

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

令和 6 年 12 月

板 橋 区

目次

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 調査内容	1
4 回収結果	2
5 調査結果の見方	2
6 他調査との比較について	3
第2章 区民調査結果	4
回答者の属性	4
(1) 性別	4
(2) 年齢	4
(3) 婚姻状況	5
(4) 家庭の就労状況	5
(5) 同居人	5
(6) 育児・介護の状況	6
1 男女平等に関する意識について	7
問1. 各分野における男女の地位の平等感	7
問2. 固定的性別役割分担意識についての賛否	15
問2-1. 固定的性別役割分担に賛成する理由	18
問2-2. 固定的性別役割分担に反対する理由	20
問3. 家庭における役割分担	22
問4. 家事・育児に携わる平均時間	33
問5. 男性が家事・育児を行うイメージ	38
問6. 男女とも家事、介護等に積極的に参加するために必要なこと	41
問7. 学校教育で力を入れた方がよいと思うこと	46
2 仕事について	48
問8. 回答者の職業	48
問8-1. 仕事内容や待遇面での男女差の有無	50
問8-2. 仕事をしていない理由	52
問8-3. 今後の就労意向	54
問9. 職業選択の際に重視すること	55
問10. 女性が働くことに対する意識	58
問10-1. 女性が働くことに対する考え方	61
問11. 再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援	64
3 あらゆる分野における女性の活躍推進について	67
問12. 一度離職した女性が再度活動する方法として望ましいもの	67

問 13. 政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由	70
問 14. 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	73
問 15. 今後女性がもっと増えるほうが良い職業・役職	75
4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	77
問 16. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度	77
問 17. 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと	82
5 地域活動・社会活動について	89
問 18. この１年間に参加した活動	89
問 18-1. 活動の場での性別による異なる取り扱い	91
6 防災について	93
問 19. 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	93
問 20. 男女平等参画の視点到配慮した避難所の運営として必要なこと	96
7 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	99
問 21. 女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと	99
8 困難な問題を抱える女性への支援策について	102
問 22. 困難女性支援法の認知	102
問 23. 困難な問題を抱える女性を支援するために必要な取組	103
9 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	106
問 24. DVの意識と被害経験	106
問 24-1. DVだとは思わない理由	116
問 24-2. 相談した相手（場所）	118
問 24-3. 相談しなかった理由	121
問 25. 暴力の防止や被害者支援のために必要なこと	124
10 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	127
問 26. ダイバーシティ&インクルージョンの認知	127
問 27. 先入観や決めつけのあるもの	129
問 28. 先入観を持ったり決めつけてしまう要因	135
問 29. ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の実践として必要なこと	137
11 性的マイノリティについて	140
問 30. 性的マイノリティの認知	140
問 31. 自己の性別や恋愛対象となる性別について悩んだことの有無	142
問 32. 周囲の性的マイノリティの存在	144
問 32-1. 職場の同僚や友人に打ち明けられた場合の対応	146
問 32-2. 家族や親せきに打ち明けられた場合の対応	148
問 33. 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	150
問 33-1. 必要な取組	152
12 男女平等参画社会の実現に向けた取組について	155
問 34. 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	155

問 35. スクエアー・I（あい）の認知	159
問 36. 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの	161
問 37. 男女平等・多様性に関する用語の認知	164
13 自由意見.....	172
第3章 事業所調査結果.....	175
事業所の属性.....	175
(1) 業種.....	175
(2) 事業所の性格.....	175
(3) 設立からの経過年数.....	176
(4) 経営形態.....	176
(5) 経営者の性別.....	177
(6) 経営者の年齢.....	177
(7) 従業員数.....	178
(8) 正規従業員の平均継続年数.....	178
1 女性活躍、女性の登用・雇用について.....	179
問 1. 管理職の人数.....	179
問 1-1. 女性管理職登用がない・少ない理由.....	182
問 2. 子育て中の女性の正社員採用に対する意識.....	184
問 3. 女性活躍推進法の認識状況.....	186
問 4. 女性が活躍するための取組の進捗.....	187
問 4-1. 女性活躍のために行っている取組の内容.....	189
問 4-2. 女性活躍のための取組を進める理由.....	192
問 4-3. 女性活躍のための取組による成果.....	194
問 4-4. 女性活躍のための取組が進んでいない理由.....	196
問 5. 女性を活用する上での問題.....	198
問 6. 一般事業主行動計画の策定状況.....	200
問 7. 女性活躍推進に関して区に望むこと.....	201
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.....	203
問 8. 女性従業員の働き方のパターン.....	203
問 9. 出産した従業員数、育児休業取得者数.....	205
問 10. 子育て・介護等を支援するための制度の導入状況	206
問 10-1. 制度の利用状況	211
問 11. 男性従業員が育児・介護に参加することへの認識	213
問 12. 男性の育児休業・介護休業取得の課題	214
3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	215
問 13. ワーク・ライフ・バランスの認知	215
問 14. ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性	216
問 14-1. ワーク・ライフ・バランスの取組内容	219

問 14-2. ワーク・ライフ・バランスの取組の効果	221
問 14-3. 積極的に行うべきワーク・ライフ・バランスの取組	223
問 15. 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと	225
問 16. ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組	228
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	230
問 17. 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	230
問 17-1. 特に活用を進めている人材	231
問 18. 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	233
問 19. 重要だと考える多様性の内容	234
5 ハラスメント対策について	235
問 20. 問題となったハラスメント	235
問 21. ハラスメントに対する取組状況	236
問 21-1. ハラスメント対策の取組内容	237
6 男女平等参画社会の実現に向けた取組について	238
問 22. 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	238
7 自由意見	242
第4章 中学生調査結果	243
問 1. 性別	243
問 2. 固定的性別役割分担意識についての賛否	243
問 3-1. 固定的性別役割分担に賛成する理由	245
問 3-2. 固定的性別役割分担に反対する理由	247
問 4. 社会全体における男女の地位の平等感	249
問 5. 学校での男女の平等感	251
問 6. デートDVの認知	253
問 7. デートDVの意識	255
問 8-1. デートDVの経験	259
問 8-2. デートDVの被害経験	260
問 9. 相談した相手	261
問 10. 相談しなかった理由	262
問 11. ダイバーシティ&インクルージョンの認知	263
問 12. 性的マイノリティの認知	264
問 13. 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	265
問 14. 男女平等・多様性に関する用語の認知	267
問 15. 自由意見	269
資料編	271

第 1 章 調査の概要

1 調査の目的

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。

2 調査の方法

	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

3 調査内容

区民調査
1. 男女平等に関する意識について 2. 仕事について 3. あらゆる分野における女性の活躍推進について 4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について 5. 地域活動・社会活動について 6. 防災について 7. 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 8. 困難な問題を抱える女性への支援策について 9. 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 10. 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 11. 性的マイノリティについて 12. 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

事業所調査

1. 女性活躍、女性の登用・雇用について
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
3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
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. ハラスメント対策について
6. 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

中学生調査

- ・ 固定的性別役割分担意識について ・ 男女の地位の平等感について
- ・ デートDVについて ・ ダイバーシティ&インクルージョンについて
- ・ 性的マイノリティについて ・ 男女平等・多様性に関する用語の認知

4 回収結果

	区民調査	事業所調査	中学生調査
配布数	2,000	1,500	3,129
有効回収数	582	450	1,387
有効回収率	29.1%	30.0%	44.3%

5 調査結果の見方

- ・ 調査結果の数値は、原則として回答率（％）で表記しています。
- ・ 表では、原則として回答率（％）（小数第一位まで）を表記しています。
- ・ 回答率（％）は、その設問の回答者数を基数として算出しています。そのため、複数回答の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100.0%を超えることがあります。
- ・ 回答率（％）は、小数第二位を四捨五入により端数処理しています。そのため、属性ごとの回答比率の合計が、合計欄の数値と一致しないことがあります。
- ・ アンケート調査票の選択肢の文章が長い場合、図・表や本文では要約して短く表現している場合があります。
- ・ 各設問において、性別や年代など基本属性に「無回答」があるため、全体の数値と各項目の数値の合計が一致しないことがあります。
- ・ 回答者数・クロス集計の項目の母数が50を下回るものについては、原則として分析対象から外しています。ただし、行動計画策定の参考とする観点から、区民調査の男女・年代別集計や事業所調査の業種別集計において分析の対象としている場合があります。

6 他調査との比較について

この報告書では、本文中で以下の調査結果との比較を行っています。なお、今回の調査と以下の調査では設問文や選択肢の一部が異なっている場合があること、調査手法が異なっていることから、調査結果の比較に当たっては留意が必要です。

(1) 板橋区「男女平等に関する意識・実態調査」【前回（令和元年度）調査】	
対 象	【区民調査】満 18 歳以上の区民 2,000 人 【事業所調査】区内の従業員 5 人以上の事業所 1,000 か所
調査方法	郵送配布・郵送またはインターネットでの回答
調査期間	令和元年 6 月 17 日～7 月 8 日
回収状況	【区民調査】有効回収率 37.1% 【事業所調査】有効回収率 31.1%

(2) 板橋区「性別による役割分担」および「デート DV」に関するアンケート調査 【前回（令和 3 年度）調査】	
対 象	板橋区立中学校 8 年生の全員 3,114 人
調査方法	インターネットでの回答
調査期間	令和 3 年 12 月 6 日～令和 4 年 3 月 31 日
回収状況	有効回収率 56.1%

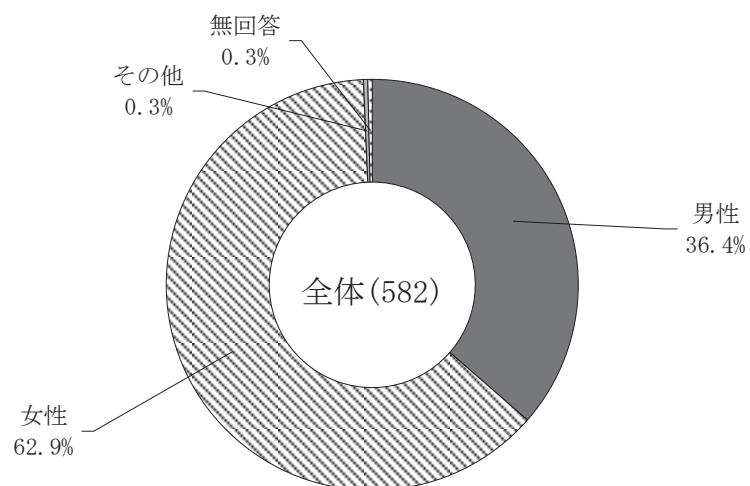
(3) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和 4 年 11 月調査）」	
対 象	全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人
調査方法	郵送法
調査期間	令和 4 年 11 月 24 日～令和 5 年 1 月 1 日
回収状況	有効回収率 56.9%

(4) 東京都「男女平等参画に関する世論調査」	
対 象	東京都全域に住む満 18 歳以上の男女個人
調査方法	郵送法（郵送送付・郵送回収、WEB〔インターネット〕回答併用）
調査期間	令和 2 年 11 月 13 日～12 月 13 日
回収状況	有効回収率 49.8%

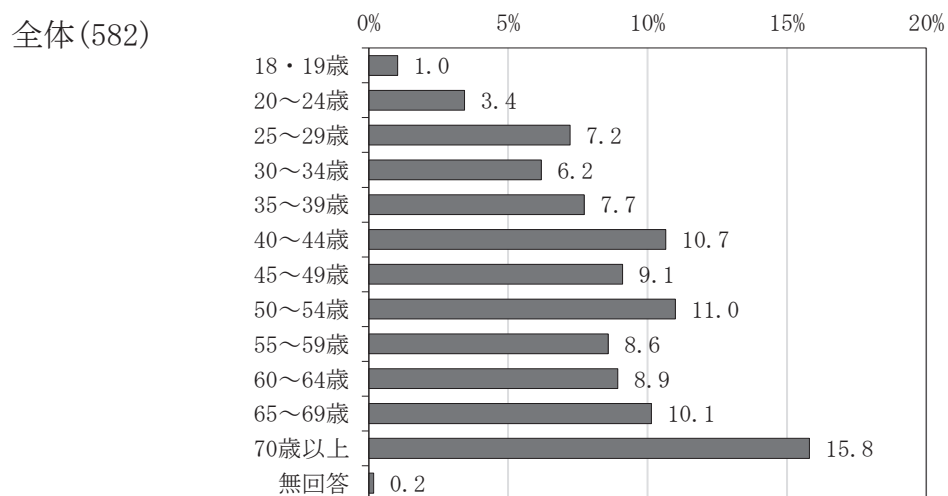
第2章 区民調査結果

回答者の属性

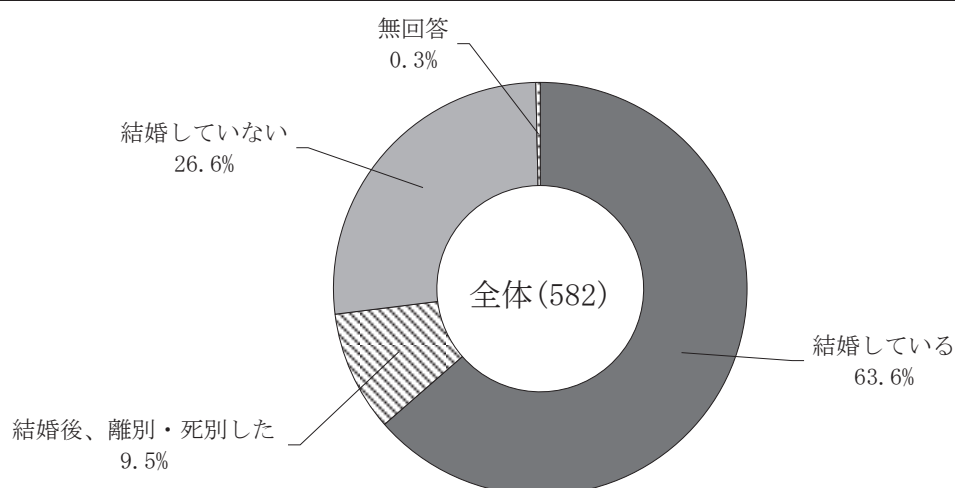
(1) 性別



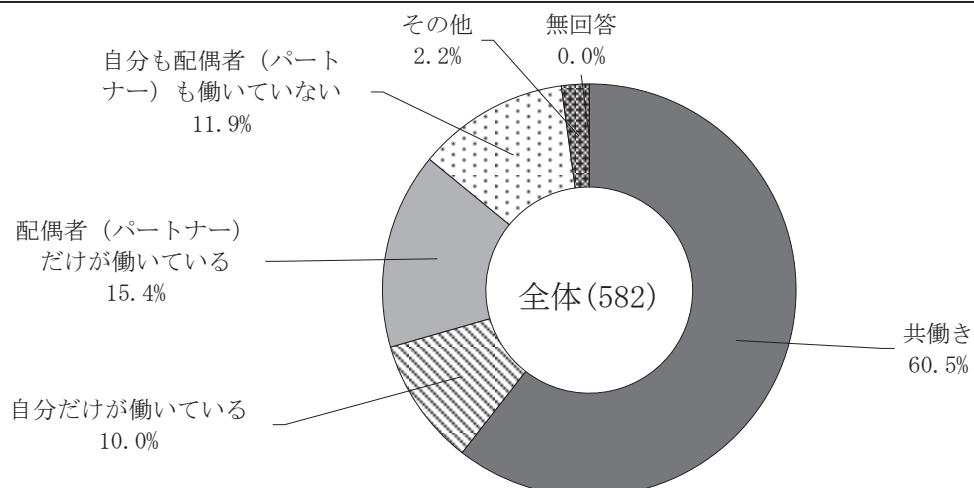
(2) 年齢



(3) 婚姻状況

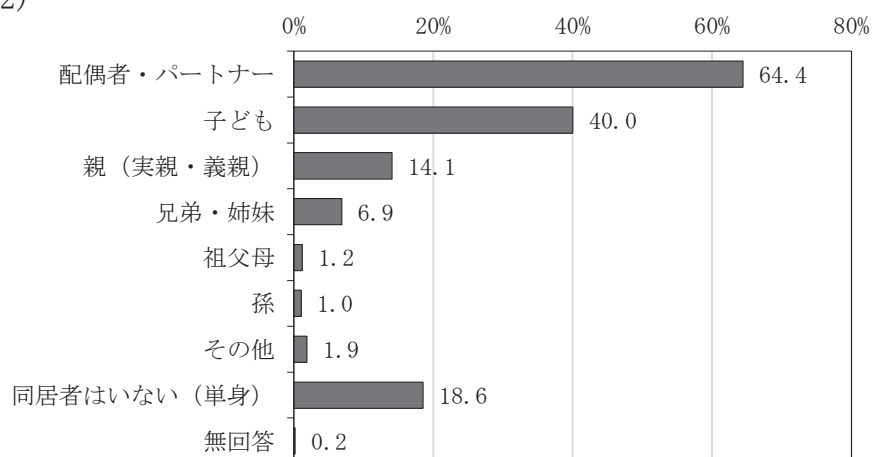


(4) 家庭の就労状況



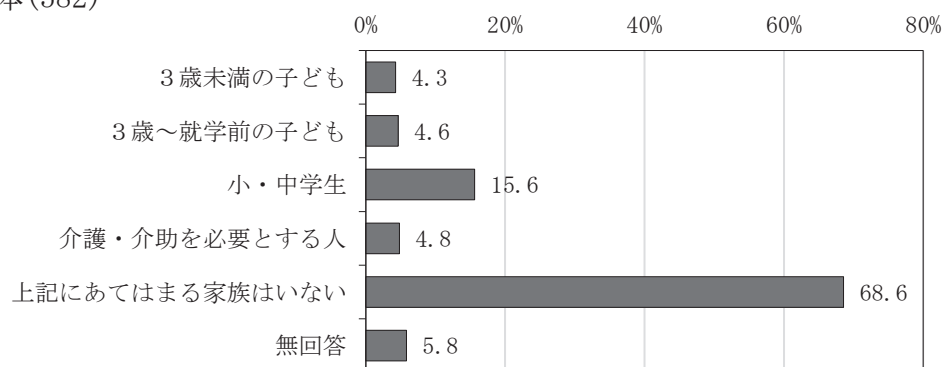
(5) 同居人

全体(582)



(6) 育児・介護の状況

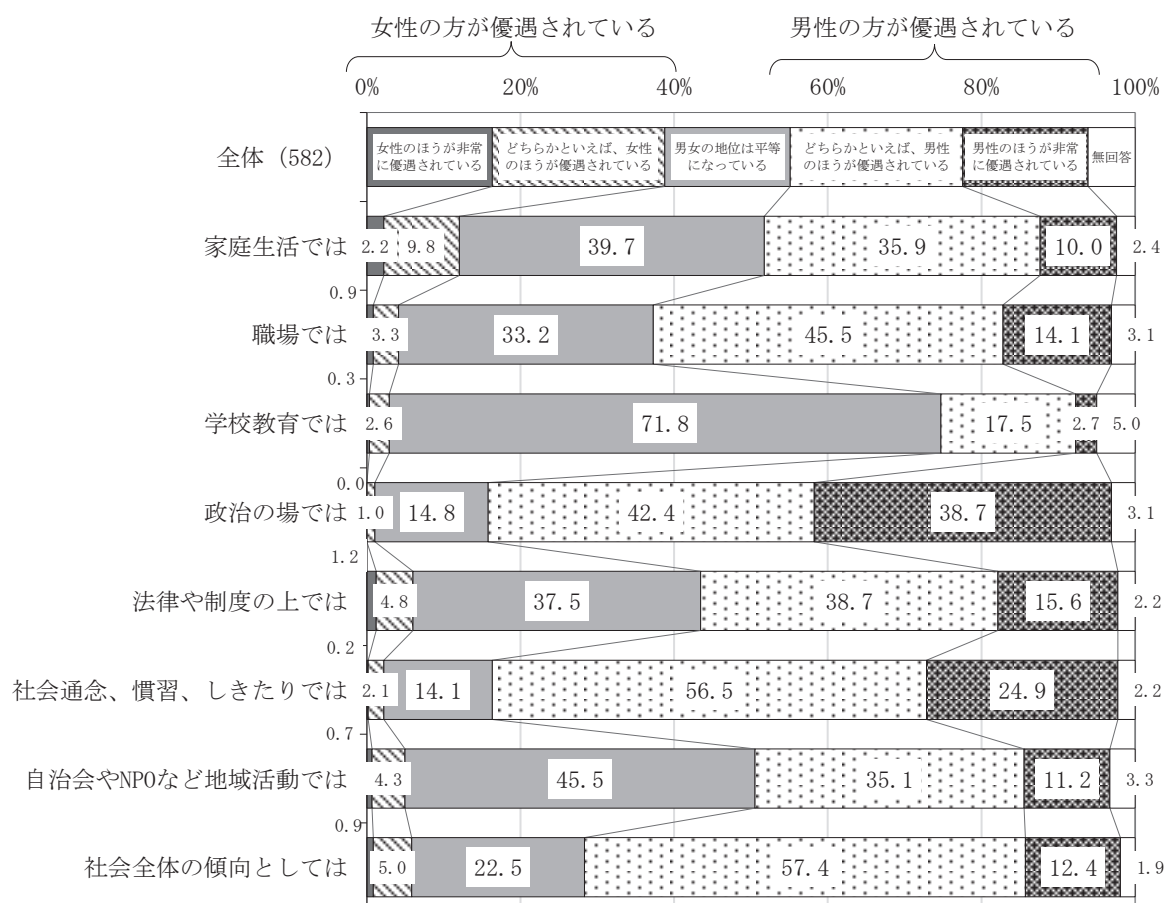
全体(582)



1 男女平等に関する意識について

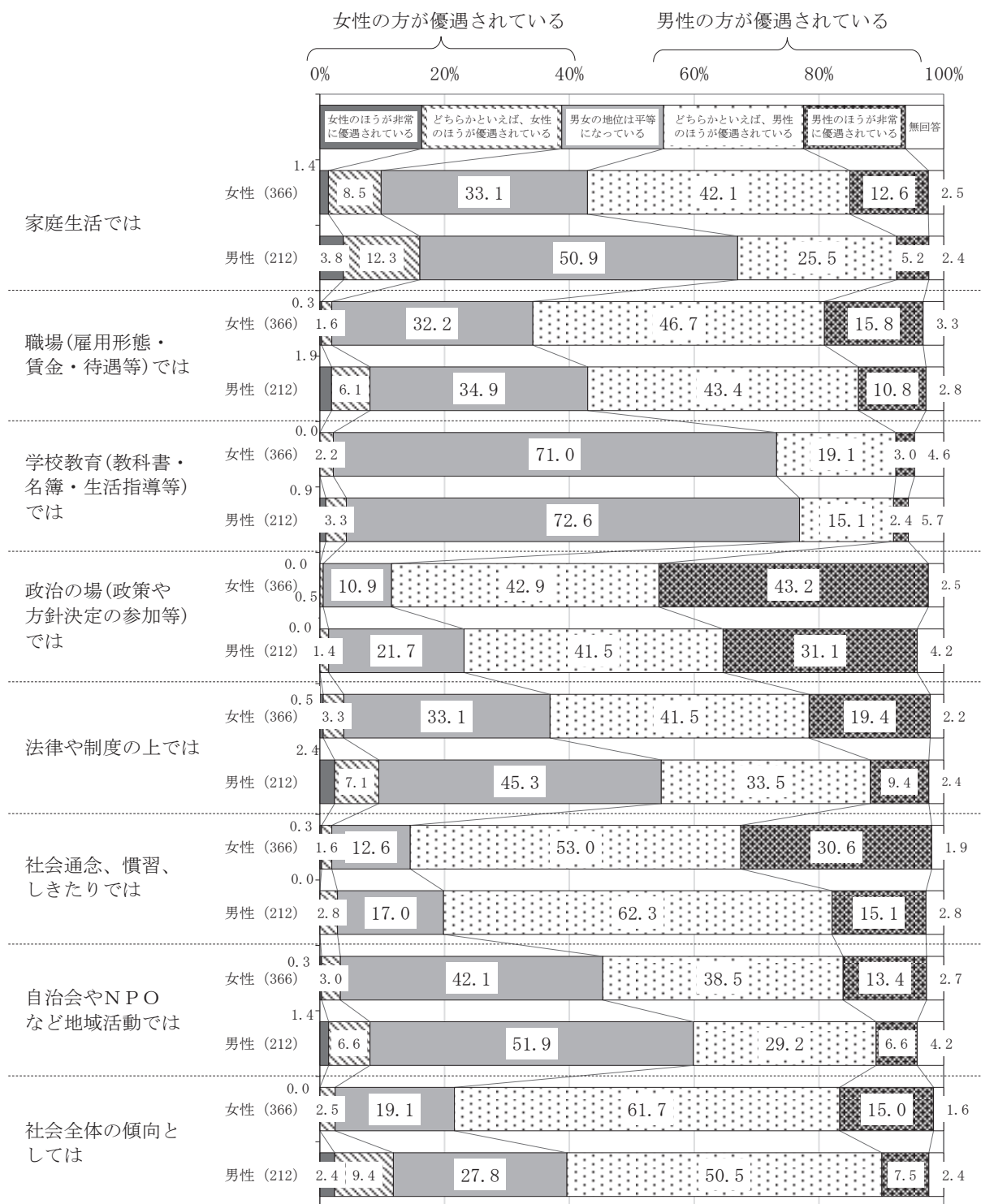
問 1. 各分野における男女の地位の平等感

あなたは次にあげる分野の男女平等についてどのように感じていますか。それぞれについて、あなたの感じ方に近いものを選んでください。(それぞれについて、あてはまるものに○を1つ)



全体の傾向

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。



男女別の傾向

『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。

男女・年代別の傾向

【家庭生活】

		全体（n）	優遇されている	女性の方が優遇されている	どちらかといえど女性の方が優遇されている	男女の地位は平等に	男性の方が優遇されている	男性の方が非常に優遇されている	無回答
性・年代別	全体	582	2.2	9.8	39.7	35.9	10.0	2.4	
	女性合計	366	1.4	8.5	33.1	42.1	12.6	2.5	
	29歳以下	49	0.0	12.2	36.7	38.8	10.2	2.0	
	30歳代	57	1.8	12.3	28.1	42.1	15.8	0.0	
	40歳代	73	1.4	11.0	35.6	37.0	13.7	1.4	
	50歳代	65	1.5	3.1	35.4	41.5	16.9	1.5	
	60歳代	69	1.4	2.9	34.8	49.3	10.1	1.4	
	70歳以上	53	1.9	11.3	26.4	43.4	7.5	9.4	
	男性合計	212	3.8	12.3	50.9	25.5	5.2	2.4	
	29歳以下	19	5.3	5.3	57.9	31.6	0.0	0.0	
	30歳代	24	8.3	8.3	58.3	20.8	4.2	0.0	
	40歳代	41	4.9	12.2	61.0	14.6	4.9	2.4	
	50歳代	48	4.2	18.8	45.8	25.0	4.2	2.1	
	60歳代	41	2.4	7.3	48.8	29.3	7.3	4.9	
	70歳以上	39	0.0	15.4	41.0	33.3	7.7	2.6	

『家庭生活』については、女性は各年代とも“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っています。男性では、70歳以上を除いた各年代で“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、40歳代以下では“平等”の割合が5割以上を占めています。

『職場』については、女性は各年代とも“男性の方が優遇されている”の割合が5割を超えています。男性でも、40歳代を除いた各年代で“男性の方が優遇されている”の割合が5割以上で、“平等”を30歳代は同率、それ以外の世代では上回っています。

【職場】

		全体（n）	優遇されている	女性の方が優遇されている	どちらかといえど女性の方が優遇されている	男女の地位は平等に	男性の方が優遇されている	男性の方が非常に優遇されている	無回答
性・年代別	全体	582	0.9	3.3	33.2	45.5	14.1	3.1	
	女性合計	366	0.3	1.6	32.2	46.7	15.8	3.3	
	29歳以下	49	0.0	0.0	32.7	51.0	12.2	4.1	
	30歳代	57	0.0	1.8	33.3	40.4	24.6	0.0	
	40歳代	73	0.0	2.7	42.5	42.5	12.3	0.0	
	50歳代	65	1.5	1.5	29.2	55.4	12.3	0.0	
	60歳代	69	0.0	2.9	30.4	44.9	18.8	2.9	
	70歳以上	53	0.0	0.0	22.6	47.2	15.1	15.1	
	男性合計	212	1.9	6.1	34.9	43.4	10.8	2.8	
	29歳以下	19	5.3	5.3	31.6	31.6	21.1	5.3	
	30歳代	24	0.0	0.0	50.0	37.5	12.5	0.0	
	40歳代	41	4.9	12.2	41.5	34.1	7.3	0.0	
	50歳代	48	2.1	10.4	29.2	52.1	6.3	0.0	
	60歳代	41	0.0	4.9	34.1	43.9	9.8	7.3	
	70歳以上	39	0.0	0.0	28.2	51.3	15.4	5.1	

【学校教育】

		全体（n）	優遇されている	女性の方が優遇されている	どちらかといえど女性の方が優遇されている	男女の地位は平等に	男性の方が優遇されている	男性の方が非常に優遇されている	無回答
性・年代別	全体	582	0.3	2.6	71.8	17.5	2.7	5.0	
	女性合計	366	0.0	2.2	71.0	19.1	3.0	4.6	
	29歳以下	49	0.0	2.0	67.3	22.4	6.1	2.0	
	30歳代	57	0.0	3.5	73.7	17.5	3.5	1.8	
	40歳代	73	0.0	1.4	82.2	13.7	0.0	2.7	
	50歳代	65	0.0	6.2	67.7	16.9	6.2	3.1	
	60歳代	69	0.0	0.0	72.5	23.2	0.0	4.3	
	70歳以上	53	0.0	0.0	58.5	22.6	3.8	15.1	
	男性合計	212	0.9	3.3	72.6	15.1	2.4	5.7	
	29歳以下	19	0.0	10.5	84.2	0.0	5.3	0.0	
	30歳代	24	0.0	4.2	83.3	8.3	4.2	0.0	
	40歳代	41	4.9	7.3	68.3	7.3	4.9	7.3	
	50歳代	48	0.0	2.1	79.2	14.6	0.0	4.2	
	60歳代	41	0.0	0.0	61.0	24.4	2.4	12.2	
	70歳以上	39	0.0	0.0	69.2	25.6	0.0	5.1	

『学校教育』については、女性は各年代とも“平等”の割合が最も高くなっており、40歳代では8割を超えています。男性でも“平等”の割合が最も高くなっており、29歳以下から30歳代にかけて8割台となっています。また、60歳代を除いた各年代で“男性の方が優遇されている”の割合は女性が男性を上回っています。

『政治の場』については、女性は70歳以上を除き各年代とも“男性の方が優遇されている”の割合が8割以上であり、“平等”を大きく上回っています。特に29歳以下から40歳代では

【政治の場】

		全体（n）	優遇されている	女性の方が優遇されている	どちらかといえど女性の方が優遇されている	男女の地位は平等に	男性の方が優遇されている	男性の方が非常に優遇されている	無回答
性・年代別	全体	582	0.0	1.0	14.8	42.4	38.7	3.1	
	女性合計	366	0.0	0.5	10.9	42.9	43.2	2.5	
	29歳以下	49	0.0	0.0	8.2	42.9	49.0	0.0	
	30歳代	57	0.0	0.0	8.8	38.6	50.9	1.8	
	40歳代	73	0.0	1.4	16.4	32.9	49.3	0.0	
	50歳代	65	0.0	0.0	7.7	52.3	40.0	0.0	
	60歳代	69	0.0	1.4	10.1	49.3	37.7	1.4	
	70歳以上	53	0.0	0.0	13.2	41.5	32.1	13.2	
	男性合計	212	0.0	1.4	21.7	41.5	31.1	4.2	
	29歳以下	19	0.0	0.0	15.8	47.4	31.6	5.3	
	30歳代	24	0.0	0.0	25.0	37.5	33.3	4.2	
	40歳代	41	0.0	4.9	31.7	34.1	24.4	4.9	
	50歳代	48	0.0	2.1	22.9	31.3	41.7	2.1	
	60歳代	41	0.0	0.0	17.1	53.7	24.4	4.9	
	70歳以上	39	0.0	0.0	15.4	48.7	30.8	5.1	

【法律や制度上】

		全体（n）	優遇されている女性 のほうに非常に	どちらかという優遇さ れている	男女の地位は平等に なっている	どちらかという優遇さ れている	優遇されている男性 のほうに非常に	無回答	
全体		582	1.2	4.8	37.5	38.7	15.6	2.2	
性・年代別	女性	女性合計	366	0.5	3.3	33.1	41.5	19.4	2.2
		29歳以下	49	0.0	4.1	42.9	26.5	26.5	0.0
		30歳代	57	3.5	5.3	28.1	38.6	24.6	0.0
		40歳代	73	0.0	4.1	35.6	34.2	26.0	0.0
		50歳代	65	0.0	1.5	29.2	49.2	18.5	1.5
		60歳代	69	0.0	2.9	33.3	50.7	11.1	2.9
		70歳以上	53	0.0	1.9	30.2	47.2	10.3	9.4
	男性	男性合計	212	2.4	7.1	45.3	33.5	9.4	2.4
		29歳以下	19	10.5	10.5	42.1	36.8	0.0	0.0
		30歳代	24	4.2	16.7	33.3	37.5	8.3	0.0
		40歳代	41	4.9	12.2	43.9	31.7	7.3	0.0
		50歳代	48	0.0	4.2	45.8	35.4	12.5	2.1
		60歳代	41	0.0	2.4	46.3	29.3	14.6	7.3
		70歳以上	39	0.0	2.6	53.8	33.3	7.7	2.6

『法律や制度の上』については、女性の各年代で“男性の方が優遇されている”の割合が5割を超えています。また、40歳代以下の女性は「男性のほうが非常に優遇されている」と回答した人が多くなっています。男性では、29歳以下と40歳代、60歳以上で“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。

『社会通念、慣習、しきたり』については、男性の 29 歳以下から 40 歳代を除く男女各年代とも“男性の方が優遇されている”の割合が 8 割前後を占めています。男女の 29 歳以下では“平等”の割合が他の年代と比べて高くなっています。

【社会通念、慣習、しきたり】

			全体（n）	優遇されている女性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば優遇されている	男女の地位は平等になっている	どちらかといえば優遇されている	優遇されている男性のほうが非常に優遇されている	無回答
全体			582	0.2	2.1	14.1	56.5	24.9	2.2
性・年代別	女性	女性合計	366	0.3	1.6	12.6	53.0	30.6	1.9
		29歳以下	49	0.0	0.0	22.4	46.9	28.6	2.0
		30歳代	57	1.8	7.0	7.0	47.4	33.3	3.5
		40歳代	73	0.0	0.0	16.4	52.1	31.5	0.0
		50歳代	65	0.0	0.0	9.2	56.9	33.8	0.0
		60歳代	69	0.0	1.4	5.8	62.3	29.0	1.4
		70歳以上	53	0.0	1.9	17.0	49.1	26.4	5.7
	男性	男性合計	212	0.0	2.8	17.0	62.3	15.1	2.8
		29歳以下	19	0.0	5.3	36.8	42.1	15.8	0.0
		30歳代	24	0.0	8.3	25.0	41.7	25.0	0.0
		40歳代	41	0.0	2.4	24.4	58.5	9.8	4.9
		50歳代	48	0.0	2.1	10.4	72.9	12.5	2.1
		60歳代	41	0.0	2.4	7.3	65.9	19.5	4.9
		70歳以上	39	0.0	0.0	12.8	71.8	12.8	2.6

【自治会やNPO等の地域活動】

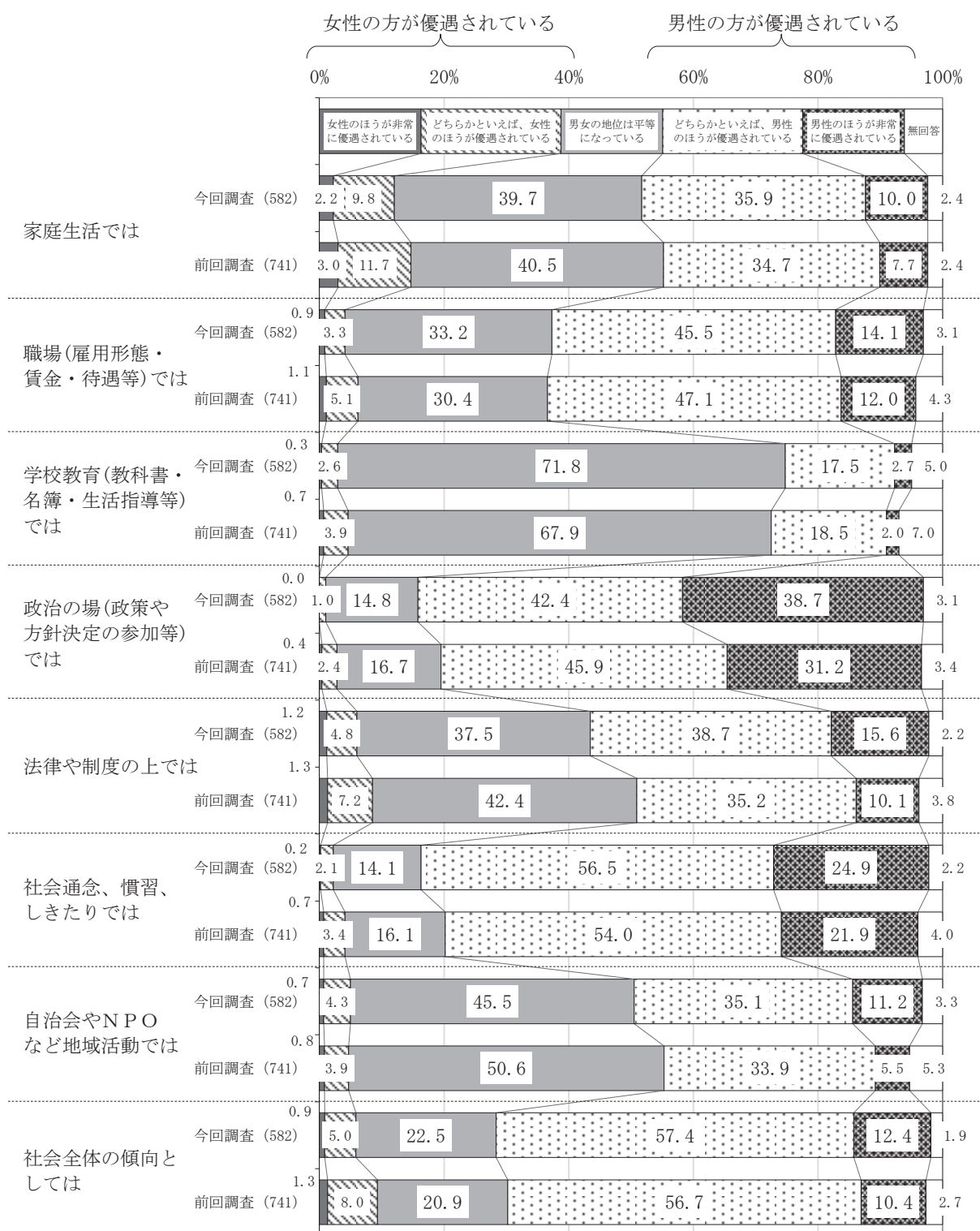
		全体（n）	優遇されている女性 のほうがとても 優遇されている	どちらかという が優遇されてい る	男女の地位は平 等に なっている	どちらかとい え ば、 男性のほう が優遇され ている	優遇されている 男性のほう が非常に 優遇されてい る	無 回 答	
全体		582	0.7	4.3	45.5	35.1	11.2	3.3	
性・年代別	女性	女性合計	366	0.3	3.0	42.1	38.5	13.4	2.7
		29歳以下	49	0.0	2.0	53.1	32.7	10.2	2.0
		30歳代	57	1.8	7.0	29.8	40.4	19.3	1.8
		40歳代	73	0.0	5.5	39.7	37.0	13.7	4.1
		50歳代	65	0.0	1.5	44.6	41.5	12.3	0.0
		60歳代	69	0.0	1.4	40.6	39.1	17.4	1.4
		70歳以上	53	0.0	0.0	47.2	39.6	5.7	7.5
	男性	男性合計	212	1.4	6.6	51.9	29.2	6.6	4.2
		29歳以下	19	5.3	5.3	36.8	52.6	0.0	0.0
		30歳代	24	0.0	4.2	62.5	20.8	12.5	0.0
		40歳代	41	2.4	2.4	70.7	17.1	4.9	2.4
		50歳代	48	0.0	12.5	41.7	33.3	6.3	6.3
		60歳代	41	2.4	2.4	51.2	24.4	9.8	9.8
		70歳以上	39	0.0	10.3	46.2	35.9	5.1	2.6

【社会全体の傾向】

			全体（n）	優遇されている 女性の方が非常に	どちらかといえば、 女性の方が優遇さ れている	男女の地位は平等に なっている	どちらかといえば、 男性の方が優遇さ れている	優遇されている 男性の方が非常に	無回答
		全体	582	0.9	5.0	22.5	57.4	12.4	1.9
性・年代別	女性	女性合計	366	0.0	2.5	19.1	61.7	15.0	1.6
		29歳以下	49	0.0	2.0	22.4	63.3	12.2	0.0
		30歳代	57	0.0	0.0	15.8	68.4	14.0	1.8
		40歳代	73	0.0	5.5	19.2	58.9	15.1	1.4
		50歳代	65	0.0	1.5	21.5	61.5	15.4	0.0
		60歳代	69	0.0	2.9	10.1	69.6	15.9	1.4
	男性	70歳以上	53	0.0	1.9	28.3	47.2	17.0	5.7
		男性合計	212	2.4	9.4	27.8	50.5	7.5	2.4
		29歳以下	19	5.3	15.8	36.8	36.8	5.3	0.0
		30歳代	24	4.2	16.7	29.2	45.8	4.2	0.0
		40歳代	41	7.3	17.1	36.6	26.8	9.8	2.4
		50歳代	48	0.0	8.3	27.1	62.5	0.0	2.1
	60歳代	41	0.0	0.0	19.5	58.5	17.1	4.9	
	70歳以上	39	0.0	5.1	23.1	61.5	7.7	2.6	

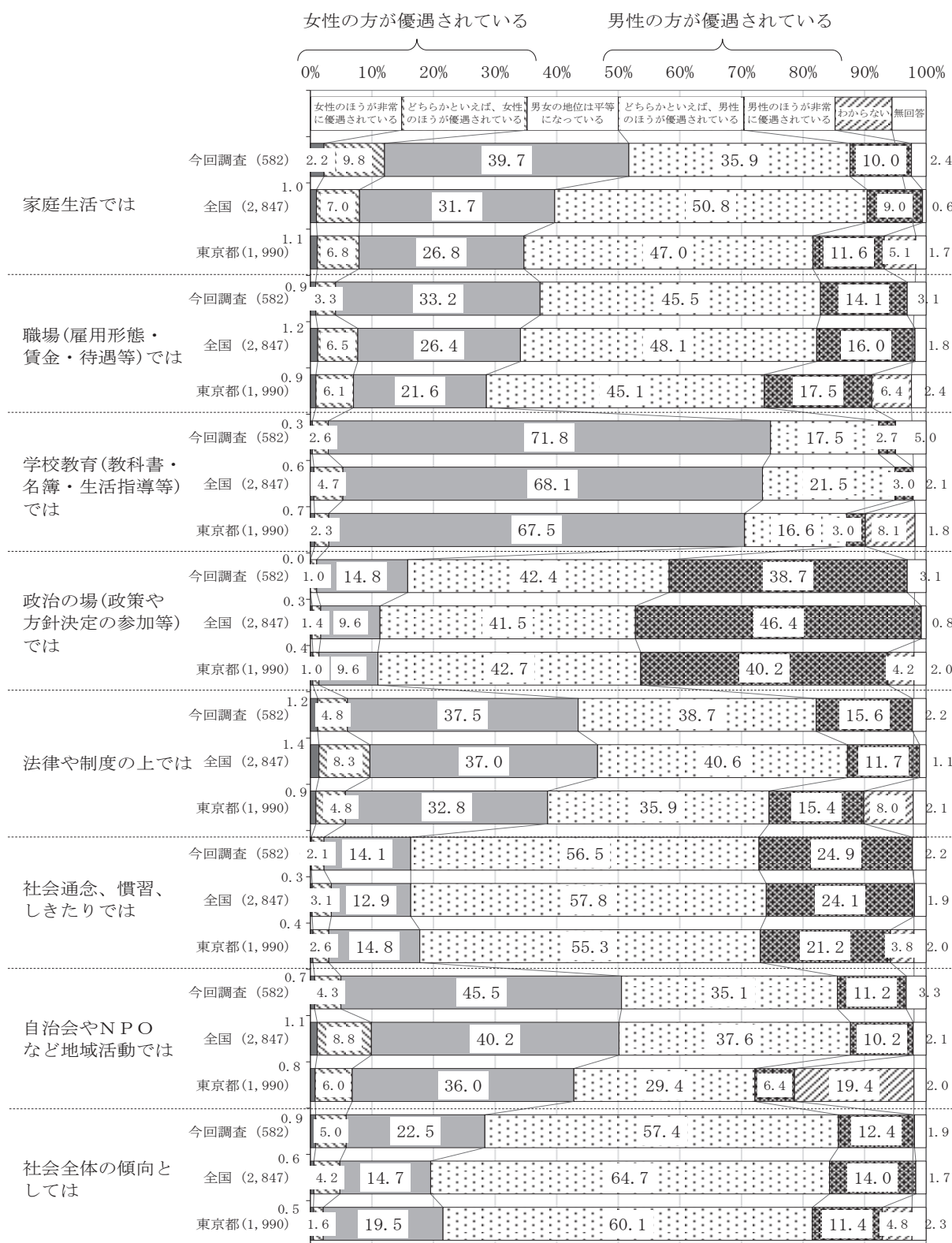
『自治会やNPO等地域活動』については、女性の30歳代から60歳代で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、29歳以下と70歳以上では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。男性では、29歳以下を除き各年代とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、“平等”の割合は30歳代(62.5%)、40歳代(70.7%)で特に割合は高くなっています。

『社会全体の傾向』では、女性の各年代で“男性の方が優遇されている”の割合が6割を超えており、“平等”を大きく上回っています。男性では50歳代以上で“男性の方が優遇されている”の割合が6割以上を超えています。



前回調査との比較

『職場』『学校教育』『社会全体の傾向』のみ“平等”が前回調査から今回調査にかけて増加しており、“男性の方が優遇されている”は『学校教育』以外、前回調査から今回調査にかけて増加しています。



※今回調査と全国調査には「わからない」の選択肢はありません。

他調査との比較

“平等”の割合では、すべての項目で全国よりも上回っており、東京都と比べると、『社会通念、慣習、しきたり』を除いた項目で上回っています。“男性の方が優遇されている”の割合では、『法律や制度の上』が全国や東京都よりも上回っています。

傾向のまとめ

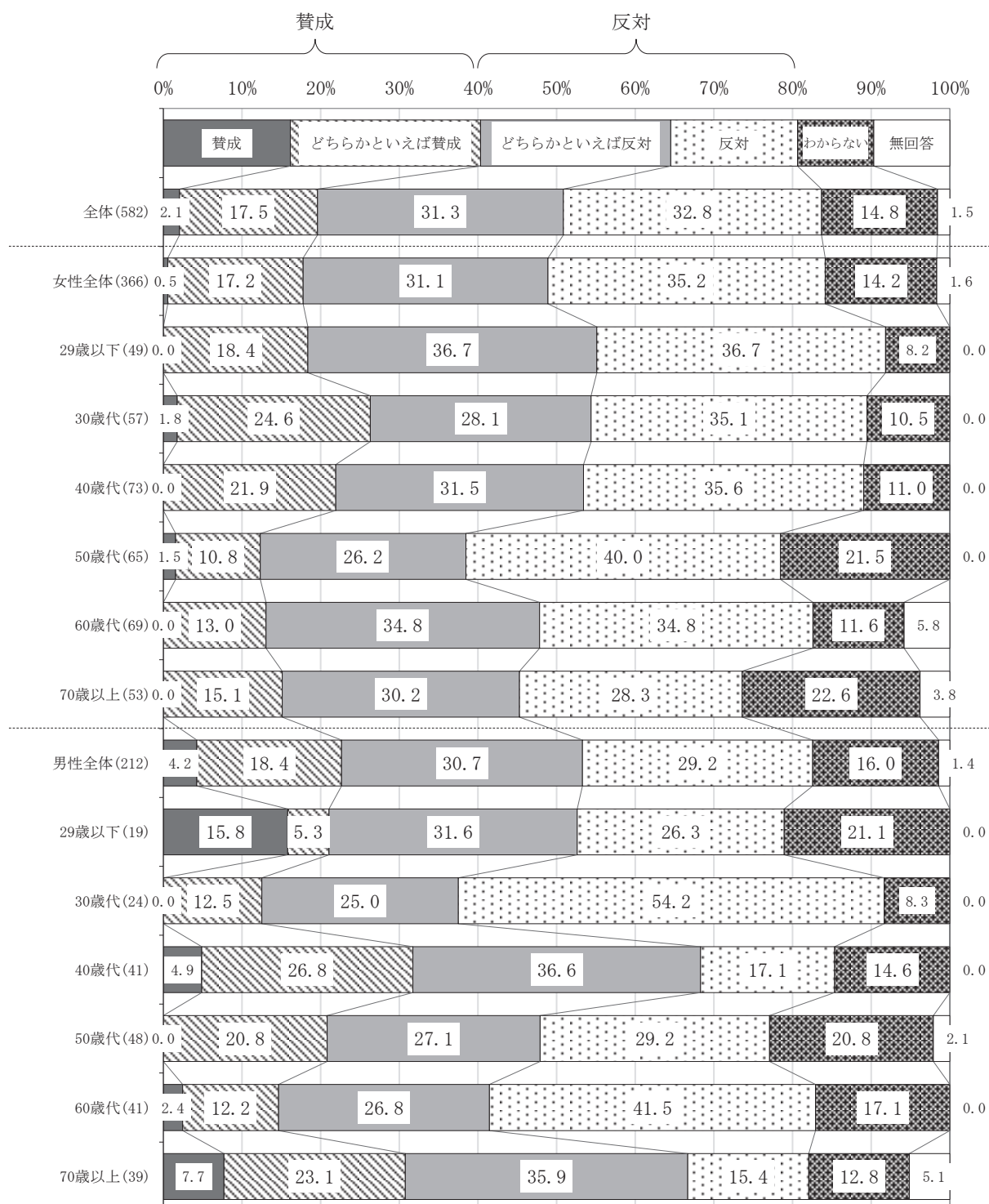
『学校教育』では男女の地位が“平等”と考える人が多いですが、それ以外の分野については“男性の方が優遇されている”と回答している人が多くなっています。特に『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇されている”が7割以上を占めており前回調査よりも増えています。全国と比べると『法律や制度の上』以外では“男性の方が優遇されている”は少なくなっています。

また、女性の方が男性に比べて各分野での“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっており、男女間で地位について意識の違いがみられます。

さらに年代別でも意識の違いがみられ、男性の29歳以下から30歳代で“平等”の割合が他の年代よりも高い傾向がみられます。

問2. 固定的性別役割分担意識についての賛否

「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、あなたはどのように感じていますか。(○は1つ)



全体の傾向

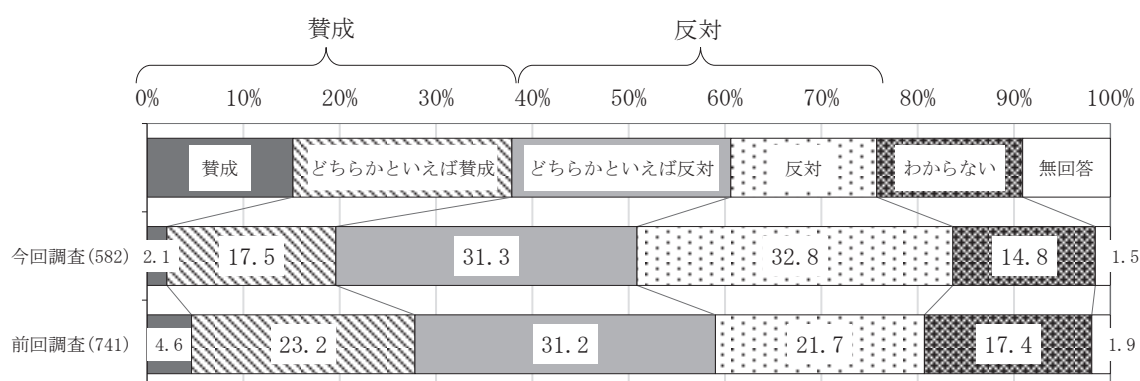
“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”の割合が19.6%、“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”の割合が64.1%となっています。

男女別の傾向

女性では“賛成”の割合が 17.7%、“反対”の割合が 66.3%、男性では“賛成”の割合が 22.6%、“反対”の割合が 59.9%であり、女性の方がやや“賛成”の割合が低くなっています。

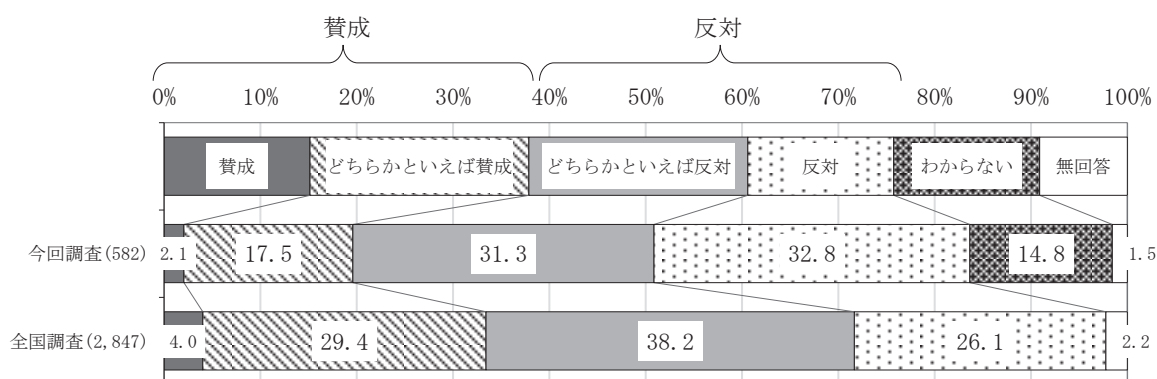
男女・年代別の傾向

女性の 29 歳以下では“反対”の割合が 73.4%と 7 割を超えています。一方、男性では 29 歳以下の“賛成”の割合が 21.1%ですが、「賛成」の割合が 15.8%と「どちらかといえば賛成」よりも上回っており、他の年代と比べても割合が高くなっています。



前回調査との比較

“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。



※全国調査には「わからない」の選択肢はありません。

他調査との比較

全国調査では、“賛成の割合”が 33.4%、“反対”の割合が 64.3%となっています。“賛成”の割合は、今回調査が全国調査を 13.8 ポイント下回っています。

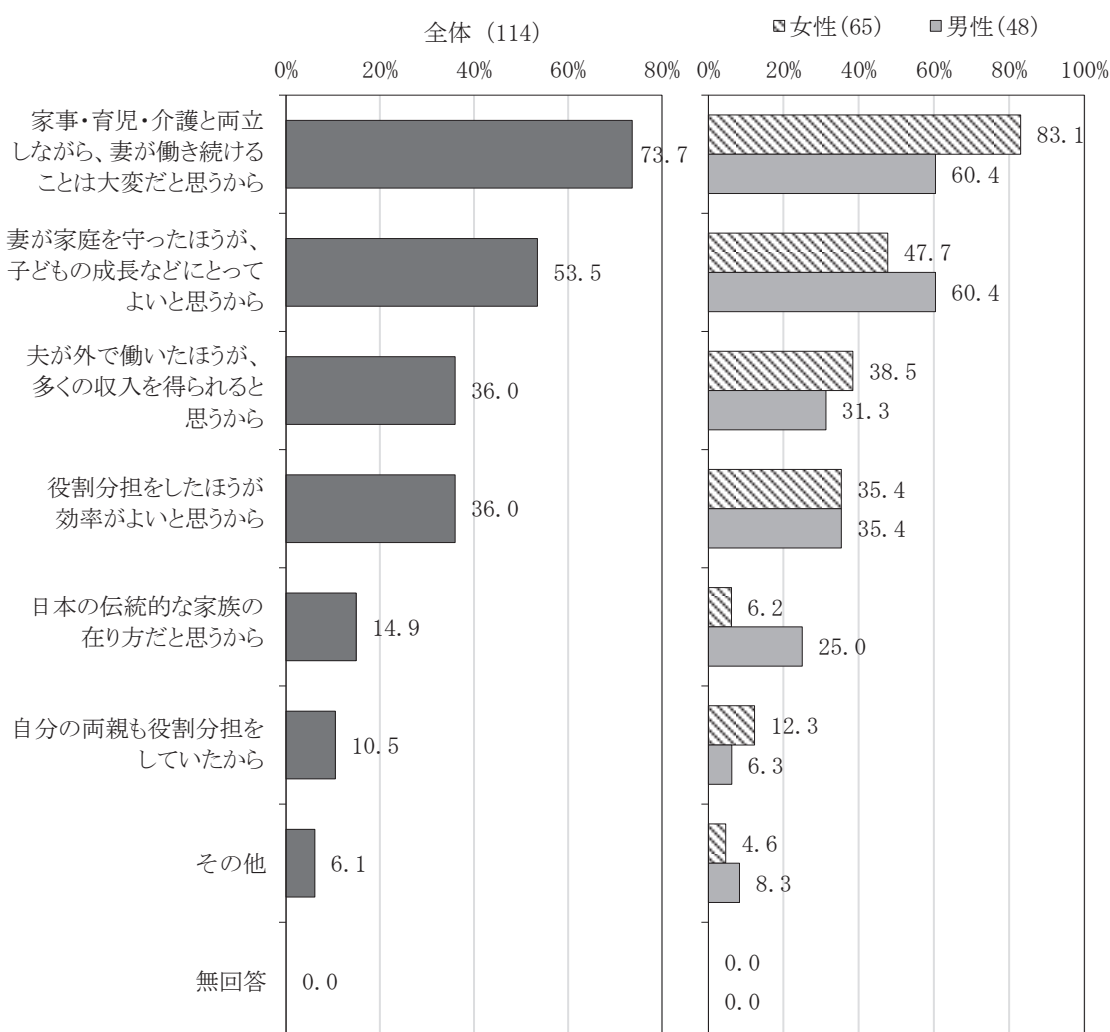
傾向のまとめ

固定的性別役割分担意識について、“反対”と回答する人が前回調査より多くなっており、全体の割合は約6割となっています。また、全国平均より“賛成”の割合は低くなっています。一方、“賛成”と回答する割合は2割弱あり、特に男性で29歳以下、40歳代、70歳以上で回答した割合が他の年代と比べて高く見られます。

問 2-1. 固定的性別役割分担に賛成する理由

問 2 で「1 賛成」または「2. どちらかといえば賛成」を選択された方にうかがいます。

問 2-1. それはなぜですか。(〇はいくつでも)

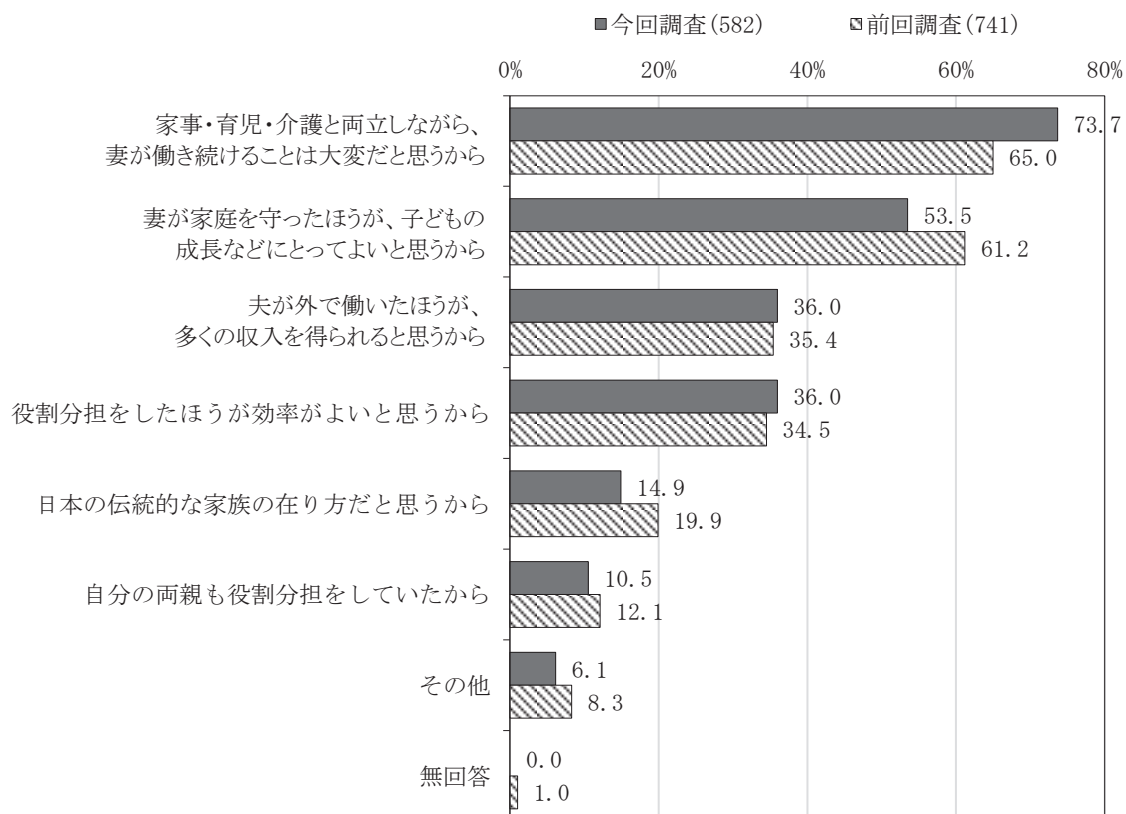


全体の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合が 73.7% で最も高く、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」(53.5%)、「夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから」(36.0%)、「役割分担をしたほうが効率がよいと思うから」(36.0%)が続きます。

男女別の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合は女性が男性を 22.7 ポイント、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」は男性が女性を 12.7 ポイント上回っています。



前回調査との比較

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」の割合は今回調査が前回調査より 8.7 ポイント、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」は前回調査が今回調査より 7.7 ポイント上回っています。

傾向のまとめ

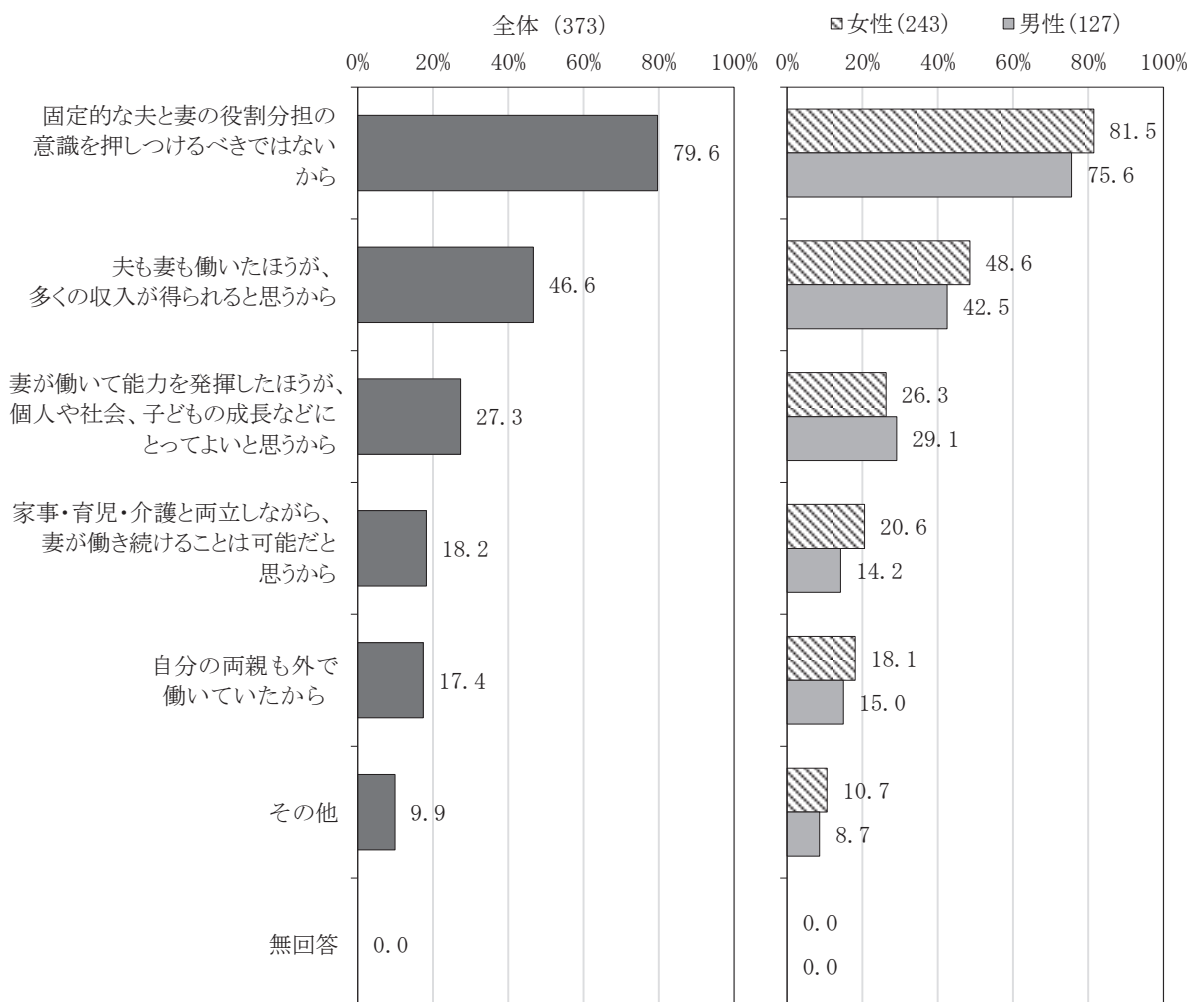
「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」と回答した人が多く、前回調査よりも増加しています。また、女性で「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」と回答した人の割合が 8 割を超えており、家事・育児・介護について他の人に頼れず負担と感じている女性が一定数いることがうかがえます。

また、男性では、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」や「日本の伝統的な家庭の在り方だと思うから」と回答した割合が女性の割合よりも高くなっており、社会や文化によって形成された性差による固定観念の影響があると推測されます。

問 2-2. 固定的性別役割分担に反対する理由

問 2 で「3. どちらかといえば反対」または「4. 反対」を選択された方にうかがいます。

問 2-1. それはなぜですか。(〇はいくつでも)

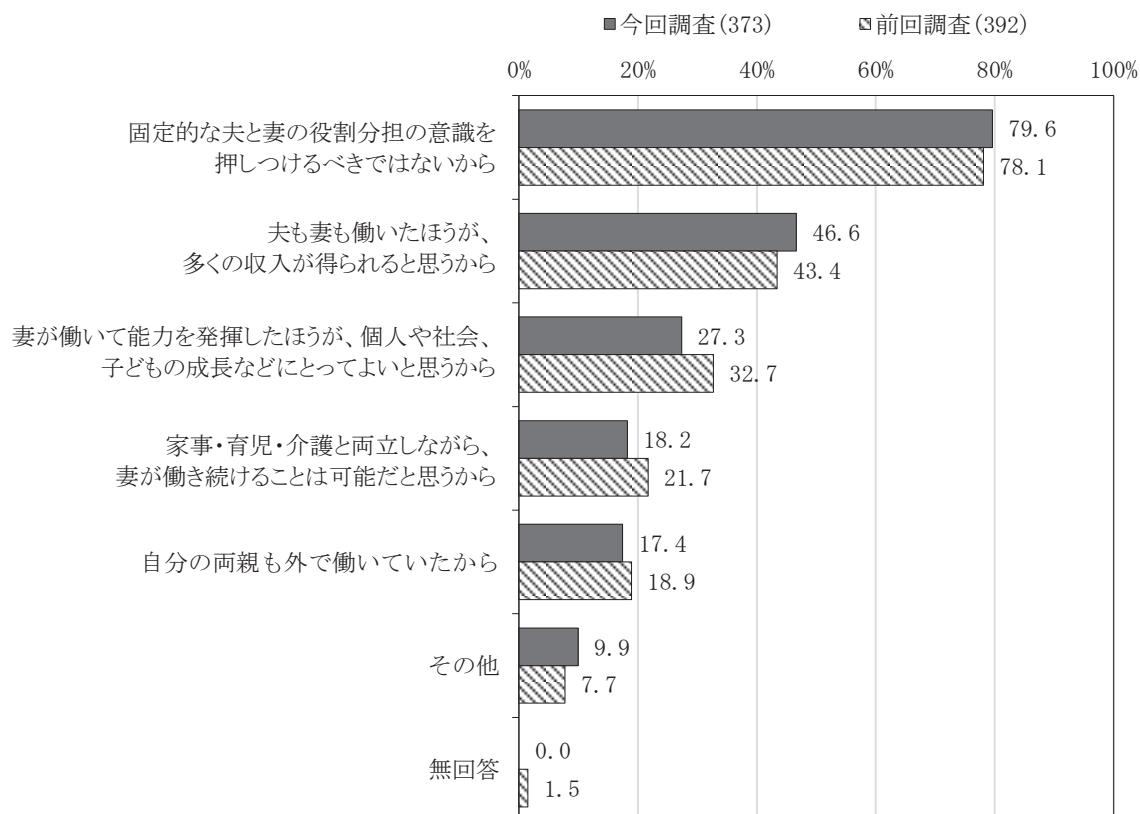


全体の傾向

「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」の割合が 79.6%で最も高く、「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」(46.6%)、「妻が働いて能力を発揮したほうが、個人や社会、子どもの成長などにとってよいと思うから」(27.3%)、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」(18.2%)が続いています。

男女別の傾向

「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」「自分の両親も外で働いていたから」の割合が女性は男性よりやや上回っており、「妻が働いて能力を発揮したほうが、個人や社会、子どもの成長などにとってよいと思うから」の割合は男性が女性を上回っています。



前回調査との比較

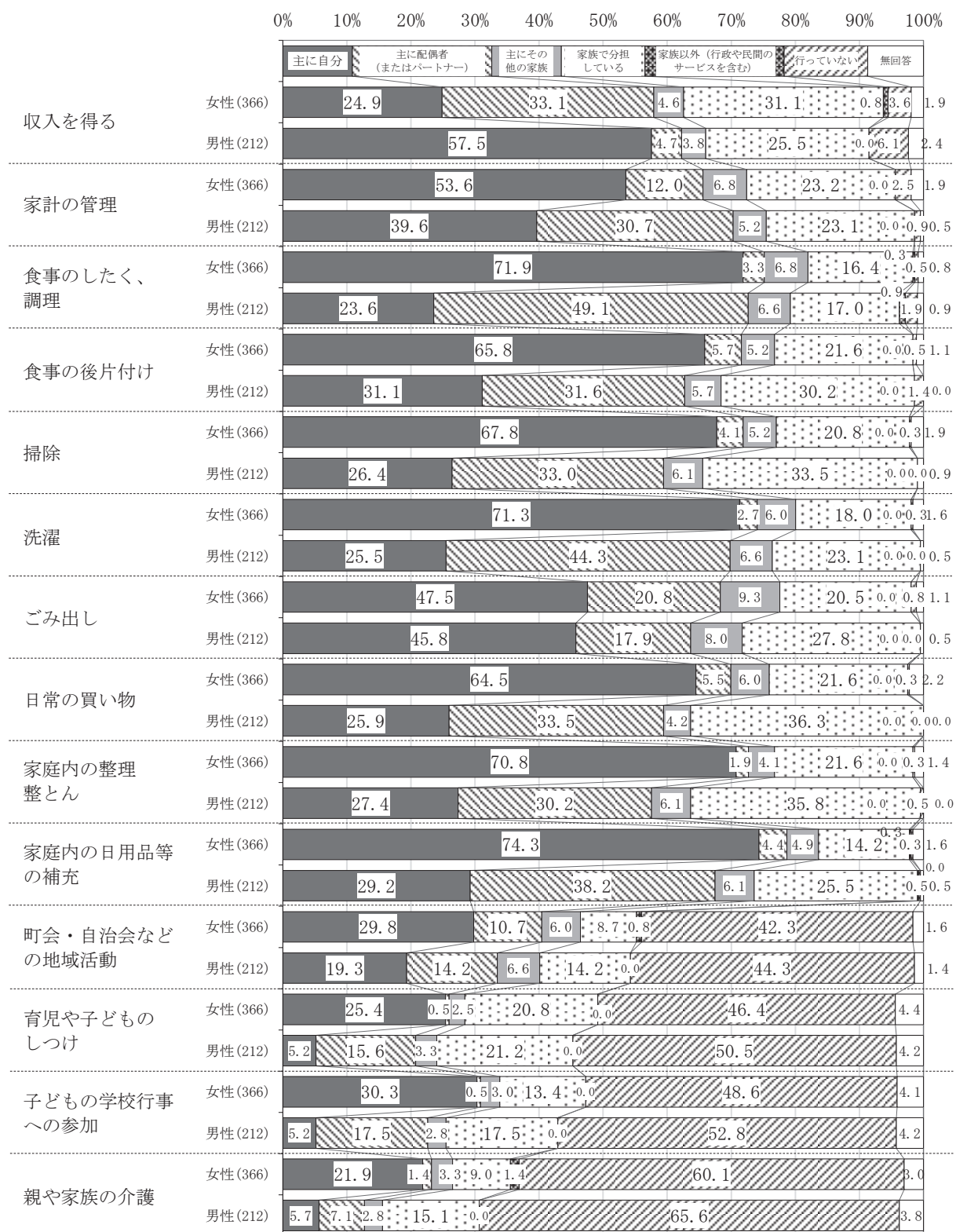
「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」の割合が今回調査では前回調査よりもやや上回っていますが、それ以外の3項目については下回っています。

傾向のまとめ

固定的性別役割分担意識の押し付けを否定する回答の割合が高く、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」を回答した人の割合は全体で約8割となっています。また、「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」も全体の約半数となっており、経済的な事情も反対理由の多い一つとなっていることがうかがえます。

問3. 家庭における役割分担

あなたの家庭では、次のことがらを主にどなたが行っていますか。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）

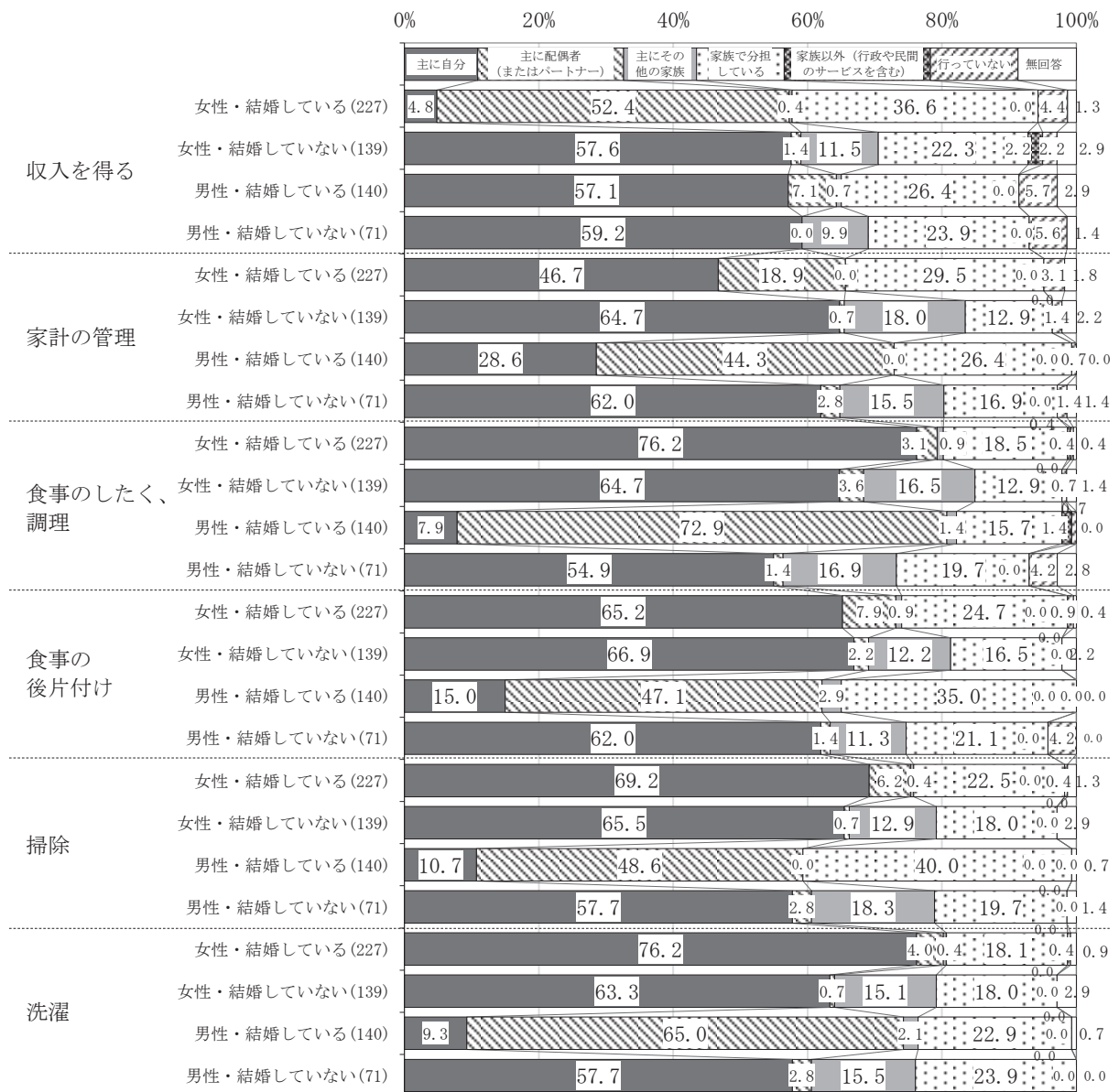


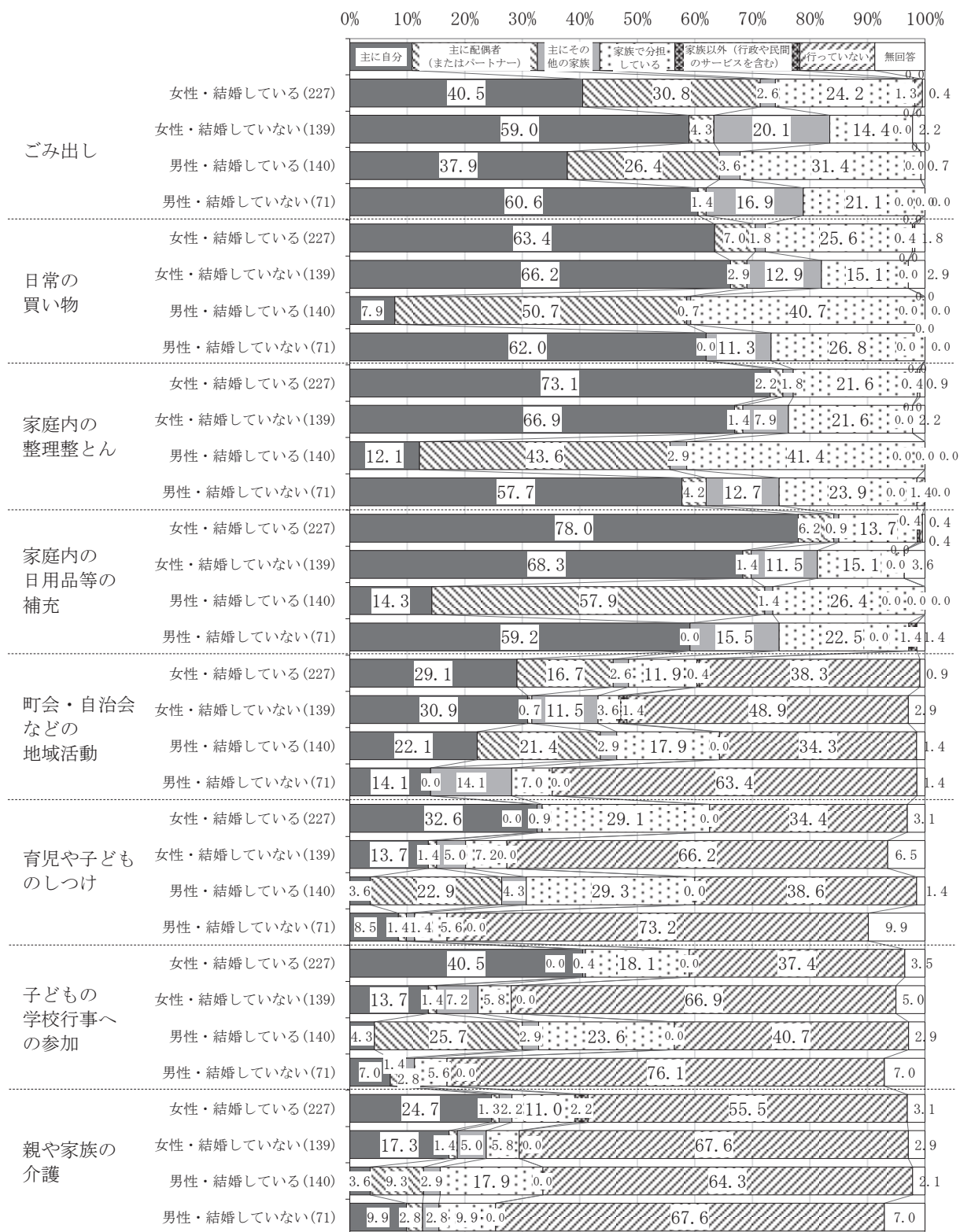
男女別の傾向

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』『家庭内の整理整頓』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。

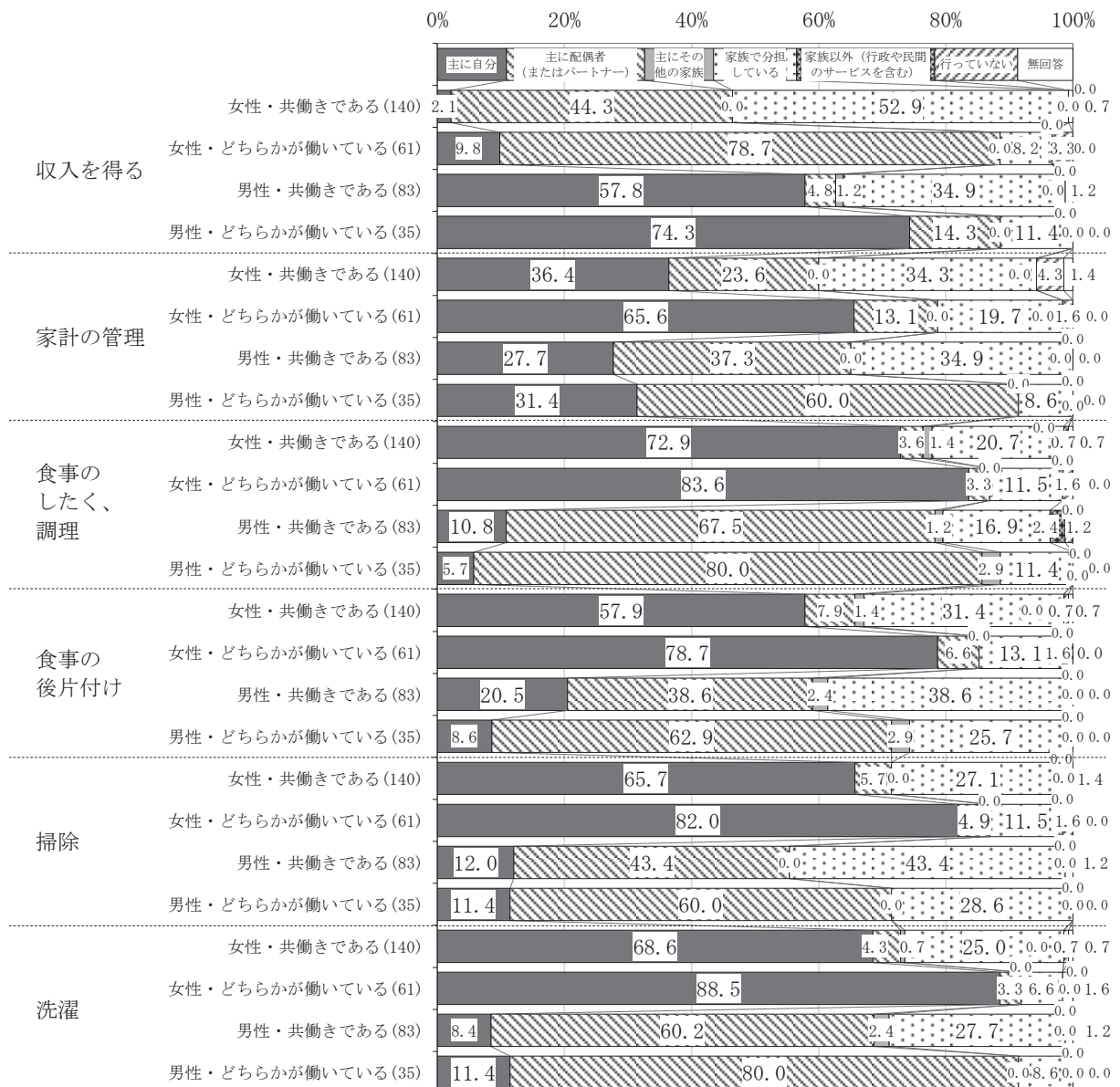
『収入を得る』では、男性で「主に自分」の割合が最も高くなっているのに対し、女性では「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が最も高くなっています。『ごみ出し』では、男女とも「主に自分」の割合が最も高くなっています。

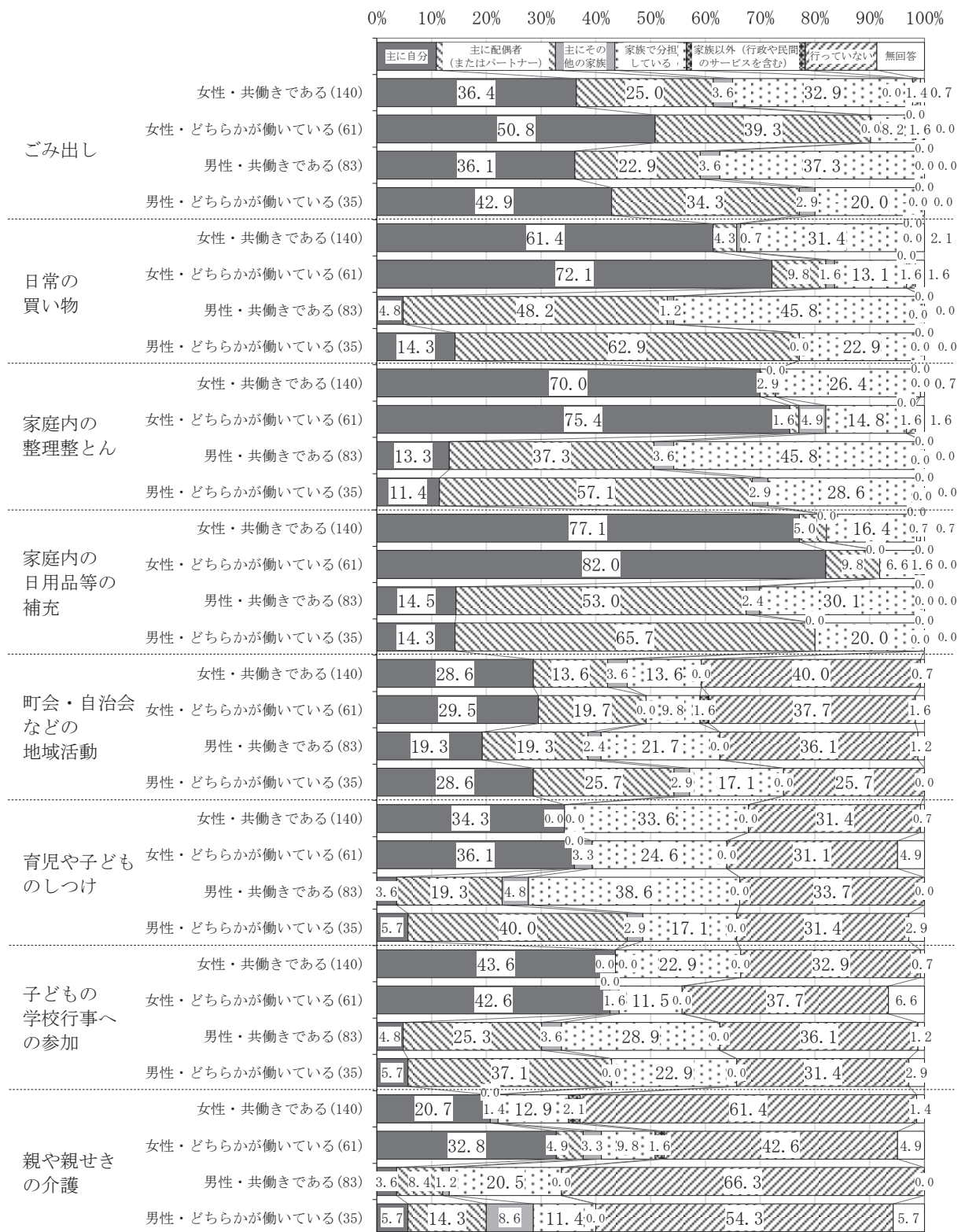




男女・婚姻の状況別の傾向

『食事のしたく、調理』『家庭内の整理整頓』をはじめ、7項目で、女性は結婚の有無を問わず「主に自分」の割合が6割以上となっています。男性では、結婚していない場合には「主に自分」の割合が最も高くなっている項目が10項目ありますが、結婚している場合には、それらの10項目のうち、『食事のしたく、調理』『食事の後片付け』『掃除』『洗濯』『日常の買い物』『家庭内の整理整頓』『家庭内の日用品等の補充』の7項目において「主に自分」の割合が2割未満となっています。





男女・世帯の働き方別の傾向

女性では、7項目で、世帯の働き方を問わず「主に自分」の割合が半数を超えており、さらに、共働きの場合よりもどちらかが働いている場合の方が割合で上回っています。

一方、上記と同じ7項目での男性の「主に自分」の割合は、世帯の働き方を問わず高くても2割程度となっています。『収入を得る』の男性の「主に自分」の割合は、世帯の働き方を問わず半数を超えており、どちらかが働いている場合では74.3%となっています。

男女・年代別の傾向

【収入を得る】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	家族 以外 (行政や 民間 のサー ビスを 含む)	行 って いな い	無 回 答
全体		582	36.8	22.9	4.3	29.0	0.5	4.5	2.1
性・年代別	女性合計	366	24.9	33.1	4.6	31.1	0.8	3.6	1.9
	29歳以下	49	36.7	2.0	26.5	34.7	0.0	0.0	0.0
	30歳代	57	22.8	29.8	3.5	43.9	0.0	0.0	0.0
	40歳代	73	20.5	32.9	1.4	41.1	0.0	1.4	2.7
	50歳代	65	30.8	46.2	0.0	21.5	1.5	0.0	0.0
	60歳代	69	18.8	43.5	0.0	27.5	2.9	5.8	1.4
	70歳以上	53	22.6	35.8	1.9	17.0	0.0	15.1	7.5
	男性合計	212	57.5	4.7	3.8	25.5	0.0	6.1	2.4
	29歳以下	19	36.8	5.3	21.1	36.8	0.0	0.0	0.0
	30歳代	24	58.3	0.0	4.2	37.5	0.0	0.0	0.0
	40歳代	41	63.4	4.9	4.9	24.4	0.0	2.4	0.0
	50歳代	48	70.8	0.0	0.0	25.0	0.0	2.1	2.1
	60歳代	41	61.0	7.3	0.0	19.5	0.0	9.8	2.4
	70歳以上	39	41.0	10.3	2.6	20.5	0.0	17.9	7.7

【家計の管理】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	家族 以外 (行政や 民間 のサー ビスを 含む)	行 って いな い	無 回 答
全体		582	48.5	18.9	6.2	23.0	0.0	2.1	1.4
性・年代別	女性合計	366	53.6	12.0	6.8	23.2	0.0	2.5	1.9
	29歳以下	49	44.9	2.0	32.7	18.4	0.0	2.0	0.0
	30歳代	57	36.8	22.8	10.5	26.3	0.0	3.5	0.0
	40歳代	73	52.1	13.7	0.0	26.0	0.0	4.1	4.1
	50歳代	65	50.8	18.5	3.1	24.6	0.0	3.1	0.0
	60歳代	69	68.1	5.8	0.0	24.6	0.0	1.4	0.0
	70歳以上	53	66.0	7.5	1.9	17.0	0.0	0.0	7.5
	男性合計	212	39.6	30.7	5.2	23.1	0.0	0.9	0.5
	29歳以下	19	36.8	10.5	31.6	21.1	0.0	0.0	0.0
	30歳代	24	62.5	8.3	8.3	20.8	0.0	0.0	0.0
	40歳代	41	29.3	36.6	4.9	29.3	0.0	0.0	0.0
	50歳代	48	45.8	25.0	2.1	27.1	0.0	0.0	0.0
	60歳代	41	43.9	34.1	0.0	17.1	0.0	2.4	2.4
	70歳以上	39	25.6	51.3	0.0	20.5	0.0	2.6	0.0

『収入を得る』については、女性の50歳以上で「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が「主に自分」「家族で分担している」を上回っています。一方、29歳以下では「主に自分」「家族で分担している」の割合が「主に配偶者（またはパートナー）」を上回っています。男性の29歳以下と70歳以上を除いた世代で「主に自分」の割合が5割以上を占めています。

『家計の管理』では、女性の「主に自分」の割合は40歳以上で半数を超えています。男性では、30歳代で「主に自分」の割合が62.5%と他の世代と比べて高くなっています。70歳以上では、「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が51.3%となっています。このほか、「主にその他の家族」の割合は29歳以下で女性が32.7%、男性が31.6%と他の年代に比べて高くなっています。

【食事のしたく、調理】

		全体（n）	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答	
全体			582	54.3	20.1	6.7	16.5	0.5	1.0	0.9
性・年代別	女性	女性合計	366	71.9	3.3	6.8	16.4	0.3	0.5	0.8
		29歳以下	49	46.9	4.1	30.6	18.4	0.0	0.0	0.0
		30歳代	57	61.4	7.0	8.8	19.3	1.8	1.8	0.0
		40歳代	73	74.0	2.7	1.4	19.2	0.0	0.0	2.7
		50歳代	65	78.5	3.1	6.2	10.8	0.0	1.5	0.0
		60歳代	69	85.5	2.9	0.0	11.6	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	77.4	0.0	0.0	20.8	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	23.6	49.1	6.6	17.0	0.9	1.9	0.9
		29歳以下	19	36.8	5.3	36.8	21.1	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	33.3	29.2	16.7	16.7	0.0	4.2	0.0
		40歳代	41	19.5	58.5	4.9	14.6	2.4	0.0	0.0
		50歳代	48	22.9	52.1	2.1	18.8	2.1	0.0	2.1
		60歳代	41	29.3	51.2	0.0	12.2	0.0	7.3	0.0
		70歳以上	39	10.3	66.7	0.0	20.5	0.0	0.0	2.6

『食事のしたく、調理』では、女性の「主に自分」の割合は年代が上がるほど高くなる傾向となっています。男性では、「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が29歳以下では5.3%、30歳代では29.2%だったのが、40歳代以降では半数を超えています。このほか、「主にその他の家族」の割合は29歳以下の女性で30.6%、男性で36.8%と、29歳以下で他の年代と比べて高くなっています。

『食事の後片付け』では、女性の「主に自分」の割合は年代が上がるほど高くなる傾向となっています。男性では、「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が30歳代以下では1割以下ですが、40歳代以降では3割から4割となっています。このほか、女性の29歳以下で「主にその他の家族」の割合が22.4%、男性の29歳以下で「家族で分担している」の割合が42.1%と他の年代と比べて高くなっています。

【食事の後片付け】

		全体（n）	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答	
全体		582	53.1	15.1	5.3	24.9	0.0	0.9	0.7	
性・年代別	女性	女性合計	366	65.8	5.7	5.2	21.6	0.0	0.5	1.1
		29歳以下	49	46.9	6.1	22.4	22.4	0.0	0.0	2.0
		30歳代	57	57.9	7.0	3.5	31.6	0.0	0.0	0.0
		40歳代	73	67.1	4.1	1.4	24.7	0.0	0.0	2.7
		50歳代	65	66.2	3.1	7.7	20.0	0.0	3.1	0.0
		60歳代	69	75.4	8.7	0.0	15.9	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	77.4	5.7	0.0	15.1	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	31.1	31.6	5.7	30.2	0.0	1.4	0.0
		29歳以下	19	42.1	0.0	15.8	42.1	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	37.5	8.3	16.7	33.3	0.0	4.2	0.0
		40歳代	41	26.8	43.9	2.4	26.8	0.0	0.0	0.0
		50歳代	48	37.5	33.3	4.2	25.0	0.0	0.0	0.0
		60歳代	41	31.7	31.7	0.0	31.7	0.0	4.9	0.0
		70歳以上	39	17.9	46.2	5.1	30.8	0.0	0.0	0.0

【掃除】

		全体（n）	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答	
全体			582	52.7	14.8	5.5	25.3	0.0	0.2	1.5
性・年代別	女性	女性合計	366	67.8	4.1	5.2	20.8	0.0	0.3	1.9
		29歳以下	49	49.0	2.0	28.6	20.4	0.0	0.0	0.0
		30歳代	57	52.6	7.0	3.5	36.8	0.0	0.0	0.0
		40歳代	73	74.0	4.1	0.0	17.8	0.0	0.0	4.1
		50歳代	65	73.8	0.0	1.5	21.5	0.0	1.5	1.5
		60歳代	69	79.7	4.3	1.4	14.5	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	69.8	7.5	1.9	15.1	0.0	0.0	5.7
	男性	男性合計	212	26.4	33.0	6.1	33.5	0.0	0.0	0.9
		29歳以下	19	42.1	5.3	26.3	26.3	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	25.0	25.0	16.7	29.2	0.0	0.0	4.2
		40歳代	41	14.6	36.6	4.9	43.9	0.0	0.0	0.0
		50歳代	48	25.0	39.6	2.1	31.3	0.0	0.0	2.1
		60歳代	41	43.9	29.3	0.0	26.8	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	39	15.4	43.6	2.6	38.5	0.0	0.0	0.0

【洗濯】

		全体 （n）	主に 自分	主に 配偶者（または パートナー）	主に その他の家族	家族で 分担している	家族以外（行政や民間 のサービスを含む）	行っ ていない	無 回答	
全体		582	54.5	18.0	6.2	19.9	0.0	0.2	1.2	
性・年代別	女性	女性合計	366	71.3	2.7	6.0	18.0	0.0	0.3	1.6
		29歳以下	49	44.9	2.0	26.5	22.4	0.0	0.0	4.1
		30歳代	57	56.1	3.5	8.8	31.6	0.0	0.0	0.0
		40歳代	73	72.6	5.5	0.0	19.2	0.0	0.0	2.7
		50歳代	65	70.8	0.0	4.6	21.5	0.0	1.5	1.5
		60歳代	69	89.9	2.9	0.0	7.2	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	86.8	1.9	1.9	7.5	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	25.5	44.3	6.6	23.1	0.0	0.0	0.5
		29歳以下	19	31.6	10.5	21.1	36.8	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	29.2	29.2	16.7	20.8	0.0	0.0	4.2
		40歳代	41	17.1	51.2	4.9	26.8	0.0	0.0	0.0
		50歳代	48	25.0	54.2	4.2	16.7	0.0	0.0	0.0
		60歳代	41	36.6	41.5	0.0	22.0	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	39	17.9	53.8	5.1	23.1	0.0	0.0	0.0

『掃除』では、女性の40歳代から60歳代で「主に自分」の割合が7割を超えており、70歳以上でも69.8%となっています。29歳以下では「主にその他の家族」の割合が28.6%、30歳代では「家族で分担している」の割合が36.8%と他の年代と比べて高くなっています。男性は、「主に配偶者（またはパートナー）」の割合は60歳代がやや低いものの年代が上がるごとに高くなる傾向となっています。

『洗濯』では、女性の30歳代以下で「主に自分」の割合が5割程度となっており、40歳以上では、約7割から9割程度と高い数値になっています。男性の「主に配偶者（またはパートナー）」の割合は40歳以上で、「家族で分担している」の割合は29歳以下で高くなっています。

【ごみ出し】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	家族 以外 (行政や 民間 を含む)	行 って い な い	無 回 答
性・年代別	全体	582	47.1	19.6	8.8	23.2	0.0	0.5	0.9
	女性合計	366	47.5	20.8	9.3	20.5	0.0	0.8	1.1
	29歳以下	49	36.7	12.2	30.6	18.4	0.0	0.0	2.0
	30歳代	57	36.8	28.1	12.3	22.8	0.0	0.0	0.0
	40歳代	73	42.5	24.7	4.1	26.0	0.0	0.0	2.7
	50歳代	65	50.8	10.8	10.8	24.6	0.0	3.1	0.0
	60歳代	69	62.3	15.9	1.4	20.3	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	53	52.8	34.0	1.9	7.5	0.0	1.9	1.9
	男性合計	212	45.8	17.9	8.0	27.8	0.0	0.0	0.5
	29歳以下	19	31.6	5.3	21.1	42.1	0.0	0.0	0.0
	30歳代	24	54.2	4.2	20.8	20.8	0.0	0.0	0.0
	40歳代	41	24.4	24.4	4.9	46.3	0.0	0.0	0.0
	50歳代	48	50.0	25.0	8.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	60歳代	41	53.7	22.0	2.4	22.0	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	39	56.4	12.8	2.6	25.6	0.0	0.0	2.6

【日常の買い物】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	家族 以外 (行政や 民間 を含む)	行 って い な い	無 回 答
性・年代別	全体	582	50.5	15.8	5.3	26.8	0.0	0.2	1.4
	女性合計	366	64.5	5.5	6.0	21.6	0.0	0.3	2.2
	29歳以下	49	42.9	4.1	24.5	24.5	0.0	0.0	4.1
	30歳代	57	57.9	3.5	5.3	29.8	0.0	0.0	3.5
	40歳代	73	61.6	11.0	1.4	23.3	0.0	0.0	2.7
	50歳代	65	76.9	0.0	3.1	18.5	0.0	1.5	0.0
	60歳代	69	75.4	4.3	1.4	18.8	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	53	66.0	9.4	5.7	15.1	0.0	0.0	3.8
	男性合計	212	25.9	33.5	4.2	36.3	0.0	0.0	0.0
	29歳以下	19	36.8	5.3	21.1	36.8	0.0	0.0	0.0
	30歳代	24	25.0	16.7	12.5	45.8	0.0	0.0	0.0
	40歳代	41	17.1	41.5	0.0	41.5	0.0	0.0	0.0
	50歳代	48	25.0	31.3	2.1	41.7	0.0	0.0	0.0
	60歳代	41	39.0	36.6	0.0	24.4	0.0	0.0	0.0
	70歳以上	39	17.9	48.7	2.6	30.8	0.0	0.0	0.0

『ごみ出し』では、女性の50歳代以上で「主に自分」の割合が半数を超えています。このほか「主にその他の家族」の割合が女性の29歳以下で30.6%であり、他の年代と比べて高くなっています。男性では、「主に自分」の割合が29歳以下と40歳代を除いた年代で半数を超えています。また、29歳以下と40歳代は「家族で分担している」の割合がそれぞれ42.1%と46.3%で他の年代と比べて高く、4割を超えています。

『日常の買い物』では、女性の30歳代以上で「主に自分」の割合が半数を超えています。このほか29歳以下の「主にその他の家族」の割合は24.5%となっており、他の年代と比べて高くなっています。男性では、「家族で分担している」の割合が、30歳代から50歳代で4割を超えています。29歳以下では「主に自分」と「家族で分担している」の割合が同率で36.8%と最も高くなっています。70歳以上は「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が48.7%と半数近くで最も高く、次いで「家族で分担している」の割合が30.8%となっています。

【家庭内の整理整とん】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	家族 以外 (行政や民間 を含む)	行っ てい ない	無 回 答	
全体		582	55.0	12.2	4.8	26.8	0.0	0.3	0.9	
性・年代別	女性	女性合計	366	70.8	1.9	4.1	21.6	0.0	0.3	1.4
		29歳以下	49	53.1	2.0	18.4	26.5	0.0	0.0	0.0
		30歳代	57	61.4	1.8	1.8	35.1	0.0	0.0	0.0
		40歳代	73	69.9	5.5	0.0	20.5	0.0	0.0	4.1
		50歳代	65	72.3	0.0	0.0	24.6	0.0	1.5	1.5
		60歳代	69	84.1	0.0	1.4	14.5	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	79.2	1.9	7.5	9.4	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	27.4	30.2	6.1	35.8	0.0	0.5	0.0
		29歳以下	19	36.8	15.8	15.8	31.6	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	33.3	20.8	20.8	25.0	0.0	0.0	0.0
40歳代		41	19.5	39.0	4.9	36.6	0.0	0.0	0.0	
50歳代		48	22.9	27.1	6.3	41.7	0.0	2.1	0.0	
60歳代		41	41.5	26.8	0.0	31.7	0.0	0.0	0.0	
70歳以上	39	17.9	41.0	0.0	41.0	0.0	0.0	0.0		

『家庭内の整理整とん』では、女性の「主に自分」の割合は年代が上がるほど多い傾向となっています。男性では、「主に自分」の割合が29歳以下で36.8%、30歳代で33.3%、60歳代で41.5%と高くなっています。「主に配偶者（またはパートナー）」の割合は40歳代と70歳以上で約4割、「家族で分担している」の割合は50歳代と70歳以上で約4割と高くなっています。

『家庭内の日用品の補充』では、女性は「主に自分」の割合が30歳代以上で7割を超えています。このほか「主に配偶者（またはパートナー）」の割合は29歳以下で28.6%、「家族で分担している」の割合は30歳代で24.6%と他の年代と比べて高くなっています。男性では、「主に配偶者（またはパートナー）」の割合は年代が上がるほど割合が高くなる傾向となっています。また、「主にその他の家族」の割合は29歳以下で31.6%と他の年代と比べて高くなっています。

【家庭内の日用品の補充】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者（ま たは パートナ ー）	主に その 他の 家 族	家 族 で 分 担 し て い る	家 族 以 外 （ 行 政 や 民 間 の サ ー ビ ス を 含 む ）	行 っ て い な い	無 回 答	
全体		582	57.7	16.8	5.3	18.4	0.3	0.2	1.2	
性・年代別	女性	女性合計	366	74.3	4.4	4.9	14.2	0.3	0.3	1.6
		29歳以下	49	49.0	4.1	28.6	16.3	0.0	0.0	2.0
		30歳代	57	70.2	3.5	1.8	24.6	0.0	0.0	0.0
		40歳代	73	80.8	6.8	0.0	9.6	0.0	0.0	2.7
		50歳代	65	83.1	0.0	0.0	10.8	1.5	1.5	3.1
		60歳代	69	82.6	1.4	1.4	14.5	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	53	71.7	11.3	3.8	11.3	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	29.2	38.2	6.1	25.5	0.5	0.0	0.5
		29歳以下	19	26.3	5.3	31.6	31.6	0.0	0.0	5.3
		30歳代	24	29.2	20.8	20.8	29.2	0.0	0.0	0.0
		40歳代	41	31.7	39.0	0.0	29.3	0.0	0.0	0.0
		50歳代	48	22.9	43.8	2.1	29.2	2.1	0.0	0.0
		60歳代	41	41.5	39.0	0.0	19.5	0.0	0.0	0.0
		70歳以上	39	23.1	56.4	2.6	17.9	0.0	0.0	0.0

【町会・自治会などの地域活動】

		全体 (n)	主に 自分	主に配偶者 (または パートナー)	主にその 他の家族	家族で 分担して いる	家族以外 (行政や 民間 を含む)	行っ てい ない	無 回 答	
全体		582	25.9	12.0	6.2	10.8	0.5	43.0	1.5	
性・年代別	女性	女性合計	366	29.8	10.7	6.0	8.7	0.8	42.3	1.6
		29歳以下	49	6.1	2.0	18.4	8.2	0.0	65.3	0.0
		30歳代	57	15.8	7.0	7.0	3.5	0.0	64.9	1.8
		40歳代	73	30.1	12.3	4.1	11.0	0.0	39.7	2.7
		50歳代	65	32.3	12.3	6.2	9.2	0.0	38.5	1.5
		60歳代	69	52.2	11.6	1.4	14.5	0.0	20.3	0.0
		70歳以上	53	34.0	17.0	1.9	3.8	5.7	34.0	3.8
	男性	男性合計	212	19.3	14.2	6.6	14.2	0.0	44.3	1.4
		29歳以下	19	5.3	0.0	15.8	10.5	0.0	68.4	0.0
		30歳代	24	4.2	8.3	12.5	12.5	0.0	62.5	0.0
		40歳代	41	19.5	17.1	7.3	24.4	0.0	29.3	2.4
		50歳代	48	14.6	14.6	8.3	16.7	0.0	45.8	0.0
		60歳代	41	26.8	12.2	2.4	9.8	0.0	48.8	0.0
		70歳以上	39	33.3	23.1	0.0	7.7	0.0	30.8	5.1

【育児や子どものしつけ】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者（または パートナー）	主に その他の家族	家族 で分担している	家族以外（行政や民間 のサービスを含む）	行っていない	無回答	
全体		582	18.2	6.0	2.7	21.0	0.0	47.8	4.3	
性・年代別	女性	女性合計	366	25.4	0.5	2.5	20.8	0.0	46.4	4.4
		29歳以下	49	2.0	2.0	14.3	6.1	0.0	71.4	4.1
		30歳代	57	15.8	0.0	0.0	31.6	0.0	50.9	1.8
		40歳代	73	35.6	0.0	0.0	34.2	0.0	26.0	4.1
		50歳代	65	40.0	0.0	0.0	18.5	0.0	38.5	3.1
		60歳代	69	23.2	0.0	0.0	17.4	0.0	56.5	2.9
		70歳以上	53	28.3	1.9	3.8	11.3	0.0	43.4	11.3
	男性	男性合計	212	5.2	15.6	3.3	21.2	0.0	50.5	4.2
		29歳以下	19	5.3	0.0	5.3	15.8	0.0	57.9	15.8
		30歳代	24	0.0	0.0	0.0	29.2	0.0	66.7	4.2
		40歳代	41	9.8	31.7	4.9	24.4	0.0	26.8	2.4
		50歳代	48	6.3	12.5	2.1	33.3	0.0	45.8	0.0
		60歳代	41	7.3	14.6	2.4	14.6	0.0	58.5	2.4
		70歳以上	39	0.0	20.5	5.1	7.7	0.0	59.0	7.7

