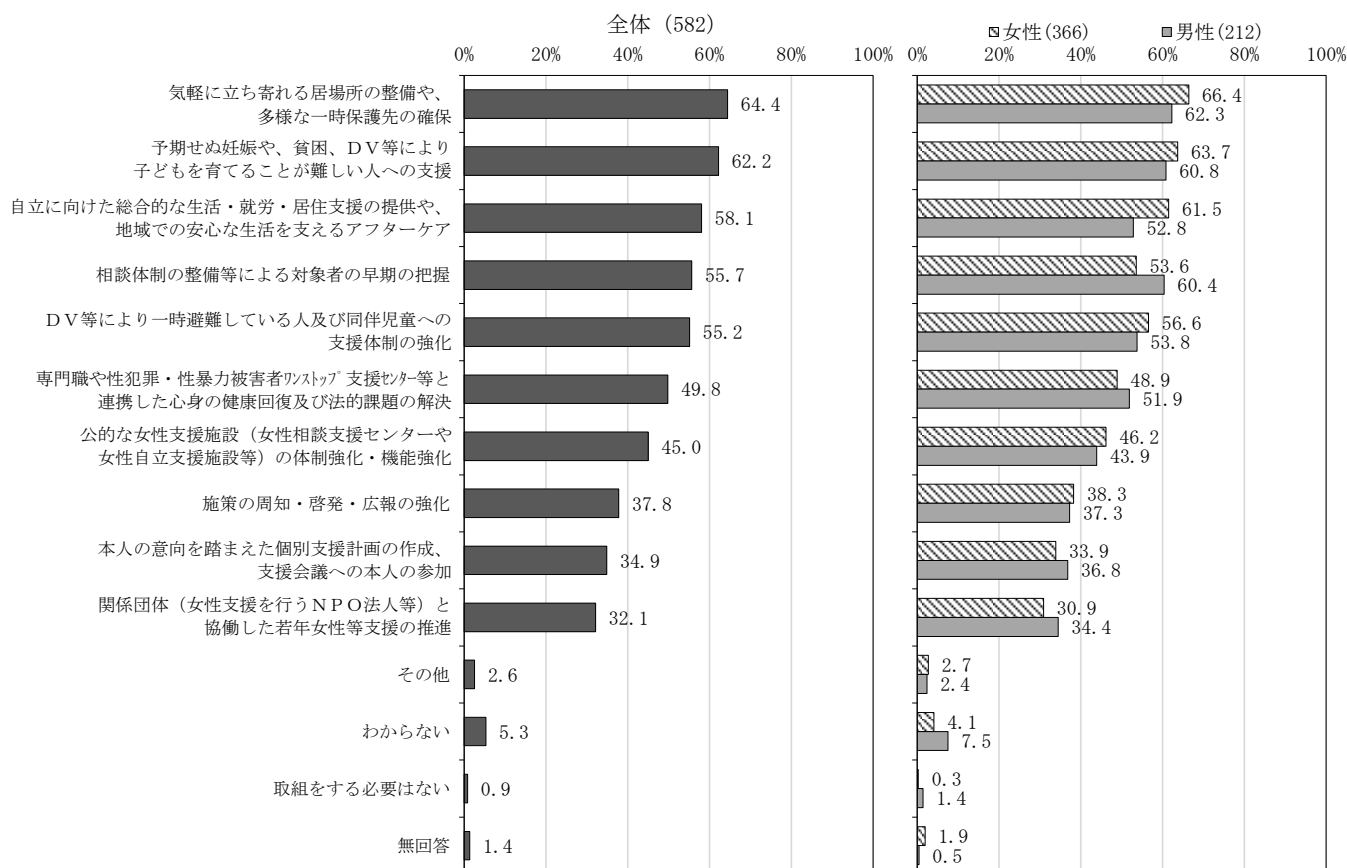


「法律があることを知らなかった」の割合が79.7%で最も高く、「法律があることは知っているが、内容はよく知らなかった」（16.8%）、「法律も、その内容も知っていた」（2.2%）が続きます。

困難な問題を抱える女性を支援するために必要な取組（報告書 P103～105）

「気軽に立ち寄れる居場所の整備や、多様な一時保護先の確保」の割合が64.4%で最も高く、「予期せぬ妊娠や、貧困、DV等により子どもを育てることが難しい人への支援」（62.2%）、「自立に向けた総合的な生活・就労・居住支援の提供や、地域での安心な生活を支えるアフターケア」（58.1%）、「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」（55.7%）、「DV等により一時避難している人及び同伴児童への支援体制の強化」（55.2%）が続きます。

「自立に向けた総合的な生活・就労・居住支援の提供や、地域での安心な生活を支えるアフターケア」の割合は、女性が男性を8.7ポイント、「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」の割合は、男性が女性を6.8ポイント上回っています。

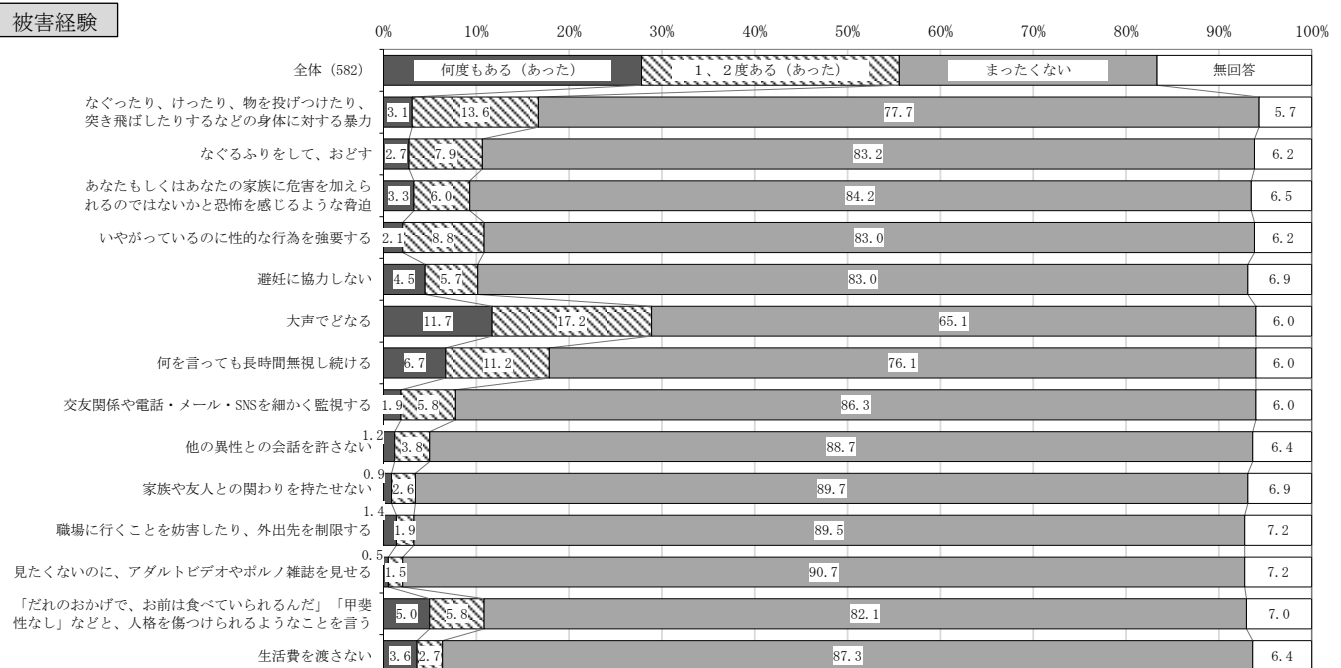
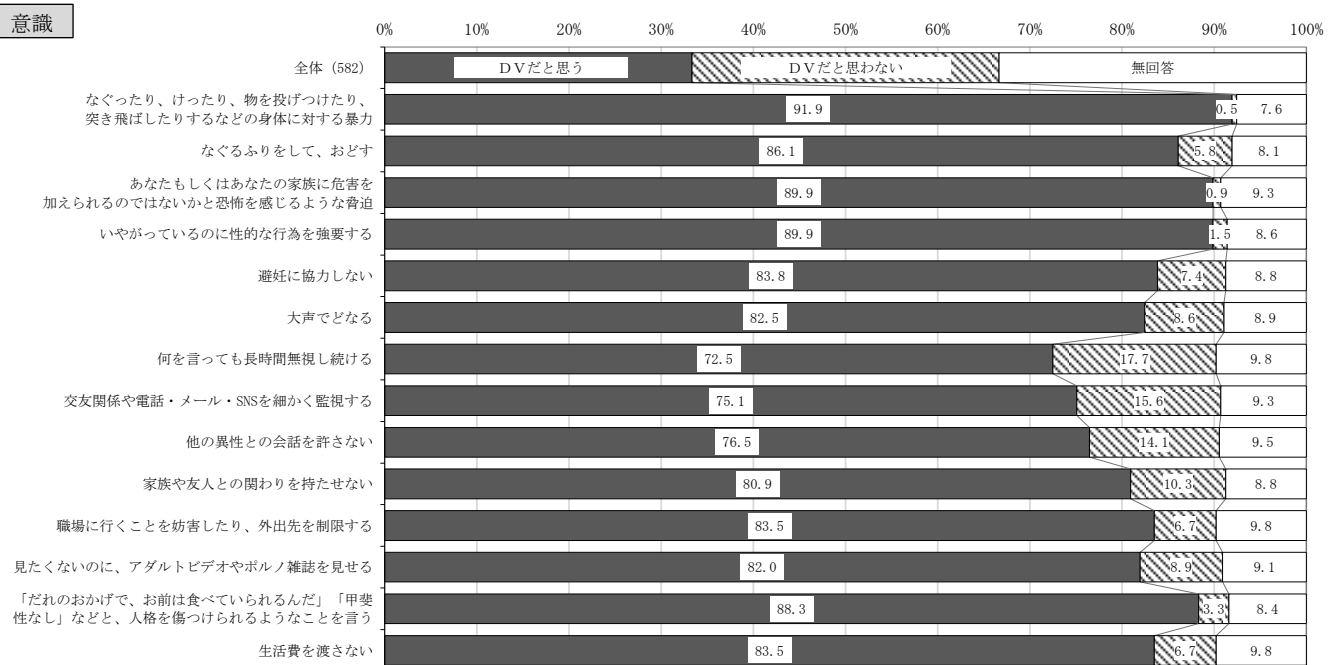


8 DV（配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力）について

DVの意識と被害経験（報告書 P106～115）

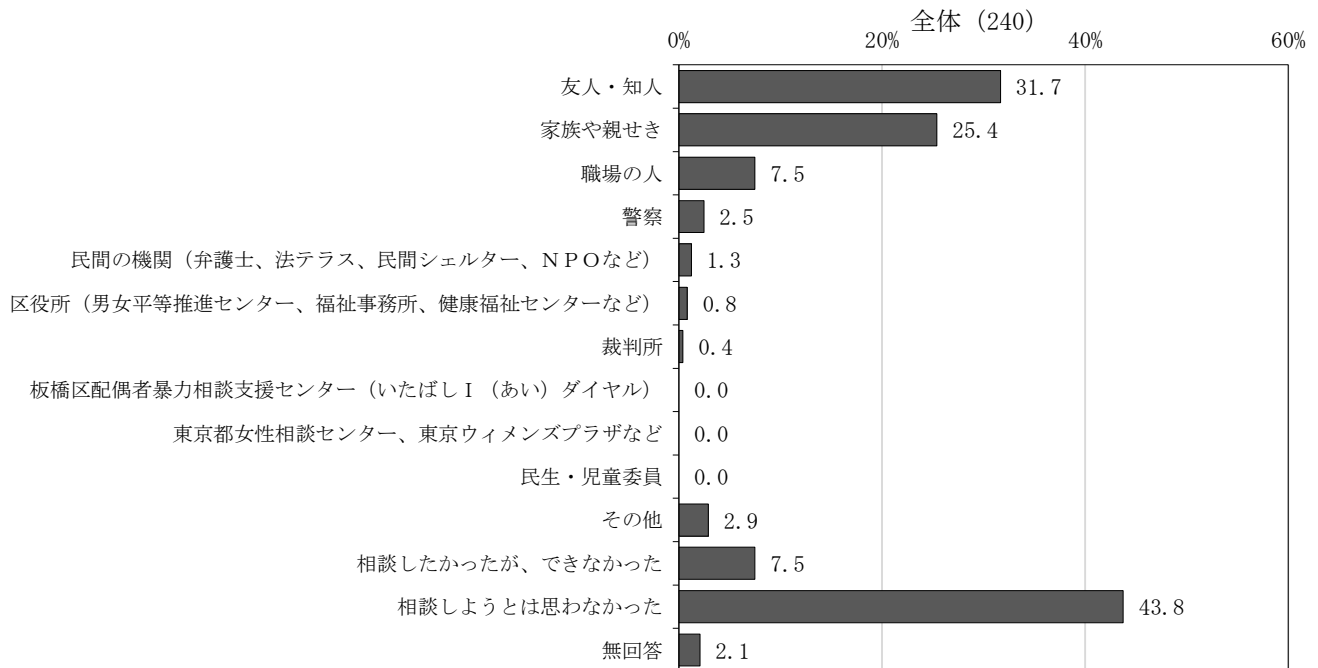
『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力』『あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫』『いやがっているのに性的な行為を強要する』では、「DVだと思う」の割合が約9割を占めています。『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力』といった“身体的暴力”に比べ、“精神的暴力”では「DVだと思わない」の割合が高いものも見られます。『何を言っても長時間無視し続ける』『交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する』『他の異性との会話を許さない』『家族や友人との関わりを持たせない』では「DVだと思わない」の割合が1割を超えています。

配偶者、パートナーや交際相手から暴力行為が“あった（「何度もある（あった）」と「1、2度ある（あった）」の合計）”の割合は、『大声でどなる』で28.9%、『何を言っても長時間無視し続ける』で17.9%、『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力』で16.7%、『いやがっているのに性的な行為を強要する』で10.9%となっています。これらを含め14の行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は41.2%となっています。