『町会・自治会などの地域活動』では、女性の「主に自分」の割合は年代が上がるほど高くなる傾向にあります。男性でも「主に自分」の割合は年代が上がるほど高くなる傾向となっています。

『育児や子どものしつけ』では、女性の40歳代、50歳代で「主に自分」の割合が、30歳代、40歳代で「家族で分担している」の割合が3割以上となっています。男性では40歳代で「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が31.7%、50歳代で「家族で分担している」の割合が33.3%と高くなっています。

【子どもの学校行事への参加】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	の家族 以外 (行政や 民間 サービス を含む)	行っ てい ない	無 回 答
全体		582	21.3	6.7	2.9	14.9	0.0	50.0	4.1
性・ 年代別	女性合計	366	30.3	0.5	3.0	13.4	0.0	48.6	4.1
	29歳以下	49	0.0	2.0	20.4	6.1	0.0	69.4	2.0
	30歳代	57	21.1	0.0	0.0	22.8	0.0	56.1	0.0
	40歳代	73	43.8	0.0	0.0	23.3	0.0	28.8	4.1
	50歳代	65	44.6	0.0	0.0	13.8	0.0	38.5	3.1
	60歳代	69	31.9	0.0	0.0	7.2	0.0	58.0	2.9
	70歳以上	53	30.2	1.9	1.9	3.8	0.0	49.1	13.2
	男性合計	212	5.2	17.5	2.8	17.5	0.0	52.8	4.2
	29歳以下	19	5.3	0.0	10.5	15.8	0.0	63.2	5.3
	30歳代	24	0.0	4.2	0.0	25.0	0.0	66.7	4.2
男性	40歳代	41	7.3	34.1	2.4	24.4	0.0	29.3	2.4
	50歳代	48	6.3	16.7	2.1	22.9	0.0	52.1	0.0
	60歳代	41	9.8	14.6	0.0	14.6	0.0	56.1	4.9
	70歳以上	39	0.0	20.5	5.1	2.6	0.0	61.5	10.3

【親や家族の介護】

		全体 (n)	主に 自分	主に 配偶者 (または パートナー)	主に その他の 家族	家族 で分担 している	の家族 以外 (行政や 民間 サービス を含む)	行っ てい ない	無 回 答
全体		582	16.0	3.4	3.1	11.2	0.9	62.2	3.3
性・ 年代別	女性合計	366	21.9	1.4	3.3	9.0	1.4	60.1	3.0
	29歳以下	49	2.0	2.0	10.2	8.2	0.0	77.6	0.0
	30歳代	57	8.8	0.0	3.5	10.5	0.0	77.2	0.0
	40歳代	73	13.7	1.4	0.0	8.2	1.4	71.2	4.1
	50歳代	65	43.1	0.0	1.5	7.7	1.5	43.1	3.1
	60歳代	69	31.9	1.4	2.9	15.9	2.9	44.9	0.0
	70歳以上	53	26.4	3.8	3.8	1.9	1.9	50.9	11.3
	男性合計	212	5.7	7.1	2.8	15.1	0.0	65.6	3.8
	29歳以下	19	5.3	0.0	5.3	10.5	0.0	73.7	5.3
	30歳代	24	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	87.5	4.2
男性	40歳代	41	4.9	4.9	4.9	14.6	0.0	65.9	4.9
	50歳代	48	6.3	2.1	2.1	27.1	0.0	62.5	0.0
	60歳代	41	12.2	9.8	2.4	17.1	0.0	56.1	2.4
	70歳以上	39	2.6	15.4	2.6	10.3	0.0	61.5	7.7

『子どもの学校行事への参加』では、「主に自分」の女性の割合は年代が上がるほど高くなっていますが、50歳代の44.6%をピークに低くなっています。また、29歳以下で「主にその他の家族」の割合が、30歳代、40歳代で「家族で分担している」の割合が他の年代と比べて高くなっています。男性では40歳代で「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が34.1%と他の年代と比べて高くなっています。

『親や家族の介護』では、「主に自分」と回答した女性の割合が、年代が上がるほど高くなっていますが、50歳代の43.1%をピークに低くなっています。男性では、50歳代の「家族で分担している」の割合が27.1%と他の年代と比べて高くなっています。

傾向のまとめ

『食事のしたく、調理』や『掃除』『洗濯』などの家事は、女性自身が主に行っていることが顕著に表れており、女性は年代が上がるほど「主に自分」の割合が高くなっています。

また、女性では結婚の有無や世帯の働き方に関わらず家事に関する分野で「主に自分」の割合が高く、自身の世帯状況が変化しても家事は主に行っている傾向があります。男性は、結婚している場合には家事に関する分野が「主に自分」の割合が低くなる傾向にあり、家事

は女性に任せていることがうかがえます。さらに、男性では家事に関する分野で「家族で分担している」の割合が女性よりも高くなっていますが、これは、男性側に家事を分担している意識があっても、女性からみると男性が家事に関わっている実感が少ないことが推測されます。

一方『収入を得る』は上記の家事等とは異なり、男性は結婚の有無、世帯の働き方関わらず「主に自分」という回答が高くなっています。女性においては、結婚している場合には「主に配偶者（またはパートナー）」の割合が高くなっており、「共働き」世帯においても、「主に自分」の割合は低くなっています。

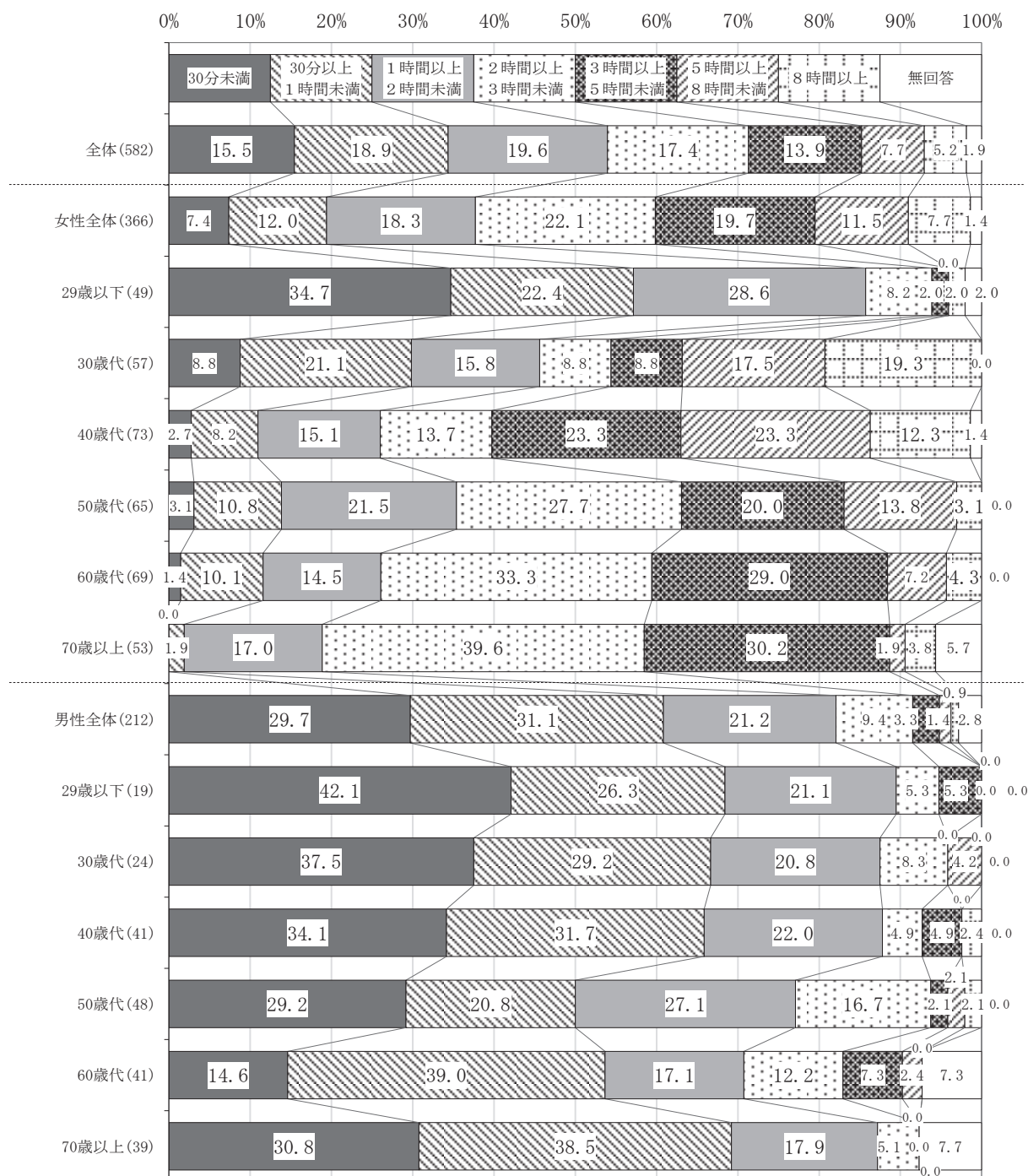
『育児や子どものしつけ』や『親や家族の介護』などの子育て・介護についても女性が主に行っており、特に結婚している場合に女性が行っている割合が高くなっています。

問2において、固定的性別役割分担に反対する意見が多い中、実態としては、男性は仕事、女性は家庭という固定的な役割分担が行われる状況となっています。さらに子育てや介護についても女性が主となっており、女性は家事・育児・介護・就労の4つを「主に自分」として行わなければならない状況となっています。

問 4. 家事・育児に携わる平均時間

あなたが家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。(○は1つ)

(1) 平日



全体の傾向

「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。

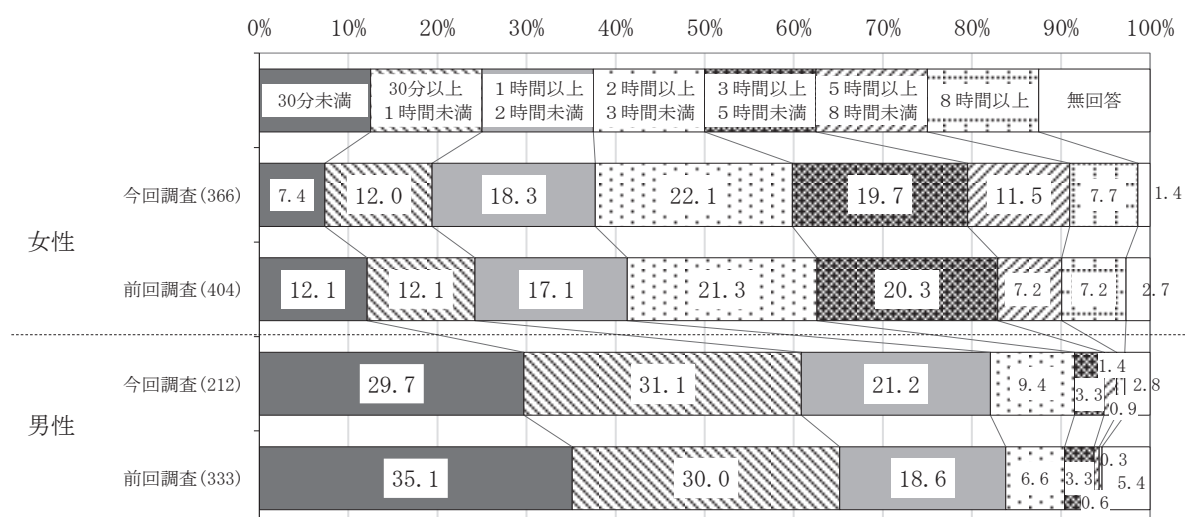
2時間未満は54.0%、3時間未満は71.4%です。

男女別の傾向

3時間以上は、女性では38.9%、男性が5.6%となっており、33.3ポイント女性が上回っています。一方、2時間未満は女性が37.7%、男性が82.0%となっており、44.3ポイント男性が上回っています。

男女・年代別の傾向

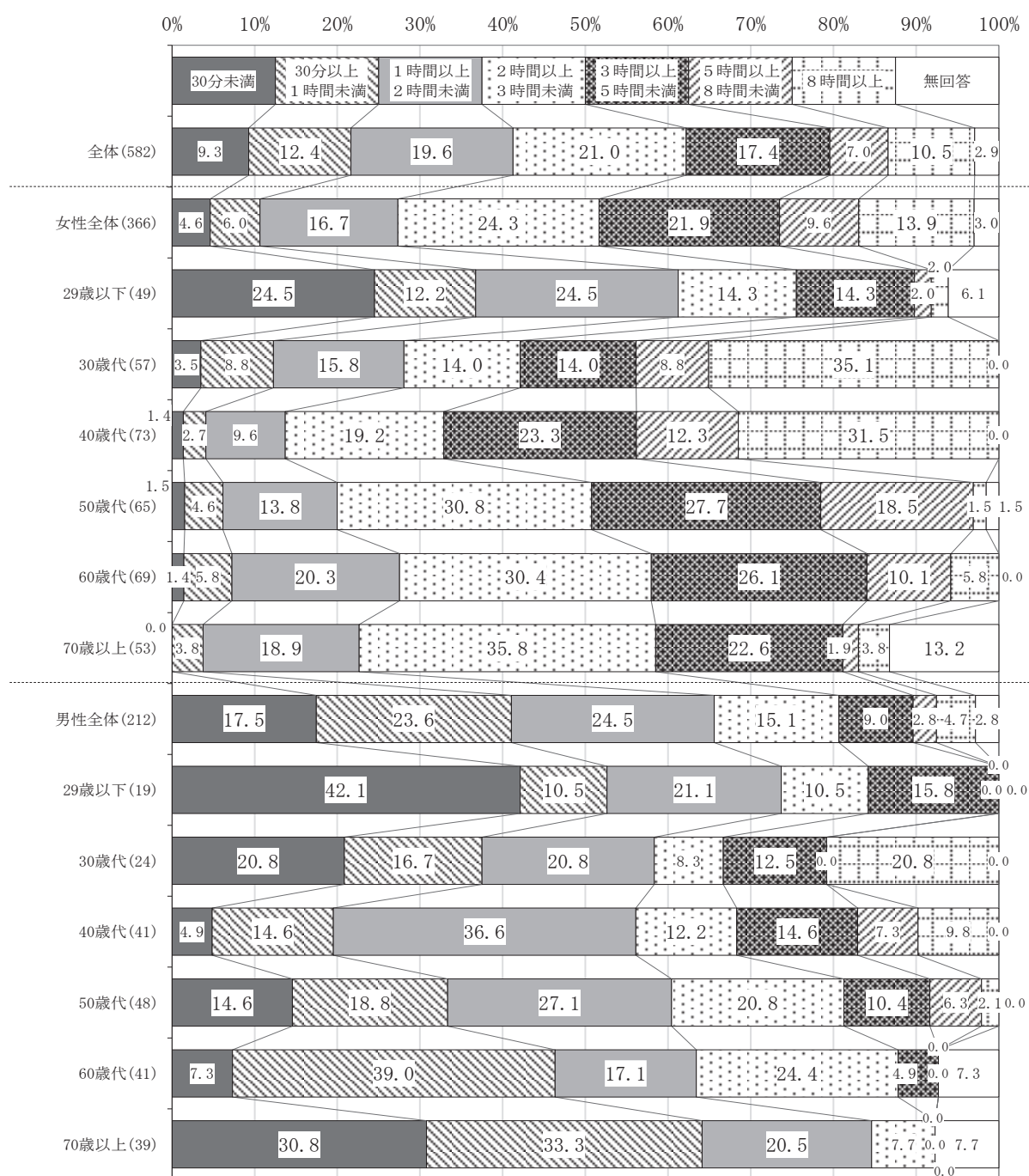
女性の2時間未満は、29歳以下では85.7%となっていますが、年代が上がるほど割合が低くなる傾向があります。また、「8時間以上」が30歳代で19.3%、40歳代12.3%と他の年代と比べて高くなっています。男性では、2時間未満がいずれの年代でも7割以上となっています。



前回調査との比較

女性では、前回調査から今回調査にかけて、「30分未満」「30分以上1時間未満」「3時間以上5時間未満」の割合がやや減少しているのに対して、「1時間以上2時間未満」「2時間以上3時間未満」「8時間以上」の割合が増加しています。男性では、2時間未満という回答が減少しています。

(2) 休日



全体の傾向

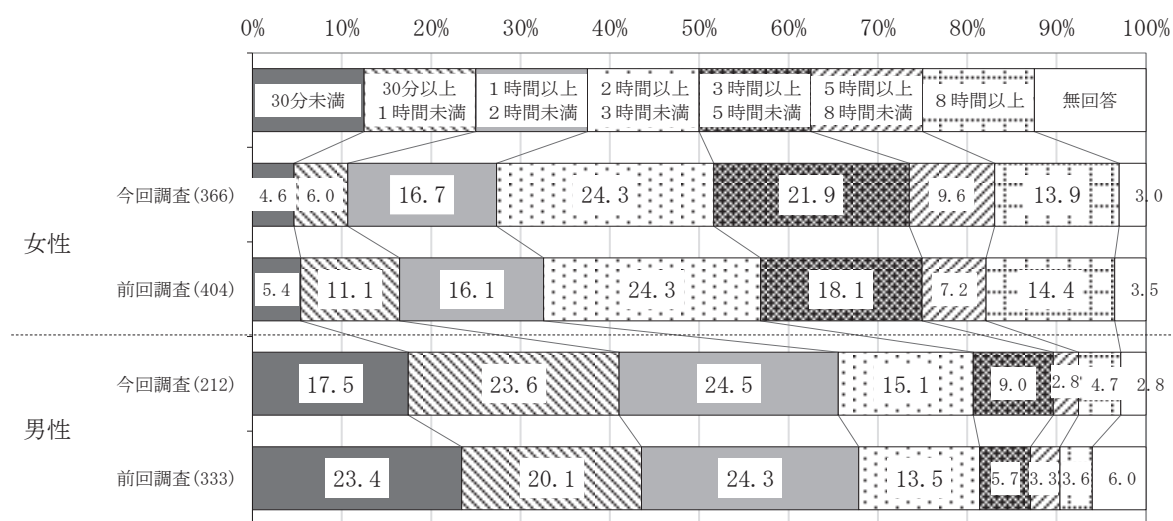
「2時間以上3時間未満」の割合が21.0%で最も高く、「1時間以上2時間未満」(19.6%)、「3時間以上5時間未満」(17.4%)、「30分以上1時間未満」(12.4%)が続きます。2時間未満は41.3%、3時間未満は62.3%です。

男女別の傾向

3時間以上は女性では45.4%、男性が16.5%となっており、28.9ポイント女性が上回っています。一方、2時間未満は男性が65.6%、女性が27.3%となっており、38.3ポイント男性が上回っています。

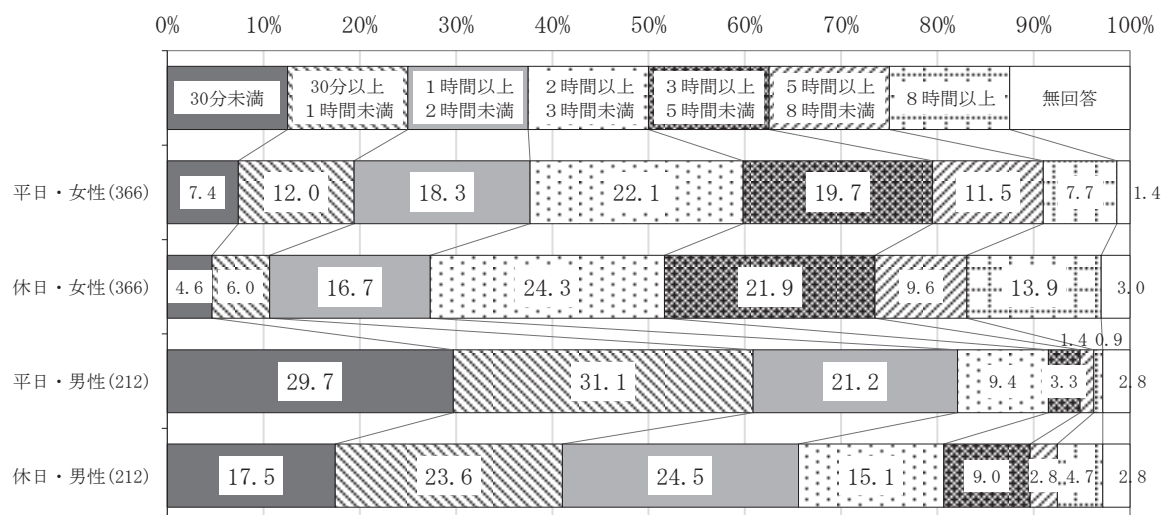
男女・年代別の傾向

女性の2時間未満の割合は、29歳以下では61.2%となっていますが、40歳代にかけて割合が低くなり、以降の年代では割合が高くなっています。また、「8時間以上」の割合が30歳代で35.1%、40歳代31.5%と他の年代と比べて高くなっています。男性の2時間未満の割合は、全ての年代において半数を超えており、29歳以下で73.7%、70歳以上で84.6%と他の年代と比べて高くなっています。また、「8時間以上」の割合が30歳代で20.8%と他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

女性では、前回調査から今回調査にかけて、「2時間未満」の割合が減少しているのに対して、「3時間以上」は増加しています。男性では、「30分未満」「5時間以上8時間未満」の割合が減少し、それ以外は増加しています。



平日と休日の比較

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。

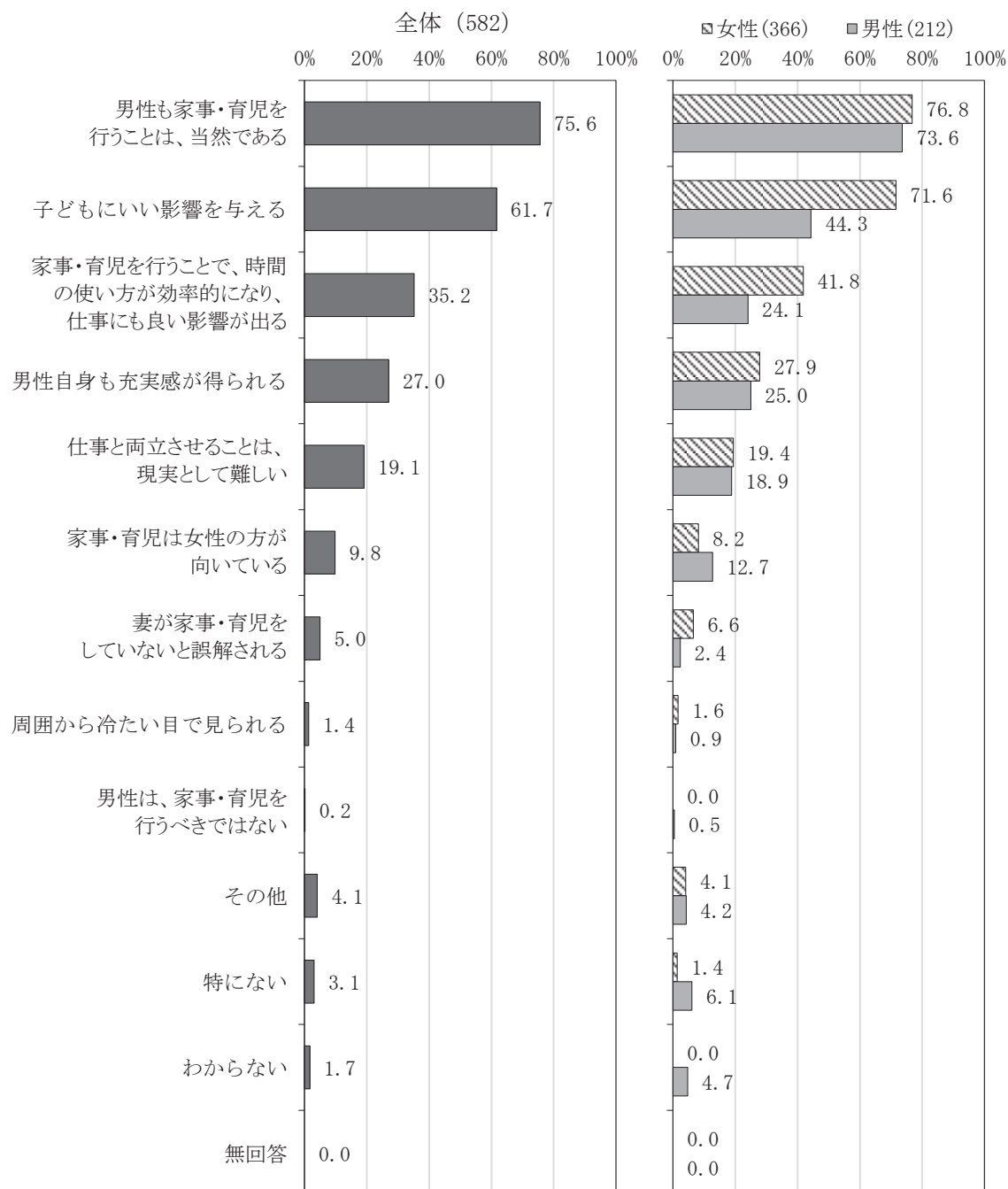
傾向のまとめ

平日では、前回調査より2時間以上と回答する割合が高くなっています。また、女性が男性よりも長くなっており、女性の29歳以下では1時間以内が半数を超えていますが、30歳以上で長くなっており、2時間以上は年代が上がるほど高くなる傾向にあります。また、30歳代と40歳代で5時間以上の回答が多く、育児期に家事育児を中心に担っていることがうかがえます。男性ではどの年代でも1時間未満が半数を占めています。40歳代までは仕事に時間を費やしている人が多いことが予測されます。

休日においても、前回調査より2時間以上と回答する割合が高くなっています。また、女性は、平日よりも休日の方が長い時間を回答する割合が高い傾向がみられます。男性では前回調査より1時間未満の割合が低くなっており、家事・育児の参加が少し増えていることがうかがえますが、1時間未満の割合が約4割、2時間未満の割合では約6割と、男性が家事・育児をする時間はまだ少ないことがうかがえます。

問5. 男性が家事・育児を行うイメージ

あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。この中からいくつかもお答えください。（〇はいくつでも）

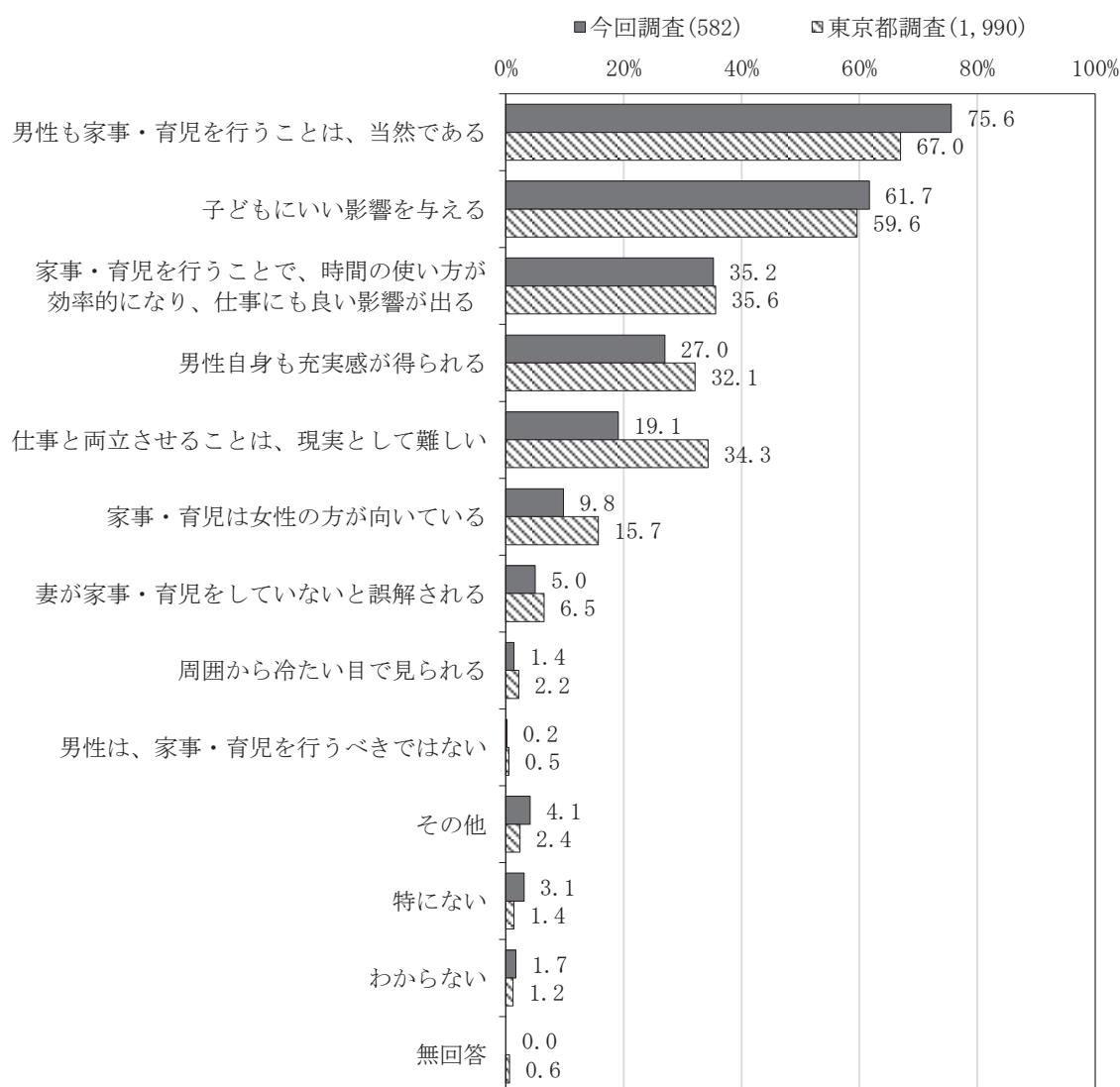


全体の傾向

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が75.6%で最も高く、「子どもにいい影響を与える」(61.7%)、「家事・育児を行うことで、時間の使い方が効率的になり、仕事にも良い影響が出る」(35.2%)、「男性自身も充実感が得られる」(27.0%)が続いており、男性の家事・育児に対してネガティブなイメージの回答は下位となっています。

男女別の傾向

全体の上位5位について女性の割合が男性の割合を上回っていますが、特に「子どもにいい影響を与える」の割合は、27.3ポイント、「家事・育児を行うことで、時間の使い方が効率的になり、仕事にも良い影響が出る」の割合は17.7ポイントの女性の割合が上回っています。



他調査との比較

「男性も家事・育児を行うことは、当然である」の割合が今回調査では75.6%と東京都調査(67.0%)より8.6ポイント上回っています。一方、「仕事を両立させることは、現実として難しい」は15.2ポイント、東京都調査が今回調査を上回っています。

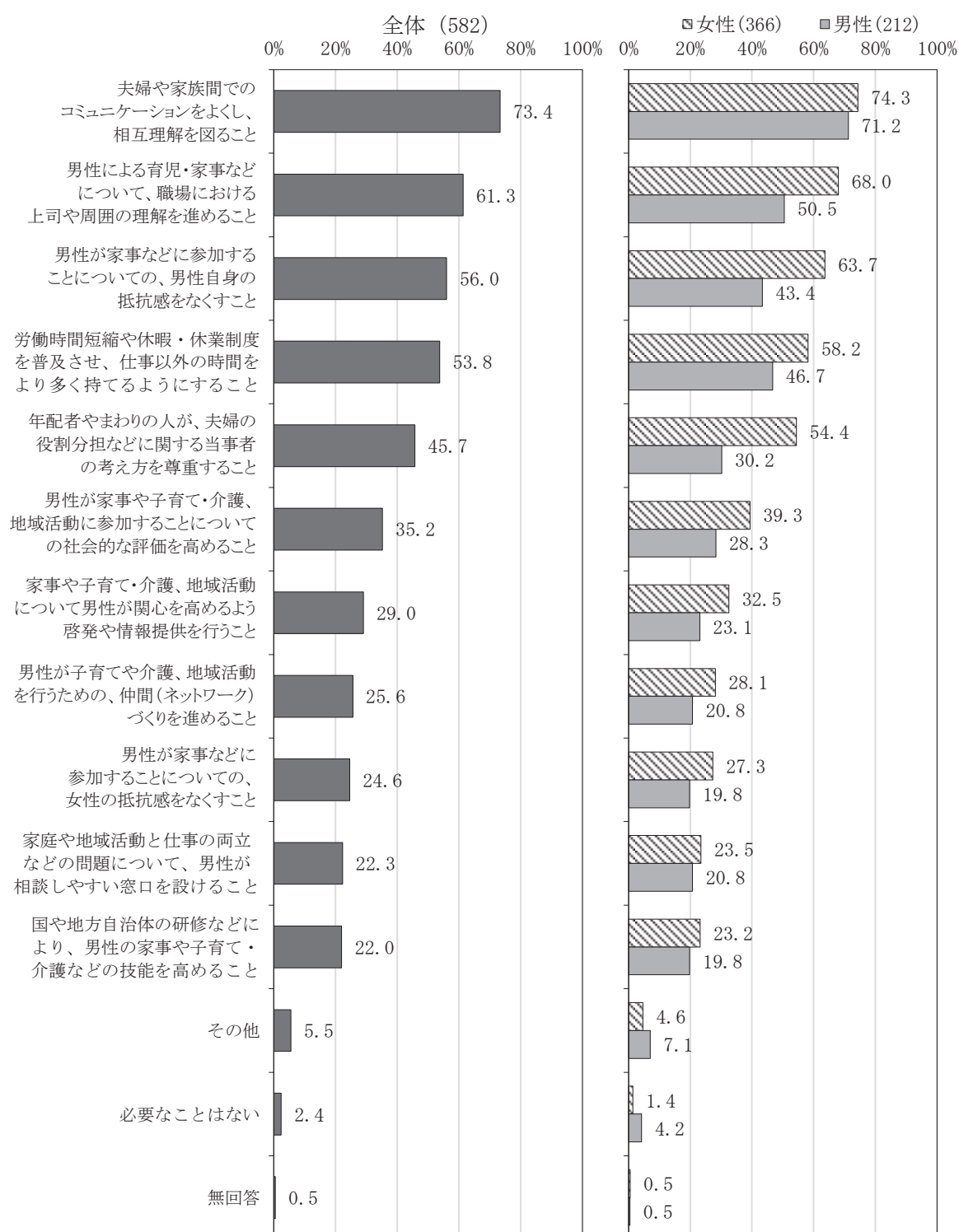
傾向のまとめ

「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合が前回調査よりも高くなっています。特に女性では「子どもにいい影響を与える」、「家事・育児を行うことで、時間の使い方が効率的になり、仕事にも良い影響が出る」との回答も多く、子どもにも男性の家事・育児を行うことは当然とする意識をつくることができると考えられます。

また、「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合は東京都調査よりも高く、「仕事と両立させることは、現実として難しい」、「家事・育児は女性の方が向いている」「妻が家事・育児をしていないと誤解される」の割合は、東京都調査よりも低くなっており、板橋区民においては、男性の家事・育児を行うことについて良いイメージを持つ人の割合が東京都の平均と比べて高いことがうかがえます。

問6. 男女とも家事、介護等に積極的に参加するために必要なこと

今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」の割合が73.4%で最も高く、「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」（61.3%）、「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこ

と」(56.0%)、「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(53.8%)、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」(45.7%)が続きます。

男女別の傾向

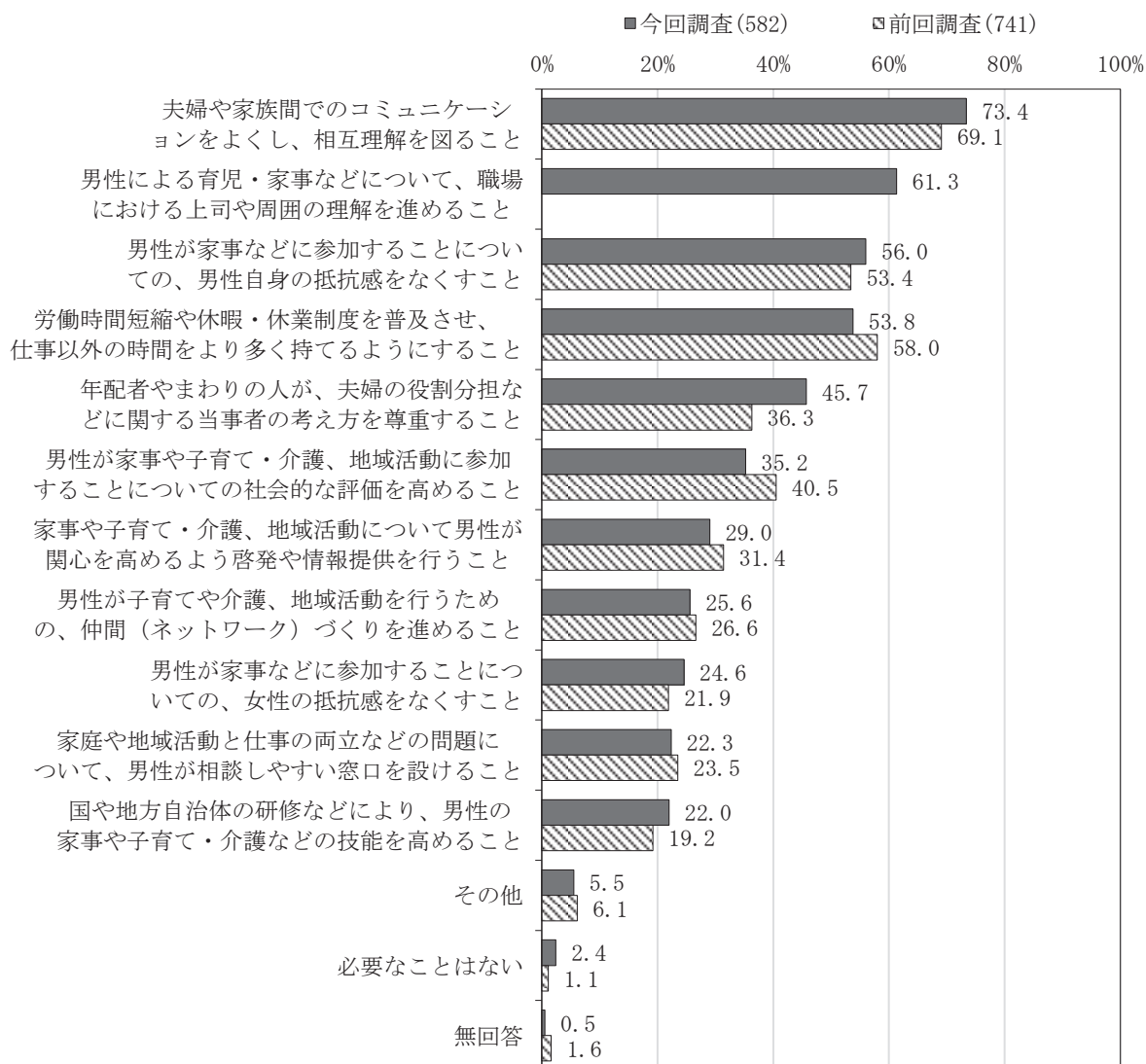
ほぼすべての項目で女性の割合が男性の割合よりも上回っており、特に「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合は 17.5 ポイント、「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合は 20.3 ポイント、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」の割合は 24.2 ポイント、女性が男性を上回っています。

		全体（n）	男性が家事などに参加することをなくすこと	男性が家事などに参加することをなくすこと	男性が家事などに参加することをなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること	男性が社会的な評価を高めること	男性が家事や子育て・介護、地域の活動に参加することについて、社会的な評価を高めること	男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	家事や子育て・介護、地域活動について男性が関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと	国や地方自治体の研修などにより、男性の家事や子育て・介護などの技能を高めること	その他	必要なことはない	無回答	
全体		582	56.0	24.6	73.4	45.7	35.2	61.3	53.8	29.0	22.0	25.6	22.3	5.5	2.4	0.5	
性・年代別	女性	女性合計	366	63.7	27.3	74.3	54.4	39.3	68.0	58.2	32.5	23.2	28.1	23.5	4.6	1.4	0.5
		29歳以下	49	63.3	18.4	65.3	42.9	36.7	63.3	67.3	18.4	22.4	24.5	22.4	6.1	2.0	2.0
		30歳代	57	64.9	31.6	75.4	63.2	40.4	73.7	73.7	33.3	28.1	28.1	33.3	5.3	1.8	0.0
		40歳代	73	63.0	28.8	80.8	52.1	34.2	82.2	67.1	28.8	19.2	21.9	19.2	6.8	0.0	0.0
		50歳代	65	58.5	27.7	67.7	56.9	49.2	72.3	52.3	40.0	20.0	16.9	16.9	4.6	3.1	0.0
		60歳代	69	71.0	30.4	73.9	55.1	37.7	66.7	47.8	34.8	30.4	37.7	27.5	4.3	1.4	0.0
		70歳以上	53	60.4	24.5	81.1	54.7	37.7	43.4	41.5	37.7	18.9	41.5	22.6	0.0	0.0	1.9
	男性	男性合計	212	43.4	19.8	71.2	30.2	28.3	50.5	46.7	23.1	19.8	20.8	20.8	7.1	4.2	0.5
		29歳以下	19	36.8	15.8	73.7	36.8	42.1	73.7	63.2	42.1	31.6	31.6	31.6	0.0	0.0	0.0
		30歳代	24	37.5	4.2	79.2	41.7	25.0	54.2	66.7	16.7	4.2	16.7	37.5	4.2	0.0	0.0
		40歳代	41	36.6	29.3	73.2	36.6	19.5	43.9	43.9	14.6	19.5	19.5	17.1	12.2	4.9	0.0
		50歳代	48	39.6	27.1	68.8	33.3	35.4	50.0	56.3	22.9	16.7	18.8	16.7	10.4	6.3	0.0
60歳代		41	48.8	12.2	65.9	9.8	26.8	41.5	41.5	19.5	19.5	19.5	12.2	9.8	4.9	2.4	
70歳以上	39	56.4	20.5	71.8	30.8	25.6	53.8	23.1	30.8	28.2	23.1	23.1	0.0	5.1	0.0		

男女・年代別の傾向

女性では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」の割合は 40 歳代で 80.8%、70 歳以上 81.1%と 8 割を超えています。また、「男性による育児・家事などについて職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合は 40 歳代で 82.2%となっています。「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は 30 歳代で 73.7%と他の年代と比べて割合が高くなっています。

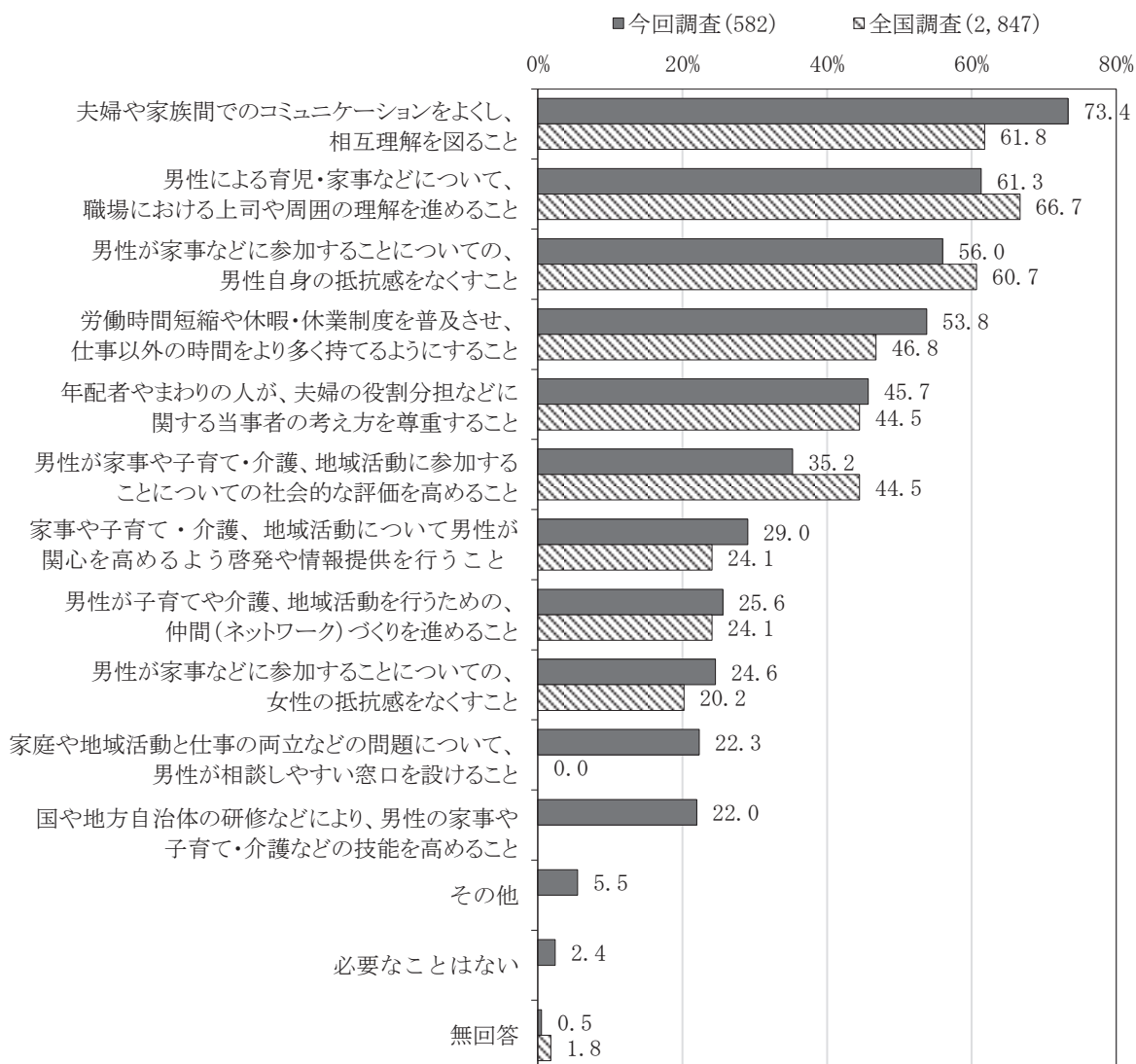
男性では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」の割合は 30 歳代で 79.2%と 8 割近くを占めています。「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合は年代が上がるほど割合が高くなる傾向となっています。「男性による育児・家事などについて職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合は 29 歳以下で 73.7%と他の年代と比べて高くなっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

今回調査で追加された「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が61.3%と上位となっています。5項目が前回調査から今回調査にかけて、割合が高くなっており、特に「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」の割合は9.4ポイントと他の項目に比べ上昇幅が大きくなっています。



※全国調査で数値のない項目は、設問の選択肢になかったもの

他調査との比較

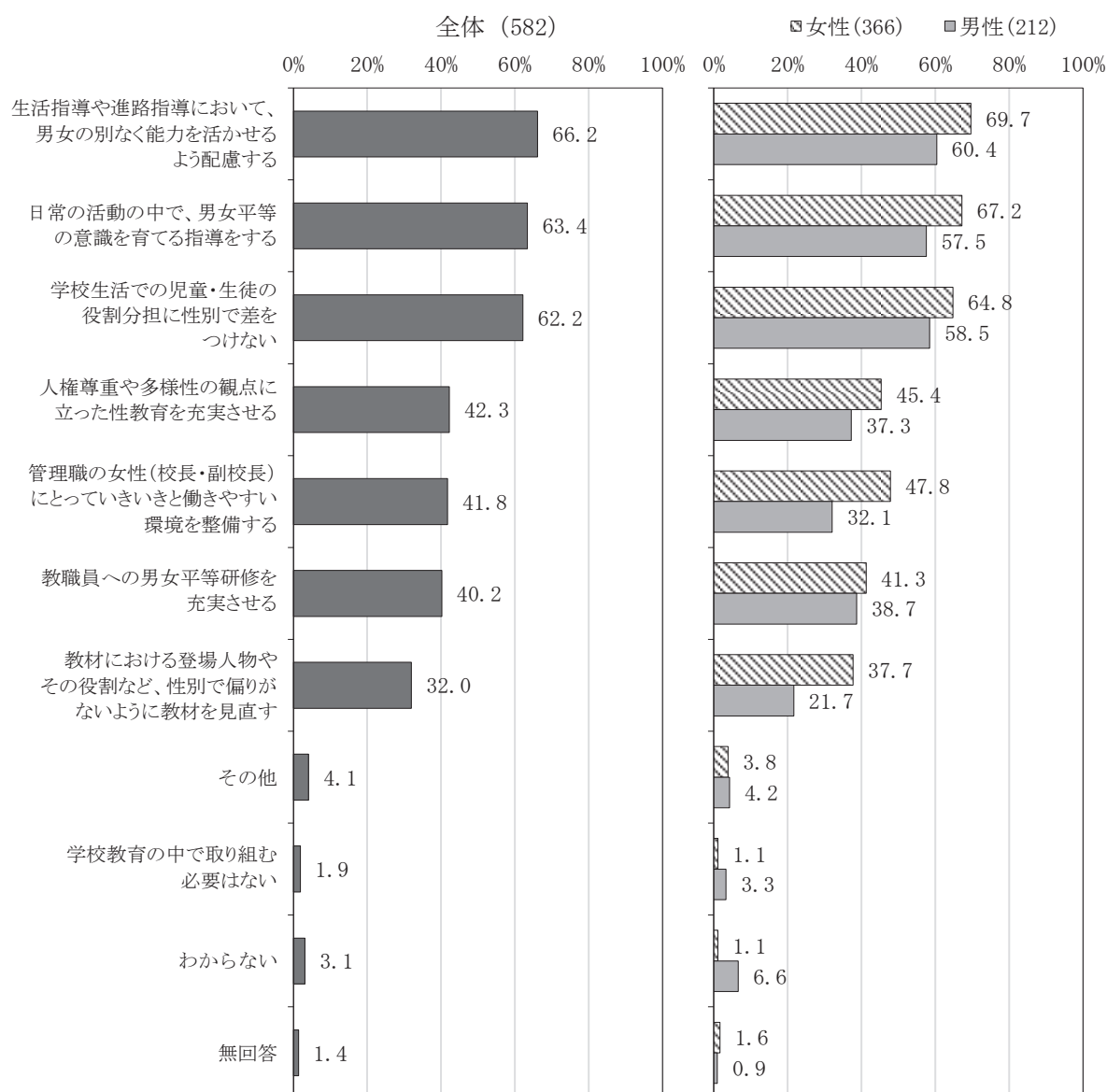
国調査では、男性が家事、介護等に積極的に参加するために必要なこととしての質問となっており、考慮が必要ですが、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」は 11.6 ポイント、「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は 7.0 ポイント、今回調査の割合が国調査よりも上回っています。一方、「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」は 5.4 ポイント、「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」は 4.7 ポイント、「男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること」は 9.3 ポイント、今回調査の割合が国調査よりも下回っています。

傾向のまとめ

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」、「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」、「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が必要と回答する人の割合がいずれも半数を超えています。特に男性よりも女性の方が割合は高く、女性の方が必要性を求める声が多いことがうかがえます。

問7. 学校教育で力を入れた方がよいと思うこと

男女平等参画社会を実現するため、あなたは学校教育で特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。（〇はいくつでも）

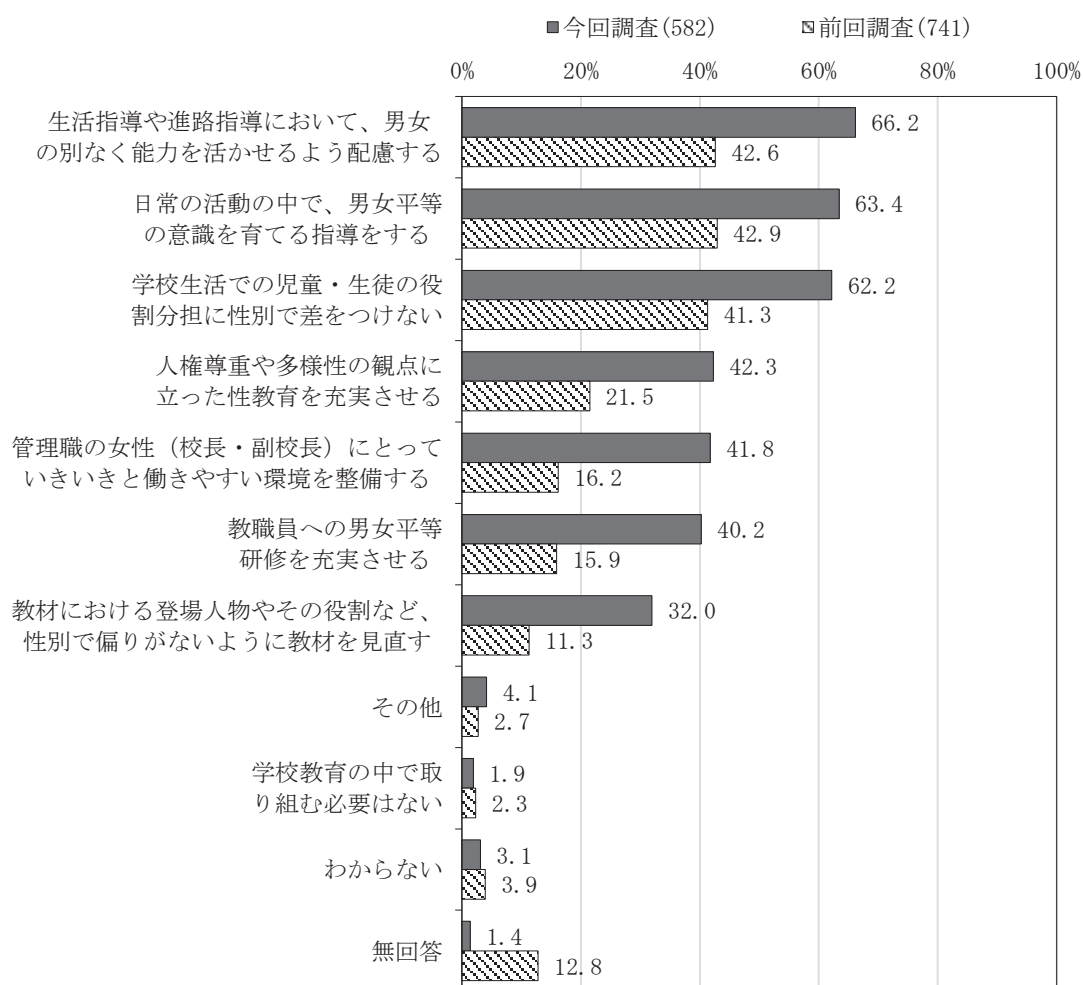


全体の傾向

「生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を活かせるよう配慮する」の割合が66.2%と最も高く、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」(63.4%)、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」(62.2%)が続いています。

男女別の傾向

7項目で女性の割合が男性よりも上回っており、特に、「教材における登場人物やその役割など、性別に偏りがないように教材を見直す」の割合は16.0ポイント、「管理職の女性（校長・副校長）にとっていきいきと働きやすい環境を整備する」の割合は15.7ポイント、他の項目と比べて上回っています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っていますが、傾向に大きな違いはありません。

傾向のまとめ

主に「生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を活かせるよう配慮する」、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」が力を入れた方がよいと回答している人が多くなっています。その他の項目の割合も3割から4割となっており、多くの分野で力を入れるべきだと考えられていることがうかがえます。

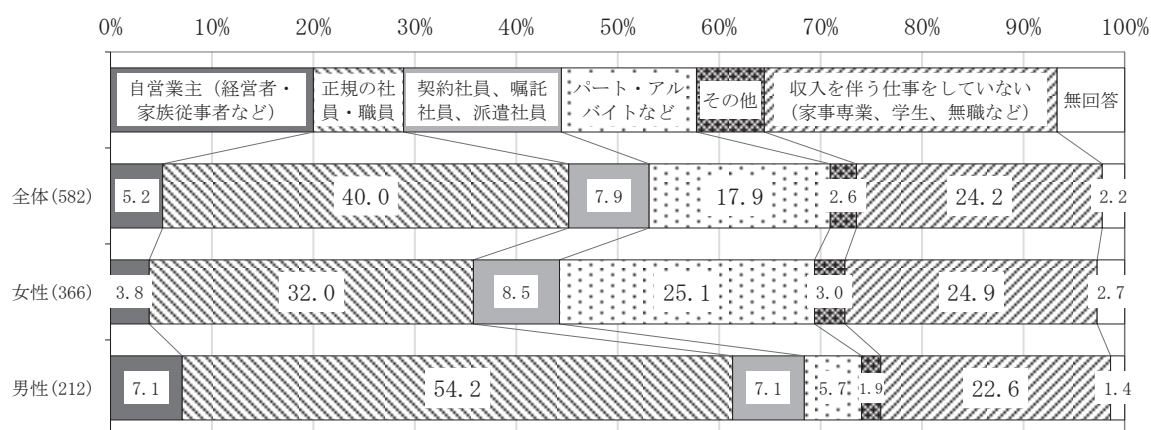
2 仕事について

問 8. 回答者の職業

あなたは今、収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)

※出産や育児・介護のために休んでいる場合は「その他」に○をつけてください。

※2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。



全体の傾向

「正規の社員・職員」の割合が40.0%で最も高く、「パート・アルバイトなど」(17.9%)、「契約社員、嘱託社員、派遣社員」(7.9%)が続きます。「収入を伴う仕事をしていない（家事専業、学生無職など）」は24.2%です。

男女別の傾向

「パート・アルバイトなど」の割合は女性が男性を19.4ポイント上回っています。一方、「正規の社員・職員」の割合は男性が女性を22.2ポイント、「自営業主（経営者・家族従事者など）」の割合は男性が女性を3.3ポイント上回っています。

		全体 (n)	自営業主 (経営者・家族 従事者など)	正規の社員・ 職員	契約社員、 嘱託社員、 派遣社員	パート・アル バイトなど	その他	収入を伴う 仕事をしな い(家事専 業、学生、 無職など)	無 回 答
性・年代別	全体	582	5.2	40.0	7.9	17.9	2.6	24.2	2.2
	女性合計	366	3.8	32.0	8.5	25.1	3.0	24.9	2.7
	29歳以下	49	4.1	57.1	4.1	18.4	2.0	12.2	2.0
	30歳代	57	3.5	47.4	10.5	22.8	10.5	5.3	0.0
	40歳代	73	2.7	47.9	6.8	28.8	0.0	13.7	0.0
	50歳代	65	9.2	33.8	12.3	24.6	0.0	16.9	3.1
	60歳代	69	1.4	5.8	13.0	39.1	1.4	37.7	1.4
	70歳以上	53	1.9	1.9	1.9	11.3	5.7	66.0	11.3
	男性合計	212	7.1	54.2	7.1	5.7	1.9	22.6	1.4
	29歳以下	19	0.0	73.7	0.0	10.5	5.3	10.5	0.0
男性	30歳代	24	8.3	83.3	4.2	0.0	0.0	4.2	0.0
	40歳代	41	9.8	70.7	7.3	4.9	2.4	4.9	0.0
	50歳代	48	4.2	77.1	2.1	4.2	0.0	10.4	2.1
	60歳代	41	7.3	36.6	14.6	4.9	2.4	34.1	0.0
	70歳以上	39	10.3	0.0	10.3	10.3	2.6	61.5	5.1

男女・年代別の傾向

女性では、「正規の社員・職員」の割合が29歳以下で57.1%と半数を超えており、年代が上がるほど割合が低くなる傾向となっています。「パート・アルバイトなど」の割合は60歳代で39.1%となっており、年代が下がるほど低くなる傾向となっています。

男性では「正規の社員・職員」の割合が29歳以下から50歳代までで7割以上となっており、30歳代は83.3%とな

っています。このほか「自営業主（経営者・家族従事者など）」の割合は70歳以上で10.3%、「契約社員、嘱託社員、派遣社員」の割合は60歳代で14.6%、「パート・アルバイトなど」の割合は29歳以下で10.5%と他の世代と比べて割合が高くなっています。

なお、70歳以上の男女では「収入を伴う仕事をしていない（家事専業、学生、無職など）」の割合が6割以上となっています。

傾向のまとめ

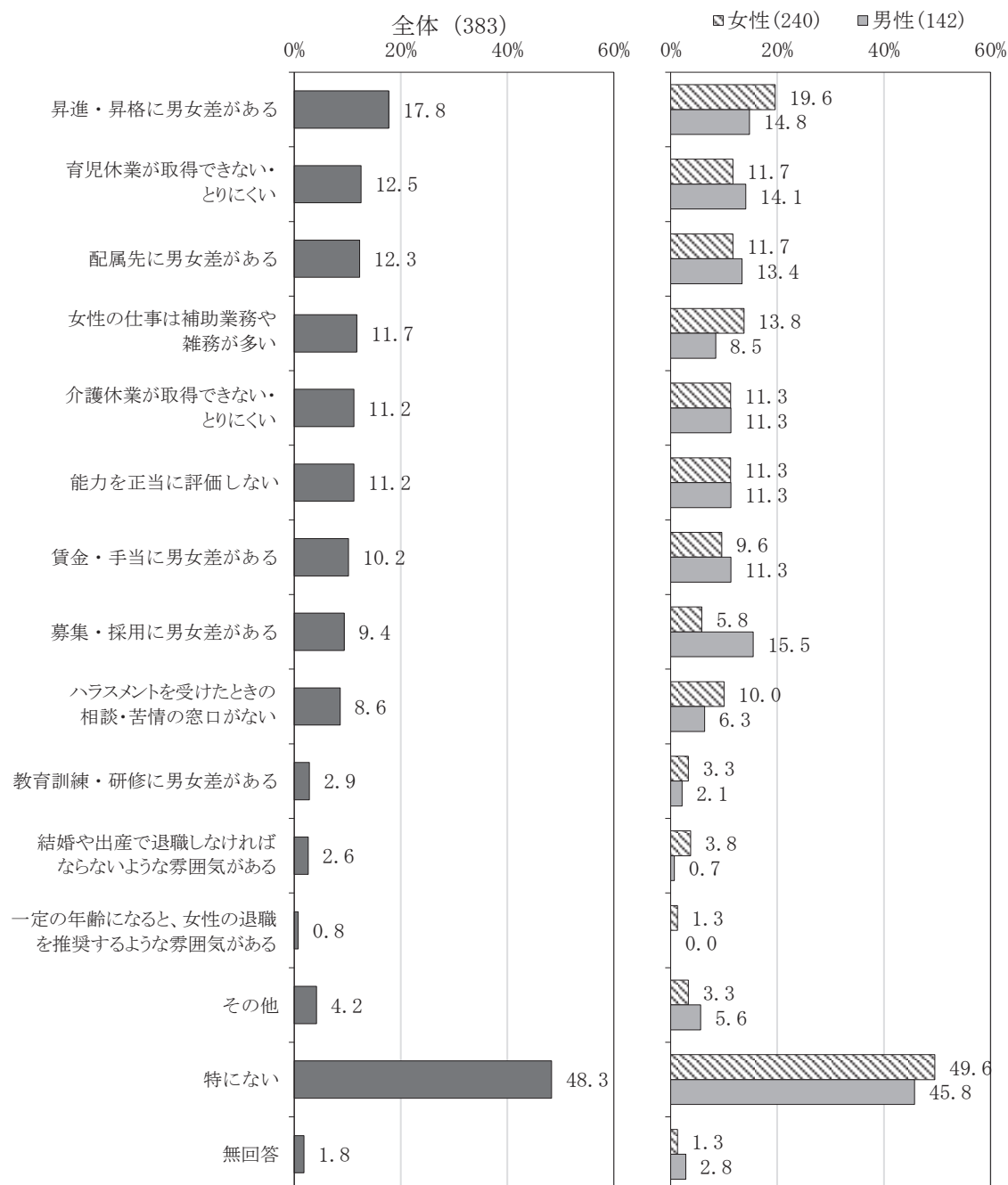
女性では、「正規の社員・職員」の割合が男性よりも低くなっており、年代が上がるほど低くなる傾向となっています。また、「パート・アルバイトなど」の割合は女性が男性よりも高く、年齢が上がるほど高くなる傾向となっています。男性の「正規の社員・職員」割合は29歳以下から50歳代で大きな差はありません。

女性のライフステージにより、「正規の社員・職員」と「パート・アルバイトなど」就労の形態の変化があることがうかがえます。

問 8-1. 仕事内容や待遇面での男女差の有無

問 8 で「2. 正規の社員・職員」「3. 契約社員、嘱託社員、派遣社員」「4. パート・アルバイトなど」のいずれかを選択された方にうかがいます。

あなたの職場では次にあてはまるような状況がありますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「昇進・昇格に男女差がある」の割合が17.8%と最も高く、「育児休業が取得できない・とりにくい」(12.5%)、「配属先に男女差がある」(12.3%)、「女性の仕事は補助業務や雑務が多い」(11.7%)「介護休業が取得できない・とりにくい」と「能力を正當に評価しない」が同率(11.2%)と続きます。職場でこうした課題が「特になし」の割合は48.3%となっています。

男女別の傾向

「女性の仕事は補助業務や雑務が多い」の割合では 5.3 ポイント、女性の割合が男性を上回っています。一方、「募集・採用に男女差がある」の割合では 9.7 ポイント、男性の割合が女性を上回っています。

		全体 (n)	募集・採用に男女差がある	賃金・手当に男女差がある	昇進・昇格に男女差がある	配属先に男女差がある	教育訓練・研修に男女差がある	結婚や出産で退職しない	女性の年齢になるような退職を奨励する	一定の年齢になるような退職を奨励する	育児休業が取得できない	介護休業が取得できない	能力を正當に評価しない	女性の仕事は補助業務や雑務が多い	口とがなない相談・苦情の受け窓た
性・年代別	全体	383	9.4	10.2	17.8	12.3	2.9	2.6	0.8	12.5	11.2	11.2	11.7	8.6	
	女性合計	240	5.8	9.6	19.6	11.7	3.3	3.8	1.3	11.7	11.3	11.3	13.8	10.0	
	29歳以下	39	7.7	7.7	28.2	23.1	7.7	7.7	0.0	15.4	5.1	10.3	15.4	15.4	
	30歳代	46	6.5	8.7	26.1	17.4	4.3	6.5	2.2	19.6	15.2	21.7	21.7	15.2	
	40歳代	61	4.9	6.6	18.0	8.2	0.0	0.0	0.0	6.6	6.6	6.6	9.8	8.2	
	50歳代	46	10.9	17.4	19.6	8.7	4.3	4.3	2.2	10.9	19.6	13.0	17.4	6.5	
	60歳代	40	0.0	7.5	7.5	5.0	2.5	2.5	2.5	7.5	10.0	7.5	5.0	7.5	
	70歳以上	8	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	
	男性合計	142	15.5	11.3	14.8	13.4	2.1	0.7	0.0	14.1	11.3	11.3	8.5	6.3	
	29歳以下	16	6.3	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	18.8	6.3	0.0	0.0	
	30歳代	21	4.8	9.5	0.0	14.3	0.0	4.8	0.0	23.8	14.3	9.5	9.5	9.5	
	40歳代	34	17.6	8.8	20.6	23.5	2.9	0.0	0.0	17.6	14.7	14.7	11.8	2.9	
	50歳代	40	17.5	7.5	17.5	7.5	5.0	0.0	0.0	7.5	5.0	12.5	7.5	5.0	
	60歳代	23	30.4	30.4	30.4	13.0	0.0	0.0	0.0	17.4	13.0	4.3	13.0	8.7	
	70歳以上	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	

		全体 (n)	その他	特 に ない	無 回 答
性・年代別	全体	383	4.2	48.3	1.8
	女性合計	240	3.3	49.6	1.3
	29歳以下	39	2.6	43.6	0.0
	30歳代	46	10.9	34.8	0.0
	40歳代	61	0.0	62.3	0.0
	50歳代	46	2.2	43.5	2.2
	60歳代	40	0.0	62.5	2.5
	70歳以上	8	12.5	37.5	12.5
	男性合計	142	5.6	45.8	2.8
	29歳以下	16	0.0	62.5	6.3
	30歳代	21	0.0	42.9	4.8
	40歳代	34	8.8	44.1	0.0
	50歳代	40	12.5	45.0	2.5
	60歳代	23	0.0	39.1	4.3
	70歳以上	8	0.0	50.0	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、29 歳以下で「昇進・昇格に男女差がある」(28.2%)、「配属先に男女差がある」(23.1%) が他の年代に比べて割合が高くなっています。また、30 歳代で「育児休業が取得できない・とりにくい」(19.6%)、「能力を正當に評価しない」(21.7%)、「女性の仕事は補助業務や雑務が多い」(21.7%) が他の年代に比べて高くなっています。

男性では、「募集・採用に男女差がある」「賃金・手当に男女差がある」「昇進・昇格に男女差がある」(いずれも 30.4%) が 60 歳代で他の年代に比べて高くなっています。

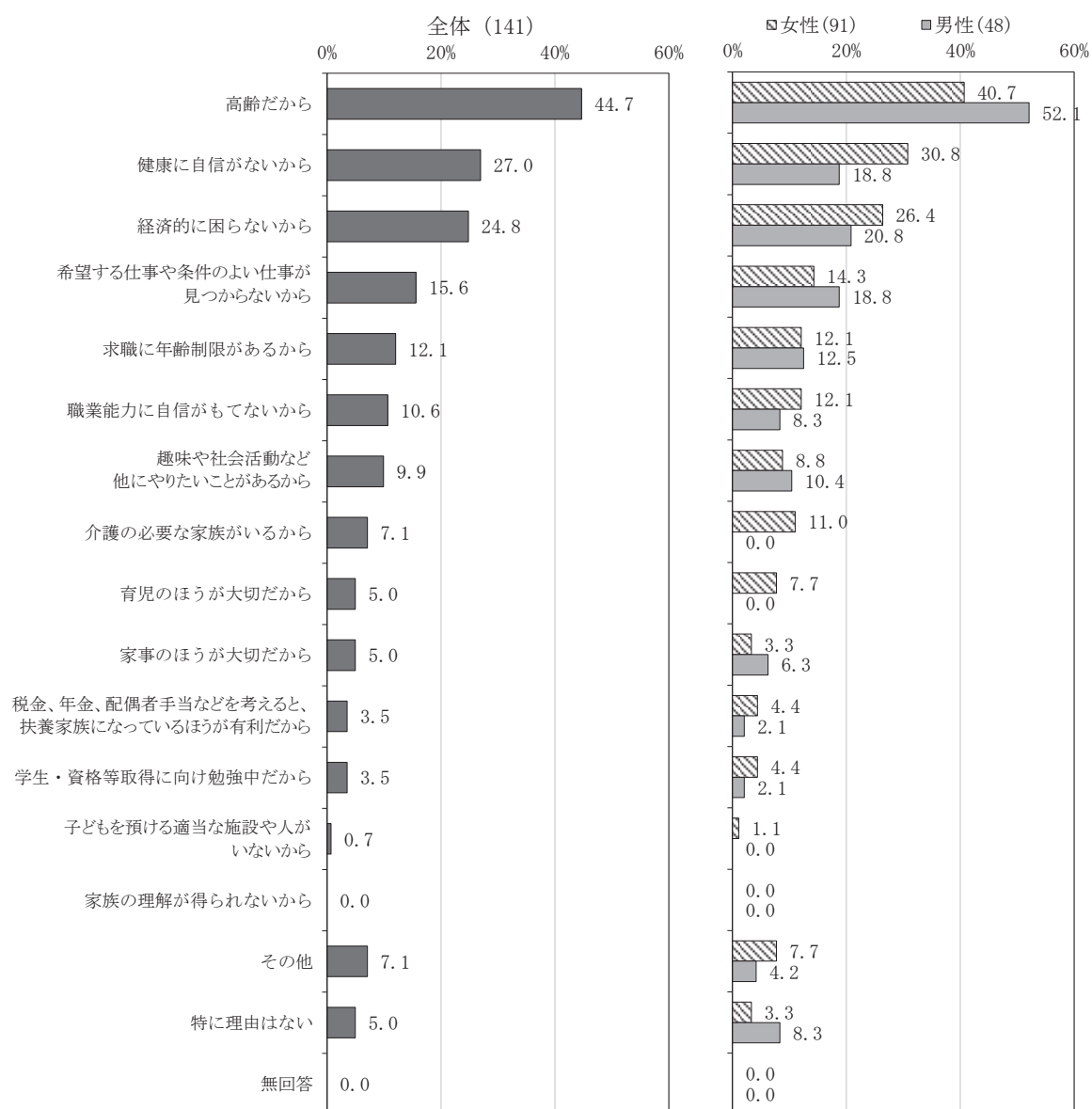
傾向のまとめ

全体の約半数が、仕事内容や待遇面における男女差の課題を自身の職場に対して感じていることがうかがえます。仕事内容や待遇面での男女差を挙げている女性では、「昇進・昇格に男女差がある」や「女性の仕事は補助業務や雑務が多い」の割合が高く主たる業務を担当していないと感じている状況がうかがえます。

問 8-2. 仕事をしていない理由

問 8 で「6. 収入を伴う仕事をしていない（家事専業、学生、無職など）」を選択された方にうかがいます。

あなたが現在仕事をしていない理由についてお答えください。（○はいくつでも）



全体の傾向

「高齢だから」の割合が 44.7% で最も高く、「健康に自信がないから」(27.0%)、「経済的に困らないから」(24.8%)、「希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから」(15.6%)が続きます。

男女別の傾向

「健康に自信がないから」の割合は 12.0 ポイント、「介護に必要な家族がいるから」の割合は 11.0 ポイント、女性が男性を上回っています。「高齢だから」の割合は男性が女性を 11.4 ポイント上回っています。

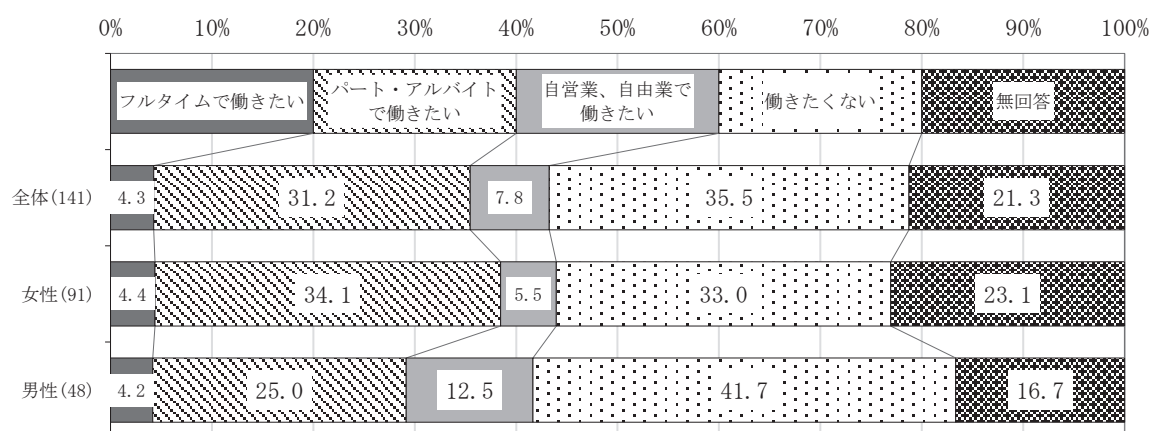
傾向のまとめ

問8において仕事をしていない人が60歳代と70歳以上に多いため、「高齢だから」や「健康に自信がないから」を理由として仕事をしていない人が多くなっています。また、「介護に必要な家族がいるから」、「育児のほうの方が大切だから」「子どもを預ける適当な施設や人がいないから」の男性の割合は0%でしたが、女性では回答している人がおり、性別による仕事と介護・育児に対する向き合い方に違いがあることがうかがえます。

問 8-3. 今後の就労意向

問 8 で「6. 収入を伴う仕事をしていない（家事専業、学生、無職など）を選択された方にうかがいます。

あなたは今後、収入を伴う仕事をしたいと思いますか。（○は 1 つ）



全体の傾向

「パート・アルバイトで働きたい」の割合が 31.2%、「自営業、自由業で働きたい」の割合が 7.8%、「フルタイムで働きたい」の割合が 4.3%となっています。一方、「働きたくない」の割合は 35.5%です。

男女別の傾向

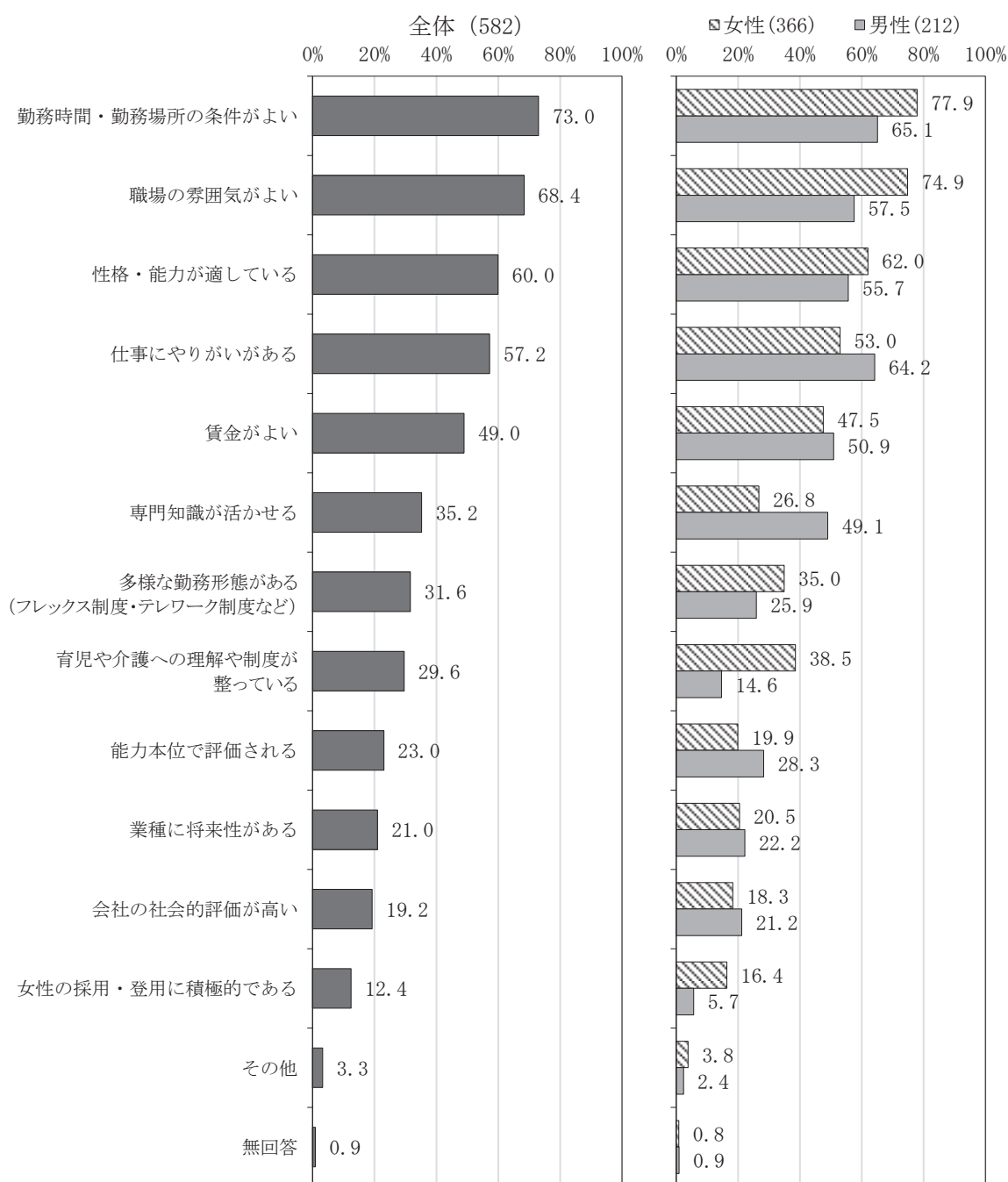
「パート・アルバイトで働きたい」の割合は女性で 34.1%、男性で 25.0%と女性が男性を 9.1 ポイント上回っています。「働きたくない」の割合は女性で 33.0%、男性で 41.7%と男性が 8.7 ポイント上回っています。また、「自営業、自由業で働きたい」の割合は女性が 5.5%、男性が 12.5%で男性が 7.0 ポイント上回っています。

傾向のまとめ

『働きたい』と回答した人が『働きたくない』と回答した人よりも多くなっており、その差は 7.8 ポイントとなっています。『働きたい』と回答した人の中でも「フルタイムで働きたい」、「自営業、自由業で働きたい」と回答した人は少なく、「パート・アルバイトで働きたい」と回答した人が多くっており、特に女性にでは 3 人に 1 人が「パート・アルバイトで働きたい」と回答しています。

問9. 職業選択の際に重視すること

あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、または重視したいことは何ですか。(○はいくつでも)



全体の傾向

「勤務時間・勤務場所の条件がよい」の割合が73.0%で最も高く、「職場の雰囲気がよい」(68.4%)、「性格・能力が適している」(60.0%)、「仕事にやりがいがある」(57.2%)が続きます。

男女別の傾向

「育児や介護への理解や制度が整っている」の割合は女性が38.5%で男性(14.6%)を23.9

ポイント上回っています。このほか、「勤務時間・勤務場所の条件がよい」「職場の雰囲気がよい」「性格・能力が適している」「多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度）」の割合でも女性が男性を上回っています。

「専門知識が活かせる」の割合は男性が 49.1% で女性（26.8%）を 22.3 ポイント上回っています。このほか「仕事にやりがいがある」「賃金がよい」「能力本位で評価される」の割合で男性が女性を上回っています。

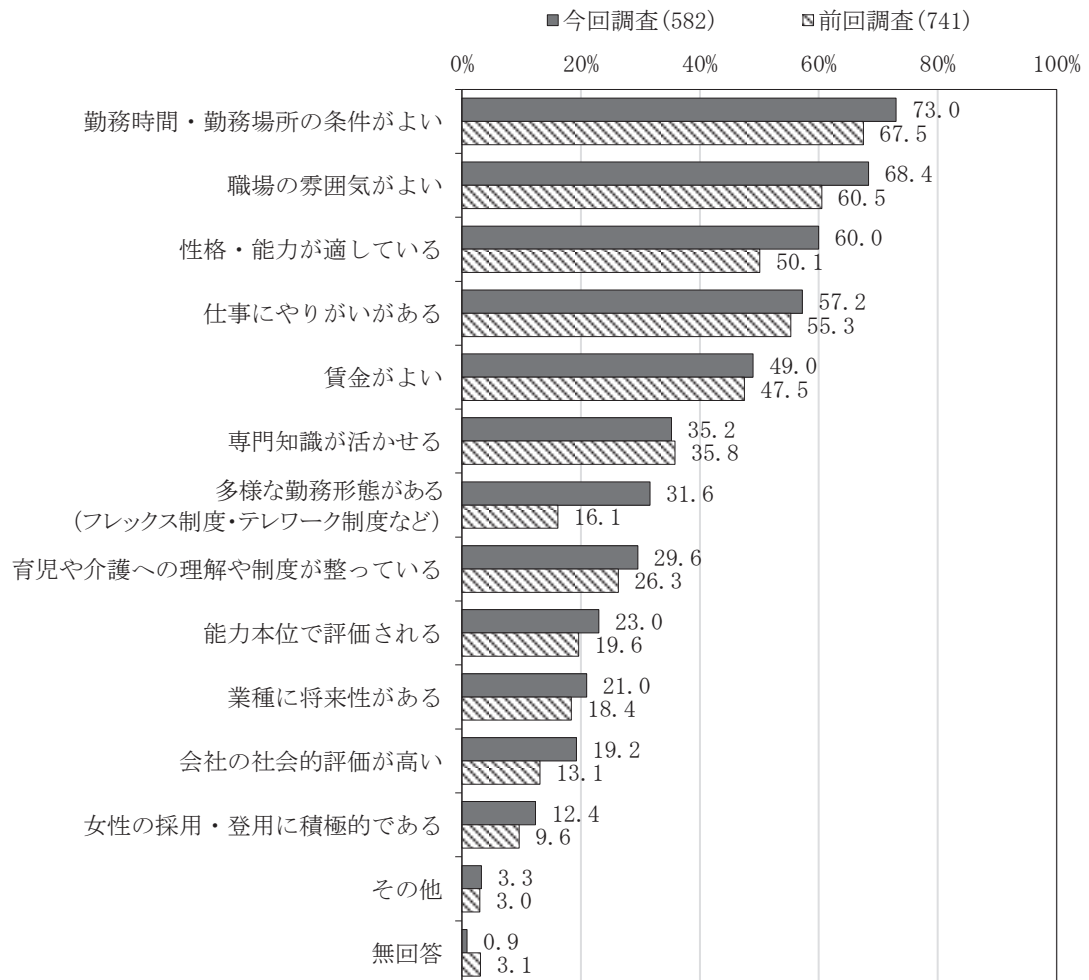
		全体 (n)	専門 知識が 活かせる	性 格・ 能力が 適して いる	仕 事 に や り が い が あ る	能 力 本 位 で 評 価 さ れる	極 め た く 女 性 の 採 用 ・ 登 用 に 積 極 的 で あ る	業 種 に 将 来 性 が あ る	職 場 の 雰 囲 気 が よ い	条 件 が よ い ・ 勤 務 場 所 の	制 度 が 整 っ て い る ・ 育 児 や 介 護 の 理 解 や	レ ワ ー ク 制 度 な ど ・ 多 様 な 勤 務 形 態 が あ る	い し や の 社 会 的 評 価 が 高 い	賃 金 が よ い
全体		582	35.2	60.0	57.2	23.0	12.4	21.0	68.4	73.0	29.6	31.6	19.2	49.0
性・年代別	女性合計	366	26.8	62.0	53.0	19.9	16.4	20.5	74.9	77.9	38.5	35.0	18.3	47.5
	29歳以下	49	24.5	65.3	55.1	22.4	24.5	40.8	79.6	69.4	44.9	51.0	36.7	71.4
	30歳代	57	26.3	70.2	50.9	26.3	19.3	26.3	80.7	89.5	52.6	49.1	28.1	63.2
	40歳代	73	24.7	72.6	57.5	24.7	13.7	21.9	89.0	87.7	56.2	43.8	15.1	49.3
	50歳代	65	32.3	69.2	56.9	16.9	16.9	20.0	78.5	80.0	41.5	29.2	20.0	46.2
	60歳代	69	26.1	55.1	52.2	14.5	13.0	10.1	72.5	75.4	23.2	24.6	8.7	36.2
	70歳以上	53	26.4	35.8	43.4	15.1	13.2	7.5	43.4	60.4	9.4	13.2	5.7	22.6
	男性合計	212	49.1	55.7	64.2	28.3	5.7	22.2	57.5	65.1	14.6	25.9	21.2	50.9
	29歳以下	19	47.4	57.9	68.4	15.8	5.3	36.8	63.2	78.9	21.1	47.4	36.8	52.6
	30歳代	24	45.8	62.5	54.2	37.5	8.3	33.3	62.5	54.2	20.8	33.3	16.7	70.8
	40歳代	41	53.7	65.9	63.4	26.8	0.0	24.4	58.5	68.3	9.8	19.5	19.5	61.0
	50歳代	48	54.2	66.7	72.9	41.7	8.3	25.0	66.7	68.8	20.8	33.3	22.9	56.3
	60歳代	41	43.9	41.5	68.3	14.6	4.9	4.9	46.3	56.1	7.3	12.2	14.6	43.9
	70歳以上	39	46.2	41.0	53.8	28.2	7.7	20.5	51.3	66.7	12.8	23.1	23.1	28.2

		全体 (n)	そ の 他	無 回 答
全体		582	3.3	0.9
性・年代別	女性合計	366	3.8	0.8
	29歳以下	49	2.0	2.0
	30歳代	57	5.3	0.0
	40歳代	73	1.4	0.0
	50歳代	65	6.2	0.0
	60歳代	69	2.9	0.0
	70歳以上	53	5.7	3.8
	男性合計	212	2.4	0.9
	29歳以下	19	0.0	0.0
	30歳代	24	4.2	0.0
	40歳代	41	2.4	0.0
	50歳代	48	2.1	0.0
	60歳代	41	2.4	4.9
	70歳以上	39	2.6	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、30 歳代と 40 歳代で「職場の雰囲気がよい」「勤務時間・勤務場所の条件がよい」の割合が 8 割以上、「性格・能力が適している」の割合が 7 割以上と他の年代と比べて割合が高くなっています。また、「業種に将来性がある」「多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度など）」「賃金がよい」の割合は、若い世代の回答者ほど高い割合となっています。

男性では、29 歳以下で「多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度など）」の割合が 47.4%、「会社の社会的評価が高い」が 36.8%、30 歳代で「賃金がよい」が 70.8%、50 歳代で「能力本位で評価される」の割合が 41.7%と他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

「専門知識が活かせる」以外の各項目で今回調査の割合は前回調査を上回っています。特に、「多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度など）」の割合は今回調査では31.6%となっており前回調査（16.1%）を15.5ポイント上回っています。

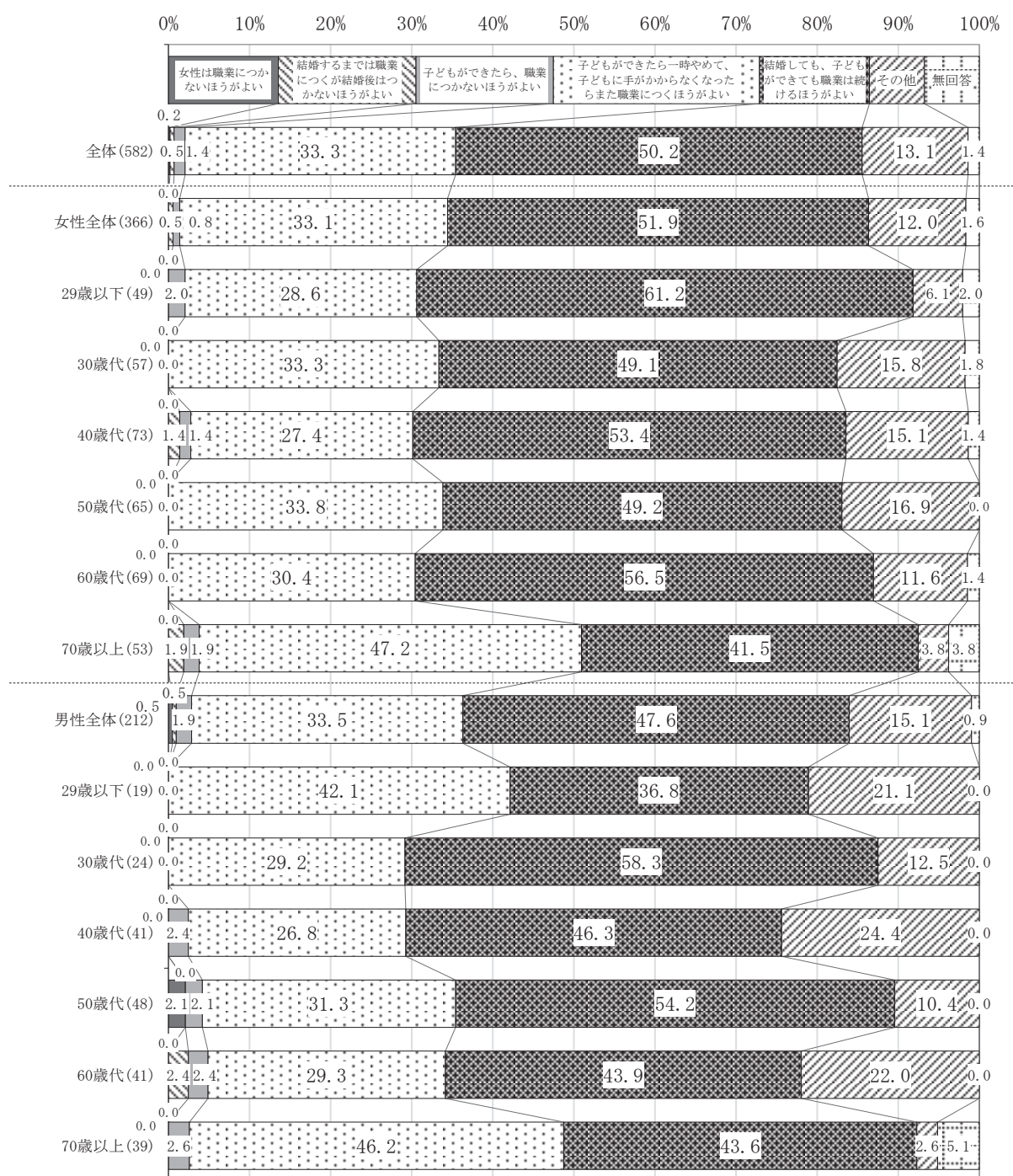
傾向のまとめ

男女ともに、「賃金がよい」よりも「勤務時間・勤務場所の条件がよい」や「職場の雰囲気がよい」などを重視している人が多いですが、女性では「多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度など）」や「育児や介護への理解や制度が整っている」を重視する回答も多く、自分の置かれた状況にあわせて柔軟に対応できる労働環境を重視していることがうかがえます。男性では、「仕事にやりがいがある」や「専門知識が活かせる」など、働く内容を重視する回答も多くなっています。

また、女性では29歳以下、30歳代、男性では30歳代、40歳代で「賃金がよい」という回答が6割を超えており、他の年代よりも割合が高くなっています。

問 10. 女性が働くことに対する意識

女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。(○は1つ)



全体の傾向

「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、「子どもができれば一時やめて、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 33.3%で最も低い。

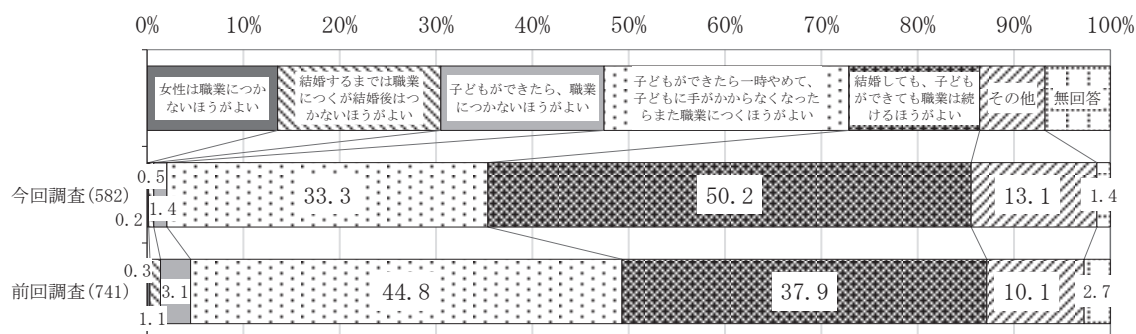
男女別の傾向

男女・年代別の傾向

男性では、29 歳以下と 70 歳以上を除いた年代で「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」が「子どもができたら一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい」よりも割合が上回っています。

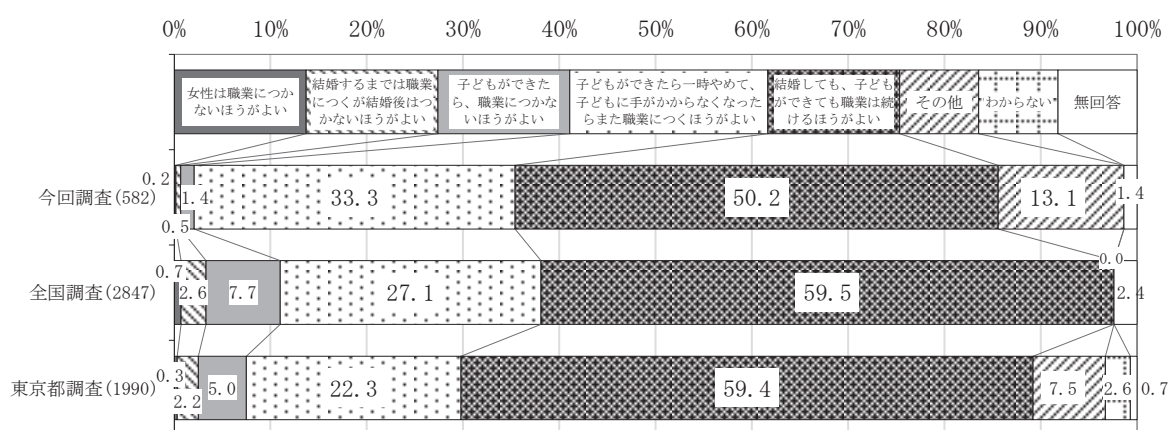
			無回答	その他	結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがい	子どもができたほうが一時やめたら、子どもができたほうがよい	子どもができたほうがよい	結婚するまでは職業につくが結婚後はつかないほうがよい	女性職業につかないほうがよい	全体（n）
全体			1.4	13.1	50.2	33.3	1.4	0.5	0.2	582
世帯の働き方別	女性	共働きである	0.7	11.4	59.3	27.1	0.7	0.7	0.0	140
		どちらか一方が働いている	0.0	8.2	50.8	39.3	1.6	0.0	0.0	61
		どちらも働いていない	0.0	11.5	26.9	61.5	0.0	0.0	0.0	26
	男性	共働きである	0.0	13.3	51.8	31.3	3.6	0.0	0.0	83
		どちらか一方が働いている	0.0	17.1	45.7	37.1	0.0	0.0	0.0	35
		どちらも働いていない	9.1	4.5	54.5	31.8	0.0	0.0	0.0	22

男性では、世帯の働き方を問わず「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合が最も高くなっています。



前回調査との比較

「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。



※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なります。
※東京都調査のみ「わからない」の選択肢があります。

他調査との比較

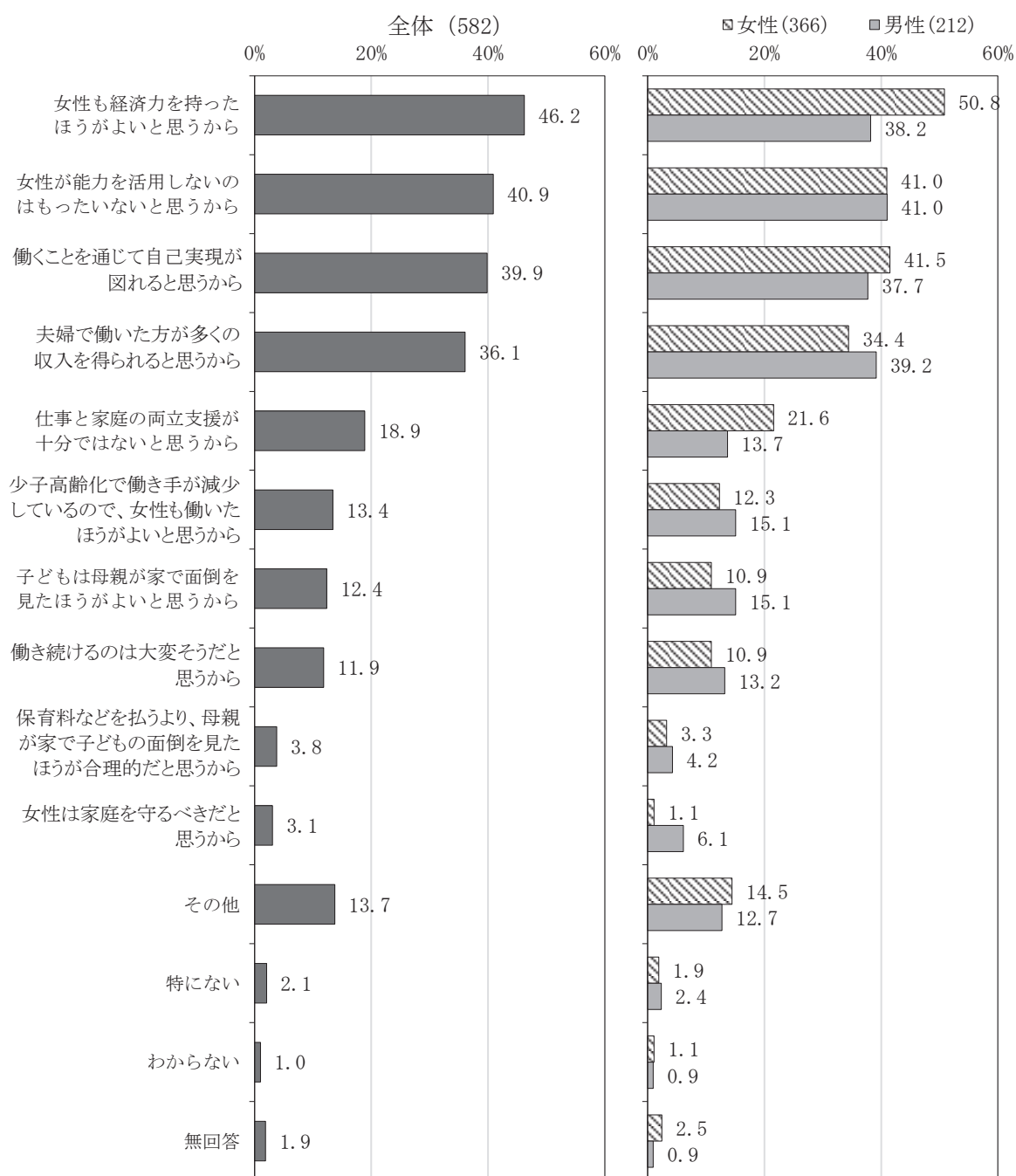
「子どもができれば一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた職業につくほうがよい」の割合が、全国調査や東京都調査よりも上回っており、「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合は全国調査や東京都調査と比べて約 9 ポイント下回っています。

傾向のまとめ

前回調査では「子どもができれば一時やめて、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」の割合が最も高かったですが、今回調査で「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合が最も高くなり、特に男性の割合よりも女性の方が高くなっています。また、男女ともに 70 歳以上で「子どもができれば一時やめて、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」の割合が最も多いですが、就労の中心である 30 歳代から 50 歳代では「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合が最も高く、子育て中でも就労を継続することがよいと考える人が多いことがうかがえます。

問 10- 1. 女性が働くことに対する考え方

あなたが問 10 でそのように考えたのはなぜですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」の割合が 46.2%で最も高く、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」(40.9%)、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」(39.9%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」(36.1%)が続きます。

男女別の傾向

「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」は 12.6 ポイント、「仕事と家庭の両立支援が十分でないと思うから」は 7.9 ポイント、女性の割合が男性の割合を上回っています。

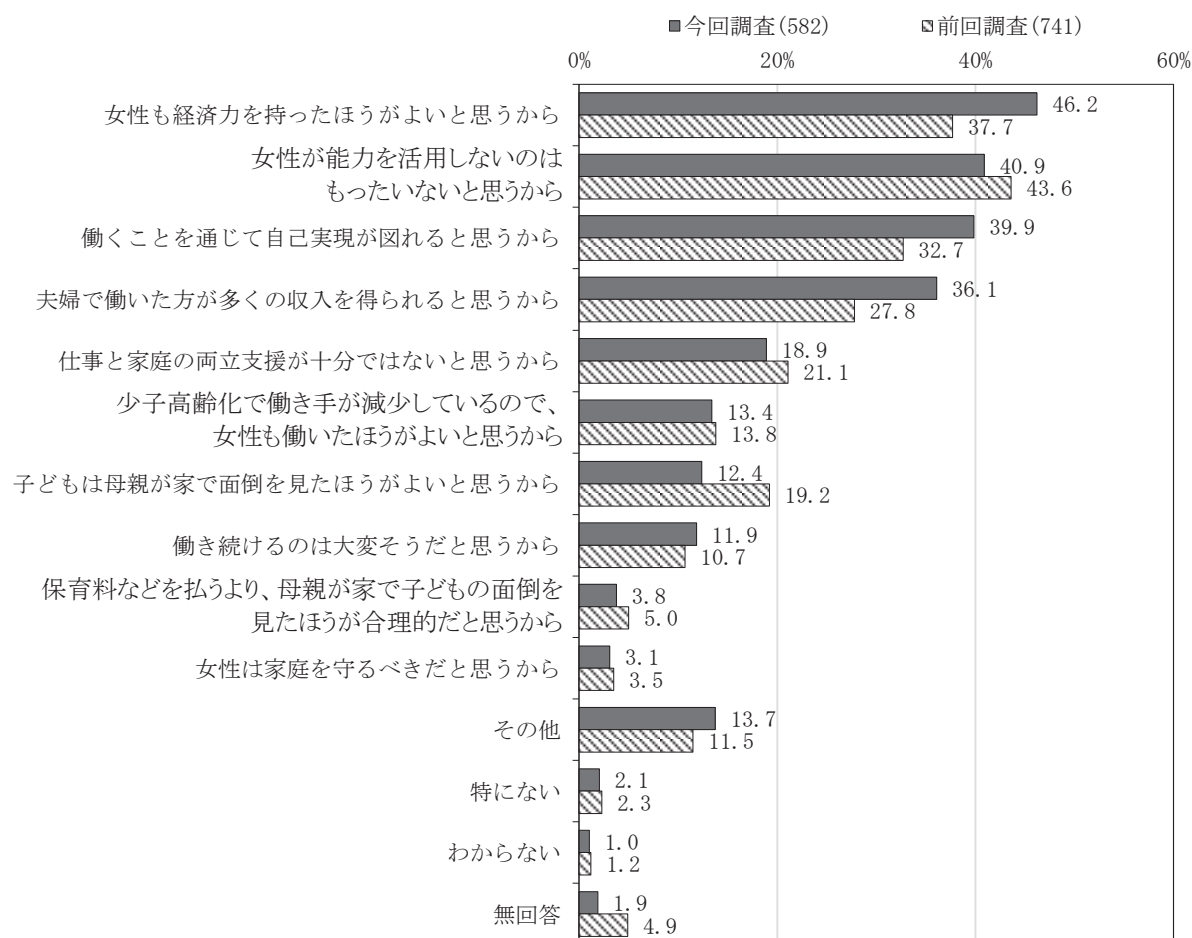
「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」の割合は男性が女性を 4.8 ポイント上回っています。

		全体 (n)	う 女性 は 家 庭 を 守 る べ き だ と 思 う か ら	働 き 続 け る の は 大 変 そ う だ と 思 う か ら	仕 事 と 家 庭 の 両 立 支 援 が 十 分 で は な い と 思 う か ら	保 育 料 な ど の 面 面 を 見 た ほ 親 が 合 理 的 だ と 思 う か ら	子 ど も が よ い と 思 う か ら	少 子 高 齢 化 で 働 き 手 が 減 ら な い と 思 う か ら	女 性 が 能 力 を 活 用 し な い の は も っ た い な い と 思 う か ら	夫 婦 で 働 い た 方 が 多 く の 収 入 を 得 ら れ る と 思 う か ら	女 性 も 経 済 力 を 持 っ た ほ う が よ い と 思 う か ら	働 く こ と を 通 じ て 自 己 実 現 が 図 れ る と 思 う か ら	そ の 他	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
全体		582	3.1	11.9	18.9	3.8	12.4	13.4	40.9	36.1	46.2	39.9	13.7	2.1	1.0	1.9
性・年代別	女性合計	366	1.1	10.9	21.6	3.3	10.9	12.3	41.0	34.4	50.8	41.5	14.5	1.9	1.1	2.5
	29歳以下	49	0.0	4.1	20.4	2.0	0.0	10.2	36.7	40.8	65.3	51.0	8.2	0.0	2.0	6.1
	30歳代	57	0.0	15.8	22.8	5.3	8.8	7.0	31.6	38.6	47.4	38.6	19.3	5.3	0.0	1.8
	40歳代	73	0.0	8.2	21.9	5.5	11.0	11.0	50.7	49.3	58.9	50.7	23.3	0.0	0.0	0.0
	50歳代	65	0.0	16.9	23.1	3.1	7.7	13.8	44.6	29.2	43.1	40.0	18.5	1.5	0.0	0.0
	60歳代	69	1.4	8.7	20.3	2.9	11.6	14.5	47.8	27.5	46.4	36.2	10.1	4.3	1.4	2.9
	70歳以上	53	5.7	11.3	20.8	0.0	26.4	17.0	28.3	18.9	45.3	32.1	3.8	0.0	3.8	5.7
	男性合計	212	6.1	13.2	13.7	4.2	15.1	15.1	41.0	39.2	38.2	37.7	12.7	2.4	0.9	0.9
	29歳以下	19	5.3	26.3	0.0	10.5	10.5	15.8	31.6	36.8	31.6	26.3	26.3	0.0	0.0	0.0
	30歳代	24	0.0	12.5	16.7	0.0	0.0	12.5	41.7	58.3	50.0	41.7	8.3	4.2	0.0	4.2
	40歳代	41	7.3	12.2	19.5	4.9	22.0	12.2	43.9	39.0	31.7	34.1	17.1	7.3	0.0	0.0
	50歳代	48	6.3	14.6	14.6	4.2	18.8	16.7	37.5	41.7	35.4	45.8	14.6	2.1	2.1	0.0
	60歳代	41	2.4	7.3	9.8	2.4	9.8	17.1	41.5	26.8	41.5	29.3	14.6	0.0	2.4	2.4
	70歳以上	39	12.8	12.8	15.4	5.1	20.5	15.4	46.2	38.5	41.0	43.6	0.0	0.0	0.0	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」が 29 歳以下で 65.3%、40 歳代で 58.9%、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が 29 歳以下で 51.0%、40 歳代で 50.7%、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が 40 歳代で 50.7%となっており、いずれも他の年代に比べて割合が高くなっています。

男性では、30 歳代で「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」が 58.3%、「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」が 50.0%と、他の年代に比べて高くなっています。



前回調査との比較

「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」が8.5ポイント、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が7.2ポイント、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」8.3ポイント、今回調査の割合が前回調査を上回っています。

「子どもは母親が家で面倒を見たほうがよいと思うから」の割合は、今回調査の割合が前回調査を6.8ポイント下回っています。

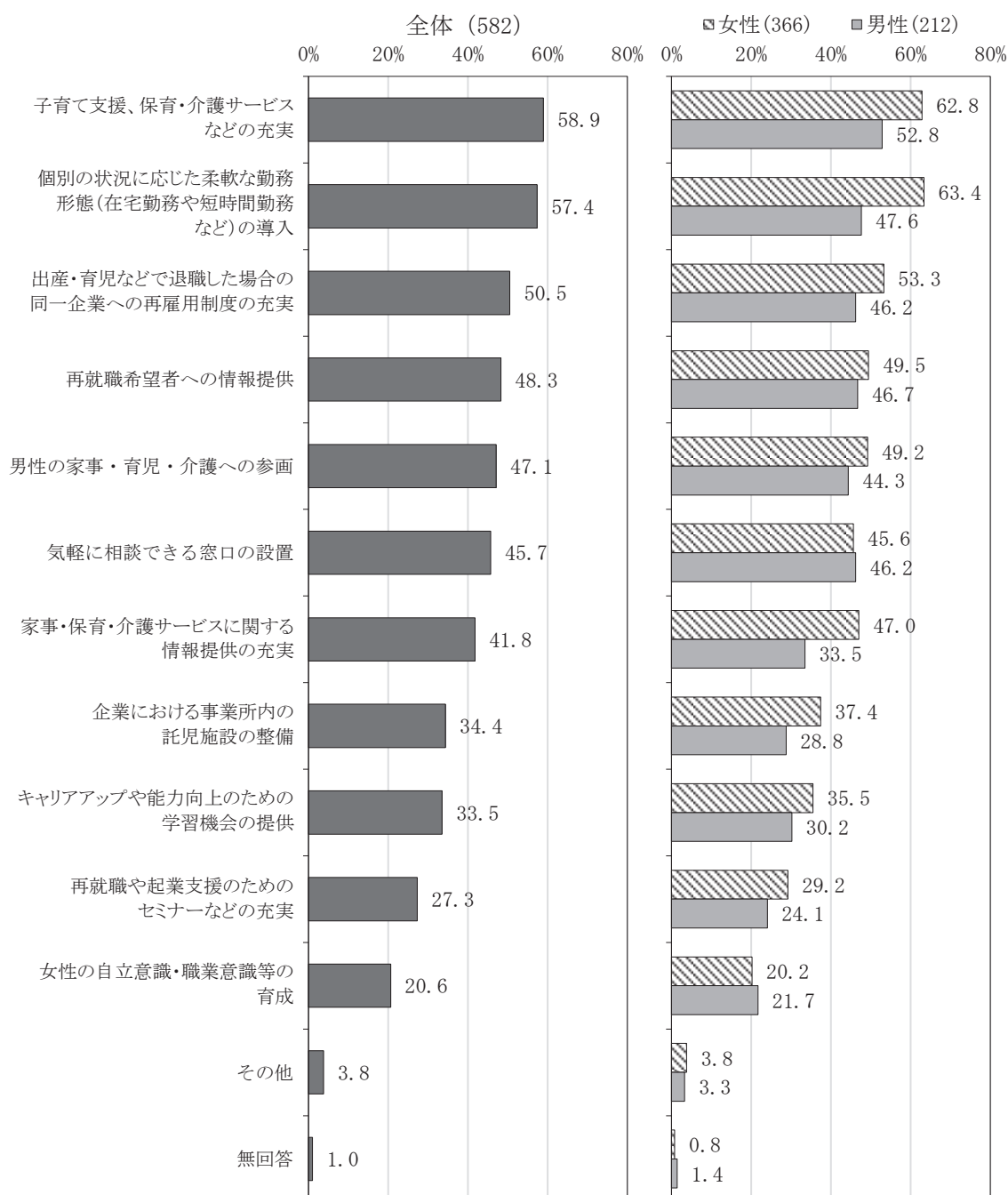
傾向のまとめ

「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」や「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」と回答した人が多くなっています。「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」と「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」の割合は前回よりも高くなっており、特に女性の29歳以下や40歳代で割合が高くなっています。また、女性の40歳代と男性の30歳代では「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」と回答した人が多く、育児期の世代にとっては経済的な事情も有力な理由となっていることがうかがえます。

一方、「子どもは母親が家で面倒を見たほうがよいと思うから」の回答する人が、女性と男性の70歳以上と男性の40歳代で多くみられます。

問 11. 再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援

あなたは、再就職や起業を希望する女性に対して、どのような配慮や支援が必要だと思いますか。
(〇はいくつでも)



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

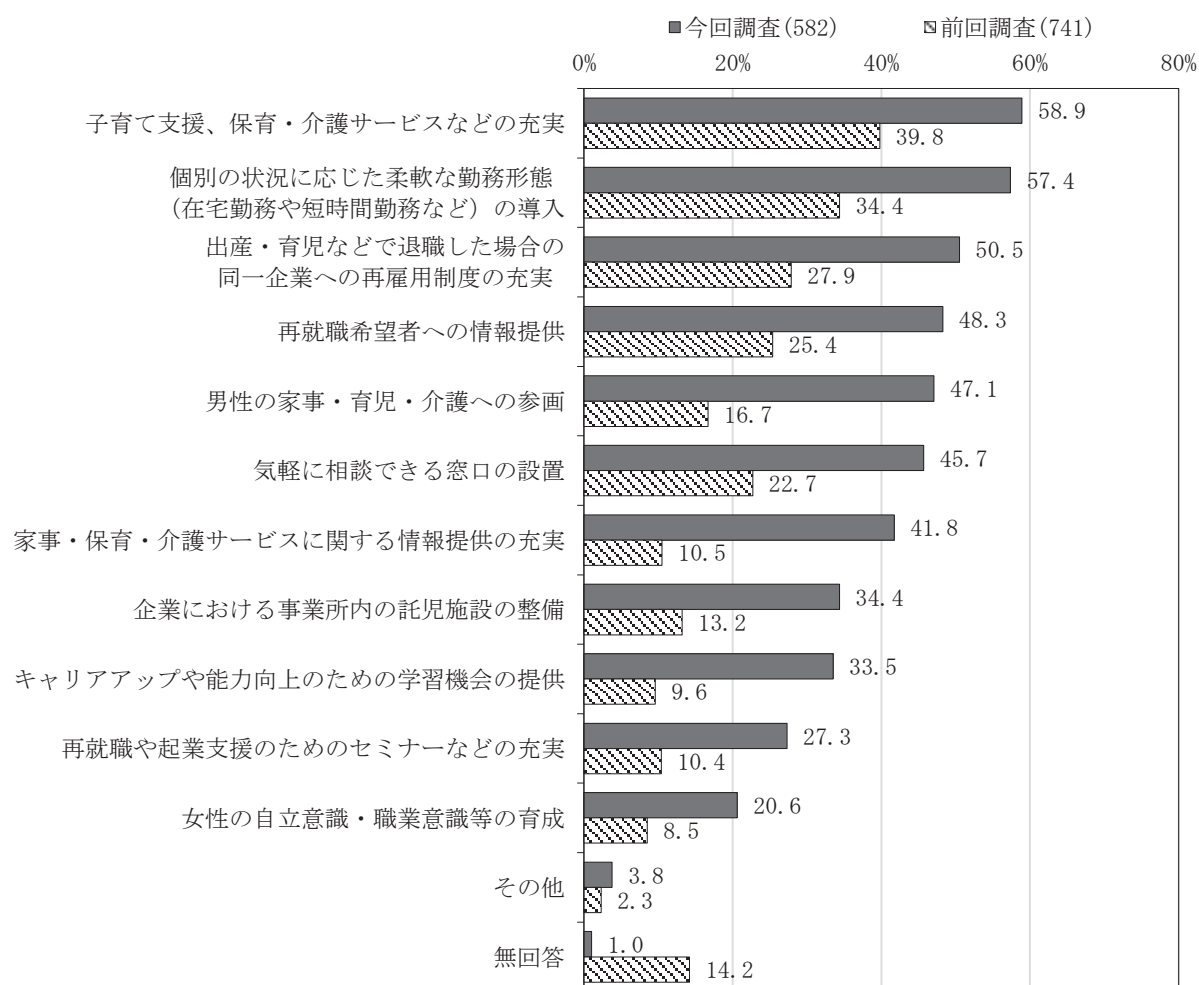
9項目で、女性の割合が男性よりも上回っており、特に「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」では15.8ポイント、「家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実」では13.5ポイント、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」では10ポイントと他の項目と比べて差が大きくなっています。

		全体（n）	女性の自立意識・職業意識の育成	再就職や起業支援のためのセミナーなどの充実	キャリアアップや能力向上のための学習機会の提供	再就職希望者への情報提供	気軽に相談できる窓口の設置	家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実	子育て支援、保育・介護サービスなどの充実	男性の家事・育児・介護への参画	雇用制度の充実	出産・育児などで退職した場合の同一企業への再雇用	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	託児施設の整備	その他	無回答
全体		582	20.6	27.3	33.5	48.3	45.7	41.8	58.9	47.1	50.5	57.4	34.4	3.8	1.0	
性・年代別	女性合計	366	20.2	29.2	35.5	49.5	45.6	47.0	62.8	49.2	53.3	63.4	37.4	3.8	0.8	
	29歳以下	49	26.5	30.6	28.6	49.0	42.9	38.8	65.3	49.0	75.5	57.1	40.8	4.1	2.0	
	30歳代	57	17.5	28.1	36.8	43.9	42.1	54.4	68.4	50.9	57.9	73.7	49.1	7.0	0.0	
	40歳代	73	19.2	30.1	43.8	47.9	43.8	50.7	71.2	60.3	52.1	68.5	32.9	4.1	0.0	
	50歳代	65	20.0	38.5	38.5	44.6	44.6	47.7	55.4	47.7	43.1	66.2	27.7	4.6	0.0	
	60歳代	69	14.5	23.2	34.8	59.4	49.3	52.2	63.8	49.3	55.1	69.6	39.1	1.4	1.4	
	70歳以上	53	26.4	24.5	26.4	50.9	50.9	34.0	50.9	34.0	39.6	39.6	37.7	1.9	1.9	
	男性合計	212	21.7	24.1	30.2	46.7	46.2	33.5	52.8	44.3	46.2	47.6	28.8	3.3	1.4	
	29歳以下	19	26.3	31.6	26.3	36.8	31.6	36.8	57.9	73.7	52.6	47.4	36.8	0.0	0.0	
	30歳代	24	16.7	20.8	41.7	54.2	58.3	58.3	62.5	50.0	66.7	50.0	25.0	4.2	4.2	
	40歳代	41	19.5	19.5	31.7	43.9	36.6	31.7	63.4	34.1	43.9	41.5	29.3	9.8	0.0	
	50歳代	48	22.9	25.0	29.2	47.9	56.3	33.3	52.1	43.8	43.8	62.5	27.1	2.1	0.0	
	60歳代	41	17.1	26.8	22.0	43.9	43.9	17.1	43.9	51.2	36.6	41.5	26.8	2.4	2.4	
	70歳以上	39	28.2	23.1	33.3	51.3	46.2	35.9	43.6	30.8	46.2	41.0	30.8	0.0	2.6	

男女・年代別の傾向

女性では、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が50歳代、70歳以上を除いた世代で6割を超えています。また、「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」が30歳代から60歳代で6割を超えています。このほか「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」が29歳以下で75.5%、「企業における事業所内の託児施設の整備」が30歳代で49.1%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が30歳代、40歳代で6割を超えています。「男性への家事・育児・介護への参画」が29歳代で73.7%、「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」が50歳代で62.5%と他の年代と比べて高くなっています。このほか30歳代では、「再就職希望者への情報提供」が54.2%、「気軽に相談できる窓口の設置」と「家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実」が58.3%、「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」が66.7%と他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。特に「男性の家事・育児・介護への参画」は30.4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」は31.3ポイント、今回調査の割合が前回調査を上回っています。

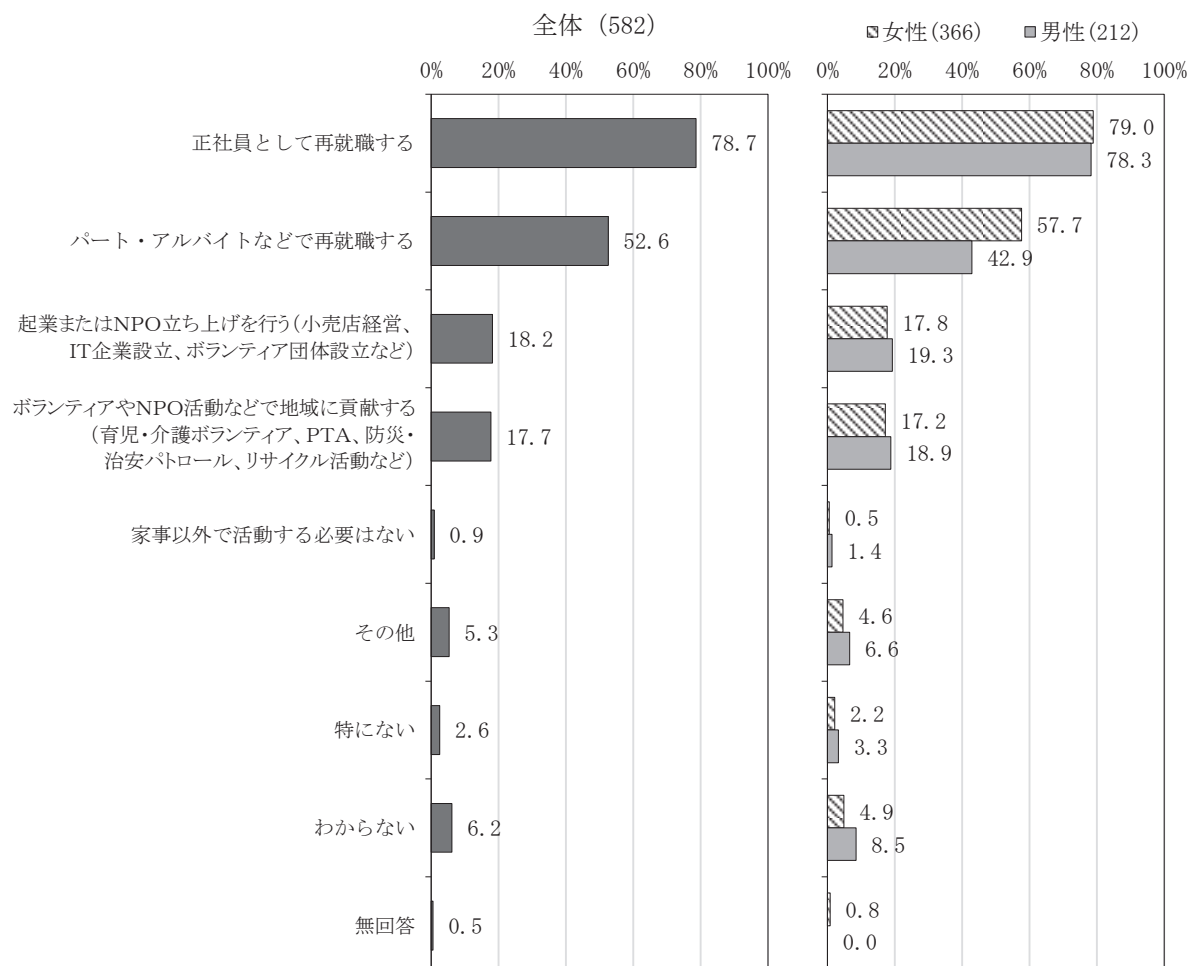
傾向のまとめ

「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」とともに、「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」、「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」という企業等の働きかけも割合が50%を超えています。また、「男性の家事・育児・介護への参画」が必要だという回答の割合が29歳以下の男性で73.7%と他の年代と比べて非常に高くなっています。

3 あらゆる分野における女性の活躍推進について

問 12. 一度離職した女性が再度活動する方法として望ましいもの

子育てや介護などでいったん離職した女性が、再び社会活動する方法として、あなたがよいと思うものは何ですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「正社員として再就職する」の割合が78.7%で最も高く、「パート・アルバイトなどで再就職する」(52.6%)、「起業またはNPO立ち上げを行う(小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など)」(18.2%)、「ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する(育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など)」(17.7%)が続きます。

男女別の傾向

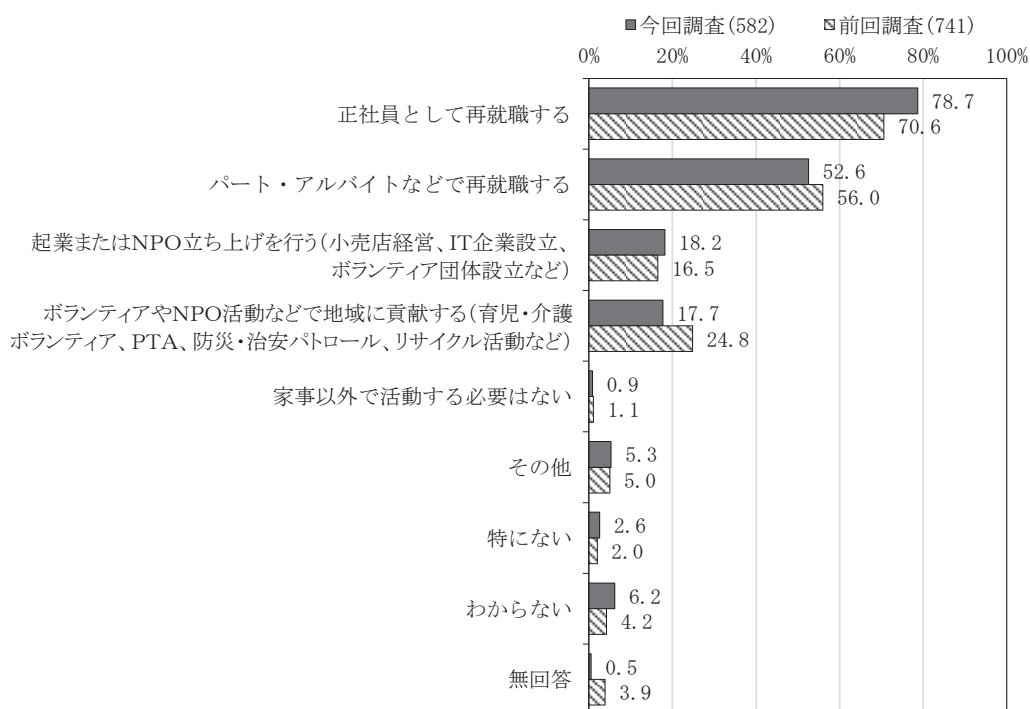
「パート・アルバイトなどで再就職する」の割合は女性が男性を14.8ポイント上回っています。

		全体（n）	正社員として再就職する	パート・アルバイトなどで再就職する	ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する（育児・介護ボランティア、リサイクル活動など）	起業またはNPO立ち上げを行う（小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など）	家事以外で活動する必要はない	その他	特にな	わからない	無回答	
全体		582	78.7	52.6	17.7	18.2	0.9	5.3	2.6	6.2	0.5	
性・年代別	女性	女性合計	366	79.0	57.7	17.2	17.8	0.5	4.6	2.2	4.9	0.8
		29歳以下	49	89.8	49.0	12.2	16.3	0.0	2.0	0.0	2.0	2.0
		30歳代	57	84.2	63.2	17.5	14.0	0.0	7.0	1.8	3.5	0.0
		40歳代	73	79.5	67.1	17.8	27.4	1.4	5.5	4.1	2.7	0.0
		50歳代	65	78.5	67.7	20.0	23.1	0.0	9.2	3.1	6.2	0.0
		60歳代	69	75.4	53.6	18.8	14.5	1.4	2.9	2.9	5.8	0.0
		70歳以上	53	67.9	39.6	15.1	7.5	0.0	0.0	0.0	9.4	3.8
	男性	男性合計	212	78.3	42.9	18.9	19.3	1.4	6.6	3.3	8.5	0.0
		29歳以下	19	84.2	31.6	21.1	31.6	0.0	0.0	5.3	10.5	0.0
		30歳代	24	87.5	54.2	20.8	20.8	0.0	4.2	8.3	4.2	0.0
		40歳代	41	78.0	63.4	19.5	17.1	4.9	12.2	2.4	4.9	0.0
		50歳代	48	75.0	33.3	16.7	16.7	0.0	10.4	2.1	10.4	0.0
		60歳代	41	73.2	39.0	17.1	24.4	2.4	7.3	2.4	14.6	0.0
		70歳以上	39	79.5	35.9	20.5	12.8	0.0	0.0	2.6	5.1	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、「正社員として再就職する」の割合が29歳以下で89.8%、30歳代で84.2%となっています。また、「パート・アルバイトなどで再就職する」の割合が30歳代から50歳代で6割を超えています。「起業またはNPO立ち上げを行う（小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など）」の割合が40歳代と50歳代で2割を超え他の年代に比べて高くなっています。

男性では、「正社員として再就職する」の割合が29歳以下で84.2%、30歳代で87.5%、「パート・アルバイトなどで再就職する」の割合が40歳代で63.4%、「起業またはNPO立ち上げを行う（小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など）」の割合が29歳以下で31.6%と他の年代に比べて高くなっています。



前回調査との比較

「正社員として再就職する」の割合が、今回調査では前回調査よりも 8.1 ポイント上回っています。一方、「パート・アルバイトなどで再就職する」の割合は今回調査では前回調査よりも 3.4 ポイント、「ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する（育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など）」の割合は今回調査では前回調査よりも 7.1 ポイント下回っています。

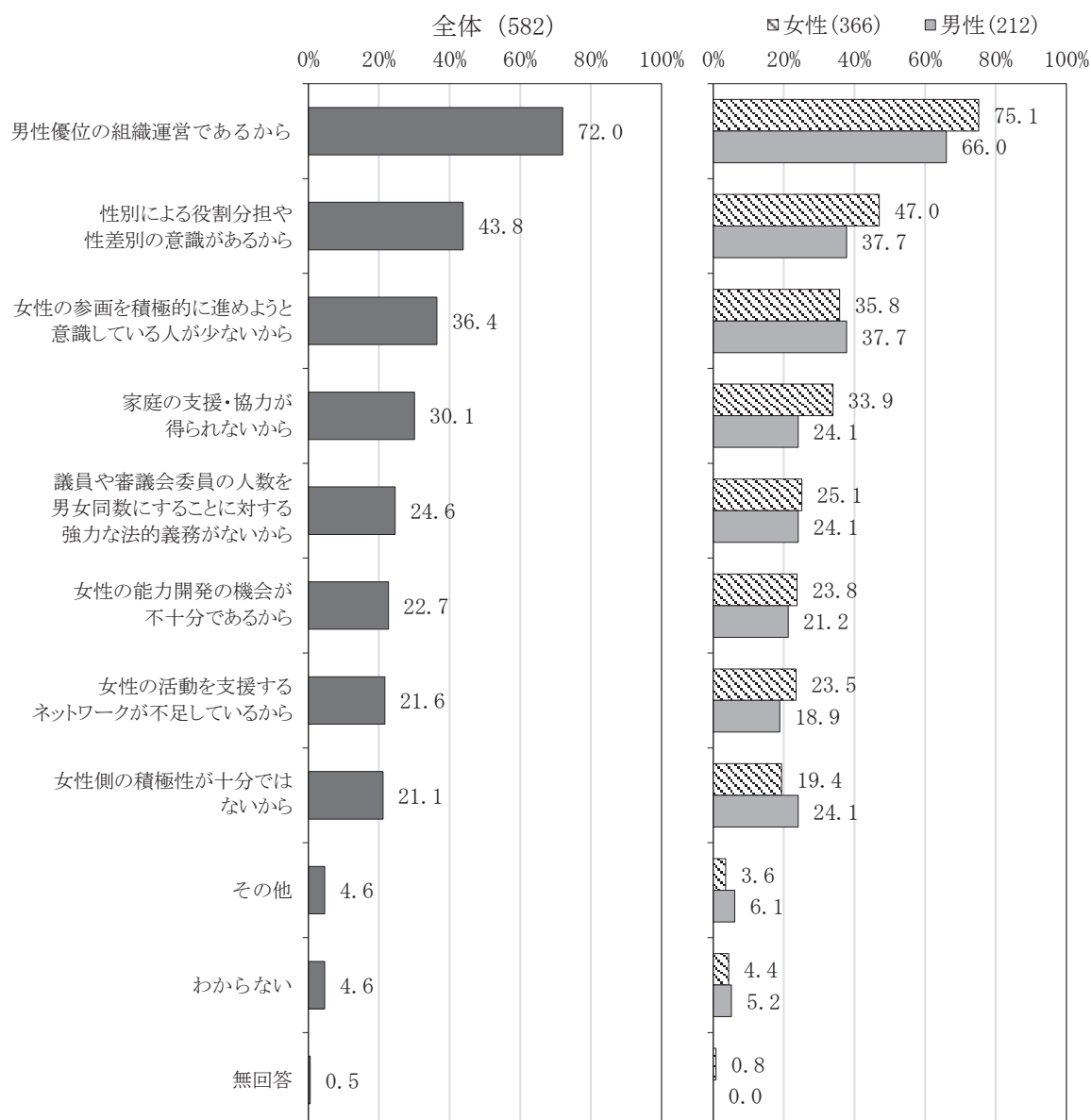
傾向のまとめ

「正社員として再就職する」と「パート・アルバイトなどで再就職する」が望ましいと考えている人が多いですが、「パート・アルバイトなどで再就職する」よりも「正社員として再就職する」が望ましいとの考える人が多くなっています。

また、女性の 30 歳代から 50 歳代、男性の 30 歳代と 40 歳代の子育てをしている割合が高い世代で「パート・アルバイトなどで再就職する」の回答も多くなっており、雇用形態に関わらず、再就職の意欲が高いことがうかがえます。

問 13. 政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由

あなたは、政治や企業活動、地域などあらゆる分野において政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由は何だと思いますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「男性優位の組織運営であるから」の割合が72.0%で最も高く、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」(43.8%)、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから」(36.4%)、「家庭の支援・協力が得られないから」(30.1%)が続きます。

男女別の傾向

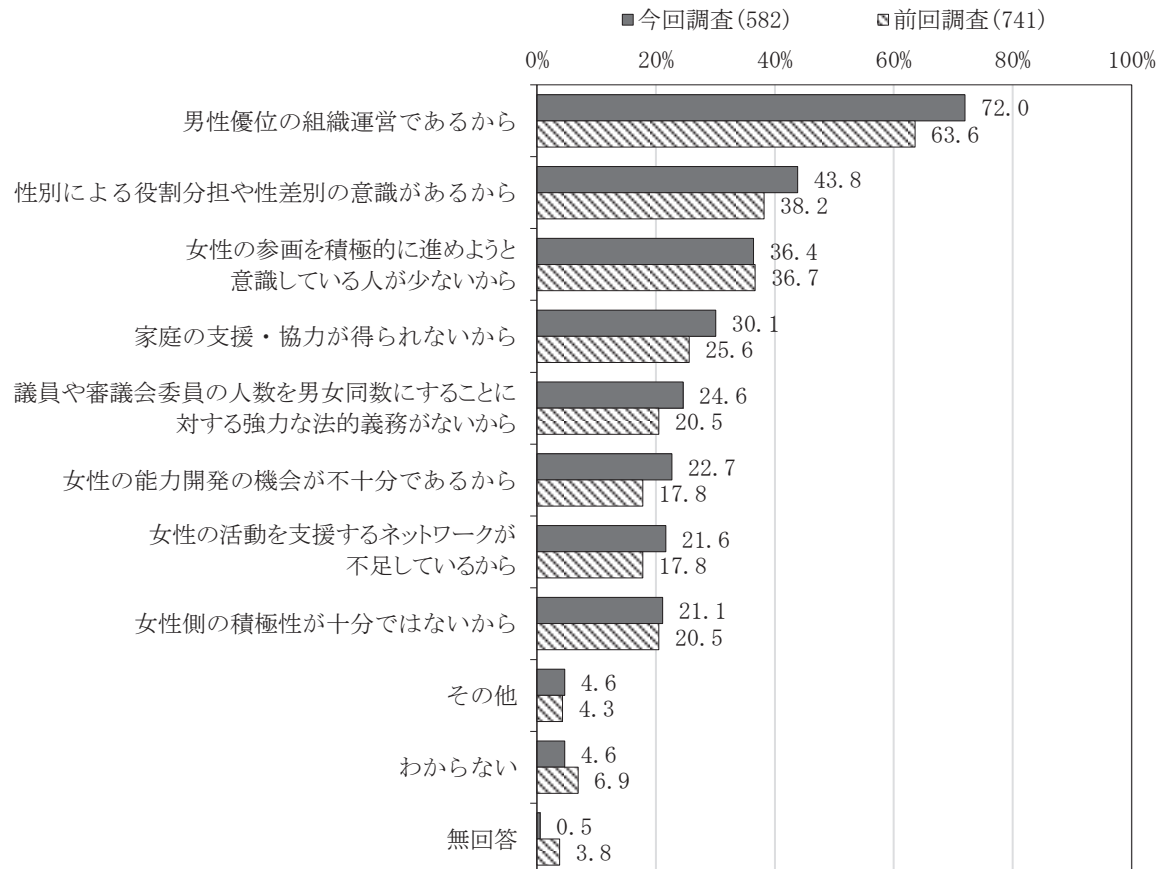
「男性優位の組織運営であるから」の割合は女性が男性を9.1ポイント、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」は9.3ポイント、「家庭の支援・協力が得られないから」は9.8ポイント上回っています。「女性側の積極性が十分ではないから」の割合は男性が女性を4.7ポイント上回っています。

		全体（n）	性別による役割分担や性差別の意識があるから	男性優位の組織運営であるから	家庭の支援・協力が得られないから	女性の能力開発の機会が不十分であるから	女性の活動を支援するネットワークが不足しているから	女性側の積極性が十分ではないから	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから	議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから	その他	わからない	無回答
全体		582	43.8	72.0	30.1	22.7	21.6	21.1	36.4	24.6	4.6	4.6	0.5
性・年代別	女性合計	366	47.0	75.1	33.9	23.8	23.5	19.4	35.8	25.1	3.6	4.4	0.8
	29歳以下	49	59.2	63.3	30.6	16.3	24.5	10.2	34.7	20.4	2.0	0.0	2.0
	30歳代	57	45.6	86.0	36.8	19.3	24.6	14.0	38.6	24.6	7.0	1.8	0.0
	40歳代	73	45.2	79.5	37.0	21.9	17.8	21.9	41.1	24.7	8.2	4.1	0.0
	50歳代	65	56.9	86.2	33.8	21.5	24.6	26.2	40.0	29.2	3.1	3.1	0.0
	60歳代	69	37.7	71.0	39.1	29.0	21.7	18.8	30.4	27.5	0.0	8.7	0.0
	70歳以上	53	39.6	60.4	22.6	34.0	30.2	22.6	28.3	22.6	0.0	7.5	3.8
	男性合計	212	37.7	66.0	24.1	21.2	18.9	24.1	37.7	24.1	6.1	5.2	0.0
	29歳以下	19	31.6	57.9	10.5	31.6	21.1	21.1	26.3	21.1	0.0	5.3	0.0
	30歳代	24	41.7	58.3	20.8	16.7	12.5	33.3	29.2	16.7	12.5	4.2	0.0
	40歳代	41	26.8	53.7	26.8	26.8	9.8	24.4	46.3	17.1	9.8	2.4	0.0
	50歳代	48	35.4	66.7	22.9	12.5	14.6	29.2	35.4	33.3	8.3	2.1	0.0
	60歳代	41	46.3	73.2	34.1	19.5	19.5	9.8	29.3	17.1	2.4	14.6	0.0
	70歳以上	39	43.6	79.5	20.5	25.6	35.9	28.2	51.3	33.3	2.6	2.6	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」では29歳以下が59.2%、50歳代が56.9%で他の年代に比べて高くなっています。「男性優位の組織運営であるから」では30歳代で86.0%、50歳代で86.2%となっています。また、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」では40歳代、50歳代で4割、「家庭の支援・協力が得られないから」は29歳以下から60歳代まで3割を超えています。このほか「女性の能力開発の機会が不十分であるから」は年代が上がるにつれ高くなる傾向にあります。

男性では、「男性優位の組織運営であるから」が60歳代と70歳以上で7割を超えています。また、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」が40歳代で46.3%、70歳以上で51.3%と他の年代と比べて高くなっています。「議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから」は50歳代と70歳以上で33.3%と他の年代に比べて高くなっています。



前回調査との比較

「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」以外の全ての項目で今回調査の割合が前回調査よりも高くなっています。特に、「男性優位の組織運営があるから」の回答割合は8.4ポイント増加しており、上昇幅が大きくなっています。

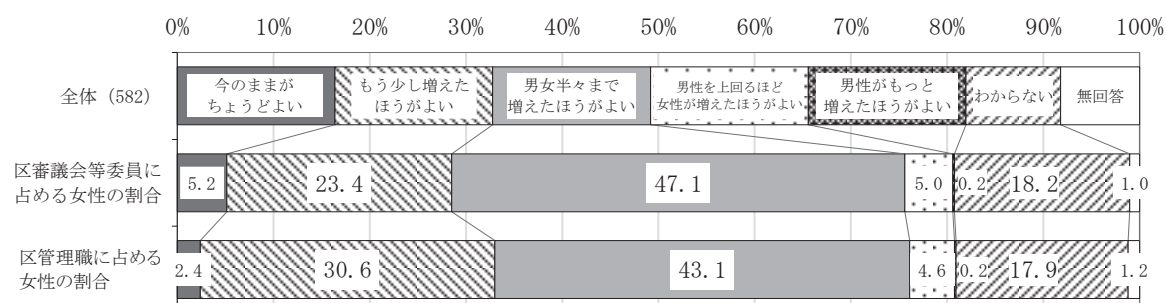
傾向のまとめ

「男性優位の組織運営であるから」が最も高くなっており、特に女性の30歳代から50歳代での回答割合が約8割前後と高くなっています。また、全体的に各項目の割合が前回調査より増加しており、女性参画の課題に対する意識が高まっていることがうかがえます。

そのほか、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「家庭の支援・協力が得られないから」は男性と比べ女性の回答割合が約5ポイント程度高くなっており、男女間の認識の差が表れています。

問 14. 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

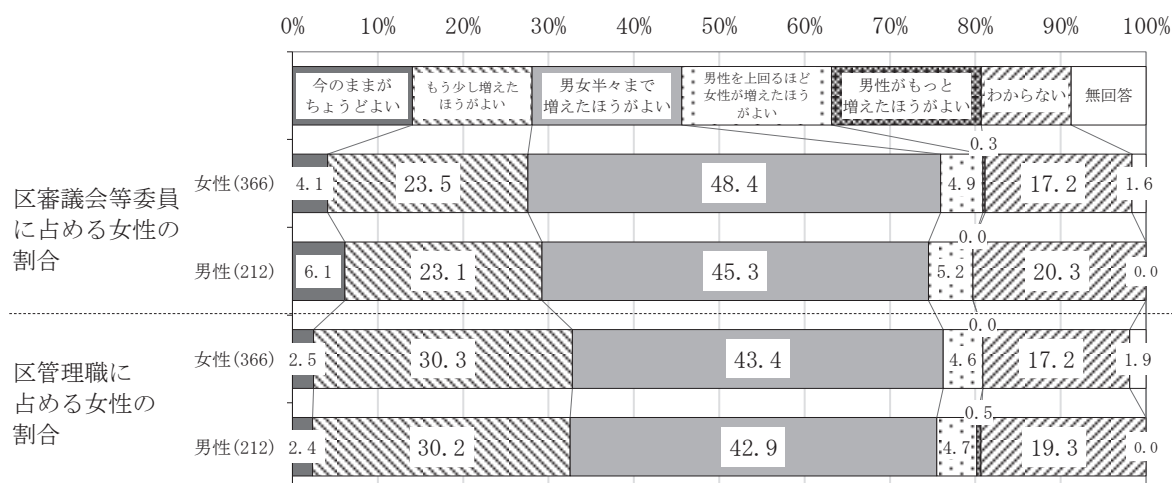
あなたは、板橋区の審議会等委員に占める女性の割合や、区職員の管理職に占める女性の割合について、どう思いますか。(それぞれについて、あてはまるものに○を1つ))



全体の傾向

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。「今のままだがちょうどよい」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增えたほうがよい」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。



男女別の傾向

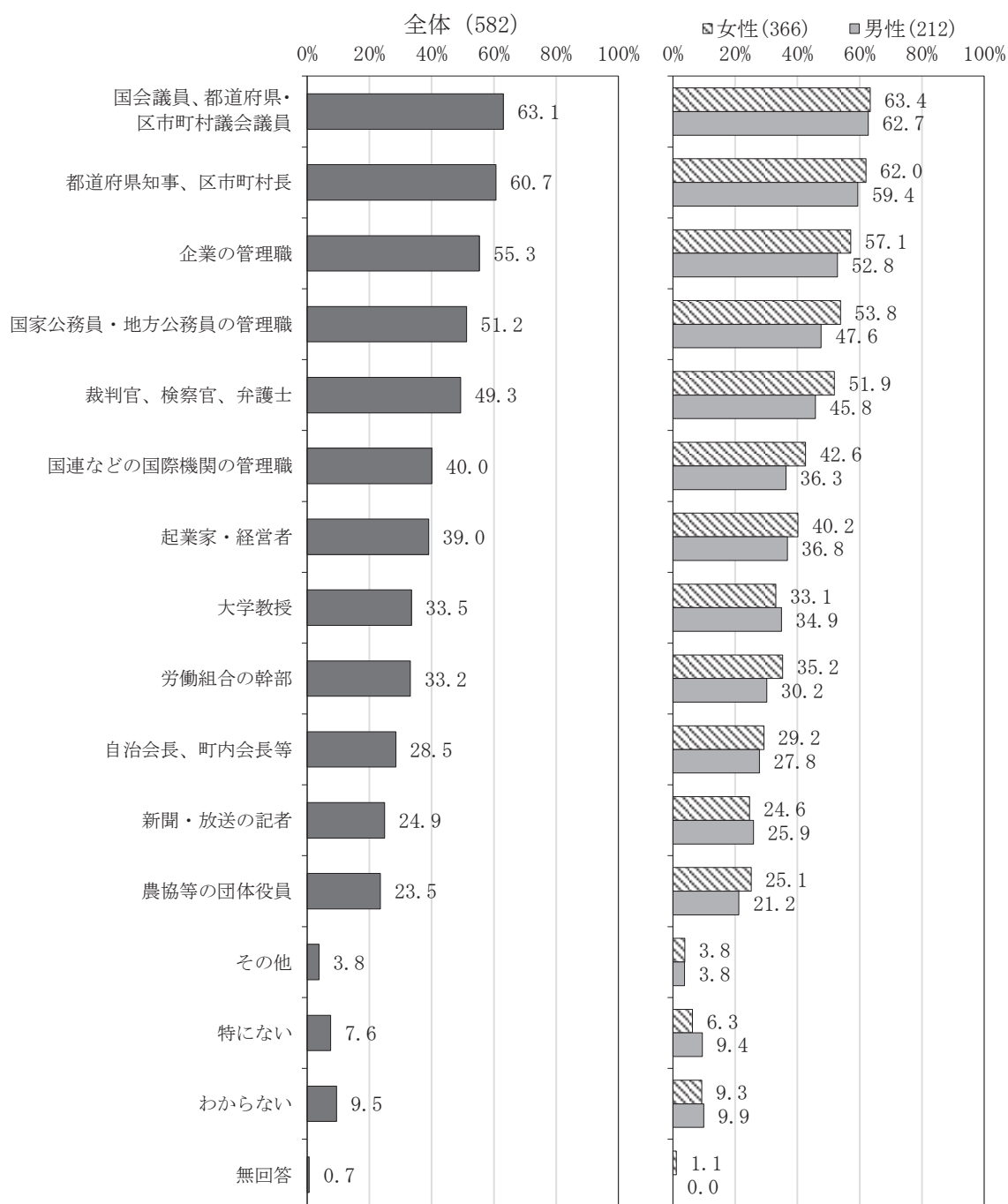
「もう少し増えたほうがよい」「男女半々まで増えたほうがよい」「男性を上回るほど女性が增えたほうがよい」を合わせた割合は、区審議会等委員では女性が 76.8%、男性が 73.6%、区職員の管理職では女性が 78.3%、男性が 77.8%となっています。

傾向のまとめ

『区審議会等委員に占める女性の割合』、『区管理職に占める女性の割合』ともに「男女半々まで増えたほうがよい」と回答している人が最も多く、次に「女性がもう少し増えたほうがよい」と回答している人が多くなっています。令和5年4月時点での数値は区審議会等委員32.8%、区職員の管理職18.1%となっているため、より女性を増やしていくことが求められているといえます。

問 15. 今後女性がもっと増えるほうが良い職業・役職

あなたが、次にあげるような職業や役職において、今後女性がもっと増えるほうが良いと思うものはどれですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「国会議員、都道府県・区市町村議会議員」の割合が63.1%で最も高く、「都道府県知事、区市町村長」(60.7%)、「企業の管理職」(55.3%)、「国家公務員・地方公務員の管理職」(51.2%)、「裁判官、検察官、弁護士」(49.3%)が続きます。

男女別の傾向

「大学教授」「新聞・放送の記者」以外の項目で女性の割合が男性より上回っています。

		全体 (n)	村 長	都 道 府 県 知 事、 区 市 町	国 会 議 員、 都 道 府 県 ・ 区 市 町 村 議 会 議 員	国 家 公 務 員 ・ 地 方 公 務 員 の 管 理 職	士 裁 判 官、 検 察 官、 弁 護	大 学 教 授	管 理 職	国 連 な ど の 国 際 機 関 の	企 業 の 管 理 職	起 業 家 ・ 経 営 者	労 働 組 合 の 幹 部	農 協 等 の 団 体 役 員	新 聞 ・ 放 送 の 記 者	自 治 会 長、 町 内 会 長 等
全体		582	60.7	63.1	51.2	49.3	33.5	40.0	55.3	39.0	33.2	23.5	24.9	28.5		
性・年代別	女性	女性合計	366	62.0	63.4	53.8	51.9	33.1	42.6	57.1	40.2	35.2	25.1	24.6	29.2	
		29歳以下	49	67.3	71.4	49.0	44.9	30.6	36.7	61.2	38.8	28.6	18.4	24.5	26.5	
		30歳代	57	73.7	68.4	64.9	59.6	38.6	50.9	64.9	47.4	45.6	29.8	26.3	35.1	
		40歳代	73	64.4	67.1	54.8	53.4	39.7	38.4	56.2	46.6	37.0	28.8	21.9	32.9	
		50歳代	65	61.5	61.5	63.1	63.1	41.5	50.8	69.2	46.2	40.0	32.3	36.9	35.4	
		60歳代	69	65.2	63.8	55.1	55.1	30.4	44.9	53.6	34.8	37.7	29.0	21.7	26.1	
		70歳以上	53	37.7	47.2	32.1	30.2	13.2	32.1	35.8	24.5	18.9	7.5	15.1	17.0	
	男性	男性合計	212	59.4	62.7	47.6	45.8	34.9	36.3	52.8	36.8	30.2	21.2	25.9	27.8	
		29歳以下	19	47.4	57.9	52.6	47.4	42.1	31.6	63.2	42.1	31.6	26.3	31.6	26.3	
		30歳代	24	70.8	70.8	54.2	45.8	37.5	41.7	66.7	45.8	41.7	29.2	25.0	29.2	
		40歳代	41	43.9	43.9	34.1	34.1	36.6	29.3	41.5	36.6	31.7	24.4	26.8	24.4	
		50歳代	48	58.3	60.4	45.8	56.3	31.3	35.4	43.8	37.5	27.1	18.8	27.1	29.2	
		60歳代	41	68.3	65.9	51.2	41.5	31.7	41.5	51.2	31.7	31.7	19.5	24.4	31.7	
		70歳以上	39	66.7	79.5	53.8	48.7	35.9	38.5	64.1	33.3	23.1	15.4	23.1	25.6	

			全 体 （ n ）	そ の 他	特 に な い	わ か ら な い	無 回 答
全体			582	3.8	7.6	9.5	0.7
性・年代別	女性	女性合計	366	3.8	6.3	9.3	1.1
		29歳以下	49	6.1	2.0	6.1	2.0
		30歳代	57	7.0	3.5	5.3	0.0
		40歳代	73	1.4	9.6	9.6	0.0
		50歳代	65	3.1	4.6	13.8	0.0
		60歳代	69	4.3	5.8	13.0	0.0
		70歳以上	53	1.9	11.3	5.7	5.7
	男性	男性合計	212	3.8	9.4	9.9	0.0
		29歳以下	19	0.0	15.8	5.3	0.0
		30歳代	24	8.3	8.3	8.3	0.0
		40歳代	41	2.4	22.0	17.1	0.0
		50歳代	48	4.2	6.3	12.5	0.0
60歳代		41	7.3	4.9	9.8	0.0	
70歳以上		39	0.0	2.6	2.6	0.0	

男女・年代別の傾向

女性では、「都道府県知事、区市町村長」の割合が30歳代で73.7%と他の年代に比べて高くなっています。また、「国会議員、都道府県・区市町村議会議員」の割合が29歳以下で71.4%となっています。「企業の管理職」の割合は50歳代で69.2%となっています。

男性では、「都道府県知事、区市町村長」の割合が30歳代で70.8%、「国会議員、都道府県・区市町村議会議員」の割合が70歳以上で79.5%と他の年代に比べて高くなっています。また、「企業の管理職」の割合も30歳代で66.7%となっています。

傾向のまとめ

「国会議員、都道府県・区市町村議会議員」「都道府県知事、区市町村長」「企業の管理職」の順で女性を増やすべきと考える人が多くなっています。次いで「国家公務員・地方公務員の管理職」も多く求められています。

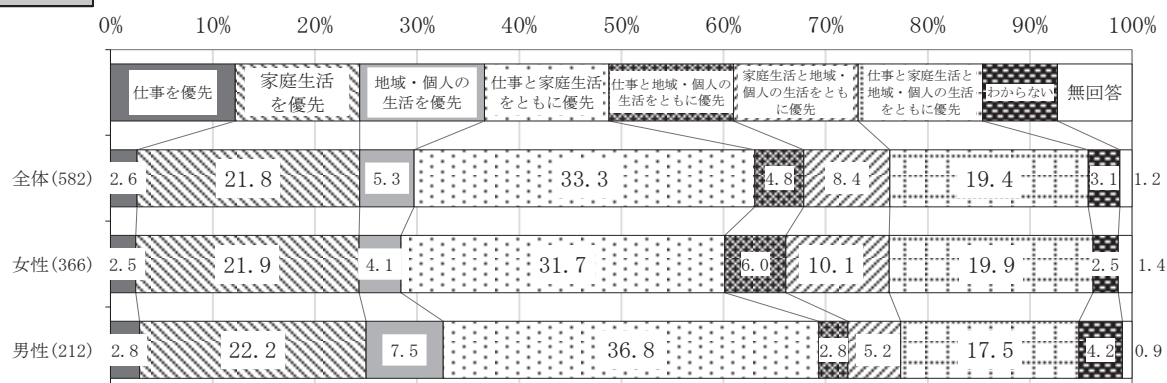
問1で『政治の場』において約8割が“男性優遇”と回答していることから、政治に女性の意見を反映させることが区民に強く求められていることがうかがえます。

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

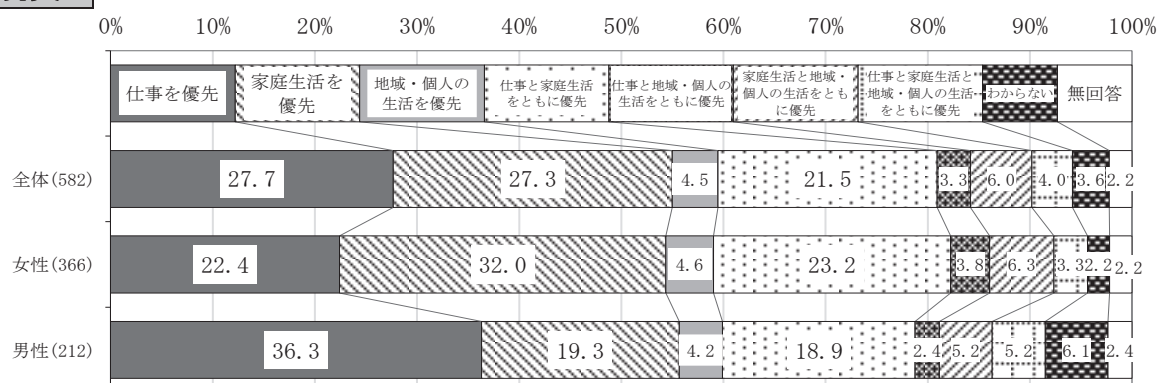
問 16. 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの希望に最も近いものと、今の状況（現実）についてお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（それぞれについて○は1つ）

希望



現実



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

『希望』について、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が 4.9 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」が 2.4 ポイント女性の割合が男性を上回っています。

『現実』について、「家庭生活を優先」が 12.7 ポイント、「仕事と家庭生活をともに優先」

が 4.3 ポイント女性の割合が男性を上回っています。「仕事を優先」は男性の割合が 13.9 ポイント女性を上回っています。

男女・年代別の傾向

希望

		全体 (n)	仕事を 優先	家庭 生活を 優先	地域・ 個人の 生活を 優先	仕事と 家庭生 活を 優先	仕事と 地域・ 個人の 生活を 優先	家庭生 活と地 域・個 人の生 活を 優先	仕事と 地域・ 個人の 生活を 優先	わから ない	無回 答
全体		582	2.6	21.8	5.3	33.3	4.8	8.4	19.4	3.1	1.2
性・ 年代別	女性合計	366	2.5	21.9	4.1	31.7	6.0	10.1	19.9	2.5	1.4
	29歳以下	49	4.1	12.2	6.1	30.6	10.2	18.4	14.3	0.0	4.1
	30歳代	57	1.8	28.1	8.8	24.6	3.5	14.0	19.3	0.0	0.0
	40歳代	73	4.1	26.0	2.7	28.8	4.1	11.0	20.5	2.7	0.0
	50歳代	65	3.1	15.4	4.6	33.8	9.2	1.5	27.7	4.6	0.0
	60歳代	69	0.0	21.7	0.0	36.2	4.3	10.1	23.2	2.9	1.4
	70歳以上	53	1.9	26.4	3.8	35.8	5.7	7.5	11.3	3.8	3.8
	男性合計	212	2.8	22.2	7.5	36.8	2.8	5.2	17.5	4.2	0.9
	29歳以下	19	0.0	21.1	10.5	26.3	0.0	0.0	31.6	5.3	5.3
	30歳代	24	4.2	29.2	12.5	37.5	0.0	4.2	8.3	4.2	0.0
	40歳代	41	2.4	22.0	9.8	39.0	0.0	4.9	19.5	2.4	0.0
	50歳代	48	2.1	14.6	4.2	47.9	4.2	4.2	18.8	4.2	0.0
	60歳代	41	2.4	26.8	9.8	29.3	7.3	4.9	12.2	7.3	0.0
	70歳以上	39	5.1	23.1	2.6	33.3	2.6	10.3	17.9	2.6	2.6

現実

		全体 (n)	仕事を 優先	家庭 生活を 優先	地域・ 個人の 生活を 優先	仕事と 家庭生 活を 優先	仕事と 地域・ 個人の 生活を 優先	家庭生 活と地 域・個 人の生 活を 優先	仕事と 地域・ 個人の 生活を 優先	わから ない	無回 答
全体		582	27.7	27.3	4.5	21.5	3.3	6.0	4.0	3.6	2.2
性・ 年代別	女性合計	366	22.4	32.0	4.6	23.2	3.8	6.3	3.3	2.2	2.2
	29歳以下	49	44.9	14.3	8.2	14.3	10.2	4.1	0.0	2.0	2.0
	30歳代	57	29.8	26.3	8.8	24.6	3.5	3.5	1.8	1.8	0.0
	40歳代	73	23.3	34.2	2.7	32.9	2.7	2.7	1.4	0.0	0.0
	50歳代	65	27.7	30.8	1.5	23.1	3.1	4.6	6.2	3.1	0.0
	60歳代	69	10.1	33.3	2.9	21.7	4.3	14.5	5.8	4.3	2.9
	70歳以上	53	1.9	50.9	5.7	18.9	0.0	7.5	3.8	1.9	9.4
	男性合計	212	36.3	19.3	4.2	18.9	2.4	5.2	5.2	6.1	2.4
	29歳以下	19	42.1	0.0	15.8	15.8	0.0	0.0	10.5	15.8	0.0
	30歳代	24	45.8	12.5	0.0	16.7	4.2	4.2	8.3	4.2	4.2
	40歳代	41	43.9	19.5	4.9	19.5	0.0	2.4	2.4	7.3	0.0
	50歳代	48	39.6	16.7	2.1	27.1	4.2	4.2	4.2	2.1	0.0
	60歳代	41	24.4	19.5	4.9	19.5	4.9	4.9	7.3	7.3	7.3
	70歳以上	39	28.2	35.9	2.6	10.3	0.0	12.8	2.6	5.1	2.6

『希望』では、女性において「家庭生活を優先」の割合が 30 歳代で 28.1%、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が 60 歳代で 36.2%、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をとも

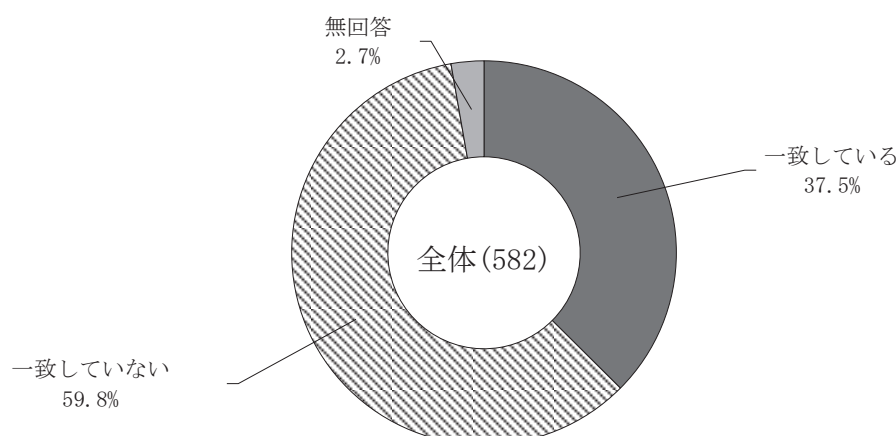
に優先」の割合が50歳代で27.7%と他の世代と比べて高くなっています。男性では「家庭生活を優先の割合」が30歳代で29.2%、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が50歳代で47.9%、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」の割合が29歳以下で31.6%と他の世代と比べて高くなっています。

『現実』では、女性において「仕事を優先」の割合が29歳以下で44.9%、「家庭生活を優先」の割合が70歳以上で50.9%、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が40歳代で32.9%と他の年代と比べて高くなっています。また、「仕事を優先」の割合が30歳代で高くなっており、「家庭生活を優先」の割合では、50歳代で低くなっています。「仕事と家庭生活をともに優先」の割合では、年代が上がるほど割合が高くなりますが、60歳代以降で減少する傾向となっています。

希望と現実の一致状況

『希望』の回答状況と『現実』の回答状況を分析すると、次のとおりとなります。

		全体 (n)	現実							
			仕事を優先	家庭生活を優先	地域・個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	わからない
全体		582	27.7	27.3	4.5	21.5	3.3	6.0	4.0	3.6
希望	仕事を優先	15	60.0	26.7	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	家庭生活を優先	127	21.3	60.6	0.8	11.8	0.0	0.8	0.0	1.6
	地域・個人の生活を優先	31	35.5	9.7	35.5	9.7	6.5	0.0	0.0	3.2
	仕事と家庭生活をともに優先	194	37.1	25.3	2.6	32.5	0.0	0.0	0.5	0.5
	仕事と地域・個人の生活をともに優先	28	25.0	0.0	7.1	14.3	39.3	3.6	3.6	3.6
	家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	49	18.4	12.2	6.1	16.3	6.1	36.7	2.0	2.0
	仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	113	23.0	15.0	2.7	26.5	1.8	10.6	16.8	2.7
	わからない	18	0.0	16.7	0.0	5.6	5.6	16.7	0.0	55.6



希望と現実の一致状況

前ページの表の『希望』と『現実』で同じ項目の選択を「希望と現実が一致している」としそれ以外の部分を「希望と現実が一致していない」として整理したところ。希望と現実が一致しているの割合は全体の 37.5%であり、全体の 59.8%は希望と現実が一致していません。

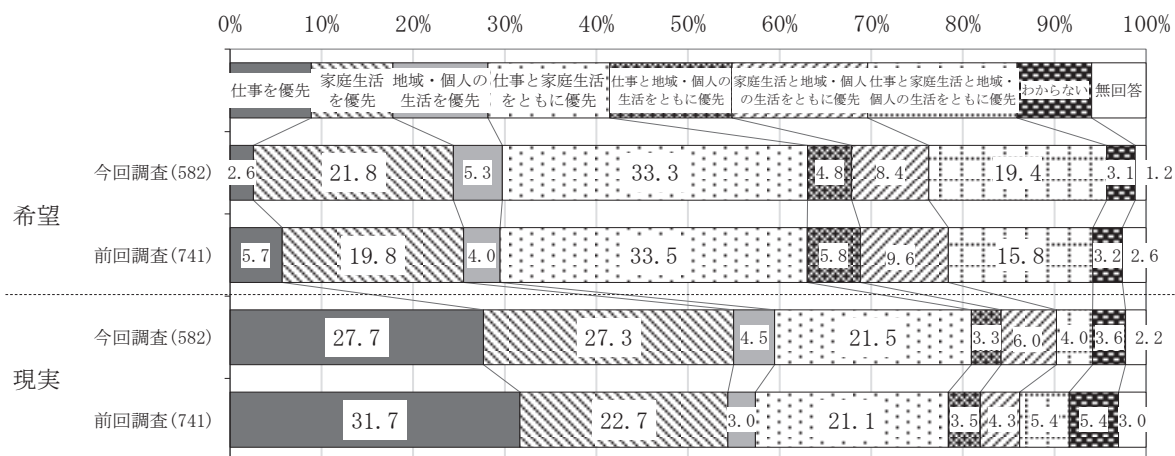
		全 体 （ n ）	一 希 望 と 現 実 が	一 希 望 と 現 実 が い	無 回 答	
全体		582	37.5	59.8	2.7	
性・年代別	女性	女性合計	366	38.0	59.6	2.5
		29歳以下	49	24.5	71.4	4.1
		30歳代	57	29.8	70.2	0.0
		40歳代	73	38.4	61.6	0.0
		50歳代	65	41.5	58.5	0.0
		60歳代	69	43.5	53.6	2.9
		70歳以上	53	47.2	43.4	9.4
	男性	男性合計	212	37.3	59.4	3.3
		29歳以下	19	31.6	63.2	5.3
		30歳代	24	37.5	58.3	4.2
		40歳代	41	34.1	65.9	0.0
		50歳代	48	37.5	62.5	0.0
		60歳代	41	46.3	46.3	7.3
		70歳以上	39	33.3	61.5	5.1

男女・年代別の傾向

希望と現実の一致状況を年代別に見ると、女性 70 歳以上と男性の 60 歳代を除き、希望と現実が一致していないという回答者が半数を超えています。

女性では若年の回答者ほど希望と現実が一致していない割合が高くなる傾向があり、29 歳以下は 71.4%、30 歳代は 70.2%で不一致となっています。

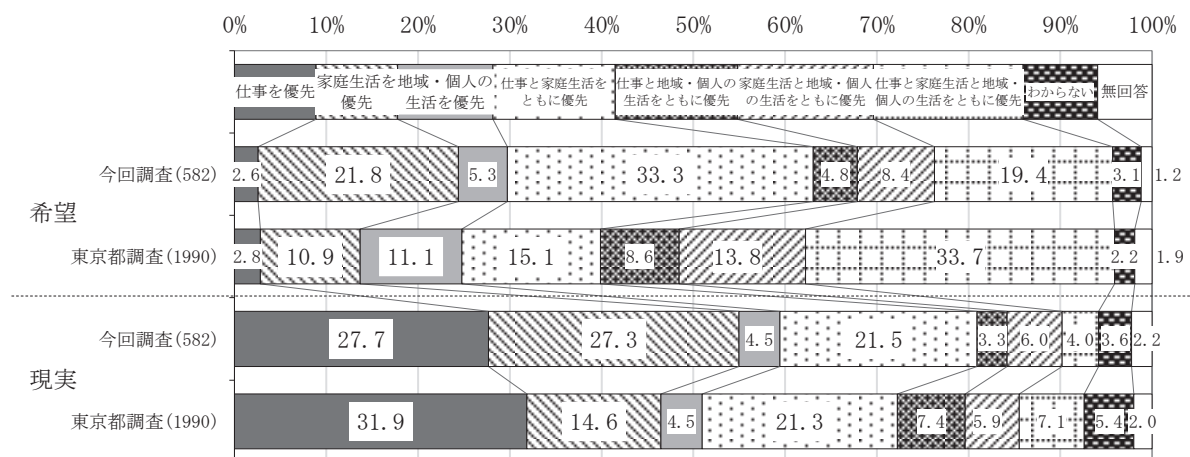
男性では 40 歳代で 65.9%、29 歳以下で 63.2%が不一致となっています。



前回調査との比較

『希望』について、「家庭生活を優先」の割合は前回調査から今回調査にかけて 2.0 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」の割合は前回調査から今回調査にかけて 3.6 ポイント増加しています。「仕事を優先」の割合は前回調査から今回調査にかけて 3.1 ポイント減少しています。

『現実』について、「家庭生活を優先」の割合は前回調査から今回調査にかけて 4.6 ポイント増加しています。



他調査との比較

『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。

傾向のまとめ

男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先」を希望している割合が最も高くなっています。東京都調査では、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」を希望している割合が最も高くなっており、板橋区では男性の 29 歳以下で「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」の割合が高いですが、全体として「仕事」と「家庭生活」を優先する回答が多くなっています。

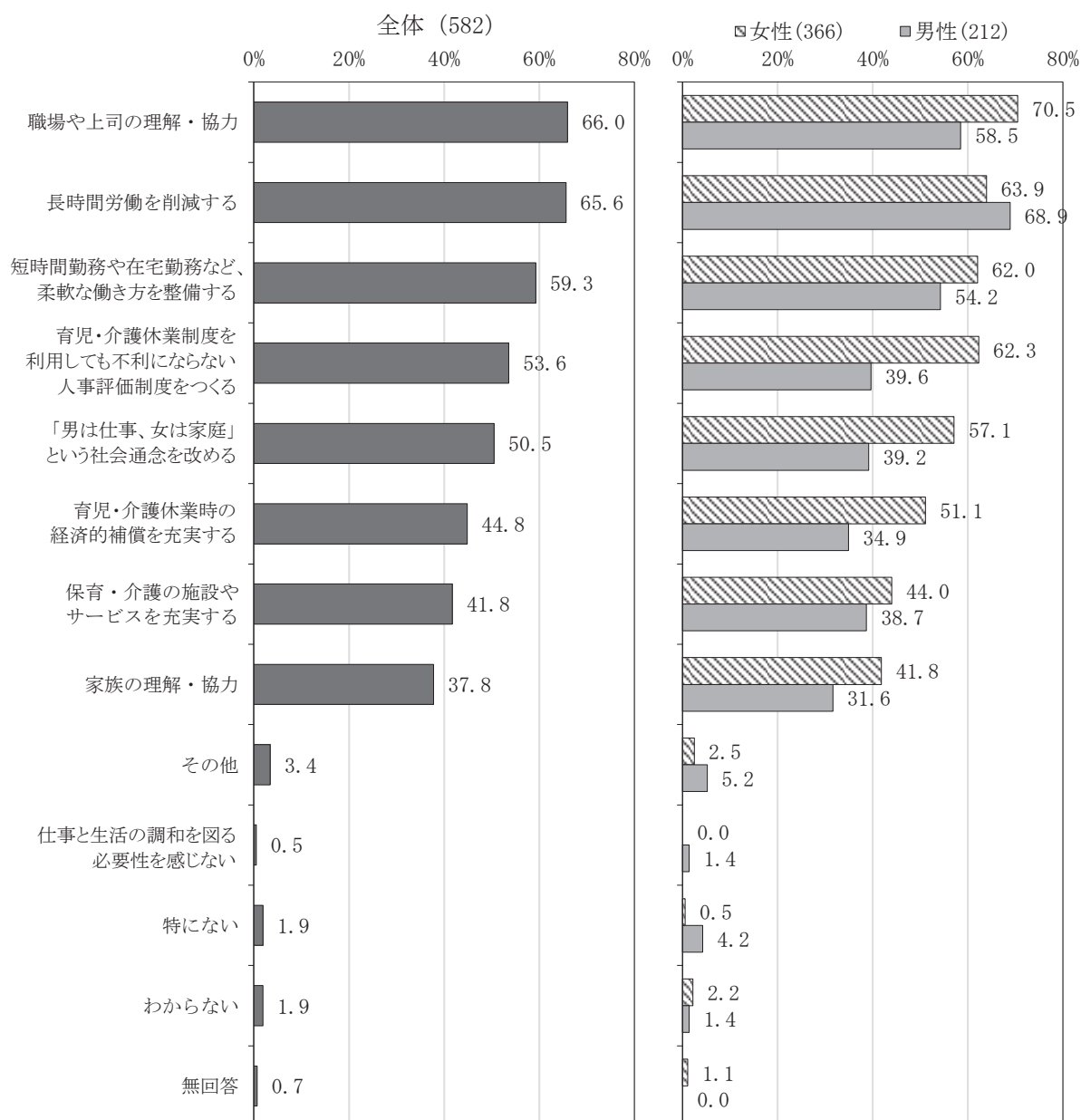
現実の優先度では「仕事を優先」「家庭生活を優先」、「仕事と家庭生活をともに優先」の割合が高くなっています。女性では「家庭生活を優先」の割合が、男性では「仕事を優先」の割合が最も高くなっており、特に女性では年代が上がるほど「仕事を優先」の割合が低くなる傾向が、「家庭生活を優先」の割合では高くなる傾向がみられます。29 歳以下から 30 歳代にかけて「仕事を優先」の割合が低くなるとともに、「家庭生活を優先」の割合が高くなっており、結婚や子育てにより、優先するものが変化していることがうかがえます。

希望と現実が一致しているかを見ると、一致していない人の割合は半数を超えています。「仕事を優先」や「家庭生活を優先」では一致している人の割合は約 6 割と半数以上が一致していますが、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」では一致している人の割合が 2 割未満と低くなっています。優先するものが増えるほど希望と現実の差が広がっており、両立する難しさが表れています。

問 17. 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

仕事と生活の調和を図るうえで、どんなことが必要だと思いますか。男性、女性それぞれについて、あなたが特に必要だと思うことをお答えください。（それぞれについて○はいくつでも）

（１）男性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

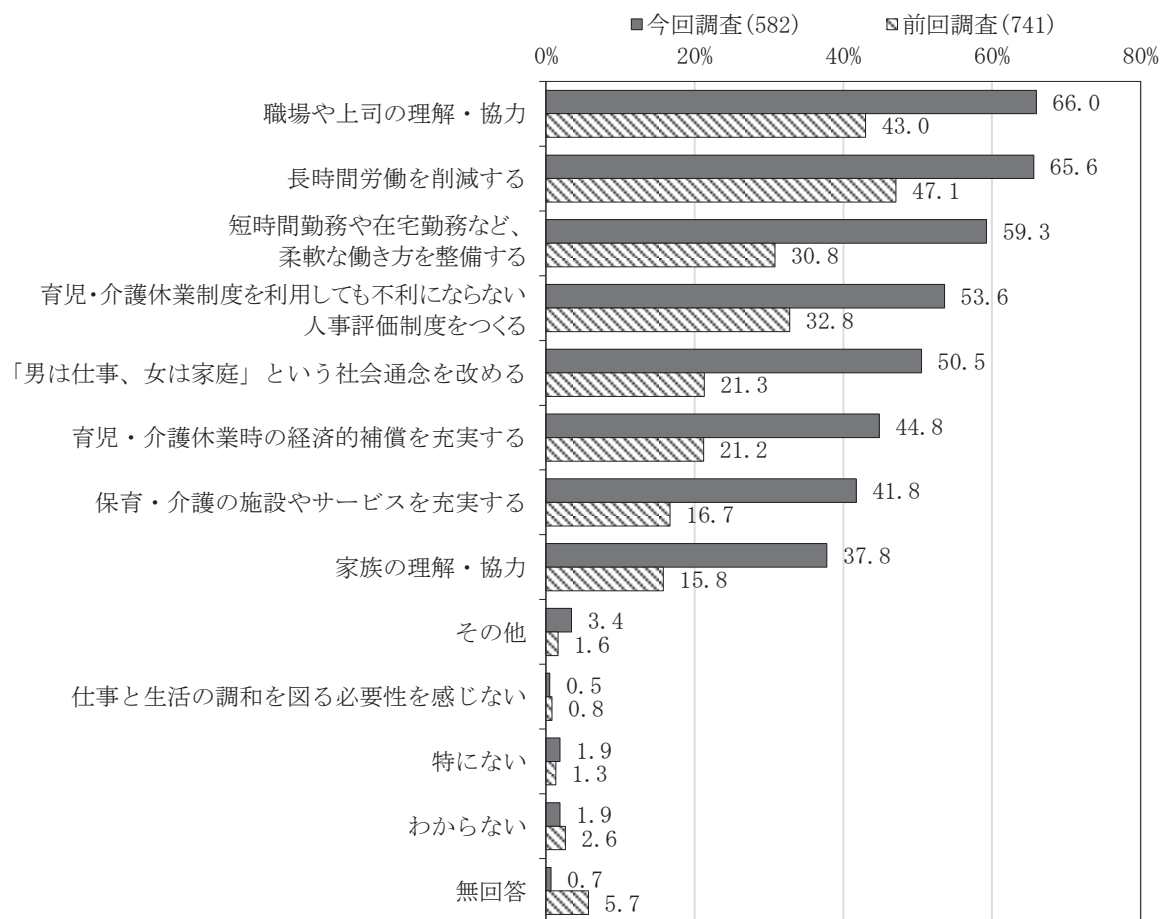
「長時間労働を削減する」の割合が 5.0 ポイント女性より男性が上回っていますが、それ以外の項目では男性より女性が上回っています。特に「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」では 22.7 ポイント、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」では 17.9 ポイント、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」では 16.2 ポイント男性より女性が上回っています。

			全体（n）	長時間労働を削減する	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	柔軟な働き方を整備する	短時間勤務や在宅勤務など、在宅勤務を充実する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事と生活の調和を図る必要を感じない	特にない	わからない	無回答
全体			582	65.6	53.6	59.3	44.8	41.8	66.0	50.5	37.8	3.4	0.5	1.9	1.9	0.7	
性・年代別	女性	女性合計	366	63.9	62.3	62.0	51.1	44.0	70.5	57.1	41.8	2.5	0.0	0.5	2.2	1.1	
		29歳以下	49	75.5	61.2	63.3	46.9	38.8	65.3	53.1	30.6	0.0	0.0	0.0	4.1	2.0	
		30歳代	57	73.7	75.4	77.2	66.7	52.6	78.9	68.4	33.3	3.5	0.0	0.0	0.0	0.0	
		40歳代	73	64.4	60.3	71.2	53.4	39.7	75.3	60.3	54.8	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
		50歳代	65	69.2	56.9	67.7	44.6	44.6	67.7	70.8	41.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
		60歳代	69	55.1	68.1	55.1	56.5	52.2	71.0	50.7	44.9	1.4	0.0	1.4	1.4	1.4	
		70歳以上	53	47.2	50.9	34.0	35.8	34.0	62.3	35.8	39.6	1.9	0.0	1.9	9.4	3.8	
	男性	男性合計	212	68.9	39.6	54.2	34.9	38.7	58.5	39.2	31.6	5.2	1.4	4.2	1.4	0.0	
		29歳以下	19	68.4	36.8	73.7	36.8	31.6	57.9	57.9	31.6	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	
		30歳代	24	79.2	41.7	66.7	45.8	37.5	66.7	41.7	33.3	8.3	4.2	0.0	0.0	0.0	
		40歳代	41	68.3	39.0	48.8	39.0	36.6	68.3	29.3	31.7	4.9	0.0	4.9	2.4	0.0	
		50歳代	48	70.8	39.6	56.3	39.6	47.9	54.2	35.4	31.3	6.3	2.1	6.3	0.0	0.0	
		60歳代	41	65.9	34.1	51.2	31.7	34.1	51.2	36.6	29.3	4.9	2.4	4.9	0.0	0.0	
		70歳以上	39	64.1	46.2	43.6	20.5	38.5	56.4	46.2	33.3	2.6	0.0	5.1	2.6	0.0	

男女・年代別の傾向

女性では、「長時間労働を削減する」の割合が 29 歳以下と 30 歳代で、「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」の割合が 30 歳代で、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の割合は 30 歳代と 40 歳代で、「職場や上司の理解・協力」の割合が 30 歳代と 40 歳代、60 歳代でそれぞれ 7 割を超えています。また、「家族の理解・協力」の割合では 40 歳代で 54.8%と他の世代と比べて高くなっています。

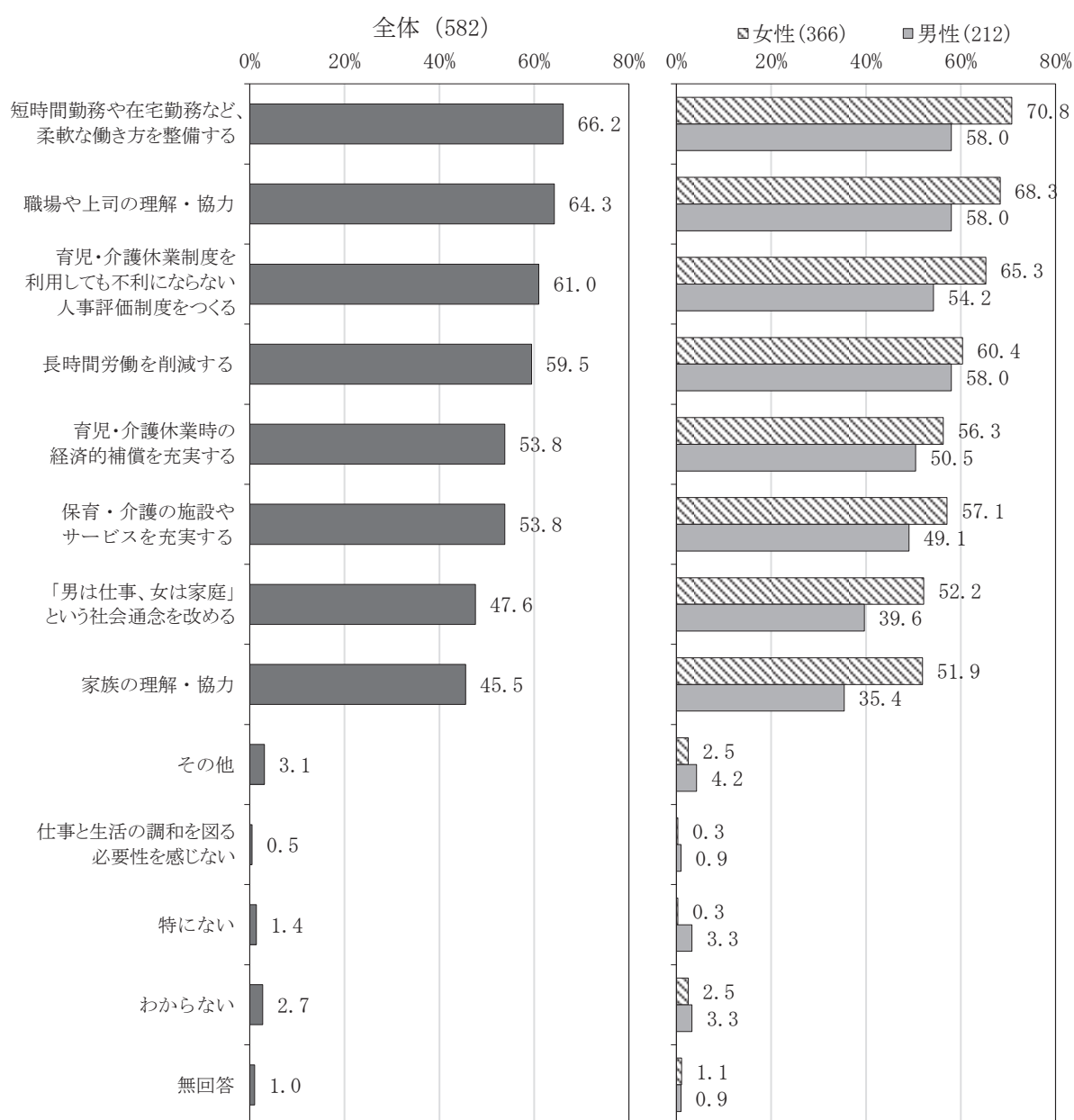
男性では、「長時間労働を削減する」が 30 歳代と 50 歳代で、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の割合が 29 歳以下でそれぞれ 7 割を超えています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。特に「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 28.5 ポイント、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」の割合が 29.2 ポイントと前回調査より他の項目と比べて大きく上回っています。

（２）女性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

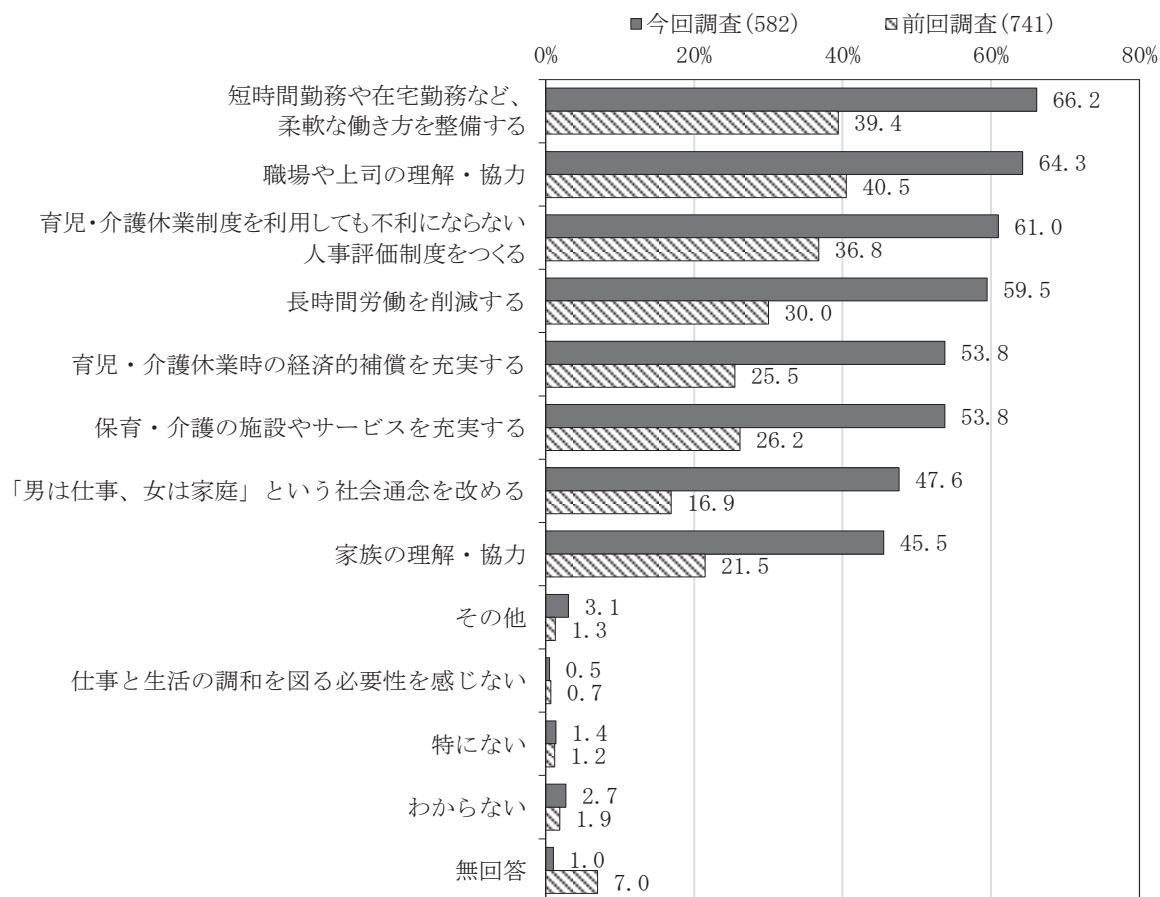
すべての項目で女性の割合が男性より上回っています。特に「家族の理解・協力」の割合は16.5ポイントと他の項目と比べて大きく上回っています。

			全体（n）	長時間労働を削減する	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	柔軟な働き方を整備する	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事を生活の調和を図る必要性を感じない	特にない	わからない	無回答
全体			582	59.5	61.0	66.2	53.8	53.8	64.3	47.6	45.5	3.1	0.5	1.4	2.7	1.0	
性・年代別	女性	女性合計	366	60.4	65.3	70.8	56.3	57.1	68.3	52.2	51.9	2.5	0.3	0.3	2.5	1.1	
		29歳以下	49	69.4	63.3	75.5	55.1	49.0	65.3	55.1	34.7	2.0	0.0	0.0	2.0	2.0	
		30歳代	57	66.7	73.7	78.9	66.7	63.2	78.9	57.9	50.9	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	
		40歳代	73	53.4	64.4	75.3	56.2	56.2	75.3	50.7	61.6	5.5	0.0	0.0	0.0	1.4	
		50歳代	65	63.1	69.2	76.9	55.4	60.0	69.2	55.4	58.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	
		60歳代	69	60.9	65.2	68.1	60.9	65.2	71.0	49.3	52.2	1.4	0.0	0.0	2.9	0.0	
		70歳以上	53	50.9	54.7	47.2	41.5	45.3	45.3	47.2	47.2	0.0	0.0	1.9	11.3	3.8	
	男性	男性合計	212	58.0	54.2	58.0	50.5	49.1	58.0	39.6	35.4	4.2	0.9	3.3	3.3	0.9	
		29歳以下	19	63.2	57.9	63.2	63.2	42.1	57.9	52.6	26.3	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	
		30歳代	24	58.3	54.2	62.5	54.2	50.0	75.0	41.7	37.5	8.3	4.2	0.0	0.0	0.0	
		40歳代	41	58.5	51.2	56.1	53.7	46.3	58.5	31.7	36.6	2.4	0.0	2.4	4.9	2.4	
		50歳代	48	54.2	62.5	64.6	56.3	60.4	56.3	41.7	33.3	2.1	2.1	4.2	4.2	0.0	
		60歳代	41	58.5	43.9	51.2	43.9	46.3	48.8	36.6	36.6	7.3	0.0	2.4	2.4	2.4	
		70歳以上	39	59.0	56.4	53.8	38.5	43.6	59.0	41.0	38.5	2.6	0.0	5.1	2.6	0.0	

男女・年代別の傾向

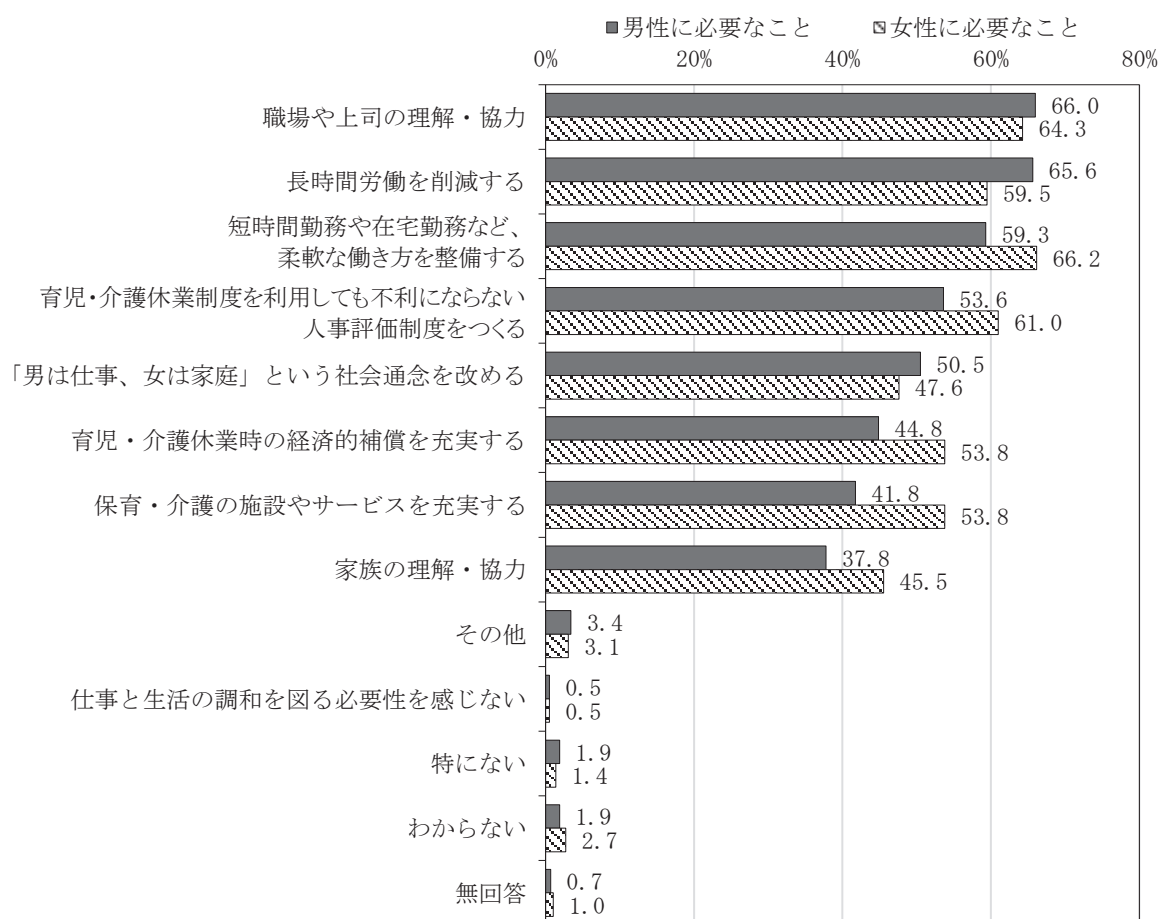
女性では、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」の割合が30歳代で、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の割合は29歳以下から50歳代で、「職場や上司の理解・協力」の割合が30歳代と40歳代と60歳代でそれぞれ7割を超えています。

男性では、「職場や上司の理解・協力」の割合が30歳代で7割を超えています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合がいずれも20ポイント以上大きく上回っています。特に「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」の割合が30.7ポイントと前回調査より他の項目と比べて上回っています。



男女との比較

(1) 男性の仕事と生活の調和を図る上で必要なことと、(2) 女性の仕事と生活の調和を図る上で必要なことについての回答を比較すると、「職場や上司の理解・協力」「長時間労働を削減する」「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」では(1)の割合が(2)を上回っています。

「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」「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」「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」「保育・介護の施設やサービスを充実する」「家族の理解・協力」では(2)の割合が(1)を上回っています。

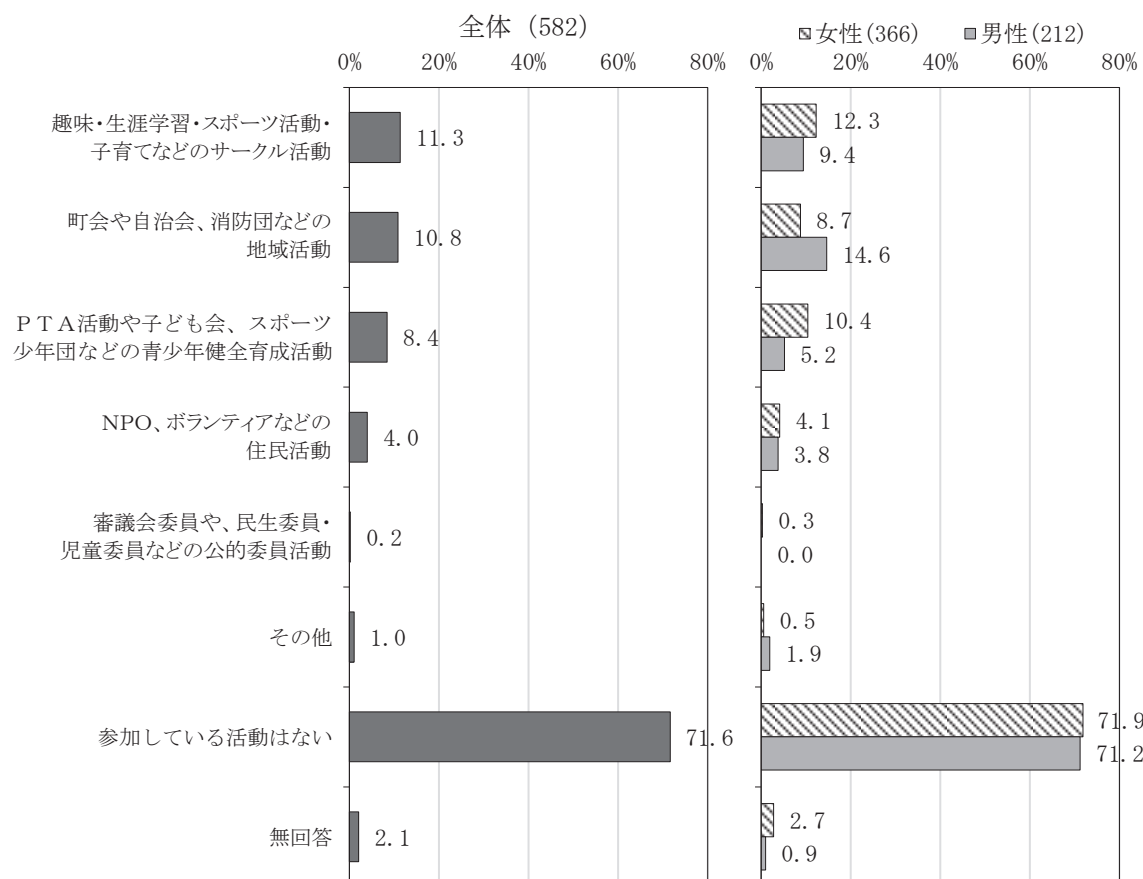
傾向のまとめ

女性に向けては主に「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」や「保育・介護の施設やサービスを充実する」が、男性に向けては主に「職場や上司の理解・協力」と「長時間労働を削減する」の回答が多くなっています。また、女性 29 歳以下から 60 歳代、男性 29 歳以下から 50 歳代まで「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の回答が多くなっています。

5 地域活動・社会活動について

問 18. この 1 年間に参加した活動

あなたはこの 1 年間に、現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。(〇はいくつでも)

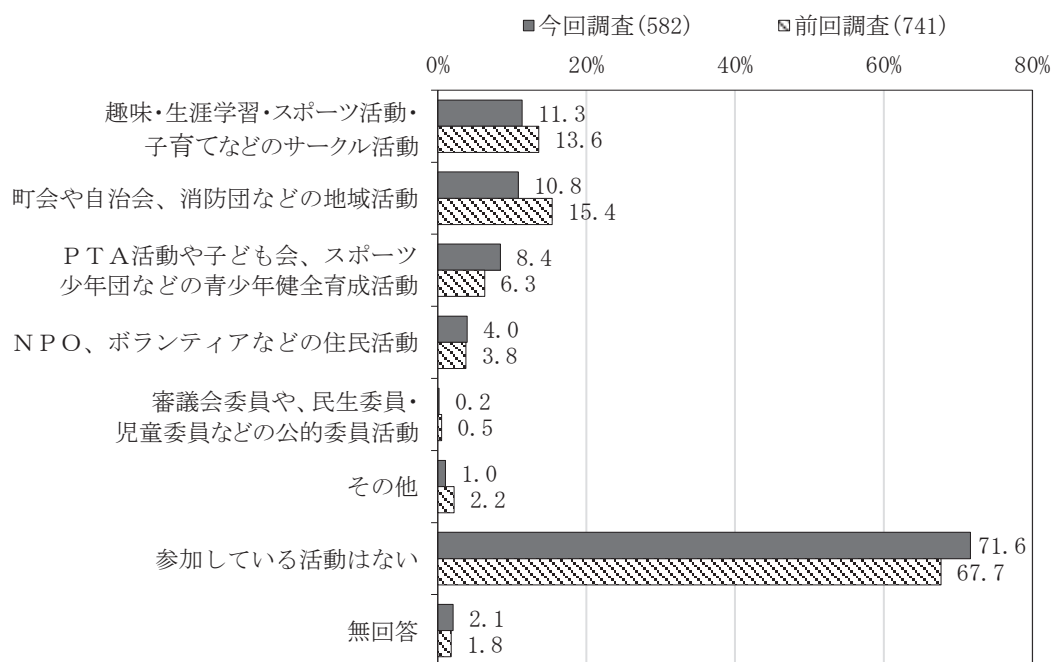


全体の傾向

「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」の割合が 11.3% で最も高く、「町会や自治会、消防団などの地域活動」(10.8%)、「P T A 活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」(8.4%)、「N P O、ボランティアなどの住民活動」(4.0%)が続きます。一方、「参加している活動はない」は 71.6% となっています。

男女別の傾向

「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」の割合は 2.9 ポイント、「P T A 活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」の割合は女性が男性を 5.2 ポイント上回っています。一方「町会や自治会、消防団などの地域活動」の割合は男性が女性を 5.9 ポイント上回っています。



前回調査との比較

「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」と「町会や自治会、消防団などの地域活動」の割合が今回調査では前回調査よりも減少しています。一方、「P T A活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」「N P O、ボランティアなどの住民活動」と「参加している活動はない」の割合は増加しています。

傾向のまとめ

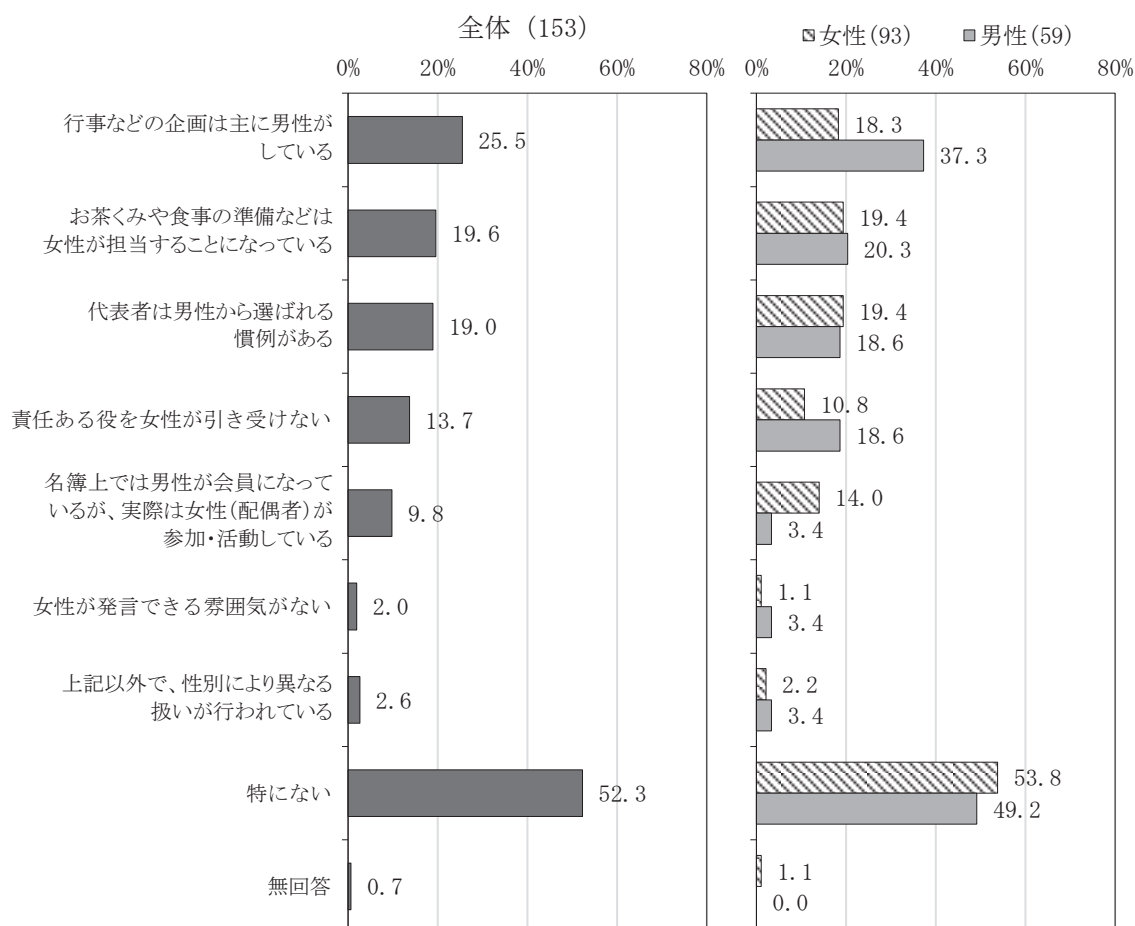
地域活動や社会活動は高い割合で参加しておらず、前回調査よりもその割合は増えていきます。そのなかで、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」や「P T A活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」の子どもに関する活動は女性の方が、「町会や自治会、消防団などの地域活動」では男性の方が割合は上回っています。

一人暮らし世帯や共働き世帯の増加に伴い、地域活動や社会活動への関わりが希薄になっており、また、新型コロナウイルス感染症による影響も重なって、参加が疎遠になったことが推測されます。

問 18- 1. 活動の場での性別による異なる取り扱い

問 18 で「7. 参加している活動はない」以外を選択された方にうかがいます。

参加した活動の場で、次のようなことがありましたか。(○はいくつでも)



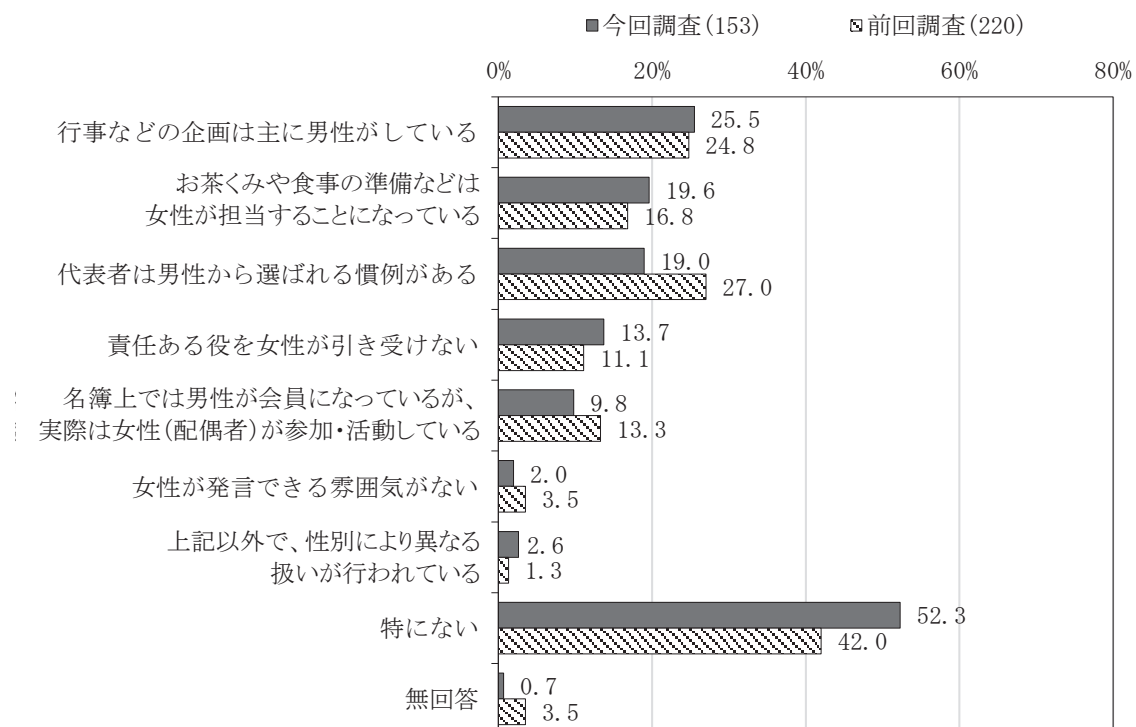
全体の傾向

「行事などの企画は主に男性がしている」の割合が 25.5%で最も高く、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」(19.6%)、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」(19.0%)、「責任ある役を女性が引き受けない」(13.7%)が続きます。「特にない」の割合は 52.3%です。

男女別の傾向

「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している」の割合は 10.6 ポイント、「特にない」の割合は女性が男性を 4.6 ポイント上回っています。

「行事などの企画は主に男性がしている」の割合は 19.0 ポイント、「責任ある役を女性が引き受けない」の割合は、男性が女性を 7.8 ポイント上回っています。



前回調査との比較

「代表者は男性から選ばれる慣例がある」の割合が今回調査では8.0ポイント、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性（配偶者）が参加・活動している」の割合が3.5ポイント前回調査よりも下回っています。

「特にない」の割合は、前回調査よりも10.3ポイント上回っています。

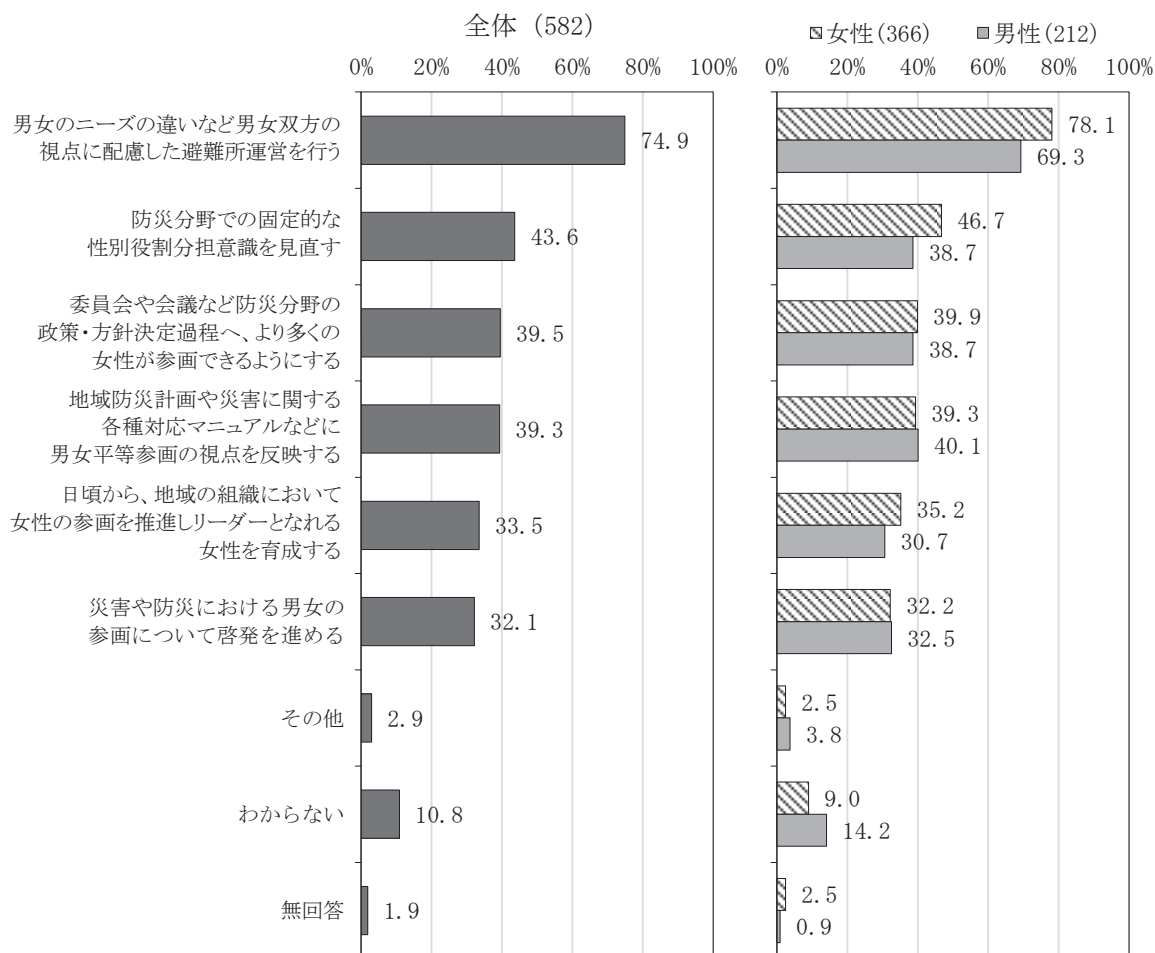
傾向のまとめ

前回調査より「特にない」の割合が増加していることに加え、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」の割合が低くなっています。「行事の企画は主に男性がしている」や「責任ある役を女性が引き受けない」の割合は、男性が女性よりも高くなっており、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性（配偶者）が参加・活動している」の割合では女性が男性より高くなっています。

6 防災について

問 19. 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

あなたは、防災分野で男女平等参画の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

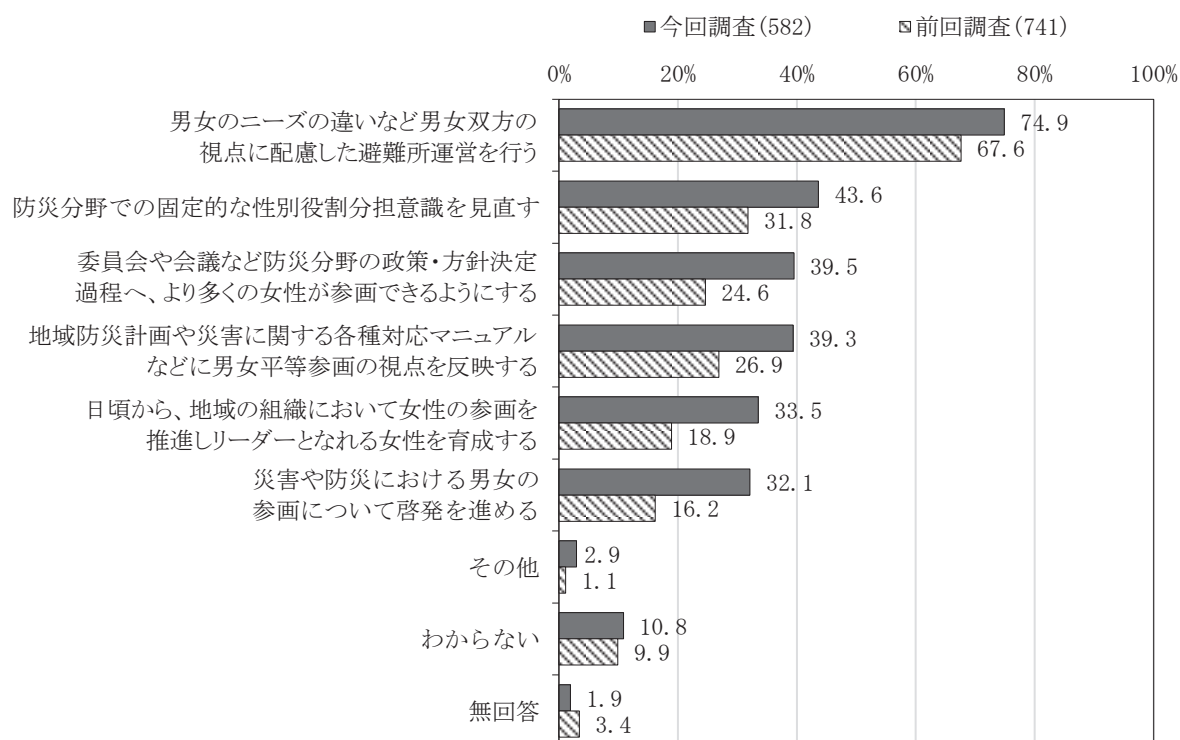
「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」は8.8ポイント、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」は8.0ポイント女性の割合が男性よりも上回っています。

		全体 (n)	防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す	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	災害や防災における男女の参画に啓発を進める	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・女性参画ができるようにする	地域防災計画や災害に関する参画の視点を反映する	女性の参画を推進しリーダーになれる女性を育成する	日頃から、地域の組織において	その他	わからない	無回答
全体		582	43.6	74.9	32.1	39.5	39.3	33.5	2.9	10.8	1.9	
性・年代別	女性合計	366	46.7	78.1	32.2	39.9	39.3	35.2	2.5	9.0	2.5	
	29歳以下	49	49.0	75.5	30.6	32.7	36.7	38.8	0.0	12.2	2.0	
	30歳代	57	56.1	89.5	33.3	47.4	47.4	38.6	5.3	5.3	0.0	
	40歳代	73	46.6	75.3	28.8	43.8	39.7	37.0	5.5	11.0	4.1	
	50歳代	65	47.7	81.5	40.0	41.5	44.6	29.2	3.1	1.5	0.0	
	60歳代	69	46.4	89.9	36.2	40.6	37.7	34.8	0.0	8.7	0.0	
	70歳以上	53	34.0	52.8	22.6	30.2	28.3	34.0	0.0	17.0	9.4	
	男性合計	212	38.7	69.3	32.5	38.7	40.1	30.7	3.8	14.2	0.9	
	29歳以下	19	36.8	63.2	26.3	36.8	36.8	36.8	10.5	15.8	0.0	
	30歳代	24	54.2	75.0	37.5	41.7	37.5	29.2	4.2	16.7	0.0	
	40歳代	41	34.1	70.7	29.3	31.7	41.5	26.8	7.3	9.8	0.0	
	50歳代	48	41.7	70.8	29.2	45.8	47.9	29.2	0.0	14.6	0.0	
	60歳代	41	24.4	61.0	24.4	29.3	29.3	26.8	4.9	22.0	2.4	
	70歳以上	39	46.2	74.4	48.7	46.2	43.6	38.5	0.0	7.7	2.6	

男女・年代別の傾向

女性では、「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30歳代で89.5%、60歳代で89.9%と9割近くとなっています。また、「防災分野での固定的な性的役割分担意識を見直す」の割合が30歳代で56.1%、「災害や防災における男女の参画について啓発を進める」の割合では50歳代が40.0%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「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29歳以下と60歳代を除いた年代で7割を超えています。「防災分野での固定的な性的役割分担意識を見直すの割合」が30歳代で54.2%、「災害や防災における男女の参画について啓発を進める」の割合では70歳以上が48.7%と他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