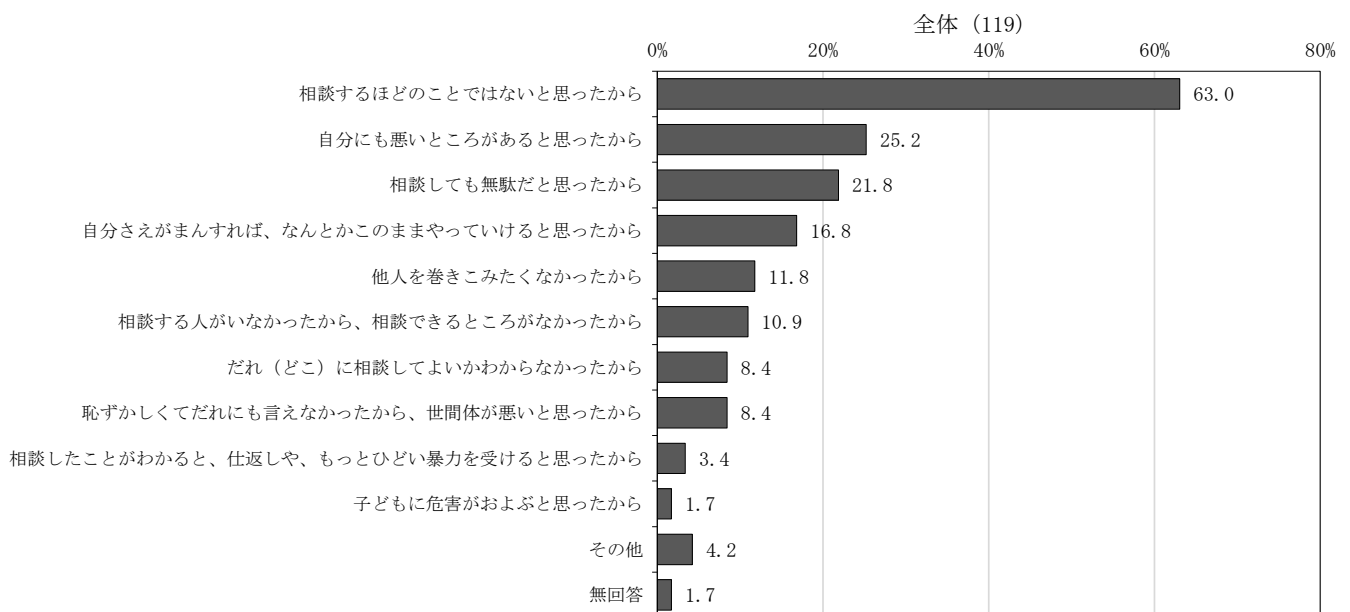
相談した相手（場所）（報告書 P118～120）

「友人・知人」の割合が 31.7%で最も高く、「家族や親せき」(25.4%)、「職場の人」(7.5%)、「警察」(2.5%)が続いており、相談先として公的な機関を挙げる回答は少数にとどまっています。なお、「相談しようとは思わなかった」が 43.8%、「相談したかったが、できなかった」が 7.5%となっています。



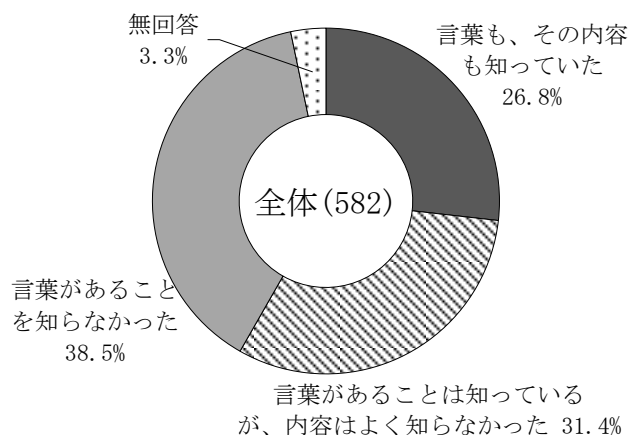
相談しなかった理由（報告書 P121～123）

配偶者、パートナーや交際相手からの暴力被害について相談しなかったと回答している人に対して、その理由を聞いたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 63.0%で最も高く、「自分にも悪いところがあると思ったから」(25.2%)、「相談しても無駄だと思ったから」(21.8%)、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけるといったから」(16.8%)が続きます。



9 ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）について

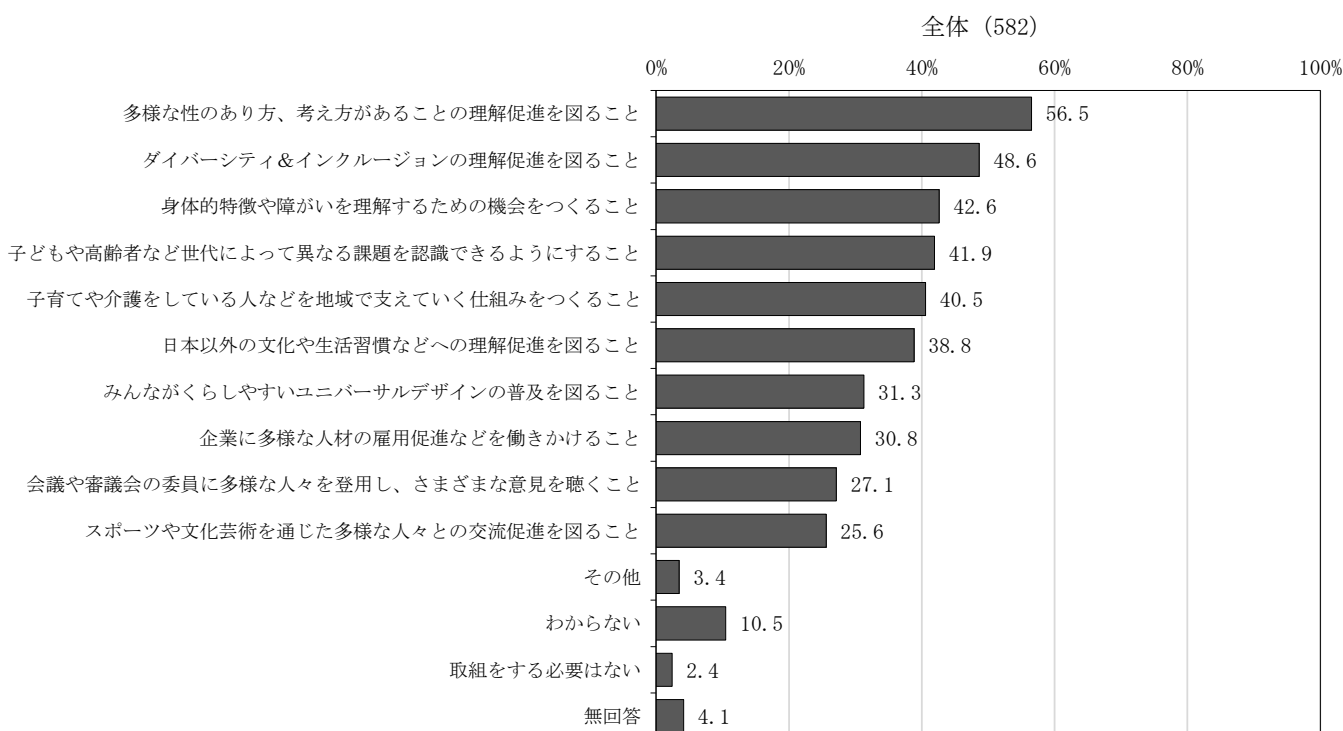
ダイバーシティ&インクルージョンの認知（報告書 P127～128）



「言葉も、その内容も知っていた」の割合が 26.8%、「言葉はあることは知っているが、内容はよく知らなかった」の割合が 31.4%であり、全体の 58.2%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は 38.5%です。

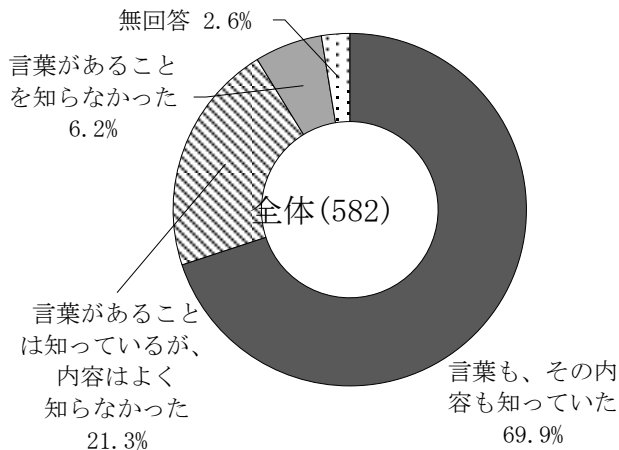
ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと（報告書 P137～139）

「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」の割合が 56.5%と最も高く、「ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること」(48.6%)、「身体的特徴や障がいを理解するための機会をつくること」(42.6%)、「子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること」(41.9%)が続きます。



10 性的マイノリティについて

性的マイノリティの認知（報告書 P140～141）



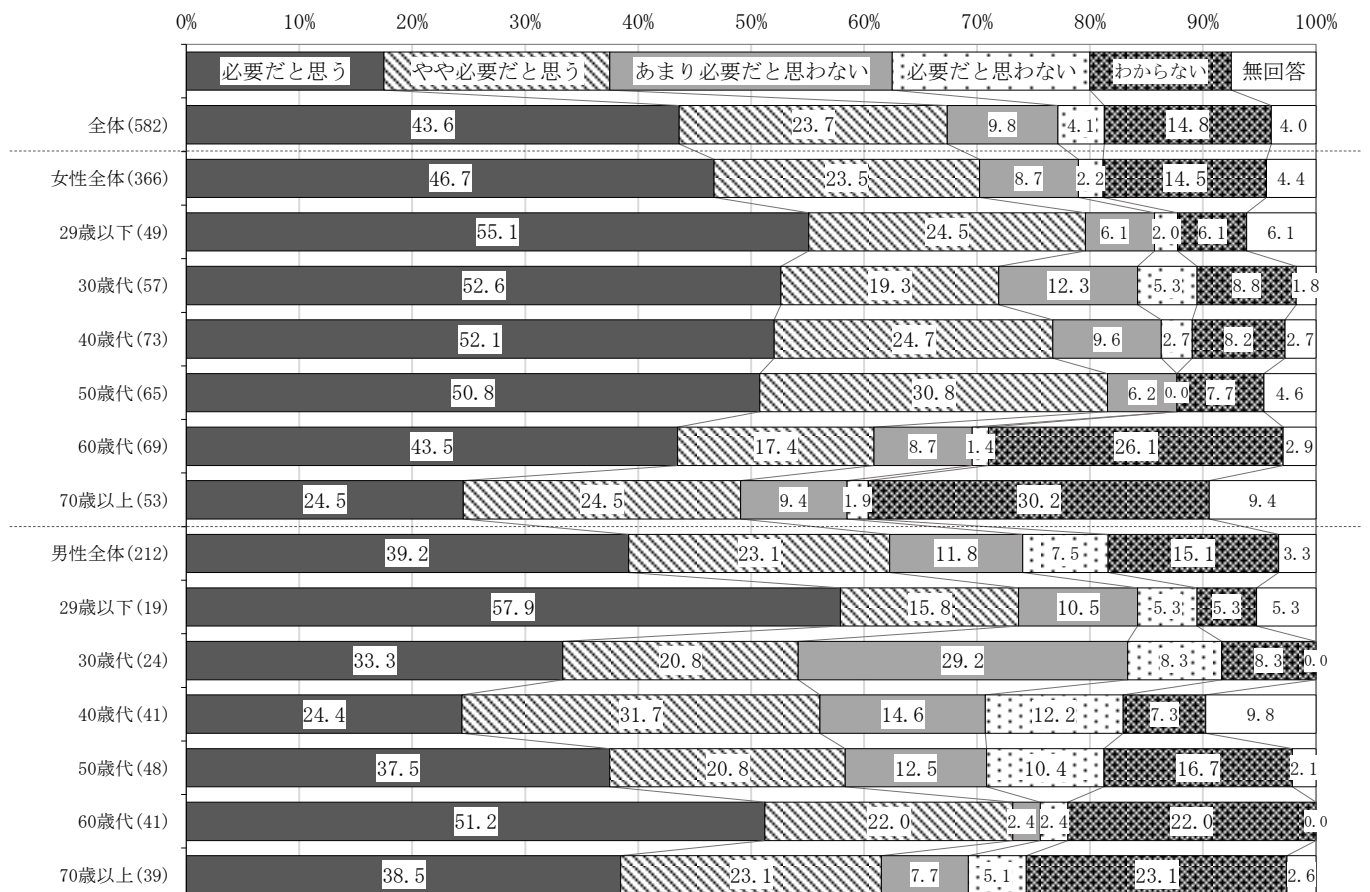
「言葉も、その内容も知っていた」の割合が 69.9% で最も高く、「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」の割合が 21.3% であり、全体の 91.2% が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は 6.2% です。

性の多様性を認め合う社会構築のための取組についての認識（報告書 P150～151）

「必要だと思う」の割合が 43.6%、「やや必要だと思う」の割合が 23.7% であり、取組が必要だと回答している割合が 67.3% となっています。「わからない」の割合は 14.8% です。

“必要（「必要だと思う」と「やや必要だと思う」の合計）”の割合は、女性が男性を 7.9 ポイント上回っています。“必要ない（「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」の合計）”の割合は、男性が女性を 8.4 ポイント上回っています。

“必要”の割合は、女性では、29 歳以下と 50 歳代が約 8 割と高くなっています。男性では 29 歳以下と 60 歳代が約 7 割となっています。

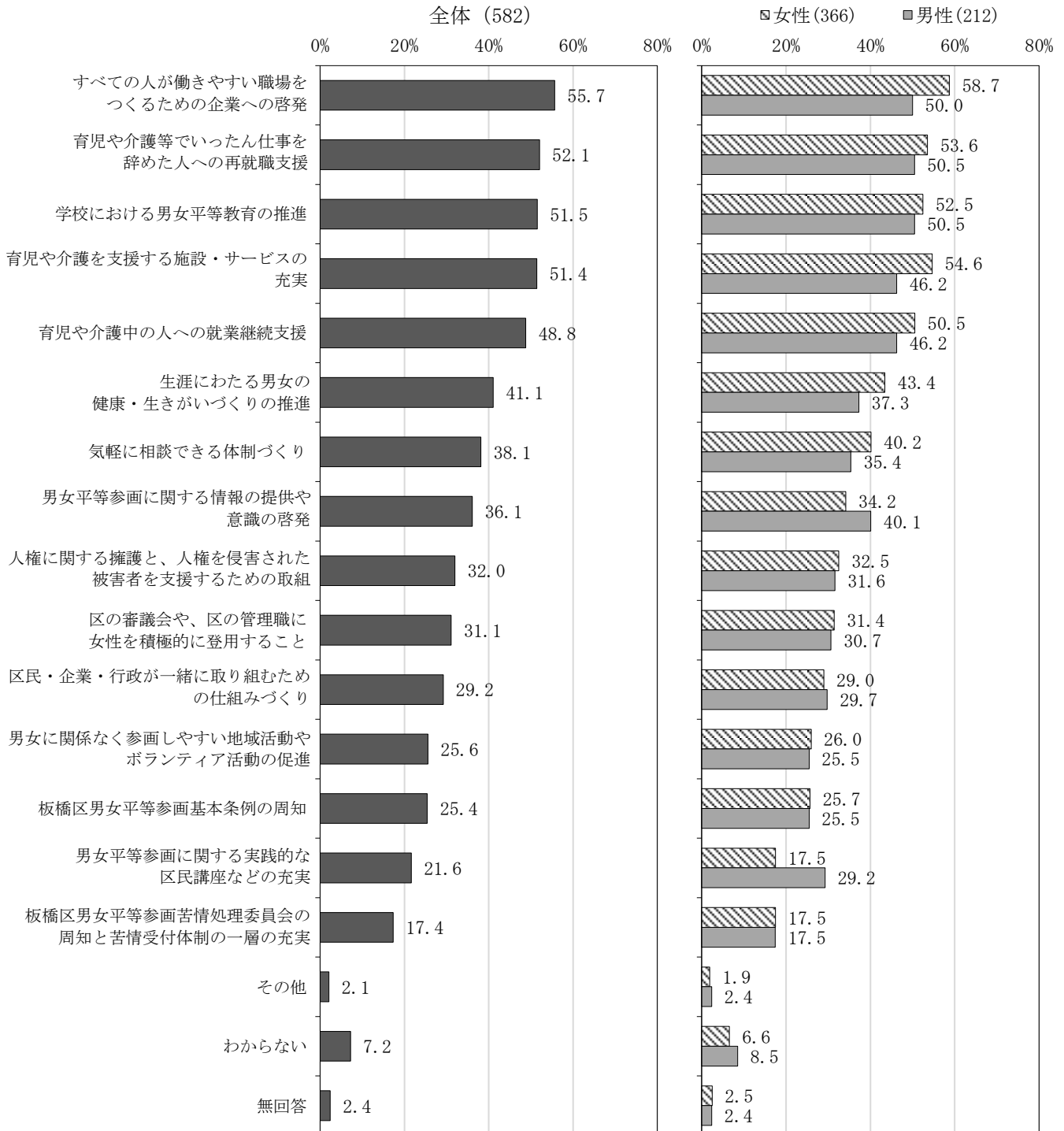


11 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと（報告書 P155～158）

「すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発」の割合が 55.7%で最も高く、「育児や介護等といったん仕事を辞めた人への再就職支援」(52.1%)、「学校における男女平等教育の推進」(51.5%)、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」(51.4%)、「育児や介護中の人への就業継続支援」(48.8%)が続きます。

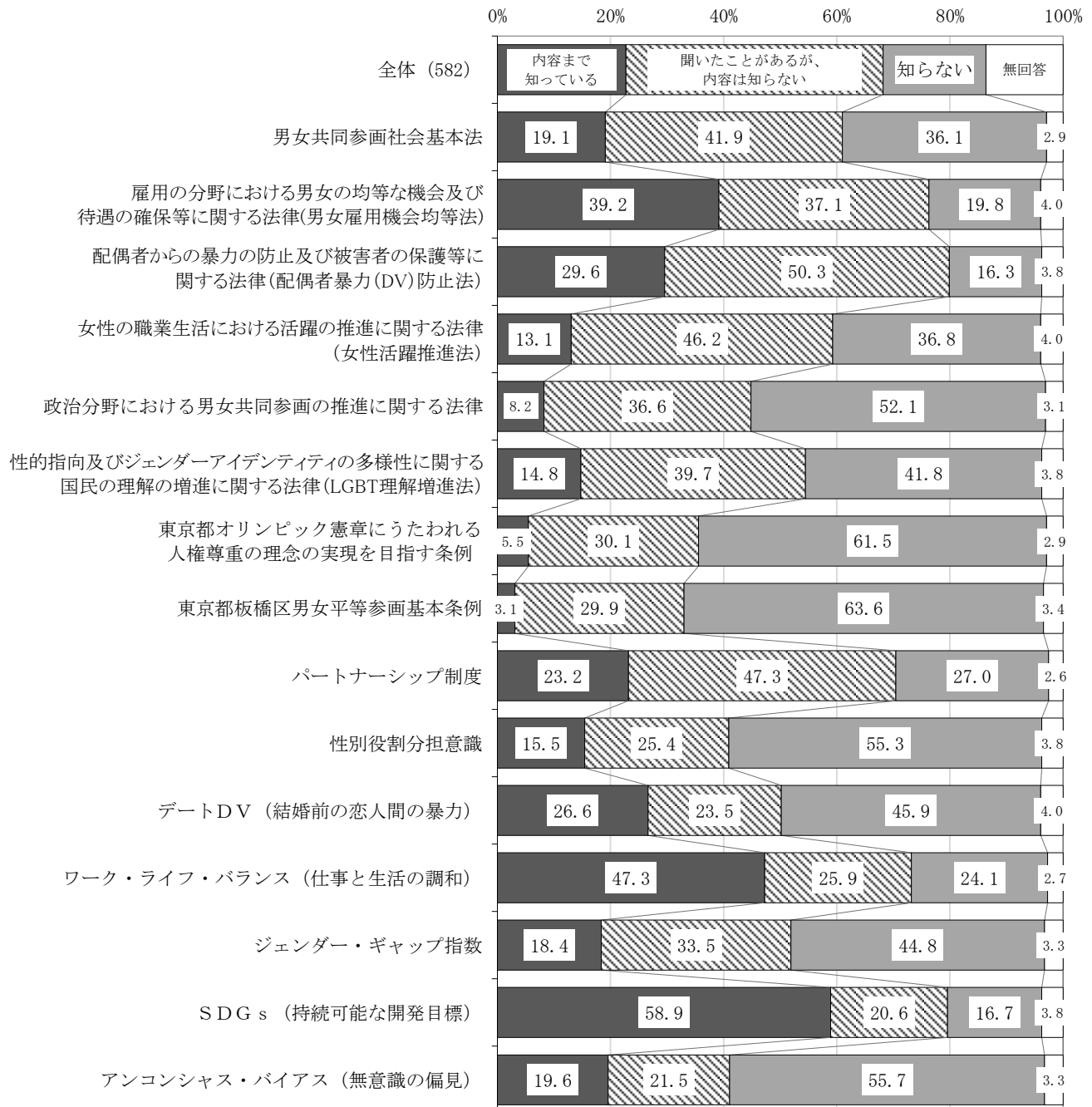
11 項目で女性の割合が男性よりも上回っています。一方「男女平等参画に関する実践的な区民講座などの充実」の割合は男性が女性よりも 11.7 ポイント上回っています。



男女平等・多様性に関する用語の認知（報告書 P164～171）

男女平等・多様性に関する法律や言葉について、『SDGs（持続可能な開発目標）』では「内容まで知っている」の割合が 58.9%と最も高く、『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』（47.3%）、『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）』（39.2%）と続いています。

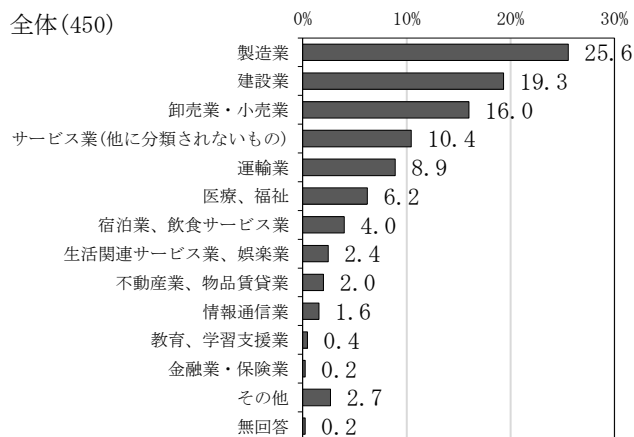
一方、『東京都板橋区男女平等参画基本条例』（3.1%）、『東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例』（5.5%）では「内容まで知っている」の割合が 1 割未満、「知らない」という回答が 6 割以上となっています。