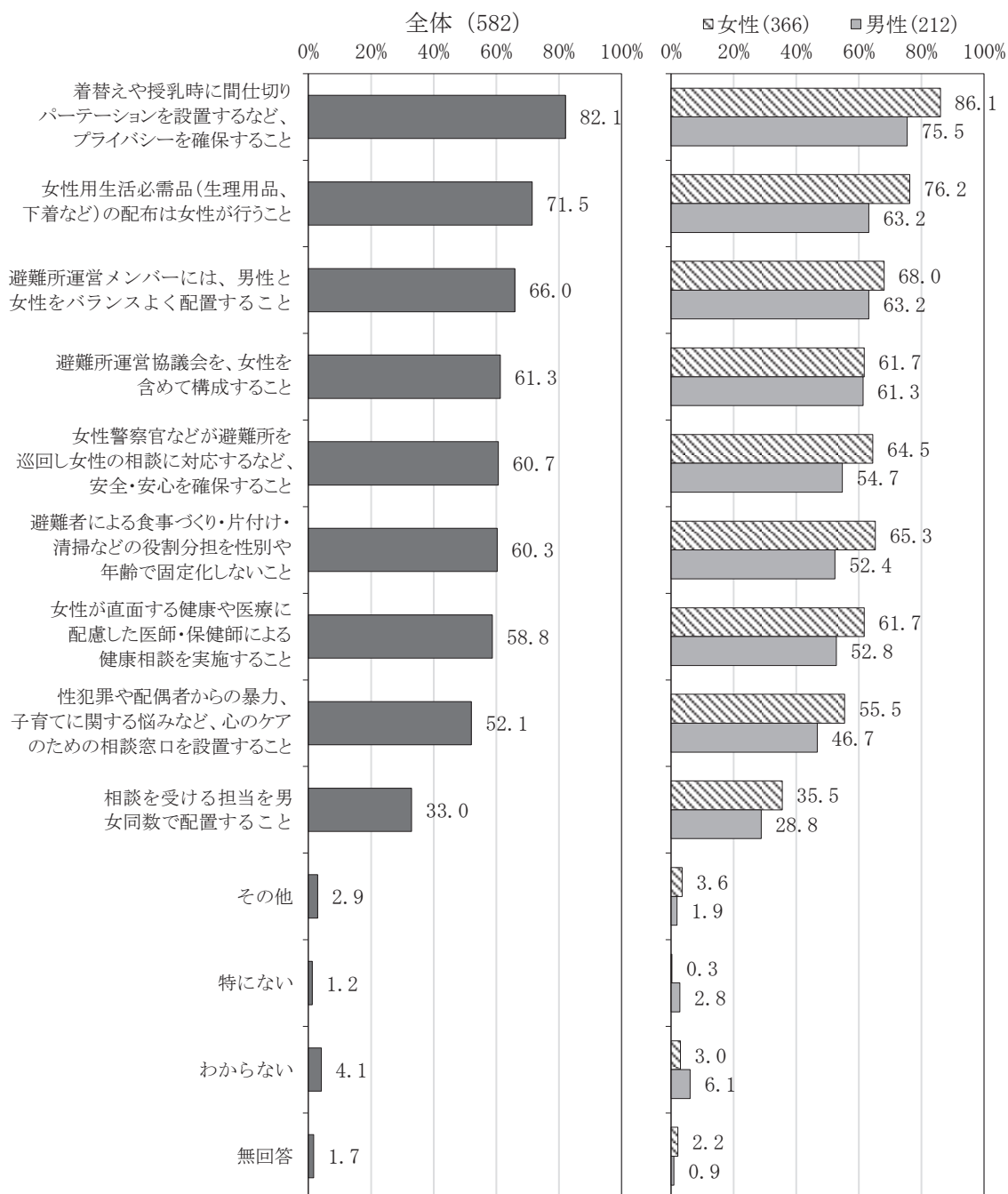
前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。特に「災害や防災における男女の参画について啓発を進める」の割合が前回調査より 15.9 ポイント他の項目と比べて割合が大きくなっています。

傾向のまとめ

「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」が必要なこととして最も多く挙げられており、特に女性の30歳代や60歳代をはじめ多くの女性から求められています。災害時においての年齢、性別、家族構成に応じた様々なニーズに対応できるよう女性の視点を反映させることが強く望まれています。

問 20. 男女平等参画の視点に配慮した避難所の運営として必要なこと

男女平等参画の視点に配慮した避難所の運営として、あなたが必要だと思うことは何ですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」の割合が82.1%で最も高く、「女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと」（71.5%）、「避難所運営メンバーには、男性と女性をバランスよく配置すること」（66.0%）、「避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること」（61.3%）が続きます。

男女別の傾向

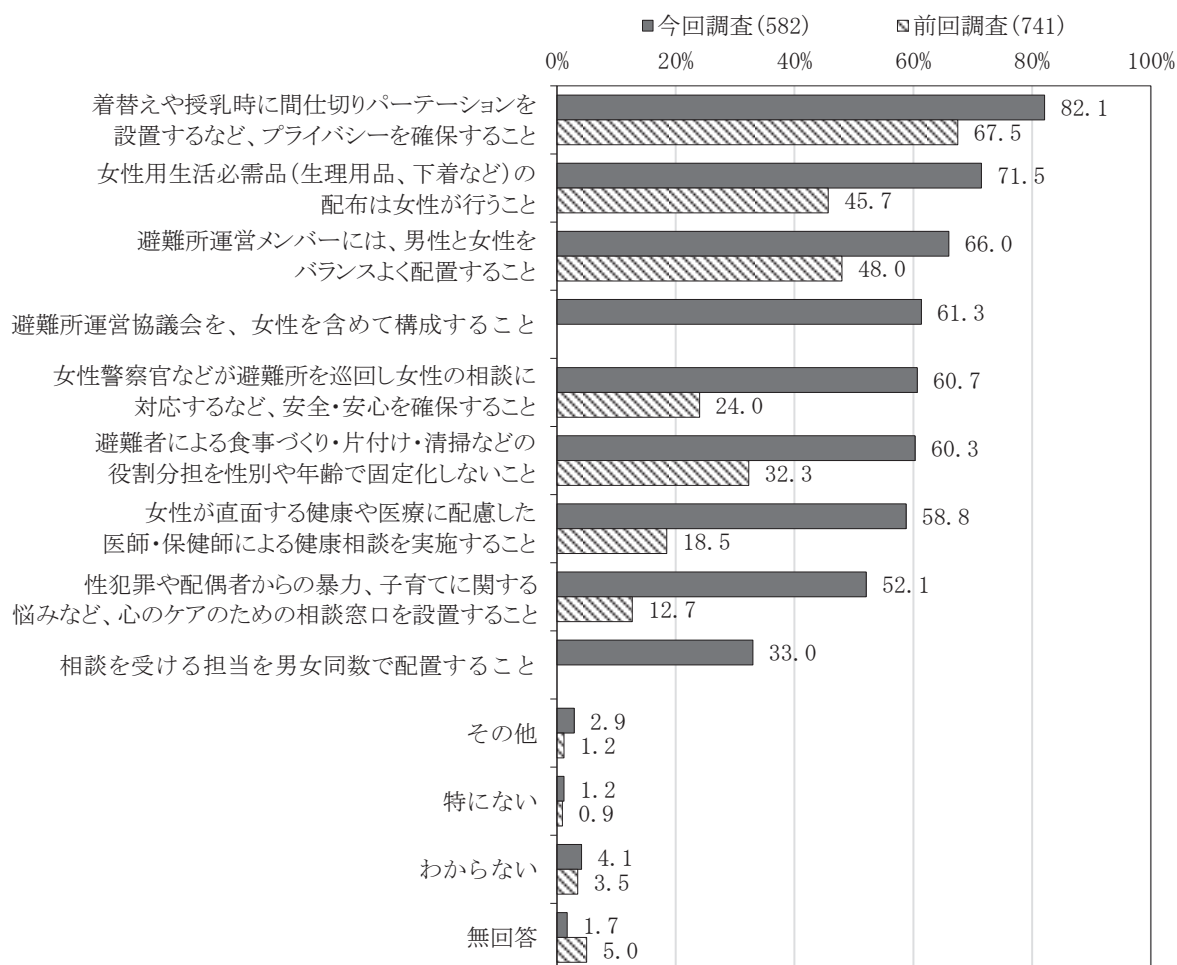
全ての項目で女性の割合が男性を上回っています。「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」の割合は 10.6 ポイント、「女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと」の割合は 13.0 ポイント、「避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと」の割合は 12.9 ポイントと女性が男性より 10 ポイント以上上回っています。

			全体（n）	避難所運営メンバーには、男性と女性をバランスよく配置すること	避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること	避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること	着替えや授乳時に間仕切りパーティションを設置するなど、プライバシーを確保すること	女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと	避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと	避難者が直面する健康や医療に配慮した医師・保健師による健康相談を実施すること	女性警察官などが避難所を巡回し、女性の相談に対応するなど、安心を確保すること	女性に犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩みなどを、心のケアのための相談窓口を設置すること	相談を受ける担当を男女同数で配置すること	その他	特になし	わからない	無回答
全体			582	66.0	61.3	82.1	71.5	60.3	58.8	60.7	52.1	33.0	2.9	1.2	4.1	1.7	
性・年代別	女性	女性合計	366	68.0	61.7	86.1	76.2	65.3	61.7	64.5	55.5	35.5	3.6	0.3	3.0	2.2	
		29歳以下	49	71.4	49.0	85.7	81.6	63.3	57.1	59.2	59.2	26.5	4.1	0.0	2.0	2.0	
		30歳代	57	66.7	71.9	93.0	86.0	66.7	64.9	71.9	61.4	43.9	3.5	1.8	0.0	0.0	
		40歳代	73	67.1	56.2	82.2	78.1	69.9	61.6	68.5	60.3	34.2	4.1	0.0	2.7	4.1	
		50歳代	65	69.2	70.8	89.2	73.8	72.3	56.9	58.5	53.8	35.4	6.2	0.0	1.5	0.0	
		60歳代	69	73.9	66.7	87.0	75.4	71.0	68.1	71.0	60.9	46.4	1.4	0.0	5.8	0.0	
		70歳以上	53	58.5	52.8	79.2	62.3	43.4	60.4	54.7	34.0	22.6	1.9	0.0	5.7	7.5	
	男性	男性合計	212	63.2	61.3	75.5	63.2	52.4	52.8	54.7	46.7	28.8	1.9	2.8	6.1	0.9	
		29歳以下	19	52.6	68.4	84.2	57.9	52.6	42.1	57.9	47.4	31.6	0.0	0.0	5.3	0.0	
		30歳代	24	58.3	58.3	79.2	75.0	58.3	58.3	58.3	66.7	33.3	4.2	0.0	4.2	0.0	
		40歳代	41	58.5	63.4	73.2	58.5	48.8	48.8	56.1	43.9	29.3	4.9	2.4	4.9	0.0	
		50歳代	48	68.8	70.8	81.3	68.8	56.3	62.5	60.4	54.2	29.2	0.0	4.2	6.3	0.0	
60歳代		41	68.3	51.2	70.7	56.1	46.3	48.8	46.3	36.6	22.0	2.4	7.3	7.3	2.4		
70歳以上		39	64.1	56.4	69.2	64.1	53.8	51.3	51.3	38.5	30.8	0.0	0.0	7.7	2.2		

男女・年代別の傾向

女性では、「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」の割合が30歳代で93.0%、「女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと」の割合が30歳代で86.0%、「避難所運営メンバーには、男性と女性をバランスよく配置すること」の割合が60歳代で73.9%、「避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと」の割合が50歳代で72.3%、「避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること」の割合が30歳代で71.9%、「女性警察官などが避難所を巡回し女性の相談に対応するなど、安全・安心を確保すること」の割合が30歳代で71.9%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」の割合が29歳以下で84.2%、「女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと」の割合が30歳代で75.0%、「避難所運営協議会を、女性を含めて構成することの割合」が50歳代で70.8%と他の年代と比べて高くなっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。今回調査で新たに加えた「避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること」の割合は6割を超えています。また、「女性が直面する健康や医療に配慮した医師・保健師による健康相談を実施すること」が40.3ポイント、「性犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩みなど、心のケアのための相談窓口を設置すること」が39.4ポイントと他の項目と比べ割合が前回調査よりも大きく上回っています。

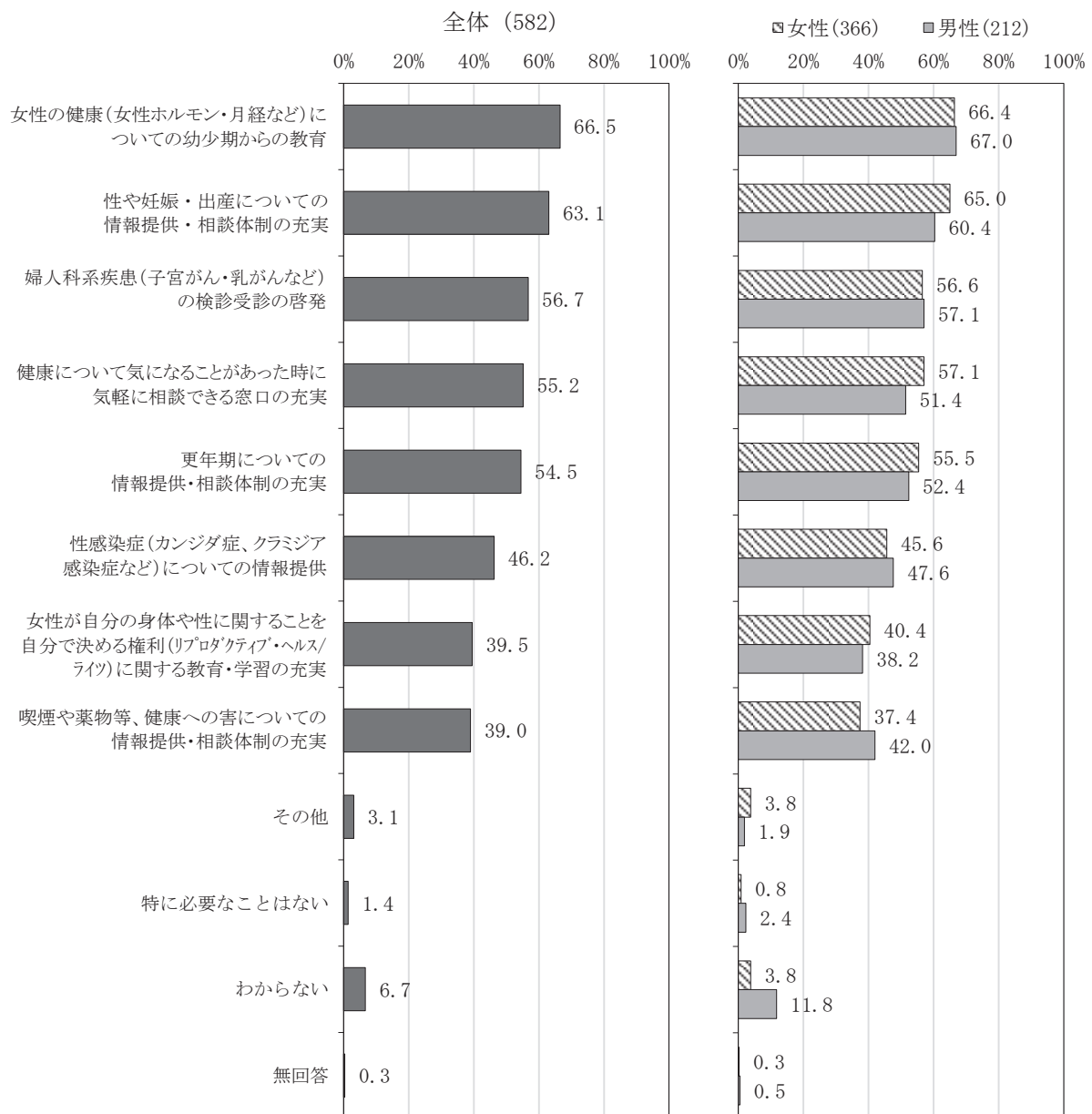
傾向のまとめ

「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」が必要という回答の割合が最も多いですが、他の男女平等参画の視点に関する項目においても回答割合は高く、女性は男性よりさらに割合が高くなっています。避難所における男女平等参画は必須であることがうかがえます。

7 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

問 21. 女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと

女性は、妊娠・出産や女性特有の病気など、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。こうした問題の重要性について社会全体で認識し、理解を深める必要があります。女性の生涯を通じた健康を考えるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。（○はいくつでも）



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

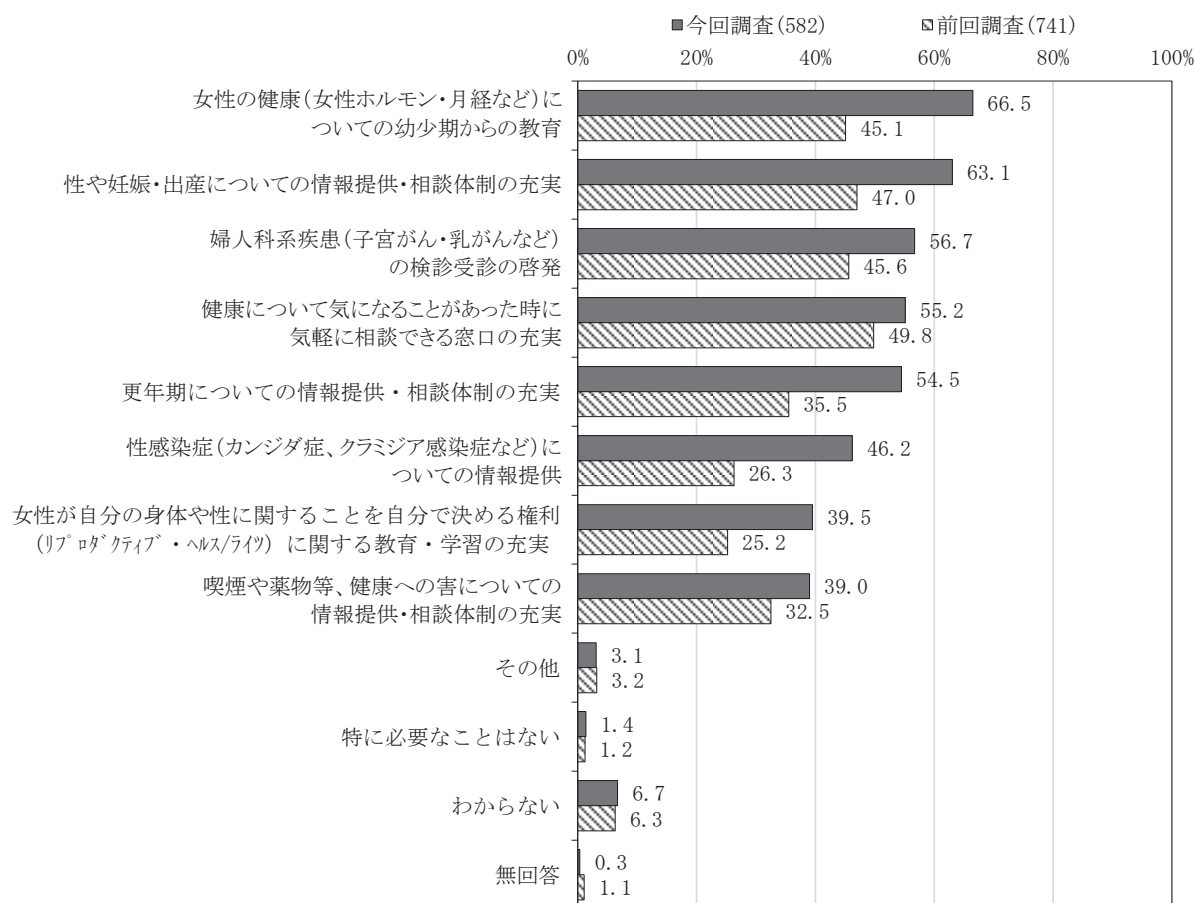
4項目が女性の割合は男性よりも上回っており、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」の割合は、男性を5.7ポイント上回っています。

		全体 (n)	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	性や妊娠・ 出産につ いての情 報提供・ 相談体制 の充実	喫煙や薬 物提供・ 健康への 被害に充 つ	性交感染 症(カンジ ダ症、ク ラミ	更年期に ついての 情報提供 ・相談	健康につ いて気に なること がある窓 口の充実	婦人科系 疾患(子宮 がん・乳 がんなど) の検診受 診の啓発	性と自分 の身体や 性に関す る権利に 関する教 育・学習 の充実	その他	特に必要 なことは ない	わから ない	無回 答
全体		582	66.5	63.1	39.0	46.2	54.5	55.2	56.7	39.5	3.1	1.4	6.7	0.3
性・年代別	女性合計	366	66.4	65.0	37.4	45.6	55.5	57.1	56.6	40.4	3.8	0.8	3.8	0.3
	29歳以下	49	75.5	79.6	22.4	53.1	34.7	42.9	69.4	40.8	2.0	0.0	4.1	0.0
	30歳代	57	78.9	75.4	42.1	56.1	56.1	63.2	80.7	50.9	8.8	1.8	0.0	0.0
	40歳代	73	75.3	68.5	37.0	45.2	69.9	42.5	63.0	43.8	4.1	0.0	4.1	0.0
	50歳代	65	60.0	52.3	35.4	36.9	60.0	64.6	46.2	43.1	3.1	1.5	1.5	0.0
	60歳代	69	56.5	60.9	46.4	44.9	55.1	66.7	47.8	36.2	2.9	1.4	2.9	1.4
	70歳以上	53	52.8	56.6	37.7	39.6	49.1	62.3	34.0	26.4	1.9	0.0	11.3	0.0
	男性合計	212	67.0	60.4	42.0	47.6	52.4	51.4	57.1	38.2	1.9	2.4	11.8	0.5
	29歳以下	19	63.2	57.9	36.8	47.4	26.3	57.9	57.9	36.8	0.0	0.0	15.8	0.0
	30歳代	24	83.3	79.2	41.7	58.3	50.0	66.7	66.7	45.8	4.2	0.0	4.2	0.0
	40歳代	41	65.9	56.1	41.5	39.0	58.5	36.6	48.8	31.7	2.4	4.9	12.2	2.4
	50歳代	48	72.9	68.8	52.1	56.3	62.5	54.2	58.3	43.8	2.1	6.3	8.3	0.0
	60歳代	41	56.1	46.3	34.1	43.9	51.2	56.1	53.7	29.3	2.4	0.0	17.1	0.0
	70歳以上	39	64.1	59.0	41.0	43.6	48.7	56.4	61.5	43.6	0.0	0.0	12.8	0.0

男女・年代別の傾向

女性では、「婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の検診受診の啓発」の割合が30歳代で80.7%、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」の割合が29歳以下で79.6%、「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30歳代で78.9%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、30歳代の割合が「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」で83.3%、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」で79.2%、「婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の検診受診の啓発」で66.7%と他の年代に比べて高くなっています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。特に「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」が21.4ポイント、「性感染症(カンジダ症、クラミジア感染症など)についての情報提供」が19.9ポイント、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」が19.0ポイントと他の項目と比べ割合が前回調査よりも大きく上回っています。

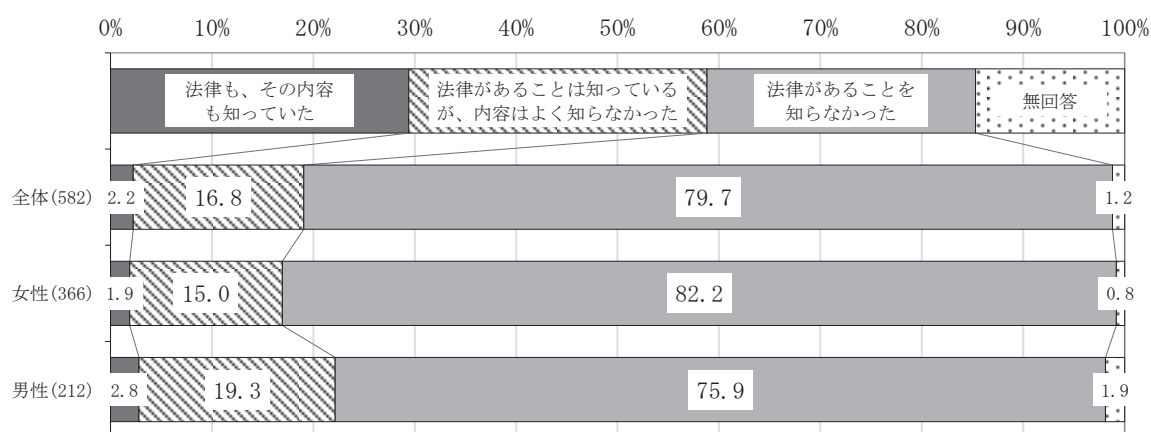
傾向のまとめ

「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」、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が必要という回答が多く、特に女性の29歳以下から40歳代で多くなっています。また女性30歳代では「婦人科系疾患(子宮がん・乳がんなど)の検診受診の啓発」も多くなっています。このほか、女性の40歳代、50歳代では「更年期についての情報提供・相談体制の充実」、50歳代以上で「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」の回答が多くなっており、年代によって必要だと考えている傾向が異なっています。

8 困難な問題を抱える女性への支援策について

問 22. 困難女性支援法の認知

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」をご存知でしたか。



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

「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」は、男性の割合が女性よりも4.3ポイント上回っています。「法律があることを知らなかった」では、6.3ポイント女性の割合が男性よりも上回っています。

		全体 (n)	法律も、その内容も知っていた	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	法律があることを知らなかった	無回答	
全体		582	2.2	16.8	79.7	1.2	
性・年代別	女性	女性合計	366	1.9	15.0	82.2	0.8
		29歳以下	49	0.0	12.2	87.8	0.0
		30歳代	57	8.8	8.8	80.7	1.8
		40歳代	73	0.0	9.6	90.4	0.0
		50歳代	65	0.0	15.4	84.6	0.0
		60歳代	69	0.0	20.3	78.3	1.4
		70歳以上	53	3.8	24.5	69.8	1.9
	男性	男性合計	212	2.8	19.3	75.9	1.9
		29歳以下	19	5.3	15.8	78.9	0.0
		30歳代	24	4.2	16.7	79.2	0.0
		40歳代	41	0.0	19.5	78.0	2.4
		50歳代	48	2.1	25.0	70.8	2.1
		60歳代	41	2.4	17.1	80.5	0.0
		70歳以上	39	5.1	17.9	71.8	5.1

男女・年代別の傾向

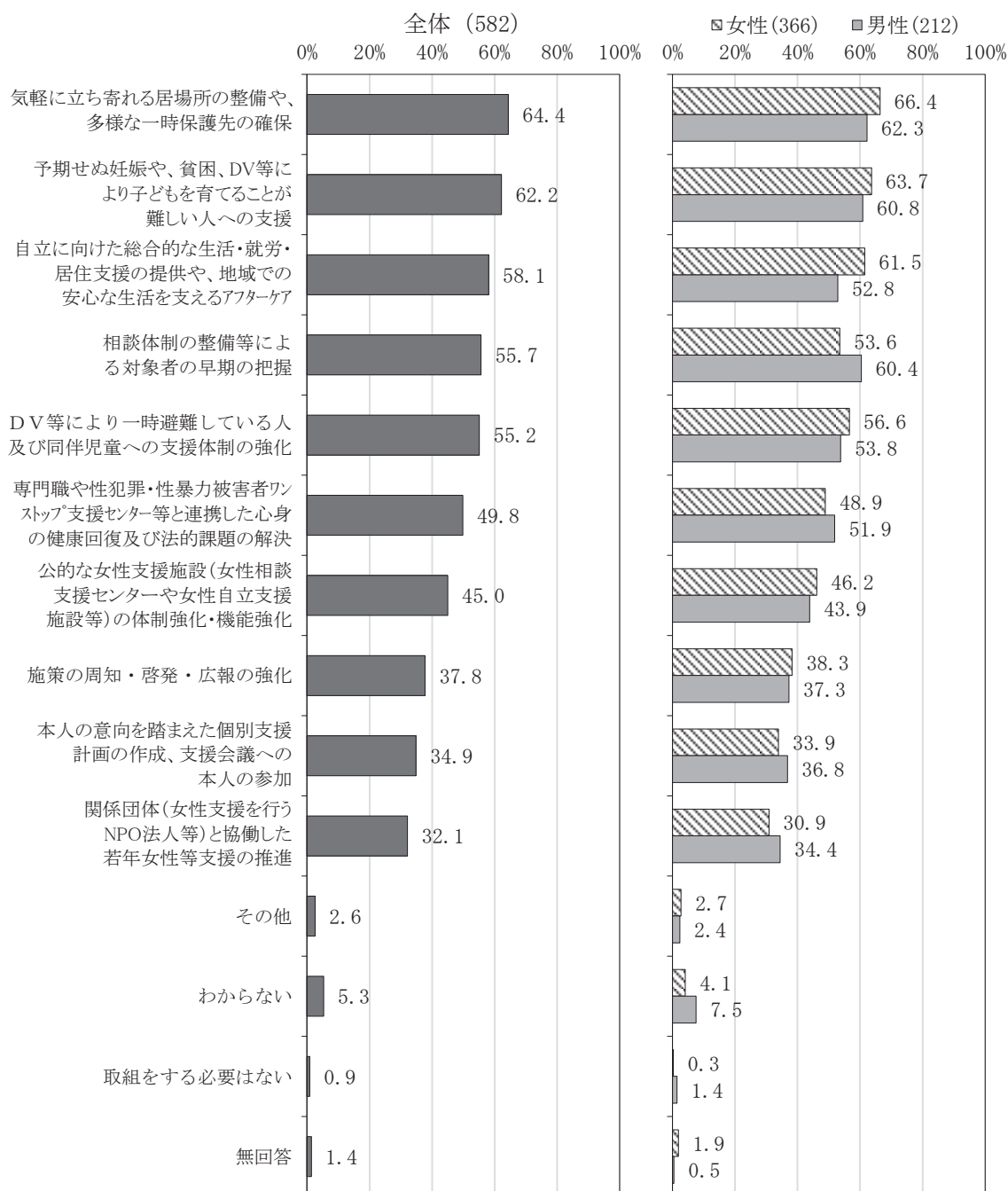
女性では、「法律も、その内容も知っていた」の割合が30歳代で8.8%と他の年代と比べて高くなっています。

傾向のまとめ

令和6年4月に施行された新しい法律のため、「法律があることを知らなかった」がほとんどで、「法律も、その内容も知っていた」という回答はほとんどありません。

問 23. 困難な問題を抱える女性を支援するために必要な取組

性的な被害や、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活、社会生活を円滑に営むことが困難な女性を支援するために、どのような取組が必要だと思いますか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

「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。

		全体（n）	相談体制の整備等による対象者の早期の把握	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	専門職や性犯罪・性暴力被害者フアンなどの健康回復及び法的課題の解決	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	予期せぬ妊娠や、貧困、DV等へのり子どもを育てることが難しい人への支援	本人の意向を踏まえた個別支援計画の作成・支援会議への本人の参加	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	関係団体（女性支援を行うNPO法人等）と協働した若年女性等支援の推進	公的な女性支援施設（女性相談センター）や女性自立支援施設等の支援体制強化・機能強化	施策の周知・啓発・広報の強化	その他	わからない	取組をする必要はない	無回答	
全体		582	55.7	64.4	49.8	58.1	62.2	34.9	55.2	32.1	45.0	37.8	2.6	5.3	0.9	1.4	
性・年代別	女性	女性合計	366	53.6	66.4	48.9	61.5	63.7	33.9	56.6	30.9	46.2	38.3	2.7	4.1	0.3	1.9
		29歳以下	49	49.0	67.3	46.9	53.1	71.4	30.6	63.3	32.7	38.8	30.6	2.0	4.1	0.0	4.1
		30歳代	57	57.9	70.2	57.9	54.4	71.9	43.9	68.4	40.4	54.4	42.1	5.3	3.5	1.8	1.8
		40歳代	73	54.8	68.5	53.4	68.5	67.1	32.9	53.4	31.5	41.1	42.5	5.5	1.4	0.0	0.0
		50歳代	65	60.0	66.2	50.8	69.2	55.4	35.4	50.8	29.2	46.2	46.2	1.5	4.6	0.0	0.0
		60歳代	69	52.2	68.1	50.7	68.1	59.4	36.2	56.5	34.8	53.6	40.6	1.4	4.3	0.0	2.9
		70歳以上	53	45.3	56.6	30.2	49.1	58.5	22.6	49.1	15.1	41.5	22.6	0.0	7.5	0.0	3.8
	男性	男性合計	212	60.4	62.3	51.9	52.8	60.8	36.8	53.8	34.4	43.9	37.3	2.4	7.5	1.4	0.5
		29歳以下	19	63.2	63.2	63.2	68.4	63.2	36.8	47.4	31.6	31.6	42.1	5.3	5.3	5.3	0.0
		30歳代	24	66.7	58.3	58.3	58.3	83.3	41.7	54.2	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		40歳代	41	63.4	58.5	46.3	46.3	58.5	43.9	48.8	36.6	43.9	39.0	2.4	7.3	0.0	2.4
		50歳代	48	64.6	70.8	54.2	54.2	64.6	33.3	60.4	27.1	37.5	35.4	2.1	6.3	4.2	0.0
60歳代		41	58.5	65.9	46.3	48.8	53.7	36.6	58.5	31.7	46.3	31.7	4.9	9.8	0.0	0.0	
	70歳以上	39	48.7	53.8	51.3	51.3	51.3	30.8	48.7	35.9	51.3	33.3	0.0	12.8	0.0	0.0	

男女・年代別の傾向

女性では、「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」の割合が30歳代で71.9%、「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30歳代で70.2%、「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」の割合が50歳代で69.2%、「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」の割合が30歳代で68.4%、「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」の割合が50歳代で60.0%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「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」の割合が30歳代で83.3%、「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50歳代で70.8%、「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」の割合が29歳以下で68.4%、「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」の割合が30歳代で66.7%と他の年代と比べて高くなっています。

傾向のまとめ

女性からは主に「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」、「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」、「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」、「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」、「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」を挙げている人が多くなっています。特に30歳代では、他の項目の割合も高く、困難な問題を抱える女性について様々な支援が必要だと考えていることがうかがえます。

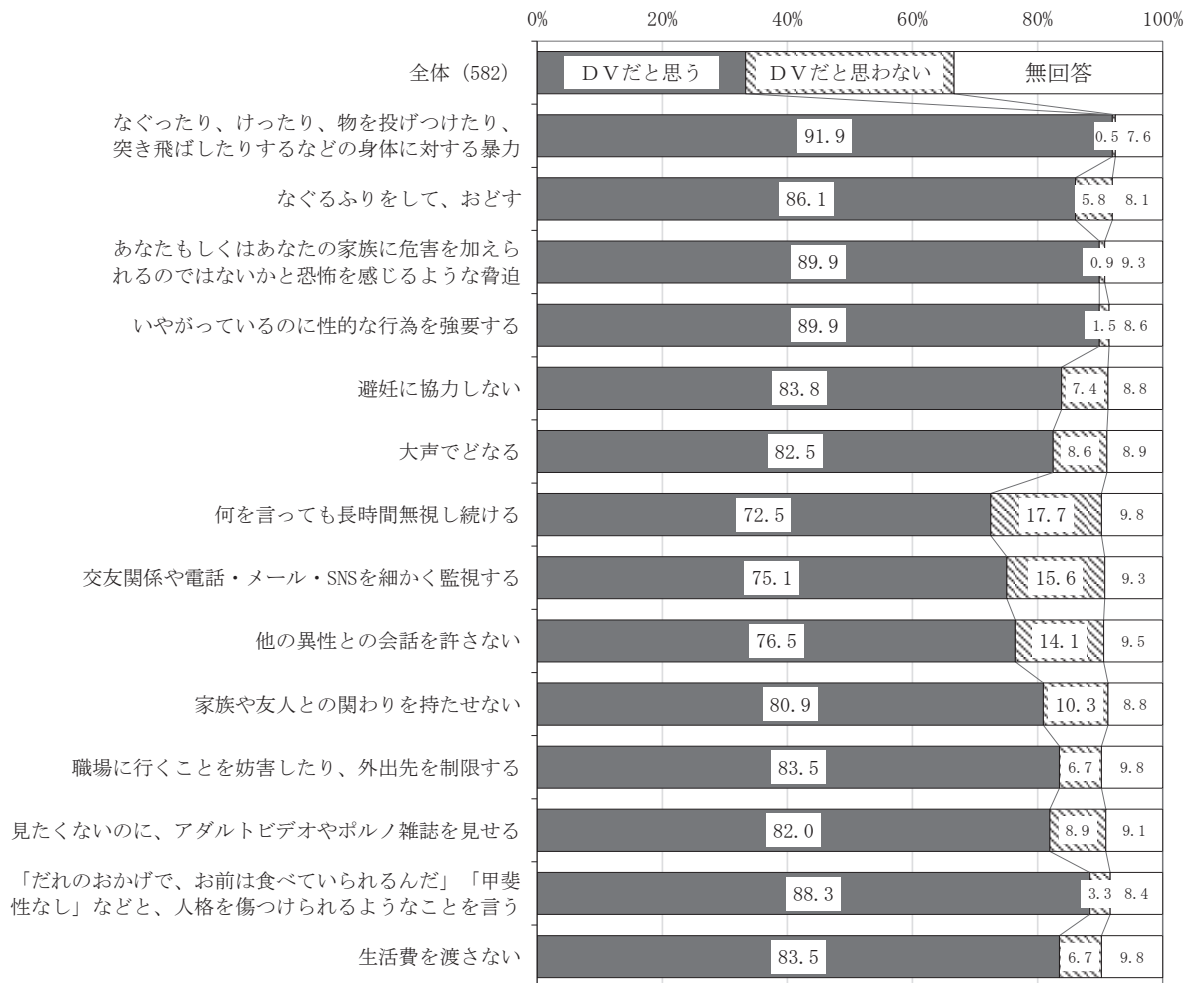
男性は、「自立に向けた総合的な生活・就労・居住支援の提供や、地域での安心な生活を支えるアフターケア」「相談体制の整備等による対象者の早期の把握」以外については必要だと考えている割合が女性と大きな差はありませんが、年代によって必要だと考えている傾向が異なっています。

9 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

問 24. DVの意識と被害経験

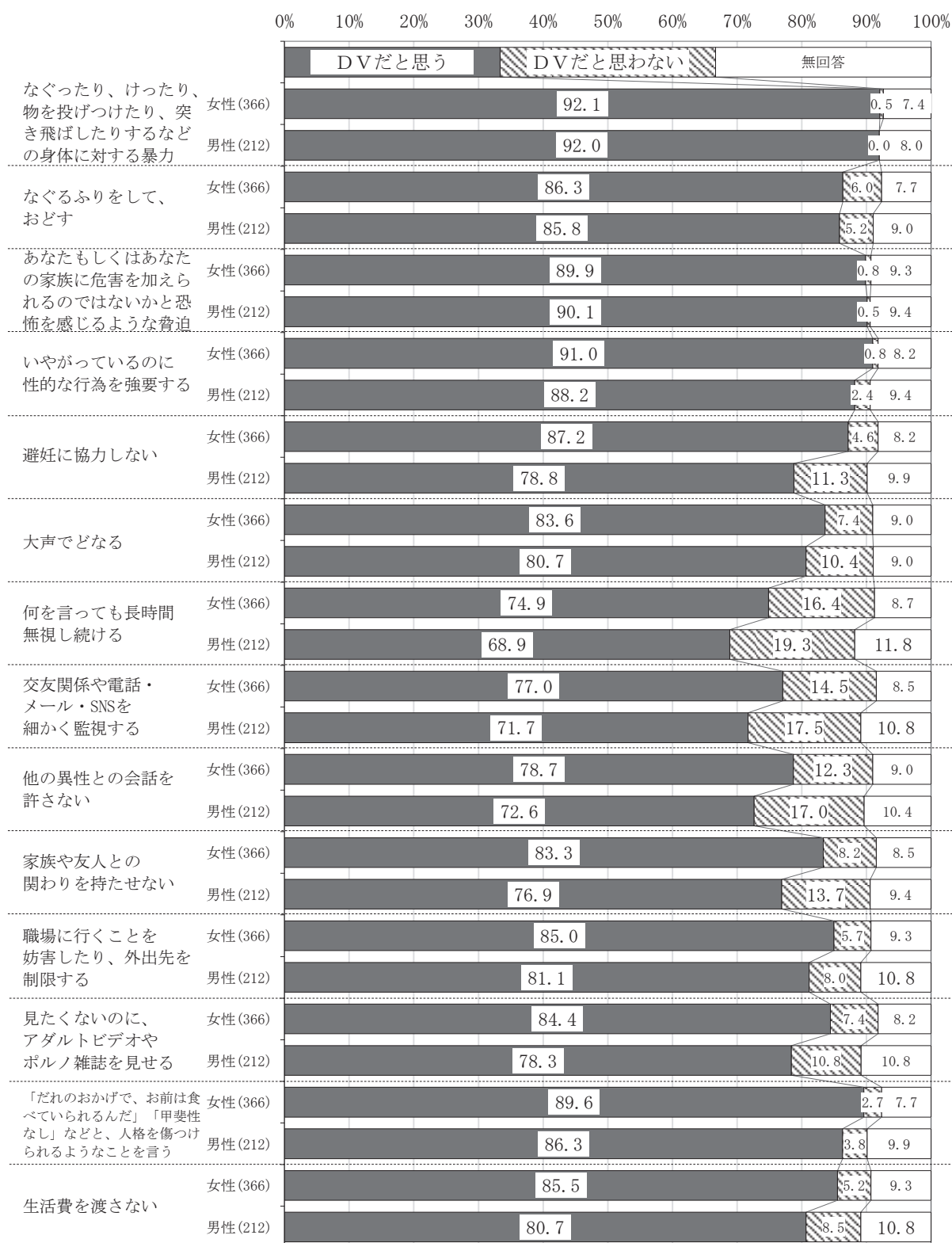
次のような行為はDVとされていますが、あなたはごどう思いますか。また、あなたは、配偶者、パートナーまたは交際相手から次のような行為をされたことがありますか。意識と経験について、それぞれお答えください。（それぞれについて、あてはまる「意識」と「経験」に○を1つずつ）

（1）意識



全体の傾向

『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だと思ふ」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。



男女別の傾向

男性の「DVだと思わない」の割合は女性と比べて、14 項目中 11 項目が上回っており、『避妊に協力しない』では女性の割合より 6.7 ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

			身体に対する暴力				なぐるふりをして、おどす				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			
			全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ ない	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ ない	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ ない	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ ない	無 回 答
全体			582	91.9	0.5	7.6	582	86.1	5.8	8.1	582	89.9	0.9	9.3	582	89.9	1.5	8.6
性・年代別	女性	女性合計	366	92.1	0.5	7.4	366	86.3	6.0	7.7	366	89.9	0.8	9.3	366	91.0	0.8	8.2
		29歳以下	49	95.9	0.0	4.1	49	93.9	4.1	2.0	49	91.8	2.0	6.1	49	95.9	2.0	2.0
		30歳代	57	93.0	0.0	7.0	57	91.2	3.5	5.3	57	94.7	0.0	5.3	57	94.7	0.0	5.3
		40歳代	73	97.3	0.0	2.7	73	91.8	5.5	2.7	73	95.9	0.0	4.1	73	95.9	1.4	2.7
		50歳代	65	96.9	0.0	3.1	65	95.4	1.5	3.1	65	96.9	0.0	3.1	65	96.9	0.0	3.1
		60歳代	69	92.8	0.0	7.2	69	85.5	7.2	7.2	69	88.4	1.4	10.1	69	88.4	1.4	10.1
		70歳以上	53	73.6	3.8	22.6	53	56.6	15.1	28.3	53	67.9	1.9	30.2	53	71.7	0.0	28.3
	男性	男性合計	212	92.0	0.0	8.0	212	85.8	5.2	9.0	212	90.1	0.5	9.4	212	88.2	2.4	9.4
		29歳以下	19	94.7	0.0	5.3	19	94.7	0.0	5.3	19	94.7	0.0	5.3	19	89.5	5.3	5.3
		30歳代	24	91.7	0.0	8.3	24	83.3	8.3	8.3	24	91.7	0.0	8.3	24	91.7	0.0	8.3
		40歳代	41	97.6	0.0	2.4	41	95.1	2.4	2.4	41	97.6	0.0	2.4	41	97.6	0.0	2.4
		50歳代	48	95.8	0.0	4.2	48	93.8	4.2	2.1	48	97.9	0.0	2.1	48	93.8	4.2	2.1
		60歳代	41	87.8	0.0	12.2	41	80.5	2.4	17.1	41	78.0	2.4	19.5	41	78.0	4.9	17.1
		70歳以上	39	84.6	0.0	15.4	39	69.2	12.8	17.9	39	82.1	0.0	17.9	39	79.5	0.0	20.5

『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』について、「DVだと思わない」の割合は、女性の70歳以上で3.8%となっています。

『なぐるふりをして、おどす』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、70歳以上で、女性が15.1%、男性が12.8%となっています。

『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』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が29歳以下で2.0%、70歳以上で1.9%、男性が60歳代で2.4%となっています。

『いやがっているのに性的な行為を強要する』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が29歳以下で2.0%、男性が29歳以下で5.3%、50歳代で4.2%、60歳代で4.9%となっています。

		避妊に協力しない				大声でどなる				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				
		全体 (n)	D Vだと思 う	D Vだと思 わない	無 回 答	全体 (n)	D Vだと思 う	D Vだと思 わない	無 回 答	全体 (n)	D Vだと思 う	D Vだと思 わない	無 回 答	全体 (n)	D Vだと思 う	D Vだと思 わない	無 回 答	
全体		582	83.8	7.4	8.8	582	82.5	8.6	8.9	582	72.5	17.7	9.8	582	75.1	15.6	9.3	
性・年代別	女性	女性合計	366	87.2	4.6	8.2	366	83.6	7.4	9.0	366	74.9	16.4	8.7	366	77.0	14.5	8.5
		29歳以下	49	95.9	2.0	2.0	49	89.8	2.0	8.2	49	73.5	22.4	4.1	49	75.5	20.4	4.1
		30歳代	57	91.2	1.8	7.0	57	91.2	3.5	5.3	57	75.4	17.5	7.0	57	75.4	19.3	5.3
		40歳代	73	94.5	2.7	2.7	73	90.4	6.8	2.7	73	82.2	13.7	4.1	73	83.6	12.3	4.1
		50歳代	65	90.8	6.2	3.1	65	84.6	10.8	4.6	65	81.5	15.4	3.1	65	84.6	12.3	3.1
		60歳代	69	85.5	4.3	10.1	69	82.6	8.7	8.7	69	75.4	14.5	10.1	69	72.5	17.4	10.1
		70歳以上	53	62.3	11.3	26.4	53	60.4	11.3	28.3	53	56.6	17.0	26.4	53	67.9	5.7	26.4
	男性	男性合計	212	78.8	11.3	9.9	212	80.7	10.4	9.0	212	68.9	19.3	11.8	212	71.7	17.5	10.8
		29歳以下	19	94.7	0.0	5.3	19	89.5	5.3	5.3	19	78.9	5.3	15.8	19	73.7	15.8	10.5
		30歳代	24	83.3	8.3	8.3	24	79.2	12.5	8.3	24	70.8	16.7	12.5	24	79.2	12.5	8.3
		40歳代	41	92.7	4.9	2.4	41	82.9	14.6	2.4	41	63.4	34.1	2.4	41	78.0	19.5	2.4
		50歳代	48	83.3	12.5	4.2	48	87.5	6.3	6.3	48	77.1	16.7	6.3	48	72.9	20.8	6.3
		60歳代	41	68.3	14.6	17.1	41	82.9	4.9	12.2	41	63.4	19.5	17.1	41	68.3	14.6	17.1
		70歳以上	39	59.0	20.5	20.5	39	64.1	17.9	17.9	39	64.1	15.4	20.5	39	61.5	17.9	20.5

『避妊に協力しない』について、「DVだと思わない」の割合が高い世代は、女性が70歳以上で11.3%、男性が50歳代で12.5%、60歳代で14.6%、70歳以上で20.5%となっています。

『大声でどなる』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が50歳代で10.8%、70歳以上で11.3%、男性が30歳代で12.5%、40歳代で14.6%、70歳以上で17.9%となっています。

『何を言っても長時間無視し続ける』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が29歳以下で22.4%、男性が40歳代で34.1%となっています。

『交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が29歳以下で20.4%、30歳代で19.3%、男性が40歳代で19.5%、50歳代で20.8%となっています。

		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				職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する				見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる			
		全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答	全体 (n)	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答
全体		582	76.5	14.1	9.5	582	80.9	10.3	8.8	582	83.5	6.7	9.8	582	82.0	8.9	9.1
性・年代別	女性合計	366	78.7	12.3	9.0	366	83.3	8.2	8.5	366	85.0	5.7	9.3	366	84.4	7.4	8.2
	29歳以下	49	73.5	20.4	6.1	49	87.8	8.2	4.1	49	87.8	6.1	6.1	49	85.7	10.2	4.1
	30歳代	57	87.7	7.0	5.3	57	91.2	3.5	5.3	57	91.2	1.8	7.0	57	93.0	1.8	5.3
	40歳代	73	89.0	8.2	2.7	73	87.7	9.6	2.7	73	91.8	4.1	4.1	73	93.2	4.1	2.7
	50歳代	65	84.6	10.8	4.6	65	89.2	6.2	4.6	65	90.8	6.2	3.1	65	89.2	7.7	3.1
	60歳代	69	72.5	17.4	10.1	69	78.3	11.6	10.1	69	81.2	8.7	10.1	69	78.3	11.6	10.1
	70歳以上	53	60.4	11.3	28.3	53	64.2	9.4	26.4	53	64.2	7.5	28.3	53	64.2	9.4	26.4
	男性合計	212	72.6	17.0	10.4	212	76.9	13.7	9.4	212	81.1	8.0	10.8	212	78.3	10.8	10.8
	29歳以下	19	84.2	10.5	5.3	19	89.5	5.3	5.3	19	78.9	10.5	10.5	19	78.9	10.5	10.5
	30歳代	24	87.5	4.2	8.3	24	91.7	0.0	8.3	24	91.7	0.0	8.3	24	87.5	4.2	8.3
	40歳代	41	82.9	12.2	4.9	41	80.5	14.6	4.9	41	82.9	9.8	7.3	41	87.8	7.3	4.9
	50歳代	48	70.8	25.0	4.2	48	72.9	22.9	4.2	48	83.3	10.4	6.3	48	81.3	12.5	6.3
	60歳代	41	63.4	17.1	19.5	41	73.2	12.2	14.6	41	80.5	4.9	14.6	41	70.7	12.2	17.1
	70歳以上	39	59.0	23.1	17.9	39	66.7	15.4	17.9	39	71.8	10.3	17.9	39	66.7	15.4	17.9

『他の異性との会話を許さない』について、「DVだと思わない」の割合が高い世代は、女性が29歳以下で20.4%、男性が50歳代で25.0%、70歳以上で23.1%となっています。

『家族や友人との関わりを持たせない』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が60歳代で11.6%、男性が50歳代で22.9%となっています。

『職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、男性が29歳以下で10.5%、50歳代で10.4%、70歳以上で10.3%となっています。

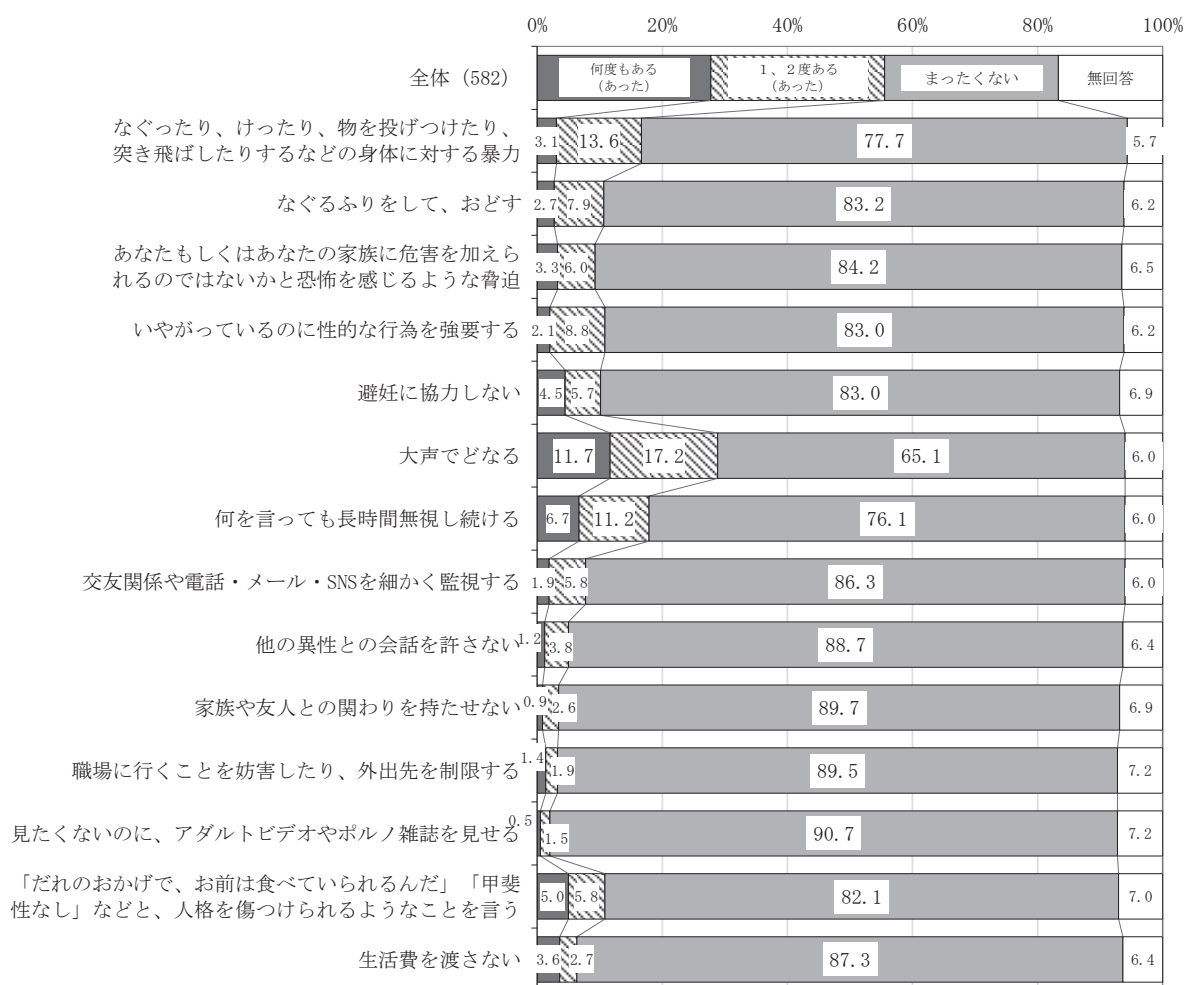
『見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる』について、「DVだと思わない」の割合が高い年代は、女性が29歳以下で10.2%、60歳代で11.6%、男性が29歳以下で10.5%、50歳代で12.5%、60歳代で12.2%、70歳以上で15.4%となっています。

			人格を傷つけられるような ことを言う				生活費を渡さない			
			全 体 （ n ）	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答	全 体 （ n ）	D V だ と 思 う	D V だ と 思 わ な い	無 回 答
全体			582	88.3	3.3	8.4	582	83.5	6.7	9.8
性・年代別	女性	女性合計	366	89.6	2.7	7.7	366	85.5	5.2	9.3
		29歳以下	49	95.9	2.0	2.0	49	83.7	14.3	2.0
		30歳代	57	89.5	3.5	7.0	57	87.7	3.5	8.8
		40歳代	73	95.9	1.4	2.7	73	89.0	6.8	4.1
		50歳代	65	93.8	3.1	3.1	65	92.3	4.6	3.1
		60歳代	69	88.4	4.3	7.2	69	85.5	2.9	11.6
		70歳以上	53	71.7	1.9	26.4	53	71.7	0.0	28.3
	男性	男性合計	212	86.3	3.8	9.9	212	80.7	8.5	10.8
		29歳以下	19	89.5	0.0	10.5	19	84.2	10.5	5.3
		30歳代	24	91.7	0.0	8.3	24	87.5	4.2	8.3
		40歳代	41	90.2	4.9	4.9	41	85.4	9.8	4.9
		50歳代	48	89.6	8.3	2.1	48	83.3	10.4	6.3
		60歳代	41	82.9	2.4	14.6	41	78.0	4.9	17.1
		70歳以上	39	76.9	2.6	20.5	39	69.2	10.3	20.5

『「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」「甲斐性なし」などと、人格を傷つけられるようなことを言う』について、「DVだと思わない」の割合が高い世代は、男性の50歳代で8.3%となっています。

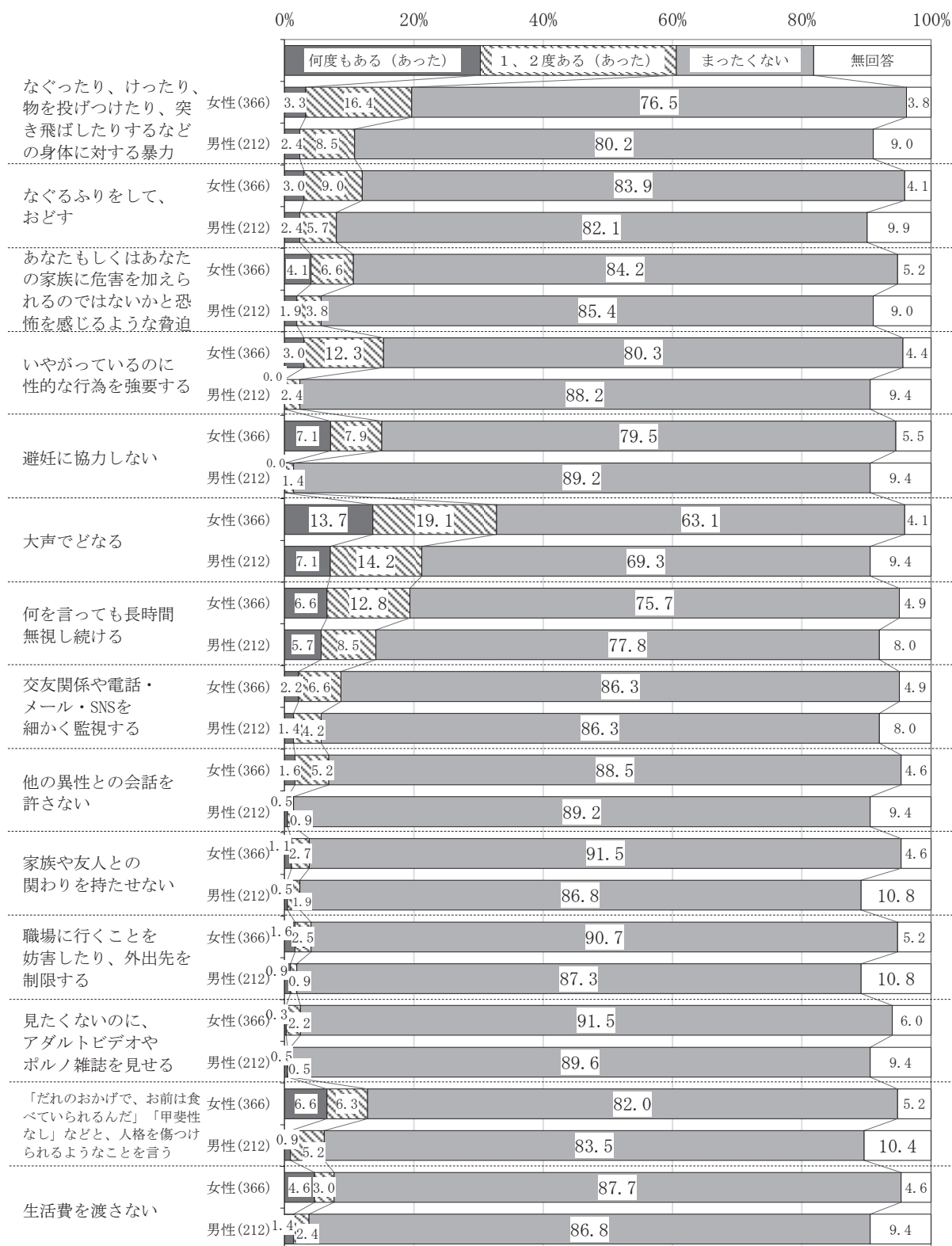
『生活費を渡さない』について、「DVだと思わないの割合」が多い年代は、女性が29歳以下で14.3%、男性が29歳以下で10.5%、50歳代で10.4%、70歳以上で10.3%となっています。

(2) 被害経験



全体の傾向

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。



男女別の傾向

“あった”の割合は、全ての項目で女性が男性より上回っています。『いやがっているのに性的な行為を強要する』『避妊に協力しない』『大声でどなる』『他の異性との会話を許さない』で女性が男性を10ポイント以上上回っています。

男女・年代別の傾向

		身体に対する暴力					なぐるふりをして、おどす					恐怖を感じるような脅迫					
		全体 (n)	何 度も ある (あ っ た)	1、 2 度 あ る (あ っ た)	ま っ た く な い	無 回 答	全体 (n)	何 度も ある (あ っ た)	1、 2 度 あ る (あ っ た)	ま っ た く な い	無 回 答	全体 (n)	何 度も ある (あ っ た)	1、 2 度 あ る (あ っ た)	ま っ た く な い	無 回 答	
全体		582	3.1	13.6	77.7	5.7	582	2.7	7.9	83.2	6.2	582	3.3	6.0	84.2	6.5	
性・年代別	女性	女性合計	366	3.3	16.4	76.5	3.8	366	3.0	9.0	83.9	4.1	366	4.1	6.6	84.2	5.2
		29歳以下	49	2.0	6.1	81.6	10.2	49	2.0	6.1	83.7	8.2	49	6.1	4.1	79.6	10.2
		30歳代	57	5.3	19.3	71.9	3.5	57	3.5	12.3	80.7	3.5	57	3.5	17.5	73.7	5.3
		40歳代	73	2.7	17.8	78.1	1.4	73	6.8	5.5	86.3	1.4	73	5.5	6.8	83.6	4.1
		50歳代	65	3.1	20.0	76.9	0.0	65	4.6	10.8	84.6	0.0	65	6.2	6.2	86.2	1.5
		60歳代	69	4.3	15.9	76.8	2.9	69	0.0	11.6	85.5	2.9	69	1.4	1.4	94.2	2.9
		70歳以上	53	1.9	17.0	73.6	7.5	53	0.0	7.5	81.1	11.3	53	1.9	3.8	84.9	9.4
	男性	男性合計	212	2.4	8.5	80.2	9.0	212	2.4	5.7	82.1	9.9	212	1.9	3.8	85.4	9.0
		29歳以下	19	0.0	5.3	84.2	10.5	19	0.0	5.3	84.2	10.5	19	0.0	5.3	84.2	10.5
		30歳代	24	0.0	12.5	83.3	4.2	24	0.0	4.2	87.5	8.3	24	0.0	4.2	91.7	4.2
40歳代		41	4.9	9.8	80.5	4.9	41	4.9	4.9	85.4	4.9	41	4.9	7.3	82.9	4.9	
50歳代		48	4.2	12.5	81.3	2.1	48	4.2	8.3	83.3	4.2	48	2.1	0.0	93.8	4.2	
60歳代		41	2.4	4.9	73.2	19.5	41	2.4	2.4	75.6	19.5	41	2.4	2.4	78.0	17.1	
	70歳以上	39	0.0	5.1	82.1	12.8	39	0.0	7.7	79.5	12.8	39	0.0	5.1	82.1	12.8	

被害経験を年代別に見ると、『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』は、女性が30歳代から60歳代で2割、男性が30歳代から50歳代で1割を超えています。

『なぐるふりをして、おどす』は、女性の30歳代から60歳代と男性の50歳代で1割を超えています。

『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』は女性の30歳代で21.0%となっています。

		いやがっているのに性的な行為を強要する					避妊に協力しない					大声でどなる					
		全体 (n)	何 度も ある (あ った)	1、 2度 ある (あ った)	ま っ た く な い	無 回 答	全体 (n)	何 度も ある (あ った)	1、 2度 ある (あ った)	ま っ た く な い	無 回 答	全体 (n)	何 度も ある (あ った)	1、 2度 ある (あ った)	ま っ た く な い	無 回 答	
全体		582	2.1	8.8	83.0	6.2	582	4.5	5.7	83.0	6.9	582	11.7	17.2	65.1	6.0	
性・年代別	女性	女性合計	366	3.0	12.3	80.3	4.4	366	7.1	7.9	79.5	5.5	366	13.7	19.1	63.1	4.1
		29歳以下	49	4.1	8.2	79.6	8.2	49	12.2	4.1	73.5	10.2	49	6.1	10.2	77.6	6.1
		30歳代	57	3.5	17.5	71.9	7.0	57	8.8	15.8	68.4	7.0	57	15.8	22.8	56.1	5.3
		40歳代	73	5.5	13.7	79.5	1.4	73	15.1	4.1	76.7	4.1	73	15.1	19.2	64.4	1.4
		50歳代	65	1.5	13.8	84.6	0.0	65	4.6	9.2	86.2	0.0	65	18.5	20.0	60.0	1.5
		60歳代	69	1.4	11.6	84.1	2.9	69	1.4	7.2	88.4	2.9	69	10.1	20.3	66.7	2.9
		70歳以上	53	1.9	7.5	81.1	9.4	53	0.0	7.5	81.1	11.3	53	15.1	20.8	54.7	9.4
	男性	男性合計	212	0.0	2.4	88.2	9.4	212	0.0	1.4	89.2	9.4	212	7.1	14.2	69.3	9.4
		29歳以下	19	0.0	5.3	84.2	10.5	19	0.0	0.0	84.2	15.8	19	5.3	0.0	78.9	15.8
		30歳代	24	0.0	0.0	95.8	4.2	24	0.0	0.0	95.8	4.2	24	4.2	16.7	75.0	4.2
40歳代		41	0.0	4.9	90.2	4.9	41	0.0	0.0	95.1	4.9	41	12.2	9.8	73.2	4.9	
50歳代		48	0.0	2.1	93.8	4.2	48	0.0	2.1	93.8	4.2	48	12.5	22.9	62.5	2.1	
60歳代		41	0.0	0.0	80.5	19.5	41	0.0	2.4	78.0	19.5	41	2.4	17.1	61.0	19.5	
70歳以上	39	0.0	2.6	84.6	12.8	39	0.0	2.6	87.2	10.3	39	2.6	10.3	74.4	12.8		

『いやがっているのに性的な行為を強要する』は、女性の30歳代で21.0%、40歳代で

19.2%となっています。

『避妊に協力しない』は、女性の30歳代で24.6%、40歳代で19.2%となっています。

『大声でどなる』は女性の30歳代で38.6%、50歳代で38.5%となっています。男性では50歳代で35.4%と他の年代と比べて高くなっています。

		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				
		全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答	全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答	全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答
全体		582	6.7	11.2	76.1	6.0	582	1.9	5.8	86.3	6.0	582	1.2	3.8	88.7	6.4
性・年代別	女性合計	366	6.6	12.8	75.7	4.9	366	2.2	6.6	86.3	4.9	366	1.6	5.2	88.5	4.6
	29歳以下	49	2.0	0.0	87.8	10.2	49	2.0	4.1	81.6	12.2	49	2.0	8.2	81.6	8.2
	30歳代	57	8.8	10.5	75.4	5.3	57	3.5	14.0	77.2	5.3	57	0.0	7.0	87.7	5.3
	40歳代	73	8.2	17.8	72.6	1.4	73	2.7	8.2	86.3	2.7	73	4.1	5.5	86.3	4.1
	50歳代	65	9.2	23.1	67.7	0.0	65	4.6	7.7	87.7	0.0	65	3.1	6.2	90.8	0.0
	60歳代	69	4.3	13.0	79.7	2.9	69	0.0	1.4	95.7	2.9	69	0.0	2.9	94.2	2.9
	70歳以上	53	5.7	7.5	73.6	13.2	53	0.0	3.8	86.8	9.4	53	0.0	1.9	88.7	9.4
	男性合計	212	5.7	8.5	77.8	8.0	212	1.4	4.2	86.3	8.0	212	0.5	0.9	89.2	9.4
	29歳以下	19	5.3	0.0	84.2	10.5	19	5.3	0.0	84.2	10.5	19	0.0	5.3	84.2	10.5
	30歳代	24	4.2	4.2	87.5	4.2	24	0.0	4.2	91.7	4.2	24	0.0	0.0	95.8	4.2
	40歳代	41	12.2	4.9	78.0	4.9	41	0.0	7.3	87.8	4.9	41	0.0	0.0	95.1	4.9
	50歳代	48	10.4	8.3	79.2	2.1	48	4.2	6.3	87.5	2.1	48	2.1	0.0	91.7	6.3
	60歳代	41	0.0	7.3	75.6	17.1	41	0.0	0.0	82.9	17.1	41	0.0	0.0	80.5	19.5
	70歳以上	39	0.0	20.5	69.2	10.3	39	0.0	5.1	84.6	10.3	39	0.0	2.6	87.2	10.3

『何を言っても長時間無視し続ける』は、女性の50歳代で32.3%となっています。男性では、70歳以上で20.5%となっています。

『交友関係や電話・メール・SNSを細かく監視する』は、女性が30歳代で17.5%、40歳代で10.9%、50歳代で12.3%、男性が50歳代で10.5%となっています。

『他の異性との会話を許さない』は女性の29歳以下で10.2%となっています。

		家族や友人との関わりを持たせない					職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する					見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる				
		全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答	全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答	全体 (n)	(あ 度も ある)	(1、 2度 ある)	ま った く ない	無 回 答
全体		582	0.9	2.6	89.7	6.9	582	1.4	1.9	89.5	7.2	582	0.5	1.5	90.7	7.2
性・年代別	女性合計	366	1.1	2.7	91.5	4.6	366	1.6	2.5	90.7	5.2	366	0.3	2.2	91.5	6.0
	29歳以下	49	0.0	4.1	85.7	10.2	49	2.0	0.0	85.7	12.2	49	0.0	4.1	83.7	12.2
	30歳代	57	0.0	5.3	89.5	5.3	57	1.8	5.3	87.7	5.3	57	1.8	1.8	84.2	12.3
	40歳代	73	2.7	1.4	93.2	2.7	73	2.7	2.7	91.8	2.7	73	0.0	4.1	93.2	2.7
	50歳代	65	1.5	1.5	96.9	0.0	65	1.5	4.6	93.8	0.0	65	0.0	1.5	98.5	0.0
	60歳代	69	0.0	1.4	95.7	2.9	69	0.0	0.0	97.1	2.9	69	0.0	1.4	95.7	2.9
	70歳以上	53	1.9	3.8	84.9	9.4	53	1.9	1.9	84.9	11.3	53	0.0	0.0	90.6	9.4
	男性合計	212	0.5	1.9	86.8	10.8	212	0.9	0.9	87.3	10.8	212	0.5	0.5	89.6	9.4
	29歳以下	19	0.0	5.3	78.9	15.8	19	0.0	0.0	84.2	15.8	19	0.0	0.0	89.5	10.5
	30歳代	24	0.0	0.0	91.7	8.3	24	0.0	0.0	91.7	8.3	24	0.0	0.0	91.7	8.3
	40歳代	41	0.0	2.4	92.7	4.9	41	4.9	0.0	90.2	4.9	41	0.0	0.0	95.1	4.9
	50歳代	48	2.1	2.1	91.7	4.2	48	0.0	2.1	91.7	6.3	48	2.1	0.0	95.8	2.1
	60歳代	41	0.0	0.0	75.6	24.4	41	0.0	0.0	78.0	22.0	41	0.0	0.0	78.0	22.0
	70歳以上	39	0.0	2.6	87.2	10.3	39	0.0	2.6	87.2	10.3	39	0.0	2.6	87.2	10.3

『家族や友人との関わりを持たせない』は、女性の30歳代で5.3%、70歳以上で5.7%、男性が29歳以下で5.3%となっています。

『職場に行くことを妨害したり、外出先を制限する』は、女性の30歳代で7.1%、50歳代で6.1%、男性の40歳代で4.9%となっています。

『見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる』は女性の29歳以下と40歳代で4.1%、30歳代で3.6%となっています。

			人格を傷つけられるようなことを言う					生活費を渡さない				
			全体 (n)	何 度 も あ る (あ っ た)	1、 2 度 あ る (あ っ た)	ま っ た く な い	無 回 答	全体 (n)	何 度 も あ る (あ っ た)	1、 2 度 あ る (あ っ た)	ま っ た く な い	無 回 答
全体			582	5.0	5.8	82.1	7.0	582	3.6	2.7	87.3	6.4
性・年代別	女性	女性合計	366	6.6	6.3	82.0	5.2	366	4.6	3.0	87.7	4.6
		29歳以下	49	4.1	0.0	85.7	10.2	49	0.0	0.0	91.8	8.2
		30歳代	57	12.3	1.8	78.9	7.0	57	12.3	3.5	78.9	5.3
		40歳代	73	9.6	8.2	79.5	2.7	73	8.2	2.7	86.3	2.7
		50歳代	65	6.2	6.2	87.7	0.0	65	3.1	3.1	93.8	0.0
		60歳代	69	1.4	13.0	81.2	4.3	69	1.4	5.8	89.9	2.9
		70歳以上	53	5.7	5.7	79.2	9.4	53	1.9	1.9	84.9	11.3
	男性	男性合計	212	0.9	5.2	83.5	10.4	212	1.4	2.4	86.8	9.4
		29歳以下	19	0.0	5.3	78.9	15.8	19	0.0	5.3	84.2	10.5
		30歳代	24	0.0	0.0	95.8	4.2	24	0.0	0.0	95.8	4.2
		40歳代	41	2.4	7.3	82.9	7.3	41	2.4	0.0	92.7	4.9
		50歳代	48	2.1	8.3	85.4	4.2	48	4.2	6.3	83.3	6.3
		60歳代	41	0.0	2.4	75.6	22.0	41	0.0	0.0	80.5	19.5
		70歳以上	39	0.0	5.1	84.6	10.3	39	0.0	2.6	87.2	10.3

『「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」「甲斐性なし」などと、人格を傷つけられるようなことを言う』は、女性の40歳代で17.8%、男性の50歳代で10.4%となっています。

『生活費を渡さない』は、女性が30歳代で15.8%、40歳代で10.9%、男性が50歳代で10.5%となっています。

傾向のまとめ

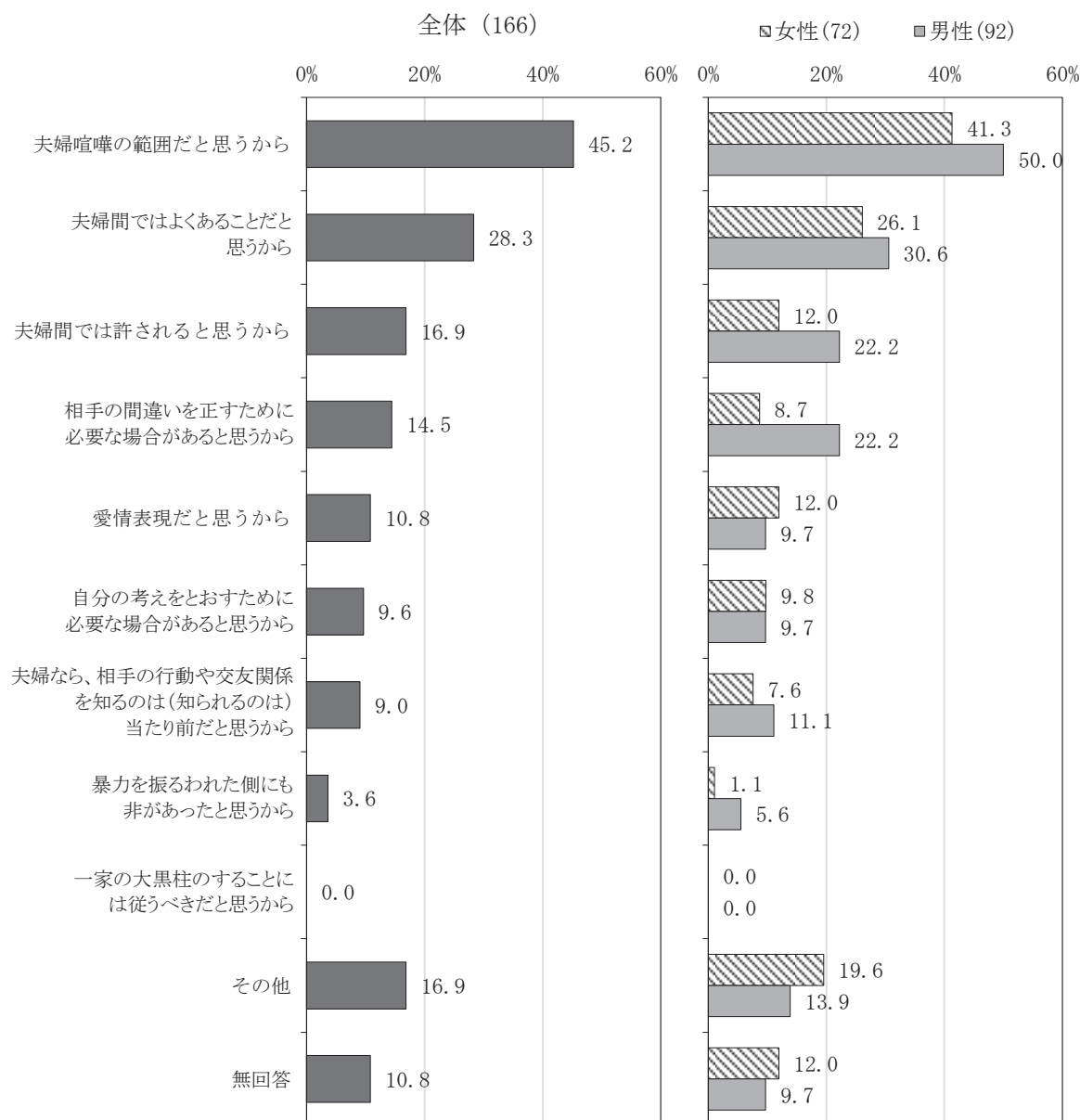
DV行為の意識について、14の行為のうち身体に危害を加える、脅迫等といった“身体的暴力”の行為についてはDVだとの認識は高いですが、精神的な圧力や行動の制限などの“精神的暴力”については、DVだとは思わないという人が男女ともに一定数います。特に男性の方が女性よりも多い傾向があり、多いもので『何を言っても長時間無視し続ける』ではDVだとは思わないが男性の40歳代で3割を超えています。

DVの被害経験では、14の行為が1つでも“あった”は4割を超えています。また、いずれの行為においても女性が男性を上回っています。DV行為の意識で『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』の「DVだと思う」割合は9割を超えており、ほとんどの人がDVであると認識している一方で、同項目の経験についての設問では「何度もある（あった）」と「1、2度ある」を合わせた割合は16.7%となっており、その他の項目についても同じ傾向となっています。DV行為を行ったかどうかの有無の質問はありませんが、DV行為であるという意識があってもDV行為が起きてしまう（行ってしまう）状態があることが予測されます。

問 24- 1. DVだとは思わない理由

問 24 で「2. DVだとは思わない」を 1 つでも選択された方にうかがいます。

あなたは問 24 のような行為を「DVだとは思わない」と思ったのはなぜですか。(〇はいくつでも)



※「夫婦」には、パートナー、交際相手を含む。

全体の傾向

「夫婦喧嘩の範囲だと思うから」の割合が 45.2%で最も高く、「夫婦間ではよくあることだと思うから」(28.3%)、「夫婦間では許されると思うから」(16.9%)、「相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから」(14.5%)、「愛情表現だと思うから」(10.8%)が続いています。

男女別の傾向

「相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから」は 13.5 ポイント、「夫婦間で

は許されると思うから」は10.2ポイント男性の割合が女性よりも上回っています。

			全体 (n)	夫婦間ではよくあることだと思 うから	夫婦間では許されると思 うか	夫婦喧嘩の範囲だと思 うから	自分の考えをとおすために必 要な場合があると思 うから	相手の間違いを正すために必 要な場合があると思 うから	夫婦なら、相手の行動や交友 関係を知るの(は)知られるの (は)当たり前だと思 うから	一家の大黒柱のすることには 従うべきだと思 うから	愛情表現だと思 うから	暴力を振るわれた側にも非が あったと思 うから	その他	無 回 答
全体			166	28.3	16.9	45.2	9.6	14.5	9.0	0.0	10.8	3.6	16.9	10.8
性・年代別	女性	女性合計	92	26.1	12.0	41.3	9.8	8.7	7.6	0.0	12.0	1.1	19.6	12.0
		29歳以下	16	31.3	18.8	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	25.0	25.0
		30歳代	16	25.0	0.0	56.3	12.5	12.5	6.3	0.0	25.0	0.0	18.8	6.3
		40歳代	17	11.8	17.6	35.3	0.0	5.9	17.6	0.0	17.6	0.0	23.5	11.8
		50歳代	17	11.8	5.9	52.9	5.9	11.8	5.9	0.0	0.0	0.0	29.4	5.9
		60歳代	15	53.3	13.3	46.7	13.3	13.3	6.7	0.0	13.3	6.7	13.3	6.7
		70歳以上	11	27.3	18.2	45.5	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2
	男性	男性合計	72	30.6	22.2	50.0	9.7	22.2	11.1	0.0	9.7	5.6	13.9	9.7
		29歳以下	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0
		30歳代	7	42.9	14.3	71.4	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0
		40歳代	16	25.0	6.3	37.5	6.3	12.5	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	37.5
		50歳代	17	29.4	23.5	47.1	17.6	11.8	17.6	0.0	17.6	5.9	23.5	0.0
60歳代		12	33.3	25.0	58.3	8.3	25.0	0.0	0.0	16.7	0.0	25.0	0.0	
70歳以上		17	29.4	35.3	58.8	11.8	47.1	11.8	0.0	0.0	17.6	0.0	5.9	

※「夫婦」には、パートナー、交際相手を含む。

男女・年代別の傾向

女性では、「夫婦間ではよくあることだと思うから」の割合が60歳代で53.3%、「夫婦喧嘩の範囲だと思うから」の割合が30歳代で56.3%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「夫婦間ではよくあることだと思うから」の割合が30歳代で42.9%、「夫婦喧嘩の範囲だと思うから」の割合が30歳代で71.4%、「相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから」の割合が70歳以上で47.1%、「愛情表現だと思うから」の割合が29歳以下で66.7%と他の年代と比べて高くなっています。

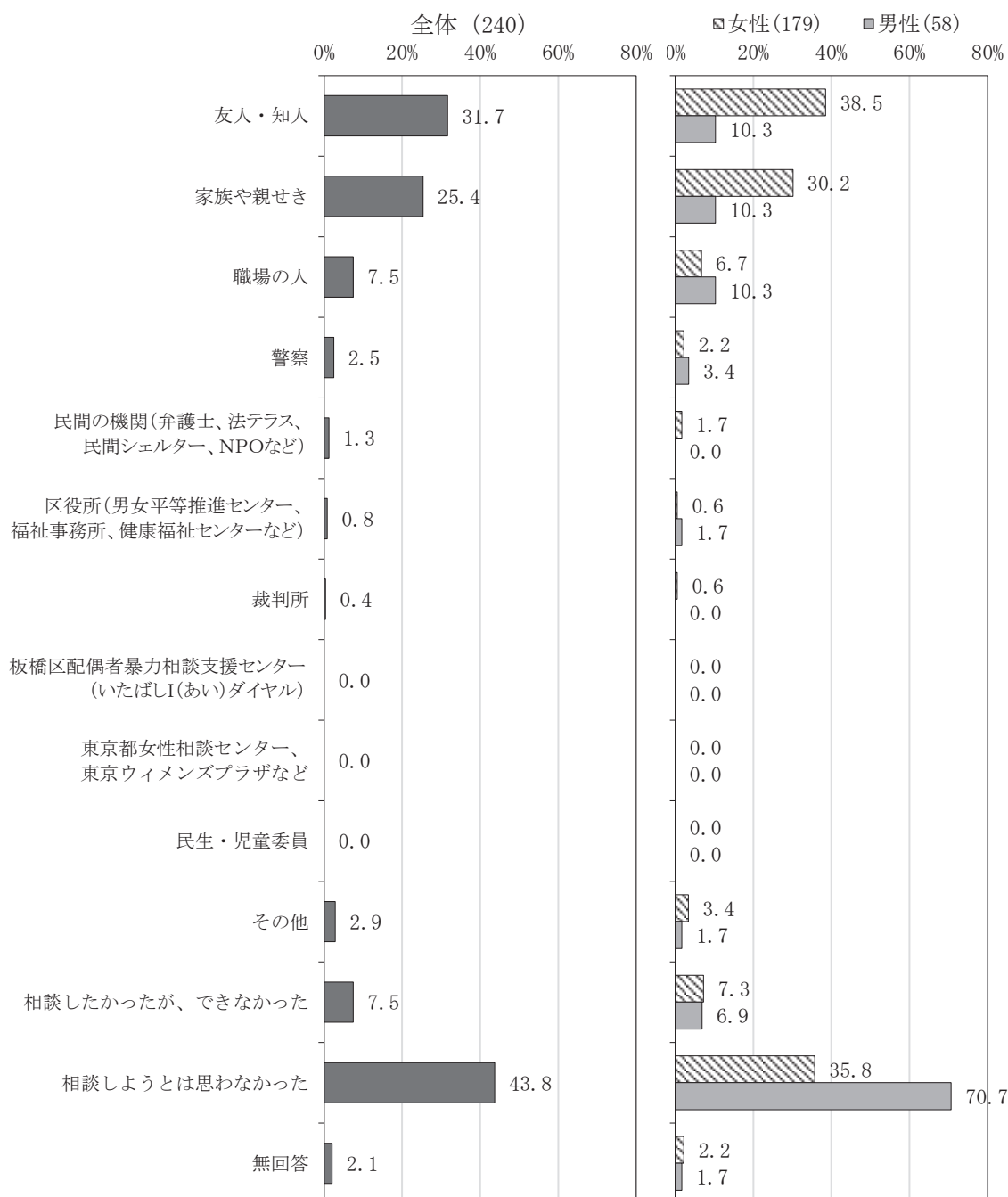
傾向のまとめ

主に「夫婦喧嘩の範囲だと思うから」「夫婦間ではよくあることだと思うから」と考えている人が多くなっています。また女性よりも男性の方が各項目の割合が高い傾向となっており、女性の方が被害経験が多いことに繋がっていると考えられます。

問 24- 2. 相談した相手（場所）

問 24 で「3. 何度もある（あった）」「4. 1、2 度ある（あった）」を 1 つでも選択された方にうかがいます。

あなたは問 24 のような行為を受けたことについて、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。
(○はいくつでも)



全体の傾向

「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」

た」が7.5%となっています。

男女別の傾向

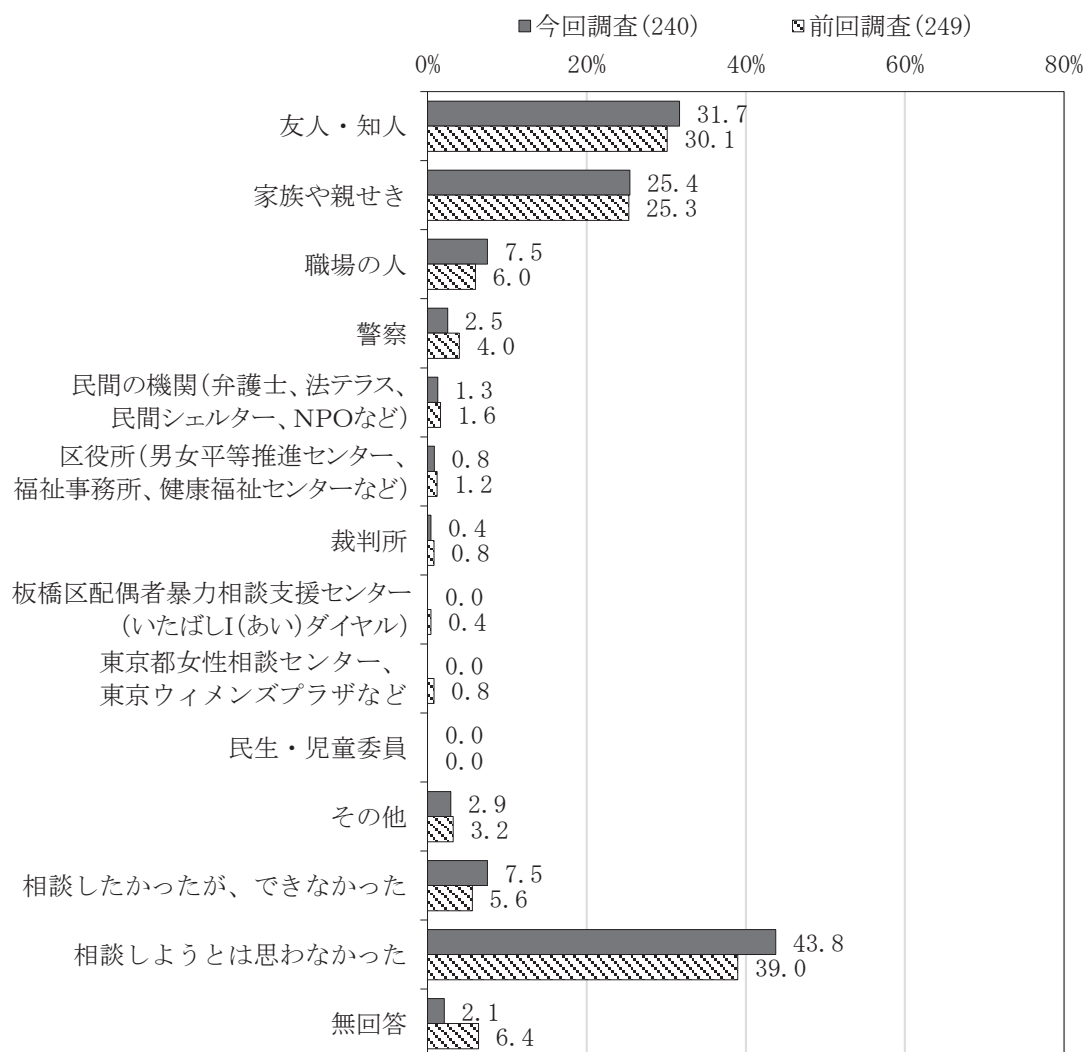
「友人・知人」の割合では28.2ポイント、「家族や親せき」の割合では19.9ポイント女性が男性を上回っています。「相談しようとは思わなかった」の割合は、男性が女性を34.9ポイント上回っています。

		全体 (n)	家族や親せき	友人・知人	職場の人	区役所（男女平等推進センターなど） 福祉事務所、健康福祉センターなど	板橋区配偶者暴力相談支援センター（いたばしI（あい）ダイヤル）	東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど	警察	裁判所	民生・児童委員	民間の機関（弁護士、NPOなど）	その他	相談したかったが、できなかった	相談しようとは思わなかった	無回答
全体		240	25.4	31.7	7.5	0.8	0.0	0.0	2.5	0.4	0.0	1.3	2.9	7.5	43.8	2.1
性・年代別	女性合計	179	30.2	38.5	6.7	0.6	0.0	0.0	2.2	0.6	0.0	1.7	3.4	7.3	35.8	2.2
	29歳以下	19	36.8	57.9	10.5	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	26.3	0.0
	30歳代	32	28.1	37.5	6.3	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	31.3	0.0
	40歳代	34	38.2	47.1	2.9	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	5.9	0.0	11.8	26.5	2.9
	50歳代	40	35.0	42.5	10.0	0.0	0.0	0.0	2.5	2.5	0.0	2.5	5.0	2.5	37.5	0.0
	60歳代	30	26.7	26.7	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	43.3	3.3
	70歳以上	24	12.5	20.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	50.0	8.3
	男性合計	58	10.3	10.3	10.3	1.7	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	1.7	6.9	70.7	1.7
	29歳以下	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	30歳代	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	40歳代	12	25.0	16.7	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	41.7	0.0
	50歳代	21	4.8	14.3	4.8	4.8	0.0	0.0	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	9.5	85.7	0.0
	60歳代	8	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	0.0
	70歳以上	10	0.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	70.0	10.0

男女・年代別の傾向

女性では、「家族や親せき」の割合は29歳以下が36.8%、40歳代が38.2%、50歳代が35.0%、「友人・知人」の割合が29歳以下で57.9%、40歳代で47.1%、50歳代で42.5%と高くなっています。「相談しようとは思わなかった」の割合は70歳以上が50.0%となっています。

男性では、「家族や親せき」の割合は29歳以下で50.0%、40歳代で25.0%となっています。「友人・知人」の割合は40歳代で16.7%、50歳代で14.3%となっています。「職場の人」の割合は40歳以下で25.0%となっています。また、「相談しようとは思わなかった」の割合は30歳代が100.0%、50歳代が85.7%、60歳代が62.5%、70歳以上が70.0%となっています。



前回調査との比較

「相談しようとは思わなかった」の今回調査の割合が前回調査より 4.8 ポイント上回っています。

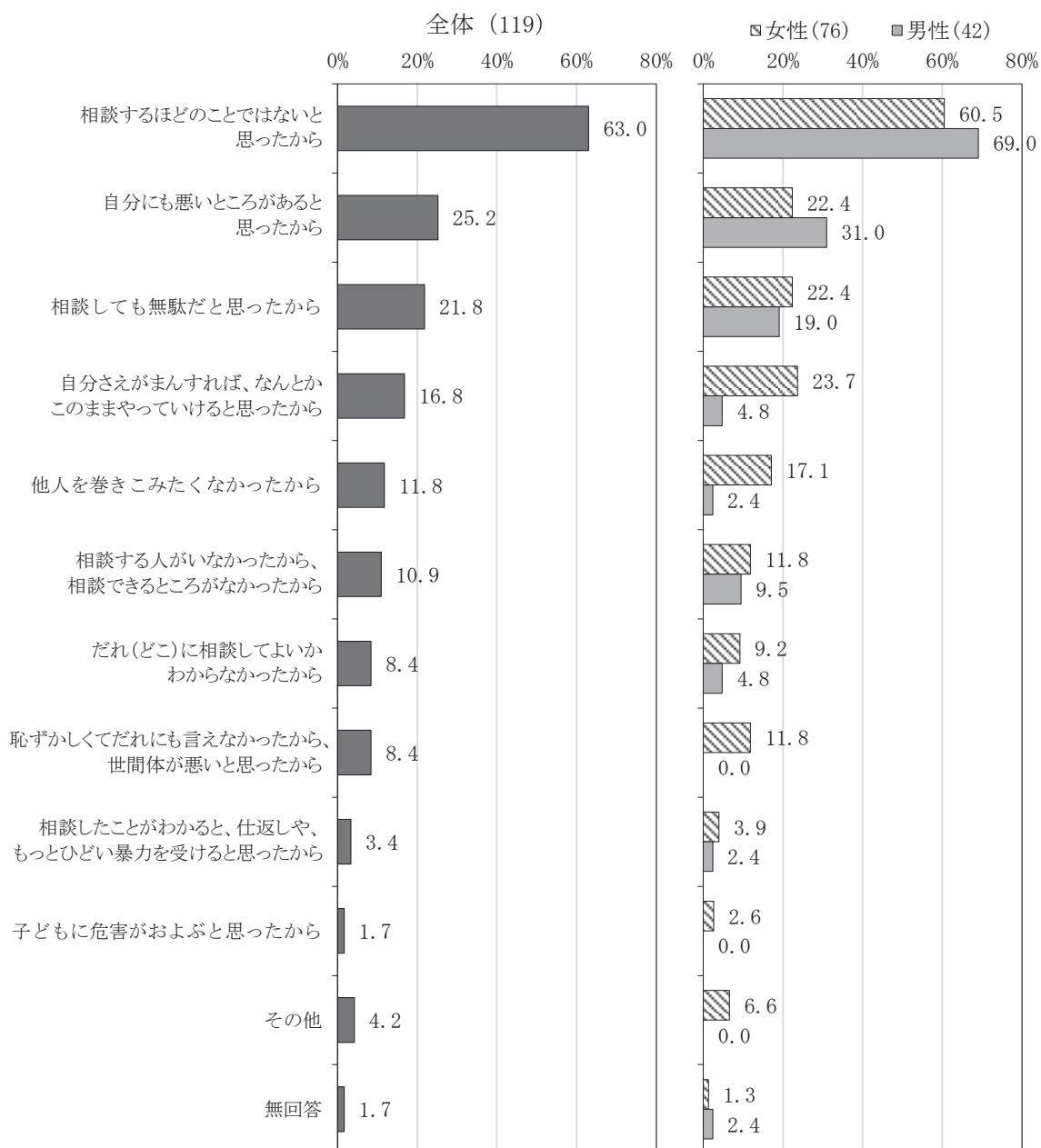
傾向のまとめ

相談先は「友人・知人」、「家族や親せき」と身近な人が多くなっており、女性は男性に比べて割合は高くなっています。一方、「相談しようとは思わなかった」と回答した人の割合は4割を超えて最も高く、前回調査よりも増えています。女性では年代が上がるほど相談していない人の割合が増える傾向にあり、男性では約7割が「相談しようとは思わなかった」と回答しています。

問 24-3. 相談しなかった理由

問 24-2 で「12. 相談したかったが、できなかった」「13. 相談しようとは思わなかった」を選択された方にうかがいます。

だれ（どこ）にも相談しなかった（できなかった）のはなぜですか。（○はいくつでも）



全体の傾向

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思ったから」（16.8%）が続きます。

男女別の傾向

「相談するほどのことではないと思ったから」は8.5ポイント、「自分にも悪いところがあると思ったから」は8.6ポイント、男性の割合が女性よりも上回っています。

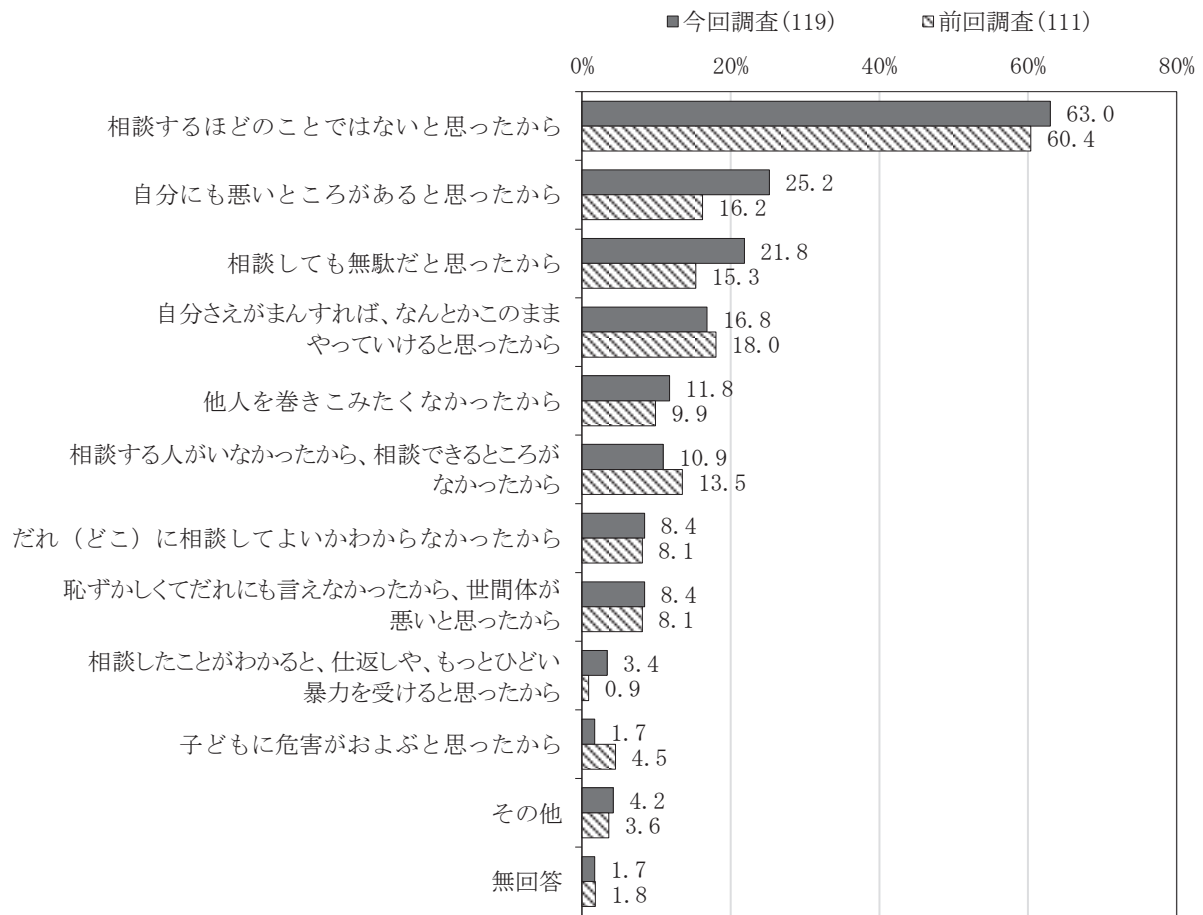
また、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」は18.9ポイント、「他人を巻き込みたくなかった」は14.7ポイント、女性の割合が男性より上回っています。

		全体 (n)	だ れ か わ か ら な か つ た か ら	相 談 す る 人 が い な か つ た か ら	い な か つ た か ら	相 談 し て も 無 駄 だ と 思 っ た	仕 返 し た こ と が わ か る と 暴 力 を 受 け る と 思 っ た か ら	自 分 さ え が ま ん す れ ば い け な い と 思 っ た か ら	他 人 を 巻 き こ み た く な か つ た	子 ど も に 危 害 が お よ ぶ と 思 っ た か ら	自 分 に も 悪 い と こ ろ が あ る と 思 っ た か ら	相 談 す る ほ ど の こ と で は な い	そ の 他	無 回 答
全体		119	8.4	10.9	8.4	21.8	3.4	16.8	11.8	1.7	25.2	63.0	4.2	1.7
性・年代別	女性合計	76	9.2	11.8	11.8	22.4	3.9	23.7	17.1	2.6	22.4	60.5	6.6	1.3
	29歳以下	6	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0
	30歳代	14	7.1	7.1	7.1	28.6	0.0	14.3	35.7	0.0	28.6	42.9	7.1	0.0
	40歳代	13	15.4	7.7	15.4	15.4	7.7	30.8	23.1	0.0	30.8	76.9	7.7	0.0
	50歳代	16	6.3	12.5	12.5	25.0	6.3	31.3	18.8	0.0	31.3	37.5	12.5	6.3
	60歳代	13	7.7	23.1	15.4	15.4	0.0	15.4	7.7	7.7	15.4	84.6	7.7	0.0
	70歳以上	14	0.0	14.3	7.1	28.6	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	64.3	0.0	0.0
	男性合計	42	4.8	9.5	0.0	19.0	2.4	4.8	2.4	0.0	31.0	69.0	0.0	2.4
	29歳以下	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	30歳代	5	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	100.0	0.0	0.0
	40歳代	6	0.0	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0
	50歳代	18	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	5.6	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	60歳代	5	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	80.0	0.0	0.0
	70歳以上	7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	42.9	57.1	0.0	14.3

男女・年代別の傾向

女性では、「他人を巻き込みたくなかった」の割合が30歳代で35.7%、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」と「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が50歳代で31.3%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合は50歳代以上で高くなっており、70歳以上で42.9%となっています。



前回調査との比較

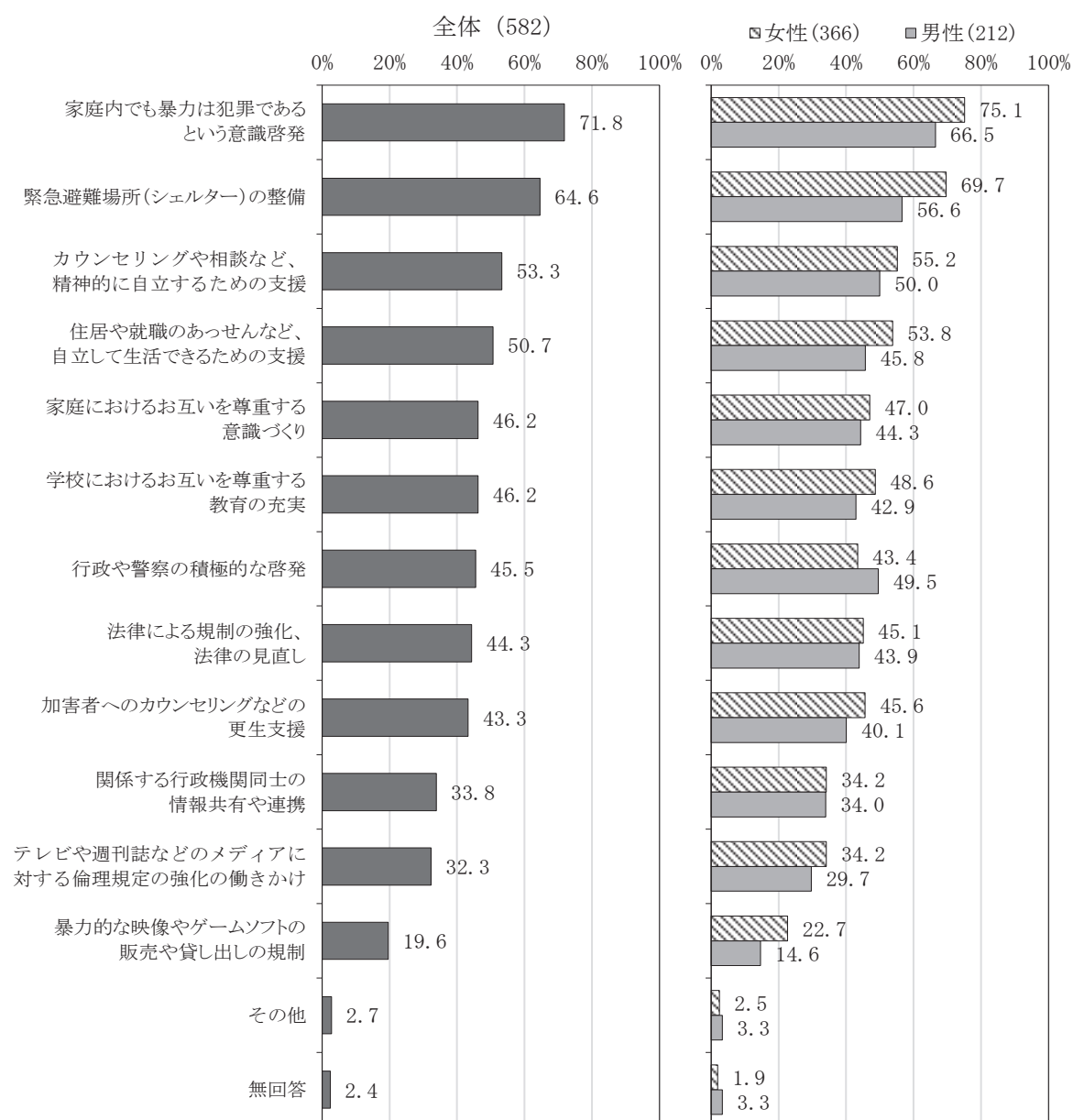
「自分にも悪いところがあると思ったから」の割合が9.0ポイント、「相談しても無駄だと思ったから」が6.5ポイント前回調査よりも上回っています。

傾向のまとめ

相談しなかった理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」と回答した人が多く、重大な被害を受けていない、あるいはそのように認識していない人が多いことがうかがえます。一方、「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」「他人を巻き込みたくなかったから」「恥ずかしくてだれにも言えなかったから、世間体が悪いと思ったから」等において男性より女性の方が多くなっており、女性がDV被害を受けた時に様々な理由により相談までいかない状況であることがうかがえます。

問 25. 暴力の防止や被害者支援のために必要なこと

配偶者や交際相手などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」の割合が71.8%で最も高く、「緊急避難場所（シェルター）の整備」（64.6%）、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」（53.3%）、「住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援」（50.7%）が続きます。

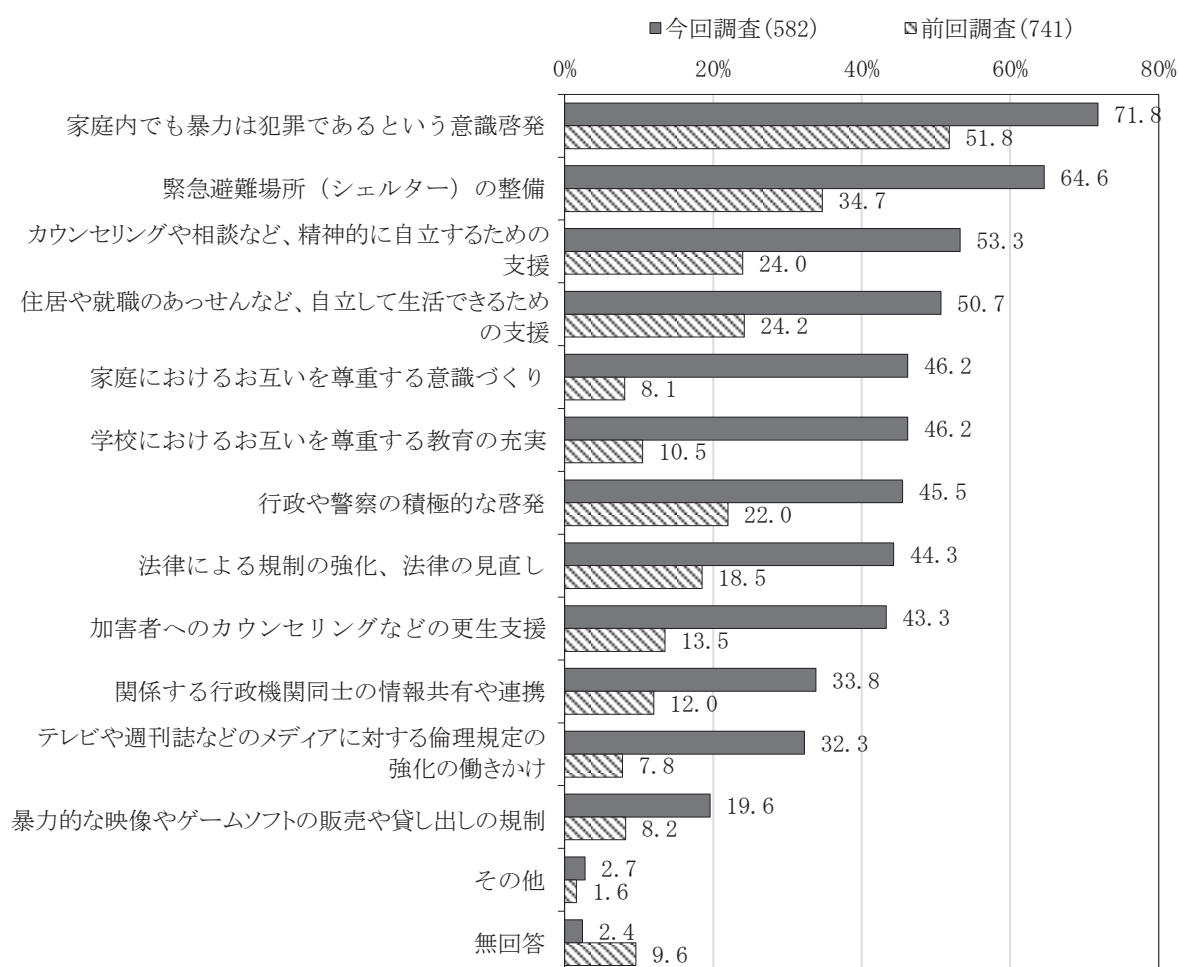
男女別の傾向

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」は8.6ポイント、「緊急避難場所（シェルター）の整備」は13.1ポイント女性の割合が男性を上回っています。一方、「行政や警察の積極的な啓発」の割合は、男性が女性を6.1ポイント上回っています。