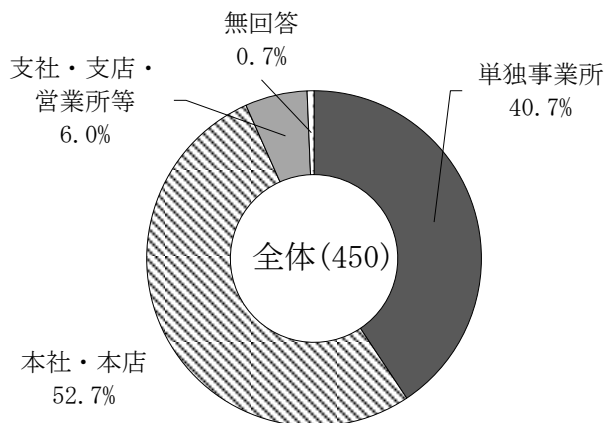
事業所調査

事業所の属性

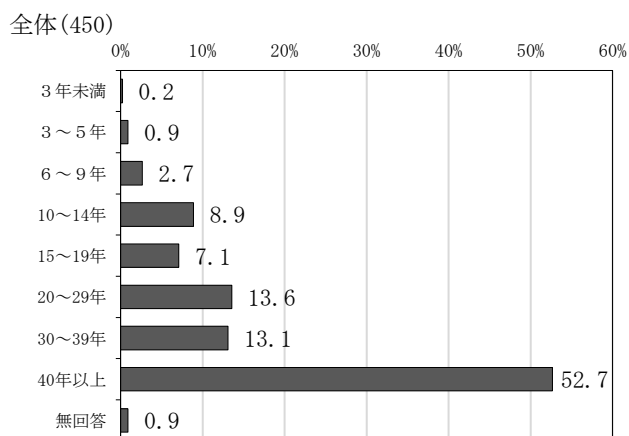
(1) 業種



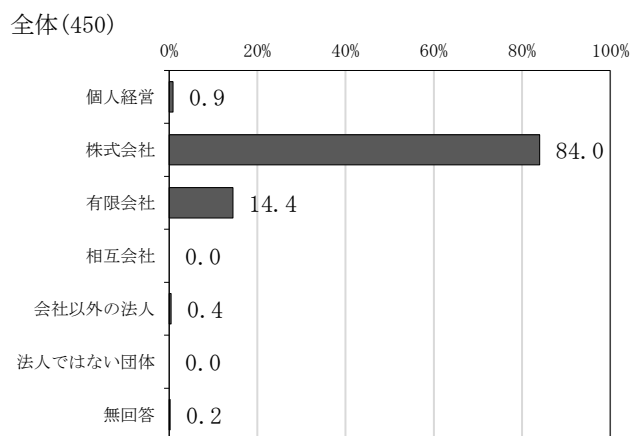
(2) 事業所の性格



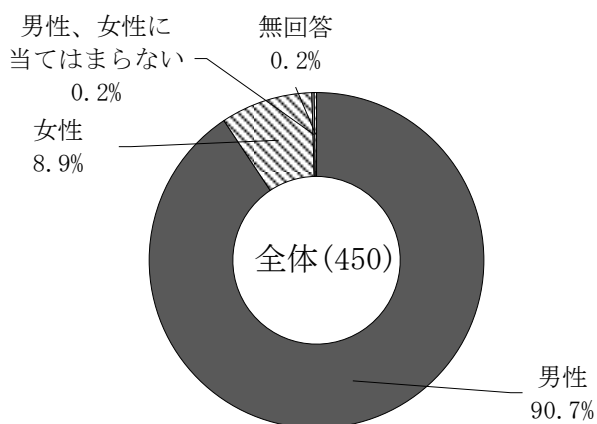
(3) 設立からの経過年数



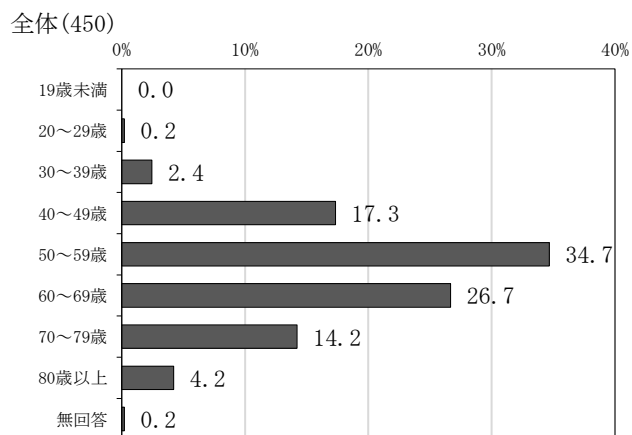
(4) 経営形態



(5) 経営者の性別



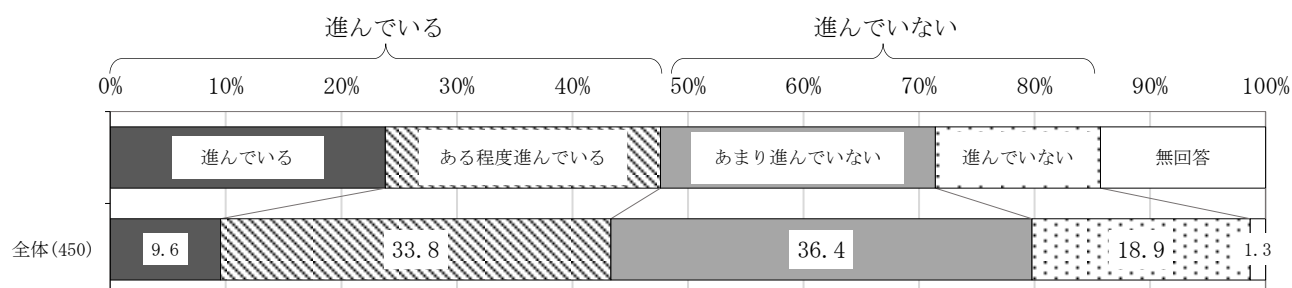
(6) 経営者の年齢



1 女性活躍、女性の登用・雇用について

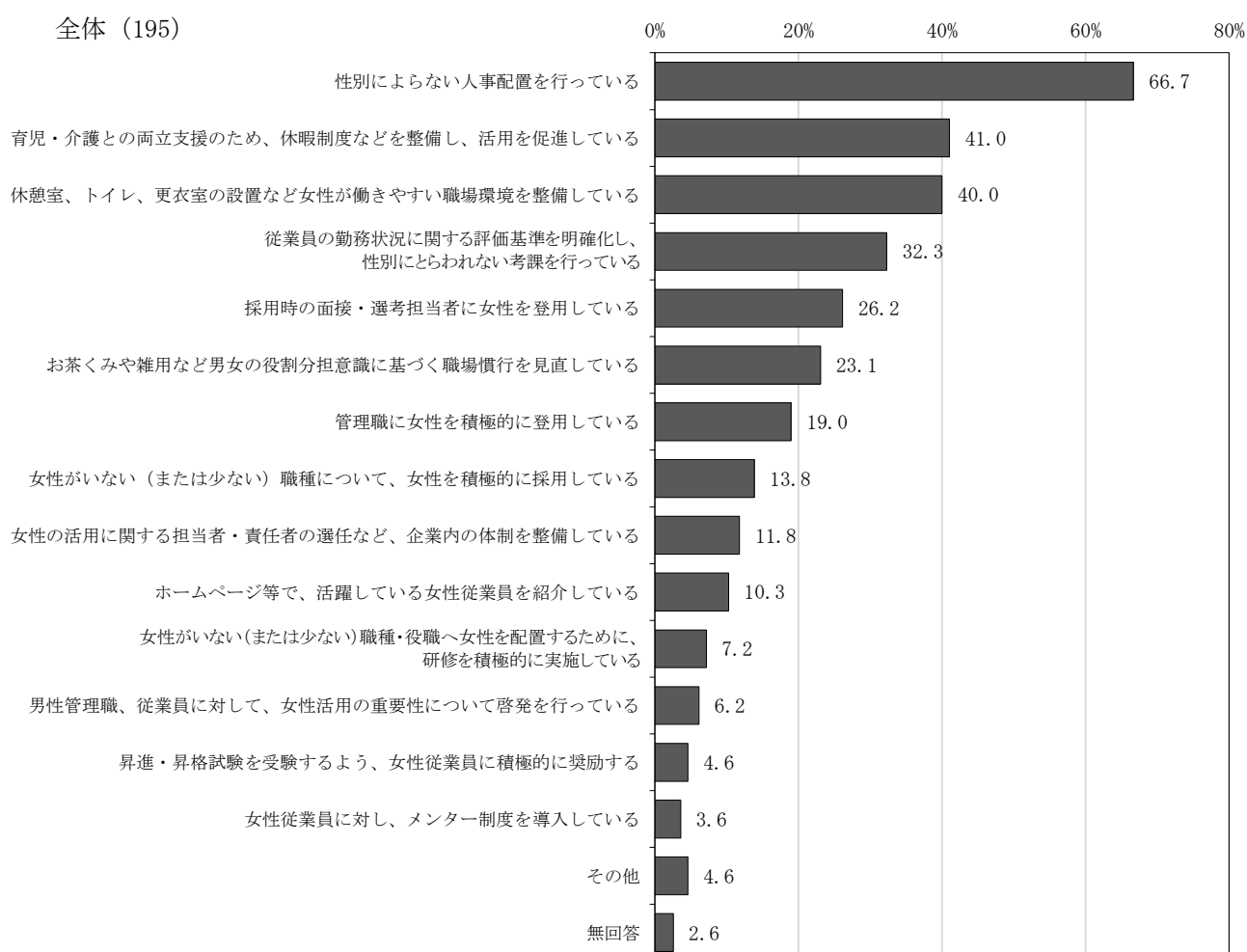
女性が活躍するための取組の進捗（報告書 P187～188）

「進んでいる」の割合が 9.6%、「ある程度進んでいる」の割合が 33.8%であり、女性が活躍するための取組が進行していると回答している事業所の割合が 43.4%となっています。一方、「あまり進んでいない」の割合が 36.4%、「進んでいない」の割合が 18.9%であり、取組が進行していないと考える事業所の割合が 55.3%となっています。



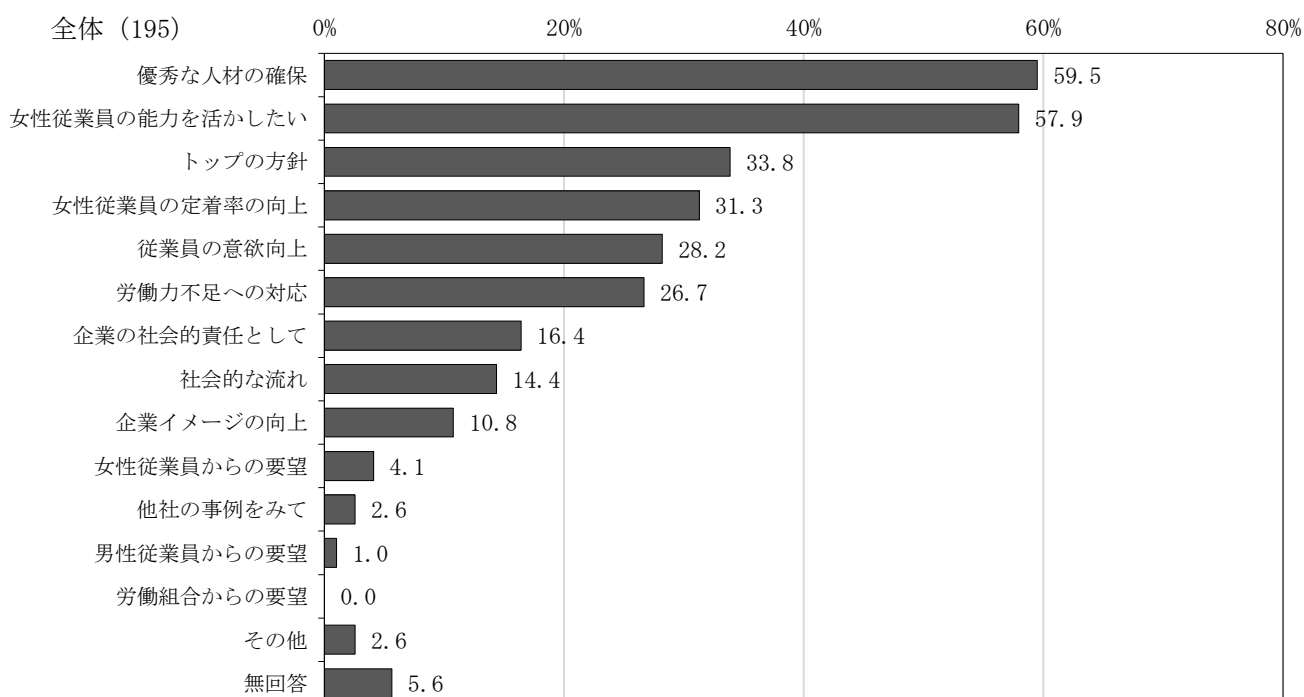
女性活躍のために行っている取組の内容（報告書 P189～191）

「性別によらない人事配置を行っている」の割合が 66.7%で最も高く、「育児・介護との両立支援のため、休暇制度などを整備し、活用を促進している」(41.0%)、「休憩室、トイレ、更衣室の設置など女性が働きやすい職場環境を整備している」(40.0%)、「従業員の勤務状況に関する評価基準を明確化し、性別にとらわれない考課を行っている」(32.3%)が続きます。



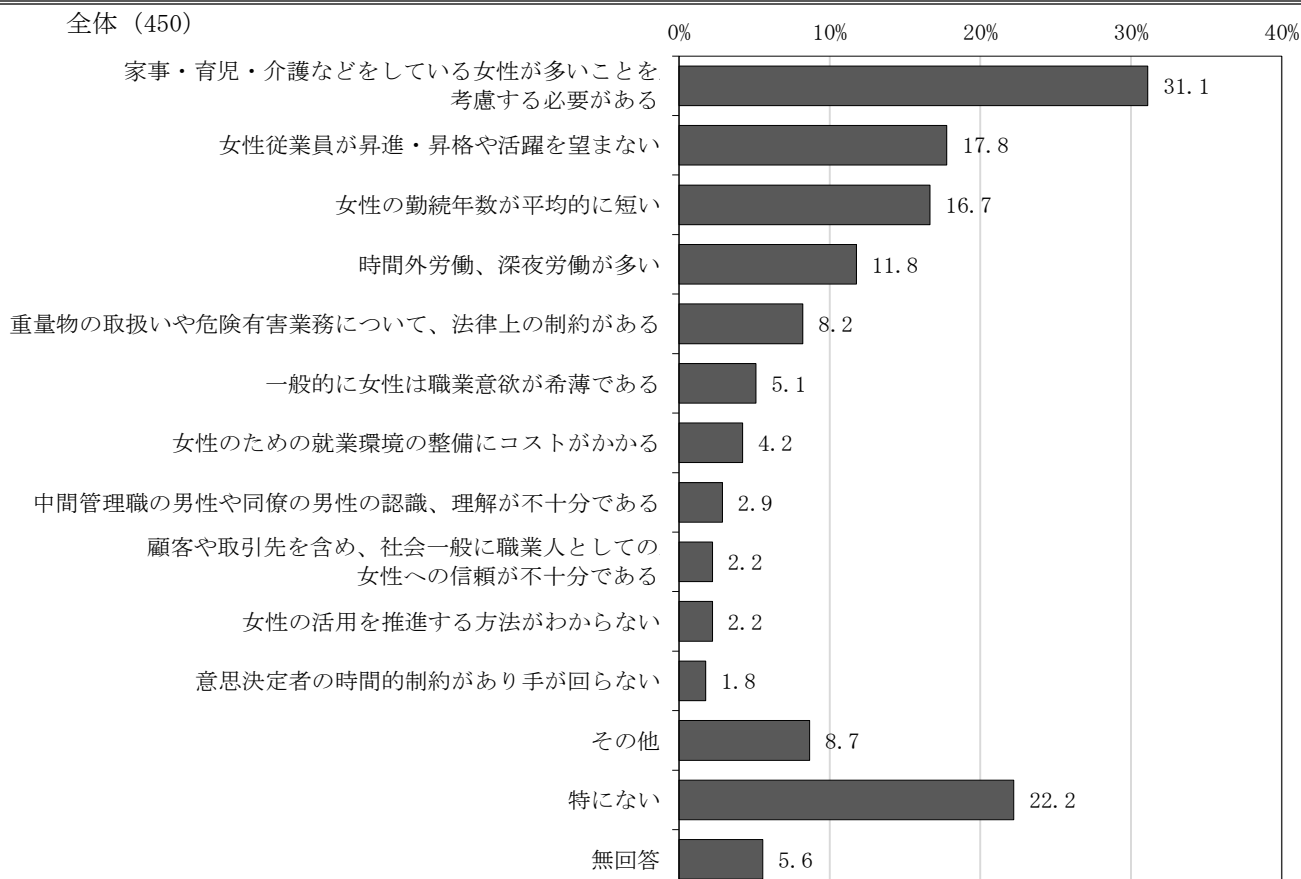
女性活躍のための取組を進める理由（報告書 P192～193）

「優秀な人材の確保」が 59.5%で最も高く、「女性従業員の能力を活かしたい」(57.9%)、「トップの方針」(33.8%)、「女性従業員の定着率の向上」(31.3%)が続きます。