		全体 (n)	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発	緊急避難場所（シェルター）の整備	住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援	精神的に自立するための相談など、精力的なカウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援	加害者へのカウンセリングなどの更生支援	家庭におけるお互いを尊重する意識づくり	学校におけるお互いを尊重する教育の充実	行政や警察の積極的な啓発	関係する行政機関同士の情報共有や連携	法律による規制の強化、法律の見直し	テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化の働きかけ	暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制	その他	無回答
	全体	582	71.8	64.6	50.7	53.3	43.3	46.2	46.2	45.5	33.8	44.3	32.3	19.6	2.7	2.4
DVの被害経験	被害あり	240	73.8	60.4	47.1	50.0	38.8	45.4	44.6	40.0	25.8	40.0	28.8	16.7	2.1	0.8
	被害なし	313	70.9	68.4	54.3	55.6	47.6	47.3	48.2	50.2	39.9	48.6	35.5	23.0	2.9	1.6

DVの被害経験別の傾向

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」は、配偶者、パートナーや交際相手から何らかの暴力被害を受けたことがある人の割合が、被害を受けたことがない人の割合よりも上回っています。それ以外の項目では、被害を受けたことがない人の割合が被害を受けたことがある人の割合よりも上回っており、特に「関係する行政機関同士の情報共有や連携」の割合が 14.1 ポイントと他の項目と比べ大きく上回っています。



前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。特に「家庭におけるお互いを尊重する意識づくり」が38.1ポイント、「学校におけるお互いを尊重する教育の充実」が35.7ポイント、「緊急避難場所（シェルター）の整備」が29.9ポイントと他の項目と比べ前回調査よりも大きく上回っています。

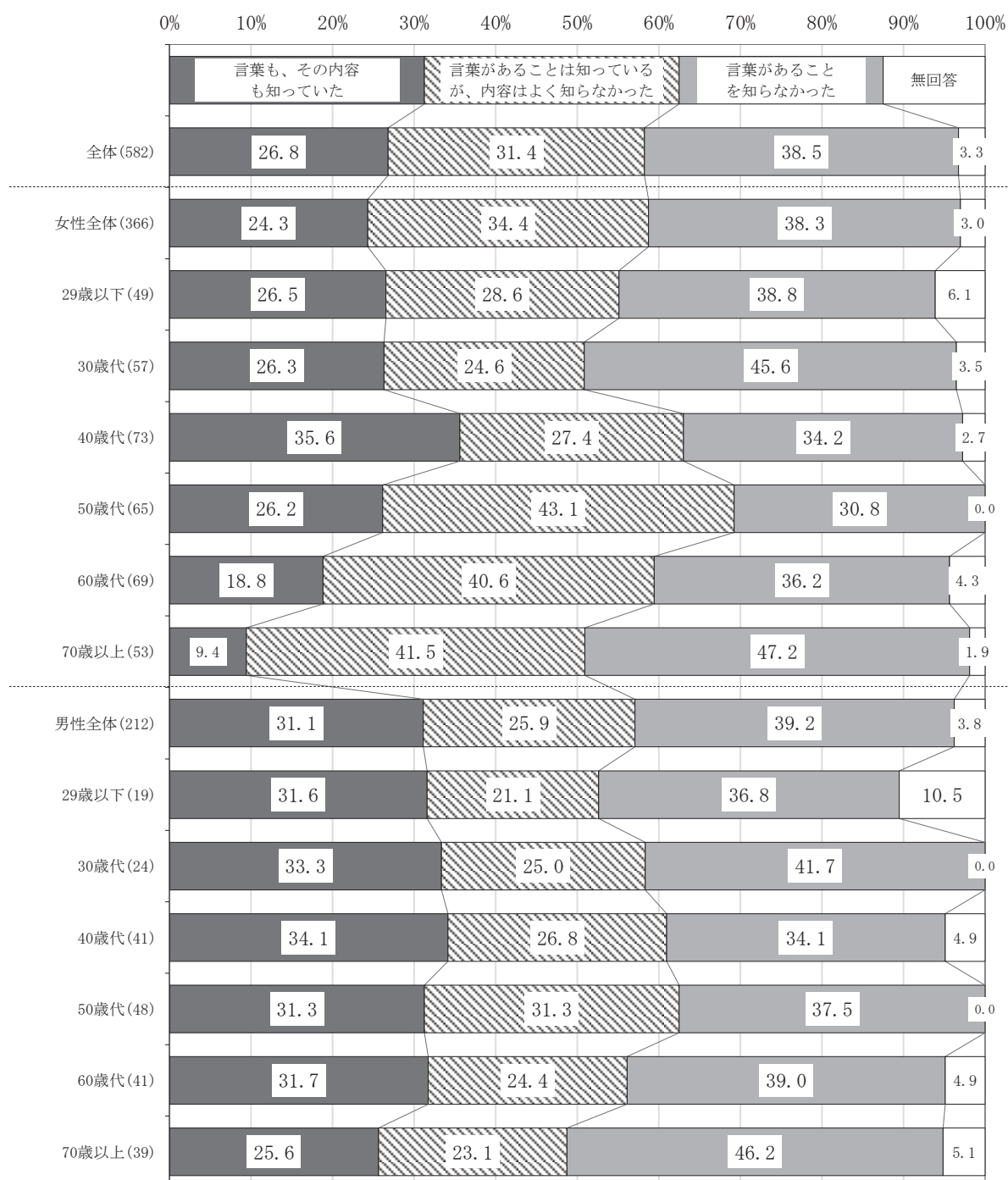
傾向のまとめ

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」が必要だと多く回答しており、そのほか「緊急避難所（シェルター）の整備」、「カウンセリングや相談など、精神的に自立して生活できるための支援」、「家庭におけるお互いを尊重する意識づくり」など、複数の対策を求めています。特にDV被害の経験者では「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」の回答が最も多くなっています。DV被害の経験がない人では「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」以外の全ての項目でDV被害の経験者の割合を上回っており、あらゆる角度からの取組を必要と考えていることがみられます。

10 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

問 26. ダイバーシティ&インクルージョンの認知

あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉をご存じでしたか。（○は1つ）



全体の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」の割合が26.8%、「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31.4%であり、全体の58.2%が言葉の存在を知っているこ

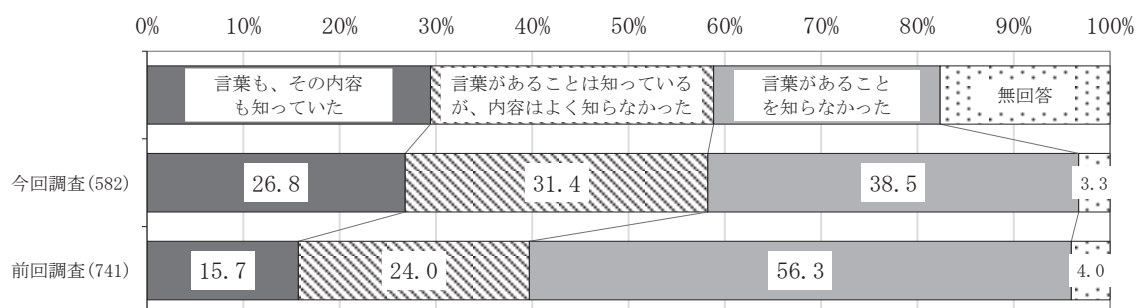
とわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は 38.5%です。

男女別の傾向

“言葉の存在を知っている（「言葉も、その内容も知っていた」と「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」の合計）”の割合は女性 58.7%、男性 57.0%であり、男女に大きな差はありません。

男女・年代別の傾向

“言葉の存在を知っている”の割合は、女性では 50 歳代が 69.3%、男性では 50 歳代が 62.6%と他の年代と比べ高くなっています。一方、他の年代比べて少ないのは女性では 30 歳代と 70 歳以上で 50.9%、男性では 70 歳以上で 48.7%となっています。



前回調査との比較

“言葉の存在を知っている”の割合は今回調査で 58.2%、前回調査で 39.7%であり、今回調査が前回調査を 18.5 ポイント上回っています。

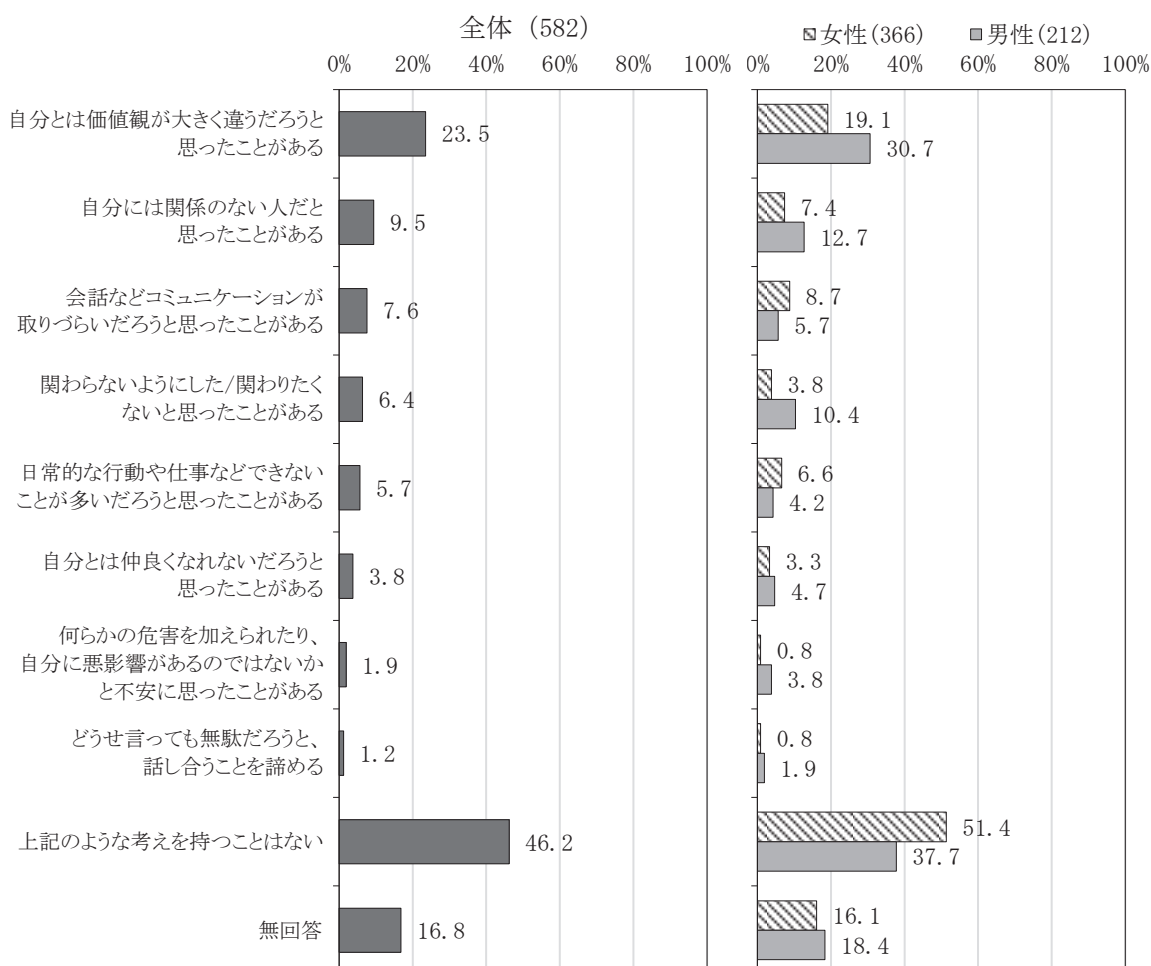
傾向のまとめ

“言葉の存在を知っている”の割合は前回調査よりも増加し半数を超えました。「言葉も、その内容も知っていた」になると、女性の 40 歳代が 35.6%と多いものの、女性の 60 歳代と 70 歳以上では 2 割未満となっています。

問 27. 先入観や決めつけのあるもの

あなたは、以下の人たちについて、下記で例示されているような考え（先入観や決めつけ）を持つことはありますか。それぞれについて、あてはまるものを記載してください。

（１）LGBTQの人に対して



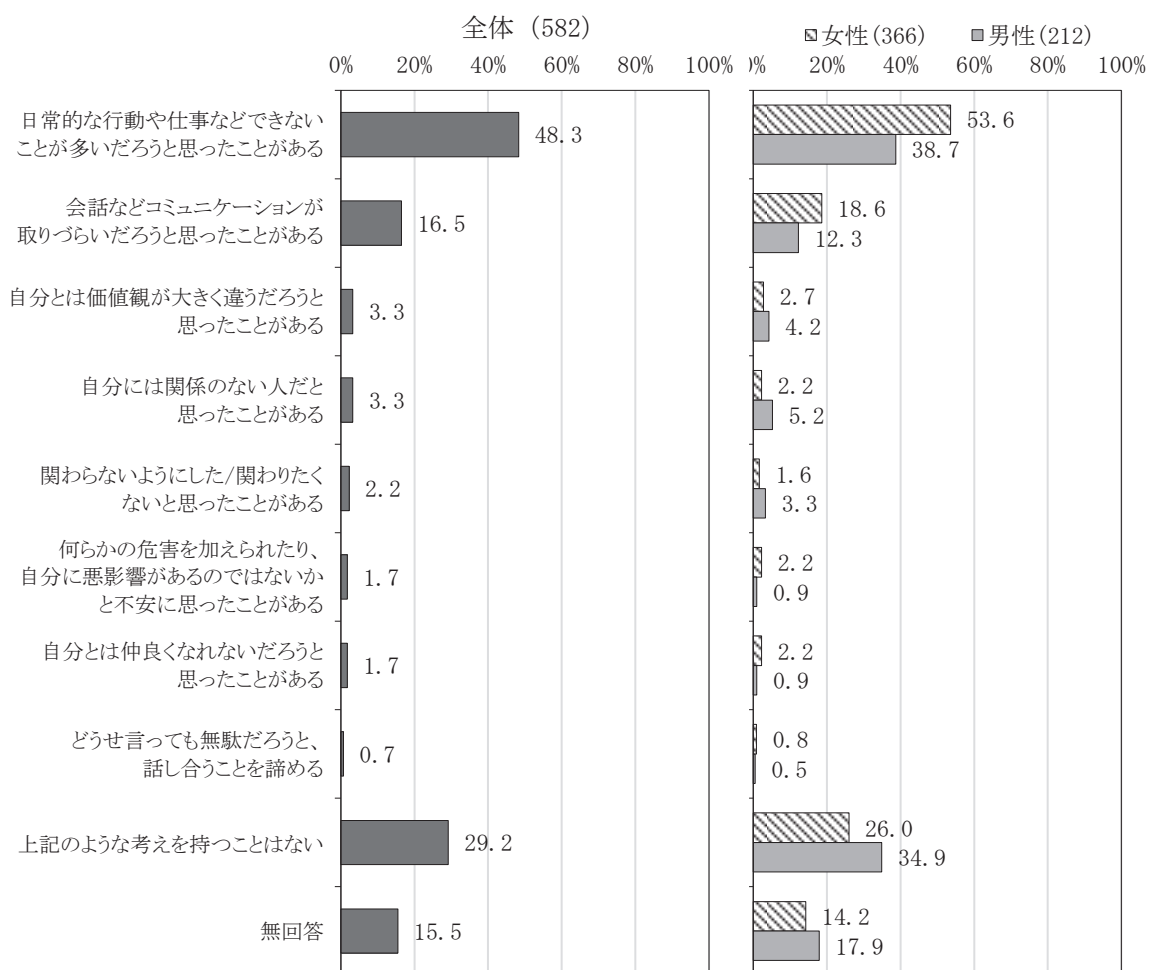
全体の傾向

「上記のような考えを持つことはない」（46.2%）を除くと、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」の割合が23.5%と最も高く、「自分には関係のない人だと思ったことがある」（9.5%）、「会話などコミュニケーションが取りづらだろうと思ったことがある」（7.6%）、「関わらないようにした/関わりたくないと思ったことがある」（6.4%）、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」（5.7%）が続きます。

男女別の傾向

「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」の割合は男性が女性より11.6ポイント、「上記のような考えを持つことはない」の割合は女性が男性より13.7ポイント上回っています。

（２）身体障がいのある人に対して



全体の傾向

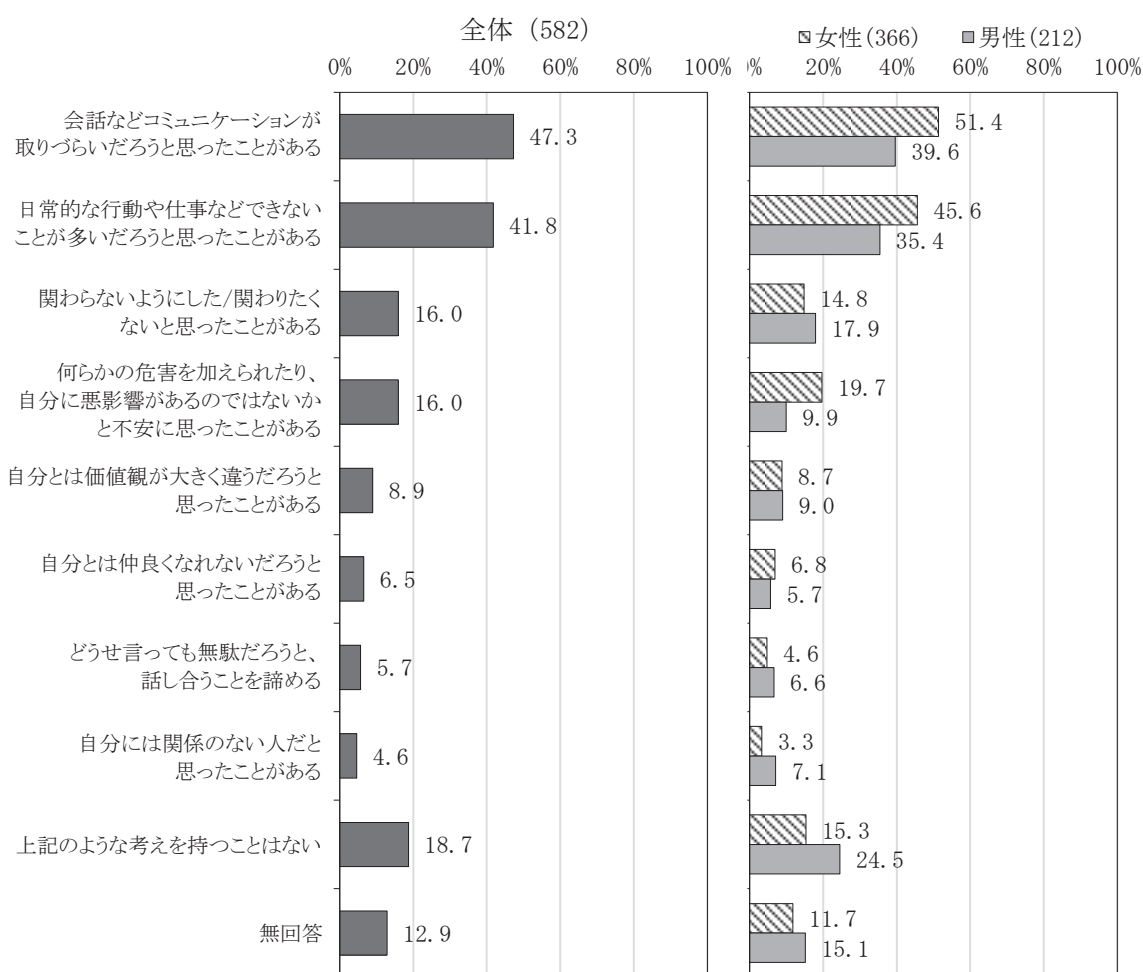
身体障がいのある人に対して、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」の割合が48.3%と最も高く、「会話などコミュニケーションが取りづらいだろうと思ったことがある」(16.5%)、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」と「自分には関係のない人だと思ったことがある」(3.3%)、「関わらないようにした/関わりたくないと思ったことがある」(2.2%)が続きます。また、「上記のような考えを持つことはない」は29.2%となっています。

男女別の傾向

「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」が14.9ポイント、「会話などコミュニケーションが取りづらいだろうと思ったことがある」が6.3ポイント女性の割合が男性より上回っています。

また、「上記のような考えを持つことはない」の割合は男性が女性より8.9ポイント上回っています。

(3) 精神障がい、発達障がい、知的障がいのある人に対して



全体の傾向

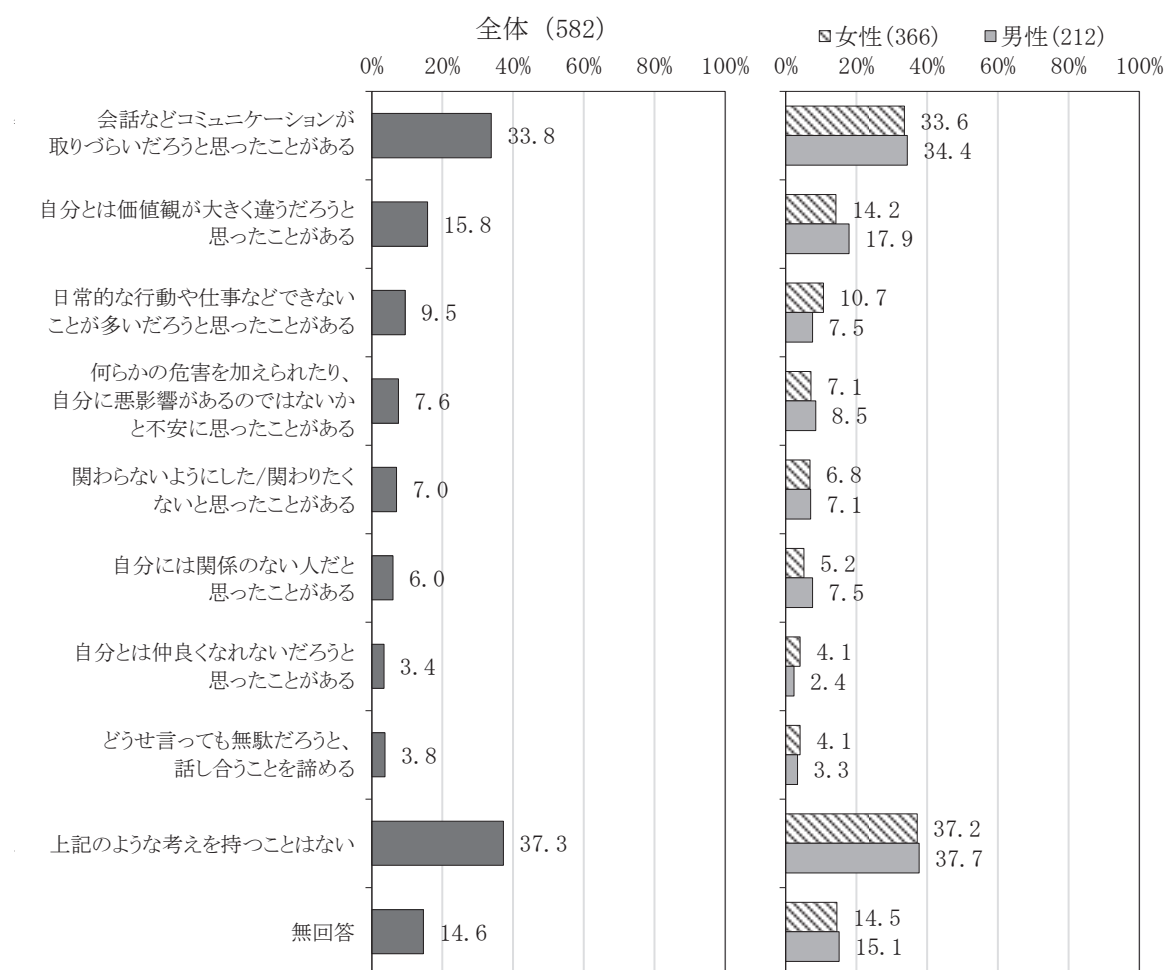
精神障がい、発達障がい、知的障がいのある人に対して、「会話などコミュニケーションが取りづらidろうと思ったことがある」の割合が47.3%と最も高く、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろとうと思ったことがある」(41.8%)、「関わらないようにした/関わりたくないと思ったことがある」と「何らかの危害を加えられたり、自分に悪影響があるのではないかと不安に思ったことがある」(16.0%)「自分とは価値観が大きく違うだろとう思ったことがある」(8.9%)が続きます。また、「上記のような考えを持つことはない」は18.7%となっています。

男女別の傾向

「会話などコミュニケーションが取りづらidろうと思ったことがある」が11.8ポイント、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろとうと思ったことがある」が10.2ポイント、「何らかの危害を加えられたり、自分に悪影響があるのではないかと不安に思ったことがある」が9.8ポイント女性の割合が男性より上回っています。

また、「関わらないようにした/関わりたくないと思ったことがある」は3.1ポイント、「上記のような考えを持つことはない」は9.2ポイント男性の割合が女性より上回っています。

(4) 日本に暮らしている外国籍の人に対して



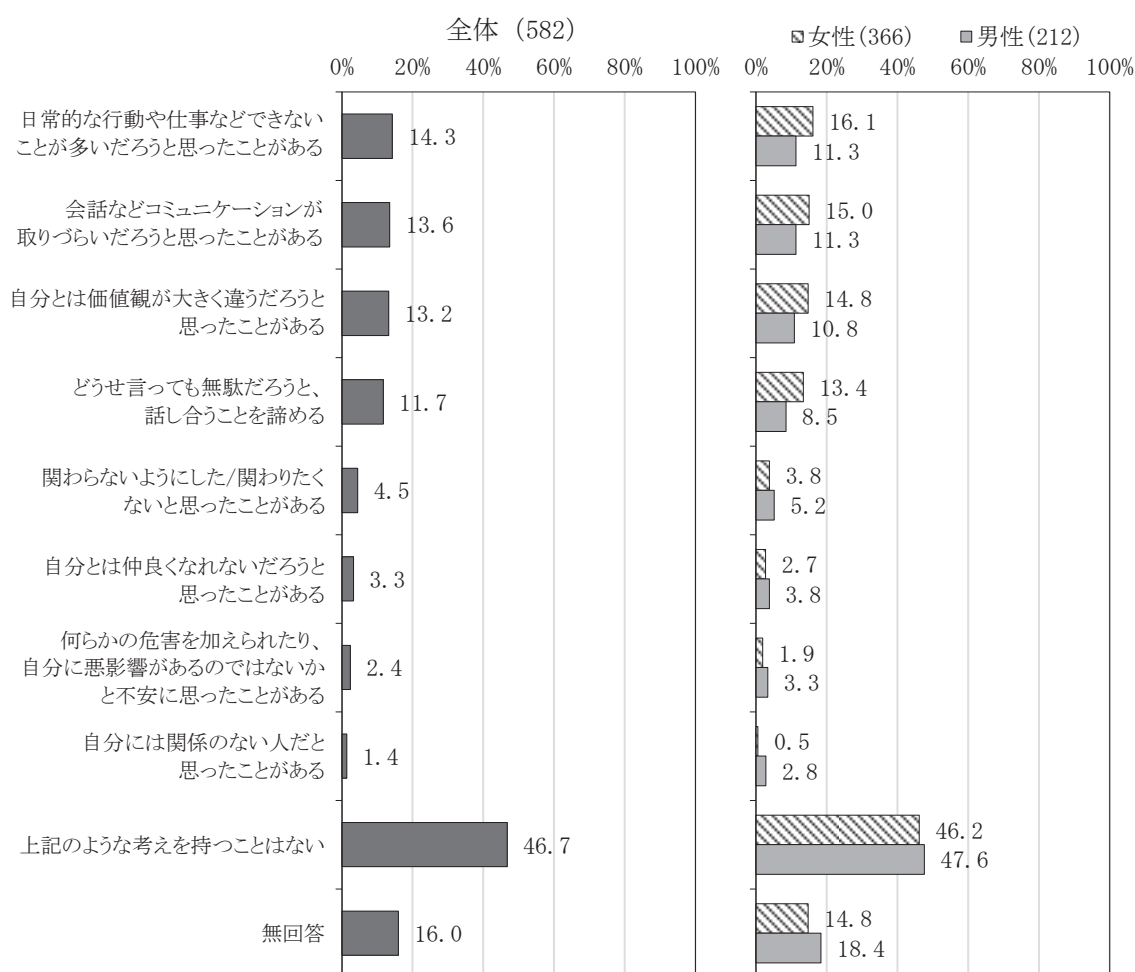
全体の傾向

「上記のような考えを持つことはない」(37.3%)を除くと、「会話などコミュニケーションが取りづらいだろうと思ったことがある」の割合が33.8%と最も高く、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」(15.8%)、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」(9.5%)、「何らかの危害を加えられたり、自分に悪影響があるのではないかと不安に思ったことがある」(7.6%)「関わらないようにした/関わりたくないと思ったことがある」(7.0%)が続きます。

男女別の傾向

「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」の割合は男性が女性より3.7ポイント、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」の割合は女性が男性より3.2ポイント上回っています。

（５）高齢者（おおむね 65 歳以上の方）に対して



全体の傾向

「上記のような考えを持つことはない」（46.7%）を除くと、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」の割合が 14.3% と最も高く、「会話などコミュニケーションが取りづらいだろうと思ったことがある」（13.6%）、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」（13.2%）、「どうせ言っても無駄だろうと、話し合うことを諦める」（11.7%）が続きます。

男女別の傾向

「会話などコミュニケーションが取りづらいだろうと思ったことがある」が 3.7 ポイント、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」が 4.8 ポイント、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」が 4.0 ポイント、「どうせ言っても無駄だろうと、話し合うことを諦める」が 4.9 ポイント女性の割合が男性より上回っています。

傾向のまとめ

LGBTQの人に対しては、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」の割合が最も高く(23.5%)、男性の回答割合が女性を上回っています。

身体障がいのある人に対しては、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」の割合が最も高く(48.3%)、女性の回答割合が男性を上回っています。

精神障がい、発達障がい、知的障がいのある人に対しては、「会話などコミュニケーションが取りづらだろうと思ったことがある」「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」の割合が4割以上とLGBTQの人や、外国籍の人、高齢者よりも高く、女性の回答割合が男性を上回っています。

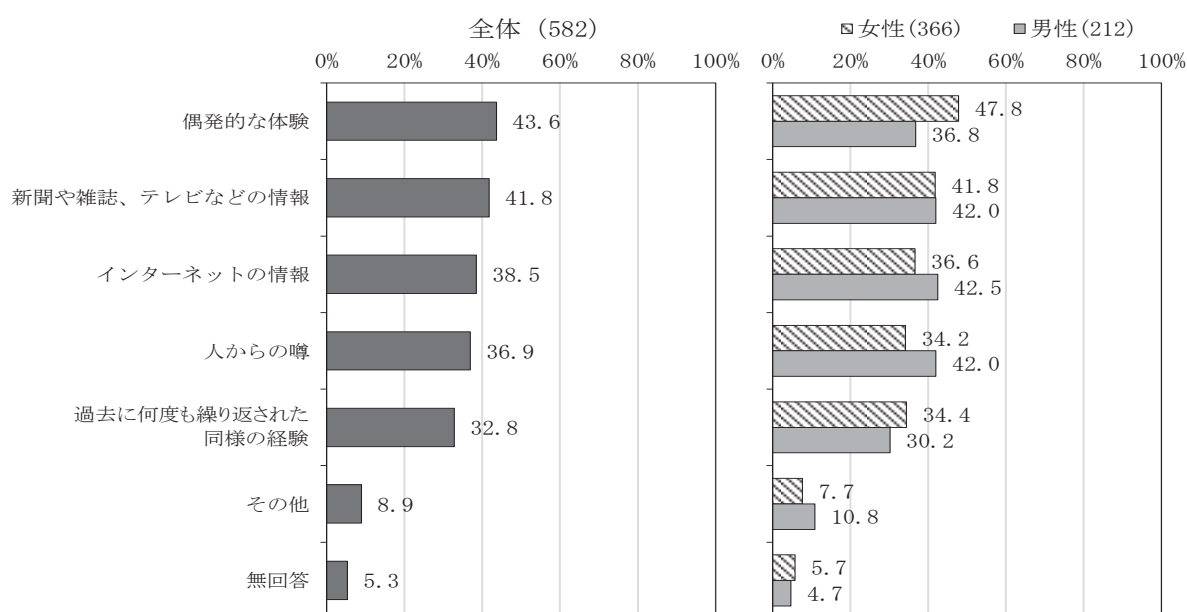
日本に暮らしている外国籍の人に対しては、「会話などコミュニケーションが取りづらだろうと思ったことがある」の割合が33.8%で最も高くなっています。

高齢者に対しては、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」、「会話などコミュニケーションが取りづらだろうと思ったことがある」、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」、「どうせ言っても無駄だろうと、話し合うことを諦める」の割合が1割を少し上回る程度となっており、いずれも女性の回答割合が男性を上回っています。

「上記のような考えを持つことはない」の割合はLGBTQや日本に暮らしている外国籍の人、高齢者に対しては4割前後となっていますが、障がいのある人に対してはいずれも3割未満と比較的少なくなっています。また、「会話などコミュニケーションが取りづらだろうと思ったことがある」、「日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある」、「自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある」は多くの項目で上位に挙げられています。

問 28. 先入観を持ったり決めつけてしまう要因

先入観を持ったり、決めつけをしてしまう要因はどこにあると思いますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「偶発的な体験」の割合が43.6%と最も高く、「新聞や雑誌、テレビなどの情報」(41.8%)、「インターネットの情報」(38.5%)、「人からの噂」(36.9%)、「過去に何度も繰り返された同様の経験」(32.8%)が続きます。

男女別の傾向

「偶発的な体験」が11.0ポイント、「過去に何度も繰り返された同様の経験」が4.2ポイント女性の割合が男性より上回っています。

また、「インターネットの情報」は5.9ポイント、「人からの噂」は7.8ポイント男性の割合が女性より上回っています。

		全体 (n)	インターネットの情報	新聞や雑誌、テレビなどの情報	人からの噂	偶発的な体験	過去に何度も繰り返された同様の経験	その他	無回答
全体		582	38.5	41.8	36.9	43.6	32.8	8.9	5.3
性・年代別	女性合計	366	36.6	41.8	34.2	47.8	34.4	7.7	5.7
	29歳以下	49	49.0	34.7	26.5	53.1	34.7	6.1	6.1
	30歳代	57	47.4	40.4	36.8	59.6	56.1	1.8	3.5
	40歳代	73	47.9	42.5	45.2	53.4	39.7	2.7	2.7
	50歳代	65	26.2	36.9	27.7	56.9	38.5	16.9	1.5
	60歳代	69	31.9	47.8	40.6	42.0	17.4	8.7	4.3
	70歳以上	53	17.0	47.2	22.6	18.9	20.8	9.4	18.9
	男性合計	212	42.5	42.0	42.0	36.8	30.2	10.8	4.7
	29歳以下	19	47.4	21.1	31.6	52.6	47.4	5.3	10.5
	30歳代	24	54.2	54.2	50.0	66.7	45.8	4.2	0.0
男性	40歳代	41	51.2	41.5	39.0	39.0	36.6	9.8	7.3
	50歳代	48	47.9	43.8	52.1	45.8	29.2	14.6	0.0
	60歳代	41	31.7	29.3	29.3	19.5	22.0	19.5	7.3
	70歳以上	39	28.2	56.4	46.2	15.4	15.4	5.1	5.1

男女・年代別の傾向

女性では、「インターネットの情報」の割合が29歳以下で49.0%、「新聞や雑誌、テレビなどの情報」の割合が60歳代で47.8%、「人からの噂」の割合が40歳代で45.2%、「偶発的な体験」の割合が30歳代で59.6%、「過去に何度も繰り返された同様の経験」の割合が30歳代で56.1%と他の年代と比べて高くなっています。また、「インターネットの情報」の割合は年代が上がるほど割合が低くなっていく傾向にあります。

男性では、「インターネットの情報」の割合が30歳代で54.2%、「新聞や雑誌、テレビなどの情報」の割合が70歳以上で56.4%、「人からの噂」の割合が50歳代で52.1%、「偶発的な体験」の割合が30歳代で66.7%、「過去に何度も繰り返された同様の経験」の割合が29歳以下で47.4%と他の年代と比べて高くなっています。また、「過去に何度も繰り返された同様の経験」の割合は年代が上がるほど割合が低くなっています。

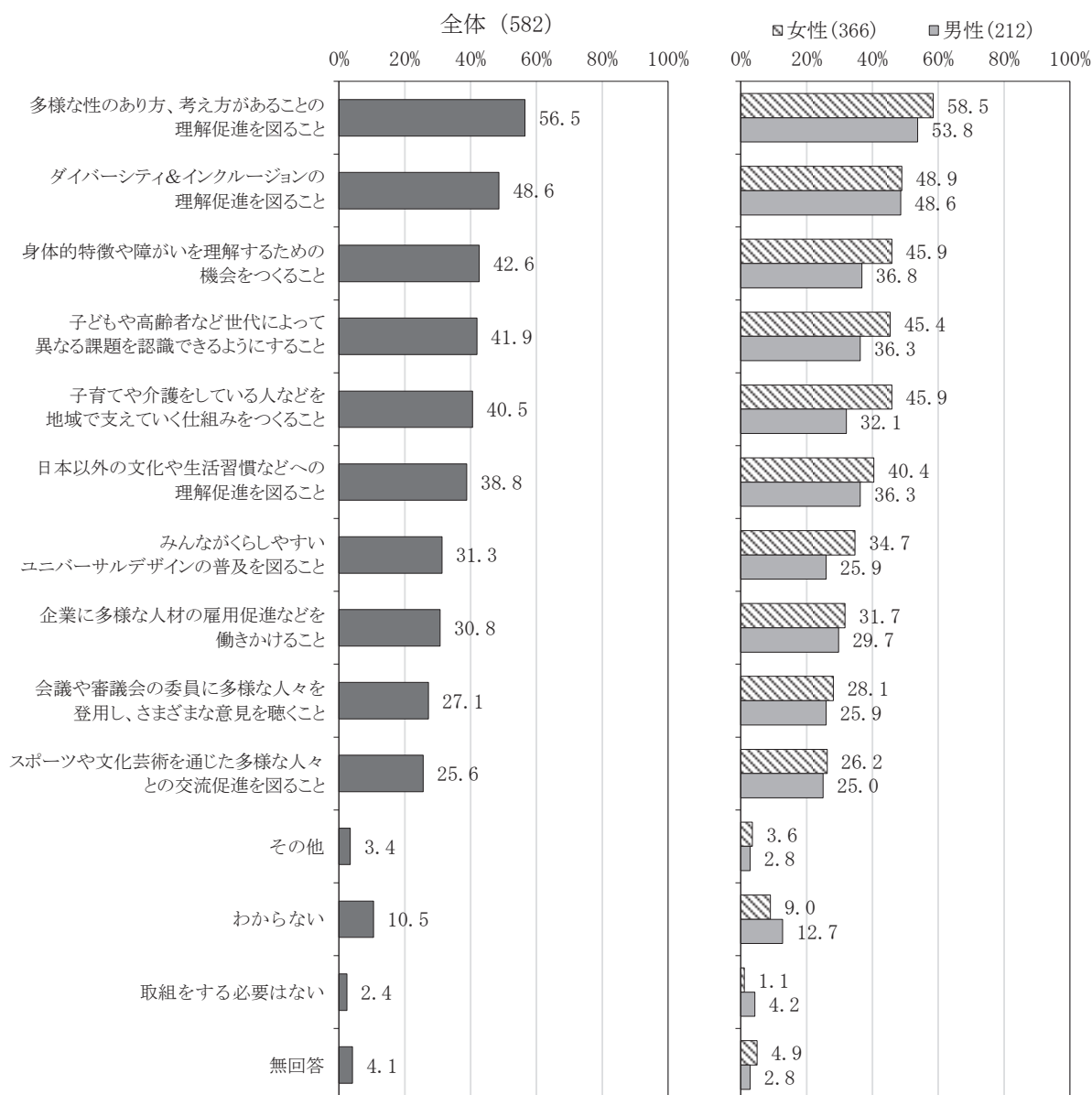
傾向のまとめ

60歳代、70歳以上の男性は「偶発的な体験」や「過去に何度も繰り返された同様の経験」ではなく、「インターネットの情報」や「新聞・雑誌、テレビなどの情報」、「人からの噂」からの要因が多くなっています。

30歳代の男女では、「偶発的な体験」をはじめ、他の要因でも多くなっており、この年代では、様々な情報を要因として考えていることがうかがえます。

問 29. 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

ダイバーシティ & インクルージョンの実現に向けた区の取組として、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「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。

男女別の傾向

11 項目で女性の割合が男性よりも上回っています。「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」と「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

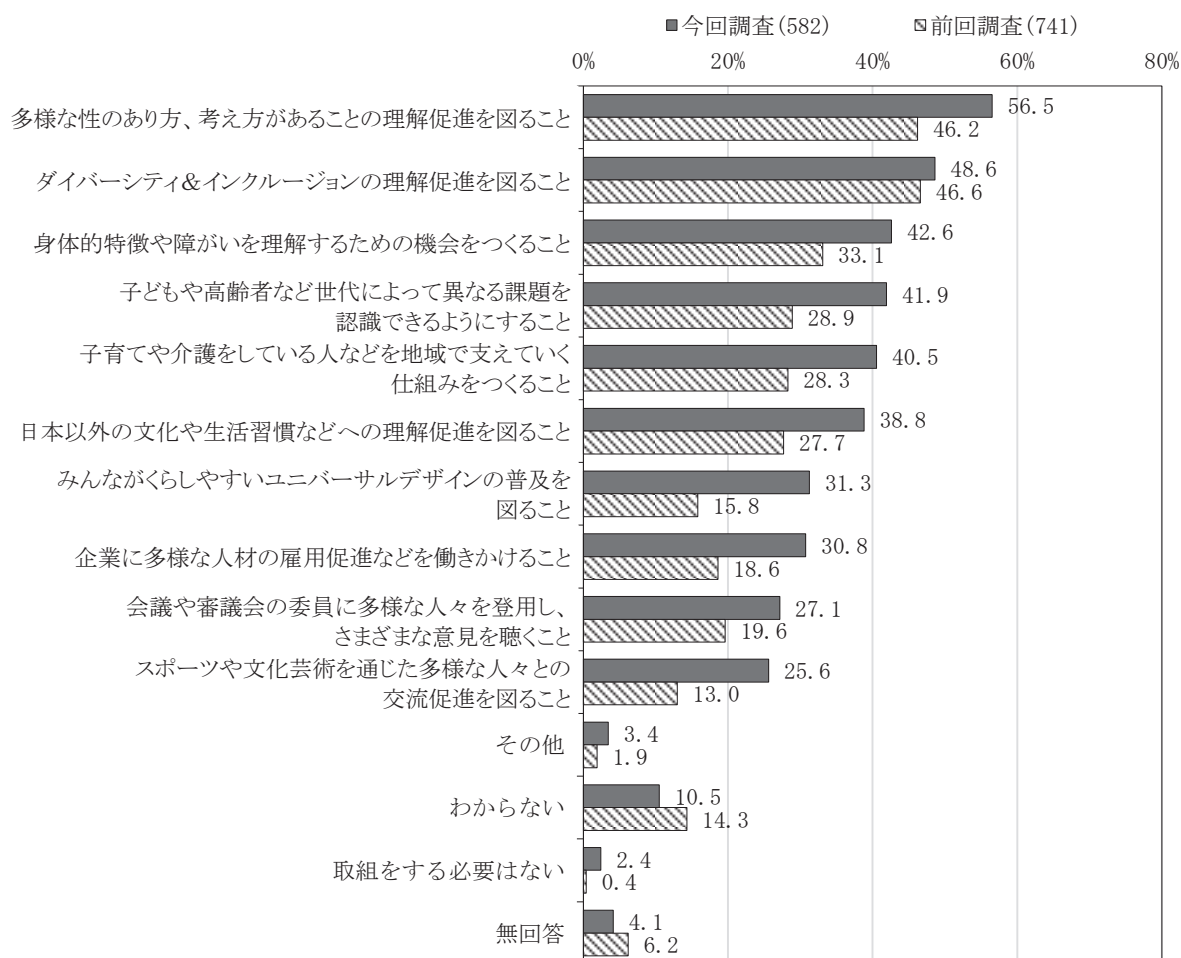
すること」が 9.1 ポイント、「子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること」が 13.8 ポイント、「みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」が 8.8 ポイント女性の割合が男性より上回っています。

		全体 (n)	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	日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること	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	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	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	会議や審議会の委員に多様な人々を登用し、さまざまな意見を聴くこと	子育てや介護をしている人々をつくること	企業に多様な人材の雇用促進などを働きかけること	みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること	多様な人々の交流促進を図ること	その他	わからない	取組をする必要はない	無回答
全体		582	48.6	38.8	56.5	41.9	42.6	27.1	40.5	30.8	31.3	25.6	3.4	10.5	2.4	4.1
性・年代別	女性合計	366	48.9	40.4	58.5	45.4	45.9	28.1	45.9	31.7	34.7	26.2	3.6	9.0	1.1	4.9
	29歳以下	49	42.9	42.9	69.4	38.8	49.0	30.6	55.1	30.6	38.8	28.6	0.0	6.1	2.0	6.1
	30歳代	57	47.4	28.1	68.4	42.1	49.1	31.6	43.9	36.8	49.1	21.1	1.8	3.5	3.5	3.5
	40歳代	73	49.3	43.8	74.0	60.3	46.6	34.2	45.2	32.9	32.9	24.7	6.8	5.5	0.0	1.4
	50歳代	65	52.3	44.6	53.8	44.6	44.6	24.6	44.6	30.8	33.8	30.8	4.6	12.3	0.0	1.5
	60歳代	69	62.3	46.4	46.4	50.7	50.7	30.4	55.1	27.5	30.4	24.6	4.3	10.1	1.4	4.3
	70歳以上	53	34.0	34.0	37.7	28.3	34.0	15.1	30.2	32.1	24.5	28.3	1.9	17.0	0.0	15.1
	男性合計	212	48.6	36.3	53.8	36.3	36.8	25.9	32.1	29.7	25.9	25.0	2.8	12.7	4.2	2.8
	29歳以下	19	63.2	52.6	47.4	36.8	42.1	36.8	21.1	31.6	52.6	21.1	5.3	5.3	5.3	5.3
	30歳代	24	41.7	29.2	62.5	37.5	37.5	12.5	45.8	37.5	29.2	20.8	4.2	8.3	4.2	0.0
	40歳代	41	53.7	34.1	51.2	31.7	31.7	22.0	31.7	22.0	26.8	24.4	4.9	4.9	7.3	7.3
	50歳代	48	52.1	45.8	56.3	39.6	41.7	27.1	27.1	22.9	31.3	29.2	0.0	10.4	6.3	0.0
	60歳代	41	41.5	26.8	48.8	26.8	34.1	29.3	34.1	41.5	14.6	22.0	4.9	26.8	2.4	0.0
	70歳以上	39	43.6	33.3	56.4	46.2	35.9	28.2	33.3	28.2	15.4	28.2	0.0	15.4	0.0	5.1

男女・年代別の傾向

女性では、「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」の割合が 60 歳代で 62.3%、「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 40 歳代で 74.0%、「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」の割合が 40 歳代で 60.3%、「みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」の割合が 30 歳代で 49.1%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「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」の割合が 29 歳以下で 63.2%、「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 30 歳代で 62.5%他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

今回調査の割合が前回調査より大きく上回っています。特に「みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」が15.5ポイントと他の項目と比べ割合が前回調査よりも大きく上回っています。

傾向のまとめ

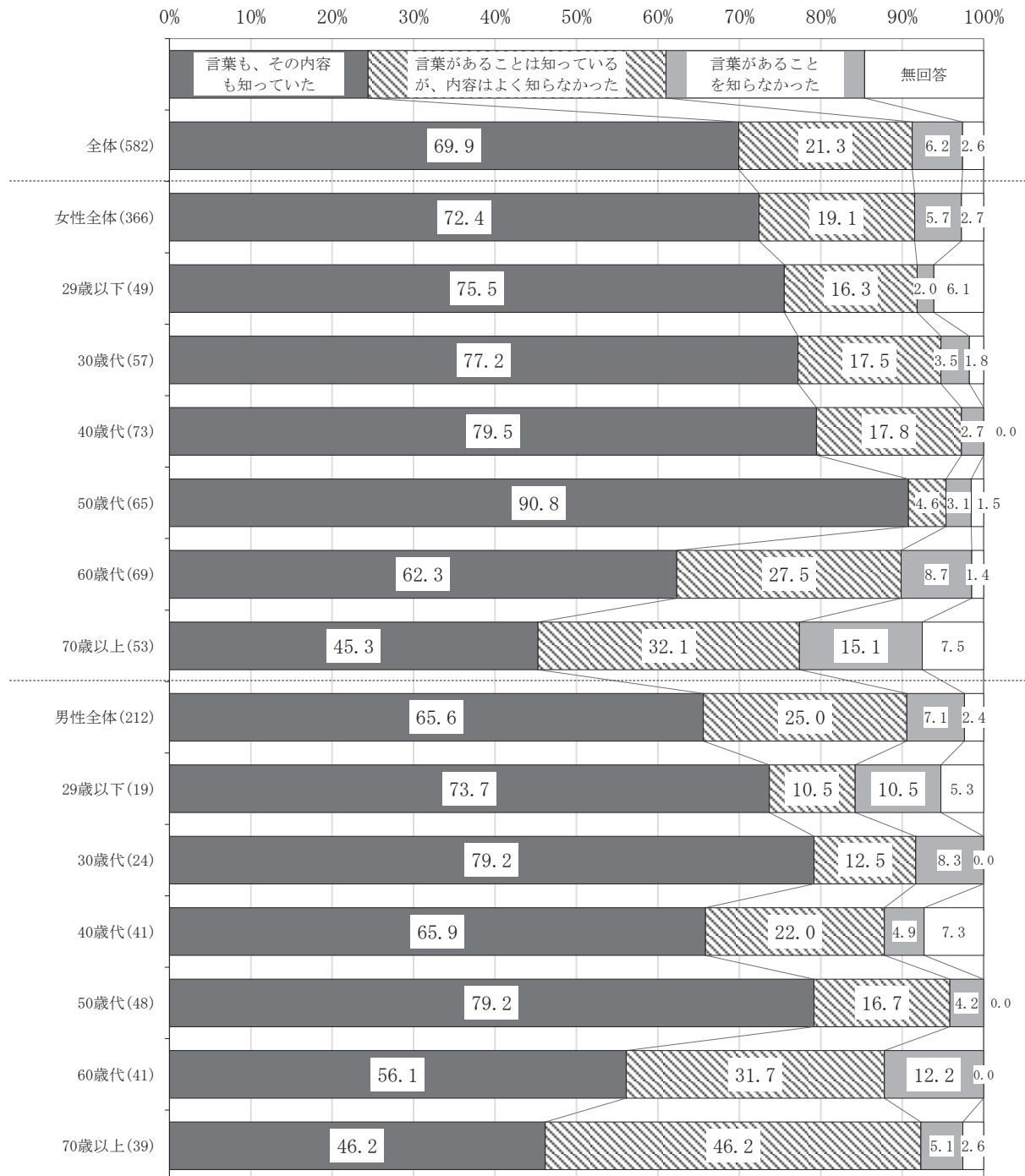
今回調査で、前回調査の割合よりもすべての項目で増えていることから、ダイバーシティ&インクルージョンの実現について意識している人が多くなっていることがうかがえます。

特に「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」、「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」、「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」が必要との回答が多くなっています。

11 性的マイノリティについて

問 30. 性的マイノリティの認知

あなたは、性的マイノリティ（性的少数者）という言葉をご存じでしたか。（○は1つ）



全体の傾向

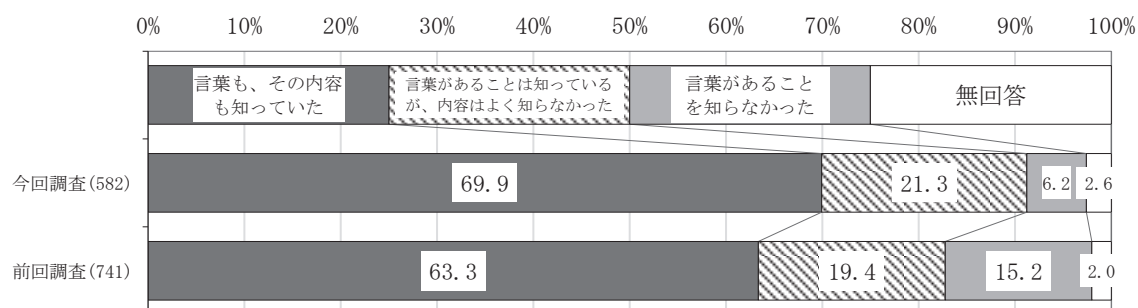
「言葉も、その内容も知っていた」の割合が69.9%で最も高く、「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」の割合が21.3%であり、全体の91.2%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」の割合は6.2%です。

男女別の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」の割合が男性より女性が6.8ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」の割合は女性の50歳代では90.8%、男性の30歳代と50歳代で79.2%となっています。



前回調査との比較

「言葉も、その内容も知っていた」が6.6ポイント、「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」が1.9ポイント今回調査の割合が前回調査より上回っています。

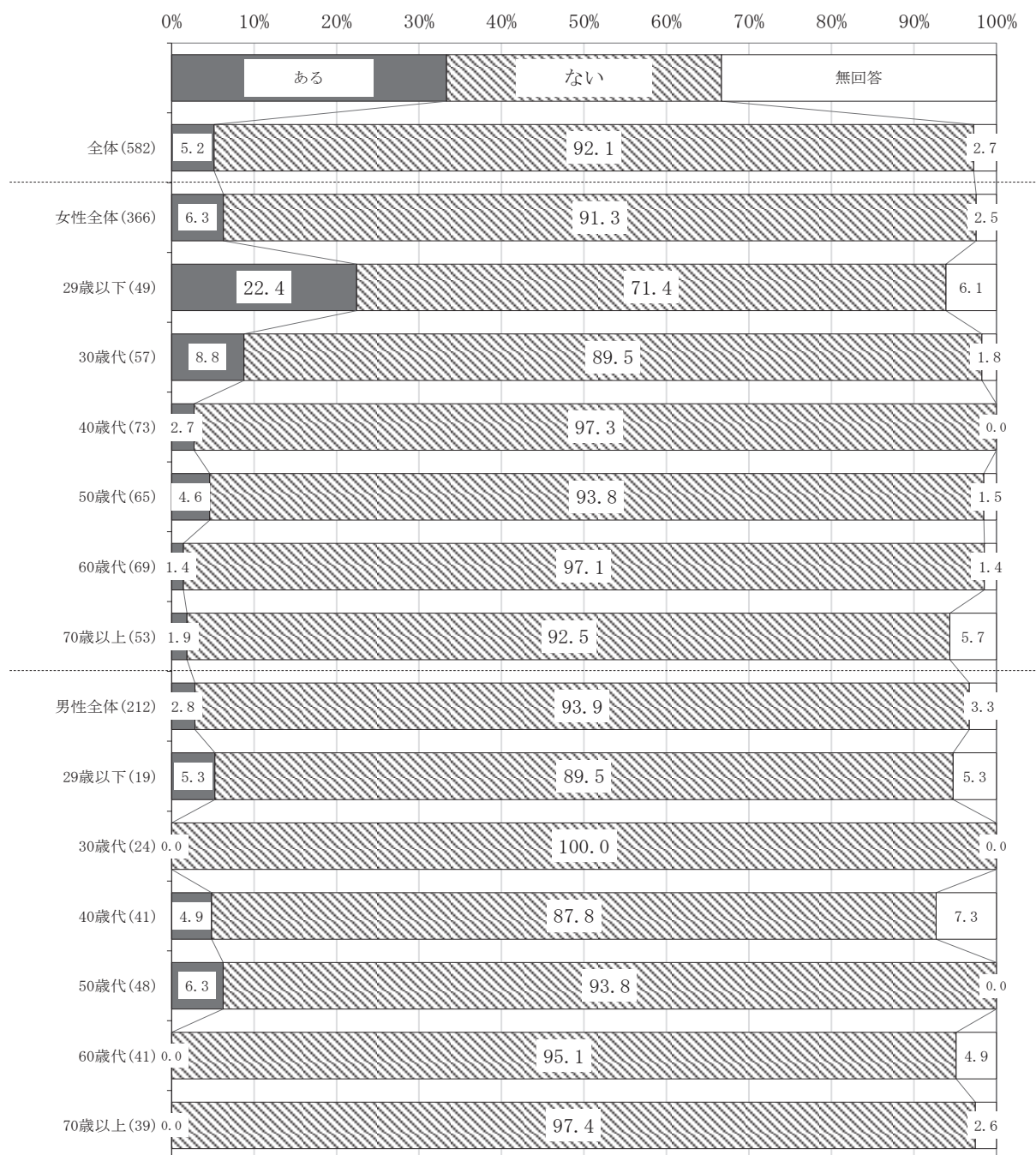
傾向のまとめ

性的マイノリティという言葉の存在を知っている割合は9割を超えており、前回調査から増えています。

「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」の割合では60歳代と70歳以上では他の年代を比べて高く、「言葉があることを知らなかった」を含め、内容を知らないと回答した人の割合は比較的高くなっています。

問 31. 自己の性別や恋愛対象となる性別について悩んだことの有無

あなたは、今まで自分の性別や恋愛対象となる性別などについて悩んだことはありましたか。(○は1つ)



全体の傾向

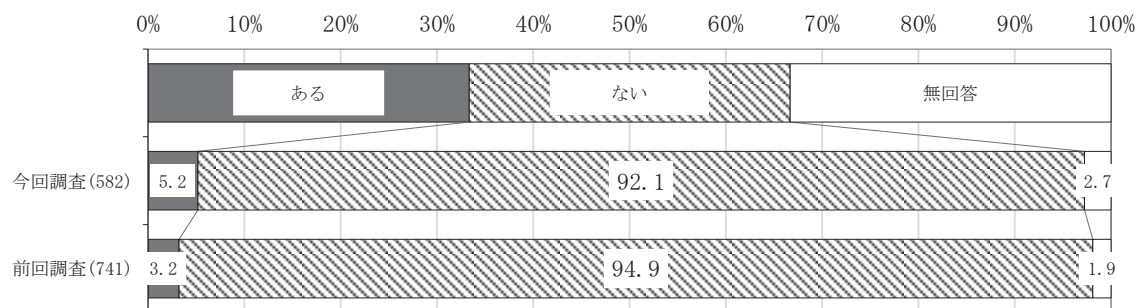
「ある」の割合が5.2%、「ない」の割合が92.1%となっています。

男女別の傾向

「ある」の割合が男性より女性が3.5ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

「ある」の割合は女性の 29 歳以下で 22.4%、男性の 50 歳代で 6.3%となっています。



前回調査との比較

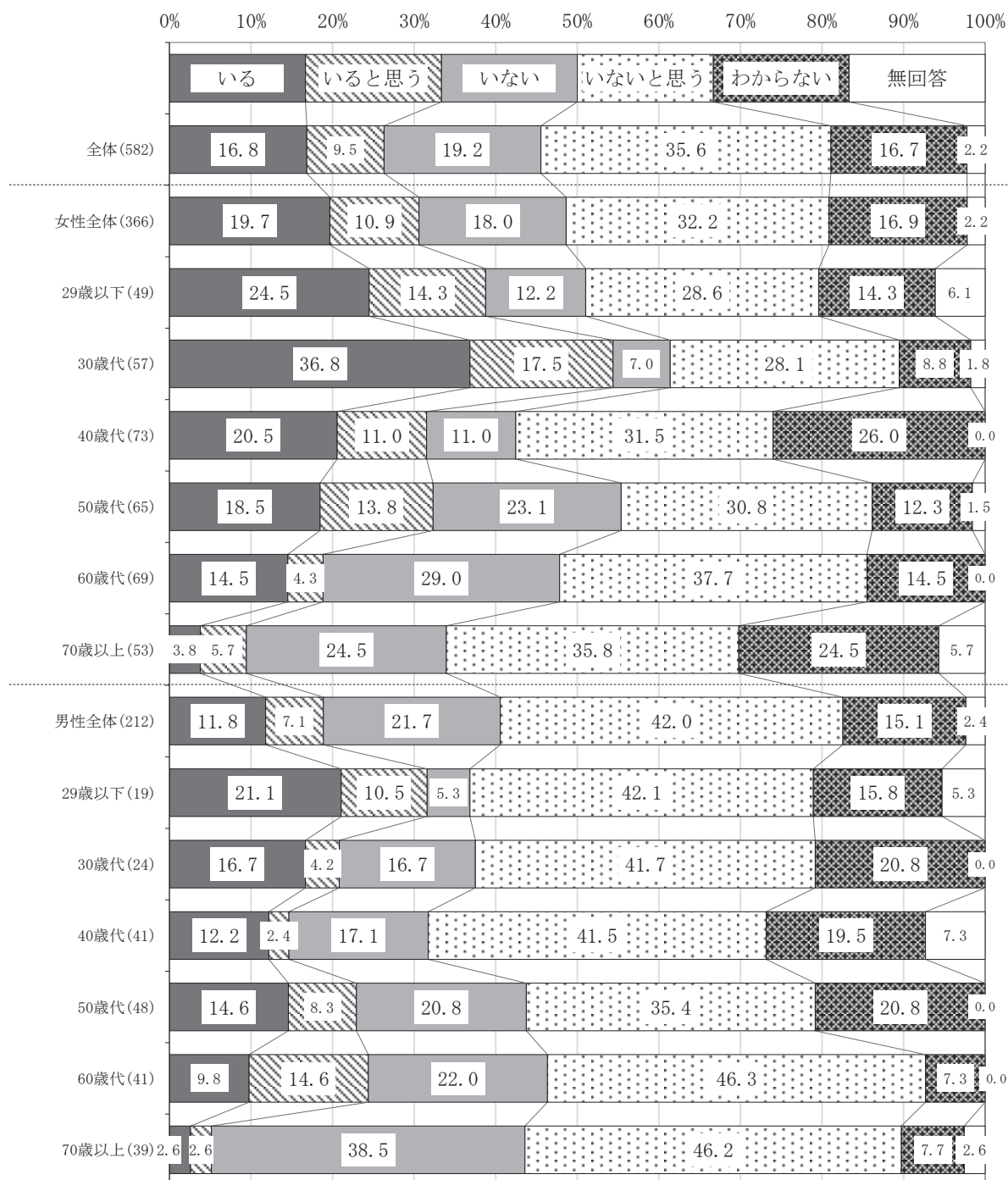
「ある」が今回調査の割合が前回調査より 2.0 ポイント上回っています。

傾向のまとめ

全体の 9 割が「ない」と回答していますが、女性の 29 歳以下で「ある」の割合が 22.4%と他の年代と比べて高くなっています。

問 32. 周囲の性的マイノリティの存在

あなたの身近な方（職場の同僚や友人、家族や親せき）に性的マイノリティの人はいますか。（○は1つ）



全体の傾向

「いる」の割合が16.8%、「いると思う」の割合が9.5%であり、身近に性的マイノリティの人が存在する可能性があると考える人が26.3%となっています。「いない」の割合は19.2%、「いないと思う」の割合は35.6%です。

男女別の傾向

“存在する（「いる」と「いると思う」の合計）”の割合は、女性が男性を11.7ポイント上回っています。“存在しない（「いない」と「いないと思う」の合計）」の割合は、男性が女性を13.5ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

女性の「いる」の割合は30歳代が36.8%、「いない」の割合は60歳代が29.0%と他の年代と比べて高くなっています。

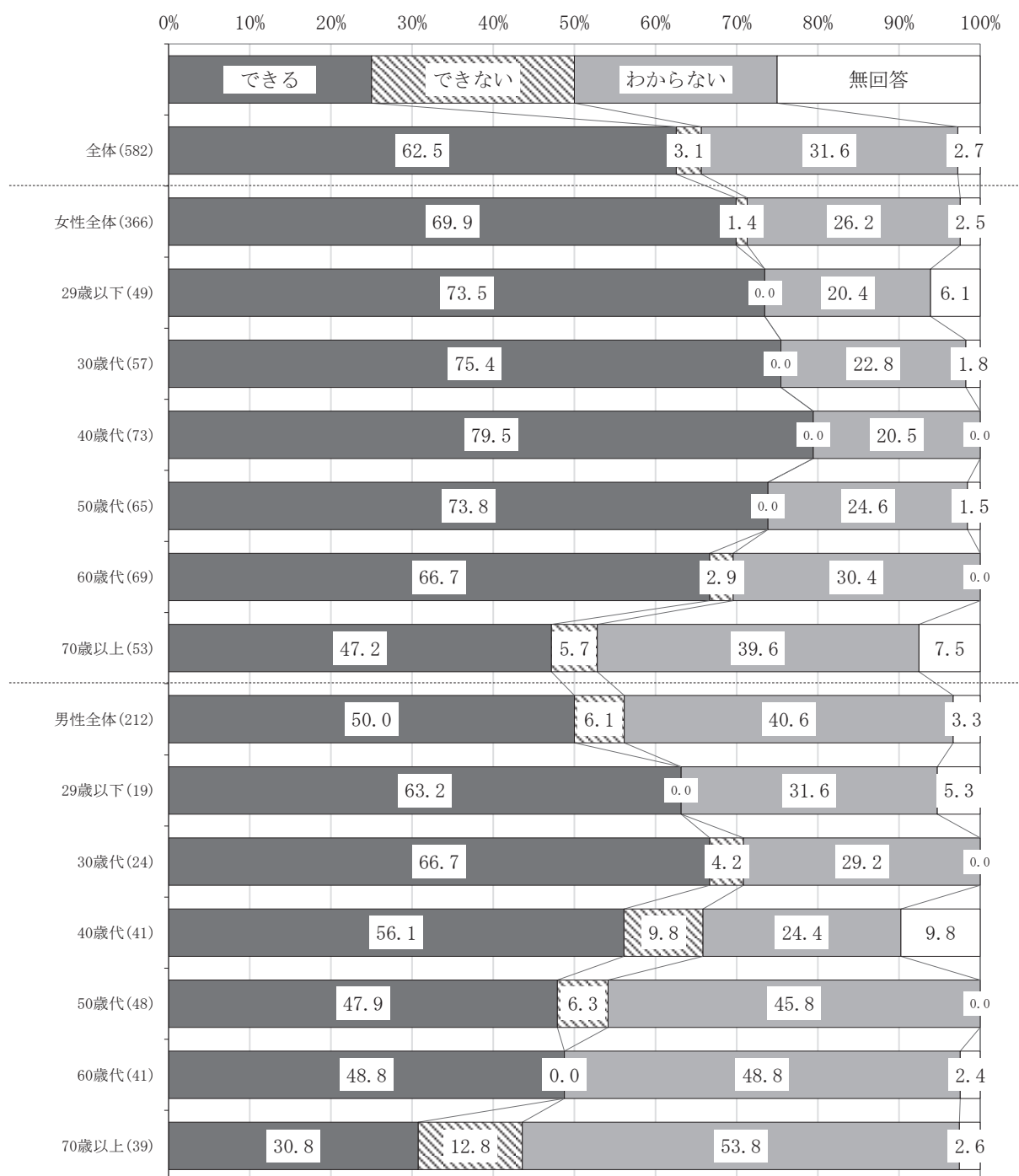
男性の「いる」の割合は若い年代の回答者ほど高い割合となる傾向があり、29歳以下が21.1%で最も高くなっています。

傾向のまとめ

女性の30歳代で“存在する”の割合が半数を超えている一方、男女ともに70歳以上では1割以下となっています。また、女性の方が男性より“存在する”の割合が高くなっています。

問 32- 1. 職場の同僚や友人に打ち明けられた場合の対応

あなたは職場の同僚や友人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わらずに接することができますか。(〇は1つ)



全体の傾向

職場の同僚や友人に打ち明けられたときの対応は「できる」の割合が62.5%、「できない」の割合が3.1%となっています。「わからない」の割合は31.6%です。

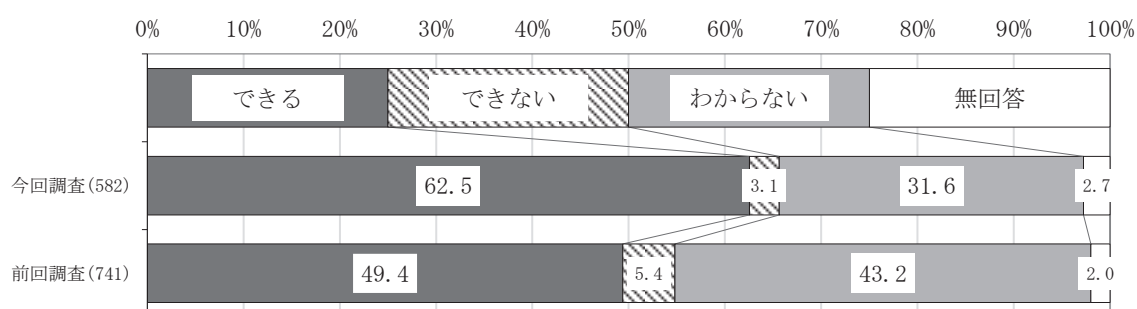
男女別の傾向

「できる」の割合は女性が男性を 19.9 ポイント、「わからない」の割合は男性が女性を 14.4 ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

女性の「できる」の割合は 40 歳代で 79.5%と最も高くなっています。一方 70 歳以上は 47.2%と半数を割っています。

男性では「できる」の割合は 30 歳代 66.7%と最も高くなっています。一方 70 歳以上は「できる」の割合は 30.8%で「わからない」が 53.8%となっています。



前回調査との比較

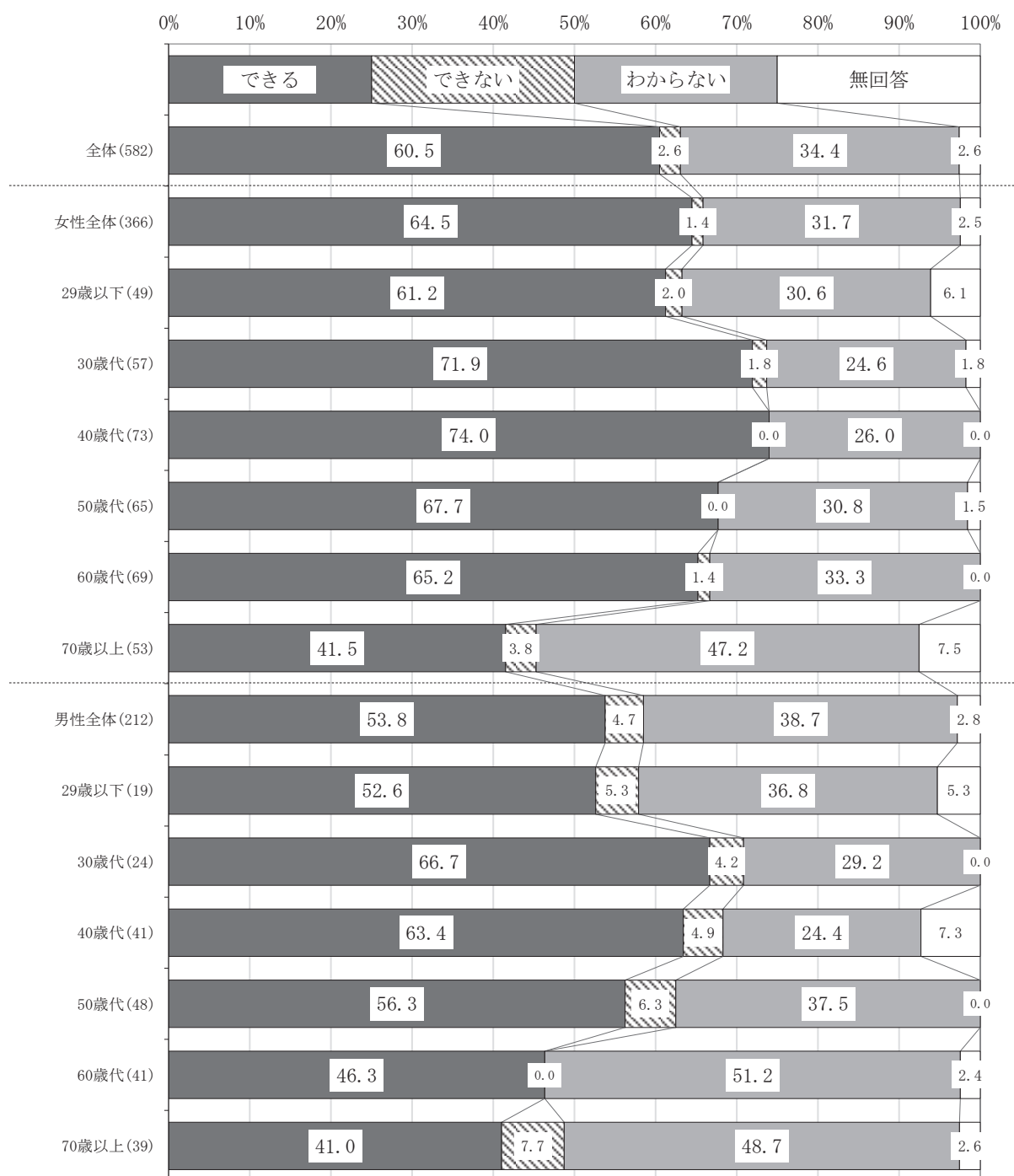
前回調査では、「職場の同僚や友人」と限定せず、「身近な方に」と表現した問ですが、「できる」の今回調査の割合が前回調査よりも 13.1 ポイント上回っています。

傾向のまとめ

これまでと変わりなく接することが「できる」割合は、前回調査よりも多くなっています。特に女性の 40 歳代では 8 割弱、男性では 29 歳以下と 30 歳代で 6 割を超えていますが、以降年代が上がるほど「わからない」の割合が高くなっています。

問 32- 2. 家族や親せきに打ち明けられた場合の対応

あなたは家族や親せきに、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりがなく接することができますか。(○は1つ)



全体の傾向

家族や親せきに打ち明けられたときの対応は「できる」の割合が60.5%、「できない」の割合が2.6%となっています。「わからない」の割合は34.4%です。

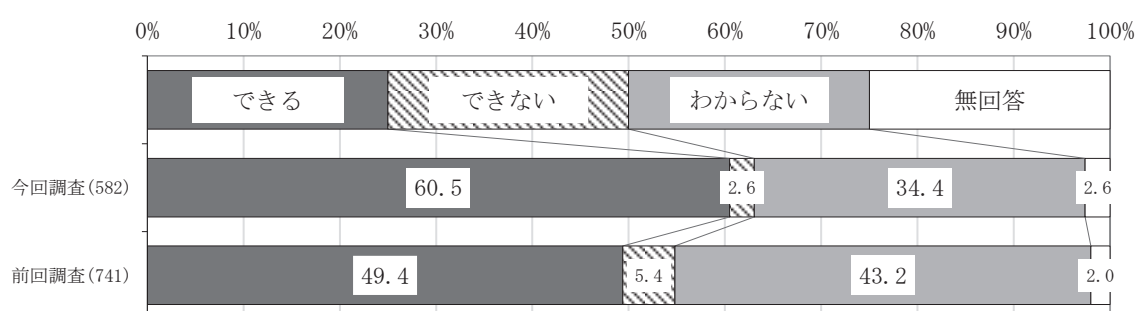
男女別の傾向

「できる」の割合は女性が男性を 10.7 ポイント、「わからない」の割合は男性が女性を 7.0 ポイント上回っています。

男女・年代別の傾向

女性の「できる」の割合は 40 歳代で 74.0%と最も高くなっています。一方 70 歳以上は「できる」の割合は 41.5%で、「わからない」が 47.2%となっています。

男性では「できる」の割合は 30 歳代で 66.7%と最も高くなっています。一方 70 歳以上は「できる」の割合は 41.0%で、「わからない」が 48.7%となっています。



前回調査との比較

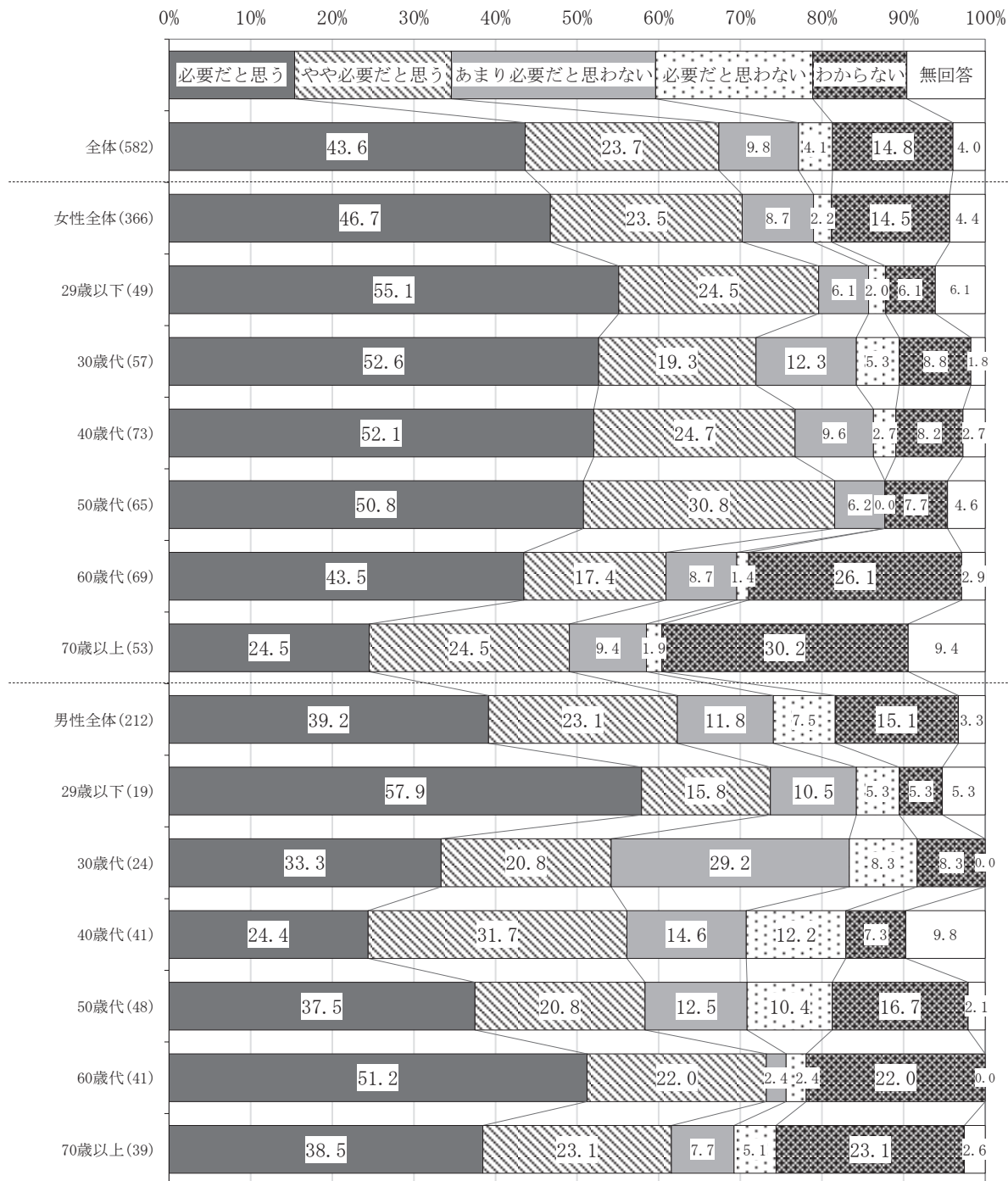
前回調査では、「親せきや家族」と限定せず、「身近な方に」と表現した問ですが、「できる」の今回調査の割合が前回調査よりも 11.1 ポイント上回っています。

傾向のまとめ

これまでと変わりなく接することが「できる」割合は、前回調査よりも多くなっています。特に女性の 30 歳代、40 歳代では 7 割を超え、男性では 30 歳代と 40 歳代で 6 割を超えていますが、以降年代が上がるほど「わからない」の割合が高くなる傾向があります。

問 33. 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

あなたは、性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思いますか。(〇は1つ)



全体の傾向

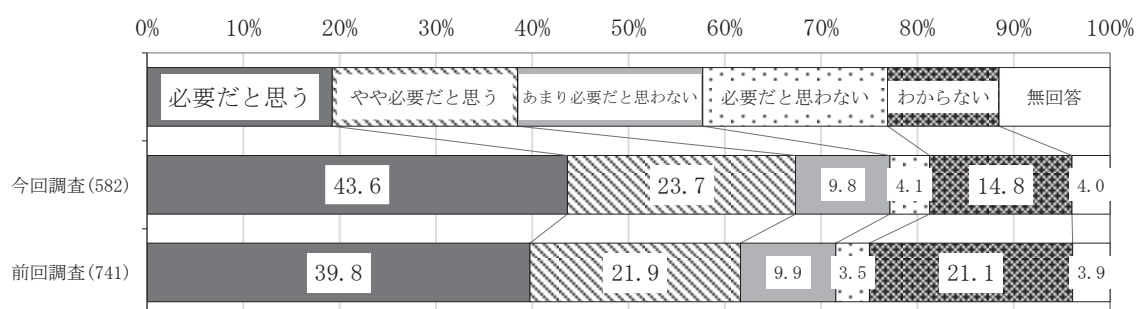
「必要だと思う」の割合が43.6%、「やや必要だと思う」の割合が23.7%であり、取組が必要だと回答している割合が67.3%となっています。「わからない」の割合は14.8%です。

男女別の傾向

“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。

男女・年代別の傾向

“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。



前回調査との比較

「必要だと思う」が3.8ポイント、「やや必要だと思う」が1.8ポイント、今回調査の割合が前回調査より上回っています。

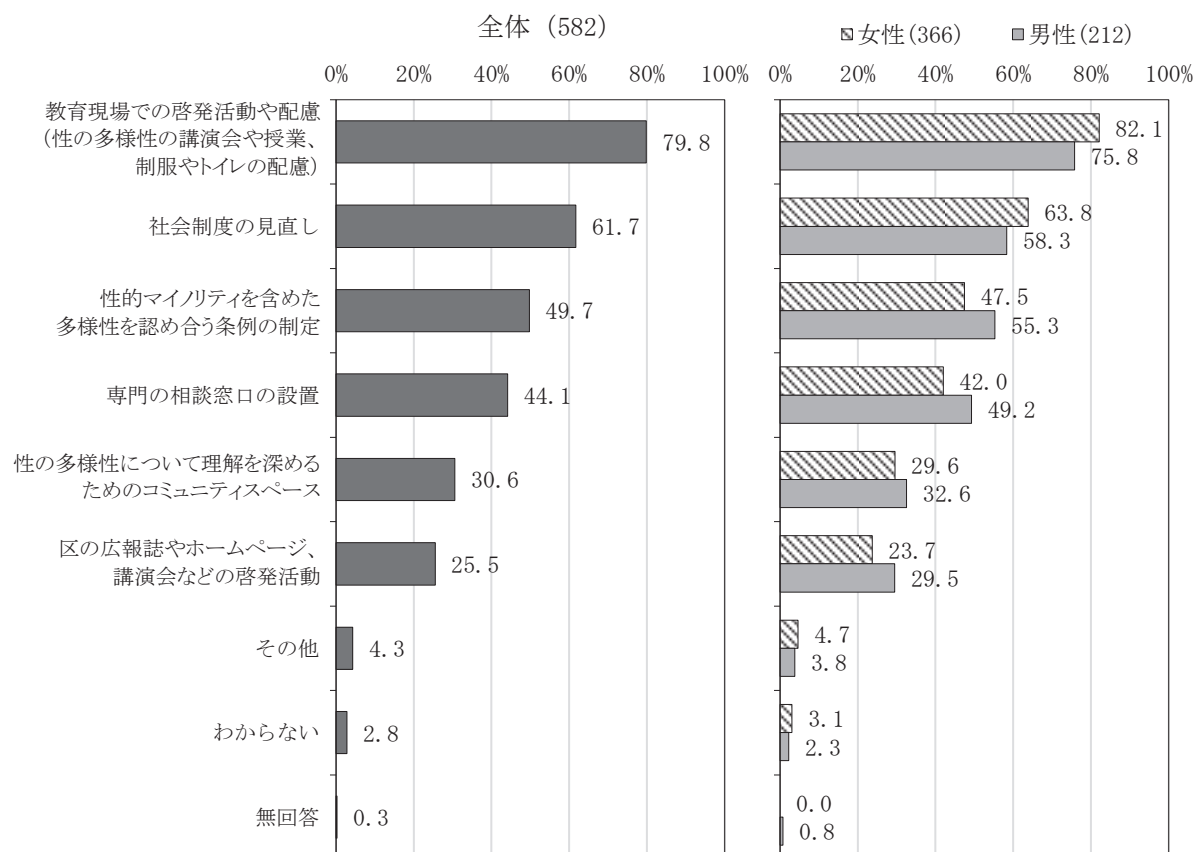
傾向のまとめ

“必要”の割合は、前回調査よりも高くなっています。“必要”の割合は、女性の70歳以上（49.0%）を除く全ての年代で50%以上となっており、特に女性では29歳以下と50歳代で、男性では29歳以下と60歳代で“必要”の割合が他の年代と比べて高くなっています。

問 33- 1. 必要な取組

問 33 で「1. 必要だと思う」「2. やや必要だと思う」を選択された方にうかがいます。

どのような取組が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「教育現場での啓発活動や配慮 (性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮)」の割合が 79.8% で最も高く、「社会制度の見直し」(61.7%)、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」(49.7%)、「専門の相談窓口の設置」(44.1%)が続きます。

男女別の傾向

「教育現場での啓発活動や配慮 (性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮)」は 6.3 ポイント、「社会制度の見直し」が 5.5 ポイント女性の割合が男性を上回っています。

また、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」は 7.8 ポイント、「専門の相談窓口の設置」が 7.2 ポイント男性の割合が女性よりも上回っています。

		全体（n）	業（教育現場での啓発活動や授業、制服やトイレの配慮）	社会制度の見直し	専門の相談窓口の設置	区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動	性的多様性についての理解を深めるためのコミュニケーション	性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定	その他	わからない	無回答
全体		392	79.8	61.7	44.1	25.5	30.6	49.7	4.3	2.8	0.3
性・年代別	女性合計	257	82.1	63.8	42.0	23.7	29.6	47.5	4.7	3.1	0.0
	29歳以下	39	64.1	53.8	43.6	17.9	30.8	43.6	5.1	5.1	0.0
	30歳代	41	82.9	65.9	48.8	24.4	39.0	61.0	7.3	2.4	0.0
	40歳代	56	87.5	69.6	33.9	23.2	30.4	48.2	5.4	1.8	0.0
	50歳代	53	81.1	62.3	37.7	24.5	17.0	41.5	1.9	5.7	0.0
	60歳代	42	92.9	66.7	50.0	31.0	35.7	45.2	7.1	0.0	0.0
	70歳以上	26	80.8	61.5	42.3	19.2	26.9	46.2	0.0	3.8	0.0
	男性合計	132	75.8	58.3	49.2	29.5	32.6	55.3	3.8	2.3	0.8
	29歳以下	14	78.6	57.1	35.7	21.4	42.9	64.3	7.1	0.0	7.1
	30歳代	13	69.2	53.8	46.2	23.1	15.4	23.1	0.0	7.7	0.0
	40歳代	23	60.9	56.5	47.8	39.1	39.1	52.2	8.7	8.7	0.0
	50歳代	28	89.3	46.4	50.0	21.4	25.0	50.0	3.6	0.0	0.0
	60歳代	30	93.3	66.7	43.3	23.3	33.3	66.7	3.3	0.0	0.0
	70歳以上	24	54.2	66.7	66.7	45.8	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0
周囲の性的マイノリティの存在											
		存在する	125	84.0	62.4	38.4	20.0	52.0	5.6	0.8	0.0
		存在しない	202	76.2	60.9	49.5	29.7	49.5	2.5	3.0	0.5
		わからない	65	83.1	63.1	38.5	23.1	46.2	7.7	6.2	0.0

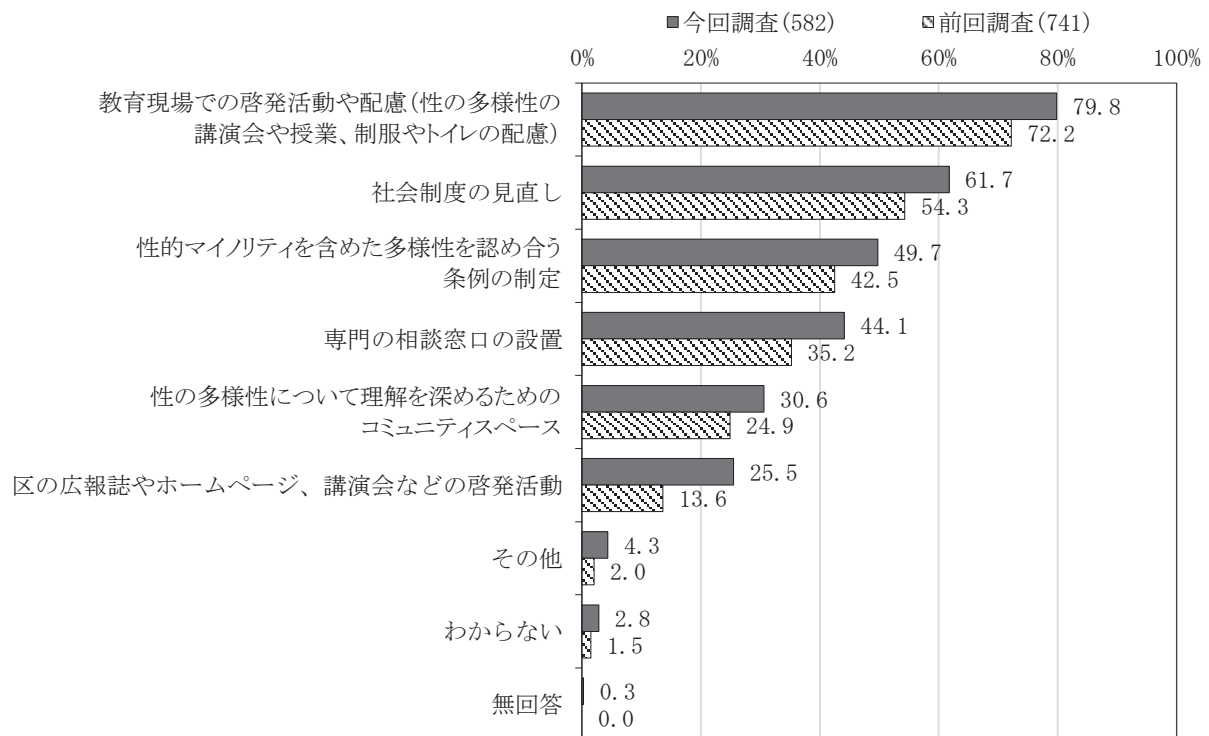
男女・年代別の傾向

女性では、「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」の割合が29歳以下を除いた年代で8割を超え、特に60歳代では92.9%となっています。また、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」の割合では30歳代が61.0%と他の年代と比べて高くなっています。

男性では、「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」の割合が60歳代で93.3%となっています。一方、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」の割合は30歳代が23.1%と他の年代と比べて低くなっています。

周囲の性的マイノリティの存在別の傾向

「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」の割合が、周囲に性的マイノリティの人が存在すると考える人で84.0%となっており、存在しないと考える人の割合を7.8ポイント上回っています。一方、「区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動」の割合が、周囲に性的マイノリティの人が存在しないと考える人で29.7%となっており、存在すると考える人の割合を9.7ポイント上回っています。



前回調査との比較

すべての項目で今回調査の割合は前回調査よりも上回っていますが、大きな傾向の違いはありません。

傾向のまとめ

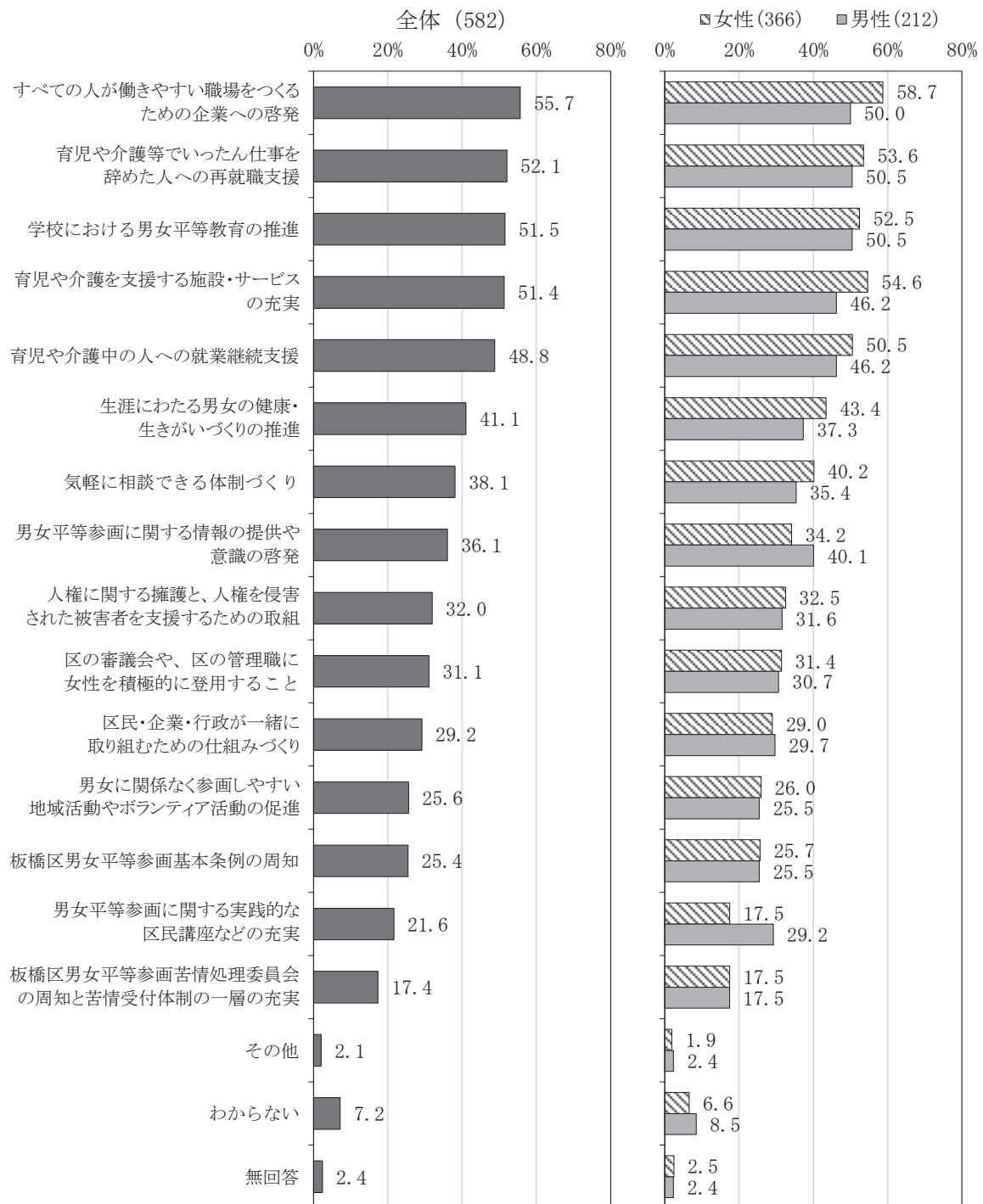
今回調査では前回調査よりも取組全体が必要であると回答する割合が増加しています。特に、女性の30歳代以降や男性の50歳代、60歳代で「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が必要である回答が多くなっています。「社会制度の見直し」という大きな変化を伴う取組が必要だと挙げている人も多くなっています。

また、周囲に性的マイノリティの人が“存在する”と考える人のほうが「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」の割合が高くなっています。

12 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

問 34. 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

男女平等参画社会の実現に向けて、今後、板橋区はどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「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、「育児や介護等で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。

男女別の傾向

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。

		全体 (n)	実践的な区民講座に関する充実	男女平等参画に関する情報提供や意識の啓発	気軽に相談できる体制づくり	学校における男女平等教育の推進	生涯にわたる男女の健康づくりの推進	職場で働く人への就業継続支援	育児や介護中の人への就業継続支援	職事を辞めた人への再就職支援	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	人権に関する擁護と支援のための組織づくり	区の審議会や区の管理職に女性を積極的に登用すること	男性に関する活動の促進
性・年代別	全体	582	21.6	36.1	38.1	51.5	41.1	55.7	48.8	52.1	51.4	32.0	31.1	25.6
	女性合計	366	17.5	34.2	40.2	52.5	43.4	58.7	50.5	53.6	54.6	32.5	31.4	26.0
	29歳以下	49	14.3	26.5	36.7	55.1	46.9	65.3	49.0	53.1	55.1	26.5	38.8	26.5
	30歳代	57	21.1	35.1	52.6	54.4	42.1	68.4	66.7	61.4	61.4	35.1	38.6	22.8
	40歳代	73	15.1	37.0	34.2	57.5	41.1	60.3	53.4	57.5	54.8	30.1	30.1	19.2
	50歳代	65	16.9	35.4	43.1	61.5	44.6	60.0	52.3	50.8	52.3	33.8	30.8	29.2
	60歳代	69	21.7	42.0	42.0	44.9	47.8	50.7	53.6	60.9	59.4	37.7	27.5	34.8
	70歳以上	53	15.1	24.5	32.1	39.6	37.7	49.1	24.5	34.0	43.4	30.2	24.5	22.6
	男性合計	212	29.2	40.1	35.4	50.5	37.3	50.0	46.2	50.5	46.2	31.6	30.7	25.5
	29歳以下	19	31.6	47.4	36.8	42.1	36.8	57.9	42.1	47.4	36.8	42.1	36.8	31.6
	30歳代	24	16.7	37.5	33.3	58.3	29.2	54.2	58.3	62.5	45.8	25.0	25.0	25.0
	40歳代	41	34.1	36.6	31.7	48.8	36.6	58.5	51.2	51.2	43.9	24.4	22.0	31.7
	50歳代	48	29.2	37.5	35.4	50.0	37.5	45.8	45.8	43.8	54.2	27.1	35.4	25.0
	60歳代	41	17.1	31.7	31.7	48.8	39.0	43.9	43.9	51.2	43.9	29.3	22.0	9.8
	70歳以上	39	43.6	53.8	43.6	53.8	41.0	46.2	38.5	51.3	46.2	46.2	43.6	33.3

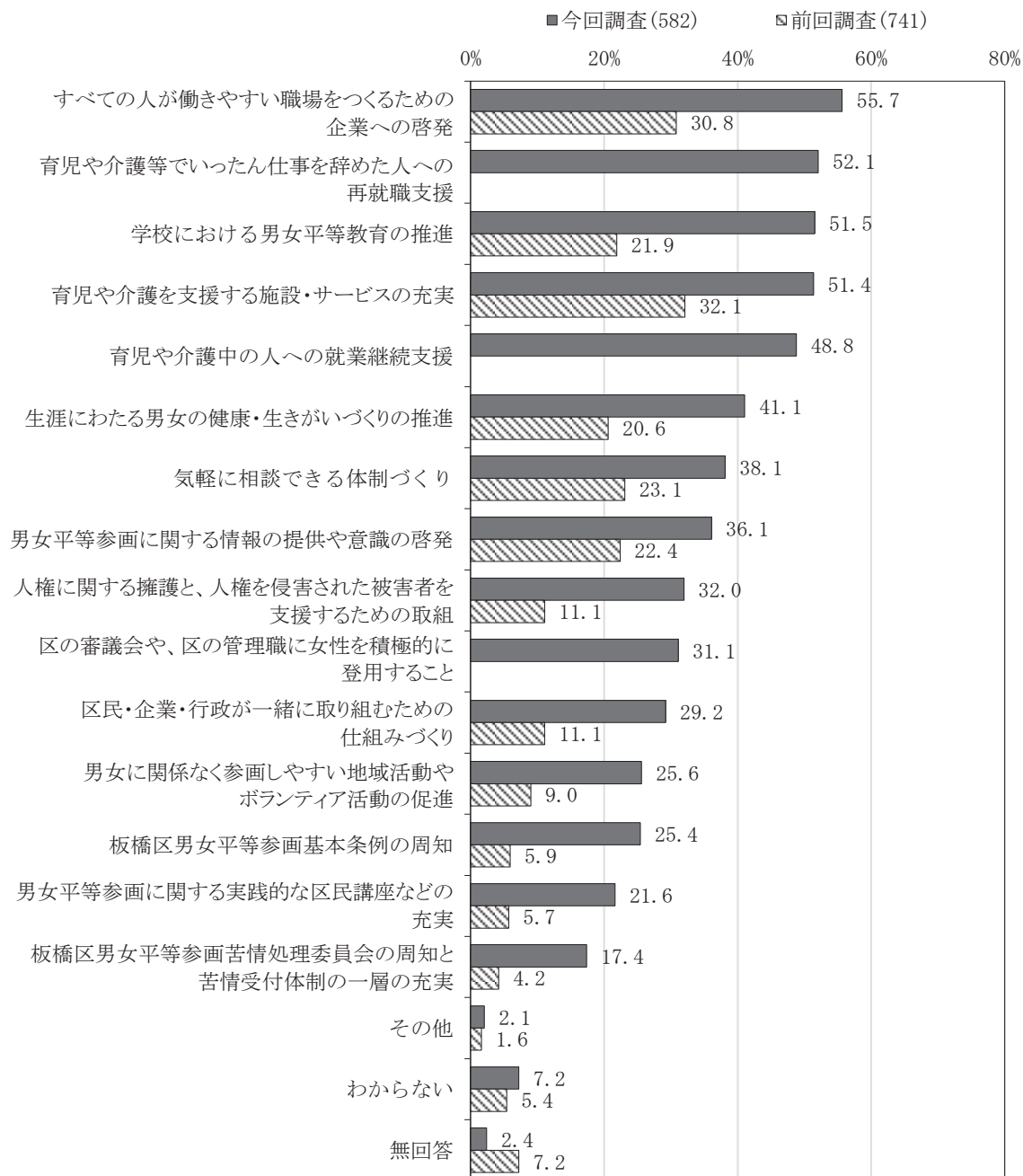
		全体 (n)	条例・橋区男女平等参画基本	受処理委員会の周知と実施	板橋区民・企業・行政の取り組み	その他	わからない	無回答
性・年代別	全体	582	25.4	17.4	29.2	2.1	7.2	2.4
	女性合計	366	25.7	17.5	29.0	1.9	6.6	2.5
	29歳以下	49	26.5	16.3	30.6	2.0	8.2	6.1
	30歳代	57	28.1	19.3	31.6	1.8	1.8	1.8
	40歳代	73	30.1	19.2	26.0	4.1	4.1	1.4
	50歳代	65	24.6	16.9	30.8	3.1	4.6	1.5
	60歳代	69	26.1	23.2	30.4	0.0	10.1	2.9
	70歳以上	53	17.0	7.5	24.5	0.0	11.3	1.9
	男性合計	212	25.5	17.5	29.7	2.4	8.5	2.4
	29歳以下	19	15.8	15.8	36.8	0.0	5.3	5.3
	30歳代	24	12.5	8.3	20.8	4.2	4.2	0.0
	40歳代	41	26.8	17.1	29.3	4.9	7.3	4.9
	50歳代	48	29.2	12.5	22.9	0.0	10.4	2.1
	60歳代	41	22.0	22.0	22.0	4.9	14.6	0.0
	70歳以上	39	35.9	25.6	48.7	0.0	5.1	2.6

男女・年代別の傾向

区が力を入れるべきことについて、男女・年代別に上位3項目を見ると、「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」は女性の50歳代以下の各年代で上位となっており、女性の29歳以下、30歳代、40歳代で最も多い回答となっています。このほか、「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」は女性の60歳代で最も高く、40歳代以下で上位となっています。「学校における男女平等

教育の推進」は50歳代で最も高く、29歳以下、40歳代、70歳代で上位となっています。

男性では、「育児や介護中の人への就業継続支援」が30歳代から60代で上位になっています。また、「男女平等参画に関する情報の提供や意識の啓発」は29歳以下と70歳以上で上位となっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたため、前回調査より割合が大きく上回っています。今回調査で追加された「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」と「育児や介護中の人への就業継続支援」の割合は5割前後と高く上位となっています。

また、2割以上前回調査より上回っているのは、「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」(24.9ポイント)、「学校における男女平等教育の推進」(29.6ポイント)、「生涯にわたる男女の健康・生きがいのづくりの推進」(20.5ポイント)、「人権に関する擁護と、人権を侵害された被害者を支援するための取組」(20.9ポイント)となっています。

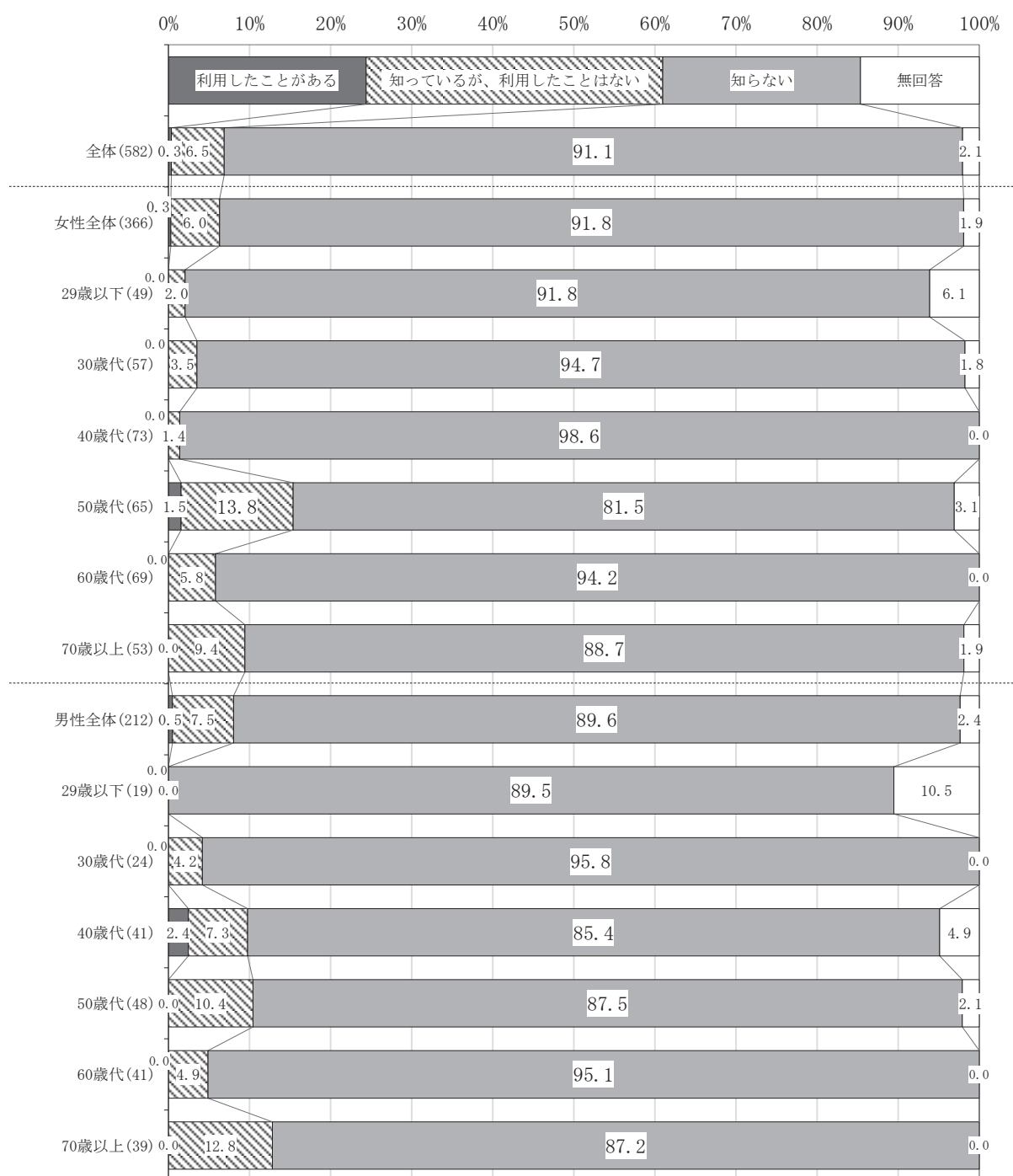
傾向のまとめ

「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」、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」、「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」、「学校における男女平等教育の推進」が必要と回答している人が多いことがわかります。

また、女性の30歳代では、他の項目の割合も高く、区が力を入れるべき取組を様々に求めていることがうかがえます。このほか、男性の70歳以上では「男女平等参画に関する情報の提供や意識の啓発」や「区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり」の割合が高くなっており、力を入れるべきだと思ふ取組が他の年代と異なっています。