女性を活用する上での問題（報告書 P198～199）

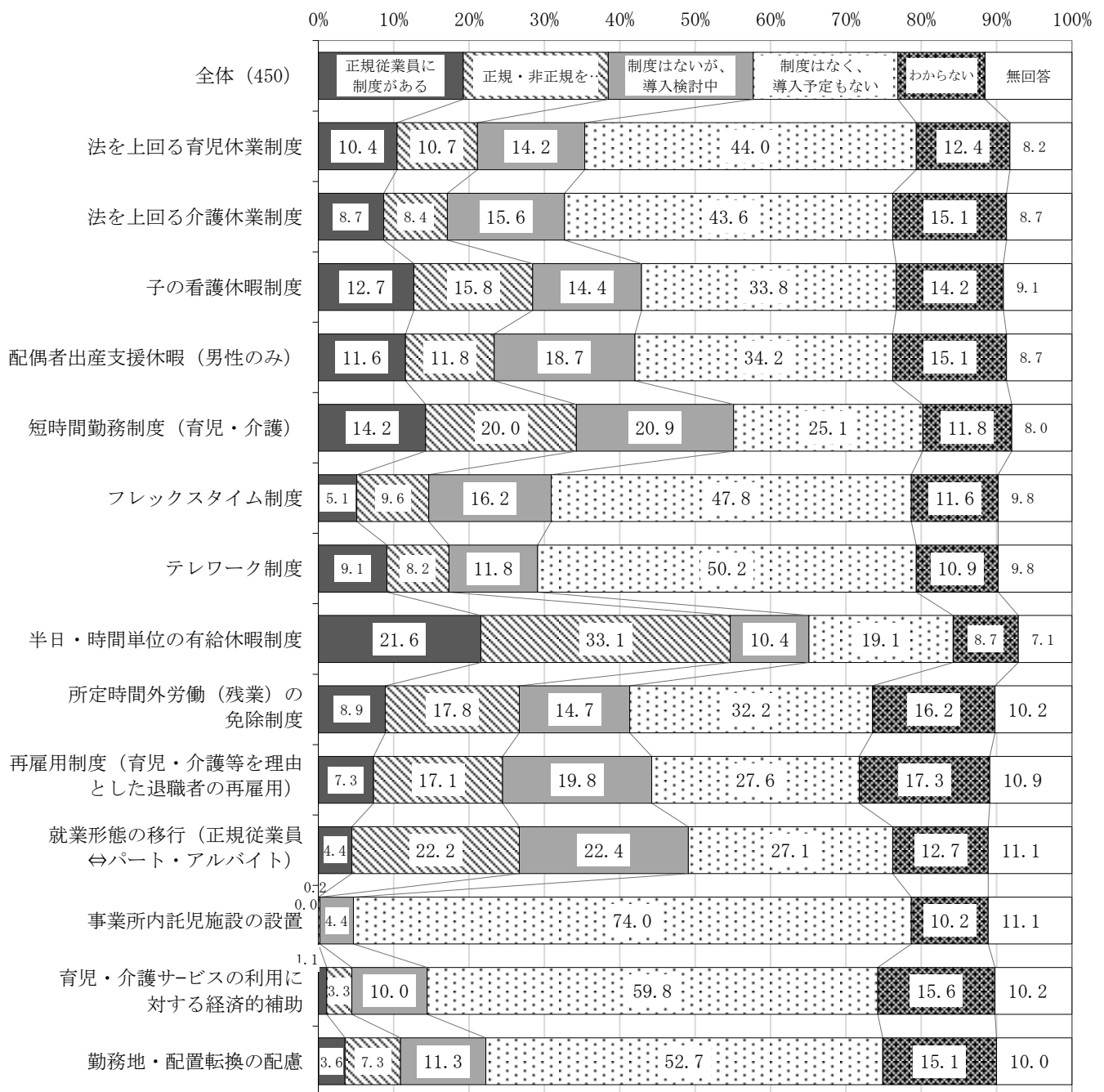
具体的な問題としては、「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」の割合が 31.1%であり、「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」(17.8%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(16.7%)、「時間外労働、深夜労働が多い」(11.8%)が続きます。一方、「特にない」は 22.2%です。



2 働きながら育児・介護等を行う従業員に対する支援について

子育て・介護等を支援するための制度の導入状況（報告書 P206～210）

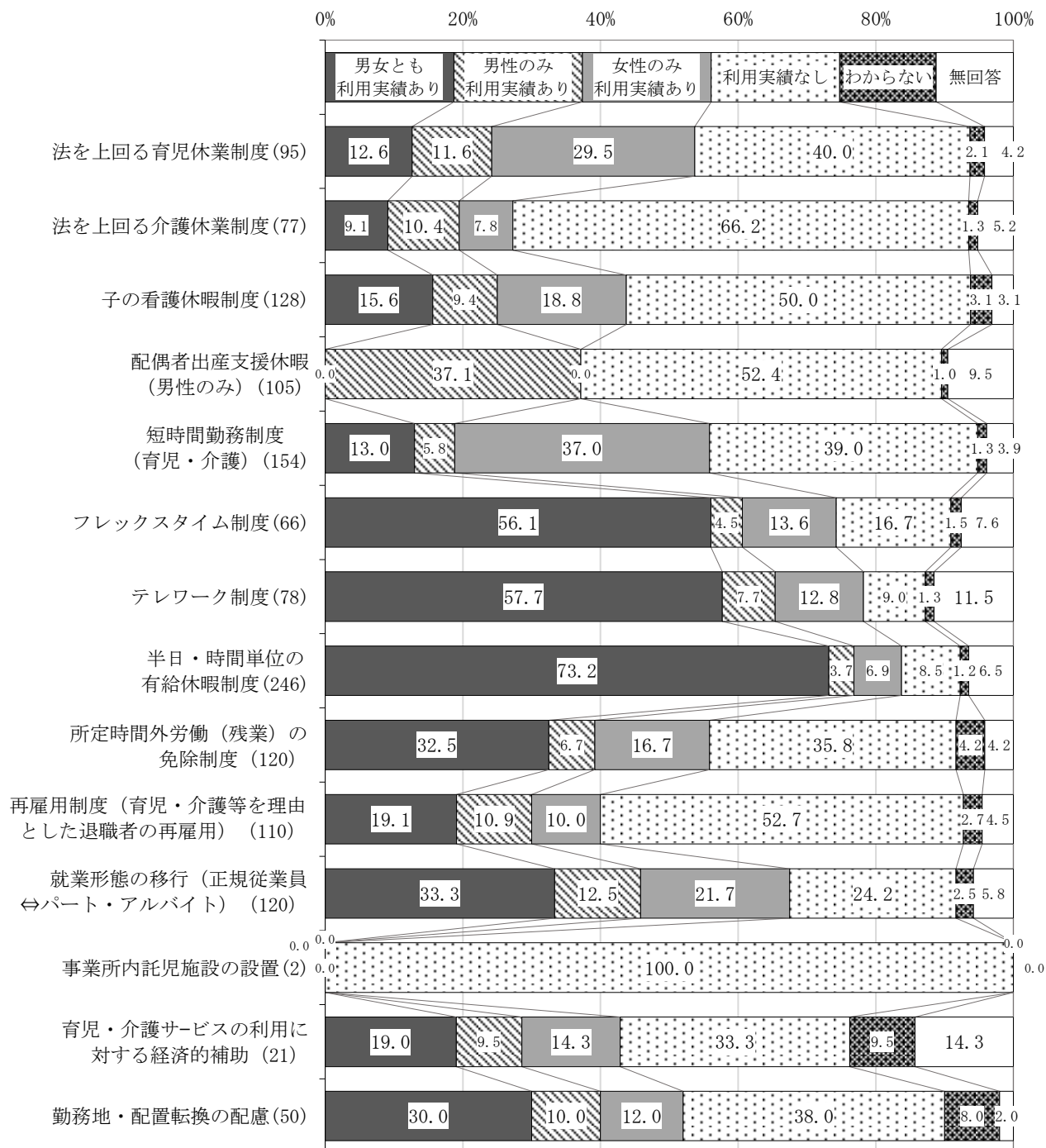
『半日・時間単位の有給休暇制度』では“制度がある（「正規従業員に制度がある」と「正規・非正規を問わず制度がある」の合計）”の割合が54.7%、『短時間勤務制度（育児・介護）』では34.2%となっています。このほか、『子の看護休暇制度』『配偶者出産支援休暇（男性のみ）』『所定時間外労働（残業）の免除制度』『再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）』『就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）』では“制度がある”と“制度はないが、導入検討中”の割合の合計が4割台であり、「制度はなく、導入予定もない」の割合を上回っており、柔軟な雇用形態の導入を検討している事業所が多いことがわかります。一方、『テレワーク制度』『事業所内託児施設の設置』『育児・介護サービスの利用に対する経済的補助』『勤務地・配置転換の配慮』では、「制度はなく、導入予定もない」の割合が5割以上を占めています。



制度の利用状況（報告書 P211～212）

『半日・時間単位の有給休暇制度』では「男女とも利用実績あり」の割合が73.2%を占めています。また、『短時間勤務制度（育児・介護）』では「女性のみ利用実績あり」の割合が37.0%となっています。『配偶者出産支援休暇（男性のみ）』では「男性のみ利用実績あり」の割合が37.1%となっています。

『法を上回る介護休業制度』『子の看護休暇制度』『配偶者出産支援休暇（男性のみ）』『再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）』の割合では「利用実績なし」が半数以上であり、『事業所内託児施設の設置』の割合では100.0%となっています。

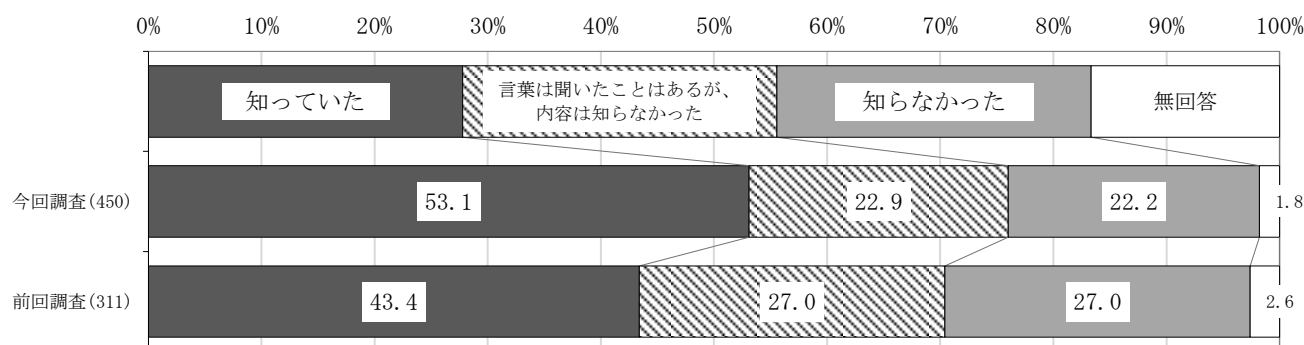


3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスの認知（報告書 P215）

「知っていた」の割合が 53.1%で最も高く、「言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった」（22.9%）、「知らなかった」（22.2%）が続きます。

「知っていた」の割合は、前回調査から今回調査にかけて 9.7 ポイント増加しています。

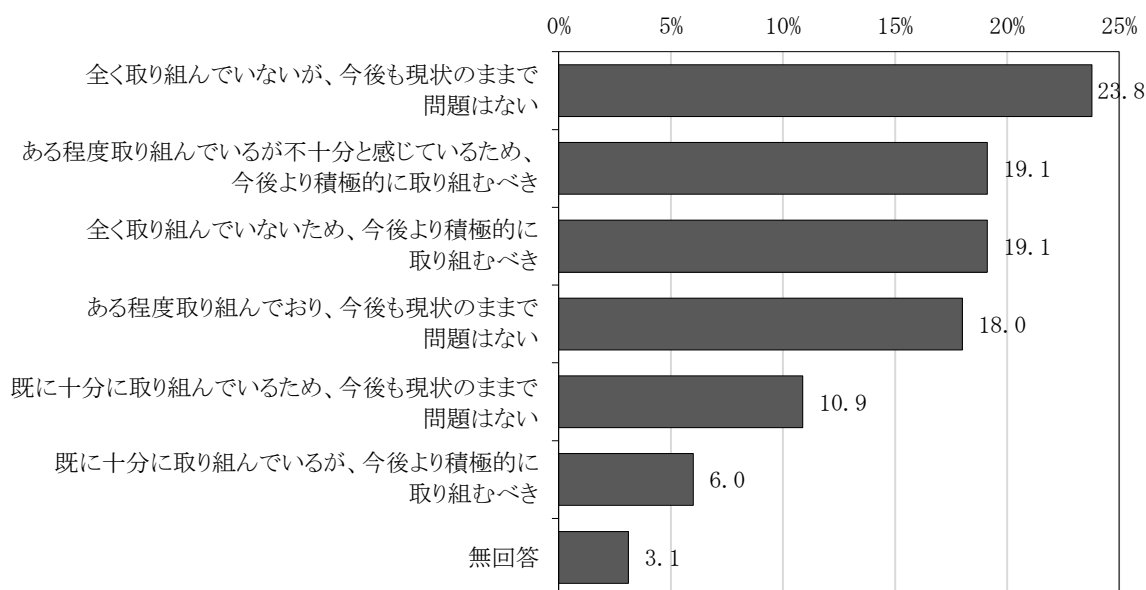


ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性（報告書 P216～218）

「全く取り組んでいないが、今後も現状のままで問題はない」の割合が 23.8%と最も高く、「ある程度取り組んでいるが不十分と感じているため、今後より積極的に取り組むべき」と「全く取り組んでいないため、今後より積極的に取り組むべき」の割合が 19.1%、「ある程度取り組んでおり、今後も現状のままで問題はない」の割合が 18.0%、「既に十分に取り組んでいるため、今後も現状のままで問題はない」の割合が 10.9%、「既に十分に取り組んでいるが、今後より積極的に取り組むべき」の割合が 6.0%となっています。