問 35. スクエア・ I （あい） の認知

あなたは板橋区立男女平等推進センター“スクエア・ I （あい）”をご存じですか。（○は1つ）



全体の傾向

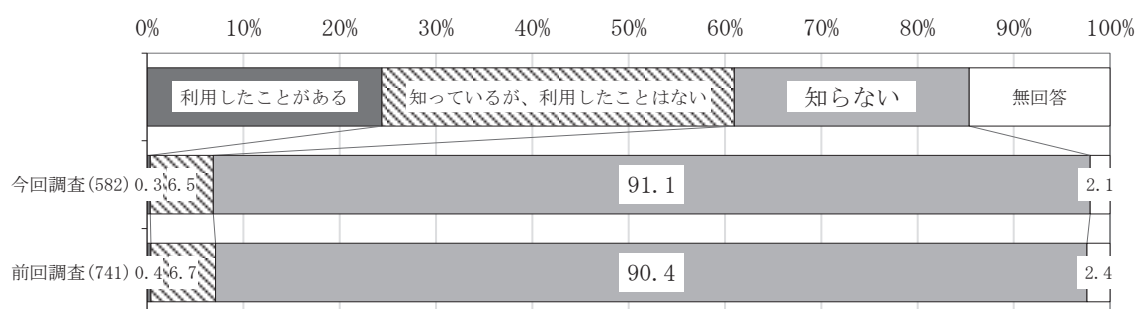
「利用したことがある」の割合が0.3%、「知っているが、利用したことはない」の割合が6.5%であり、「知らない」の割合が91.1%を占めています。スクエア・ I （あい） の認知度（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）の割合は6.8%です。

男女別の傾向

性別による大きな傾向の違いはありません。

男女・年代別の傾向

スクエア・I（あい）の認知度（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の計）の割合は女性の50歳代で15.3%、男性の70歳以上で12.8%と他の年代と比べて高くなっています。「利用したことがある」の割合は、女性の50歳代で1.5%、男性の40歳代で2.4%と他の年代と比べて高くなっています。



前回調査との比較

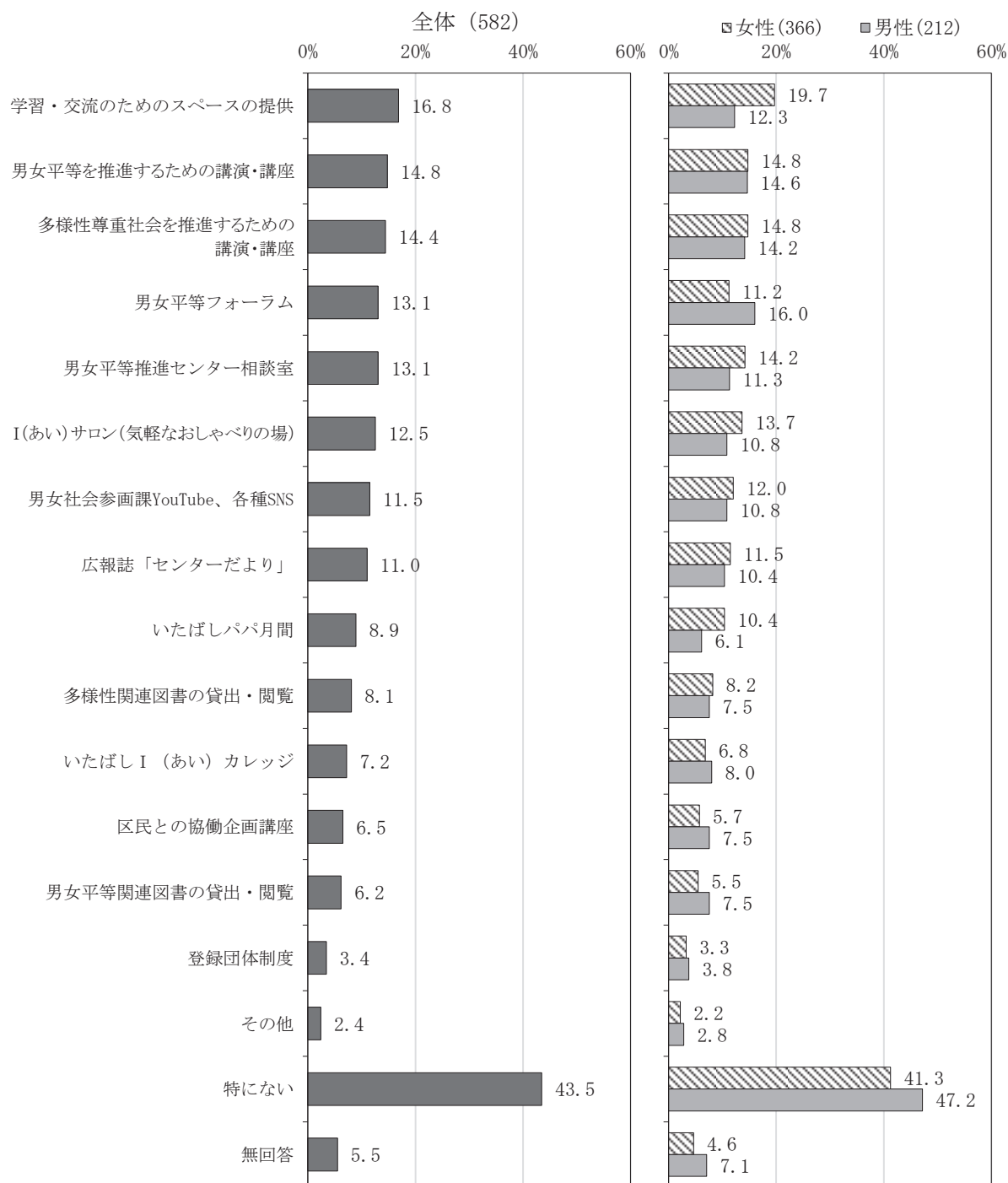
前回調査と大きな傾向の違いはありません。

傾向のまとめ

「知らない」の割合が9割となっており、認知度は高くない状況です。また、スクエア・I（あい）を「利用している」と回答している人も全体では1%と未滿と少ないことがわかります。

問 36. 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの

板橋区立男女平等推進センター“スクエア・I（あい）”を中心として板橋区が行っている事業で、あなたが参加・利用したいと考えたり、充実させてほしいと思うものはどれですか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「学習・交流のためのスペースの提供」の割合が16.8%で最も高く、「男女平等を推進するための講演・講座」（14.8%）、「多様性尊重社会を推進するための講演・講座」（14.4%）、「男女平等フォーラム」と「男女平等推進センター相談室」（13.1%）が続きます。また、「特にない」は43.5%です。

男女別の傾向

「学習・交流のためのスペースの提供」の割合は、女性が男性を 7.4 ポイント上回っています。「特になし」の割合は、男性が女性を 5.9 ポイント上回っています。

		全体（n）	男女平等フォーラム	いたばしI（あい）カレッジ	区民との協働企画講座	I（あい）サロン（気軽なおしゃべりの場）	男女平等を推進するための講演・講座	多様性尊重社会を推進するための講演・講座	男女平等推進センター相談室	いたばしパパ月間	男女平等関連図書の出・閲覧	多様性関連図書の出・閲覧	学習・交流のためのスペースの提供	登録団体制度	
全体		582	13.1	7.2	6.5	12.5	14.8	14.4	13.1	8.9	6.2	8.1	16.8	3.4	
性・年代別	女性	女性合計	366	11.2	6.8	5.7	13.7	14.8	14.8	14.2	10.4	5.5	8.2	19.7	3.3
		29歳以下	49	12.2	4.1	4.1	12.2	16.3	12.2	14.3	18.4	8.2	12.2	22.4	2.0
		30歳代	57	10.5	3.5	7.0	12.3	10.5	8.8	17.5	21.1	3.5	7.0	22.8	3.5
		40歳代	73	11.0	12.3	6.8	12.3	17.8	20.5	20.5	12.3	5.5	8.2	23.3	4.1
		50歳代	65	4.6	3.1	7.7	21.5	13.8	12.3	9.2	4.6	6.2	7.7	18.5	4.6
		60歳代	69	18.8	10.1	4.3	10.1	20.3	24.6	11.6	2.9	5.8	10.1	17.4	1.4
		70歳以上	53	9.4	5.7	3.8	13.2	7.5	5.7	11.3	5.7	3.8	3.8	13.2	3.8
	男性	男性合計	212	16.0	8.0	7.5	10.8	14.6	14.2	11.3	6.1	7.5	7.5	12.3	3.8
		29歳以下	19	21.1	15.8	10.5	15.8	5.3	15.8	15.8	21.1	21.1	21.1	15.8	10.5
		30歳代	24	4.2	12.5	12.5	8.3	4.2	12.5	4.2	8.3	4.2	4.2	12.5	4.2
		40歳代	41	9.8	4.9	2.4	12.2	9.8	9.8	7.3	7.3	9.8	9.8	4.9	2.4
		50歳代	48	14.6	8.3	6.3	14.6	16.7	14.6	18.8	2.1	8.3	12.5	12.5	4.2
60歳代		41	22.0	2.4	0.0	4.9	12.2	7.3	4.9	7.3	2.4	2.4	17.1	2.4	
70歳以上	39	23.1	10.3	17.9	10.3	30.8	25.6	15.4	0.0	5.1	0.0	12.8	2.6		

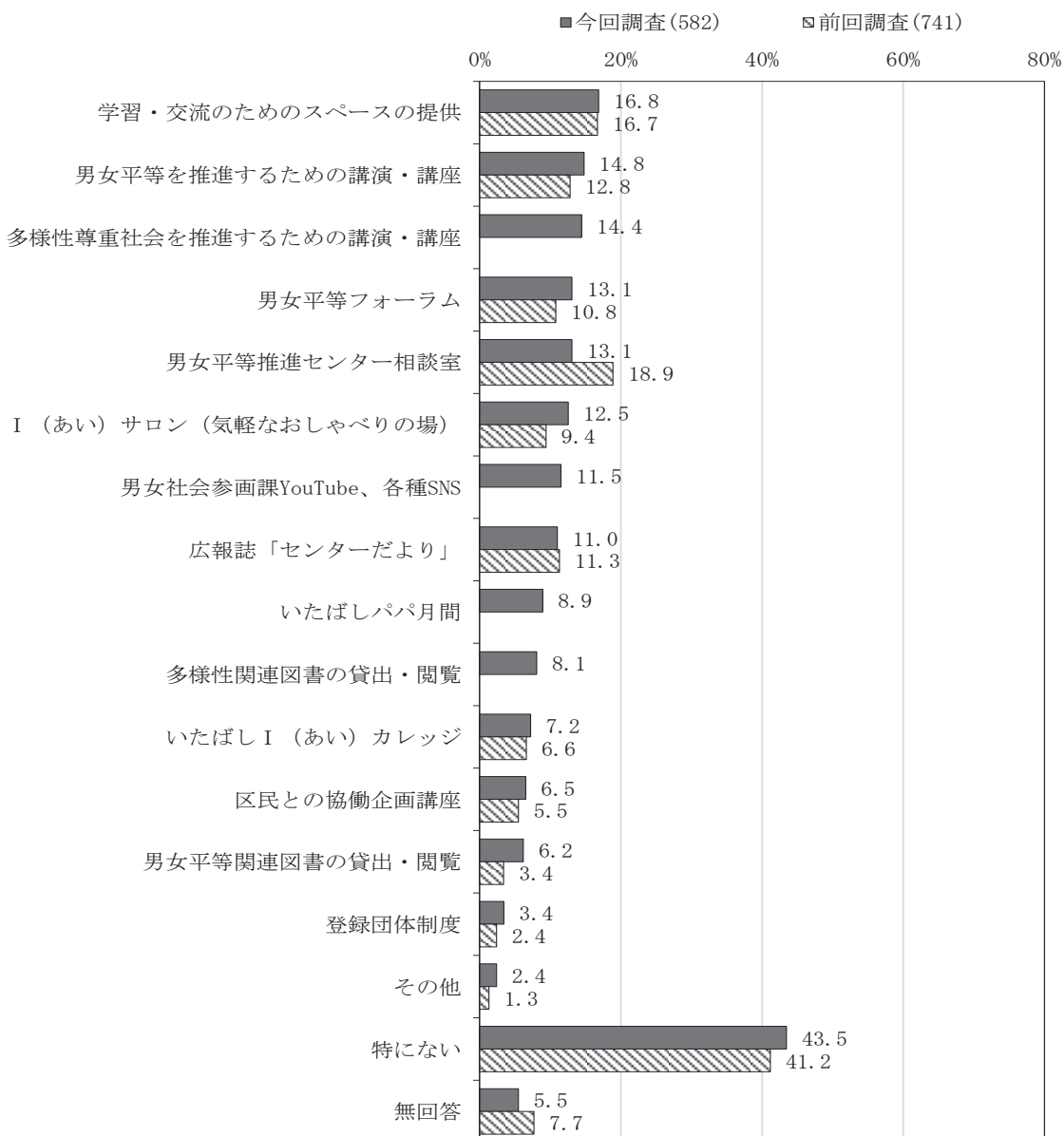
		全体 (n)	S Y N S 男女 社会 参 画 課 、 各 種	リ ー 広 報 誌 「セ ン タ ー だ よ	そ 他	特 に な い	無 回 答
全体		582	11.5	11.0	2.4	43.5	5.5
性・年代別	女性合計	366	12.0	11.5	2.2	41.3	4.6
	29歳以下	49	14.3	6.1	0.0	36.7	6.1
	30歳代	57	15.8	7.0	0.0	33.3	7.0
	40歳代	73	16.4	9.6	1.4	35.6	5.5
	50歳代	65	13.8	15.4	7.7	38.5	1.5
	60歳代	69	7.2	10.1	1.4	46.4	1.4
	70歳以上	53	3.8	20.8	1.9	58.5	7.5
	男性合計	212	10.8	10.4	2.8	47.2	7.1
	29歳以下	19	21.1	10.5	0.0	31.6	21.1
	30歳代	24	25.0	8.3	0.0	58.3	4.2
	40歳代	41	7.3	4.9	2.4	61.0	4.9
	50歳代	48	10.4	10.4	6.3	50.0	4.2
	60歳代	41	7.3	4.9	4.9	43.9	7.3
	70歳以上	39	5.1	23.1	0.0	33.3	7.7

男女・年代別の傾向

区の事業で利用したいもの、充実させてほしいものとして、男女・年代別に上位 3 項目を見ると、「学習・交流のためのスペース」の割合は女性の 60 歳代以外の年代と男性の 30 歳代、60 歳代で上位となっており、女性の 40 歳代以下では最も多い回答となっています。

女性の 29 歳以下と 30 歳代、男性の 29 歳以下では「いたばしパパ月間」の割合が上位となっています。また、男性の 29 歳以下と 30 歳代で「男女社会参画課 YouTube、各種 SNS」が上位となっています。

このほか、女性の 29 歳以下と 60 歳代、男性の 40 歳代以上で「男女平等を推進するための講演・講座」の割合が、女性の 40 歳代と 60 歳代、男性の 30 歳代から 50 歳代、70 歳代以上で「多様性尊重社会を推進するための講演・講座」が上位となっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

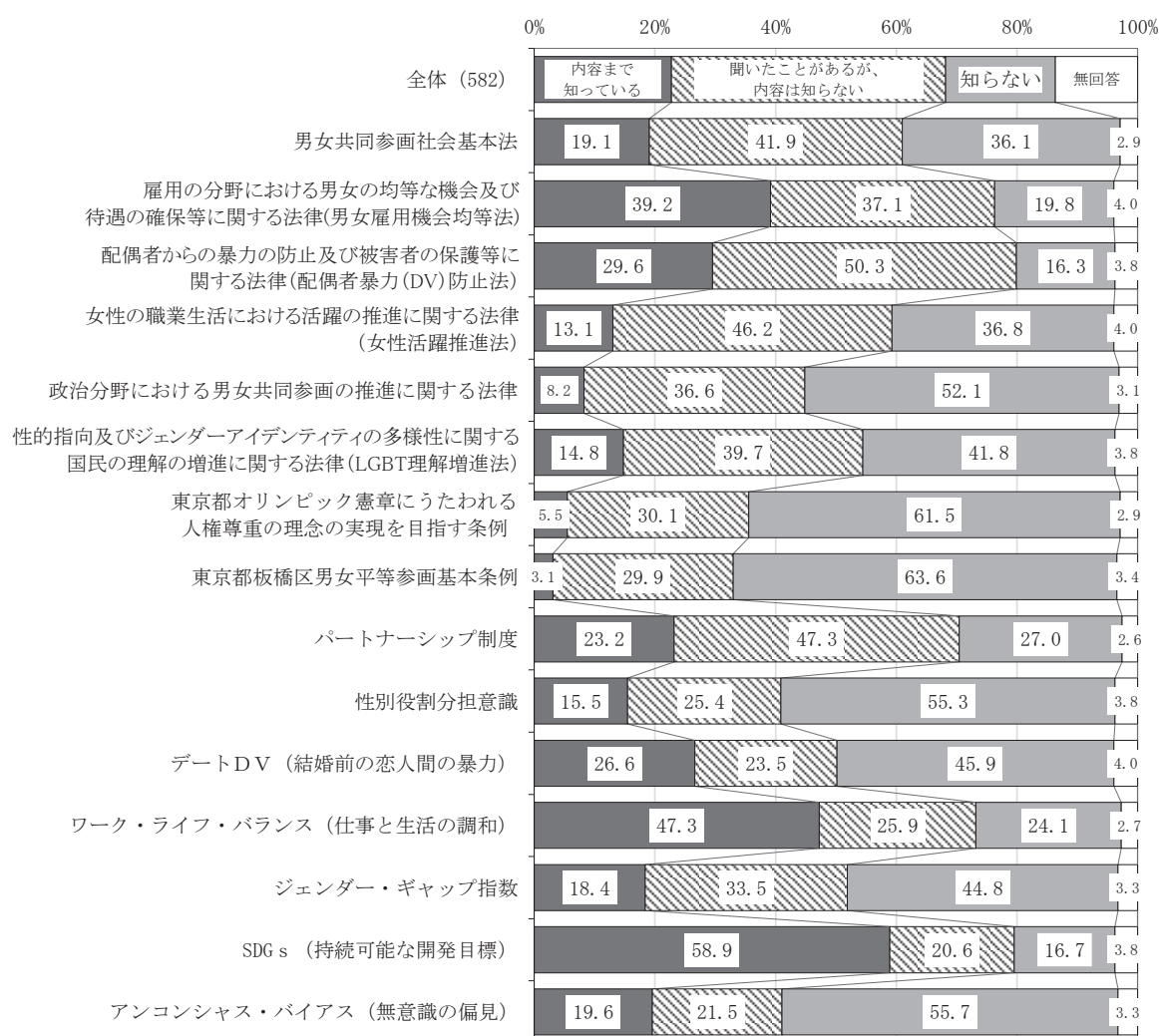
「男女平等推進センター相談室」の今回調査の割合が前回調査より 5.8 ポイント下回っています。

傾向のまとめ

女性を中心に「学習・交流のためのスペース」の充実が必要とされています。男性の 29 歳以下、30 歳代で「男女社会参画課 YouTube、各種 SNS」が必要とされている一方で、女性の 50 歳台、70 歳以上、男性の 70 歳以上で「広報誌センターだより」が上位になっているなど、情報源が多様化する時代の中で、年代に応じたアプローチが必要となっていることがうかがえます。

問 37. 男女平等・多様性に関する用語の認知

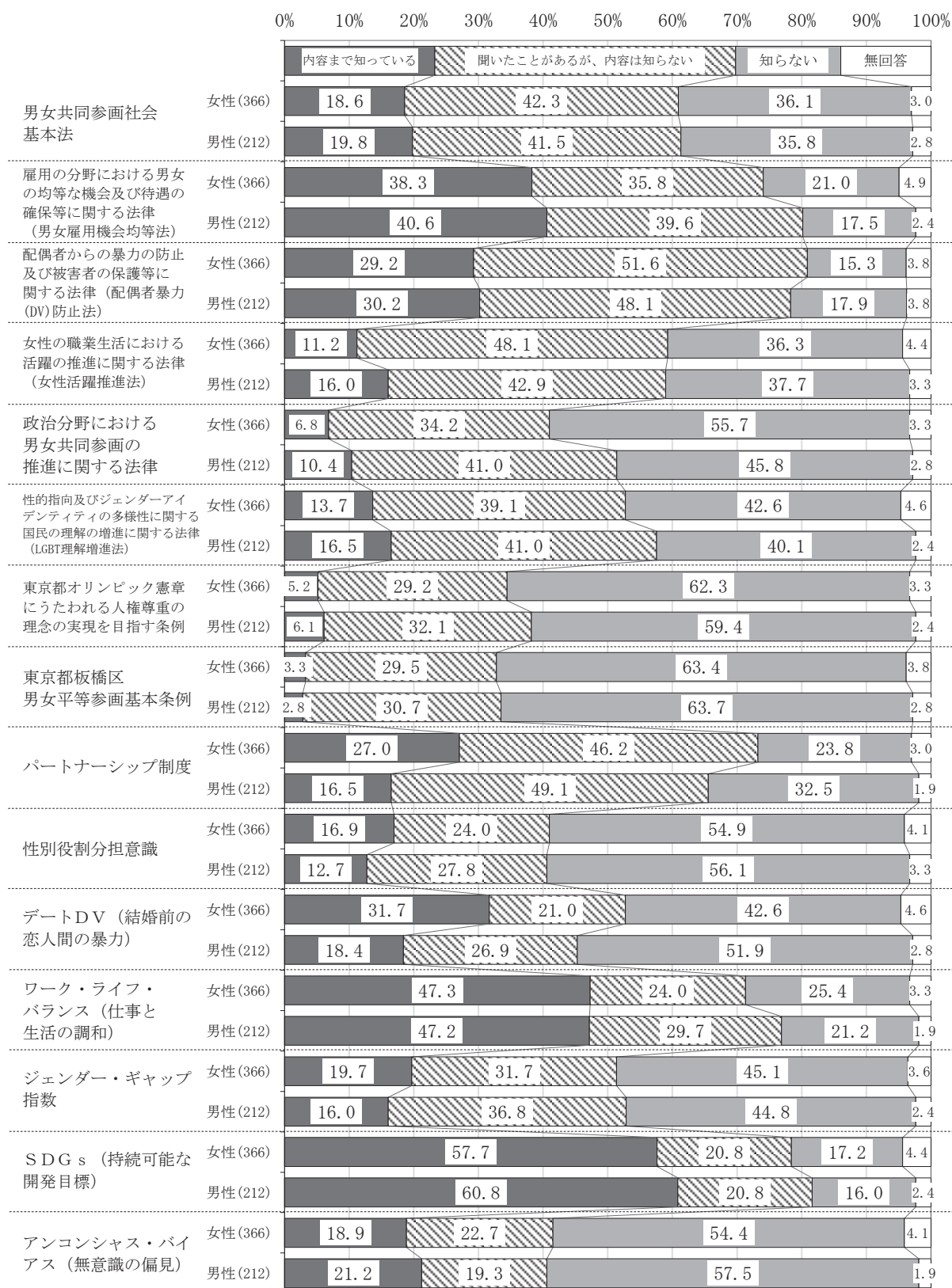
あなたは、次の言葉や取組をご存じですか。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）



全体の傾向

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。



男女別の傾向

『パートナーシップ制度』『デートDV (結婚前の恋人間の暴力)』を“知っている (「内容まで知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」の合計)”の割合は、女性が男

性を5ポイント以上上回っています。一方、『政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』『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）』『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』の割合は、男性が女性を5ポイント以上上回っています。

男女・年代別の傾向

男女共同参画社会基本法							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)					配偶者からの暴力の防止及び 被害者の保護等に関する法律 (配偶者暴力(DV)防止法)								
		全体 (n)	内容 まで 知って いる	内容 聞いた ことが あるが、 知らない	知らない	無回 答			全体 (n)	内容 まで 知って いる	内容 聞いた ことが あるが、 知らない	知らない	無回 答			全体 (n)	内容 まで 知って いる	内容 聞いた ことが あるが、 知らない	知らない	無回 答
全体		582	19.1	41.9	36.1	2.9	582	39.2	37.1	19.8	4.0	582	29.6	50.3	16.3	3.8				
性・年代別	女性合計	366	18.6	42.3	36.1	3.0	366	38.3	35.8	21.0	4.9	366	29.2	51.6	15.3	3.8				
	29歳以下	49	36.7	30.6	24.5	8.2	49	28.6	38.8	18.4	14.3	49	10.2	61.2	20.4	8.2				
	30歳代	57	31.6	42.1	21.1	5.3	57	45.6	26.3	21.1	7.0	57	42.1	38.6	12.3	7.0				
	40歳代	73	20.5	35.6	42.5	1.4	73	50.7	34.2	13.7	1.4	73	39.7	46.6	11.0	2.7				
	50歳代	65	10.8	49.2	36.9	3.1	65	44.6	35.4	18.5	1.5	65	32.3	53.8	10.8	3.1				
	60歳代	69	10.1	50.7	39.1	0.0	69	36.2	37.7	26.1	0.0	69	29.0	56.5	14.5	0.0				
	70歳以上	53	5.7	43.4	49.1	1.9	53	17.0	43.4	30.2	9.4	53	15.1	54.7	26.4	3.8				
	男性合計	212	19.8	41.5	35.8	2.8	212	40.6	39.6	17.5	2.4	212	30.2	48.1	17.9	3.8				
	29歳以下	19	47.4	26.3	21.1	5.3	19	47.4	36.8	10.5	5.3	19	26.3	47.4	15.8	10.5				
男性	30歳代	24	16.7	45.8	33.3	4.2	24	25.0	45.8	29.2	0.0	24	20.8	54.2	25.0	0.0				
	40歳代	41	17.1	36.6	36.6	9.8	41	46.3	29.3	17.1	7.3	41	41.5	24.4	22.0	12.2				
	50歳代	48	14.6	37.5	47.9	0.0	48	41.7	31.3	27.1	0.0	48	37.5	41.7	20.8	0.0				
	60歳代	41	17.1	48.8	34.1	0.0	41	43.9	43.9	9.8	2.4	41	19.5	61.0	17.1	2.4				
	70歳以上	39	20.5	48.7	30.8	0.0	39	35.9	53.8	10.3	0.0	39	28.2	64.1	7.7	0.0				

『男女共同参画社会基本法』について、「内容まで知っている」の割合は29歳以下で女性は36.7%、男性は47.4%と他の年代と比べて高くなっています。「知らない」の割合が高い年代は女性が40歳代で42.5%、70歳以上で49.1%、男性が50歳代47.9%となっています。

『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）』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は女性では30歳代から50歳代、男性では29歳以下、40歳代から60歳代で4割以上となっています。「知らない」の割合が高い年代は女性では70歳以上で30.2%、男性では30歳代で29.2%となっています。

『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力（DV）防止法）』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は女性では30歳代で42.1%、男性では40歳代で41.5%となっています。「知らない」の割合が高い年代は女性では70歳以上で26.4%、男性では30歳代で25.0%となっています。

女性の職業生活における活躍の推進に 関する法律 (女性活躍推進法)							政治分野における男女共同参画の推進に 関する法律					性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に 関する国民の理解の増進に関する法律 (LGBT 理解増進法)									
		全 体 (n)	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が 、	知 ら な い	無 回 答			全 体 (n)	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が 、	知 ら な い	無 回 答			全 体 (n)	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が 、	知 ら な い	無 回 答	
全体		582	13.1	46.2	36.8	4.0			582	8.2	36.6	52.1	3.1			582	14.8	39.7	41.8	3.8	
性・年代別	女性	女性合計	366	11.2	48.1	36.3	4.4			366	6.8	34.2	55.7	3.3			366	13.7	39.1	42.6	4.6
		29歳以下	49	14.3	40.8	32.7	12.2			49	4.1	28.6	59.2	8.2			49	12.2	38.8	38.8	10.2
		30歳代	57	19.3	50.9	24.6	5.3			57	12.3	36.8	47.4	3.5			57	22.8	35.1	35.1	7.0
		40歳代	73	11.0	54.8	31.5	2.7			73	5.5	37.0	57.5	0.0			73	17.8	43.8	37.0	1.4
		50歳代	65	12.3	43.1	41.5	3.1			65	7.7	29.2	58.5	4.6			65	10.8	46.2	38.5	4.6
		60歳代	69	8.7	52.2	39.1	0.0			69	7.2	37.7	55.1	0.0			69	10.1	34.8	55.1	0.0
		70歳以上	53	1.9	43.4	49.1	5.7			53	3.8	34.0	56.6	5.7			53	7.5	34.0	50.9	7.5
	男性合計	212	16.0	42.9	37.7	3.3			212	10.4	41.0	45.8	2.8			212	16.5	41.0	40.1	2.4	
男性	29歳以下	19	21.1	36.8	26.3	15.8			19	10.5	36.8	42.1	10.5			19	26.3	26.3	42.1	5.3	
	30歳代	24	8.3	54.2	37.5	0.0			24	8.3	25.0	66.7	0.0			24	16.7	50.0	29.2	4.2	
	40歳代	41	24.4	39.0	26.8	9.8			41	9.8	43.9	39.0	7.3			41	17.1	43.9	31.7	7.3	
	50歳代	48	16.7	39.6	43.8	0.0			48	14.6	31.3	54.2	0.0			48	18.8	35.4	45.8	0.0	
	60歳代	41	14.6	46.3	39.0	0.0			41	7.3	51.2	39.0	2.4			41	14.6	36.6	48.8	0.0	
	70歳以上	39	10.3	43.6	46.2	0.0			39	10.3	51.3	38.5	0.0			39	10.3	51.3	38.5	0.0	

『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は女性では30歳代で19.3%、男性では29歳以下で21.1%、40歳代で24.4%となっています。「知らない」の割合が高い年代は男女ともに50歳代、70歳以上であり、いずれも4割以上となっています。

『政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』について、「内容まで知っている」の割合は男女ともに低く、多い年代でも女性の30歳代で12.3%、男性の50歳代で14.6%となっています。「知らない」の割合は女性の30歳代以外の年代と男性の30歳代、50歳代で半数を超えており、特に男性の30歳代は66.7%となっています。

『性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT 理解増進法）』について、「内容まで知っている」の割合は男女ともに低く、多い年代でも女性の30歳代で22.8%、男性の29歳以下で26.3%となっています。

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							東京都板橋区男女平等参画基本条例					パートナーシップ制度									
		全体 （n）	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答			全体 （n）	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答			全体 （n）	内 容 ま で 知 っ て い る	内 容 は 知 ら な い こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答	
全体		582	5.5	30.1	61.5	2.9			582	3.1	29.9	63.6	3.4			582	23.2	47.3	27.0	2.6	
性・年代別	女性	女性合計	366	5.2	29.2	62.3	3.3			366	3.3	29.5	63.4	3.8			366	27.0	46.2	23.8	3.0
		29歳以下	49	6.1	14.3	71.4	8.2			49	4.1	18.4	67.3	10.2			49	28.6	51.0	12.2	8.2
		30歳代	57	12.3	14.0	66.7	7.0			57	8.8	22.8	61.4	7.0			57	45.6	35.1	15.8	3.5
		40歳代	73	5.5	26.0	68.5	0.0			73	1.4	28.8	69.9	0.0			73	30.1	49.3	20.5	0.0
		50歳代	65	0.0	40.0	58.5	1.5			65	3.1	41.5	52.3	3.1			65	30.8	43.1	24.6	1.5
		60歳代	69	5.8	36.2	58.0	0.0			69	2.9	34.8	60.9	1.4			69	18.8	50.7	29.0	1.4
		70歳以上	53	1.9	41.5	50.9	5.7			53	0.0	26.4	69.8	3.8			53	7.5	47.2	39.6	5.7
	男性合計	212	6.1	32.1	59.4	2.4			212	2.8	30.7	63.7	2.8			212	16.5	49.1	32.5	1.9	
男性	29歳以下	19	0.0	15.8	78.9	5.3			19	0.0	21.1	73.7	5.3			19	26.3	36.8	31.6	5.3	
	30歳代	24	8.3	29.2	62.5	0.0			24	8.3	29.2	62.5	0.0			24	16.7	58.3	25.0	0.0	
	40歳代	41	9.8	24.4	56.1	9.8			41	2.4	29.3	58.5	9.8			41	22.0	39.0	31.7	7.3	
	50歳代	48	8.3	25.0	66.7	0.0			48	2.1	27.1	68.8	2.1			48	16.7	43.8	39.6	0.0	
	60歳代	41	2.4	43.9	53.7	0.0			41	2.4	36.6	61.0	0.0			41	12.2	53.7	34.1	0.0	
	70歳以上	39	5.1	46.2	48.7	0.0			39	2.6	35.9	61.5	0.0			39	10.3	61.5	28.2	0.0	

『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』について、「内容まで知っている」の割合は男女ともに低く、多い年代でも女性の30歳代で12.3%、男性の40歳代で9.8%となっています。「知らない」の割合が高い年代は29歳以下であり、女性で71.4%、男性で78.9%となっています。

『東京都板橋区男女平等参画基本条例』について、「内容まで知っている」の割合は男女ともに低く、すべての年代で1割未満となっています。「知らない」の割合は女性が40歳代で69.9%、70歳以上で69.8%、男性が29歳以下73.7%となっています。

『パートナーシップ制度』について、「内容まで知っている」が多い年代は女性が30歳代で45.6%、男性では29歳以下で26.3%となっています。「知らない」の割合は女性の70歳以上と男性の50歳代でそれぞれ39.6%となっています。

		性別役割分担意識					デートDV（結婚前の恋人間の暴力）					ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）				
		全体 (n)	内容 まで 知っ てい る	内 容 は 知 ら な い が、 聞 い た こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答	全体 (n)	内容 まで 知っ てい る	内 容 は 知 ら な い が、 聞 い た こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答	全体 (n)	内容 まで 知っ てい る	内 容 は 知 ら な い が、 聞 い た こ と が あ る が、	知 ら な い	無 回 答
全体		582	15.5	25.4	55.3	3.8	582	26.6	23.5	45.9	4.0	582	47.3	25.9	24.1	2.7
性・年代別	女性合計	366	16.9	24.0	54.9	4.1	366	31.7	21.0	42.6	4.6	366	47.3	24.0	25.4	3.3
	29歳以下	49	26.5	16.3	49.0	8.2	49	49.0	16.3	24.5	10.2	49	61.2	12.2	12.2	14.3
	30歳代	57	26.3	19.3	49.1	5.3	57	49.1	12.3	33.3	5.3	57	71.9	10.5	14.0	3.5
	40歳代	73	21.9	23.3	52.1	2.7	73	28.8	26.0	42.5	2.7	73	61.6	19.2	19.2	0.0
	50歳代	65	13.8	29.2	55.4	1.5	65	33.8	26.2	36.9	3.1	65	50.8	32.3	15.4	1.5
	60歳代	69	11.6	26.1	62.3	0.0	69	21.7	21.7	56.5	0.0	69	27.5	33.3	39.1	0.0
	70歳以上	53	1.9	28.3	60.4	9.4	53	11.3	20.8	58.5	9.4	53	9.4	34.0	52.8	3.8
	男性合計	212	12.7	27.8	56.1	3.3	212	18.4	26.9	51.9	2.8	212	47.2	29.7	21.2	1.9
	29歳以下	19	21.1	42.1	31.6	5.3	19	15.8	42.1	36.8	5.3	19	73.7	5.3	15.8	5.3
	30歳代	24	16.7	29.2	54.2	0.0	24	29.2	25.0	45.8	0.0	24	62.5	29.2	8.3	0.0
	40歳代	41	9.8	22.0	56.1	12.2	41	14.6	36.6	41.5	7.3	41	41.5	34.1	17.1	7.3
	50歳代	48	12.5	20.8	64.6	2.1	48	27.1	20.8	50.0	2.1	48	52.1	29.2	18.8	0.0
	60歳代	41	12.2	31.7	56.1	0.0	41	14.6	31.7	53.7	0.0	41	46.3	26.8	26.8	0.0
	70歳以上	39	10.3	30.8	59.0	0.0	39	10.3	12.8	74.4	2.6	39	25.6	41.0	33.3	0.0

『性別役割分担意識』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は女性では29歳以下で26.5%、30歳代で26.3%、男性では29歳以下で21.1%となっています。「知らない」の割合が高い年代は女性の29歳以下と30歳代、男性の29歳以下を除いた世代で、5割以上となっています。

『デートDV（結婚前の恋人間の暴力）』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は、女性の29歳で49.0%、30歳代で49.1%となっています。「知らない」の割合は女性の60歳代以上と男性の50歳代以上で、5割以上となっています。

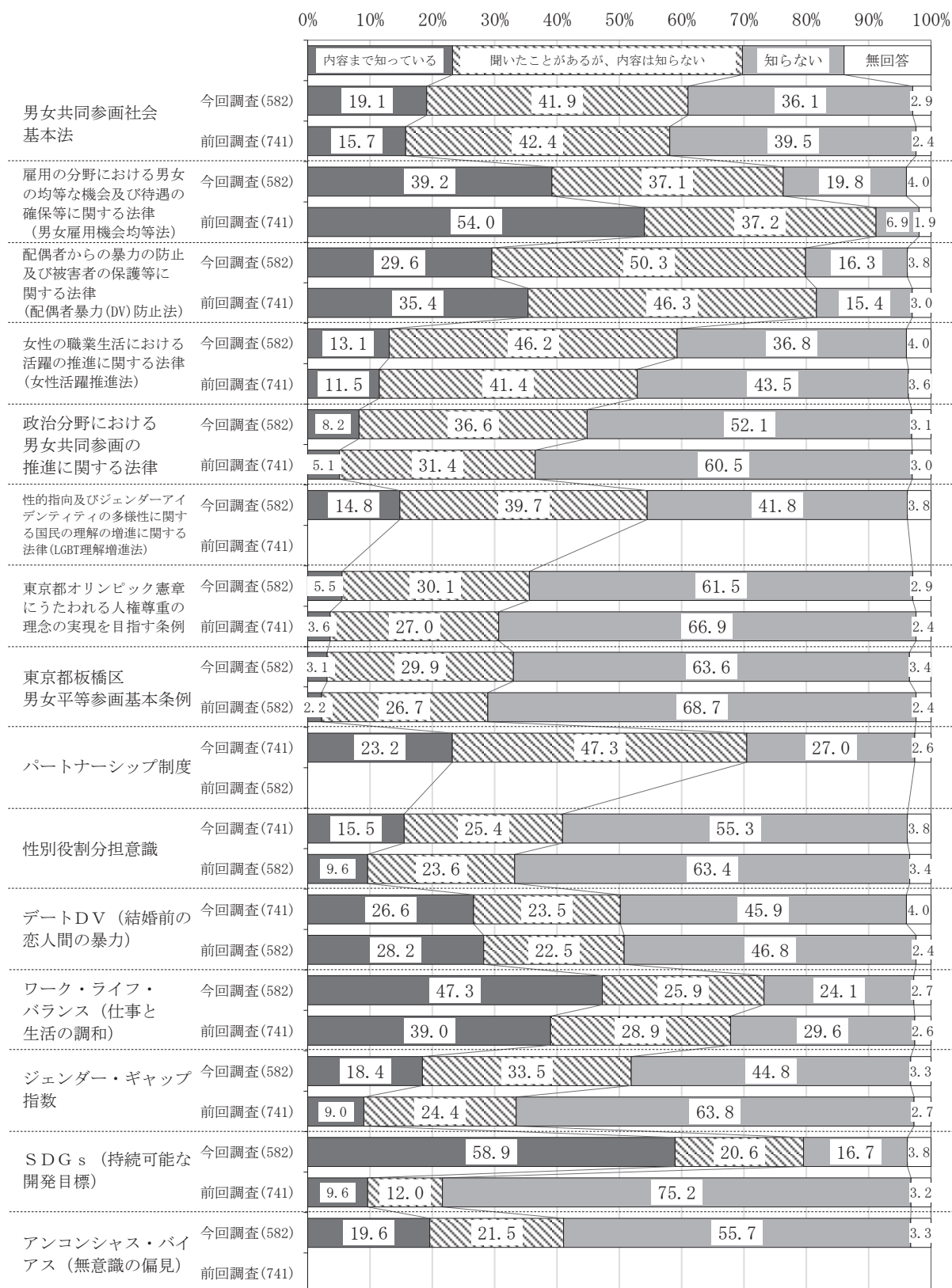
『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』について、「内容まで知っている」の割合は女性の30歳代で71.9%、男性の29歳以下で73.7%となっています。

		ジェンダー・ギャップ指数					SDGs（持続可能な開発目標）					アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）				
		全体（n）	内容まで知っている	内容聞いたことがあるが、知らない	知らない	無回答	全体（n）	内容まで知っている	内容聞いたことがあるが、知らない	知らない	無回答	全体（n）	内容まで知っている	内容聞いたことがあるが、知らない	知らない	無回答
全体		582	18.4	33.5	44.8	3.3	582	58.9	20.6	16.7	3.8	582	19.6	21.5	55.7	3.3
性・年代別	女性合計	366	19.7	31.7	45.1	3.6	366	57.7	20.8	17.2	4.4	366	18.9	22.7	54.4	4.1
	29歳以下	49	34.7	30.6	24.5	10.2	49	67.3	16.3	4.1	12.2	49	24.5	28.6	38.8	8.2
	30歳代	57	28.1	33.3	29.8	8.8	57	73.7	14.0	5.3	7.0	57	24.6	17.5	49.1	8.8
	40歳代	73	27.4	28.8	43.8	0.0	73	74.0	15.1	11.0	0.0	73	28.8	20.5	50.7	0.0
	50歳代	65	12.3	38.5	47.7	1.5	65	66.2	20.0	12.3	1.5	65	21.5	24.6	50.8	3.1
	60歳代	69	13.0	30.4	56.5	0.0	69	42.0	31.9	23.2	2.9	69	7.2	31.9	58.0	2.9
	70歳以上	53	3.8	28.3	64.2	3.8	53	18.9	26.4	49.1	5.7	53	5.7	11.3	79.2	3.8
	男性合計	212	16.0	36.8	44.8	2.4	212	60.8	20.8	16.0	2.4	212	21.2	19.3	57.5	1.9
	29歳以下	19	26.3	36.8	31.6	5.3	19	84.2	5.3	5.3	5.3	19	26.3	21.1	47.4	5.3
	30歳代	24	16.7	41.7	41.7	0.0	24	58.3	37.5	4.2	0.0	24	33.3	16.7	50.0	0.0
男性	40歳代	41	19.5	29.3	43.9	7.3	41	70.7	17.1	4.9	7.3	41	24.4	22.0	46.3	7.3
	50歳代	48	12.5	47.9	39.6	0.0	48	72.9	12.5	14.6	0.0	48	27.1	14.6	58.3	0.0
	60歳代	41	17.1	31.7	48.8	2.4	41	53.7	24.4	19.5	2.4	41	17.1	24.4	58.5	0.0
	70歳以上	39	10.3	33.3	56.4	0.0	39	33.3	28.2	38.5	0.0	39	5.1	17.9	76.9	0.0

『ジェンダー・ギャップ指数』について、「内容まで知っている」の割合は、女性の 29 歳以下で 34.7%と他の年代よりも高くなっています。「知らない」の割合は、男女ともに 70 歳以上が他の年代より高くなっており、女性で 64.2%、男性で 56.4%となっています。

『SDGs（持続可能な開発目標）』について、「内容まで知っている」の割合が高い年代は、女性では 40 歳代で 74.0%、男性では 29 歳以下で 84.2%となっています。一方、「知らない」の割合は 70 歳以上で女性が 49.1%、男性が 38.5%となっています。

『アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）』について、「内容まで知っている」の割合は、女性では 40 歳代で 28.8%、男性では 30 歳代で 33.3%となっています。「知らない」の割合は、男女ともに 70 歳以上が他の年代より高くなっており、女性で 79.2%、男性で 76.9%となっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

前回調査にあった 12 項目中 9 項目で、「内容まで知っている」の今回調査の割合が前回調査よりも上回っています。特に『SDG s（持続可能な開発目標）』は 49.3 ポイントと他の項目と比べて大きく上回っています。

傾向のまとめ

それぞれの用語について言葉の存在を知っている割合は、男女で大きな差はありませんが、おおむね年代が上がるほど低くなる傾向があります。また、今回調査の割合は前回調査と比べてほとんどの用語が高くなっており、特に『SDG s（持続可能な開発目標）』が大きく増加しています。これは、SDG s が新聞やテレビ、インターネットによる露出が高く、さらに学校教育の中でも取り上げていることで、男女年齢関係なく目に入る機会が多くなった結果と推測されます。

13 自由意見

板橋区の男女平等参画推進や多様性尊重施策について意見や要望等を求めたところ、回答者のうち 109 人からご意見をいただきました。ここでは、いただいたご意見のうち、主な意見を紹介します。

(1) 意識改革、教育の充実について【23 件】

	意見の内容
1	子ども達を見ていると男女差が少ない感覚を持っている様に思いますが、大人は多くの時間を費やす職場等の環境や理解が大切だと思います。(女性、50 歳代)
2	何よりも教育が大切だと思う。幼・保、小、中学校の環境が重要なのでそこに携わっている人(教師、保育士など)の意識改革が必要ではないか。(女性、50 歳代)
3	自分にも無意識のうちに植え付けられているジェンダー・ギャップがあると思う。小さい頃からの刷り込みをなくす、大人の側の感覚を変える必要がある。こういうことを考えなくてもよい社会が実現することを希望する。(女性、60 歳代)
4	男女の性差、向き不向きはどうしてもあるものだと思いますし、それを生かせられれば楽に参加できるものもあると思います。私にも偏見があるのだと思います。いろいろな立場の人が知り合えて少しでも理解できるならば偏見も減っていくのではと思います。そのような機会が与えられる施策をお願いしたいです。(女性、60 歳代)
5	男女平等になるのは難しいと思う。一番上に立つ人間がそのような考え方をしている人が多いから。一般家庭においても、核家族で住んでいるのが多くなるのは、お年寄の考え方とあわない人が多いからだと思う。50 年、60 年、70 年と生きてきた人の考えをかえるのは難しい。(女性、50 歳代)

(2) 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【19 件】

	意見の内容
1	多様性尊重施策について、理解していても本人の性格や少しのズレがあると弱者扱いをすることを目にした事があります。苦しんでいたり、悩んでいたり本人の身になれば、わかることでも、“自分の方が上”かのような発言、無視。障害者が社会にとけこめるような制度も増えていますが、守られはしない、ハンディは“いじめの種”になっている現実をご存知でしょうか。制度という形より、個人の意識が変わっていかない限り、「平等」という言葉はないと考えます。(女性、50 歳代)
2	国籍(肌の色)、性別、マイノリティ、どんな方でもおとなりやグループにいて、自然で、近所に住んでいて、会社において当たり前のように……。身近なシーンでこたわりなく受け入れられるようになってほしいです。(女性、70 歳以上)
3	男性の中にある女性を低く見る意識がなくなってほしい。性的マイノリティでもクィアやアセクシャルへの理解は、ゲイやレズビアン、トランスよりも浸透していないと思う。1 人でのことを望むマイノリティへのサポートの充実もしてほしい。誰もが愛し合えるという価値観の他に、愛することに違和感や、愛でも「友愛」を尊重する人間がいることを理解してもらえ社会になってほしい。(女性、20 歳代)
4	多様性において少数派に属する人の中には、そっとしておいてほしいと思ってる人もいると思うので、施策など、何かをしようとしすぎないほうがいいと思うことがある。(女性、20 歳未満)
5	自分のすることは認めてほしくて、他人のすること(自分と違う考え・立場)は受け入れない。自分本位の人が圧倒的に増えている現代社会。自己主張ができる時代になってきたからこそ、マイノリティが浮かび上がってきたわけだし、誰もが(老いも若きも女も男も)が否定されず、受け入れられる社会になることを願います。そこには権利を行使できる人々だけでなく、周りで支えている人々も報われる施策を願います。(女性、50 歳代)

(3) ワーク・ライフ・バランス、就労、育児・介護支援について【16 件】

	意見の内容
1	職場では、女性が多いので、男女差は感じないが、管理職として感じることは、産休に入る人が多いタイミングだと中小企業だととてもダメージが大きい産休に入るために抜けた穴をうめるための充実した助成金制度が必要。(今の助成金制度では不十分。) (女性、40 歳代)
2	少子化で男女平等参画大事な事だと思います。配達業をしてるのですが、配達員は女性 1 割未満です。サービスレベルが、低下しますが、残業 0 で、という条例くらいしないと、労働力確保できません。届く物一週間位遅れますが、それ位しないと、不向きの人は働けません。ライフワークバランス難しいです。(男性、40 歳代)
3	男女平等にするには、女性の働き方や家庭への向き合い方を変える事も必要ですが、男性の働き方を変える必要があると思います。根強い男性社会の中に女性を入れるだけでは平等とは言えません。(女性、30 歳代)
4	子どもを気軽にその日に預けられる施設(病院に短時間急に行く場合)があって欲しい。私が偏頭痛持ちで誰にも預けられない日はワンオペ育児がすごくきついです。ショートステイは予約なので当日具合悪いときは見てもらえませんのでそういう日に急に預けても大丈夫な場所があったら教えて欲しいです。(女性、30 歳代)

(4) 女性の活躍について【16 件】

	意見の内容
1	区の管理職、上級管理職レベルでの男女比率を知りたい。男女間での能力差に固執すべきではないが、色々な所に目を配って区民とコミュニケーションを上手く取って効率的に仕事を進めるのは、一般的に女性の方が優れているので、せめて、男女比率が同じになるまでは採用時や昇進時に女性を優先的にとる等(アファーマティブアクション)、実効性のある施策を取るべき。(女性、50 歳代)
2	家庭の在り方もひとつではない。専業主婦もいてよいし、同性カップルの子供、養子などいろいろな家族の形態を認められる社会をめざしてほしい。(女性、50 歳代)
3	外で働きたい女性を積極的に起用する社会を作っていくことはとても良いと思うが、家庭に入り家事育児を自分の役割としたい女性も一定数いる。男女平等なのだから女性も外で働くのが当然という社会にはしてほしくない。(女性、40 歳代)

(5) 情報提供や相談について【8 件】

	意見の内容
1	情報を得る機会がない。知らない事が多い。普段接点のある学校を通じて、お知らせなど受けとれるといいと思う。(女性、40 歳代)
2	意識が変わらなければ何も変わらないと思います。広報などでわかりやすく発信して下さればと考えます。(女性、70 歳以上)
3	理解を深める機会よりも相談する事ができる環境作りの方が重要だと思う。理解については、自分自身が実際に経験しない限りは理解した状態を維持する事が困難であるという自分の考えに基づく。(男性、30 歳代)

（６）男女平等の推進に慎重な意見【５件】

	意見の内容
1	双方に平等な社会というのは難しいと思う。それでこのようなアンケートをするに至ったと思うが性差とＬＧＢＴの問題は意識してほしい人とほしくない人の問題も絡んでくるため答えにくい。(女性、40 歳代)
2	男女平等々と言うが、女性が企業の上にいると社内からは不満が出る事が多々ある。力仕事に関しても、やはり女性には限界があり、男性と同じ事をお願いすると今度はハラスメントと言い出す。そこら辺のバランスがむずかしく、男女平等は色々と考えさせられます。(男性、50 歳代)
3	男女平等とは。機会の平等か。結果の平等か。出産等で仕事・スキルの習得機会をうしなえば、そうでない人より結果が劣るのは当然だ。結果の平等のため女性を優遇すると、男性から見て平等と言えるのか。(男性、50 歳代)

（７）回答者の感想【12 件】

	意見の内容
1	今回のアンケートを通して男女平等や多様性について考えさせられた。DVについては配偶者などからだけでなく、兄弟や親などからも受ける可能性があると感じました。改めて女性は生きにくい世の中だなと思いました。(女性、30 歳代)
2	性別、年齢、立場に関わらず人が人に優しくすること。人が人に優しくするだけの余裕を生みだせるような社会にすること。(男性、40 歳代)

（８）行政に対する全般的な要望、意見【13 件】

	意見の内容
1	様々な取り組みを行っていることをアンケートを通して知れました。今は得たい情報へ辿り着くまでに時間を要してしまう印象があるため、いた페이などのアプリと連携しアクセスしやすい環境を整えてほしいです。(女性、20 歳代)
2	男女平等参画も含まれると思いますが、板橋区で行われている区民参画の取り組みがもっと区民にわかりやすく、参入しやすいものになることを望みます。今は一部の人は参画しているかもしれないが、多くの区民は板橋区が何をやっているのか、どうしていききたいのか、具体的に理解している人はほとんどいないと思います。区民祭りでもなんでも良いので全区民が集まれるくらいの施策を周知徹底して企画してもらいたいです。多分区民全員、またはそれに近い住民が集まれば、かなり板橋区が進む未来を皆さんが理解できると思います。(男性、50 歳代)

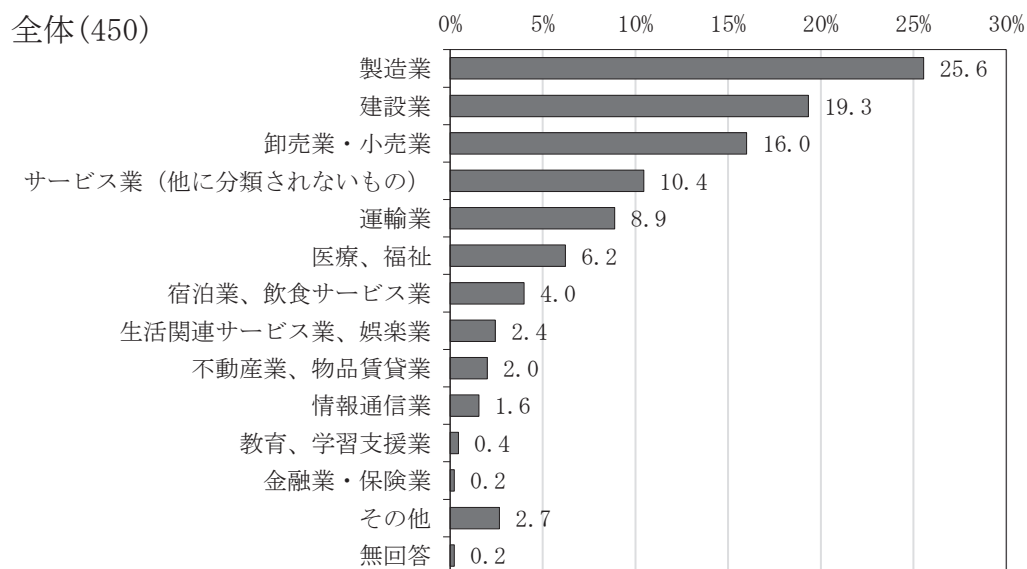
（９）その他【17 件】

※ 原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

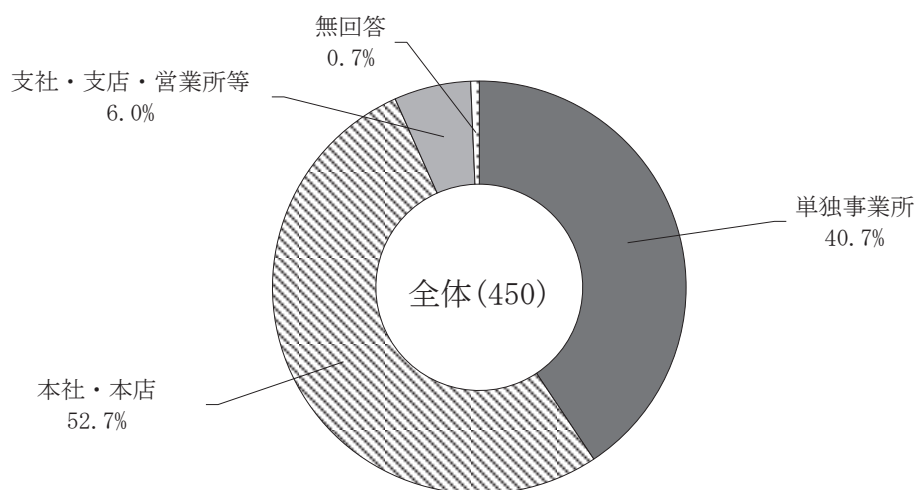
第3章 事業所調査結果

事業所の属性

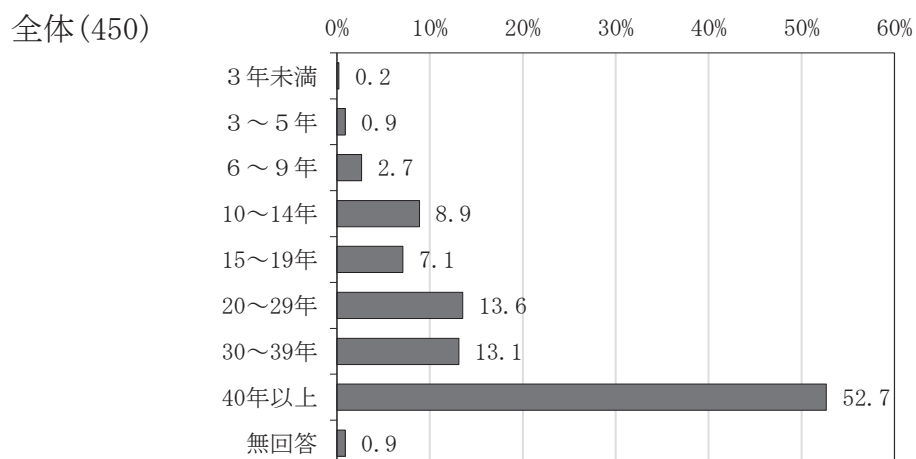
(1) 業種



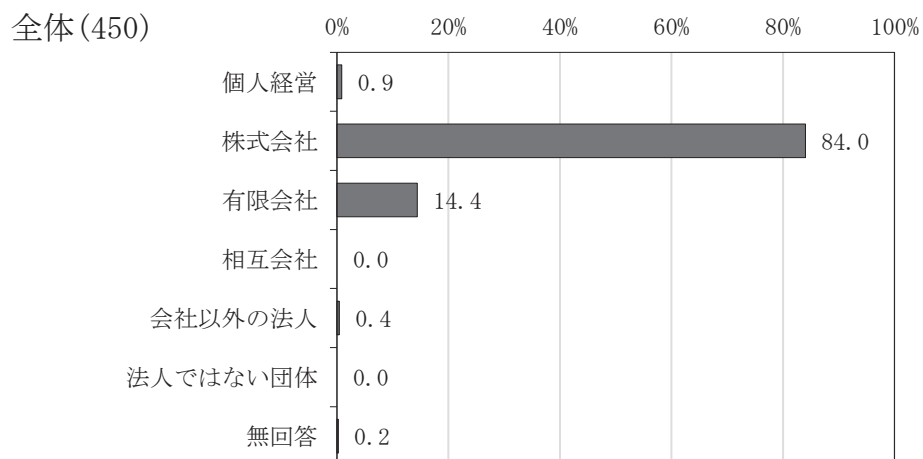
(2) 事業所の性格



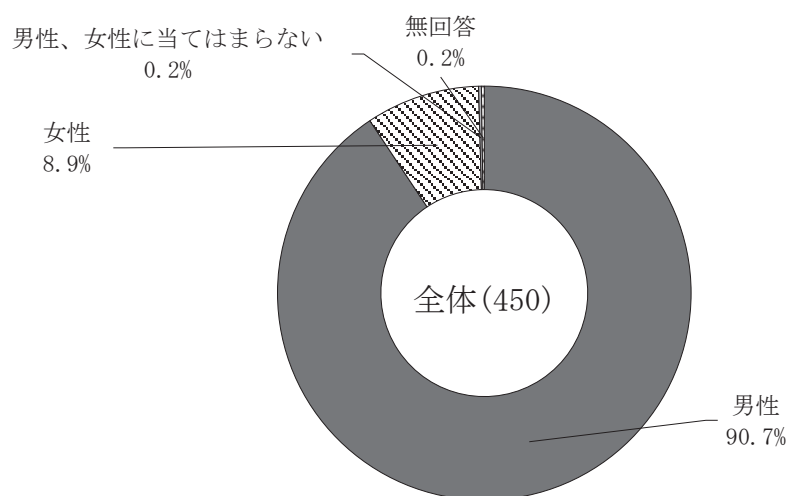
(3) 設立からの経過年数



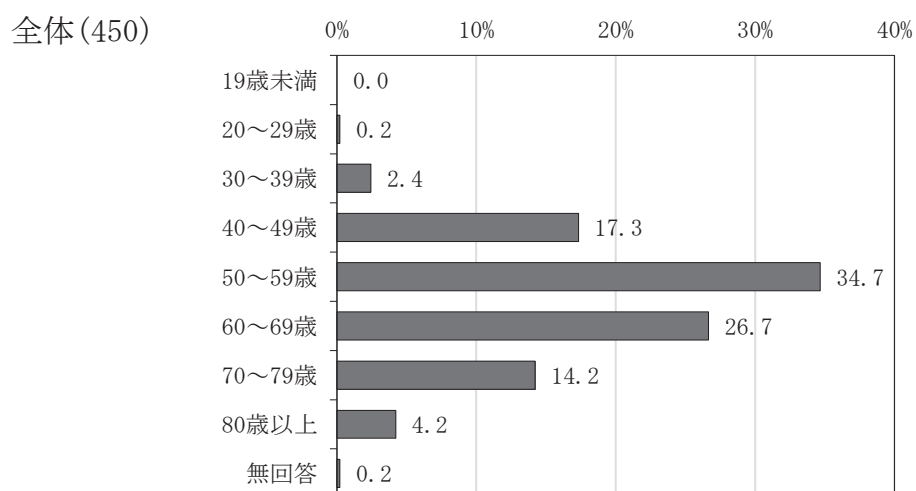
(4) 経営形態



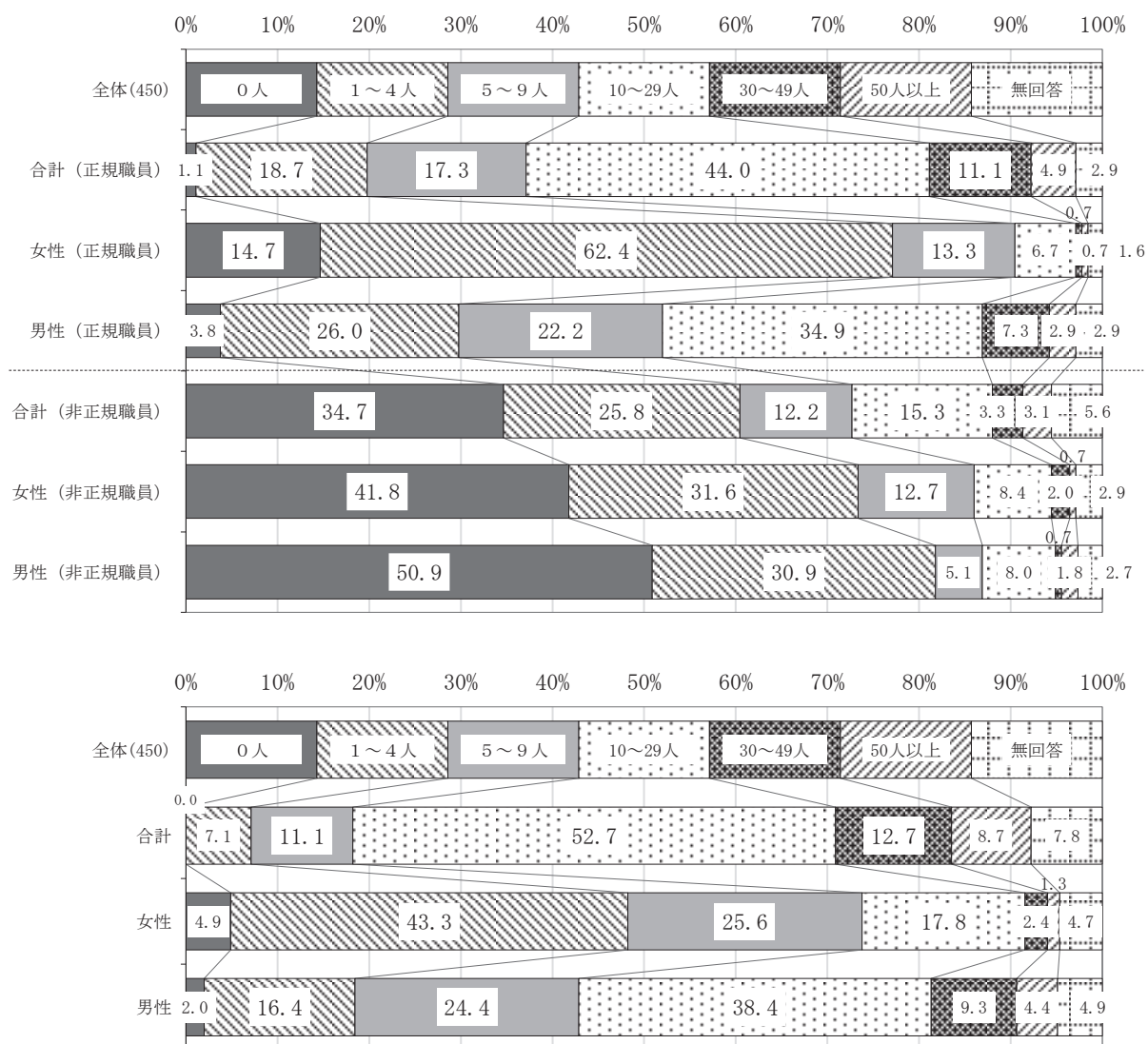
(5) 経営者の性別



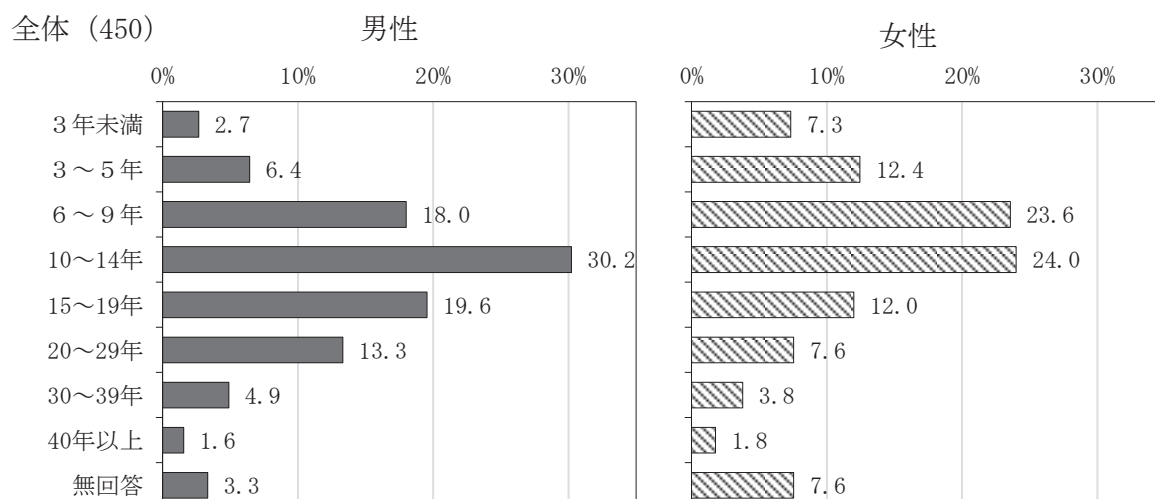
(6) 経営者の年齢



(7) 従業員数



(8) 正規従業員の平均継続年数

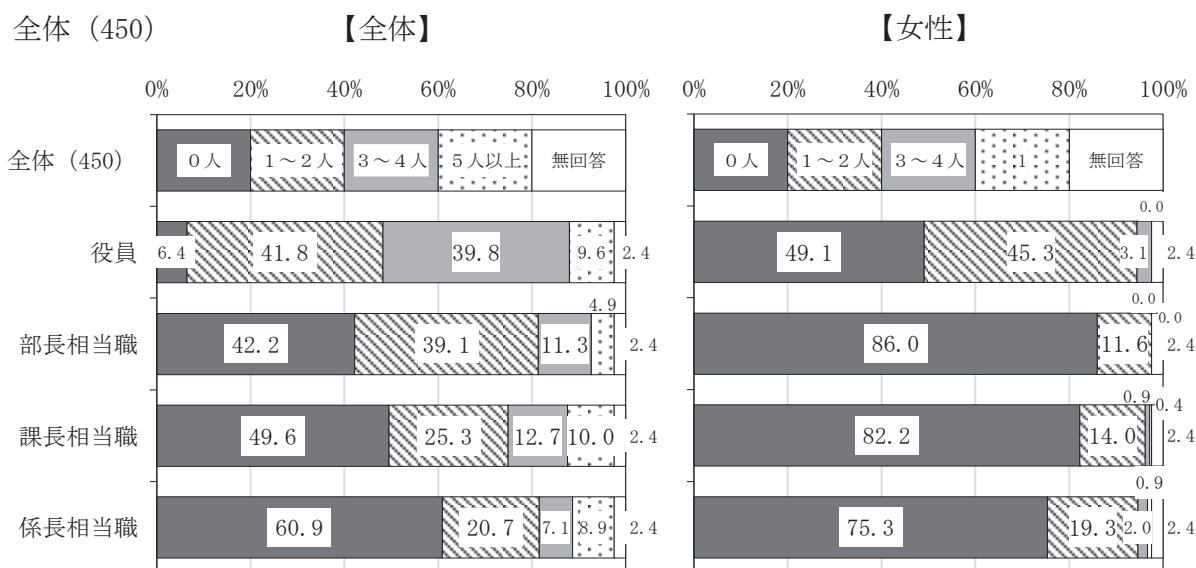


1 女性活躍、女性の登用・雇用について

問 1. 管理職の人数

貴事業所の現在の管理職の男女別人数をご記入ください。

※管理職には、組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職以外にも、専任職やスタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。「次長」など下記の役職欄に記載のない役職については、貴事業所の実態に基づき、適宜ご判断ください。



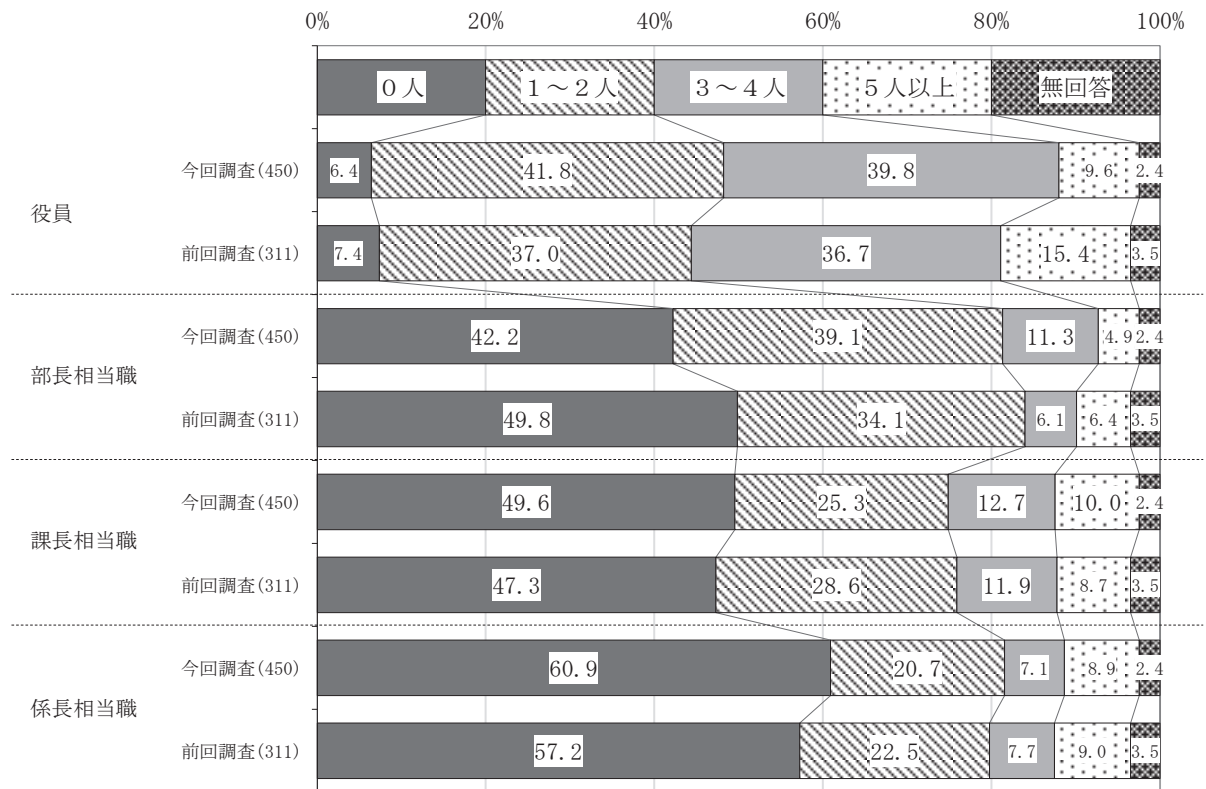
【平均人数（管理職が1人以上いる事業所）】

	全体数	うち女性
役員	2.6人	0.7人
部長相当職	1.3人	0.1人
課長相当職	1.8人	0.3人
係長相当職	1.6人	0.5人

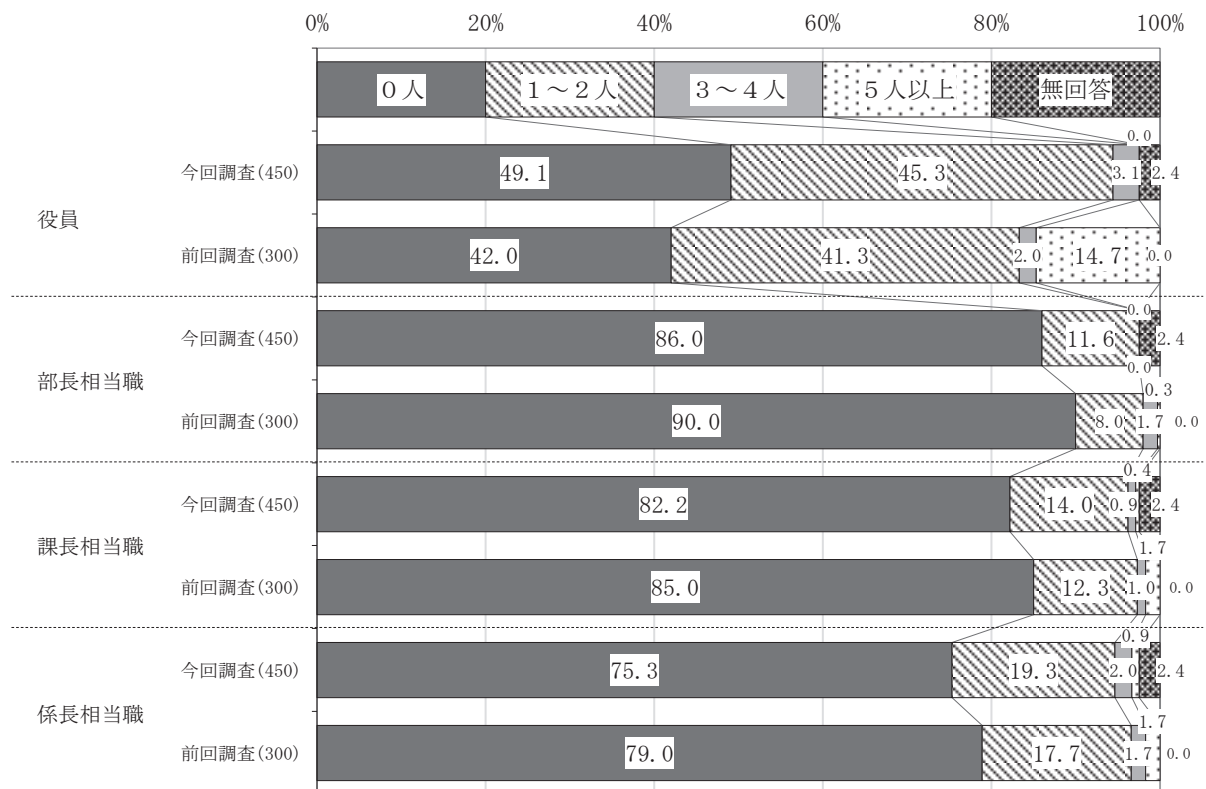
全体の傾向

女性の管理職（役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職）が0人であるという事業所が多数を占めており、部長相当職と課長相当職については8割以上の事業所で女性がいません。管理職が1人以上いる事業所における女性管理職の平均人数を見ても、いずれの役職とも1人未満となっています。役員に女性が1～2人いるという事業所の割合は45.3%、部長相当職に女性が1～2人いるという事業所の割合は11.6%、課長相当職に女性が1～2人いるという事業所の割合は14.0%、係長相当職に女性が1～2人いるという事業所の割合は19.3%となっています。

全体



うち女性



前回調査との比較

部長相当職の管理職が1人以上いるという事業所の割合は、前回調査から今回調査にかけて8.7ポイント増加しています。うち女性の部長相当職の管理職が1人以上いるという事業所の割合は、前回調査から今回調査にかけて1.6ポイント増加しています。

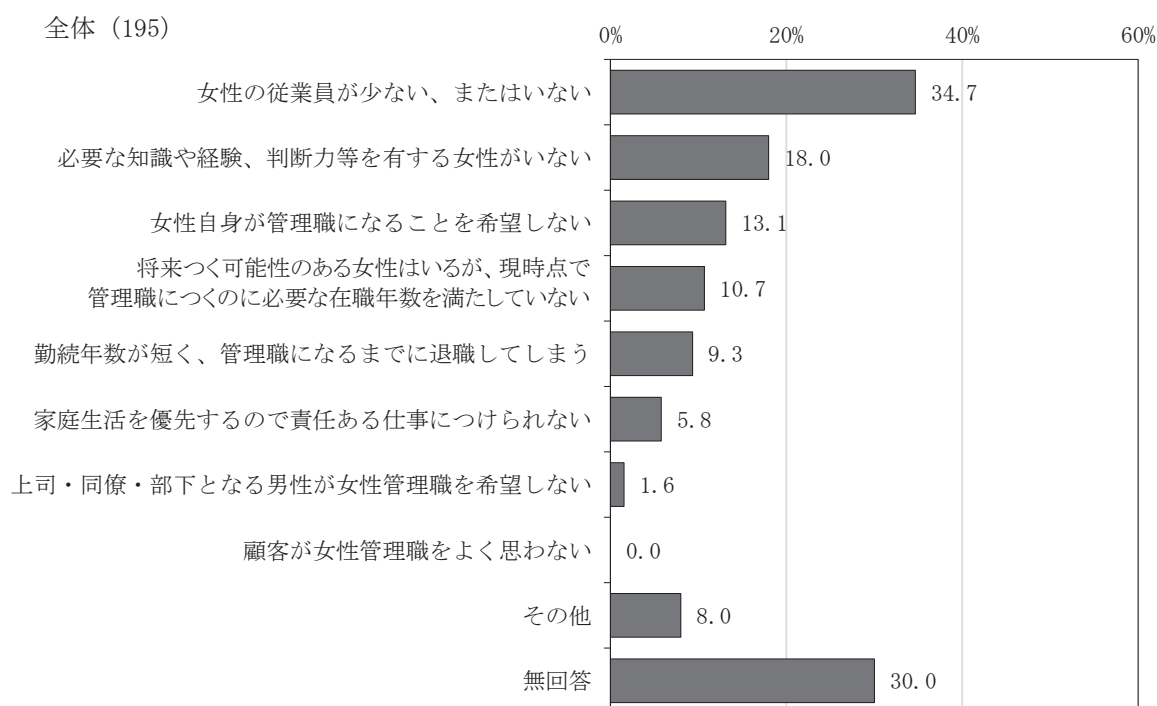
傾向のまとめ

女性の管理職はほとんどの事業所で「0人」であり、平均だと1人も満たしていませんが、前回調査と比べると役員以外の項目で女性の管理職が1人以上の事業所の割合が高くなっており、少しですが女性の登用が進んでいることがうかがえます。

問 1-1. 女性管理職登用がない・少ない理由

問 1 で女性管理職の合計人数が全体の 1 割未満である事業所、女性管理職が 0 人である役職区分が 1 つでもある事業所の方にうかがいます。

貴事業所に女性の管理職が少ないのは、どのような理由からですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

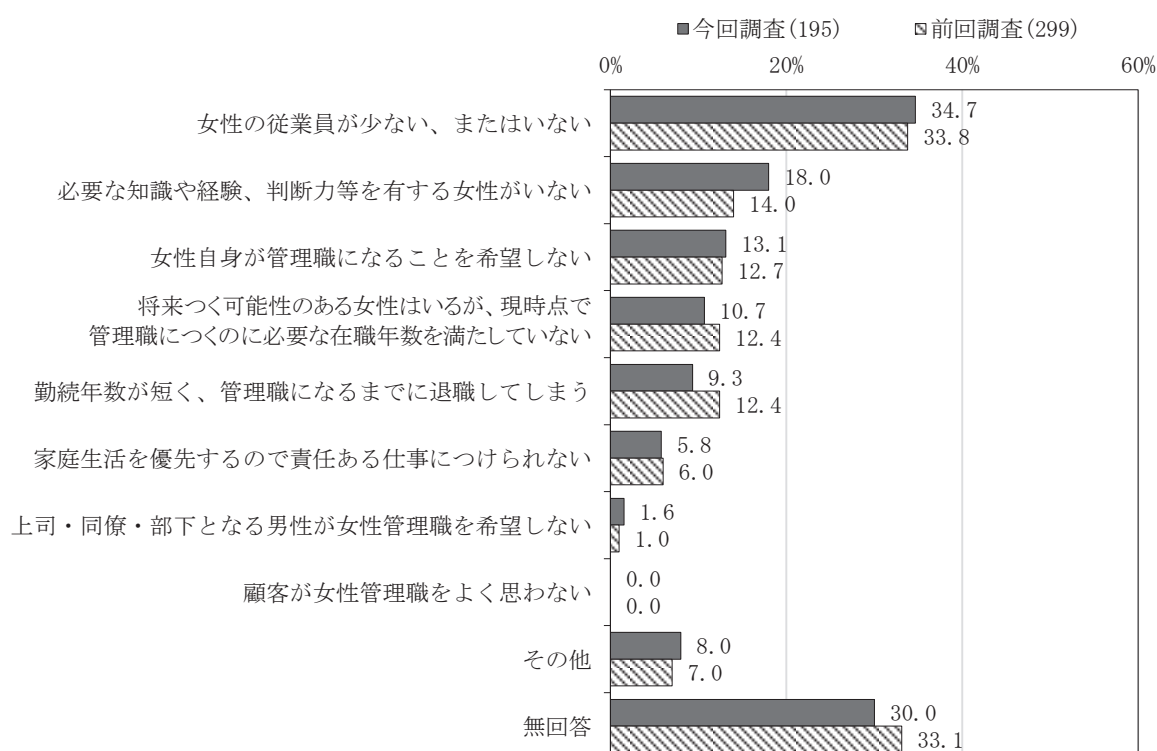
「女性の従業員が少ない、またはいない」の割合が 34.7%で最も高く、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」(18.0%)、「女性自身が管理職になることを希望しない」(13.1%)、「将来つく可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない」(10.7%)が続きます。

		全体 (n)	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない	将来つく可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	顧客が女性管理職をよく思わない	家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない	女性自身が管理職になることを希望しない	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	女性の従業員が少ない、またはいない	その他	無回答
全体		450	18.0	10.7	9.3	0.0	5.8	13.1	1.6	34.7	8.0	30.0
従業員規模	30人未満	319	16.9	10.0	8.8	0.0	5.0	11.9	0.6	34.5	6.9	32.3
	30人以上	96	24.0	16.7	12.5	0.0	5.2	14.6	5.2	32.3	9.4	25.0

規模別の傾向

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」「将来つく可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない」「勤続年数が短く、管理職にな

るまでに退職してしまう」について、従業員 30 人以上で割合が高くなっています。



前回調査との比較

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」の割合は、前回調査から今回調査にかけて 4.0 ポイント増加しています。

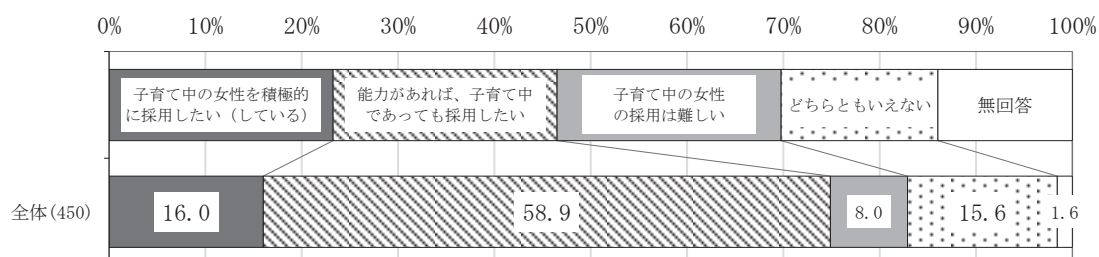
「将来つく可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない」は 1.7 ポイント、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」が 3.1 ポイント、前回調査の割合から減少しています。

傾向のまとめ

「女性の従業員が少ない、またはいない」の回答が多いですが、従業員規模が大きい事業所では、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」や「将来就く可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない」も女性の管理職登用が難しい要因として従業員規模が小さい事業所よりも多く挙げられています。

問2. 子育て中の女性の正社員採用に対する意識

貴事業所では、子育て中の女性（小学生までの子を持つ女性）を正規従業員として採用することについて、どのように考えていますか。（○は1つ）



全体の傾向

「能力があれば、子育て中であっても採用したい」の割合が58.9%で最も高く、「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」（16.0%）と合わせて全体の74.9%の事業所が子育て中の女性を正社員として採用することを肯定的に捉えていることがわかります。「どちらともいえない」は15.6%、「子育て中の女性の採用は難しい」は8.0%です。

		全体（n）	子育て中の女性を積極的に採用したい（している）	能力があれば、子育て中であっても採用したい	子育て中の女性の採用は難しい	どちらともいえない	無回答
全体	全体	450	16.0	58.9	8.0	15.6	1.6
女性従業員比率	0%	21	4.8	47.6	19.0	19.0	9.5
	15%未満	97	14.4	55.7	10.3	19.6	0.0
	15～25%未満	59	18.6	62.7	1.7	16.9	0.0
	25～50%未満	120	13.3	63.3	5.8	15.0	2.5
	50%以上	119	21.8	58.0	8.4	10.9	0.8

女性従業員比率別の傾向

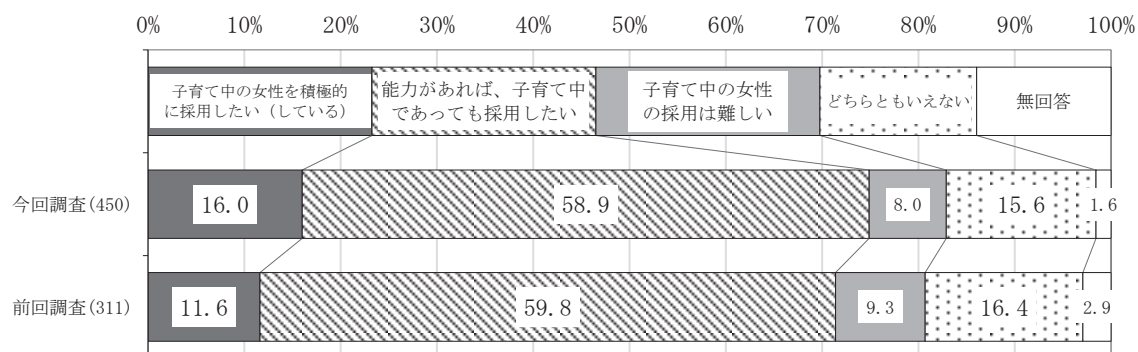
「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」の割合は、女性従業員比率が高いほど高くなる傾向があり、女性従業員比率50%以上の事業所では21.8%となっています。

		全体（n）	子育て中の女性を積極的に採用したい（している）	能力があれば、子育て中であっても採用したい	子育て中の女性の採用は難しい	どちらともいえない	無回答
全体	全体	450	16.0	58.9	8.0	15.6	1.6
従業員規模	1～4人	32	12.5	56.3	9.4	18.8	3.1
	5～9人	50	18.0	56.0	8.0	12.0	6.0
	10～29人	237	16.0	58.2	8.9	16.5	0.4
	30～49人	57	12.3	64.9	5.3	17.5	0.0
	50人以上	39	25.6	64.1	2.6	7.7	0.0

従業員規模別の傾向

従業員規模 50 人以上の事業所では、「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」の割合が 25.6%と他の従業員規模の事業所よりも高くなっています。

従業員規模 1～4 人の事業所では、「子育て中の女性の採用は難しい」が 9.4%と他の事業員規模の事業所よりも高くなっています。



前回調査との比較

「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」の割合は、前回調査から今回調査にかけて 4.4 ポイント増加しています。

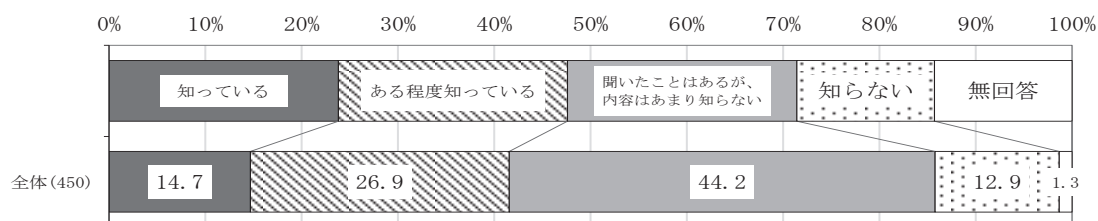
傾向のまとめ

「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」の割合が前回調査よりも増加しており、子育て中だからと採用しないと考える事業所は少なくなっています。

また、従業員規模が小さい事業所ほど、数少ない従業員を雇うにあたり、子育て中の女性では採用するのは難しいと考える割合が高くなっています。

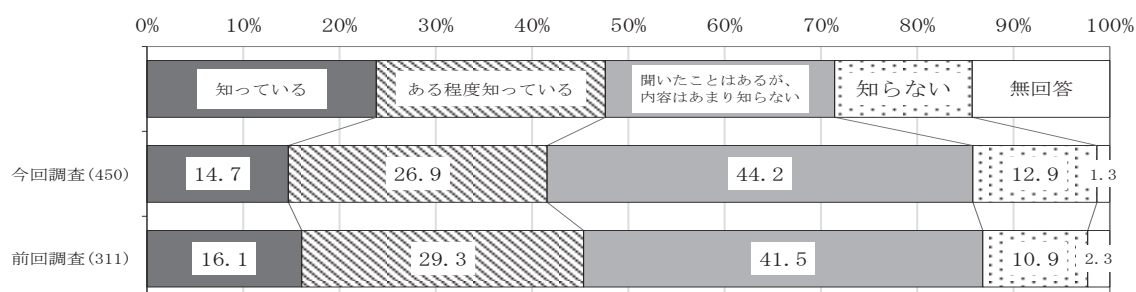
問3. 女性活躍推進法の認識状況

貴事業所では、「女性活躍推進法」についてどの程度認識していますか。(〇は1つ)



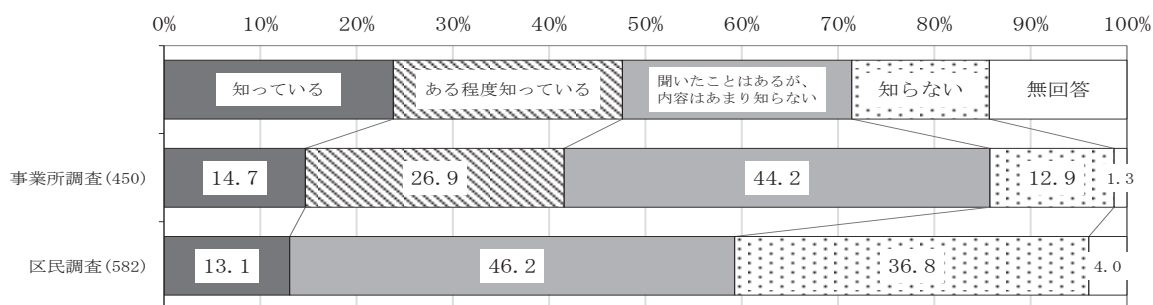
全体の傾向

「知っている」の割合が14.7%、「ある程度知っている」の割合が26.9%であり、全体の41.6%の事業所が女性活躍推進法の内容を知っていることがわかります。「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」の割合は44.2%、「知らない」の割合は12.9%です。



前回調査との比較

「知っている」が1.4ポイント、「ある程度知っている」が2.4ポイント前回調査から今回調査にかけて減少しています。



区民調査との比較

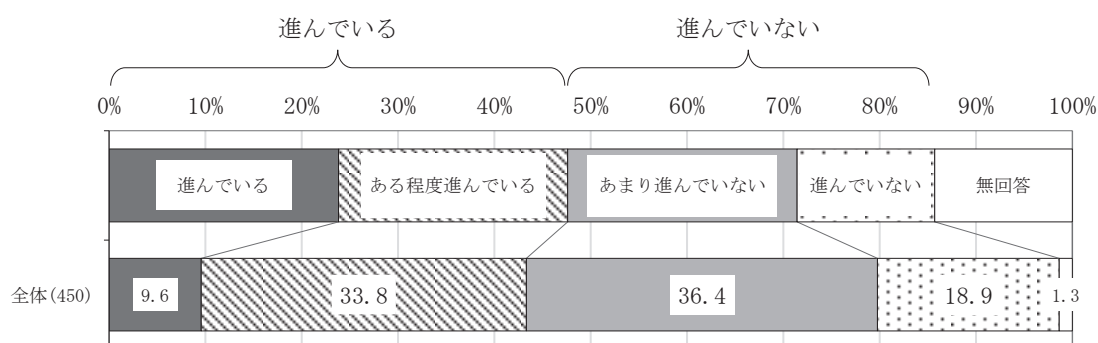
区民調査には「ある程度知っている」の選択肢はないですが、「知らない」では事業所調査の割合は区民調査より23.9ポイント低くなっています。

傾向のまとめ

「知っている」と「ある程度知っている」を合わせた割合は41.6%で前回調査よりもやや低くなっています。

問4. 女性が活躍するための取組の進捗

貴事業所では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)



全体の傾向

「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。

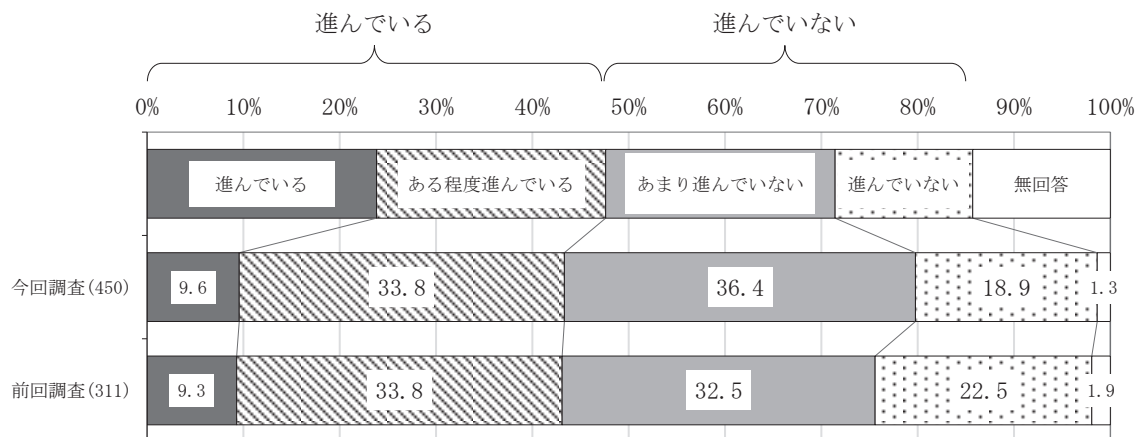
		全体 (n)	進 ん で い る	あ る 程 度 進 ん で い る	あ ま り 進 ん で い な い	進 ん で い な い	無 回 答
全体		450	9.6	33.8	36.4	18.9	1.3
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	14.3	23.8	47.6	9.5
	15%未満	97	6.2	14.4	50.5	28.9	0.0
	15～25%未満	59	5.1	28.8	45.8	20.3	0.0
	25～50%未満	120	7.5	39.2	35.8	15.0	2.5
	50%以上	119	18.5	52.9	20.2	7.6	0.8
女性活躍 推進法の 認識	知っている	66	30.3	34.8	18.2	16.7	0.0
	ある程度知っている	121	1.7	49.6	35.5	13.2	0.0
	聞いたことはあるが 内容はあまり知らない	199	8.5	30.7	43.2	17.6	0.0
	知らない	58	6.9	13.8	37.9	39.7	1.7

女性従業員比率別の傾向

女性が活躍するための取組が“進んでいる（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計）”の割合は、女性従業員比率が15%未満の事業所では20.6%、15%以上25%未満の事業所の割合で33.9%であるのに対して、25%以上50%未満の事業所の割合は46.7%、50%以上の事業所の割合は71.4%となっています。

女性活躍推進法の認識別の傾向

女性が活躍するための取組が“進んでいる”の割合は、女性活躍推進法を知っているという事業所の割合で65.1%となっています。女性活躍推進法をある程度知っているという事業所の割合は51.3%、聞いたことはあるが内容はあまり知らないという事業所では39.2%となっています。



前回調査との比較

女性が活躍するための取組が“進んでいる”の割合と“進んでいない（「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計）”の割合は、今回調査と前回調査で大きな傾向の変化はありません。

傾向のまとめ

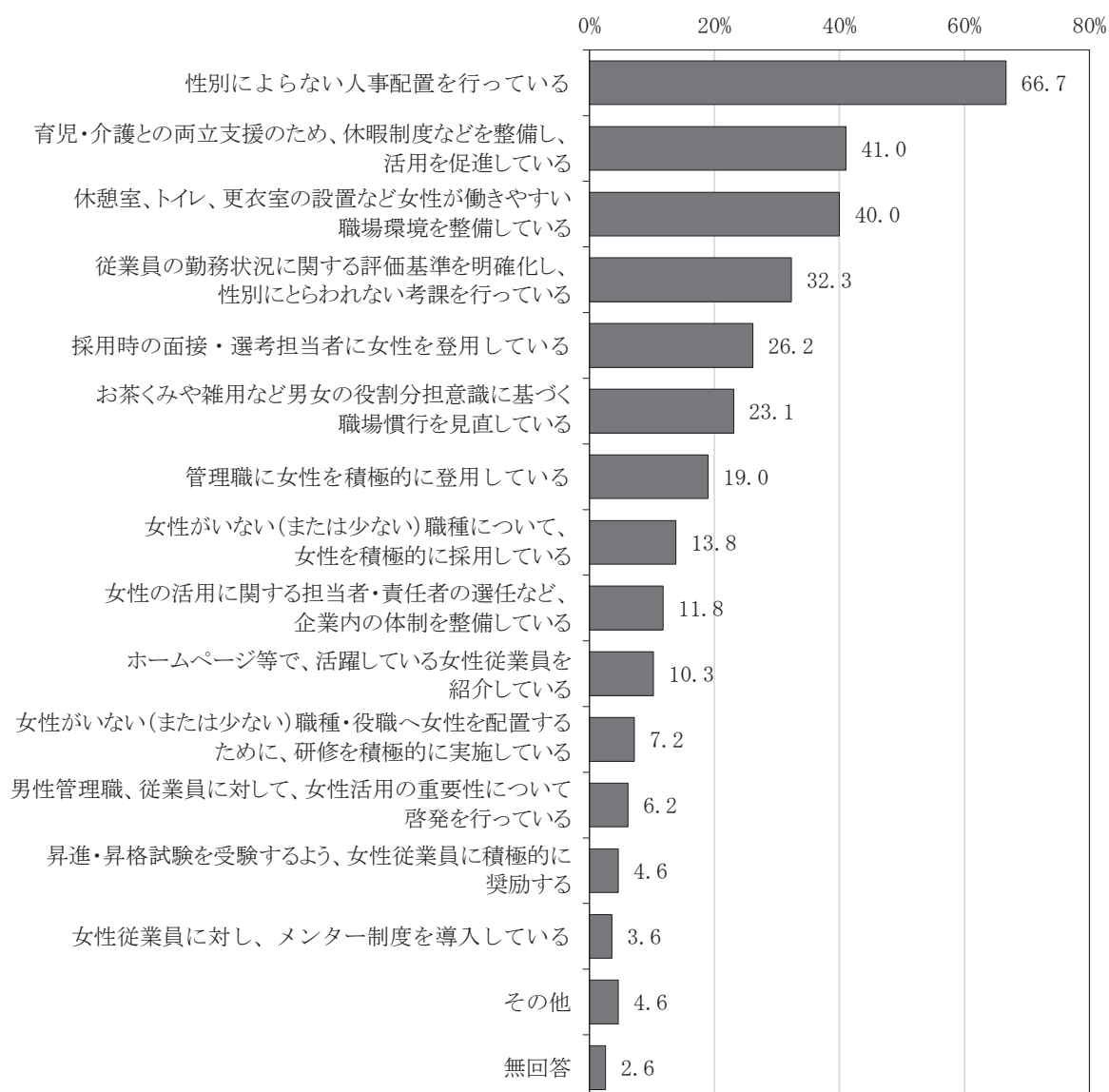
全体としては女性が活躍する取組が“進んでいる”の事業所の割合は約4割となっており、女性従業員が多い事業所ほど、“進んでいる”割合が高くなっています。また、女性活躍推進法を知らない事業所では、“進んでいない”割合が高くなっており、女性活躍推進法の内容を知らない事業所は女性が活躍する取組もあまり進んでいないことがうかがえます。

問4-1. 女性活躍のために行っている取組の内容

問4で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選択された方にうかがいます。

貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

全体 (195)



全体の傾向

「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。

		全 体（n）	女性がい ない（また は少ない） 職種につ いて、女 性を積極 的に採用 している	性別によ らない人 事配置を 行ってい る	女性がい ない（また は少ない） 職種・役 職へ女性 を積極的 に実施し ているた める	昇進・昇 格試験を 受験する よう、女 性従業員 に積極的 に奨励す る	管理職に 女性を積 極的に登 用してい る	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	従業員が 働きやす い職場環 境を整備 している	休憩室・ トイレ・ 更衣室の 設置など を整備し 、活用を 促進して いる	育児・介 護などの 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	女性の活 用に関す る担当者 ・責任者 の選任な ど、企業 内の体制 を整備し ている	採用時の 面接・選 考担当者 に女性を 登用して いる	女性従業 員を紹介 している	男性管理 職、従業 員に対し て、女性 活用に関 する重要 性について 啓発を行 っている
全体		195	13.8	66.7	7.2	4.6	19.0	32.3	40.0	41.0	11.8	26.2	10.3	6.2	
従業員 規模	10人未満	40	12.5	67.5	5.0	2.5	17.5	27.5	30.0	35.0	10.0	25.0	7.5	2.5	
	10～29人	100	13.0	68.0	7.0	4.0	14.0	30.0	41.0	39.0	13.0	20.0	7.0	10.0	
	30～49人	22	13.6	59.1	4.5	13.6	27.3	40.9	45.5	63.6	13.6	36.4	18.2	0.0	
	50人以上	23	17.4	78.3	8.7	4.3	39.1	39.1	52.2	43.5	13.0	43.5	26.1	4.3	
女性勤続 年数	9年以下	89	16.9	67.4	4.5	4.5	18.0	33.7	38.2	44.9	12.4	27.0	15.7	6.7	
	10年以上	99	10.1	65.7	8.1	4.0	21.2	31.3	42.4	38.4	11.1	26.3	4.0	4.0	

		全体（n）	女性 従業 員に 対し 、メン ター 制度 を導 入し て いる	お茶 くみ や雑 用な ど職 場 環境 を 見直 し 分 ける	そ の 他	無 回 答
全体		195	3.6	23.1	4.6	2.6
従業員 規模	10人未満	40	2.5	15.0	7.5	5.0
	10～29人	100	5.0	26.0	5.0	1.0
	30～49人	22	4.5	18.2	4.5	4.5
	50人以上	23	0.0	34.8	0.0	0.0
女性勤続 年数	9年以下	89	5.6	20.2	2.2	2.2
	10年以上	99	2.0	25.3	7.1	3.0

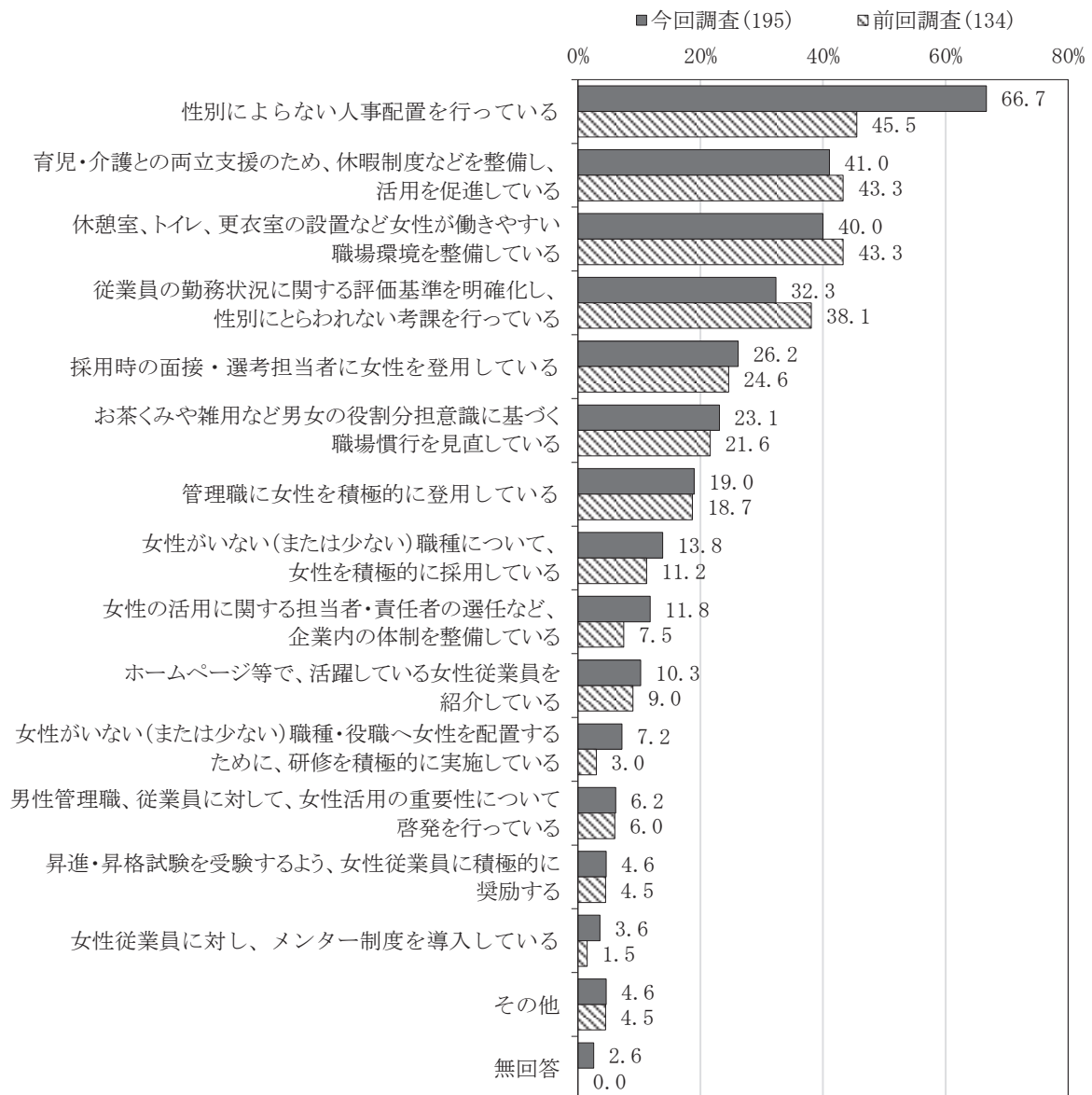
従業員規模別の傾向

「管理職に女性を積極的に登用している」「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」「採用時の面接・選考担当者に女性を登用している」について、従業員規模が大きい事業所ほど割合が高い傾向があります。

また、従業員 30～49 人規模の事業所では「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」が 63.6%と他の従業員規模の事業所と比べ高くなっています。

女性の平均勤続年数別の傾向

「女性がい（または少ない）職種について、女性を積極的に採用している」は 6.8 ポイント、「ホームページ等で、活躍している女性従業員を紹介している」は 11.7 ポイント、平均勤続年数 9 年以下の事業所の割合が 10 年以上の事業所を上回っています。また、14 項目中 10 項目が平均勤続年数 9 年以下の事業所の割合が 10 年以上の事業所を上回っています。



前回調査との比較

「性別によらない人事配置を行っている」の割合が、今回調査は前回調査より 21.2 ポイント増加しています。一方「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」の割合は、前回調査より 5.8 ポイント減少しています。

傾向のまとめ

「性別によらない人事配置を行っている」事業所が増えています。

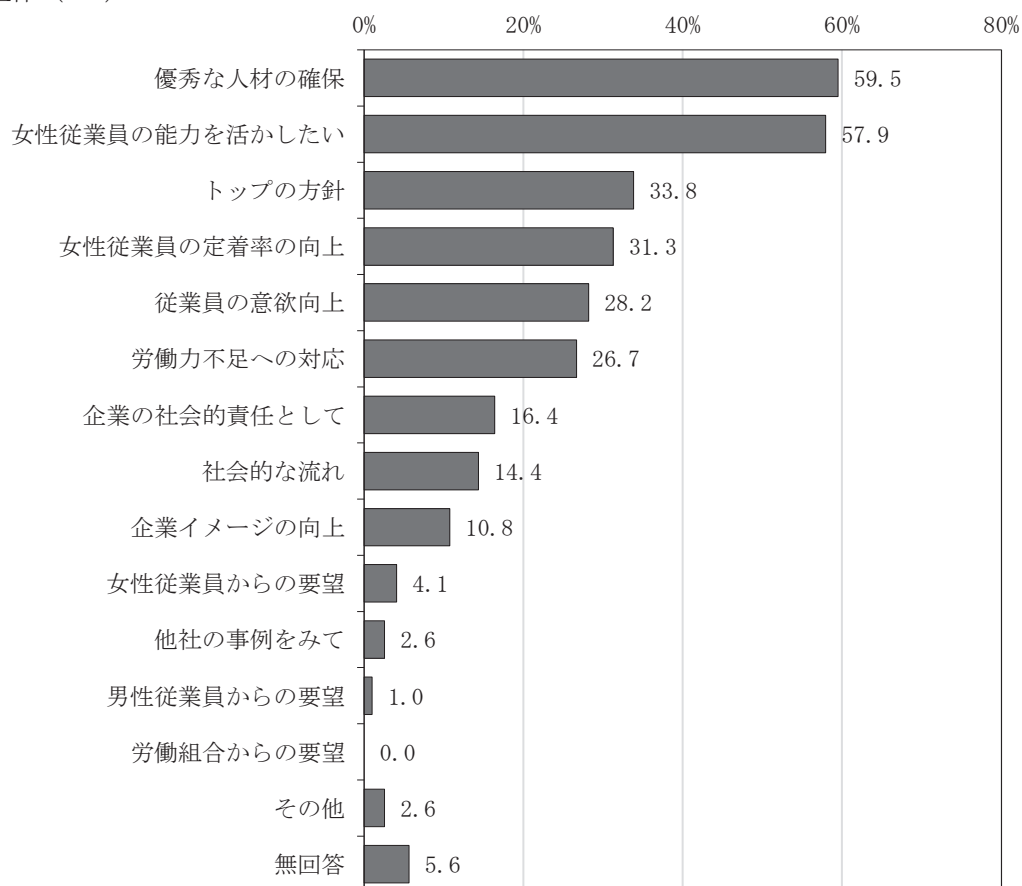
事業所規模が大きい事業所ほど、取組を多く進めていることがみられます。また、女性の平均勤続年数が短い事業所で、「女性がいない(または少ない)職種について、女性を積極的に採用している」や「ホームページ等で、活躍している女性従業員を紹介している」の割合が高くなっていますが、女性の平均勤続年数によって取組の割合に大きな差がある項目はありません。