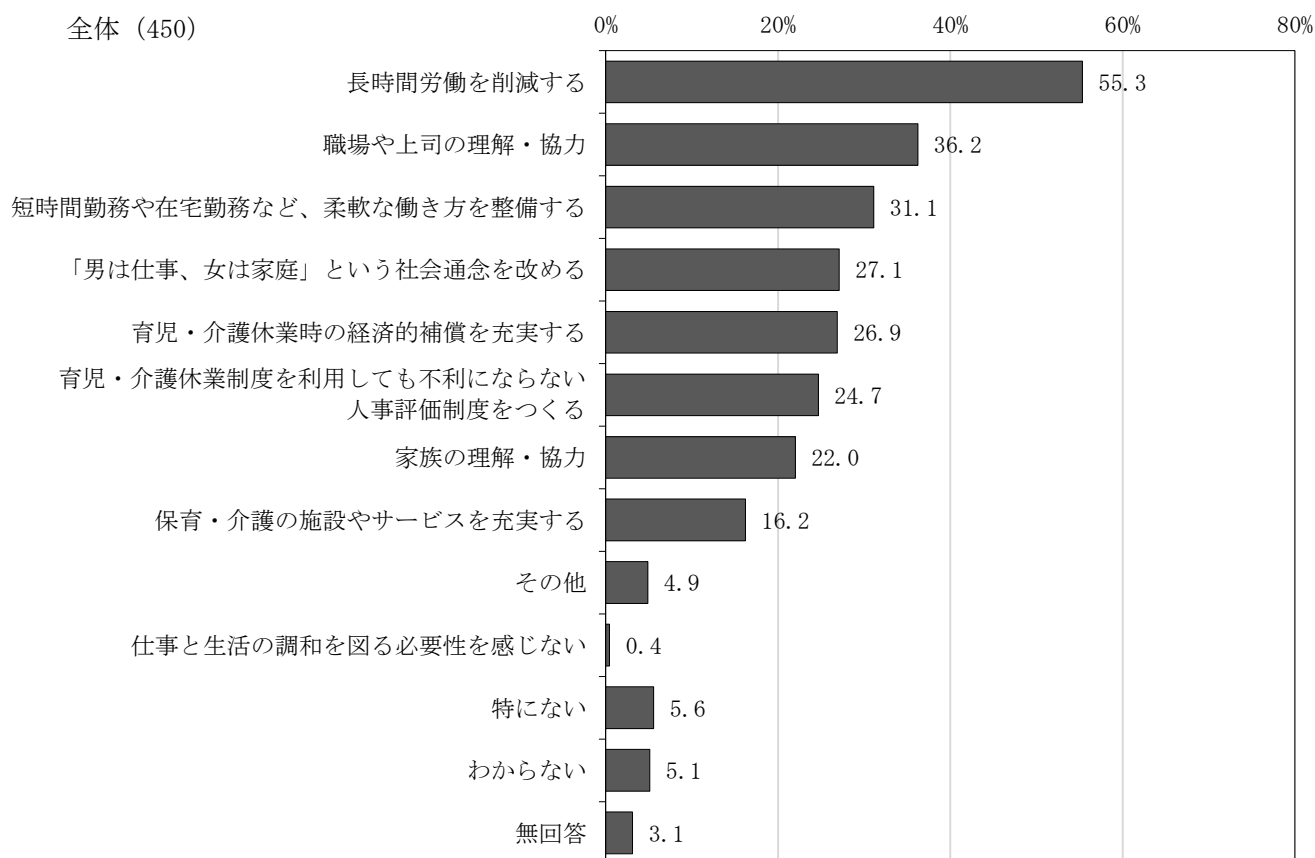
“全く取り組んでいない（「全く取り組んでいないが、今後も現状のままで問題はない」と「全く取り組んでいないため、今後より積極的に取り組むべき」の計）」は 42.9%となっています。

全体（450）



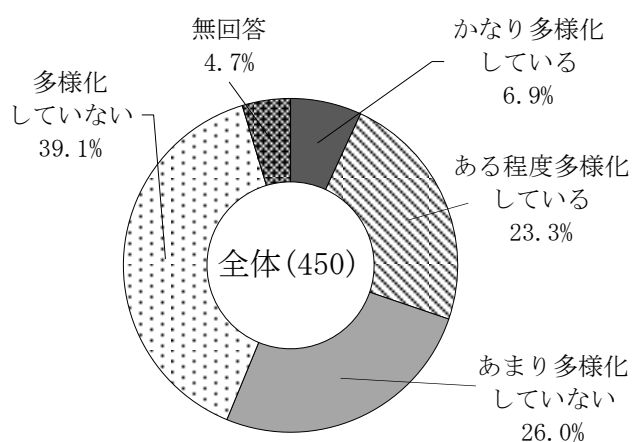
仕事と生活の調和を図る上で必要なこと（報告書 P225～227）

「長時間労働を削減する」の割合が 55.3%で最も高く、「職場や上司の理解・協力」(36.2%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(31.1%)、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」(27.1%)が続きます。



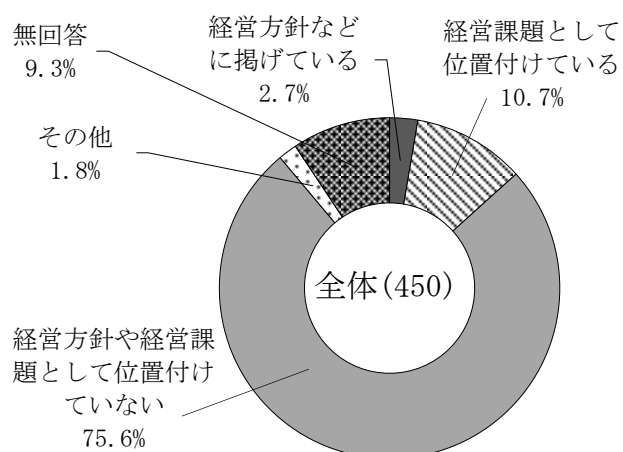
4 ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）について

5年前と比べたダイバーシティ&インクルージョンの状況（報告書 P230）



「かなり多様化している」の割合が 6.9%、「ある程度多様化している」の割合が 23.3%であり、人員構成が多様化していると感じる事業所が 30.2%となっています。一方、「あまり多様化していない」の割合が 26.0%、「多様化していない」の割合が 39.1%であり、多様化を感じてない事業所の割合が 65.1%と6割台半ばを占めています。

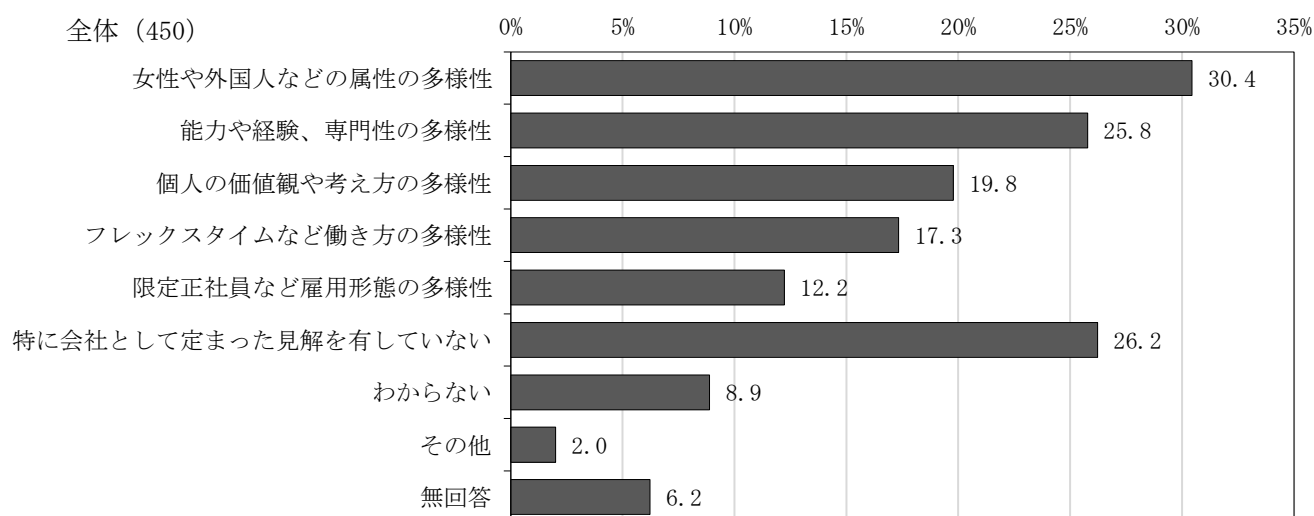
経営方針等へのダイバーシティ＆インクルージョンの明示（報告書 P233）



「経営方針などに掲げている」の割合が 2.7%、「経営課題として位置付けている」の割合が 10.7%、「経営方針や経営課題として位置付けていない」の割合が 75.6%となっています。

重要だと考える多様性の内容（報告書 P234）

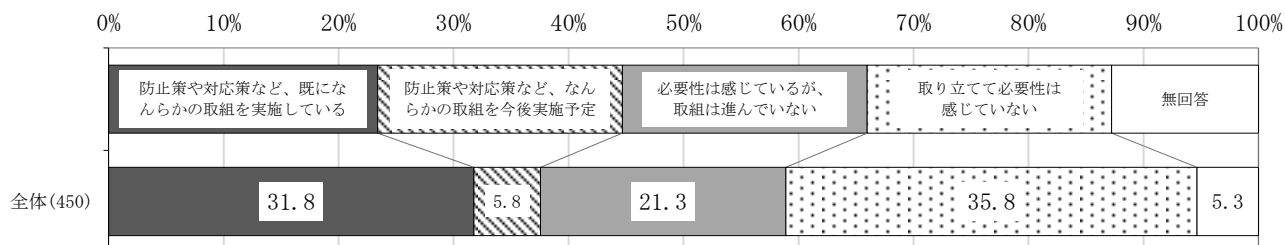
「女性や外国人などの属性の多様性」の割合が 30.4%で最も高く、「能力や経験、専門性の多様性」(25.8%)、「個人の価値観や考え方の多様性」(19.8%)、「フレックスタイムなど働き方の多様性」(17.3%)が続きます。「特に会社として定まった見解を有していない」は 26.2%です。



5 ハラスメント対策について

ハラスメントに対する取組状況（報告書 P236）

「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」の割合が 31.8%、「防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定」の割合が 5.8%であり、全体の 37.6%の事業所で取組を実施していたり、実施予定となっています。「必要性は感じているが、取組は進んでいない」の割合は 21.3%、「取り立てて必要性は感じていない」の割合は 35.8%となっています。

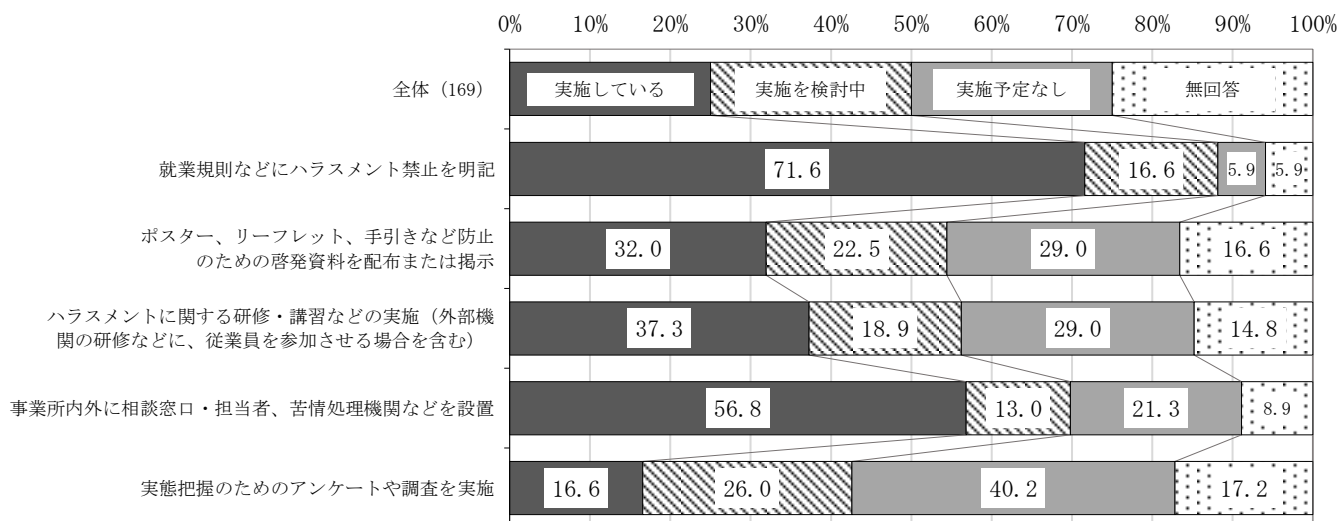


ハラスメント対策の取組内容（報告書 P237）

『就業規則などにハラスメント禁止を明記』では「実施している」の割合が 71.6%を占めており、大半の事業所で既に取組がなされていることがわかります。また、『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』では「実施している」の割合が 56.8%と半数を超えています。

『ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を配布または掲示』『ハラスメントに関する研修・講習などの実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）』では「実施しているの割合」が 3割台となっていますが、「実施を検討中」の割合を加えると 5割以上となり、事業所で必要な取組だとしていくことがわかります。

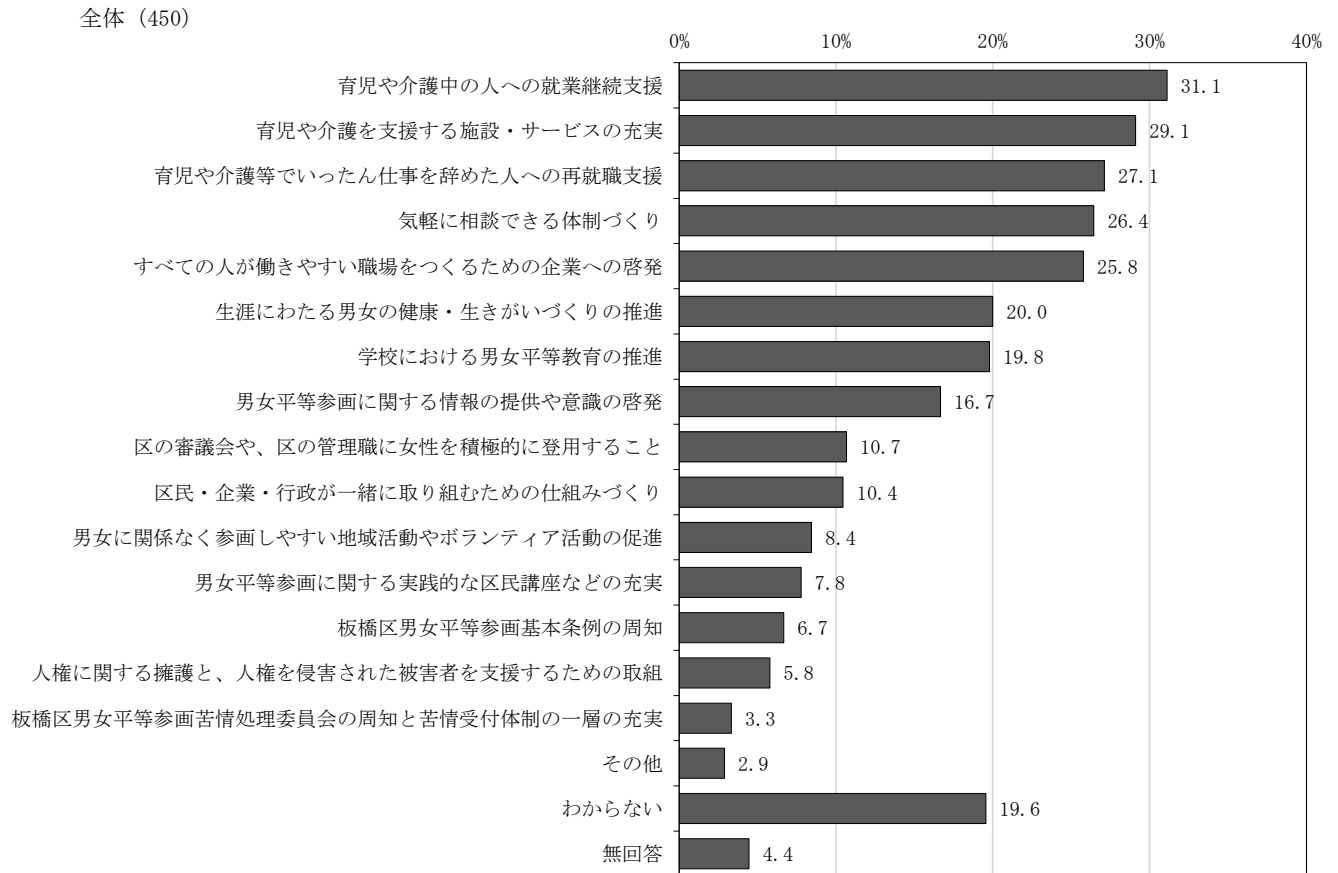
一方、『実態把握のためのアンケートや調査を実施』では「実施予定なし」の割合が 40.2%となっています。