問4-2. 女性活躍のための取組を進める理由

問4で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選択された方にうかがいます。

貴事業所が取組を進める理由は何ですか。(〇はいくつでも)

全体 (195)



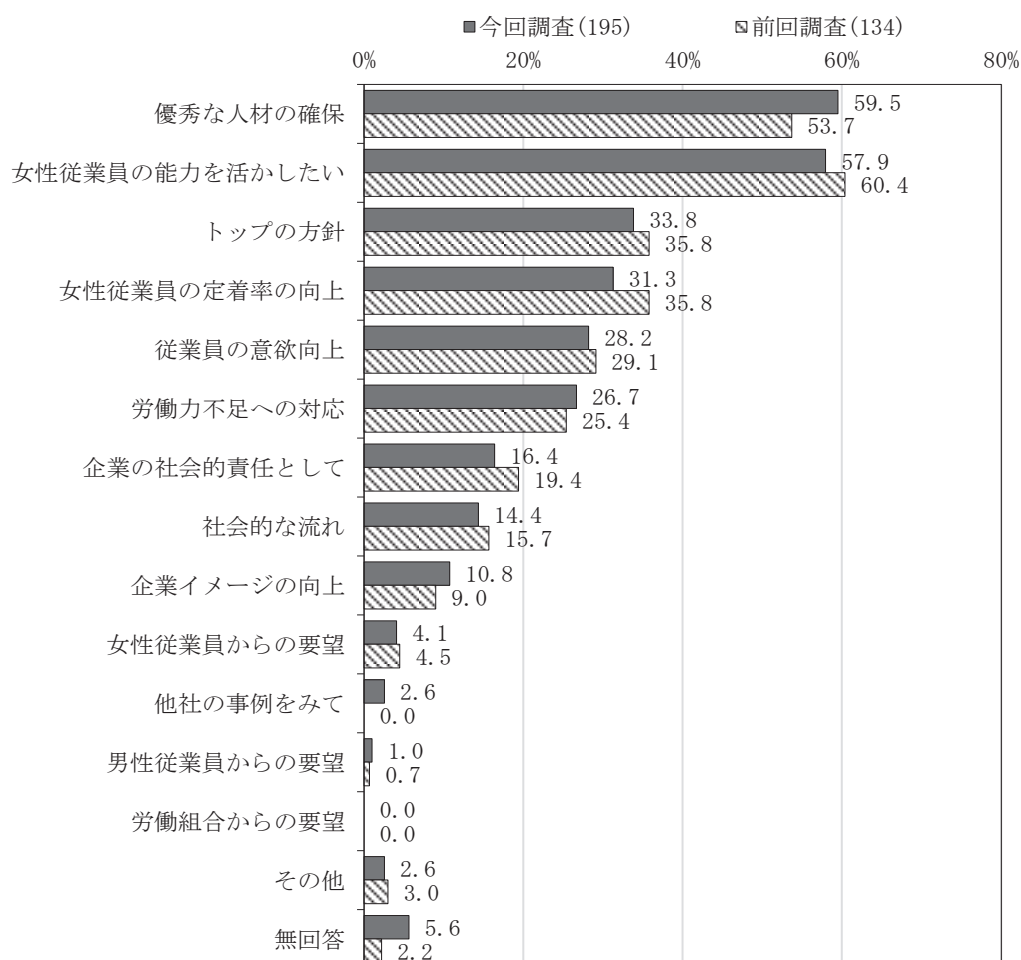
全体の傾向

「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。

	全体 (n)	トップの方針	優秀な人材の確保	女性従業員の能力を活かしたい	従業員の意欲向上	企業イメージの向上	女性従業員の定着率の向上	労働力不足への対応	男性従業員からの要望	女性従業員からの要望	労働組合からの要望	他社の事例をみて	企業の社会的責任として	社会的な流れ	その他	無回答
全体	195	33.8	59.5	57.9	28.2	10.8	31.3	26.7	1.0	4.1	0.0	2.6	16.4	14.4	2.6	5.6
従業員規模																
10人未満	40	30.0	50.0	67.5	32.5	5.0	30.0	35.0	0.0	7.5	0.0	0.0	5.0	7.5	2.5	7.5
10～29人	100	37.0	61.0	55.0	26.0	15.0	30.0	23.0	2.0	5.0	0.0	5.0	22.0	18.0	4.0	4.0
30～49人	22	31.8	72.7	59.1	31.8	0.0	31.8	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	13.6	0.0	9.1
50人以上	23	34.8	60.9	69.6	34.8	17.4	47.8	43.5	0.0	0.0	0.0	0.0	21.7	8.7	0.0	0.0

従業員規模別の傾向

「労働力不足への対応」の割合について、従業員 10 人未満の事業所と 50 人以上の事業所で高くなっています。このほか、「女性従業員の定着率の向上」については、従業員規模が大きい事業所ほど割合が高い傾向となっています。



前回調査との比較

13 項目中 7 項目は今回調査の割合が前回調査より減少しています。「優秀な人材の確保」の割合が、今回調査は前回調査より 5.8 ポイント増加しています。一方「女性従業員の能力を活かしたい」の割合は、前回調査より 2.5 ポイント減少しています。

傾向のまとめ

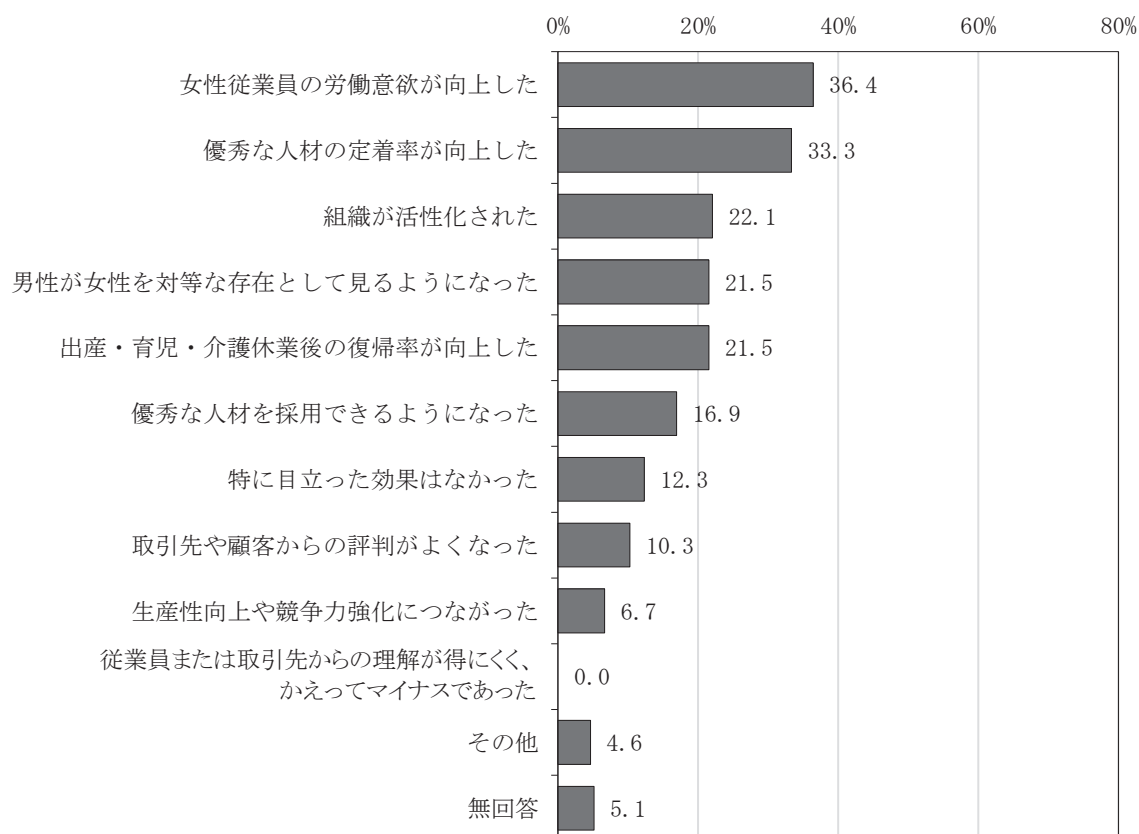
主に「優秀な人材の確保」と「女性従業員の能力を活かしたい」を理由としており、「トップの方針」と回答している事業所も多くなっています。また、従業員規模が大きい事業所ほど「女性従業員の定着率の向上」を多く回答しています。

問4-3. 女性活躍のための取組による成果

問4で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」を選択された方にうかがいます。

貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。(〇はいくつでも)

全体 (195)



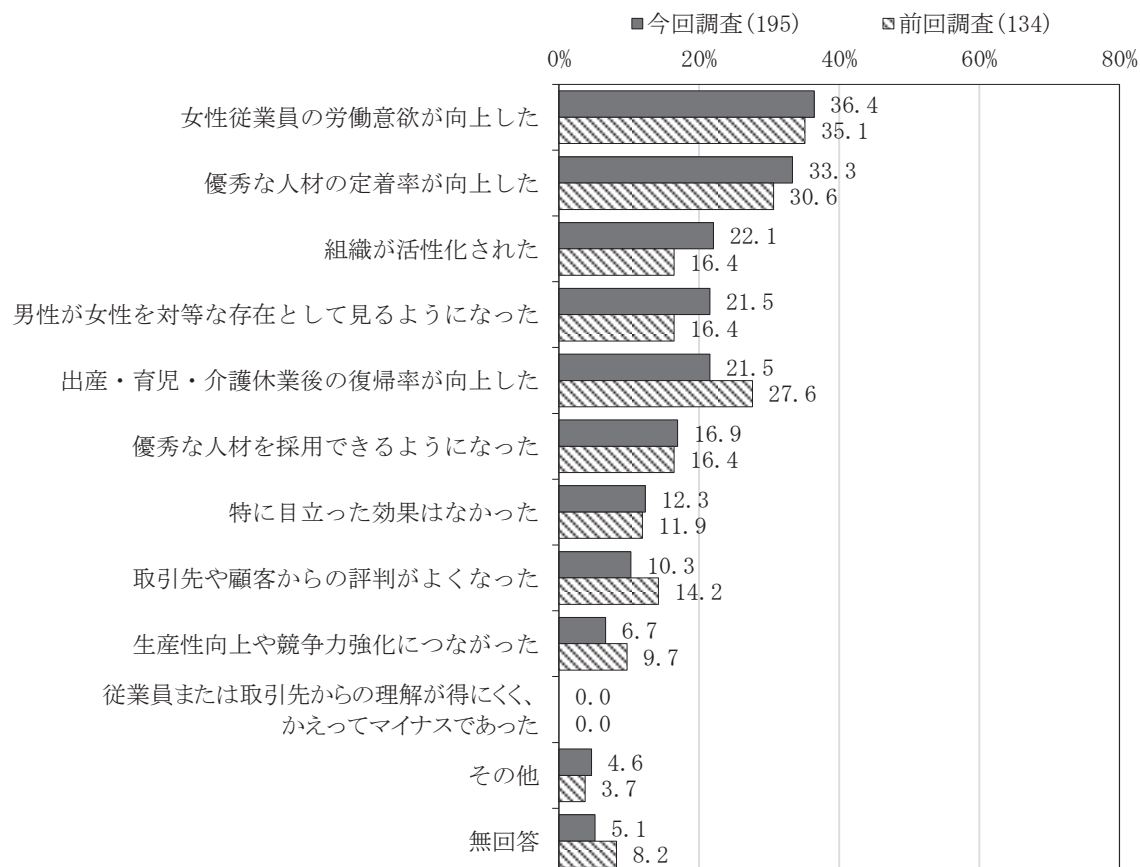
全体の傾向

「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が36.4%で最も高く、「優秀な人材の定着率が向上した」(33.3%)、「組織が活性化された」(22.1%)が続きます。

		全体 (n)	女性従業員の労働意欲が向上した	男性が女性を対等に存在として見るようになった	優秀な人材の定着率が向上した	出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した	優秀な人材を採用できるようになった	取引先や顧客からの評判がよくなった	組織が活性化された	生産性向上や競争力強化につながった	特に目立った効果はなかった	従業員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった	その他	無回答
	全体	195	36.4	21.5	33.3	21.5	16.9	10.3	22.1	6.7	12.3	0.0	4.6	5.1
従業員規模	10人未満	40	40.0	17.5	37.5	17.5	20.0	10.0	25.0	7.5	10.0	0.0	2.5	2.5
	10～29人	100	35.0	23.0	30.0	19.0	15.0	12.0	20.0	8.0	15.0	0.0	8.0	5.0
	30～49人	22	40.9	13.6	40.9	40.9	13.6	4.5	22.7	4.5	9.1	0.0	0.0	9.1
	50人以上	23	34.8	34.8	34.8	30.4	30.4	13.0	26.1	4.3	13.0	0.0	0.0	0.0

従業員規模別の傾向

「女性従業員の労働意欲が向上した」「優秀な人材の定着率が向上した」「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」の割合は、従業員30～49人の事業所が4割台で高くなっています。



前回調査との比較

「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」の割合が、今回調査は前回調査より 6.1 ポイント減少しています。

傾向のまとめ

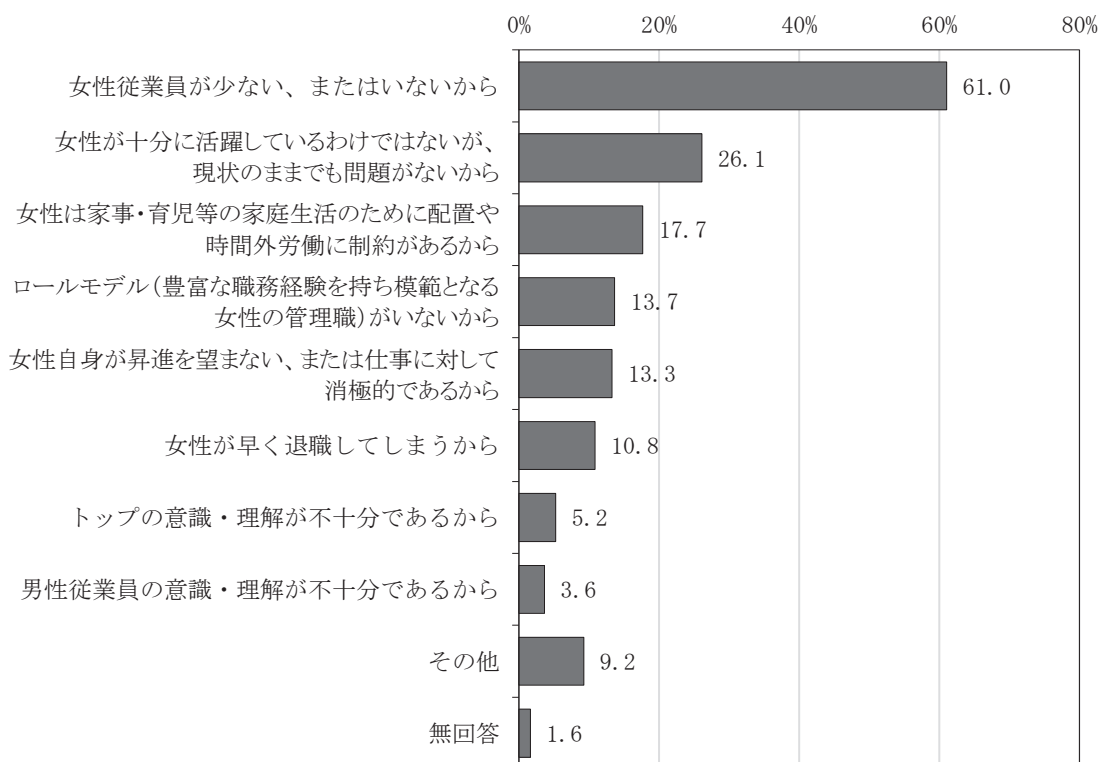
「女性従業員の労働意欲が向上した」と「優秀な人材の定着率が向上した」が他の項目と比べ多くなっています。また、従業員規模が大きい事業所では「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」の回答が多くなる傾向があります。

問4-4. 女性活躍のための取組が進んでいない理由

問4で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」を選択された方にうかがいます。

貴事業所で女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

全体 (249)



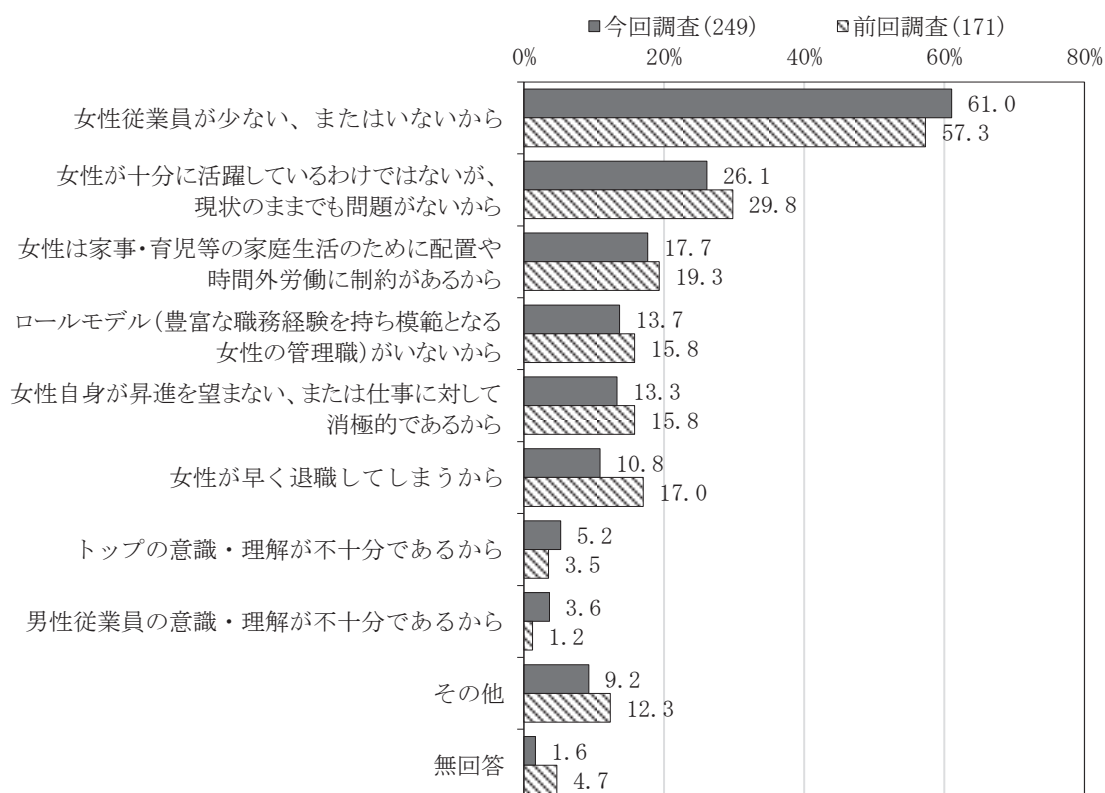
全体の傾向

「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が61.0%で最も高く、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」(26.1%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」(17.7%)、「ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職)がないから」(13.7%)が続きます。

	全体 (n)	女性が早く退職してしまう	女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから	極端的に、女性自身は仕事に望んでいないから	ロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職)がないから	男性従業員の意識・理解が不十分であるから	トップの意識・理解が不十分であるから	女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから	女性従業員が少ない、またはいないから	その他	無回答
全体	249	10.8	17.7	13.3	13.7	3.6	5.2	26.1	61.0	9.2	1.6
従業員規模											
10人未満	39	7.7	15.4	12.8	12.8	2.6	0.0	30.8	71.8	7.7	0.0
10～29人	136	12.5	20.6	11.8	11.0	0.7	5.1	22.8	58.1	8.8	2.9
30～49人	34	14.7	17.6	20.6	23.5	11.8	17.6	38.2	64.7	2.9	0.0
50人以上	16	6.3	6.3	12.5	25.0	12.5	0.0	31.3	62.5	18.8	0.0

従業員規模別の傾向

「女性従業員が少ない、またはいないから」は、従業員 10 人未満の事業所の割合で 71.8% となっています。一方、「ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職）がないから」の割合は、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど割合が高くなっています。



前回調査との比較

8 項目中 5 項目は今回調査の割合が前回調査より減少していますが、「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合は前回調査より 3.7 ポイント増加しています。

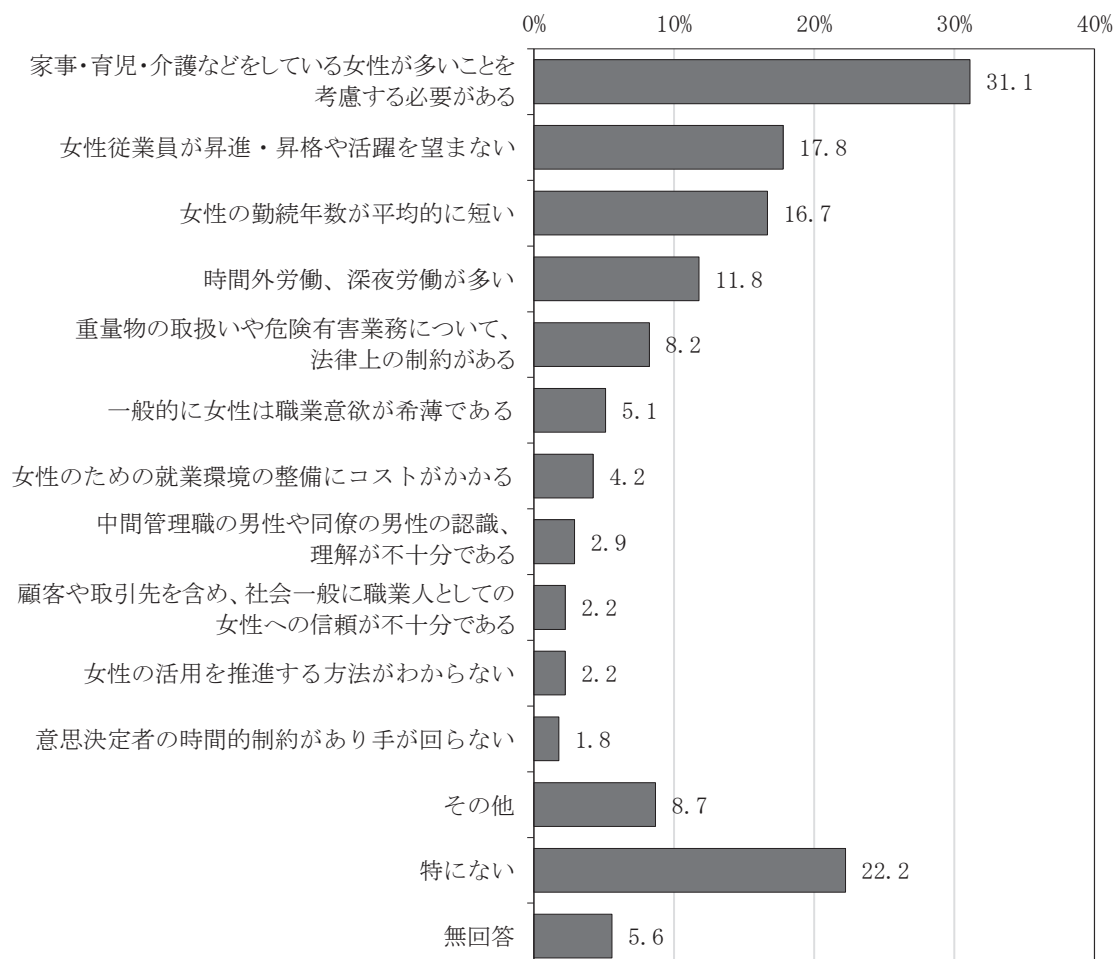
傾向のまとめ

「女性従業員が少ない、またはいないから」を理由として取組が進んでいない事業所が最も多く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題がないから」と考える事業所が多くなっています。また、従業員規模の大きい事業所ほど「ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職）がないから」と考える割合が高くなっています。

問5. 女性を活用する上での問題

貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。(〇はいくつでも)

全体 (450)



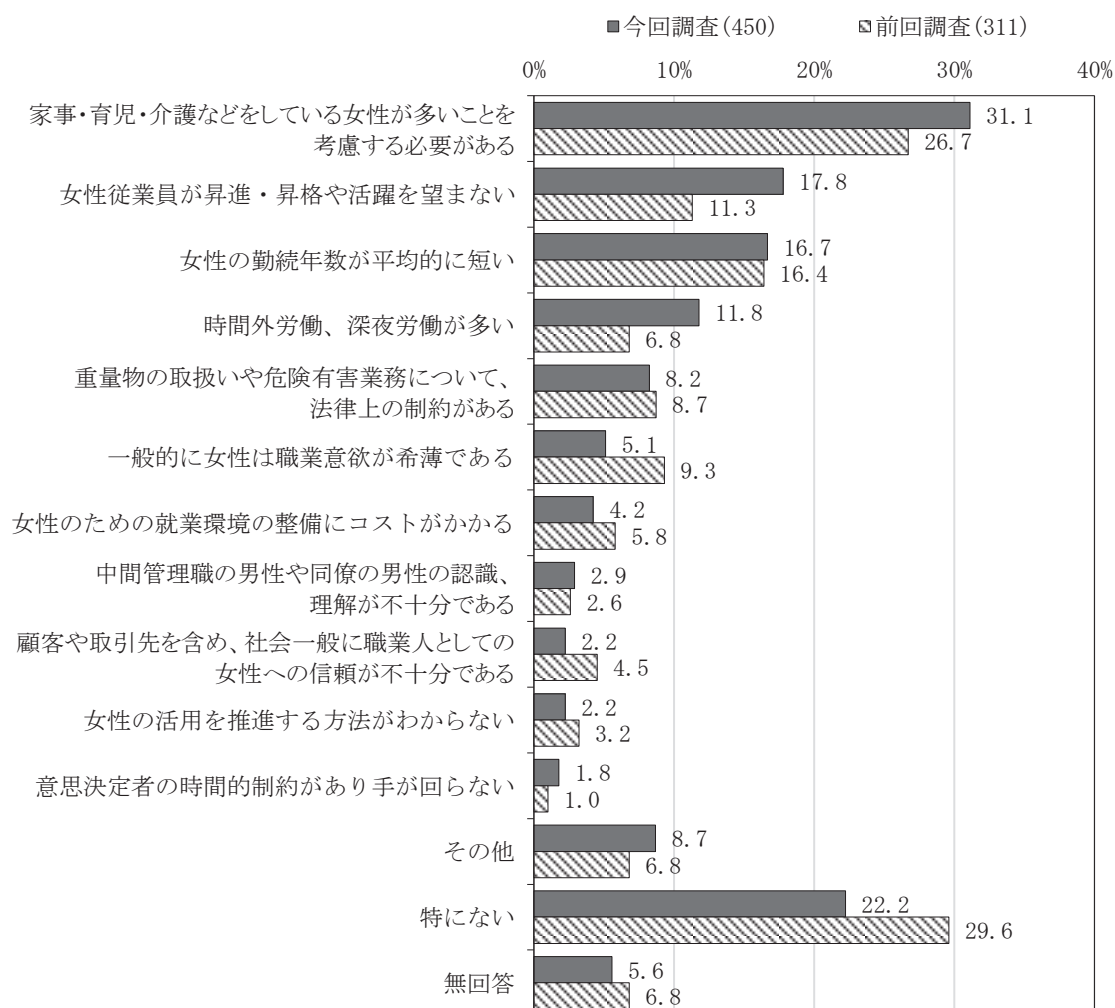
全体の傾向

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。

		全体（n）	短 い	女性 の勤 続年 数が 平均 的に	家 事・育 児・介 護など をして いる女 性が多 いこと を考 慮する 必要が ある	一 般的に 女性に 職業意 欲が希 薄であ る	活 躍を望 まない	女 性従業 員が昇 進・昇 格や	顧 客や取 引先を 含め、 社会へ の信頼 が不十 分であ る	中 間管理 職の男 性や同 僚の男 性の認 識、理 解が不 十分 である	時 間外労 働、深 夜労働 が多い	女 性のた めの就 業環境 の整備 にコスト がかかる	約 業務に ついて は、法律 上の制 約がある	重 量物の 取扱や 危険有 害業務 がある	意 思決定 者の時 間的制 約があ り手が 回らな い	女 性の活 用を推 進する 方法が わから ない	そ の他	特 にない	無 回 答
全体		450	16.7	31.1	5.1	17.8	2.2	2.9	11.8	4.2	8.2	1.8	2.2	8.7	22.2	5.6			
従 業 員 規 模	10人未満	82	15.9	32.9	4.9	12.2	2.4	2.4	12.2	4.9	8.5	1.2	0.0	11.0	24.4	7.3			
	10～29人	237	14.8	30.0	4.2	17.7	1.7	2.1	10.1	4.2	8.9	0.8	3.0	6.3	22.8	6.3			
	30～49人	57	22.8	28.1	5.3	21.1	3.5	5.3	15.8	3.5	10.5	3.5	1.8	12.3	21.1	0.0			
	50人以上	39	23.1	33.3	7.7	25.6	5.1	7.7	15.4	2.6	2.6	2.6	2.6	10.3	23.1	0.0			

従業員規模別の傾向

「女性の勤続年数が平均的に短い」「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」は、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど割合が高くなっています。



前回調査との比較

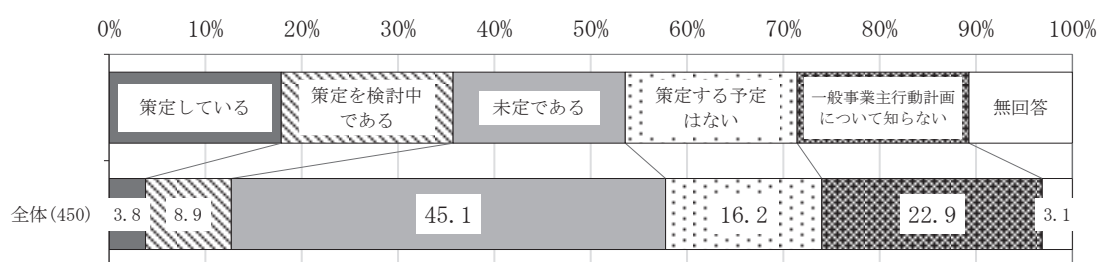
「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が 4.4 ポイント、「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」が 6.5 ポイント、今回調査の割合が前回調査より増加しています。一方、「一般女性は職業意欲が希薄である」は 4.2 ポイント、「特にない」は 7.4 ポイント前回調査より減少しています。

傾向のまとめ

「特にない」と回答している事業所は約 2 割ありますが、前回調査よりも低くなっています。「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」を問題として挙げている事業所が最も多くなっていますが、その他の項目においては 2 割以下となっています。

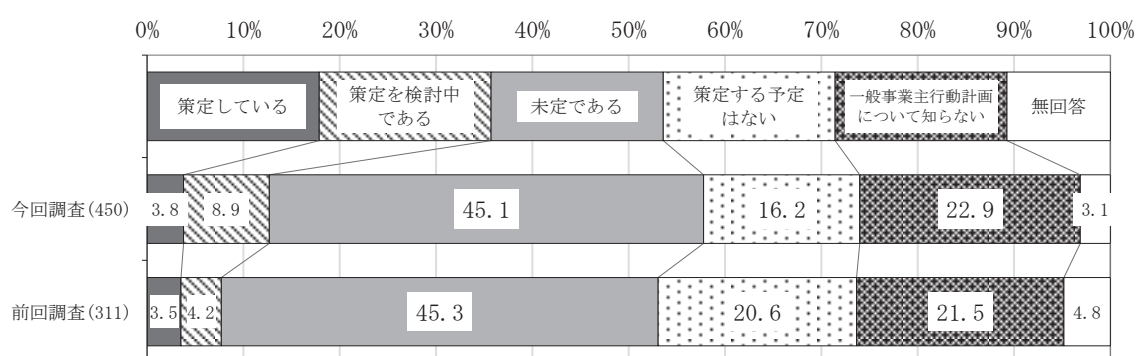
問6. 一般事業主行動計画の策定状況

貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。(〇は1つ)



全体の傾向

「策定している」の割合が3.8%、「策定を検討中である」の割合が8.9%で「策定している」と「策定を検討中である」を合わせると12.7%となっています。一方、「未定である」の割合が45.1%、「策定する予定はない」の割合が16.2%、「一般事業主行動計画について知らない」の割合が22.9%となっています。



前回調査との比較

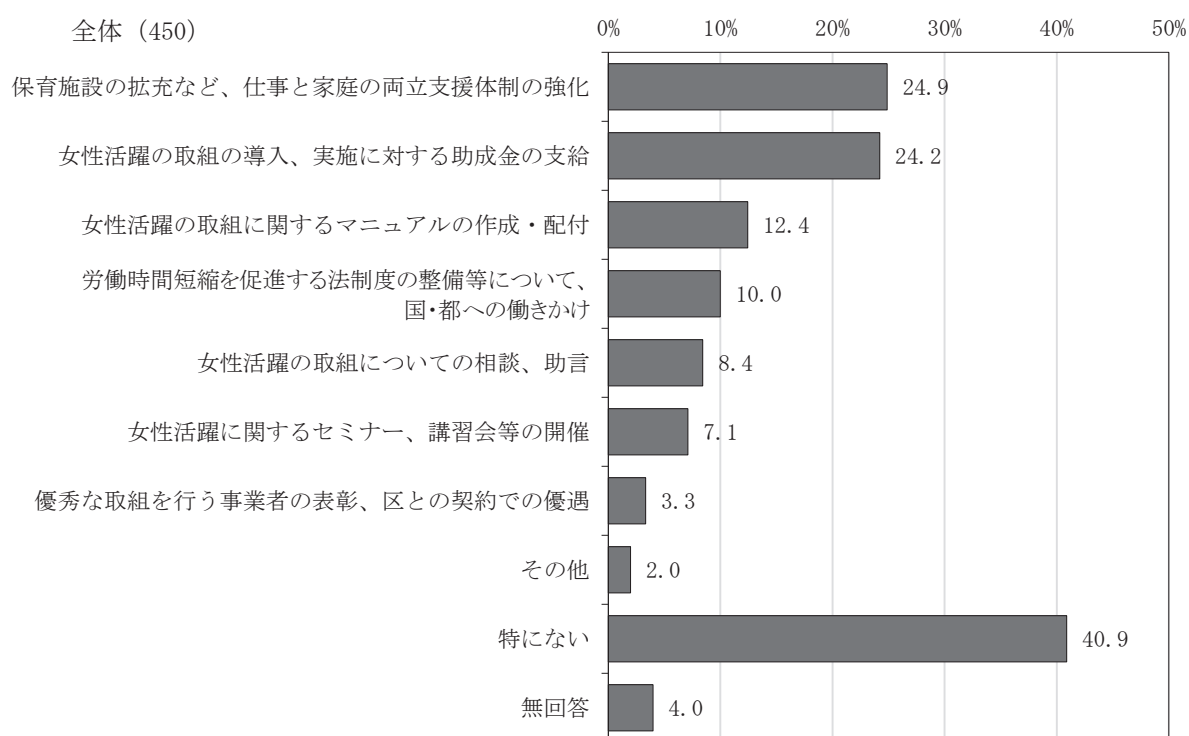
「策定を検討中である」の今回調査の割合が前回調査より4.7ポイント増加しています。

傾向のまとめ

一般事業主行動計画を「策定している」と回答している事業所は少数にとどまっており、約半数が「未定である」と回答しています。ただ、前回調査から「策定している」や「策定を検討中である」の割合が少し増えています。

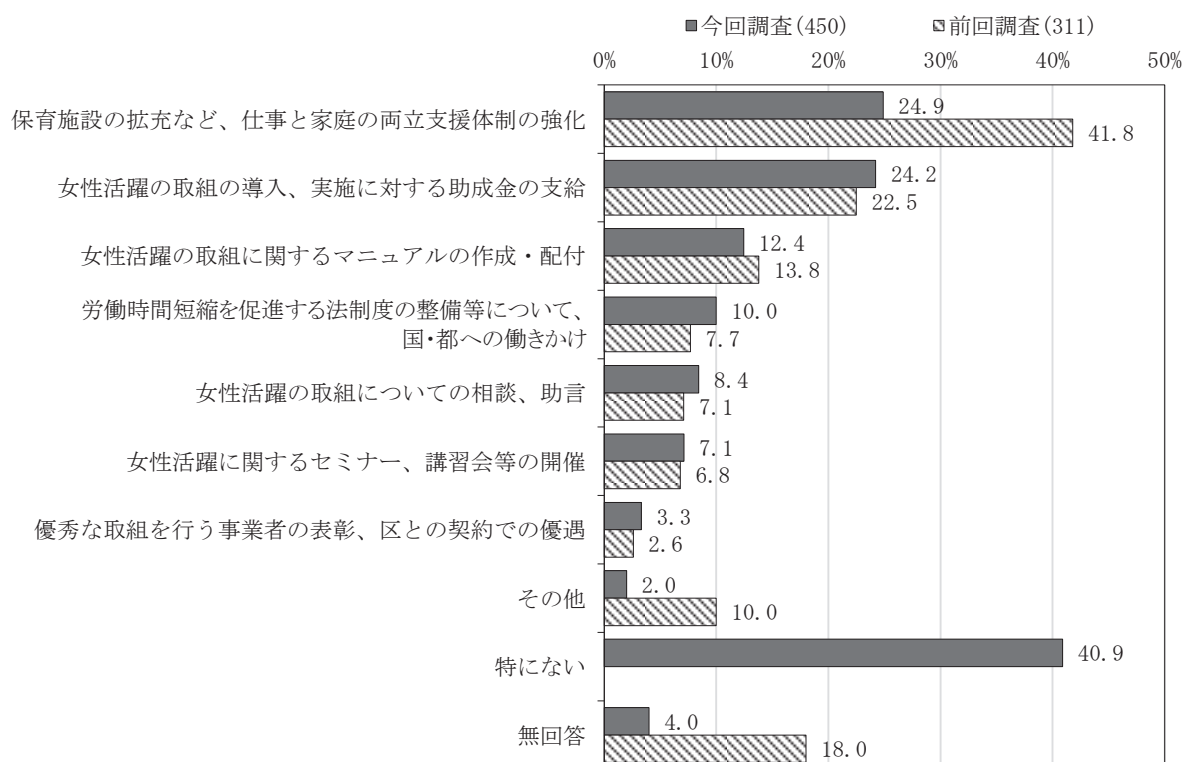
問 7. 女性活躍推進に関して区に望むこと

女性活躍推進に関して、区に特に望むことは何ですか。（〇はいくつでも）



全体の傾向

「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」の割合が 24.9% で最も高く、「女性活躍の取組の導入、実施に対する助成金の支給」(24.2%)、「女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配付」(12.4%)、「労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ」(10.0%) が続きます。一方、「特にない」は 40.9% となっています。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

前回調査では2つのみ選択だったのが、今回調査ではいくつでも選択できることや「特にない」が新たに追加したことを考慮する必要がありますが、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」の今回調査の割合は前回調査と比べ 16.9 ポイント減少しています。

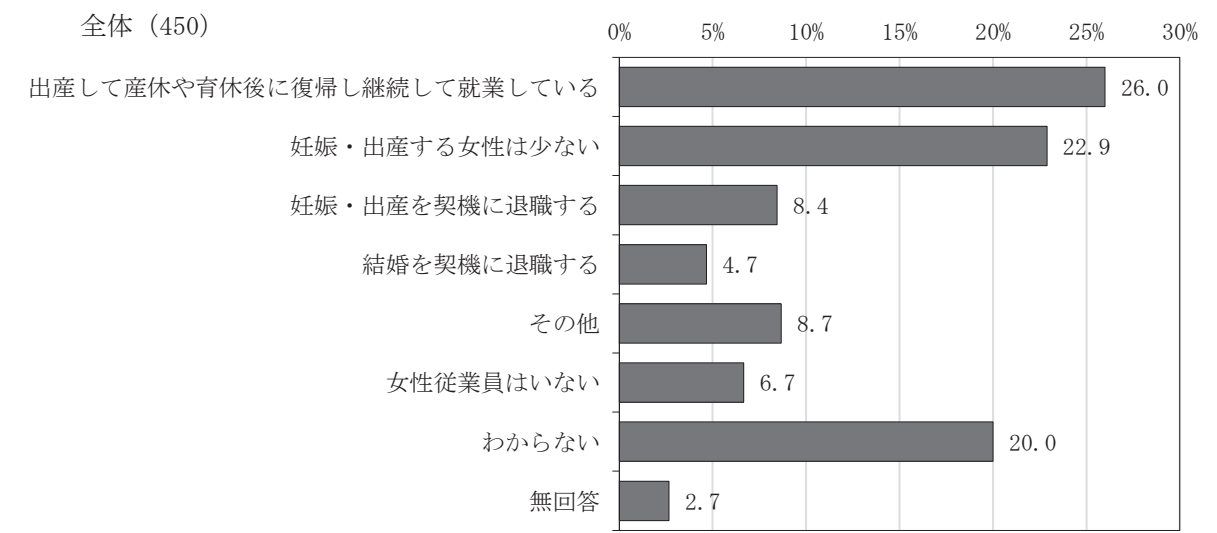
傾向のまとめ

区に望むことには「特にない」と考えている事業所が多くなっています。そのなかで、区に望むこととしては、「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」「女性活躍の取組の導入、実施に対する助成金の支給」と考える事業所の割合がそれぞれ約 24% となっており、他の項目では2割以下となっています。

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

問8. 女性従業員の働き方のパターン

貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。（○は1つ）



全体の傾向

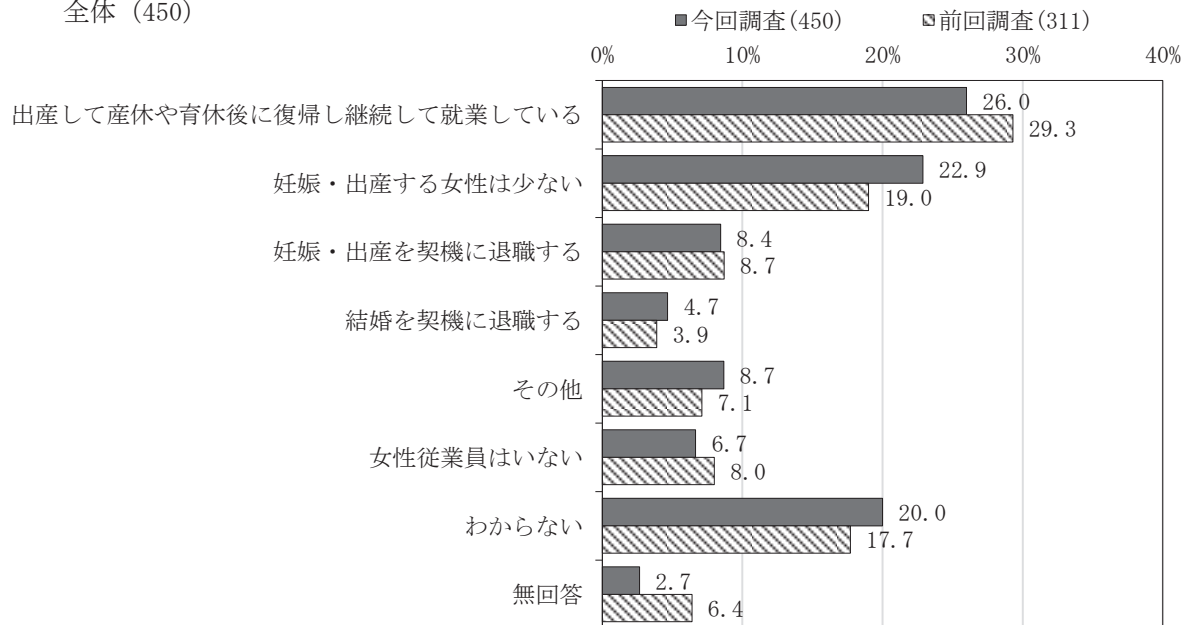
「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」の割合が 26.0%で最も高く、「妊娠・出産する女性は少ない」の割合が 22.9%、「妊娠・出産を契機に退職する」の割合が 8.4%、「結婚を契機に退職する」の割合が 4.7%となっています。“退職する（「妊娠・出産を契機に退職する」と「結婚を契機に退職する」の計）”は 13.1%となっています。

		全体 (n)	出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している	妊娠・出産を契機に退職する	結婚を契機に退職する	妊娠・出産する女性が少ない	その他	女性従業員はいない	わからない	無回答
全体		450	26.0	8.4	4.7	22.9	8.7	6.7	20.0	2.7
女性従業員比率	0%	64	10.9	6.3	3.1	20.3	6.3	35.9	12.5	4.7
	15%未満	116	19.8	5.2	8.6	20.7	10.3	5.2	29.3	0.9
	15～25%未満	68	26.5	11.8	4.4	25.0	10.3	1.5	17.6	2.9
	25～50%未満	105	40.0	6.7	3.8	19.0	7.6	0.0	20.0	2.9
	50%以上	84	29.8	14.3	2.4	29.8	7.1	0.0	13.1	3.6

女性従業員比率別の傾向

「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」の割合は女性従業員比率が大きい事業所ほど高い傾向があり、女性従業員比率 25%以上 50%未満の事業所では 40.0%と高くなっています。女性従業員比率 50%以上事業所では「妊娠・出産を契機に退職する」が 14.3%、「妊娠・出産する女性が少ない」29.8%と他の女性従業員比率の事業所よりも高くなっています。

全体（450）



前回調査との比較

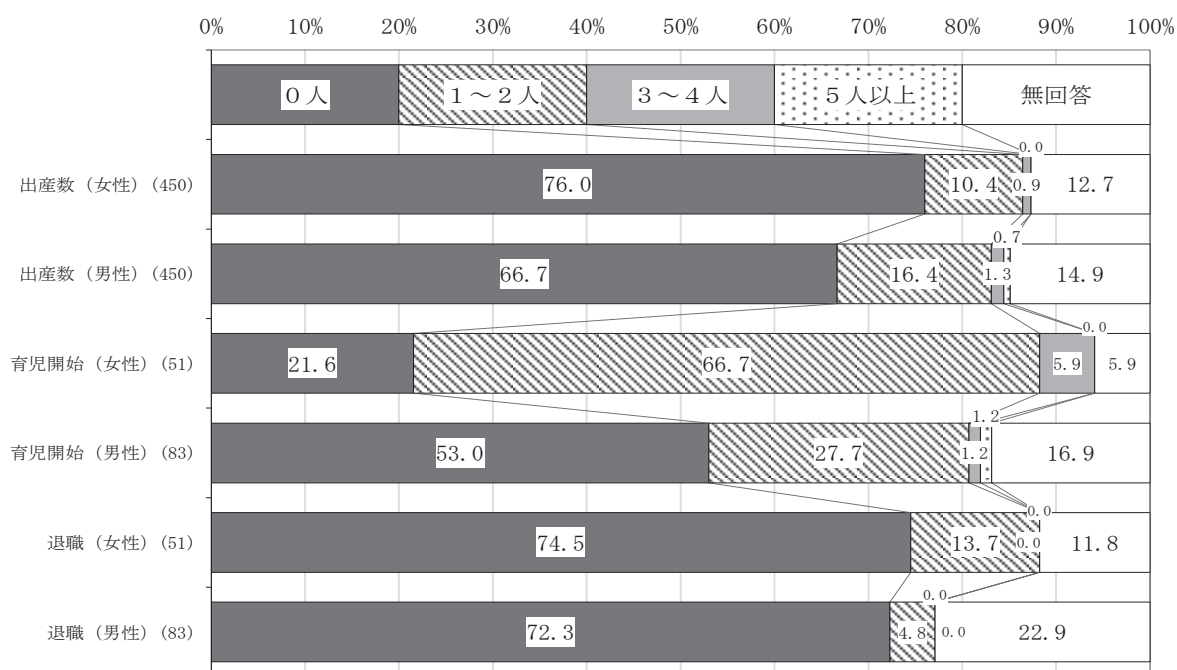
「妊娠・出産する女性は少ない」の今回調査の割合が前回調査より 3.9 ポイント増加しています。一方、「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」の割合が 3.3 ポイント前回調査よりも減少しています。

傾向のまとめ

従業員規模の大きい事業所ほど、「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」事業所が多くなる傾向があります。また、全体として「妊娠・出産する女性が少ない」と回答する事業所が増えています。

問9. 出産した従業員数、育児休業取得者数

この1年間（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間）に貴事業所に在職中に出産した女性従業員、在職中に配偶者が出産した男性従業員はそれぞれ何人ですか。また、そのうち育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。



	女性従業員		男性従業員	
	前回調査	今回調査	前回調査	今回調査
出産者数	176 人	71 人	203 人	130 人
育児休業取得者数	156 人	52 人	10 人	33 人
育児休業取得率	88.6%	73.2%	4.9%	25.4%

全体の傾向

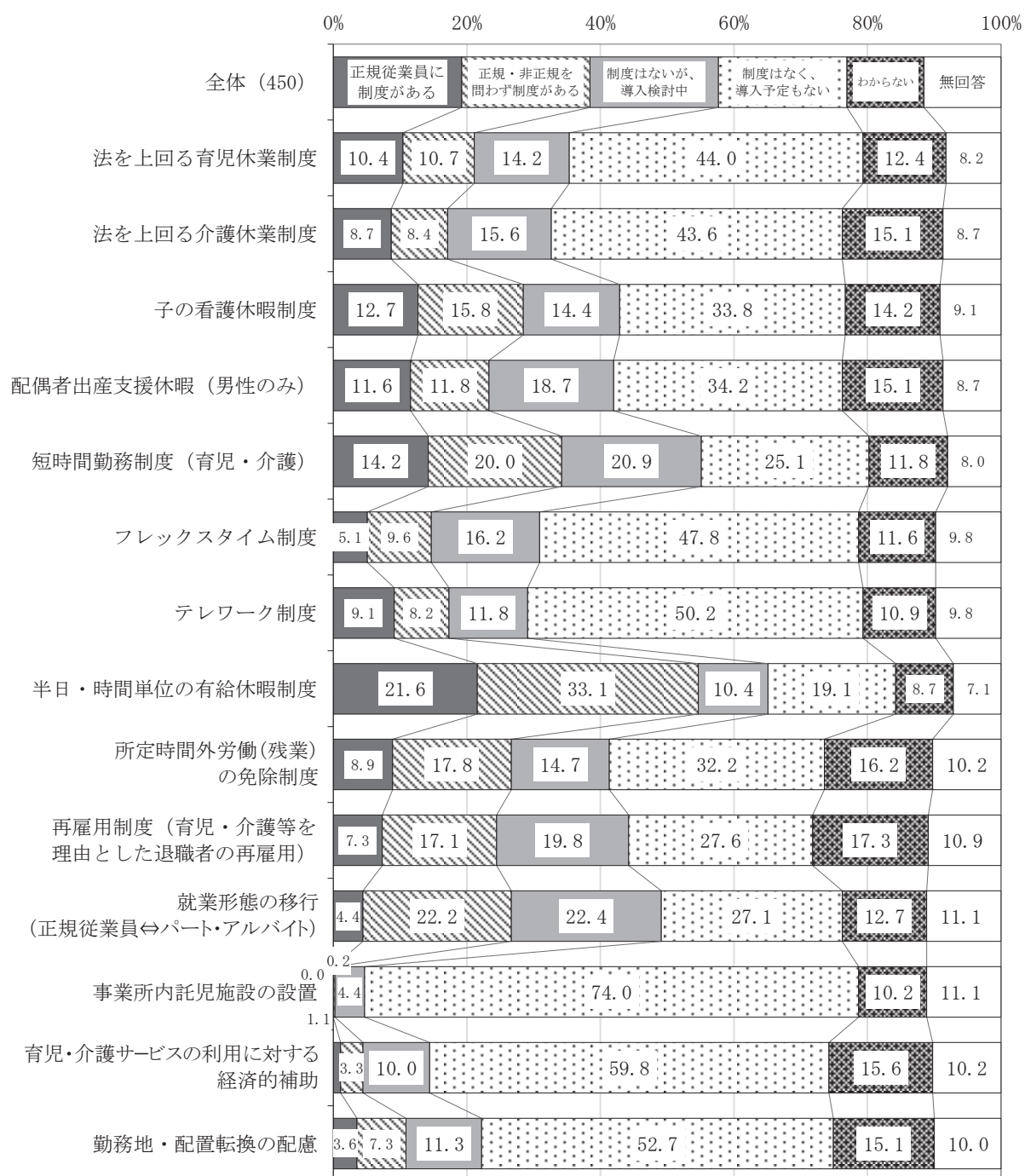
この1年間に出産したという女性従業員が1～2人の事業所の割合が10.4%、男性従業員の配偶者が出産した人が1～2人の事業所の割合が16.4%となっています。出産した従業員（配偶者）がいる事業所のうち、女性従業員1～2人が育児休業を取得したという事業所の割合が66.7%であり、育児休業を取得した女性従業員がいない事業所の割合は21.6%です。一方、育児休業を取得した男性従業員がいない事業所の割合は53.0%となっています。出産を機に女性従業員1～2人が退職した事業所の割合は13.7%、男性従業員1～2人が退職した事業所の割合は4.8%です。育児休業の取得率（育児休業取得者数／出産者数）は、女性73.2%、男性25.4%となっています。

傾向のまとめ

育児休業の取得率は女性が約7割、男性が約2割と大きな差がありますが、前回調査と比べて今回調査では男性の取得率が増加しており、男性の育児休業の取得が進んでいることがうかがえます。

問 10. 子育て・介護等を支援するための制度の導入状況

貴事業所では、従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みがありますか。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）



全体の傾向

『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。

女性従業員比率別の傾向

【法を上回る育児休業制度】

	全体 (n)	ある 正規従業員に 制度が	正規・非 正規を問わ ず正 制度が	検 討中 制 度 は な い が、 導 入	定 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
全体	450	10.4	10.7	14.2	44.0	12.4	8.2
女性 従業員 比率							
0%	21	4.8	14.3	4.8	57.1	19.0	0.0
15%未満	97	10.3	9.3	15.5	46.4	13.4	5.2
15～25%未満	59	15.3	13.6	16.9	37.3	10.2	6.8
25～50%未満	120	12.5	8.3	13.3	44.2	11.7	10.0
50%以上	119	7.6	11.8	10.9	49.6	10.9	9.2

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率15%以上25%未満の事業所であり、28.9%となっています。

【法を上回る介護休業制度】

	全体 (n)	ある 正規従業員に 制度が	正規・非 正規を問わ ず正 制度が	検 討中 制 度 は な い が、 導 入	定 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
全体	450	8.7	8.4	15.6	43.6	15.1	8.7
女性 従業員 比率							
0%	21	4.8	9.5	9.5	52.4	23.8	0.0
15%未満	97	9.3	7.2	18.6	46.4	14.4	4.1
15～25%未満	59	10.2	11.9	20.3	35.6	11.9	10.2
25～50%未満	120	11.7	7.5	12.5	44.2	14.2	10.0
50%以上	119	5.9	6.7	12.6	49.6	15.1	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率15%以上25%未満の事業所であり、22.1%となっています。

【子の看護休暇制度】

	全体 (n)	ある 正規従業員に 制度が	正規・非 正規を問わ ず正 制度が	検 討中 制 度 は な い が、 導 入	定 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
全体	450	12.7	15.8	14.4	33.8	14.2	9.1
女性 従業員 比率							
0%	21	9.5	23.8	4.8	38.1	19.0	4.8
15%未満	97	10.3	5.2	19.6	36.1	21.6	7.2
15～25%未満	59	15.3	23.7	15.3	27.1	8.5	10.2
25～50%未満	120	14.2	18.3	12.5	38.3	8.3	8.3
50%以上	119	14.3	16.8	10.9	34.5	14.3	9.2

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率15%以上25%未満の事業所であり、39.0%となっています。

【配偶者出産支援休暇】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正 規・非 正規を 問わ	検 制 討度 はない が、導 入	定 制 度はな く、導 入予	わか らない	無 回答
	全体	450	11.6	11.8	18.7	34.2	15.1	8.7
女性 従業員 比率	0%	21	9.5	9.5	4.8	52.4	23.8	0.0
	15%未満	97	12.4	9.3	19.6	37.1	16.5	5.2
	15～25%未満	59	16.9	18.6	20.3	20.3	11.9	11.9
	25～50%未満	120	11.7	10.8	20.0	38.3	10.8	8.3
	50%以上	119	10.9	10.9	16.0	34.5	17.6	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所であり、35.5%となっています。

【短時間勤務制度（育児・介護）】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正 規・非 正規を 問わ	検 制 討度 はない が、導 入	定 制 度はな く、導 入予	わか らない	無 回答
	全体	450	14.2	20.0	20.9	25.1	11.8	8.0
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	23.8	4.8	47.6	19.0	0.0
	15%未満	97	13.4	7.2	28.9	29.9	14.4	6.2
	15～25%未満	59	20.3	28.8	22.0	10.2	10.2	8.5
	25～50%未満	120	15.0	23.3	16.7	26.7	8.3	10.0
	50%以上	119	15.1	22.7	18.5	24.4	11.8	7.6

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所であり、49.1%となっています。

【フレックスタイム制度】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正 規・非 正規を 問わ	検 制 討度 はない が、導 入	定 制 度はな く、導 入予	わか らない	無 回答
	全体	450	5.1	9.6	16.2	47.8	11.6	9.8
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	4.8	9.5	57.1	23.8	0.0
	15%未満	97	3.1	9.3	21.6	42.3	15.5	8.2
	15～25%未満	59	6.8	10.2	18.6	49.2	8.5	6.8
	25～50%未満	120	5.8	10.8	10.0	50.8	10.0	12.5
	50%以上	119	5.9	10.9	14.3	51.3	7.6	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所で 17.0%、次いで 50%以上の事業所で 16.8%、25%以上 50%未満の事業所で 16.6%となっています。

【テレワーク制度】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正 規・非 正規を 問わ	検 制 討度 はない が、導 入	定 制 度はな く、導 入予	わか らない	無 回答
	全体	450	9.1	8.2	11.8	50.2	10.9	9.8
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	9.5	0.0	61.9	23.8	0.0
	15%未満	97	6.2	5.2	16.5	52.6	13.4	6.2
	15～25%未満	59	15.3	6.8	15.3	42.4	10.2	10.2
	25～50%未満	120	9.2	11.7	9.2	48.3	9.2	12.5
	50%以上	119	9.2	10.1	7.6	53.8	9.2	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所であり、22.1%となっています。

【半日・時間単位の有給休暇制度】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正規 制度・非 正規を 問わ	検 討中 制度は ないが、 導入	定 制 度 も な い 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
	全体	450	21.6	33.1	10.4	19.1	8.7	7.1
女性 従業員 比率	0%	21	14.3	33.3	4.8	28.6	19.0	0.0
	15%未満	97	19.6	22.7	12.4	25.8	13.4	6.2
	15～25%未満	59	32.2	40.7	11.9	5.1	6.8	3.4
	25～50%未満	120	23.3	35.8	9.2	17.5	5.8	8.3
	50%以上	119	21.0	35.3	8.4	21.8	5.9	7.6

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所であり、72.9%となっています。

【所定時間外労働（残業）の免除制度】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正規 制度・非 正規を 問わ	検 討中 制度は ないが、 導入	定 制 度 も な い 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
	全体	450	8.9	17.8	14.7	32.2	16.2	10.2
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	19.0	9.5	42.9	23.8	0.0
	15%未満	97	8.2	9.3	19.6	32.0	22.7	8.2
	15～25%未満	59	10.2	23.7	15.3	23.7	13.6	13.6
	25～50%未満	120	11.7	22.5	10.0	33.3	12.5	10.0
	50%以上	119	8.4	17.6	14.3	35.3	13.4	10.9

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 25%以上 50%未満の事業所であり、34.2%となっています。

【再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正規 制度・非 正規を 問わ	検 討中 制度は ないが、 導入	定 制 度 も な い 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
	全体	450	7.3	17.1	19.8	27.6	17.3	10.9
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	23.8	4.8	42.9	23.8	0.0
	15%未満	97	8.2	18.6	16.5	28.9	17.5	10.3
	15～25%未満	59	11.9	15.3	22.0	25.4	15.3	10.2
	25～50%未満	120	9.2	14.2	20.0	27.5	18.3	10.8
	50%以上	119	3.4	20.2	19.3	28.6	16.8	11.8

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 0%の事業所であり、28.6%となっています。

【就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず 正規 制度・非 正規を 問わ	検 討中 制度は ないが、 導入	定 制 度 も な い 制 度 は な く、 導 入 予	わ か ら な い	無 回 答
	全体	450	4.4	22.2	22.4	27.1	12.7	11.1
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	28.6	4.8	38.1	23.8	0.0
	15%未満	97	6.2	14.4	17.5	37.1	13.4	11.3
	15～25%未満	59	1.7	23.7	23.7	28.8	11.9	10.2
	25～50%未満	120	5.0	19.2	27.5	24.2	12.5	11.7
	50%以上	119	5.0	29.4	21.8	22.7	10.9	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 50%以上の事業所であり、34.4%となっています。

【事業所内託児施設の設置】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず正 制度・非 正規を 問わ	検制 度は ないが、 導入	定制 度は なく、 導入予	わ から ない	無 回 答
	全体	450	0.0	0.2	4.4	74.0	10.2	11.1
女性 従業員 比率	0%	21	0.0	0.0	4.8	76.2	19.0	0.0
	15%未満	97	0.0	0.0	3.1	73.2	14.4	9.3
	15～25%未満	59	0.0	0.0	0.0	81.4	8.5	10.2
	25～50%未満	120	0.0	0.0	3.3	74.2	9.2	13.3
	50%以上	119	0.0	0.8	7.6	73.1	6.7	11.8

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 50%以上の事業所であり、0.8%となっています。「制度はないが、導入検討中」も 50%以上の事業所で 7.6%となっています。

【育児・介護サービスの利用に対する経済的補助】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず正 制度・非 正規を 問わ	検制 度は ないが、 導入	定制 度は なく、 導入予	わ から ない	無 回 答
	全体	450	1.1	3.3	10.0	59.8	15.6	10.2
女性 従業員 比率	0%	21	0.0	4.8	0.0	76.2	19.0	0.0
	15%未満	97	0.0	3.1	9.3	56.7	21.6	9.3
	15～25%未満	59	0.0	5.1	8.5	64.4	11.9	10.2
	25～50%未満	120	1.7	1.7	11.7	58.3	13.3	13.3
	50%以上	119	2.5	4.2	10.1	61.3	13.4	8.4

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 50%以上の事業所であり、6.7%となっています。「制度はないが、導入検討中」は 25%以上 50%未満の事業所で 11.7%となっています。

【勤務地・配置転換の配慮】

		全体 (n)	ある 正規 従業員 に制度が	ず正 制度・非 正規を 問わ	検制 度は ないが、 導入	定制 度は なく、 導入予	わ から ない	無 回 答
	全体	450	3.6	7.3	11.3	52.7	15.1	10.0
女性 従業員 比率	0%	21	4.8	9.5	4.8	57.1	23.8	0.0
	15%未満	97	1.0	4.1	11.3	55.7	19.6	8.2
	15～25%未満	59	5.1	13.6	3.4	59.3	10.2	8.5
	25～50%未満	120	3.3	7.5	15.0	47.5	14.2	12.5
	50%以上	119	5.9	7.6	12.6	49.6	14.3	10.1

“制度がある”という事業所の割合が最も高いのは女性従業員比率 15%以上 25%未満の事業所であり、18.7%となっています。「制度はないが、導入検討中」は 25%以上 50%未満の事業所で 15.0%となっています。

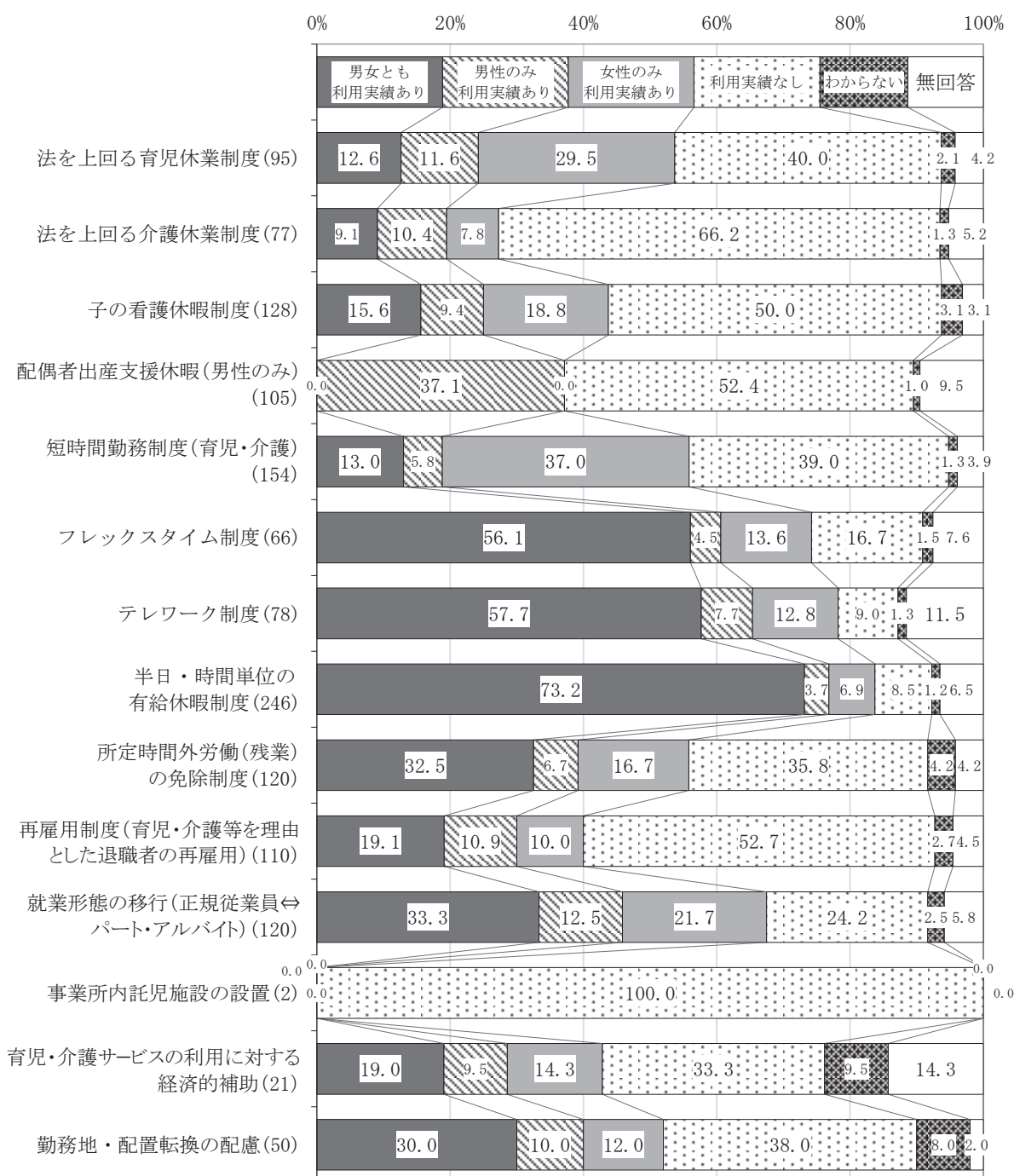
傾向のまとめ

『半日・時間単位の有給休暇制度』では、女性従業員比率 15%以上の事業所では“制度がある”割合が半数以上となっています。一方、『事業所内託児施設の設置』は「制度はなく、導入予定もない」の割合が 7 割を超えています。

問 10- 1. 制度の利用状況

問 10 で「1. 正規従業員に制度がある」「2. 正規・非正規を問わず制度がある」を選択された方にうかがいます。

従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みについて、男女別の利用状況をお答えください。(それぞれについて、あてはまるものに○を1つ)



全体の傾向

『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。

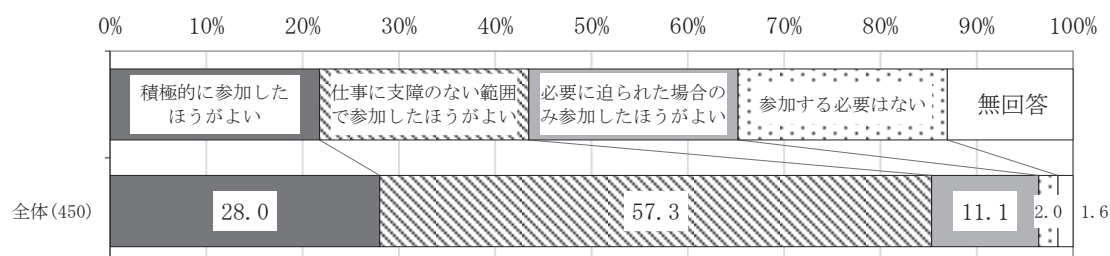
『法を上回る介護休業制度』『子の看護休暇制度』『配偶者出産支援休暇（男性のみ）』『再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）』の割合では「利用実績なし」が半数以上であり、『事業所内託児施設の設置』の割合では100.0%となっています。

傾向のまとめ

各種制度や仕組みを導入している事業所での利用状況について、『フレックスタイム制度』、『テレワーク制度』、『半日・時間単位の有給休暇制度』で「男女とも利用実績あり」の事業所が多くなっています。一方、『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）』などは「利用実績なし」が半数以上となっています。事業所の従業員の余裕がない中で、制度利用による事業所へのコストの負担や社内の仕事の体制に影響が少ないものが比較的多く利用されていることがうかがえます。

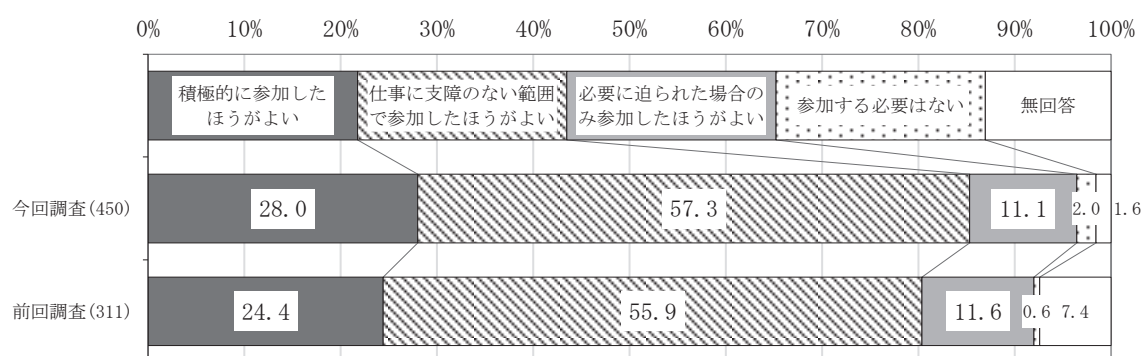
問 11. 男性従業員が育児・介護に参加することへの認識

男性従業員が育児・介護に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。(○は1つ)



全体の傾向

「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が57.3%で最も高く、仕事を優先させるべきと考える割合が高いことがわかります。「積極的に参加したほうがよい」の割合は28.0%、「必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい」の割合は11.1%、「参加する必要はない」の割合は2.0%です。



前回調査との比較

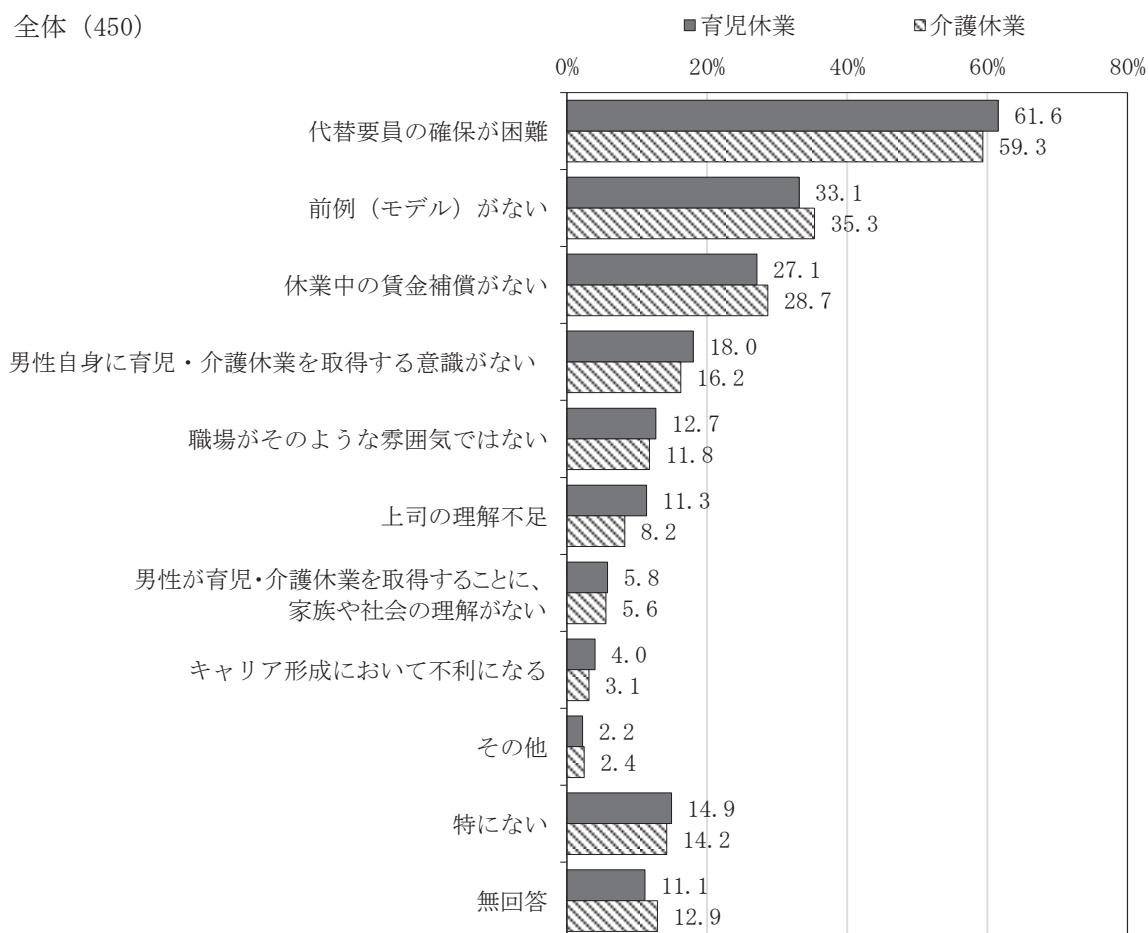
「積極的に参加したほうがよい」は、3.6ポイント、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」は1.4ポイント前回調査から今回調査にかけて増加しています。

傾向のまとめ

男性が育児・介護に「積極的に参加したほうがよい」と考える事業所の割合は前回調査からは高くなっていますが、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」と考えている事業所が半数を超えています。

問 12. 男性の育児休業・介護休業取得の課題

貴事業所で男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題は何ですか。育児休業、介護休業それぞれについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。



全体の傾向

男性の育児休業取得・介護休業取得とも「代替要員の確保が困難」の割合が6割前後で最も高く、「前例（モデル）がない」の割合が3割強、「休業中の賃金補償がない」の割合が3割弱、「男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない」の割合が1割台半ばで続きます。

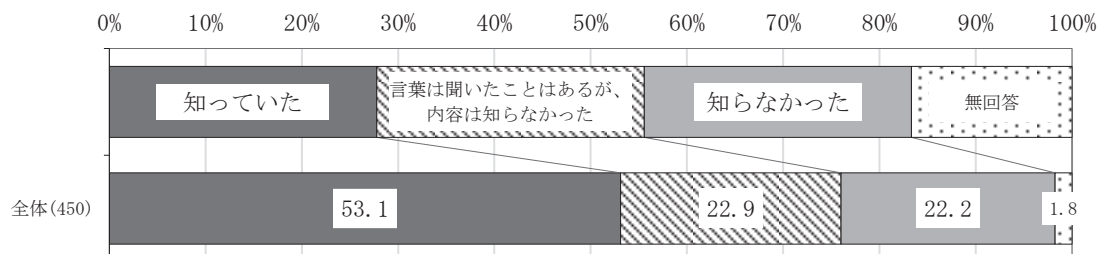
傾向のまとめ

男性の育児休業取得・介護休業取得ともに「代替要員の確保が困難」と回答する事業所が多くなっています。次いで、「前例（モデル）がない」や「休業中の賃金補償がない」という回答が多くなっており、人員や社内の体制に課題があり、休業を取得させることが難しい状況であることがうかがえます。

3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

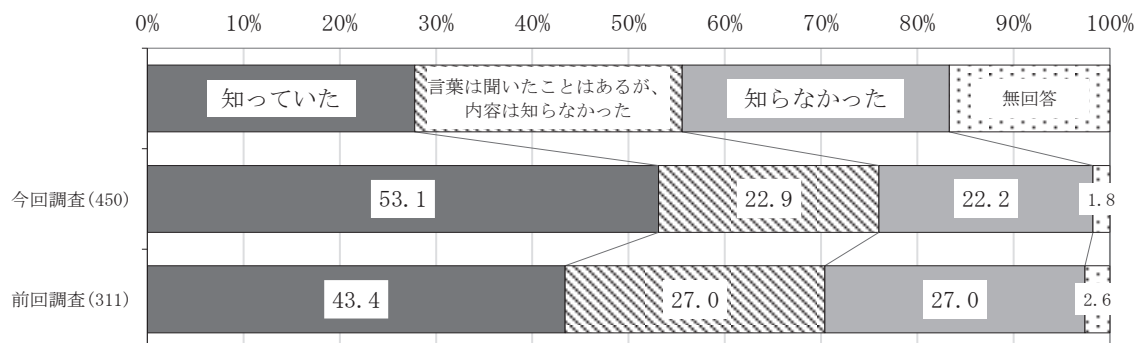
問 13. ワーク・ライフ・バランスの認知

ワーク・ライフ・バランスという言葉や内容をご存じでしたか。（○は1つ）



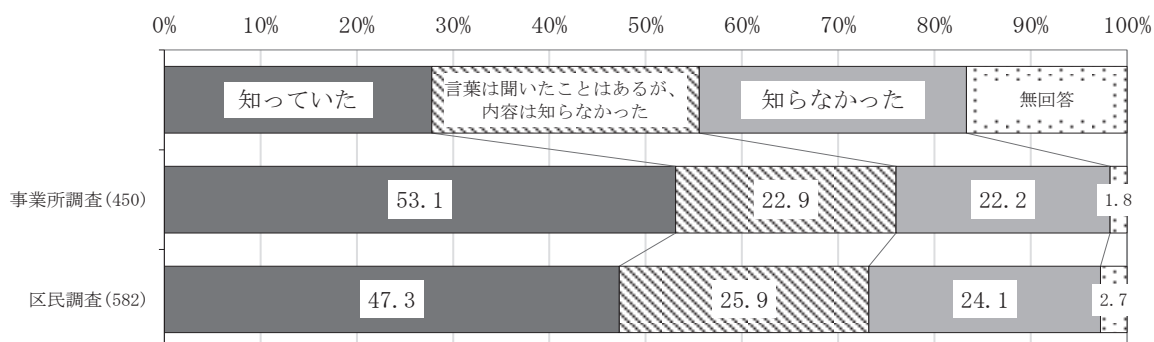
全体の傾向

「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。



前回調査との比較

「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。



区民調査との比較

「知っていた」の事業所調査の割合は、区民調査と比べ5.8ポイント高くなっています。

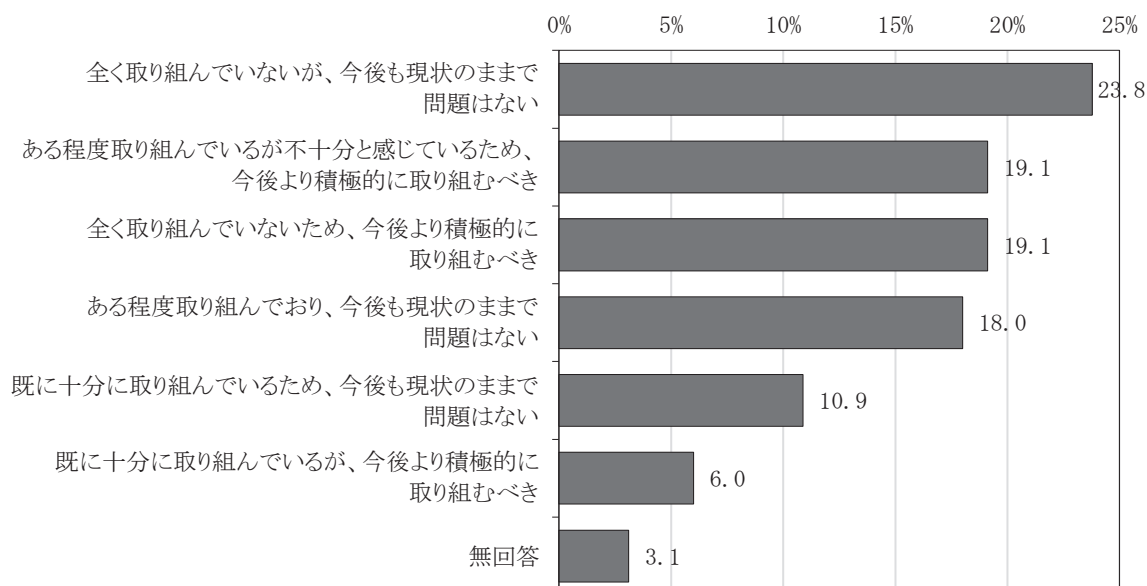
傾向のまとめ

ワーク・ライフ・バランスを「知っていた」の割合は、半数を超えており、前回調査よりも増加しています。区内の事業所で認知が進んでいることがわかります。

問 14. ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。(○は1つ)

全体 (450)



全体の傾向

「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が、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。

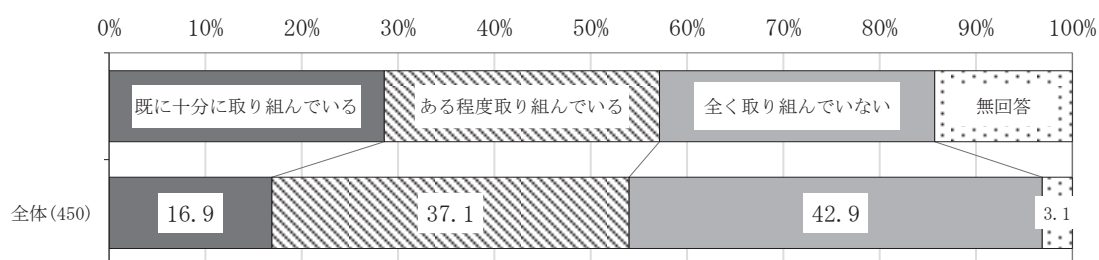
		全体 (n)	全く取り組んでいないが、今後も現状のままで問題はない	ある程度取り組んでいるが不十分と感じているため、今後より積極的に取り組むべき	全く取り組んでいないため、今後より積極的に取り組むべき	ある程度取り組んでおり、今後も現状のままで問題はない	既に十分にに取り組んでいるため、今後も現状のままで問題はない	既に十分にに取り組んでいるが、今後より積極的に取り組むべき	無回答
全体		450	6.0	10.9	19.1	18.0	19.1	23.8	3.1
従業員規模	10人未満	82	7.3	7.3	18.3	19.5	12.2	25.6	9.8
	10～29人	237	5.9	12.7	16.0	18.6	20.7	24.1	2.1
	30～49人	57	3.5	14.0	22.8	17.5	19.3	22.8	0.0
	50人以上	39	10.3	5.1	28.2	20.5	15.4	20.5	0.0

従業員規模別の傾向

従業員規模が大きい事業所で「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」の割合が高くなっています。また、従業員規模が小さい事業所ほど「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」の割合が高くなっています。

現状



全体の傾向

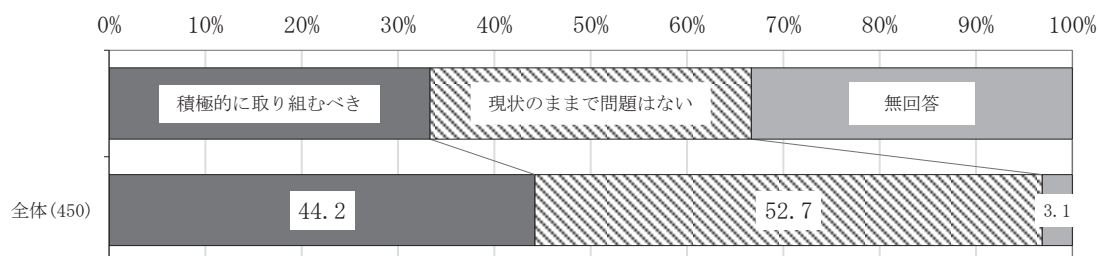
現状の取組状況をみると、「全く取り組んでいない」の割合が42.9%と最も高く、「ある程度取り組んでいる」の割合が37.1%、「既に十分に取り組んでいる」の割合が16.9%となっています。

		全体 (n)	既に十分 に取り組 んでいる	ある程 度取り組 んでいる	全く取 組んでい ない	無回 答
全体		450	16.9	37.1	42.9	3.1
従業員規模	10人未満	82	14.6	37.8	37.8	9.8
	10～29人	237	18.6	34.6	44.7	2.1
	30～49人	57	17.5	40.4	42.1	0.0
	50人以上	39	15.4	48.7	35.9	0.0

従業員規模別の傾向

従業員規模が大きい事業所で「ある程度取り組んでいる」の割合が高くなっています。

今後の必要性



全体の傾向

今後の必要性でみると、「積極的に取り組むべき」の割合が44.2%、「現状のままで問題はない」の割合が52.7%となっています。

		全体 (n)	積極的 に取り組 むべき	現状の ままで 問題ない	無回 答
全体		450	44.2	52.7	3.1
従業員規模	10人未満	82	37.8	52.4	9.8
	10～29人	237	42.6	55.3	2.1
	30～49人	57	45.6	54.4	0.0
	50人以上	39	53.8	46.2	0.0

従業員規模別の傾向

従業員規模が大きい事業所で「積極的に取り組むべき」の割合が高くなっています。

傾向のまとめ

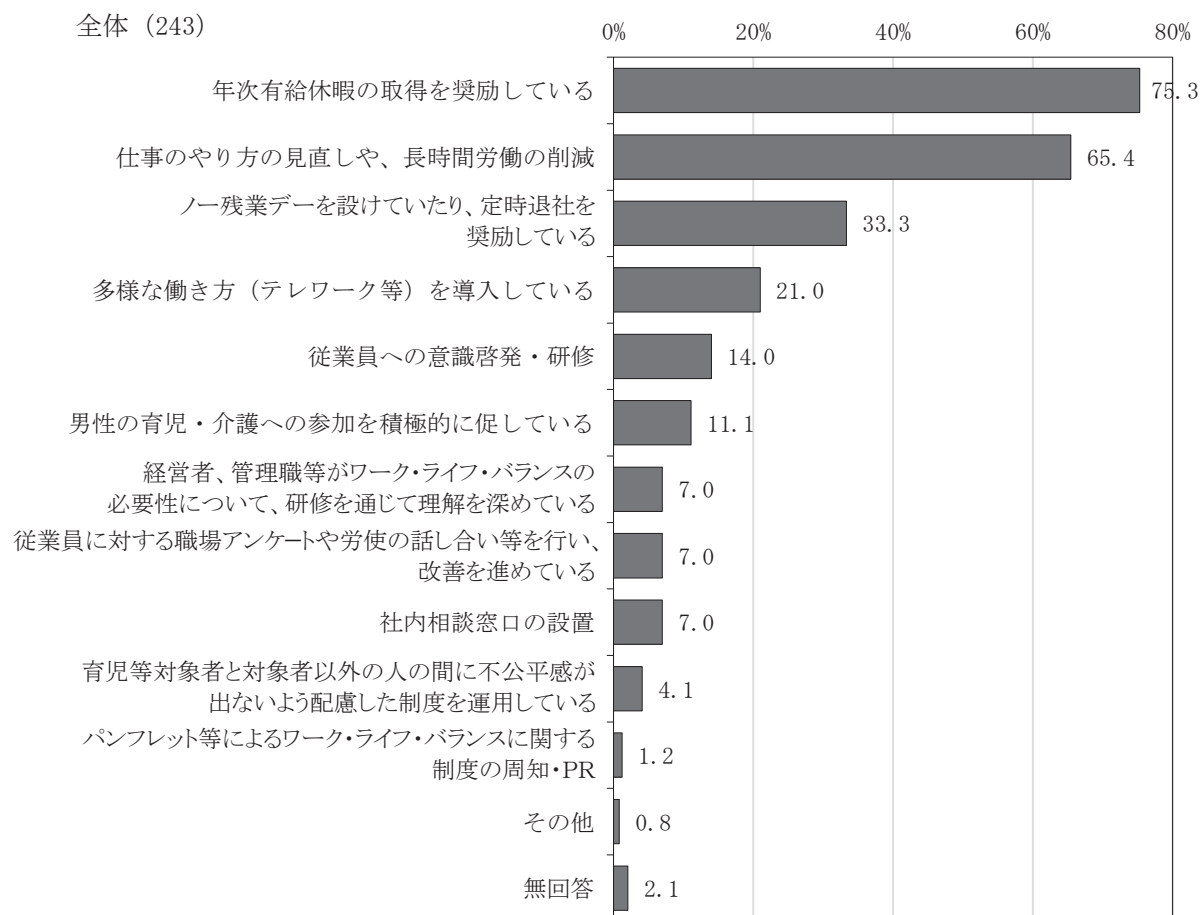
過半数の事業所はワーク・ライフ・バランスの取組を行っており、従業員規模の大きい事業所ほど取り組んでいる割合は高くなる傾向となっています。また、今後積極的に取組を進めていこうと考えている事業所の割合は4割強で、従業員規模の大きい事業所ほど多くなる傾向となっています。

一方、ワーク・ライフ・バランスの取組をしておらず、現状のままで問題ないと考えている事業所の割合は2割強となっています。

問 14- 1. ワーク・ライフ・バランスの取組内容

問 14 で「5.」「6.」の『全く取り組んでいない』以外を選択された方にうかがいます。

貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「年次有給休暇の取得を奨励している」の割合が 75.3% で最も高く、「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」(65.4%)、「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」(33.3%)、「多様な働き方（テレワーク等）を導入している」(21.0%)が続きます。

	全体 (n)	仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減	ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している	年次有給休暇の取得を奨励している	多様な働き方（テレワーク等）を導入している	従業員への意識啓発・研修	男性の育児・介護への参加を積極的に促している	経営者、管理職等がワーク・ライフ・バランスの必要性について、研修を通じて理解を深めている	従業員に対する職場アンケートや労使の話し合い等を行い、改善を進めている	社内相談窓口の設置	育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないように配慮した制度を運用している	パンフレット等によるワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR	その他	無回答
全体	243	65.4	33.3	75.3	21.0	14.0	11.1	7.0	7.0	7.0	4.1	1.2	0.8	2.1
従業員規模														
10人未満	43	62.8	46.5	76.7	18.6	9.3	7.0	2.3	11.6	2.3	0.0	2.3	2.3	2.3
10～29人	126	67.5	31.7	73.0	23.8	7.9	15.1	5.6	7.1	15.1	7.1	0.8	1.6	1.6
30～49人	33	54.5	18.2	84.8	24.2	3.0	0.0	12.1	6.1	12.1	3.0	0.0	0.0	3.0
50人以上	25	76.0	32.0	72.0	20.0	8.0	0.0	20.0	8.0	8.0	16.0	4.0	0.0	4.0

従業員規模別の傾向

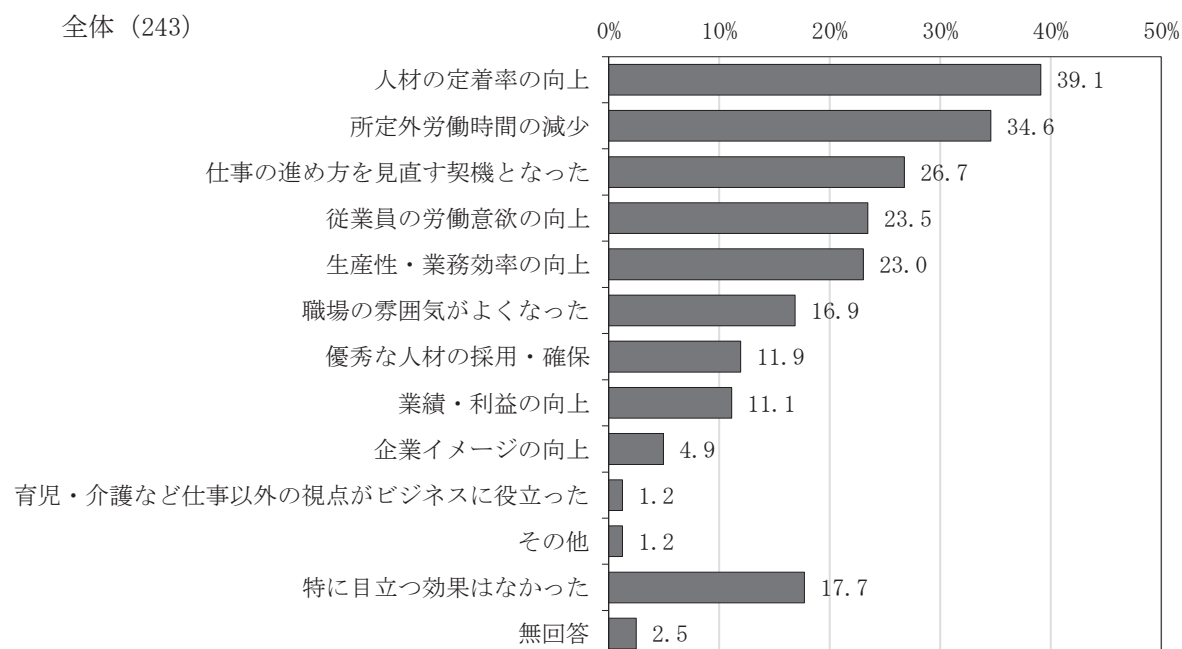
「年次有給休暇の取得を奨励している」の割合は、従業員規模 30～49 人の事業所で 84.8% となっています。「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」の割合では、従業員規模 50 人以上の事業所で 76.0% となっています。

傾向のまとめ

「年次有給休暇の取得を奨励している」「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」を行っている事業所の割合が 6 割を超えています。これらのうち、「年次有給休暇の取得を奨励している」は労働基準法で年 5 日取得させることが定められていることもあり、取り組みやすいものと考えられます。また、従業員規模 10 人未満の事業所では「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」の回答も多く挙げられています。

問 14-2. ワーク・ライフ・バランスの取組の効果

ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果が貴事業所に出てきていますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「人材の定着率の向上」の割合が 39.1%で最も高く、「所定外労働時間の減少」(34.6%)、「仕事の進め方を見直す契機となった」(26.7%)、「従業員の労働意欲の向上」(23.5%)が続きます。

	全体 (n)	業績・利益の向上	生産性・業務効率の向上	優秀な人材の採用・確保	人材の定着率の向上	従業員の労働意欲の向上	仕事の進め方を見直す契機	所定外労働時間の減少	育児・介護など仕事以外の視点がビジネスに役立った	職場の雰囲気がよくなった	企業イメージの向上	その他	特に目立つ効果はなかった	無回答
全体	243	11.1	23.0	11.9	39.1	23.5	26.7	34.6	1.2	16.9	4.9	1.2	17.7	2.5
従業員規模														
10人未満	43	7.0	23.3	11.6	44.2	23.3	25.6	27.9	0.0	16.3	2.3	0.0	11.6	4.7
10～29人	126	13.5	23.8	13.5	39.7	23.0	27.8	39.7	1.6	19.0	5.6	1.6	15.9	2.4
30～49人	33	9.1	24.2	6.1	39.4	27.3	21.2	27.3	0.0	18.2	3.0	0.0	24.2	0.0
50人以上	25	16.0	12.0	12.0	32.0	20.0	32.0	32.0	4.0	12.0	12.0	4.0	24.0	4.0

従業員規模別の傾向

「人材の定着率の向上」はおおむね従業員規模が小さい事業所ほど割合が高くなっており、従業員規模 10 人未満の事業所で 44.2%となっています。

傾向のまとめ

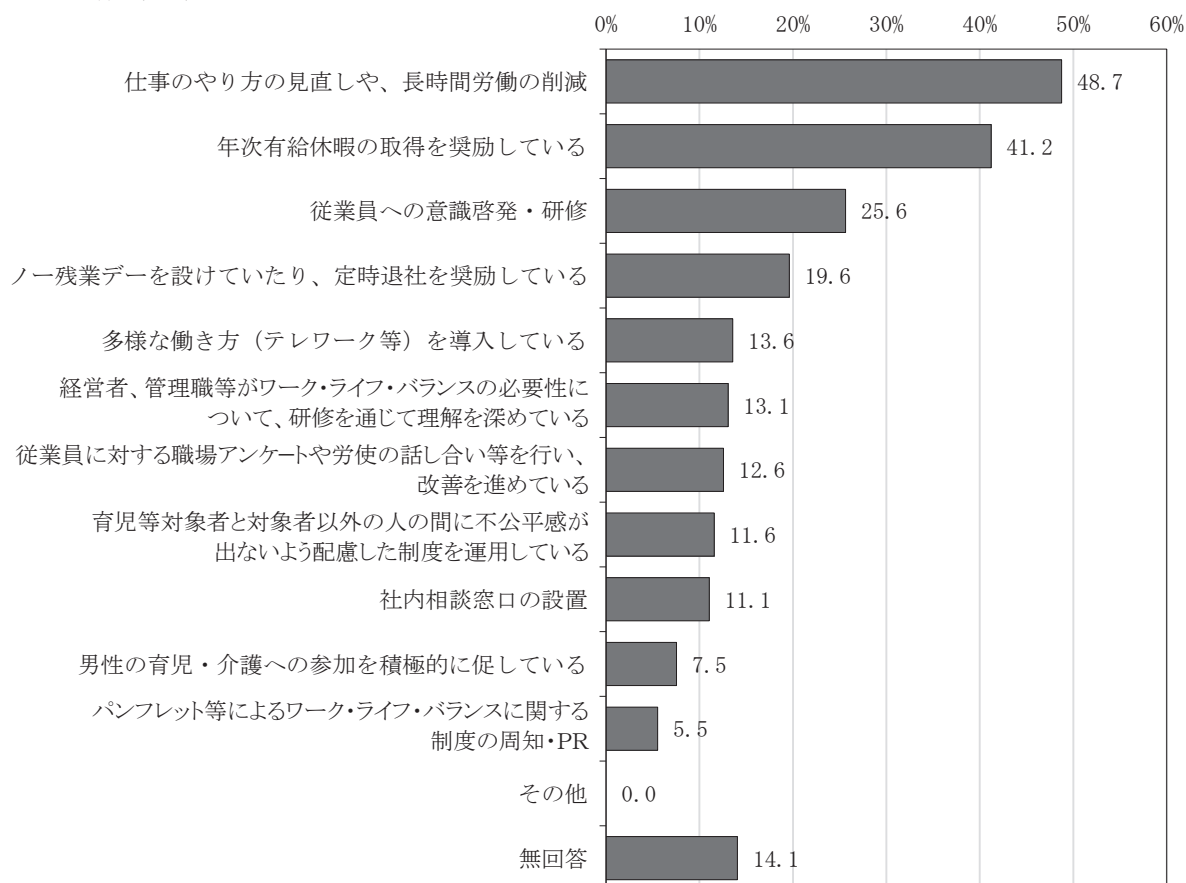
「人材の定着率の向上」を効果として回答している事業所が最も多く、従業員規模の小さい事業所ほど多くなる傾向となっています。次いで、「所定外時間労働の減少」「仕事の進め方を見直す契機となった」、「従業員の労働意欲の向上」、「生産性・業務効率の向上」が挙げられており、ワーク・ライフ・バランスの取組の効果が「人材の定着率」だけでなく多方面に及んでいることがうかがえます。

問 14-3. 積極的に行うべきワーク・ライフ・バランスの取組

問 14 で「1.」「3.」「5.」の『積極的に取り組むべき』を選択された方にうかがいます。

貴事業所が今後積極的に行うべきと感じているワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなものがありますか。（〇はいくつでも）

全体（199）



全体の傾向

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」の割合が 48.7% で最も高く、「年次有給休暇の取得を奨励している」(41.2%)、「従業員への意識啓発・研修」(25.6%)、「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」(19.6%)が続きます。

		全 体 （ n ）	仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減	ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している	年次有給休暇の取得を奨励している	多様な働き方（テレワーク等）を導入している	経営者、管理職等がワーク・ライフ・バランスの必要性について、研修を通じて理解を深めている	従業員への意識啓発・研修	従業員に対する職場アンケートや労使の話し合い等を行い、改善を進めている	社内相談窓口の設置	男性の育児・介護への参加を積極的に促している	育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないように配慮した制度を運用している	その他	無回答	
全体		199	48.7	19.6	41.2	13.6	13.1	5.5	25.6	12.6	11.1	7.5	11.6	0.0	14.1
従業員規模	10人未満	31	38.7	19.4	48.4	19.4	12.9	3.2	12.9	6.5	9.7	9.7	9.7	0.0	16.1
	10～29人	101	49.5	22.8	47.5	10.9	9.9	8.9	29.7	12.9	9.9	6.9	10.9	0.0	14.9
	30～49人	26	53.8	23.1	34.6	15.4	26.9	0.0	23.1	11.5	15.4	15.4	0.0	7.7	
	50人以上	21	57.1	4.8	23.8	19.0	23.8	4.8	23.8	19.0	9.5	4.8	19.0	0.0	14.3

従業員規模別の傾向

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」「育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないよう配慮した制度を運用している」は従業員規模が大きい事業所ほど割合が高くなっています。一方、「年次有給休暇の取得を奨励している」は従業員規模が小さい事業所ほど割合が高くなっています。

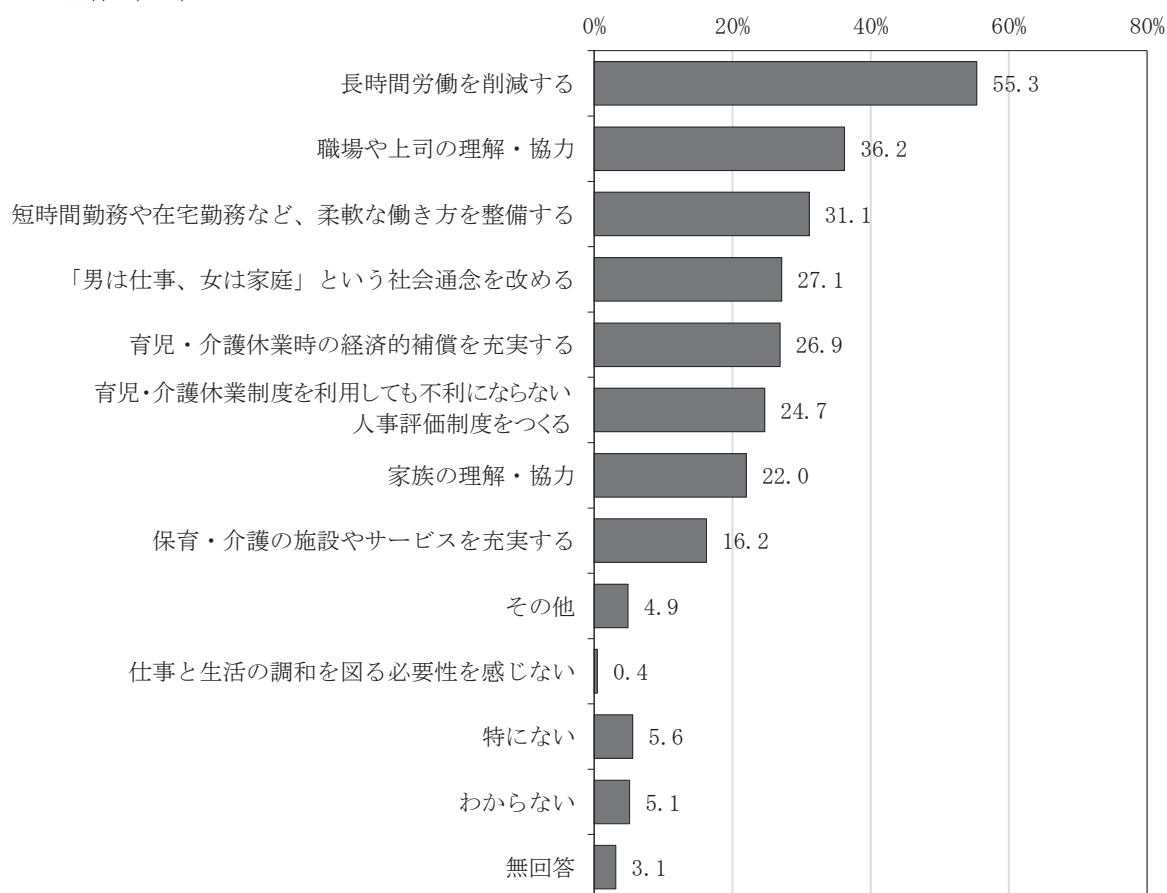
傾向のまとめ

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が最も多く、従業員規模の大きい事業所ほど取組として回答が多くなる傾向となっています。また、「年次有給休暇の取得を奨励している」も多いですが、こちらは従業員規模の小さい事業所ほど取組として多く挙げている傾向があります。

問 15. 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

仕事と生活の調和を図るうえで、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

全体 (450)



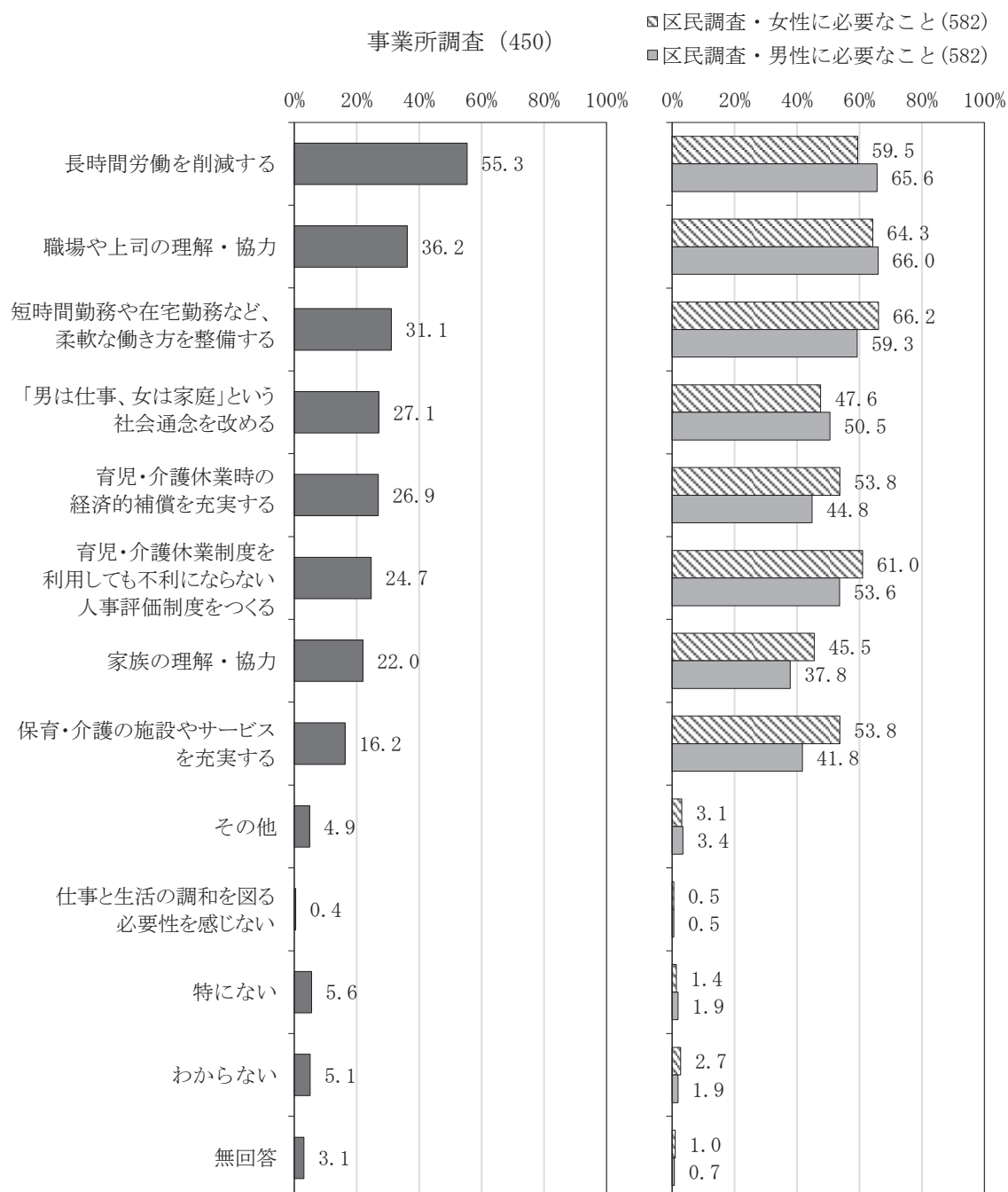
全体の傾向

「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。

		全体（n）	長時間労働を削減する	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	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	特にない	わからない	無回答
全体		450	55.3	24.7	31.1	26.9	16.2	36.2	27.1	22.0	4.9	0.4	5.6	5.1	3.1
従業員規模	10人未満	82	40.2	18.3	37.8	25.6	13.4	36.6	25.6	20.7	6.1	1.2	6.1	13.4	3.7
	10～29人	237	55.3	27.8	29.5	28.3	15.6	37.1	26.2	25.3	5.1	0.0	6.3	3.0	3.0
	30～49人	57	59.6	24.6	33.3	28.1	22.8	26.3	24.6	14.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3
	50人以上	39	79.5	28.2	33.3	23.1	23.1	46.2	35.9	7.7	2.6	2.6	5.1	2.6	0.0