6 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

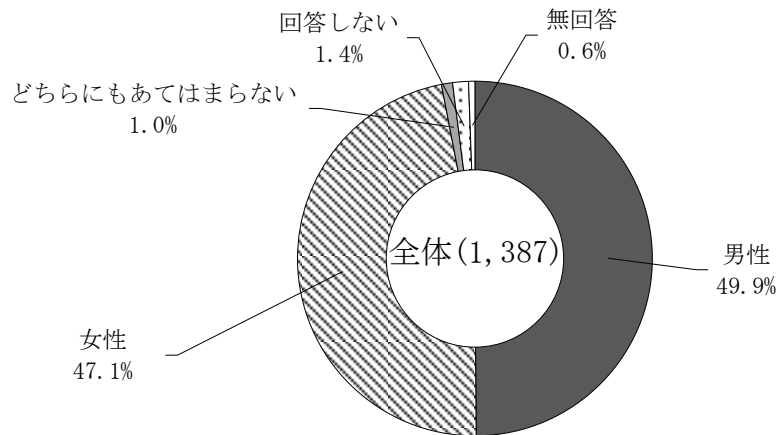
男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと（報告書 P238～241）

「育児や介護中の人への就労継続支援」の割合が31.1%で最も高く、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」(29.1%)、「育児や介護等でいったん仕事を辞めた人への再就職支援」(27.1%)、「気軽に相談できる体制づくり」(26.4%)、「すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発」(25.8%)が続きます。



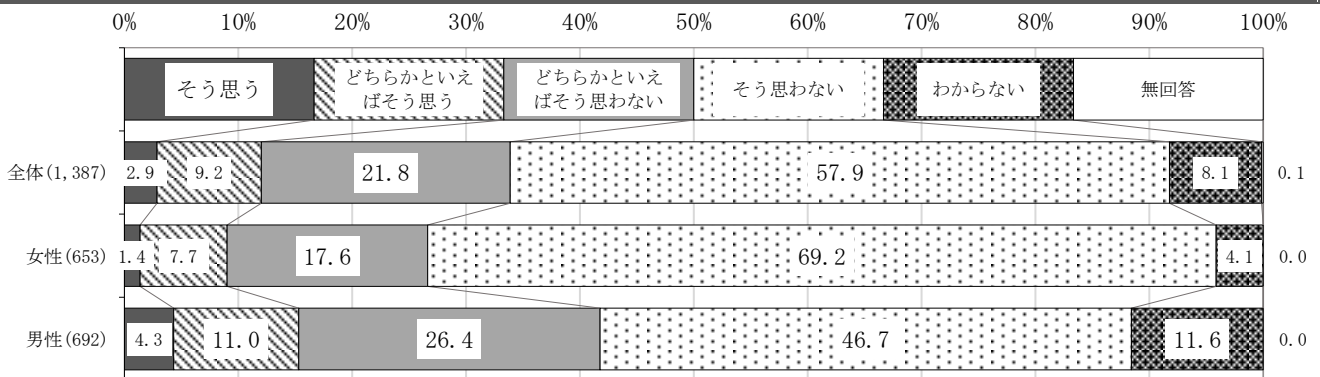
中学生調査

性別（報告書 P243）



固定的性別役割分担意識についての賛否（報告書 P243～244）

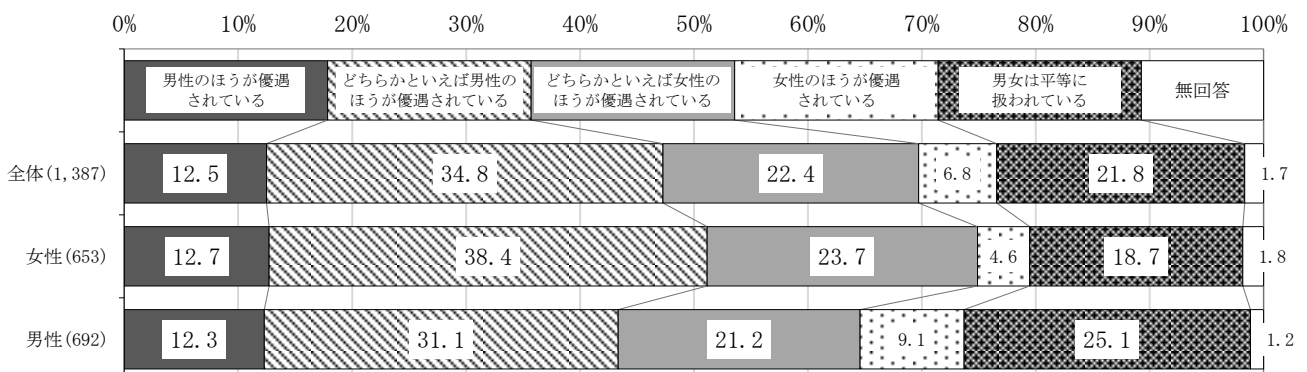
「そう思う」の割合が 2.9%、「どちらかといえばそう思う」の割合が 9.2%であり、これらを合わせた“そう思う”の割合は 12.1%となっています。一方、「どちらかといえばそう思わない」の割合が 21.8%、「そう思わない」の割合が 57.9%であり、これらを合わせた“そう思わない”の割合は 79.7%となっています。



社会全体における男女の地位の平等感（報告書 P249～250）

「男性のほうが優遇されている」の割合が 12.5%、「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」が 34.8%であり、“男性のほうが優遇されている（「男性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば、男性のほうが優遇されている」の合計）”が 47.3%と半数近くとなっています。

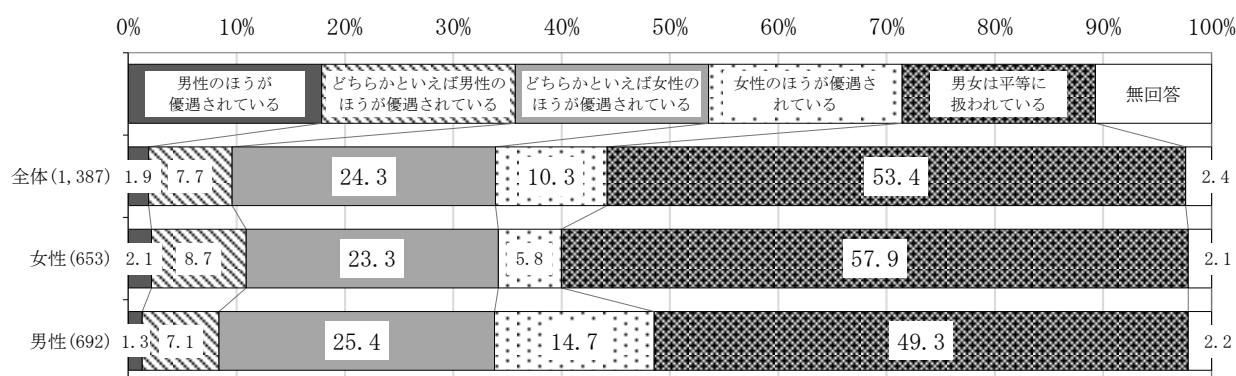
“男性のほうが優遇されている”の女性の割合は男性よりも 7.7 ポイント上回っています。一方、“女性のほうが優遇されている（「女性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば、女性のほうが優遇されている」の合計）”の男性の割合は女性よりも 2.0 ポイント上回っています。



学校での男女の平等感（報告書 P251～252）

「男女は平等に扱われている」の割合が 53.4%と最も高く、「どちらかといえば女性のほうが優遇されている」（24.3%）、「女性のほうが優遇されている」（10.3%）と続いています。“女性のほうが優遇されている（「女性のほうが優遇されている」と「どちらかといえば、女性のほうが優遇されている」の合計）”が 34.6%となっています。

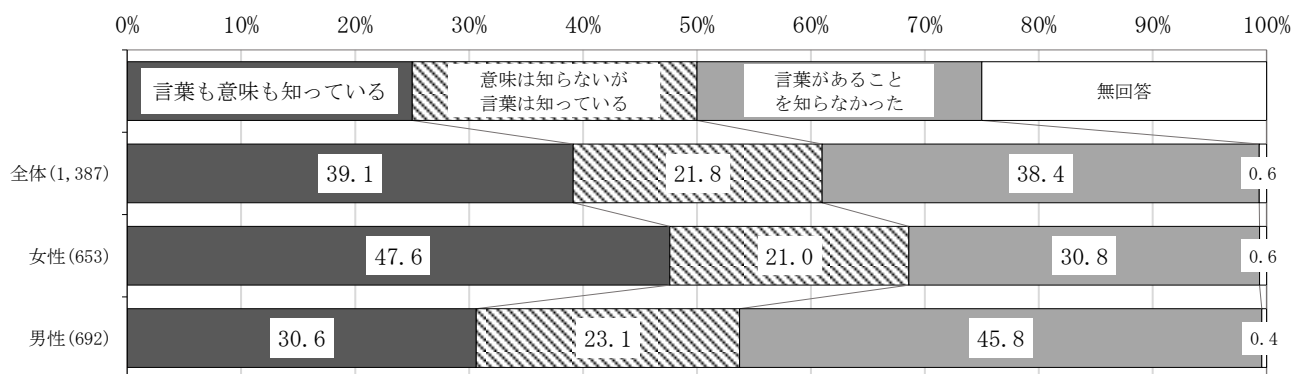
「男女は平等に扱われている」の女性の割合は男性よりも 8.6 ポイント上回っています。一方、“女性のほうが優遇されている”の男性の割合は女性よりも 11.0 ポイント上回っています。



デートDVの認知（報告書 P253～254）

「言葉も意味も知っている」が 39.1%、「意味は知らないが言葉は知っている」が 21.8%であり、全体の 60.9%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」は 38.4%です。

「言葉も意味も知っている」の女性の割合が男性より 17.0 ポイント上回っています。一方、「言葉があることを知らなかった」の男性の割合が女性より 15.0 ポイント上回っています。



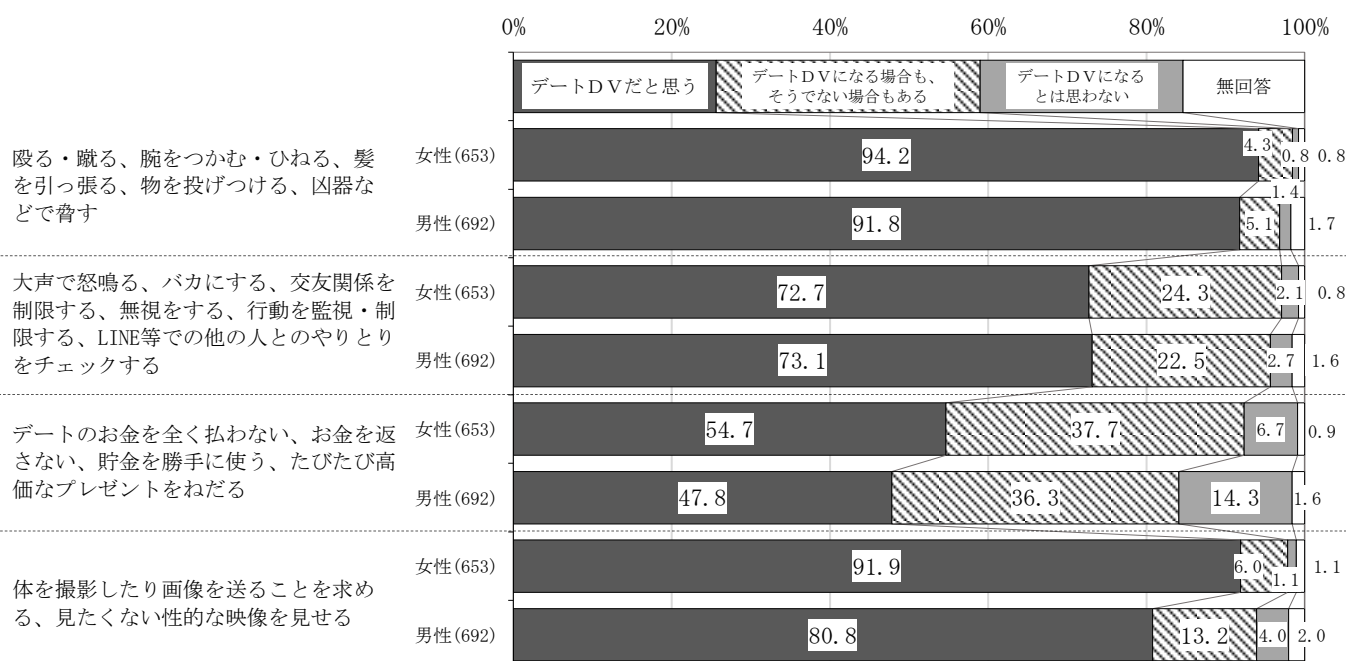
デートDVの意識（報告書 P255～258）

『殴る・蹴る、腕をつかむ・ひねる、髪を引っ張る、物を投げつける、凶器などで脅す』『体を撮影したり画像を送ることを求める、見たくない性的な映像を見せる』では、「デートDVだと思う」の割合が8割以上を占めています。

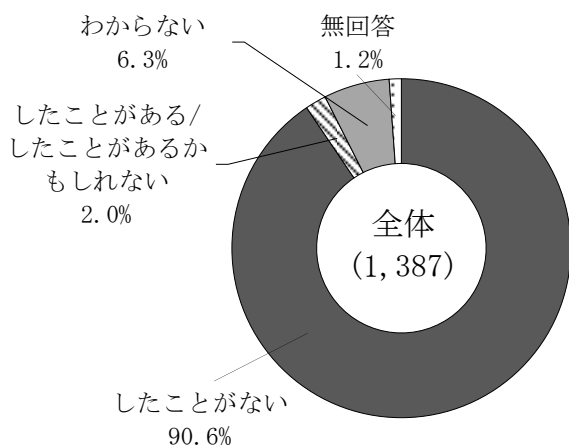
『殴る・蹴る、腕をつかむ・ひねる、髪を引っ張る、物を投げつける、凶器などで脅す』といった“身体的暴力”に比べ、『大声で怒鳴る、バカにする、交友関係を制限する、無視をする、行動を監視・制限する、LINE等での他の人とのやりとりをチェックする』『デートのお金を全く払わない、お金を返さない、貯金を勝手に使う、たびたび高価なプレゼントをねだる』といった“精神的暴力”では「デートDVになる場合も、そうでない場合もある」「デートDVだと思わない」の割合が高くなっています。

『殴る・蹴る、腕をつかむ・ひねる、髪を引っ張る、物を投げつける、凶器などで脅す』の男女と『体を撮影したり画像を送ることを求める、見たくない性的な映像を見せる』の女性で「デートDVだと思う」の割合が9割を超えています。

『デートのお金を全く払わない、お金を返さない、貯金を勝手に使う、たびたび高価なプレゼントをねだる』では、「デートDVになるとは思わない」の男性の割合が女性より7.6ポイント上回っています。

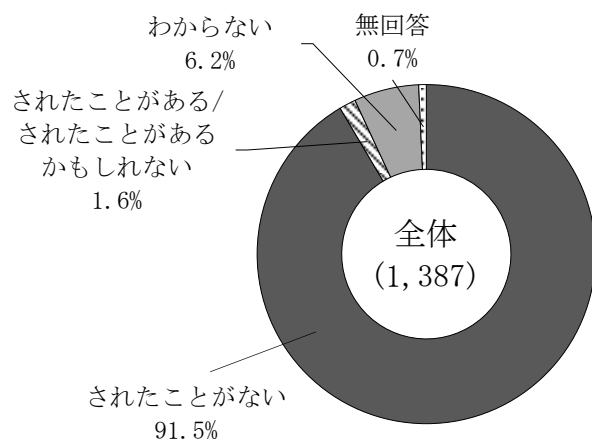


デートDVの経験（報告書 P259）



「したことがない」の割合が90.6%、「したことがある/したことがあるかもしれない」の割合が2.0%、「わからない」の割合が6.3%となっています。

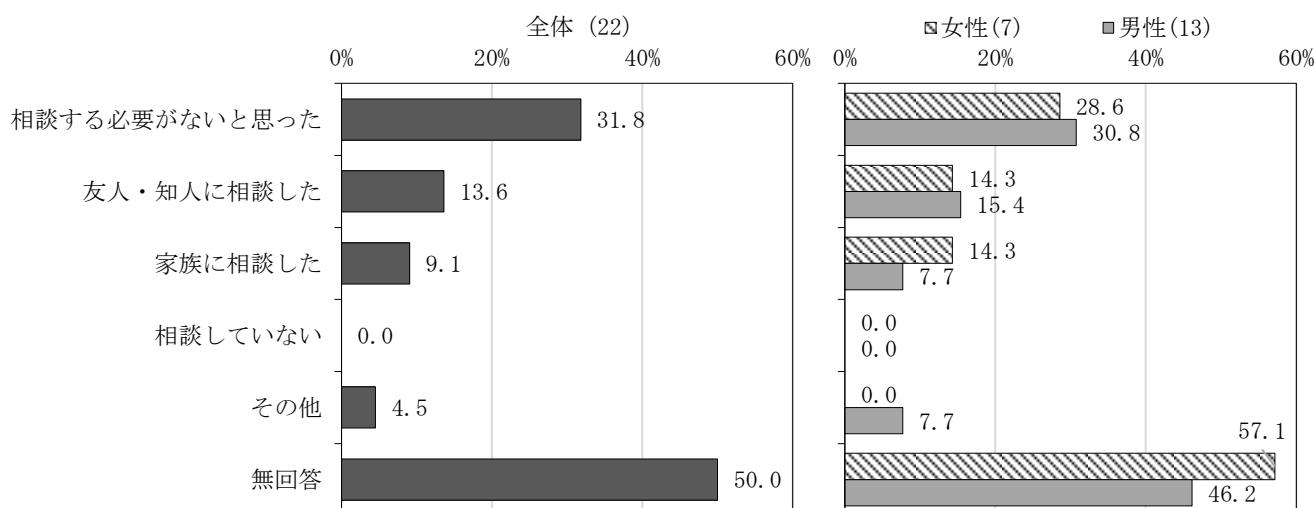
デートDVの被害経験（報告書 P260）



「されたことがない」の割合が91.5%、「されたことがある/されたことがあるかもしれない」の割合が1.6%、「わからない」の割合が6.2%となっています。

相談した相手（報告書 P261）

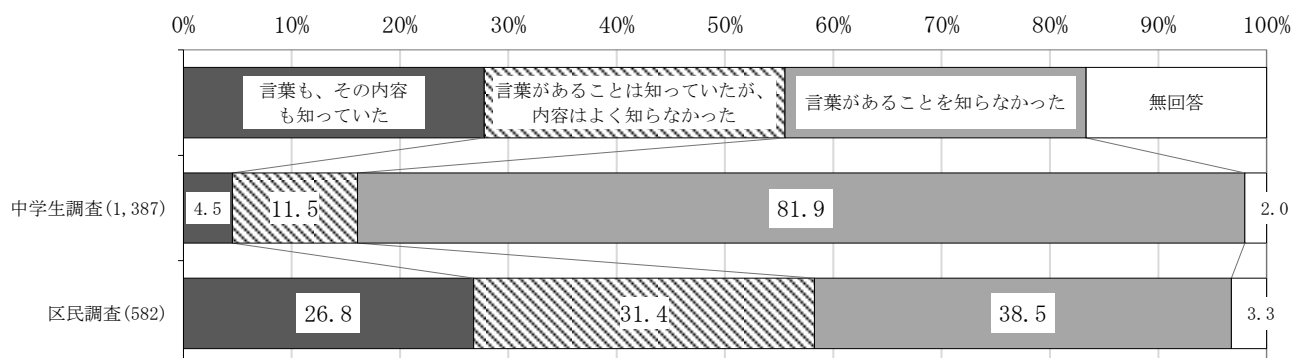
「相談する必要がないと思った」の割合が31.8%で最も高く、「友人・知人に相談した」(13.6%)、「家族に相談した」(9.1%)が続きます。



ダイバーシティ＆インクルージョンの認知（報告書 P263）

言葉も、その内容も知っていた」の割合が4.5%、「言葉があることは知っていたが、内容は良く知らなかった」の割合が11.5%であり、全体の16.0%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は81.9%です。

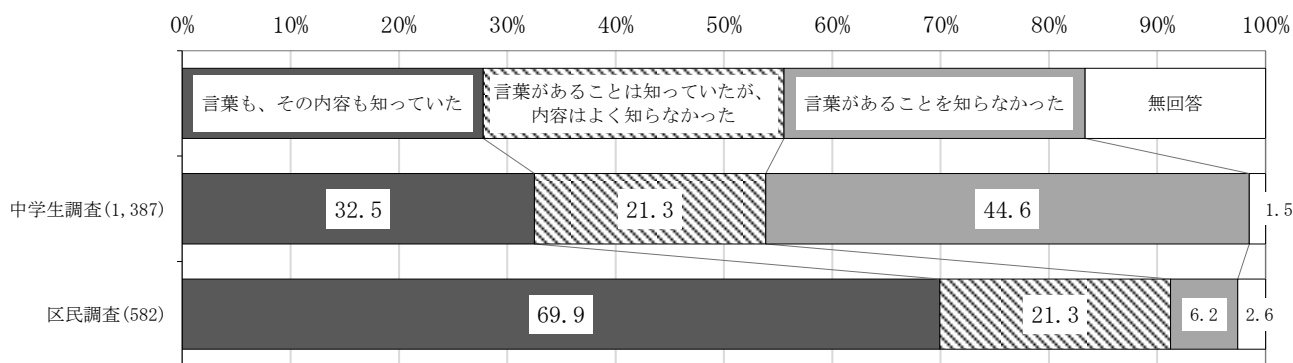
中学生調査と区民調査を比較すると、言葉の存在を知っている区民調査の割合は中学生調査より42.2ポイント上回っています。



性的マイノリティの認知（報告書 P264）

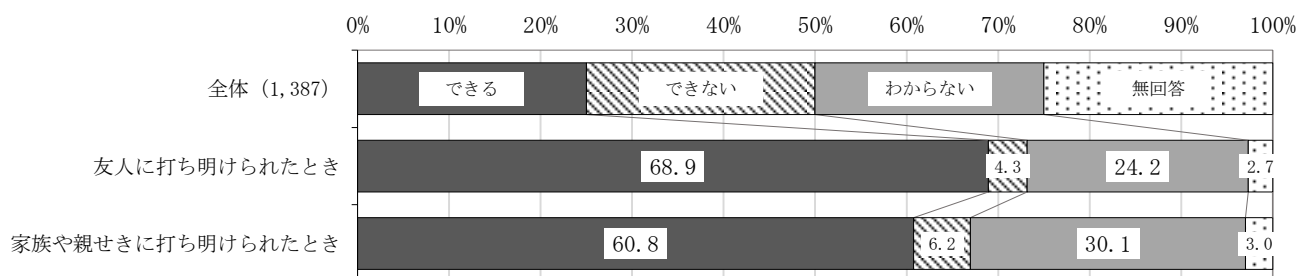
「言葉も、その内容も知っていた」の割合が 32.5%、「言葉があることは知っていたが、内容はよく知らなかった」の割合が 21.3%であり、全体の 53.8%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は 44.6%です。

中学生調査と区民調査を比較すると、言葉の存在を知っている区民調査の割合は中学生調査より 37.4 ポイント上回っています。



身近な人に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合の対応（報告書 P265～266）

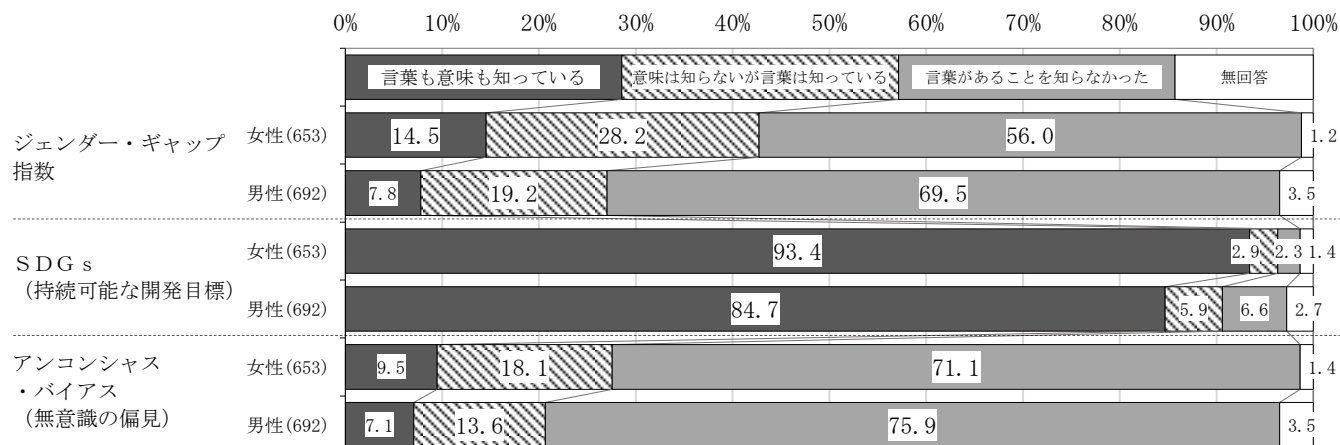
これまでと変わりなく接することが「できる」の割合が『友人に打ち明けられたとき』では 68.9%、『家族や親せきに打ち明けられたとき』では 60.8%となっています。



男女平等・多様性に関する用語の認知（報告書 P267～268）

“言葉の存在を知っている”（「言葉も意味も知っている」と「意味は知らないが言葉は知っている」の合計）の割合は、『ジェンダー・ギャップ指数』では 35.4%、『SDGs（持続可能な開発目標）』では 93.2%、『アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）』では 24.3%となっています。

女性の“言葉の存在を知っている”の割合は、いずれの用語も男性よりも上回っています。



板橋区男女平等参画及び多様性尊重に関する意識・実態調査報告書 概要版

令和 6 年 12 月発行 刊行物番号 R06-110

【発行】板橋区 総務部 男女社会参画課 〒173-0014 東京都板橋区大山東町 32 番 15 号

TEL:03-3579-2486