従業員規模別の傾向

「長時間労働を削減する」「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」「職場や上司の理解・協力」は、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど必要なこととして回答が多くなる傾向となっています。一方、「家族の理解・協力」は、おおむね従業員規模が小さい事業所ほど必要なこととして多く挙げています。



区民調査との比較

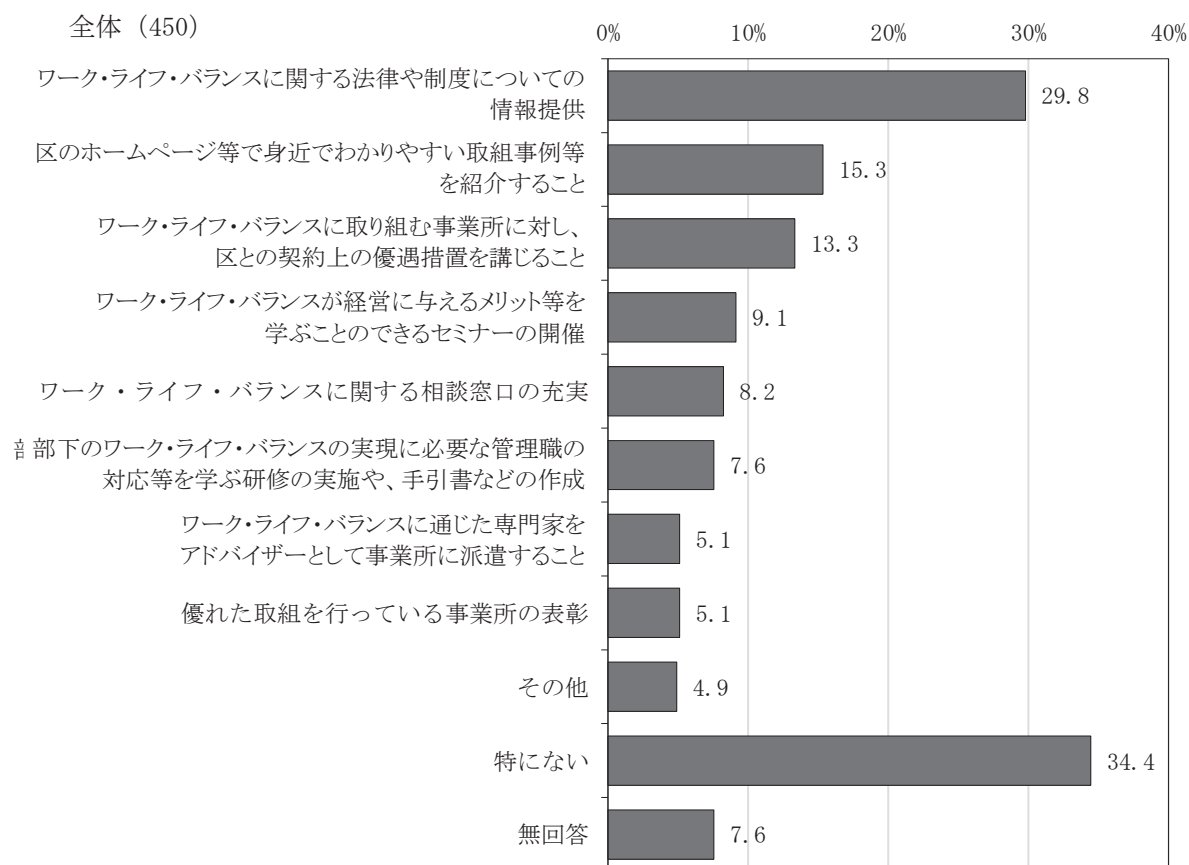
事業所調査結果、区民調査結果（女性に必要なこと、男性に必要なこと）について、上位3項目を見ると、「長時間労働を削減する」の割合は事業所調査で第1位、区民調査（男性に必要なこと）で第2位となっているほか、「職場や上司の理解・協力」の割合は事業所調査と区民調査（女性に必要なこと）で第2位となっています。一方、「育児・休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」の割合は区民調査（女性に必要なこと）第3位であるものの、事業所調査では第6位となっています。

傾向のまとめ

「長時間労働を削減する」が必要だと回答している事業所が最も多くなっています。従業員規模の大きい事業所ほど「長時間労働を削減する」のほか、「職場や上司の理解・協力」、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」も多く回答しています。しかし、上位8項目の割合は区民調査の割合よりも低く、事業所と区民とでは意識の相違がみられます。

問 16. ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組

事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取組として、何が重要だと思いますか。(〇はいくつでも)



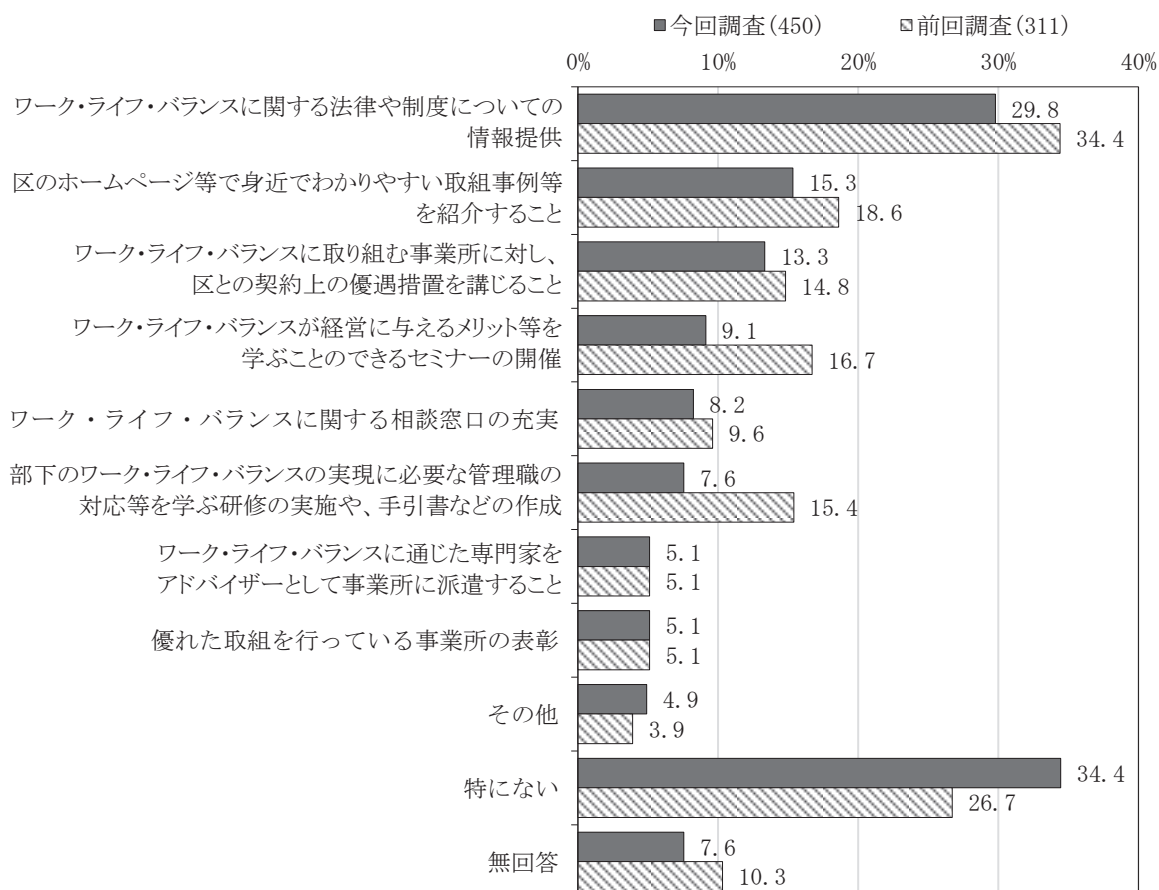
全体の傾向

「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供」の割合が 29.8%で最も高く、「区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること」(15.3%)、「ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対し、区との契約上の優遇措置を講じること」(13.3%)、「ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催」(9.1%)が続きます。一方、「特にない」は 34.4%です。

	全体 (n)	ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供	ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対し、区との契約上の優遇措置を講じること	ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催	ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実	部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引書などの作成	ワーク・ライフ・バランスに通じた専門家をアドバイザーとして事業所に派遣すること	優れた取組を行っている事業所の表彰	その他	特にない	無回答
全体	450	29.8	15.3	13.3	9.1	8.2	7.6	5.1	4.9	34.4	7.6
従業員規模											
10人未満	82	28.0	1.2	4.9	7.3	6.1	19.5	13.4	1.2	3.7	8.5
10～29人	237	31.2	6.8	5.5	9.3	9.7	16.0	13.1	12.7	3.4	8.4
30～49人	57	29.8	5.3	3.5	7.0	1.8	10.5	15.8	7.0	7.0	5.3
50人以上	39	28.2	5.1	7.7	5.1	7.7	10.3	10.3	12.8	10.3	5.1

従業員規模別の傾向

「区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること」は、従業員規模が小さい事業所ほど重要な行政の取組として多く回答しています。また「特にない」も、従業員規模が小さい事業所ほど回答が多くなっています。



前回調査との比較

6項目の今回調査の割合が前回調査よりも減少しており、特に「部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引書などの作成」が7.8ポイント、「ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催」が7.6ポイント前回調査より減少しています。

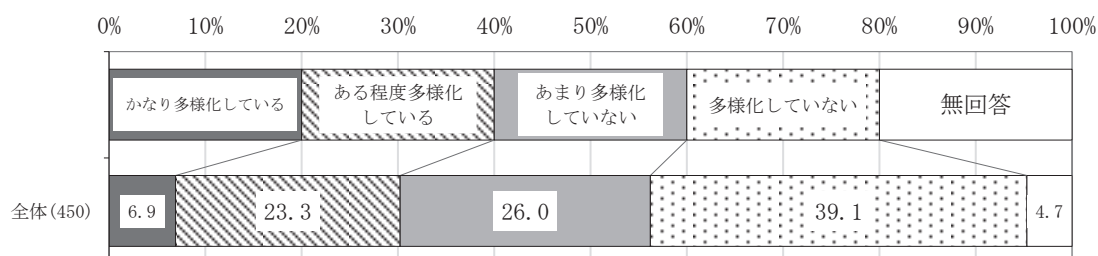
傾向のまとめ

重要な行政の取組は「特にない」と考えている事業所が増えており、従業員規模の少ない事業所ほど多くなる傾向があります。「特にない」以外の回答としては「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供」の割合が最も高く、次いで「区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること」となっています。

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

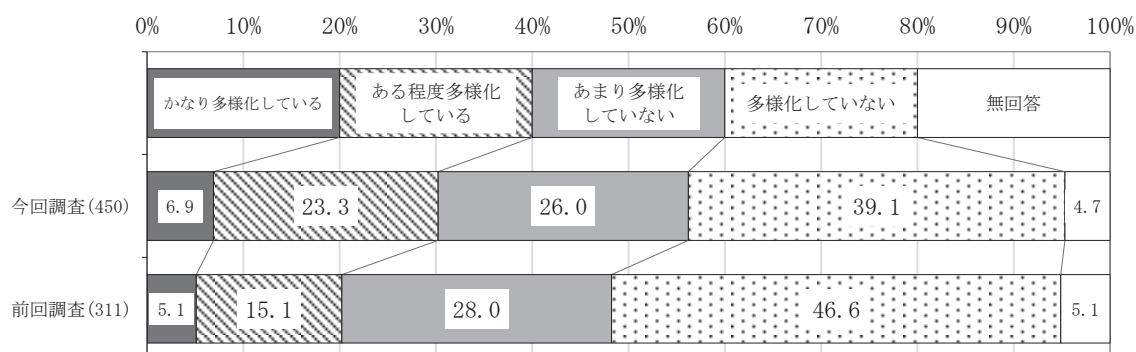
問 17. 5 年前と比べたダイバーシティ&インクルージョンの状況

貴事業所では、ダイバーシティ&インクルージョン（人材の多様性）に関して、5 年前と比べて、人員構成（性別、国籍、雇用形態など）がどのくらい多様化していると感じていますか。（○は 1 つ）



全体の傾向

「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、多様化を感じていない事業所の割合が 65.1%と 6 割台半ばを占めています。



前回調査との比較

“多様化している（「かなり多様化している」と「ある程度多様化している」の合計）”の今回調査の割合が前回調査に比べ 10 ポイント増加しています。

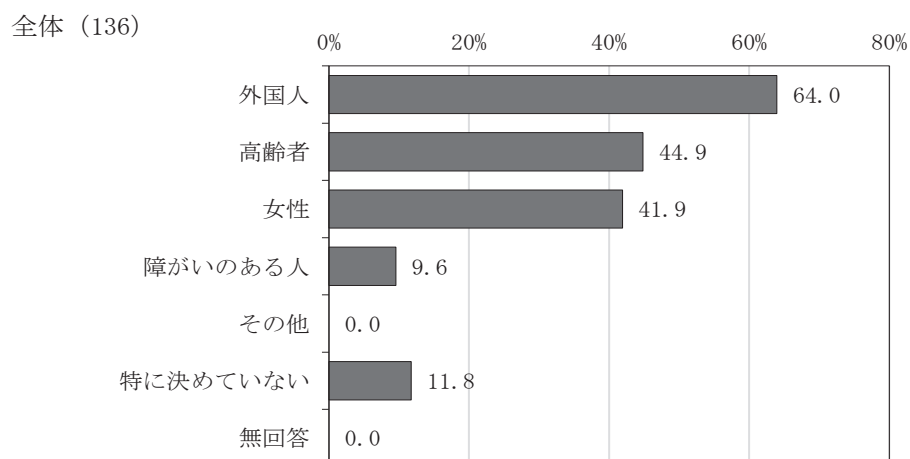
傾向のまとめ

人員構成が多様化していると感じる事業所は 3 割となっており、大半は多様化を感じていませんが、前回調査よりも増加しています。

問 17- 1. 特に活用を進めている人材

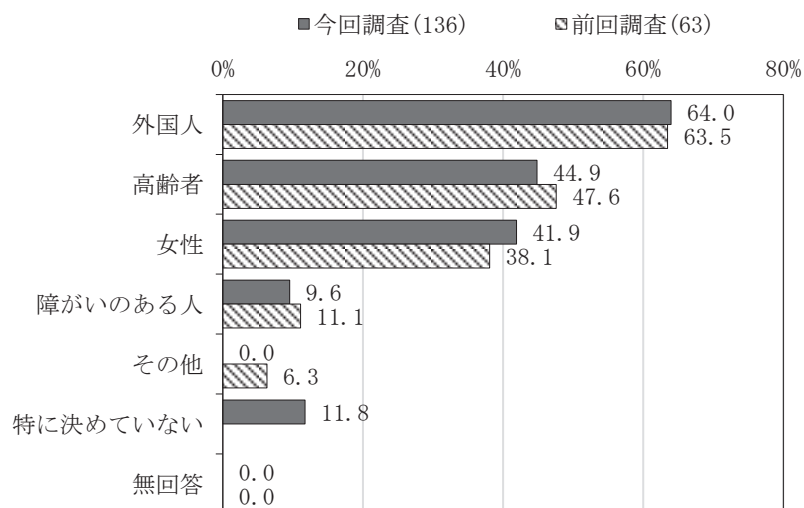
問 17 で「1. かなり多様化している」「2. ある程度多様化している」を選択された方にうかがいます。

特に活用を進めている人材はどのような層ですか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「外国人」の割合が 64.0% で最も高く、「高齢者」(44.9%)、「女性」(41.9%)、「障がいのある人」(9.6%) が続きます。



※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

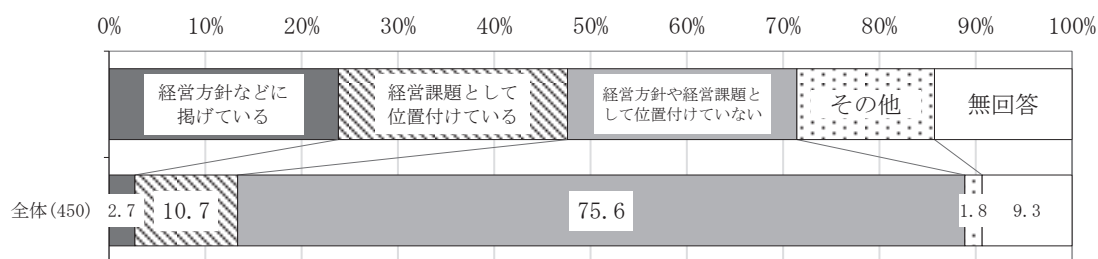
「外国人」が 0.5 ポイント、「女性」は 3.8 ポイント今回調査が前回調査と比べ増加しています。一方「高齢者」は 2.7 ポイント、「障がいのある人」は 1.5 ポイント前回調査よりも減少しています。

傾向のまとめ

「外国人」、「高齢者」、「女性」の順に活用を進めている傾向は、前回調査と変わっていませんが、「女性」の活用がやや増加しています。

問 18. 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

貴事業所では、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進を経営方針などに掲げていますか。(〇は1つ)



全体の傾向

「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。

		全体 (n)	経営 方針 など に掲 げて いる	経営 課題 とし て 位置 付 けて いる	経営 方針 や 経営 課題 とし て 位置 付 けて い ない	その他	無 回 答
全体		450	2.7	10.7	75.6	1.8	9.3
従業員 規模	10人未満	82	2.4	7.3	74.4	2.4	13.4
	10～29人	237	2.5	9.7	76.4	1.7	9.7
	30～49人	57	1.8	14.0	77.2	0.0	7.0
	50人以上	39	7.7	12.8	74.4	5.1	0.0

従業員規模別の傾向

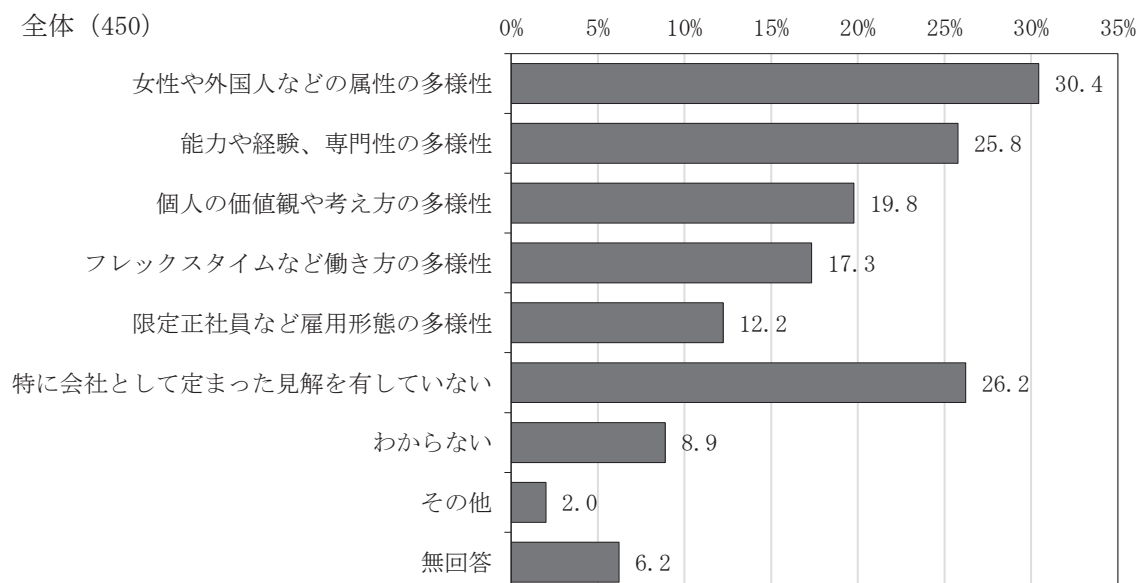
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進を経営方針や経営課題に明示している事業所は、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど多くなっており、従業員規模50人以上の事業所の割合で20.5%となっています。

傾向のまとめ

「経営方針などに掲げている」や「経営課題として位置付けている」事業所の割合は1割強にとどまっており、従業員規模50人以上の事業所でも2割強となっています。ダイバーシティ＆インクルージョンの考えが企業の経営の中までまだ浸透していないことがうかがえます。

問 19. 重要だと考える多様性の内容

貴事業所にとって、どのような多様性が重要だと考えていますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

「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。

	全体 (n)	女性や外国人などの属性の多様性	働き方の多様性	限定正社員など雇用形態の多様性	能力や経験、専門性の多様性	個人の価値観や考え方の多様性	特に会社として定まった見解を有していない	わからない	その他	無回答
全体	450	30.4	17.3	12.2	25.8	19.8	26.2	8.9	2.0	6.2
従業員規模	10人未満	82	28.0	13.4	14.6	20.7	17.1	26.8	7.3	9.8
	10～29人	237	29.5	19.0	11.8	28.3	24.1	25.7	8.9	2.1
	30～49人	57	35.1	12.3	10.5	21.1	8.8	29.8	10.5	3.5
	50人以上	39	41.0	25.6	12.8	23.1	17.9	28.2	5.1	0.0

従業員規模別の傾向

「女性や外国人などの属性の多様性」は、従業員規模が大きい事業所ほど割合が高くなっています。また、「フレックスタイムなど働き方の多様性」は、従業員規模 50 人以上の事業所の割合で 25.6%と他の事業所規模と比べて高くなっています。

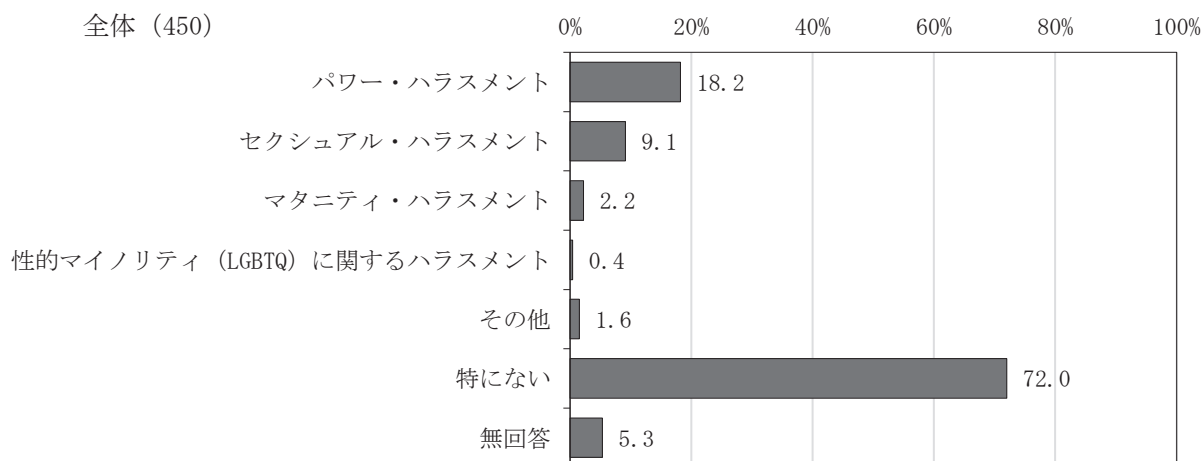
傾向のまとめ

「女性や外国人などの属性の多様性」の回答が最も多く、従業員規模の大きい事業所ほど回答が多くなる傾向があります。次いで「特に会社として定まった見解を有していない」と回答する事業所が多くなっており、いずれの従業員規模でも割合は25%以上となっています。

5 ハラスメント対策について

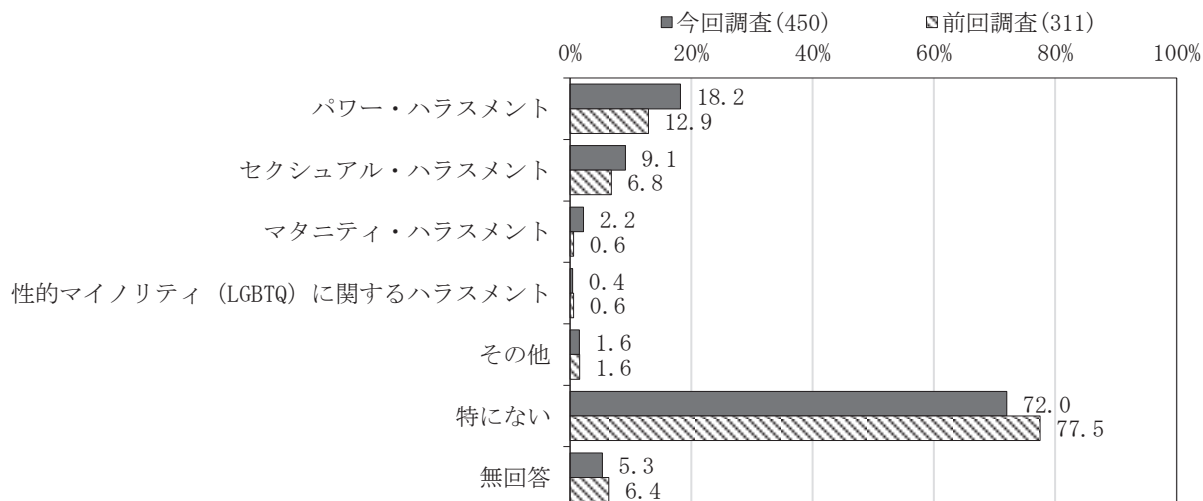
問 20. 問題となったハラスメント

貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(〇はいくつでも)



全体の傾向

問題となった行為として、「パワー・ハラスメント」(18.2%)、「セクシュアル・ハラスメント」(9.1%)などが挙げられています。一方、「特にない」は72.0%です。



前回調査との比較

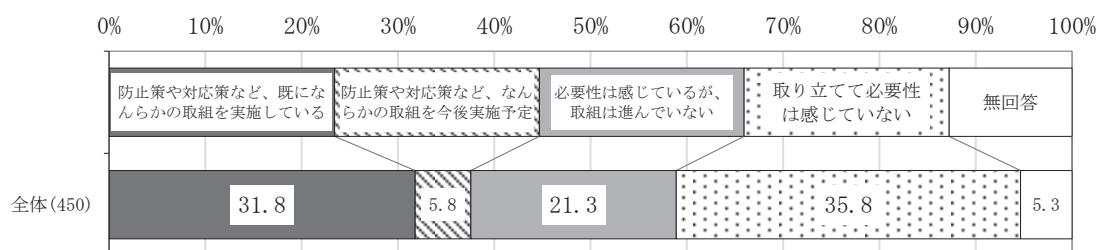
「パワー・ハラスメント」が5.3ポイント、「セクシュアル・ハラスメント」が2.3ポイント今回調査の割合が前回調査よりも増加しています。

傾向のまとめ

「特にない」の割合が7割以上を占めているものの、「パワー・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」の割合が前回調査よりも増加しています。

問 21. ハラスメントに対する取組状況

貴事業所では、職場のハラスメントに関する取組を実施していますか。(○は1つ)



全体の傾向

「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。

		全体 (n)	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	防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定	必要性は感じているが、取組は進んでいない	取り立てて必要性は感じていない	無回答
全体		450	31.8	5.8	21.3	35.8	5.3
従業員規模	10人未満	82	22.0	3.7	19.5	48.8	6.1
	10～29人	237	30.0	6.3	21.5	36.7	5.5
	30～49人	57	35.1	5.3	26.3	28.1	5.3
	50人以上	39	64.1	7.7	10.3	17.9	0.0
女性従業員比率	0%	21	9.5	0.0	28.6	57.1	4.8
	15%未満	97	28.9	5.2	23.7	36.1	6.2
	15～25%未満	59	33.9	10.2	23.7	30.5	1.7
	25～50%未満	120	31.7	6.7	23.3	31.7	6.7
	50%以上	119	38.7	4.2	13.4	39.5	4.2

従業員規模別の傾向

「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」は従業員規模が大きい事業所ほど割合が高くなっています。一方、「取り立てて必要性は感じていない」は従業員規模が小さい事業所ほど割合が高くなっています。

女性従業員比率別の傾向

「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」の割合は、おおむね女性従業員比率の高い事業所ほど割合が高い傾向となっています。また、「取り立てて必要性は感じていない」の割合で女性従業員比率0%の事業所では57.1%と半数を超えています。

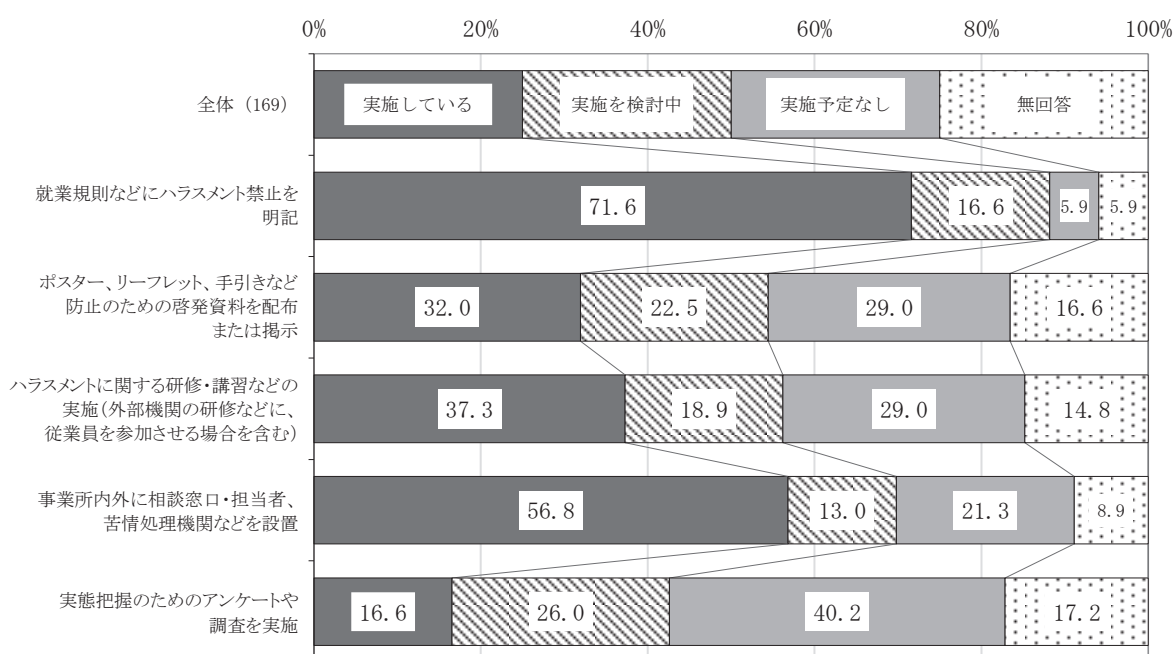
傾向のまとめ

「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」及び「防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定」の割合は4割弱となっています。従業員規模が大きい事業所及び女性従業員比率が高い事業所ほど「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」の回答が多くなる傾向があります。逆に従業員規模が小さい事業所及び女性従業員比率が低い事業所ほど、「取り立てて必要性は感じていない」の回答が多くなる傾向があります。

問 21- 1. ハラスメント対策の取組内容

問 21 で「1. 取組を実施している」「2. 取組を今後実施予定」を選択された方にうかがいます。

貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組を実施（予定）していますか。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）



全体の傾向

『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ることがわかります。

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。

傾向のまとめ

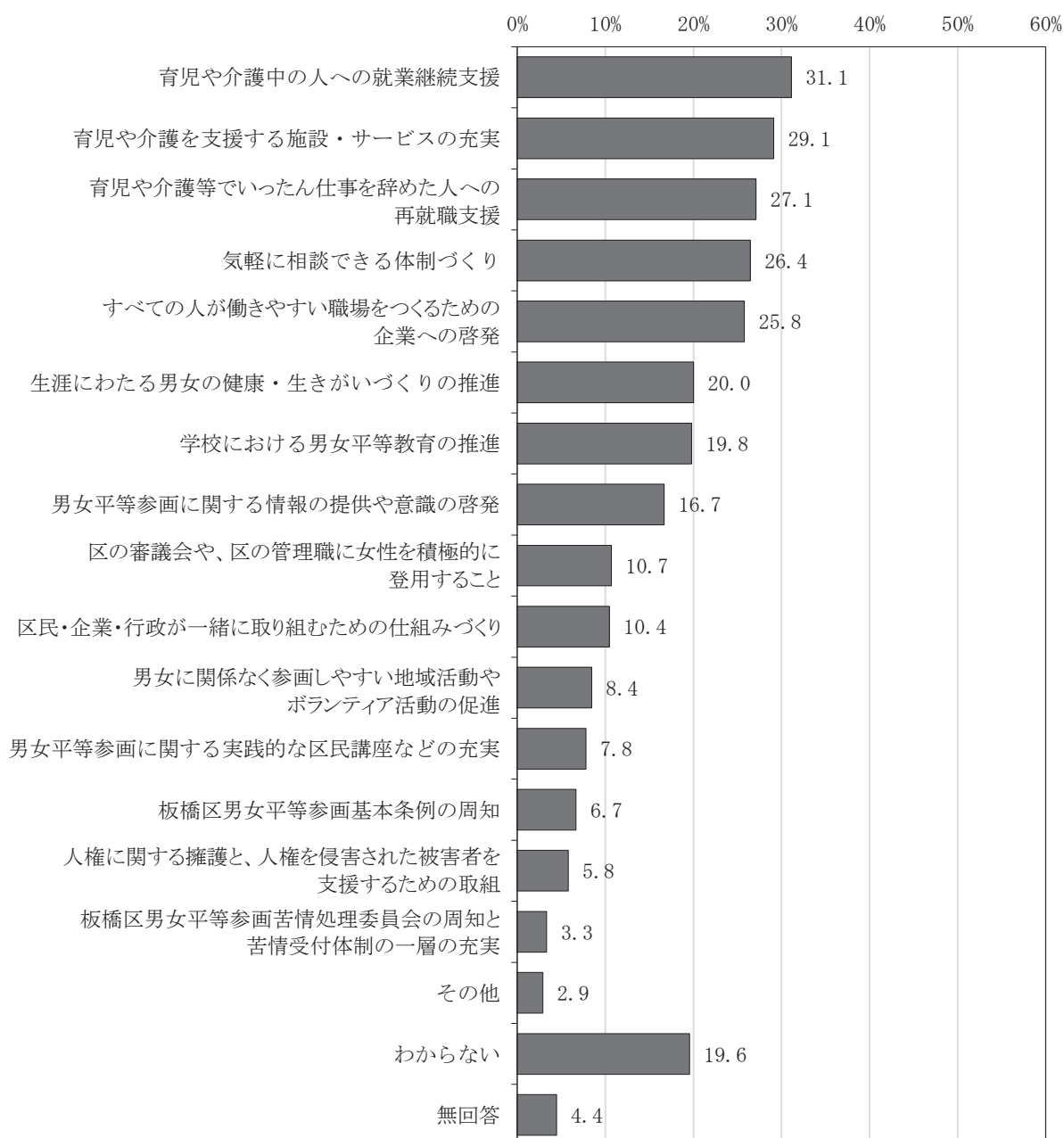
『就業規則などにハラスメント禁止を明記』を大半の事業所で実施しており、次に『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』をしている事業所が多くなっています。『ハラスメントに関する研修・講習などの実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）』を回答している事業所の割合は4割弱となっています。

6 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

問 22. 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

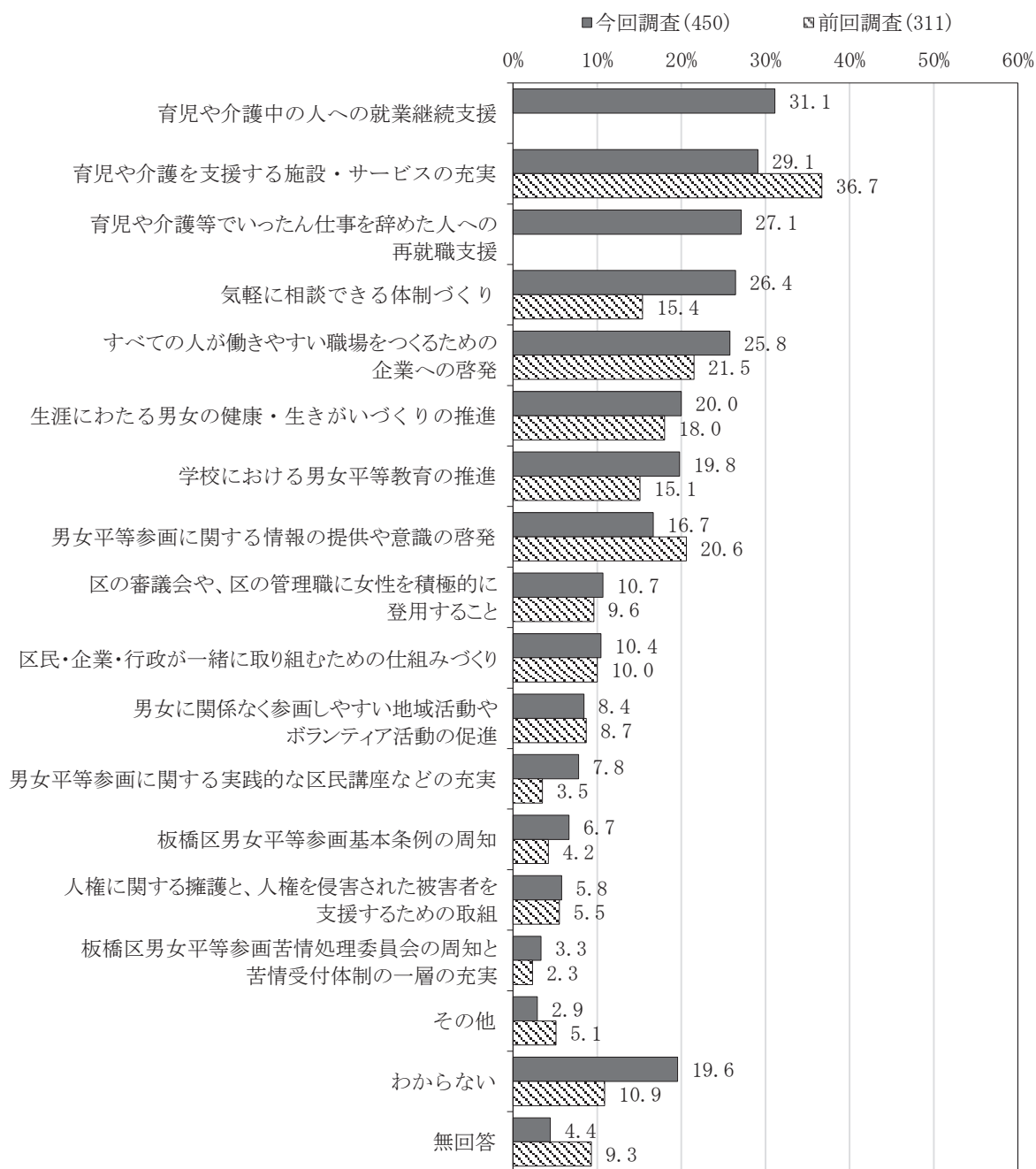
男女平等参画社会の実現に向けて、今後、板橋区はどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。(〇はいくつでも)

全体 (450)



全体の傾向

「育児や介護中の人への就業継続支援」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。



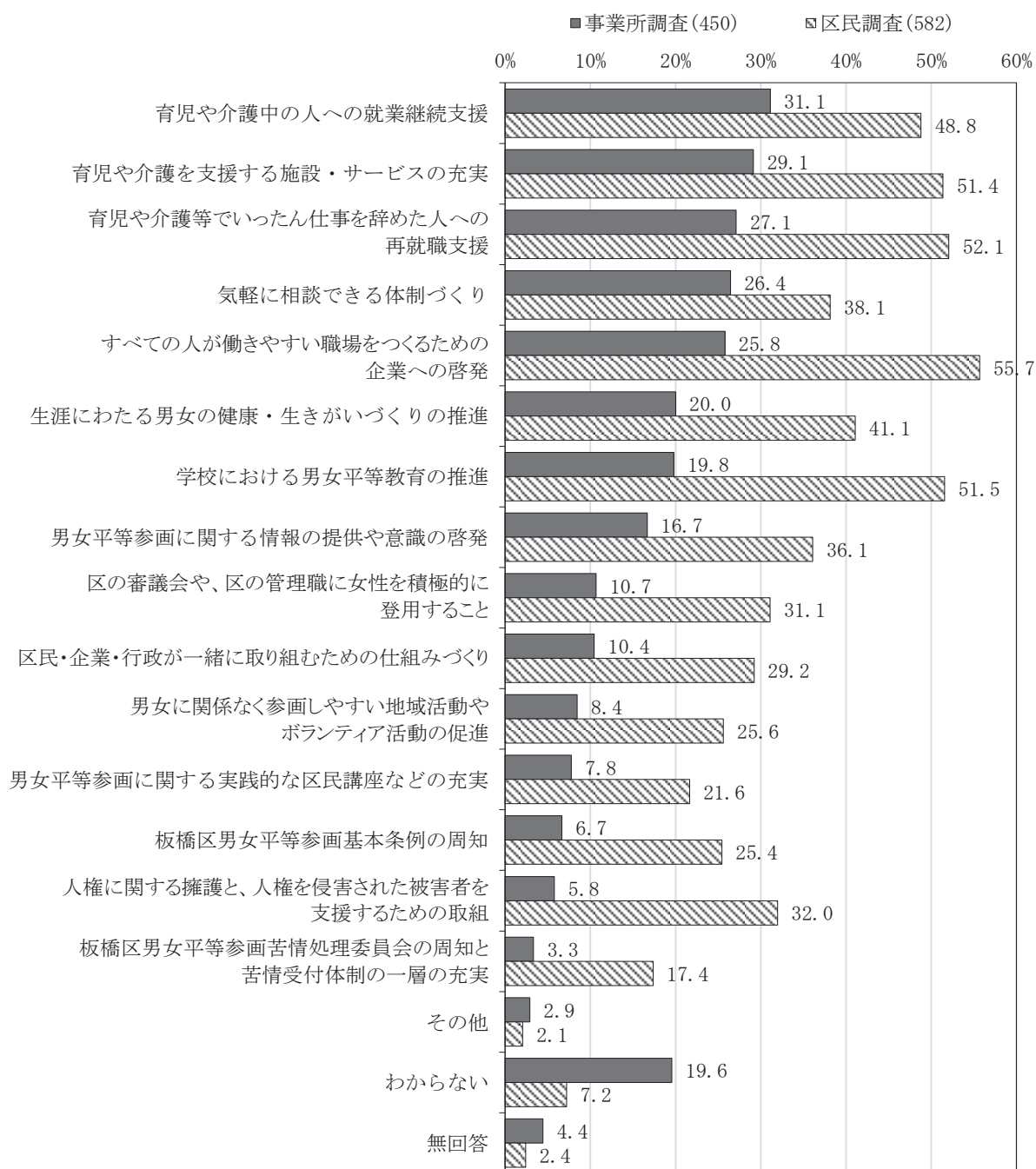
※前回調査で数値のない項目は、今回調査で追加されたもの

前回調査との比較

前回調査では3つまでの選択だったのが、今回調査でいくつでも選択を可能にしたこと、就業に関する選択肢を追加したため、前回調査より傾向が大きく変わっています。

「気軽に相談できる体制づくり」の今回調査の割合は、前回調査と比べ11.0ポイント増加しています。一方、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」は7.6ポイント前回調査よりも減少しています。

なお、今回調査で追加した「育児や介護中の人への就業継続支援」「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」の割合が高いことから、事業所が就業継続支援や再就職支援を重視していることがうかがえます。



区民調査との比較

事業所調査結果、区民調査結果について、上位3項目を見ると、「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」の割合は事業所調査で第3位、区民調査で第2位となっています。

一方、「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」の割合は区民調査で第1位であるものの、事業所調査では第5位（25.8%）にとどまっています。

傾向のまとめ

「育児や介護中の人への就業継続支援」「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」「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」と回答する事業所が全体の３割ほどとなっています。区民調査と比べると、全体的に各項目で事業所の割合が区民の割合を大幅に下回っており、事業所と区民とでは意識の相違がみられます。

7 自由意見

就労の場での男女平等参画（女性の登用を含む）やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンの推進などについての事業所としての意見や要望等を求めたところ、48 事業所からご意見をいただきました。ここでは、いただいたご意見のうち、主な意見を紹介します。

（１）男女平等参画、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に肯定的、積極的な意見【24 件】

	意見の内容
1	社会変化と共に、事業所の柔軟な対応が今後さらに必要になってくると感じています。様々な区の取り組みについての情報を、もっと身近な形で知り導入ケース等を参考に意識改革から始めていきたいと思います。（製造業）
2	何にしても一人一人が思いやりの心を持って接することが大事だと思います。国、性別、地位、関係なく。（建設業）
3	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し「えるぼし」取得予定（建設業）
4	ある程度高齢であっても働く意欲があり知識が豊富な人材を雇う事は企業にとってメリットになると思います。（製造業）
5	会社内で出来る事は少しずつでも進めていますが会社の規模により出来る事、考える事が変わってくるのかと思います。出来る事を増やせる様に努力して行きたいと思いますので少人数の会社でどの様な取組が出来るのか（始めるのか）その様な情報が有れば検討してみたいと思います。（製造業）

（２）男女平等参画、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に否定的、消極的な意見【15 件】

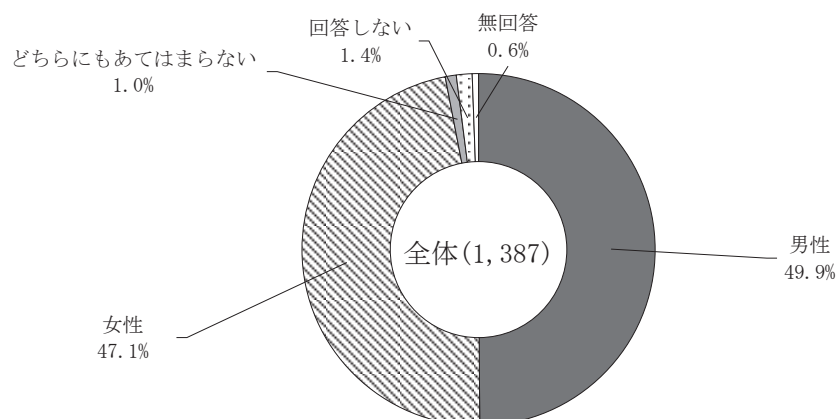
	意見の内容
1	多様性を押しつけるのはやめてほしい。特に外国人の雇用などは重い問題が発生する可能性があると考えている。（製造業）
2	会社としては利益第一で男女平等参画やワーク・ライフ・バランスの推進などに時間やお金を回せないのが現状。法の整備が第一。強制されない限り中小企業は変わらない。（建設業）
3	大企業はできると思うが、小さい会社は本当に難しいと考えている。そもそも人として1人前でない人の集まり。だから、みんな自分の事だけで精一杯社長も精一杯。（サービス業（他に分類されないもの））

（３）その他【9 件】

※ 原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

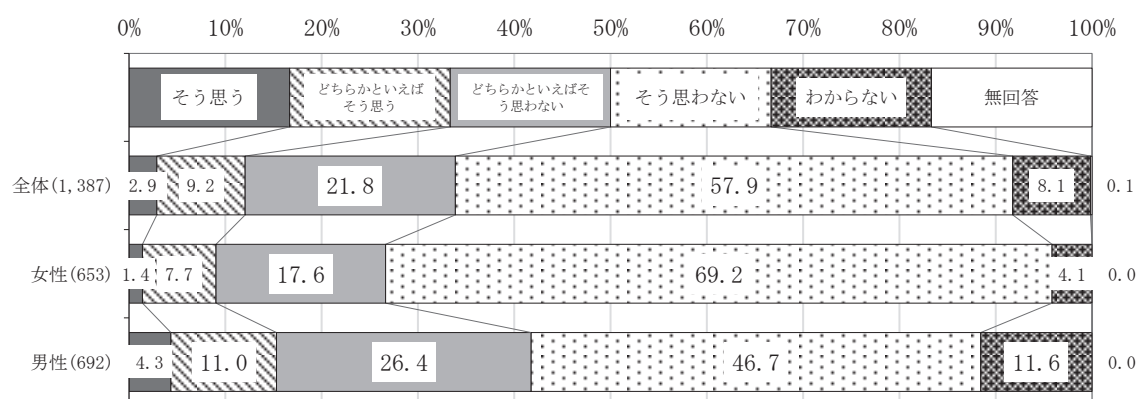
第4章 中学生調査結果

問1. 性別



問2. 固定的性別役割分担意識についての賛否

「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、あなたはどのように思いますか。

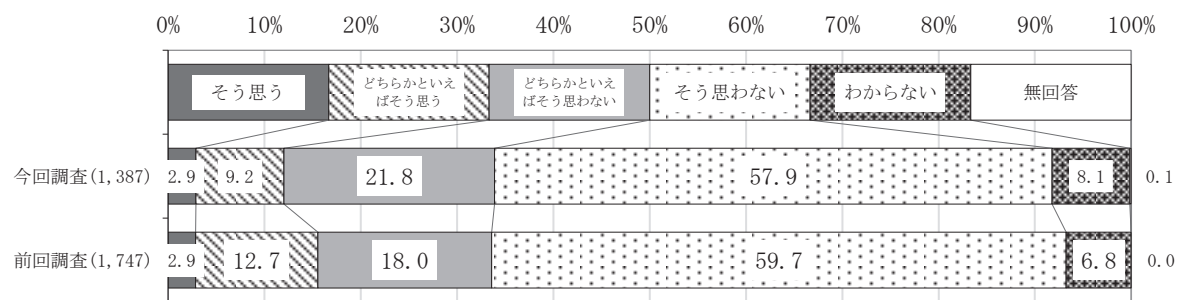


全体の傾向

「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。

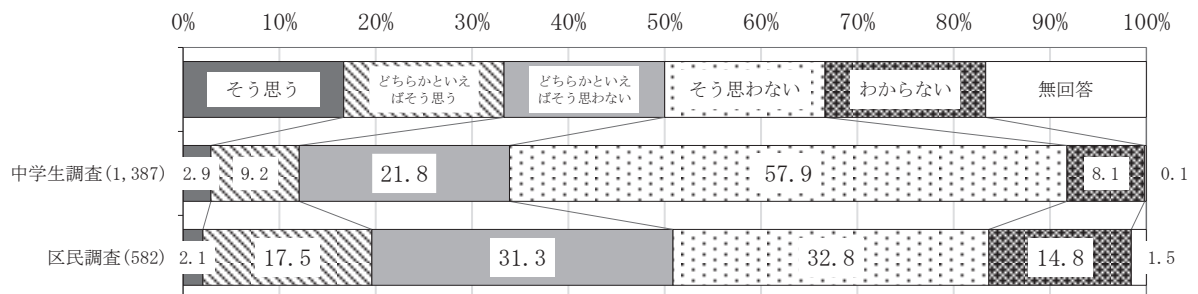
男女別の傾向

“そう思う”の男性の割合が女性よりも6.2ポイント上回っています。



前回調査との比較

“そう思う”の今回調査の割合が前回調査よりも3.5ポイント下回っています。



区民調査との比較

中学生調査と区民調査を比較すると、“そう思う”の区民調査の割合が中学生調査と比べ7.5ポイント上回っています。

傾向のまとめ

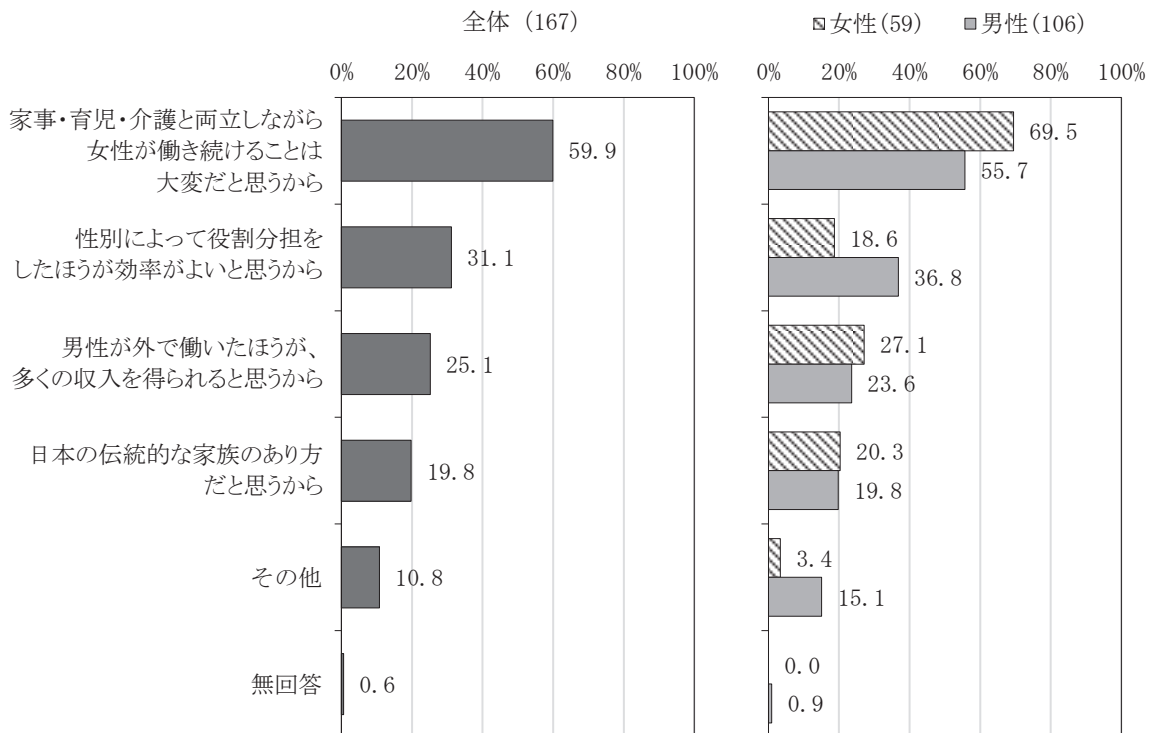
固定的性別役割分担意識の“そう思わない”の割合は約8割と多数を占めており、区民調査の割合と比べ高くなっています。

“そう思う”の割合は全体で12.1%と区民調査の19.6%よりも低いですが、男女別では女性では9.1%、男性は15.3%と男性の割合が高くなっています。

問3-1. 固定的性別役割分担に賛成する理由

【問2 「1. そう思う」「2. どちらかといえばそう思う」を回答した方】

それはなぜですか。(複数回答可)

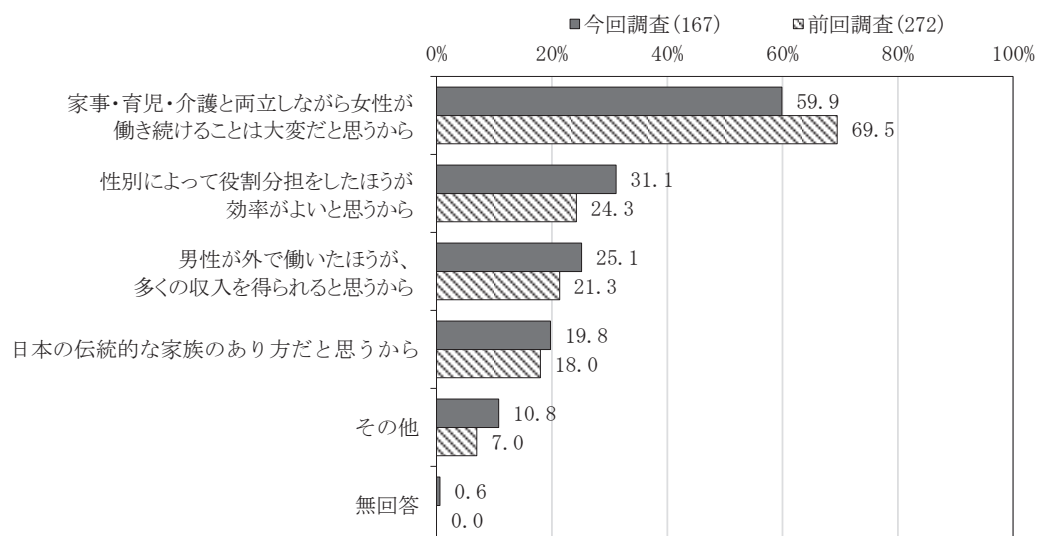


全体の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら女性が働き続けることは大変だと思うから」の割合が59.9%で最も高く、「性別によって役割分担をしたほうが効率がよいと思うから」(31.1%)、「男性が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから」(25.1%)、「日本の伝統的な家族のあり方だと思うから」(19.8%)が続きます。

男女別の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら女性が働き続けることは大変だと思うから」の割合は女性が男性を13.8ポイント、「性別によって役割分担をしたほうが効率がよいと思うから」の割合は男性が女性を18.2ポイント上回っています。



前回調査との比較

「家事・育児・介護と両立しながら女性が働き続けることは大変だと思うから」の今回調査の割合が前回調査よりも 9.6 ポイント下回っています。それ以外の項目の今回調査の割合は、前回調査よりも上回っています。

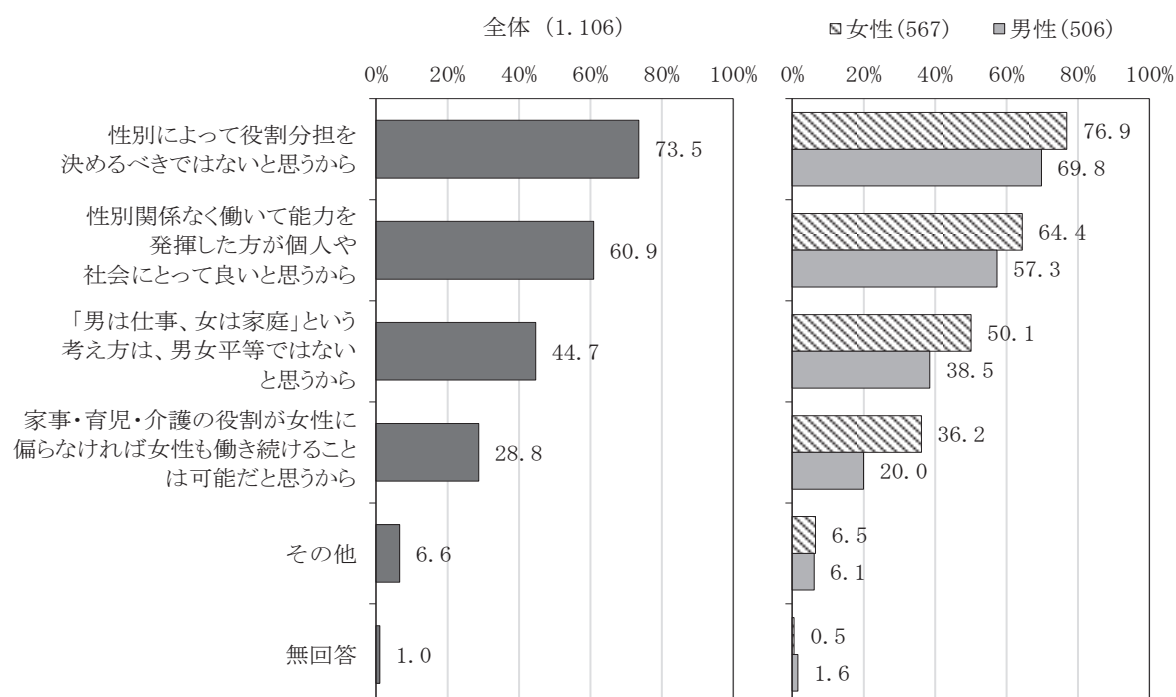
傾向のまとめ

「家事・育児・介護と両立しながら女性が働き続けることは大変だと思うから」と回答する人が多くあり、両立の大変さを見聞きしていることが影響していると推測されます。また、男性では、「性別によって役割分担をしたほうが効率がよいと思うから」の意見も割合が高くなっています。

問3-2. 固定的性別役割分担に反対する理由

【問2「3. どちらかといえばそう思わない」「4. そう思わない」を回答した方】

それはなぜですか。(複数回答可)

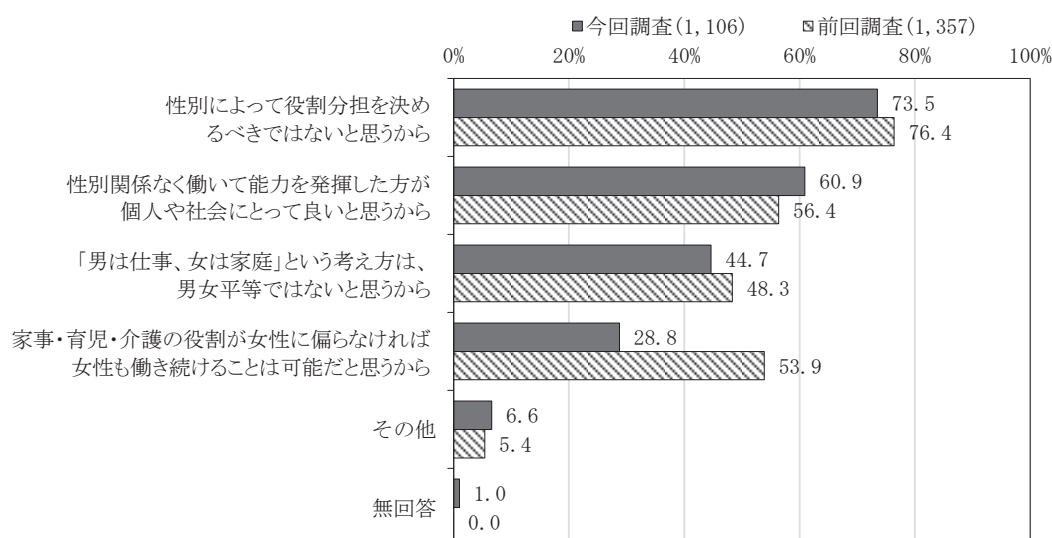


全体の傾向

「性別によって役割分担を決めるべきではないと思うから」の割合が73.5%で最も高く、「性別に関係なく働いて能力を発揮した方が個人や社会にとって良いと思うから」(60.9%)、「「男は仕事、女は家庭」という考え方は、男女平等ではないと思うから」(44.7%)、「家事・育児・介護の役割が女性に偏らなければ女性も働き続けることは可能だと思うから」(28.8%)が続きます。

男女別の傾向

いずれの項目も、女性の割合が男性よりも7ポイント以上上回っています。特に「家事・育児・介護の役割が女性に偏らなければ女性も働き続けることは可能だと思うから」は16.2ポイントと大きく上回っています。



前回調査との比較

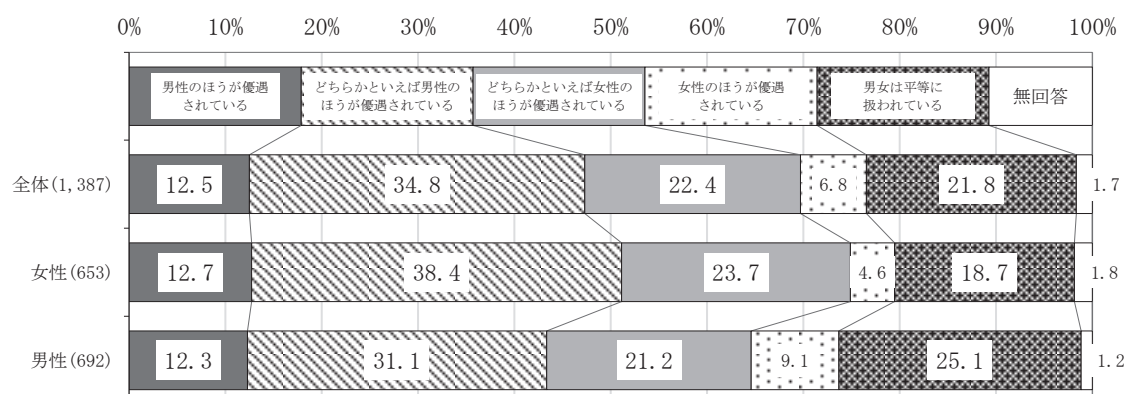
「家事・育児・介護の役割が女性に偏らなければ女性も働き続けることは可能だと思うから」の今回調査の割合が前回調査よりも 25.1 ポイント下回っており、他の項目よりもその差は大きくなっています。

傾向のまとめ

「性別によって役割分担を決めるべきではないと思うから」「性別関係なく働いて能力を発揮した方が個人や社会にとって良いと思うから」の回答が多くなっています。特に女性では、
「性別によって役割分担を決めるべきではないと思うから」76.9%、「性別関係なく働いて能力を発揮した方が個人や社会にとって良いと思うから」64.4%、「「男は仕事、女は家庭」という考え方は、男女平等ではないと思うから」が 50.1%と半数を超えているとともに、男性の割合よりも高くなっています。

問 4. 社会全体における男女の地位の平等感

社会全体における男女の地位の平等についてどのように感じていますか。

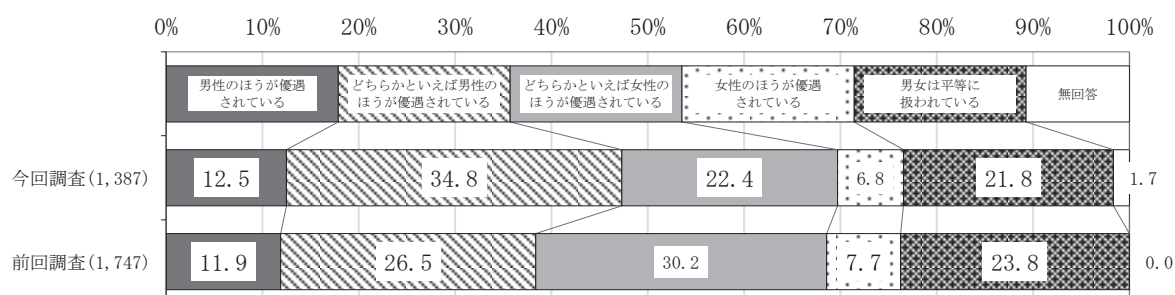


全体の傾向

「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。

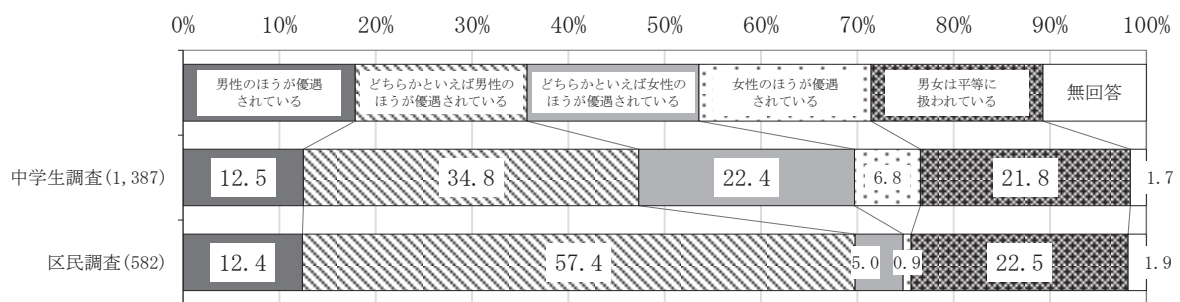
男女別の傾向

“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。



前回調査との比較

“男性のほうが優遇されている”の今回調査の割合は前回調査よりも 8.9 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”の今回調査の割合は前回調査よりも 8.7 ポイント下回っています。



区民調査との比較

中学生調査と区民調査を比較すると、“男性のほうが優遇されている”の区民調査の割合が中学生調査と比べ 22.5 ポイントと大きく上回っています。

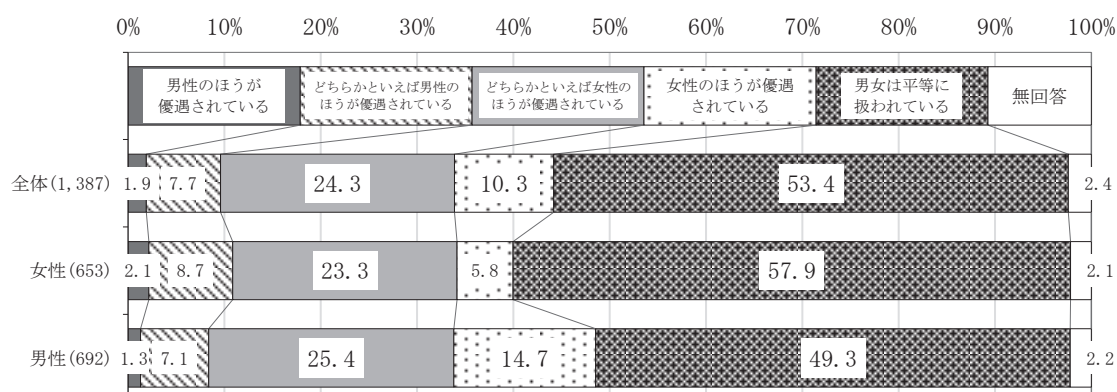
傾向のまとめ

“男性のほうが優遇されている”の割合が最も多くなっており、女性の割合が男性よりも上回っています。

区民調査と比べると、中学生調査では“女性のほうが優遇されている”との考えが区民調査と比べて割合が上回っており、子どもと大人では社会全体の見え方が異なっていることがわかります。

問5. 学校での男女の平等感

学校での男女平等についてどのように感じていますか。



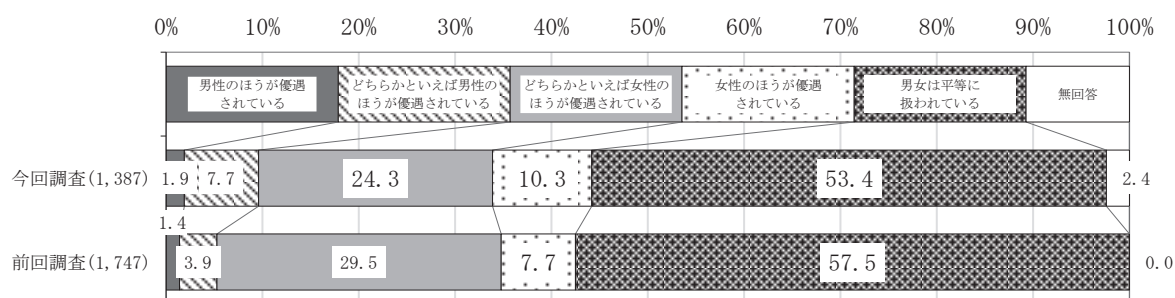
全体の傾向

「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。

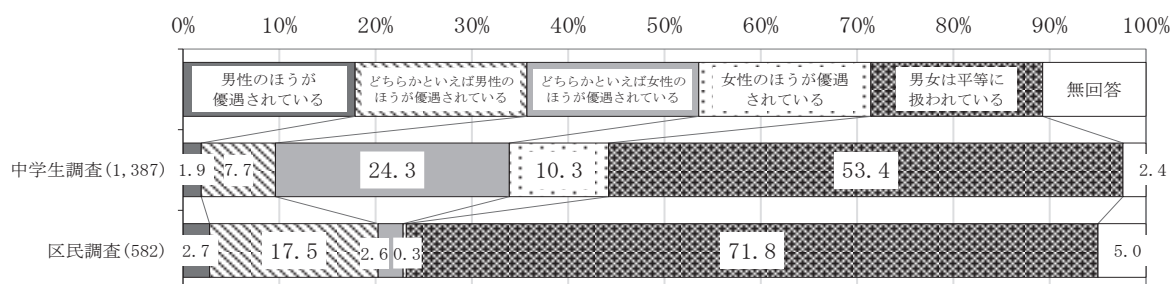
男女別の傾向

「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。



前回調査との比較

“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)”の今回調査の割合は、前回調査よりも 4.3 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”の今回調査の割合は、前回調査よりも 2.6 ポイント下回っています。



区民調査との比較

中学生調査と区民調査を比較すると、「男女は平等に扱われている」の区民調査の割合が中学生調査と比べ 18.4 ポイントと大きく上回っています。また、“女性のほうが優遇されている”の中学生調査の割合が区民調査と比べ 31.7 ポイントと大きく上回っています。

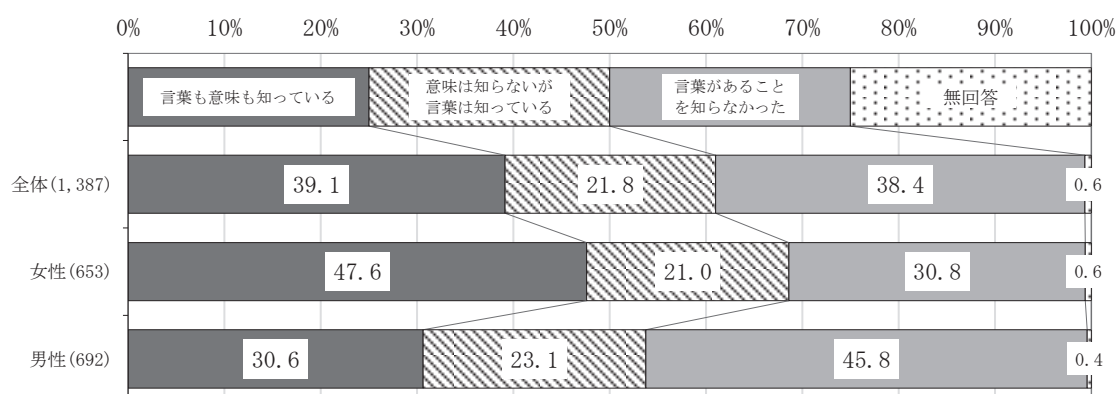
傾向のまとめ

「男女は平等に扱われている」との考えが半数以上と最も多くなっており、女性のほうが割合が大きくなっています。また、中学生では“女性のほうが優遇されている”の割合が“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）」の割合を上回っています。

区民調査と比べると「男女は平等に扱われている」の割合は中学生調査のほうが低くなっており、子どもと大人では学校の見え方が異なっていることがわかります。

問6. デートDVの認知

あなたは「デートDV」（交際相手からの暴力）という言葉を知っていましたか。

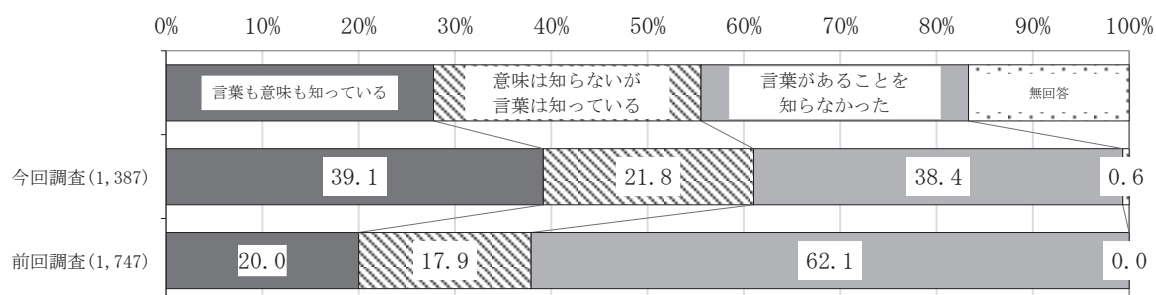


全体の傾向

「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。

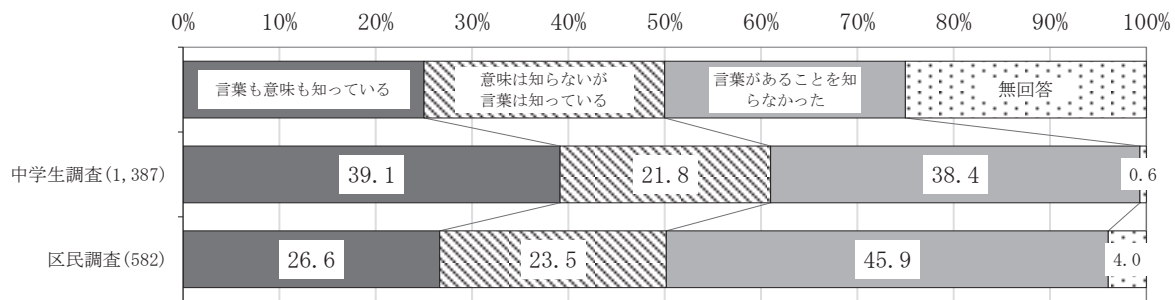
男女別の傾向

「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。



前回調査との比較

「言葉も意味も知っている」の今回調査の割合は、前回調査よりも 19.1 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」の今回調査の割合は、前回調査よりも 23.7 ポイント下回っています。



区民調査との比較

解答選択肢の記載が異なるため、考慮が必要ですが、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中学生調査の割合は区民調査より 10.8 ポイント上回っています。

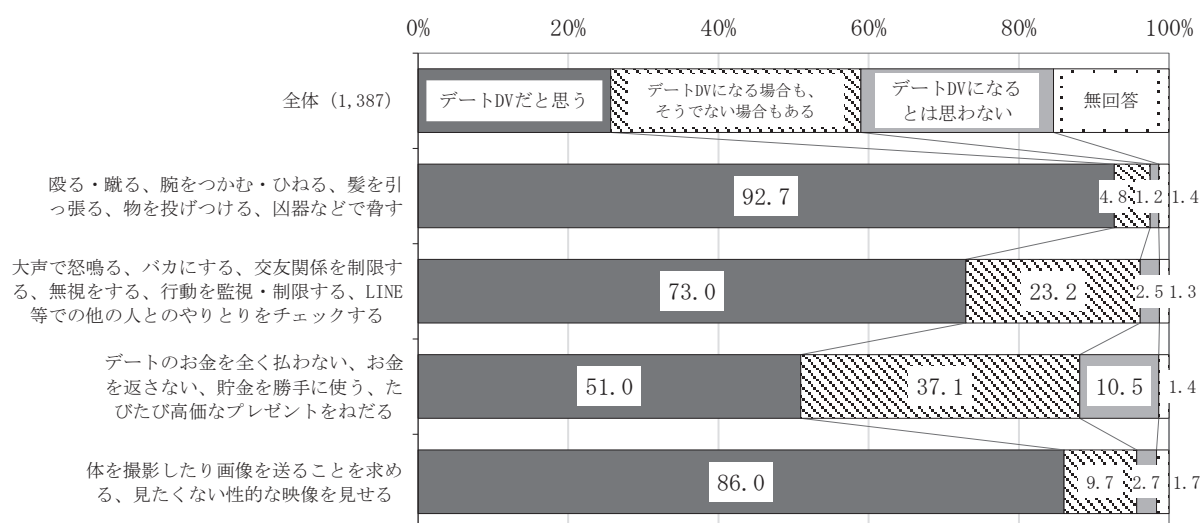
傾向のまとめ

言葉の存在を知っている割合は6割を超えており、区民調査よりも割合は高くなっています。また、女性の言葉の存在を知っている割合は68.6%、男性では53.7%と女性の割合が高くなっています。

男性の割合は、区民調査の割合の傾向に近いものとなっています。

問7. デートDVの意識

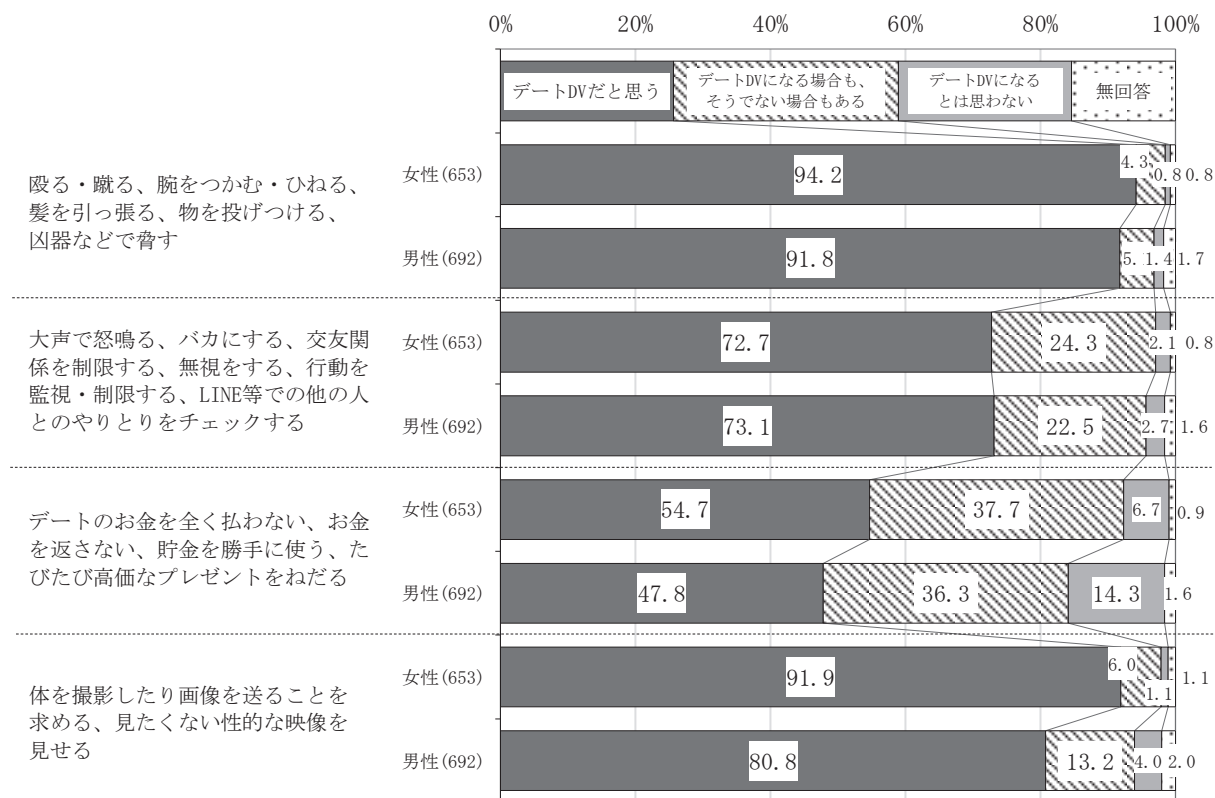
次のような行為はデートDVとされていますが、あなたはどのように思いますか。



全体の傾向

『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。

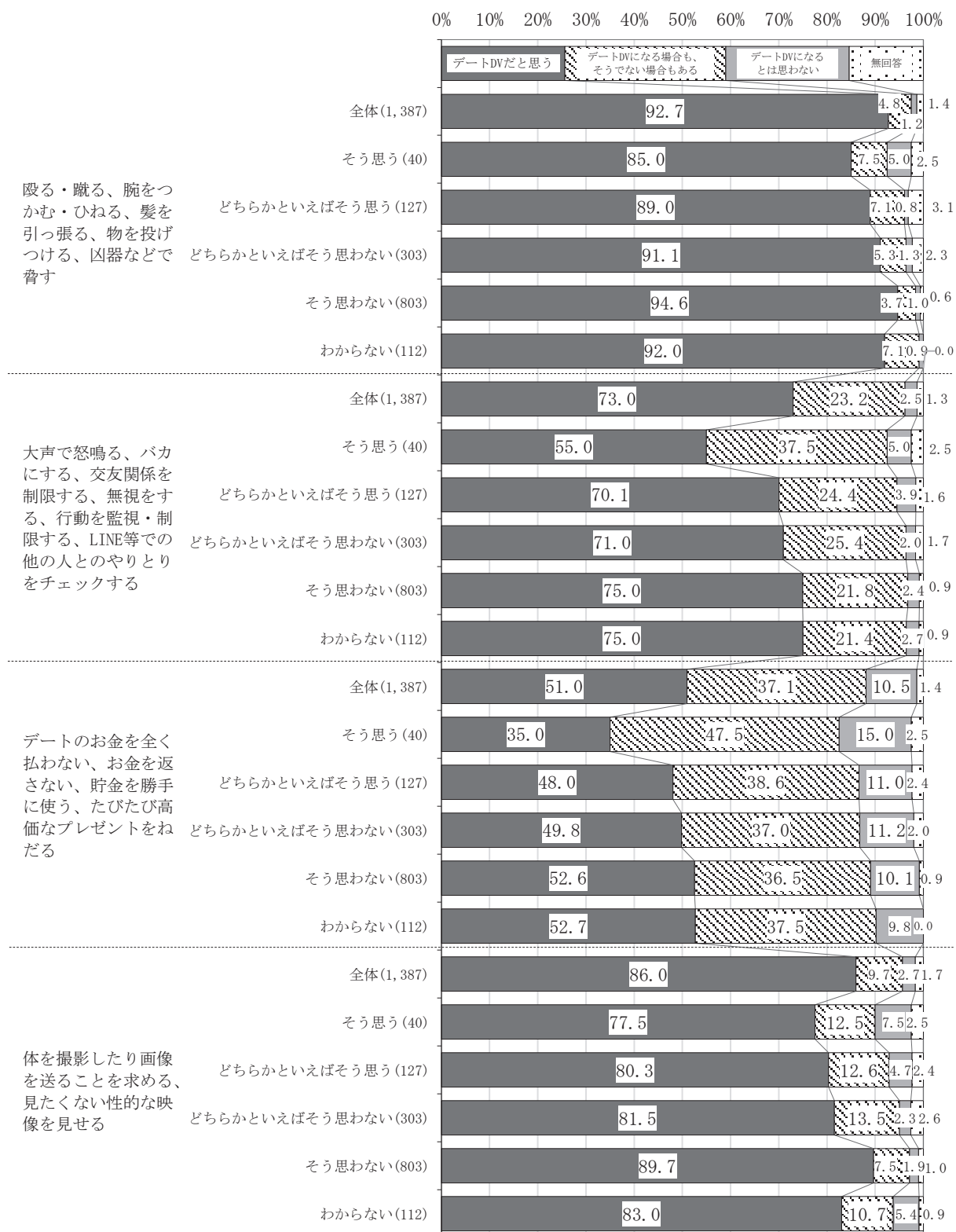
『殴る・蹴る、腕をつかむ・ひねる、髪を引っ張る、物を投げつける、凶器などで脅す』といった“身体的暴力”に比べ、『大声で怒鳴る、バカにする、交友関係を制限する、無視をする、行動を監視・制限する、LINE等での他の人とのやりとりをチェックする』『デートのお金を全く払わない、お金を返さない、貯金を勝手に使う、たびたび高価なプレゼントをねだる』といった“精神的暴力”では「デートDVになる場合も、そうでない場合もある」「デートDVだと思わない」の割合が高くなっています。



男女別の傾向

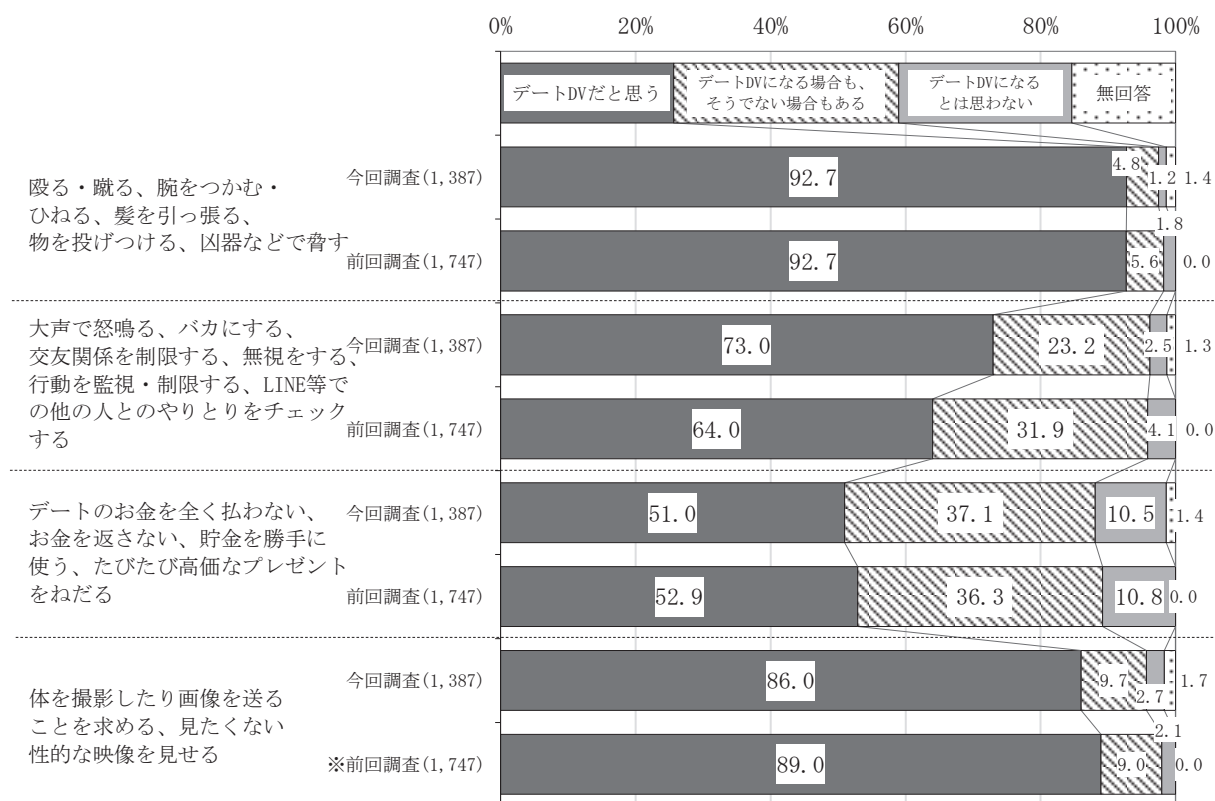
『殴る・蹴る、腕をつかむ・ひねる、髪を引っ張る、物を投げつける、凶器などで脅す』の男女と『体を撮影したり画像を送ることを求める、見たくない性的な映像を見せる』の女性で「デートDVだと思う」の割合が9割を超えています。

『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。



固定的性別役割分担意識の賛否別の傾向

固定的性別役割分担（男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき）について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と賛成の回答をした方は、反対の回答をした方と比べて「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」割合が高くなっています。



※今回調査の「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」は前回調査では「性行為を強要する、避妊に協力しない、中絶を強要する、見たくないポルノビデオ等を見せる、嫌がっているのに裸等を撮影する（または画像を送るよう強要する）」となっている。

前回調査との比較

『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』の今回調査の割合が73.0%となっており、前回調査（64.0%）と比較して9.0ポイント上昇しています。

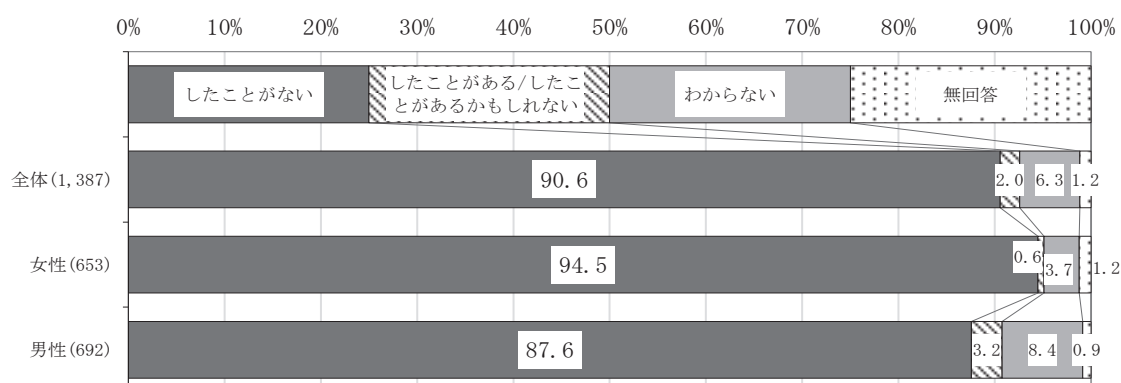
傾向のまとめ

“身体的暴力”については「デートDVだと思う」と回答した割合は高いですが、“精神的暴力”については「デートDVだと思う」の回答した割合は低くなっています。また、男性では女性よりも「デートDVだと思う」の回答した割合は、『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』を除き低くなっています。

固定的性別役割分担意識を賛成としている人では、すべてのデートDV行為について「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」が固定的性別役割分担意識に反対としている人に比べ割合が高くなっており、固定的性別役割分担意識とデートDVとに相関があることがうかがえます。

問8-1. デートDVの経験

デートDVをしたことがありますか。

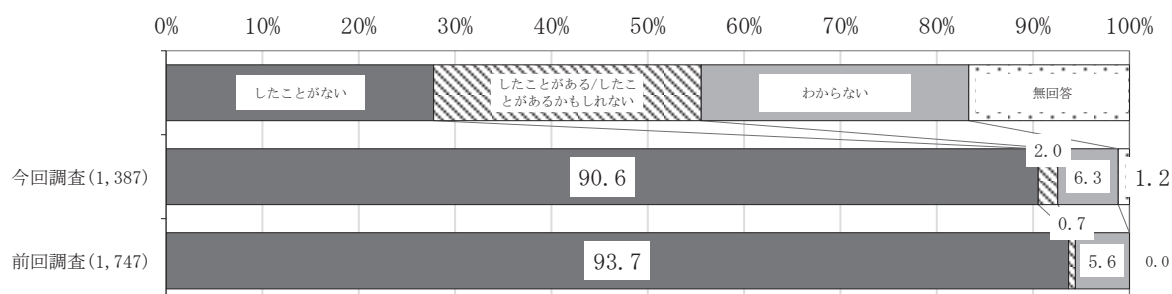


全体の傾向

「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。

男女別の傾向

「したことがある/したことがあるかもしれない」は2.6ポイント、「わからない」は4.7ポイント男性の割合が女性よりも上回っています。



前回調査との比較

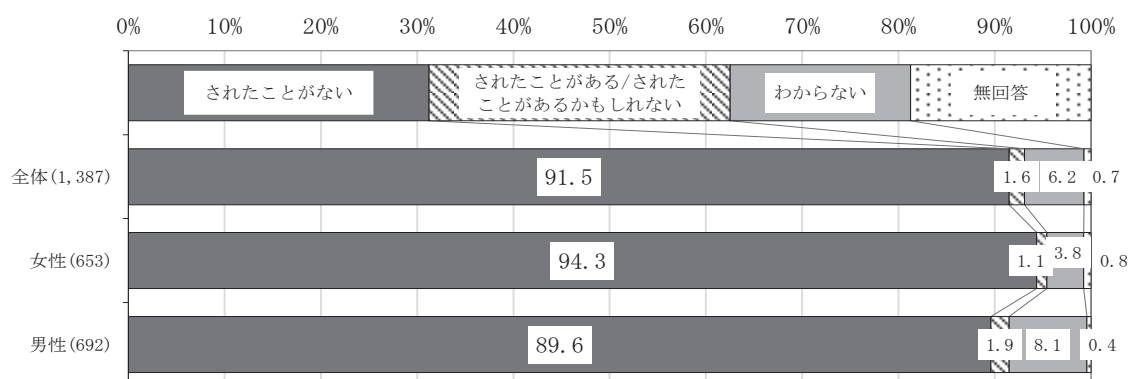
「したことがない」の今回調査の割合は、前回調査よりも3.1ポイント下回っています。
「したことがある/したことがあるかもしれない」の今回調査の割合は、前回調査よりも1.3ポイント上回っています。

傾向のまとめ

デートDVを「したことがある/したことがあるかもしれない」の割合は女性で0.6%、男性で3.2%、「わからない」の割合は女性で3.7%、男性で8.4%と男性のほうが高くなっています。男性のほうが女性よりもデートDVを「したことがある/したことがあるかもしれない」と思う人が多いことがうかがえます。

問8-2. デートDVの被害経験

デートDVをされたことがありますか。

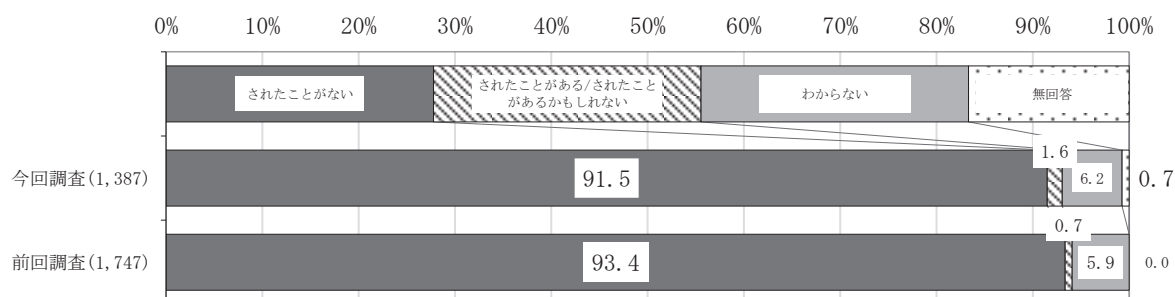


全体の傾向

「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。

男女別の傾向

「されたことがある/されたことがあるかもしれない」は0.8ポイント、「わからない」は4.3ポイント男性の割合が女性よりも上回っています。



前回調査との比較

「されたことがない」の今回調査の割合は、前回調査よりも1.9ポイント下回っています。
「されたことがある/されたことがあるかもしれない」の今回調査の割合は、前回調査よりも0.9ポイント上回っています。

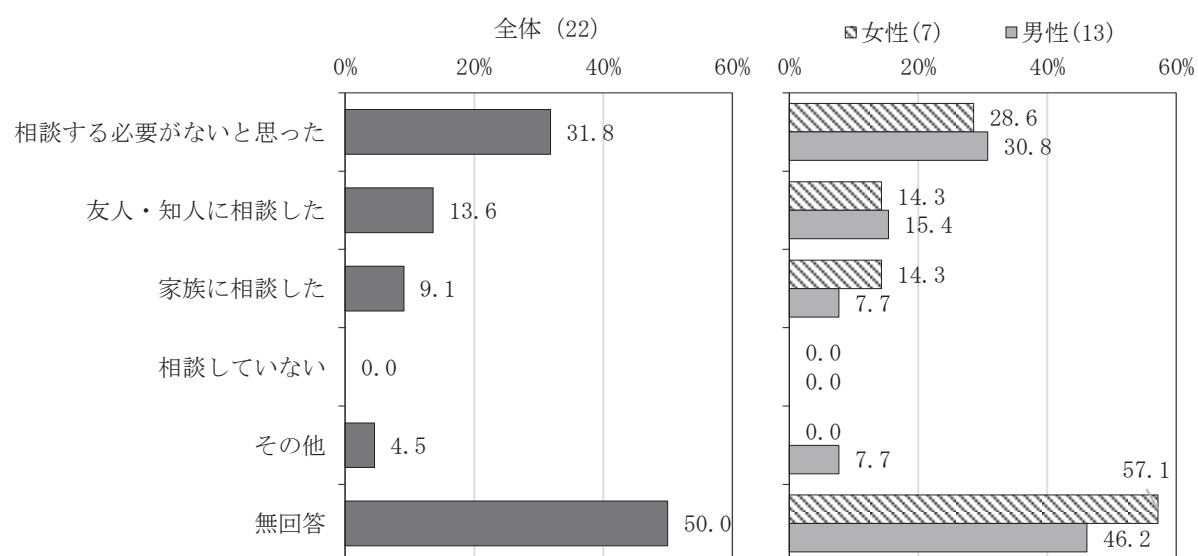
傾向のまとめ

デートDVを「されたことがある/されたことがあるかもしれない」の割合は女性で1.1%、男性で1.9%、「わからない」の割合は女性で3.8%、男性で8.1%と男性のほうが高くなっています。男性のほうが女性よりもデートDVの被害を受けた、被害を受けたかもしれないと思う人が多いことがうかがえます。

問9. 相談した相手

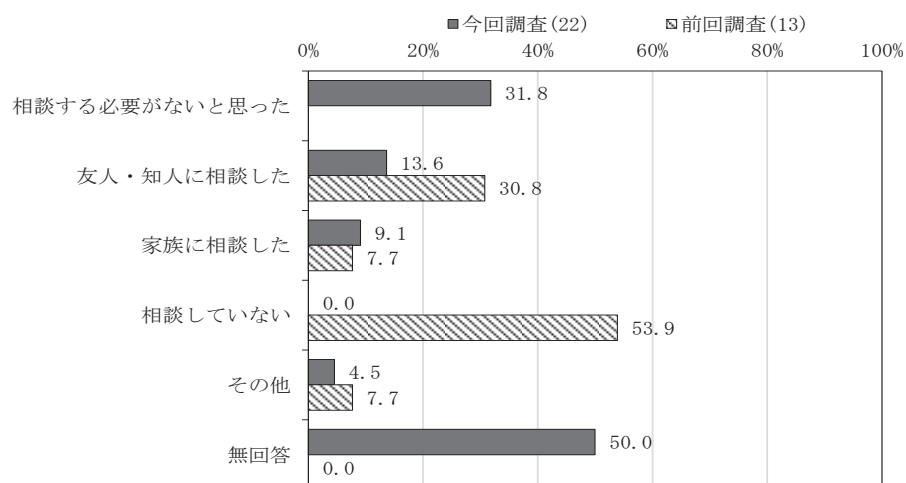
【問8-2「2. されたことがある/されたことがあるかもしれない」を回答した方】

デートDVについて、誰かに相談しましたか。



全体の傾向

「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。



※前回調査には「相談する必要がないと思った」の選択肢はありません。

前回調査との比較

今回調査では「相談する必要がないと思った」の割合が最も高くなっています。前回調査では「相談する必要がないと思った」の選択肢がなく、前回調査で最も割合が高かった「相談していない」は今回調査では0%だったことから、前回調査においても「相談していない」理由が「相談する必要がないと思った」からということが推測されます。

傾向のまとめ

「相談する必要がないと思った」と回答している人が最も多くなっています。女性では「友人・知人に相談した」「家族に相談した」と挙げている人もおり、特に「家族に相談した」の割合は、6.6ポイントと女性が男性よりも上回っています。

問 10. 相談しなかった理由

【問9「4. 相談していない」「5. 相談する必要がないと思った」を回答した方】

それはなぜですか。(複数回答可)

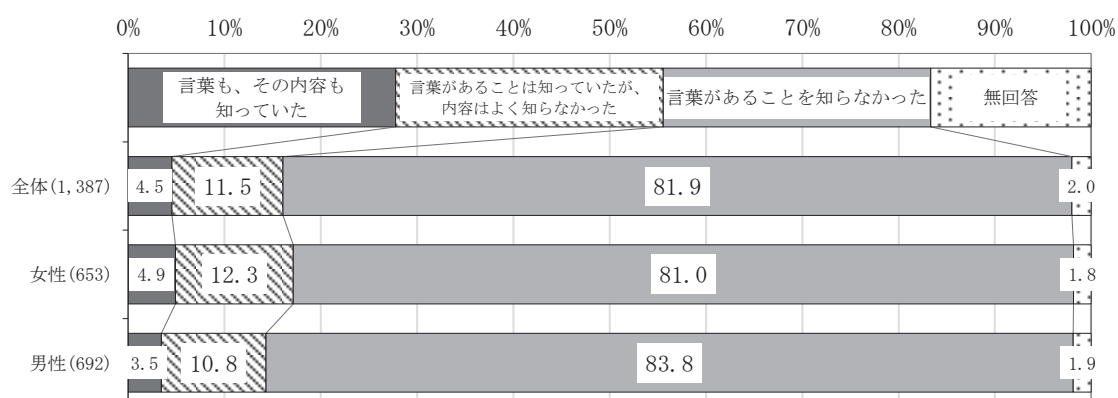
	全体（n）	と相談するほどのことではないから	相談しても無駄だと思ったから	自分にも悪いところがあると思っただけ	自分が我慢さえすれば良いと思っただけ	他人を巻き込みたくなかった	相談する人・相談できる所がなかった	誰に相談して良いかわからなかった	恥ずかしくて誰にも言えなかった	相談したことを知られると、受け手が更にひどい暴力を受けるかもしれない	その他	無回答
全体	7	85.7	28.6	28.6	28.6	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0	14.3	14.3
女性	2	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
男性	4	75.0	50.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
前回調査	8	100.0	62.5	50.0	37.5	25.0	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0

全体の傾向

「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が 85.7%で最も高くなっています。

問 11. ダイバーシティ & インクルージョンの認知

あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉をご存じでしたか。

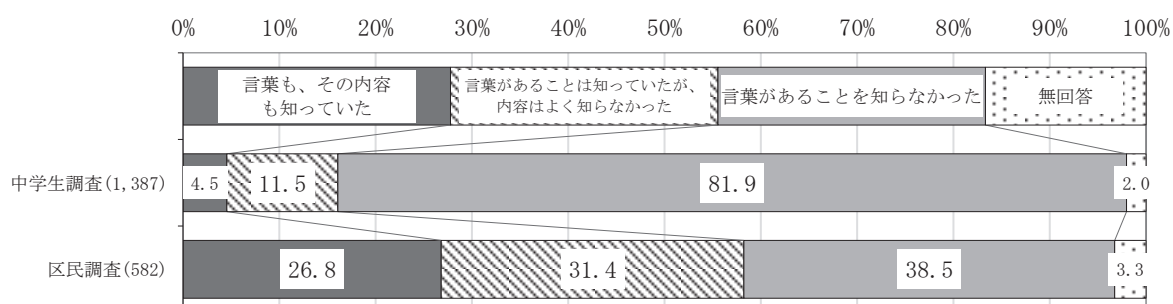


全体の傾向

「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。

男女別の傾向

男女で大きな傾向の違いがありません。



区民調査との比較

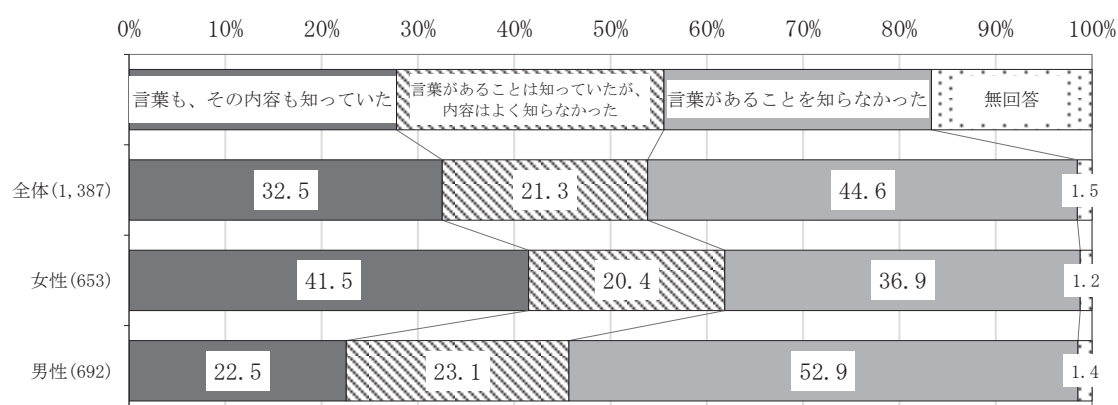
中学生調査と区民調査を比較すると、言葉の存在を知っている区民調査の割合は中学生調査より42.2ポイント上回っています。

傾向のまとめ

「言葉があることを知らなかった」の割合が男女ともに8割以上と多数を占めています。区民調査よりも言葉を知らない割合が高く、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉に触れる機会が区民よりもあまりないことがうかがえます。

問 12. 性的マイノリティの認知

あなたは性的マイノリティ（性的少数者）という言葉を知っていましたか。

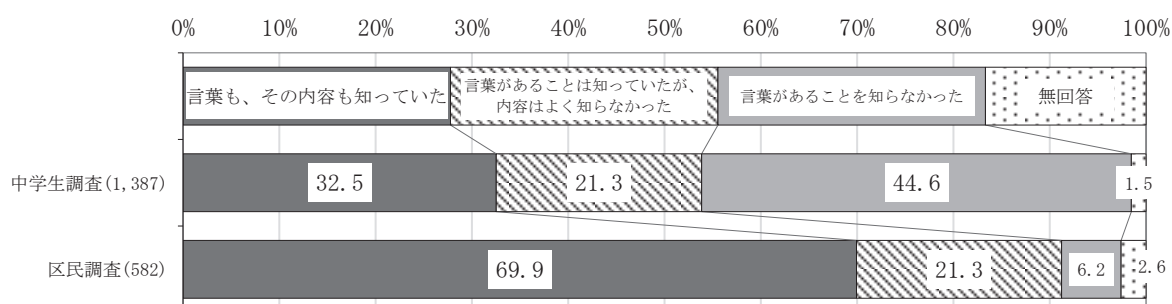


全体の傾向

「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。

男女別の傾向

言葉の存在を知っている女性の割合が男性と比べて16.3ポイント上回っています。



区民調査との比較

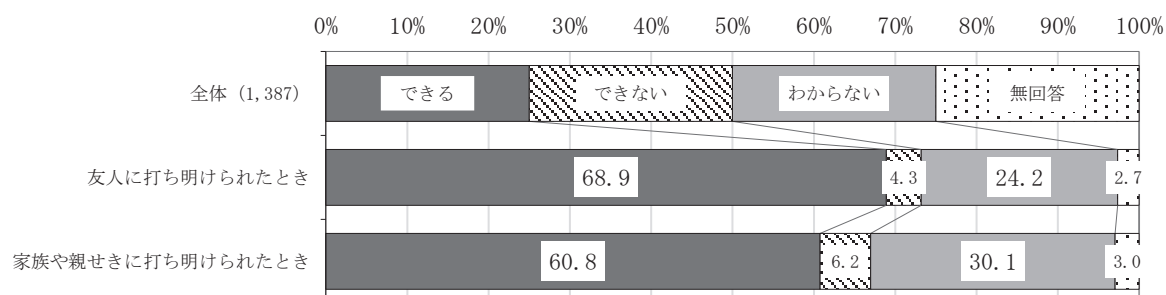
中学生調査と区民調査を比較すると、言葉の存在を知っている区民調査の割合は中学生調査より37.4ポイント上回っています。

傾向のまとめ

言葉の存在を知っている割合が半数以上ですが、女性のほうが男性よりも多くなっています。また、区民調査よりも言葉の存在を知っている割合が低く、性的マイノリティ（性的少数者）という言葉に触れる機会が区民よりもあまりないことがうかがえます。

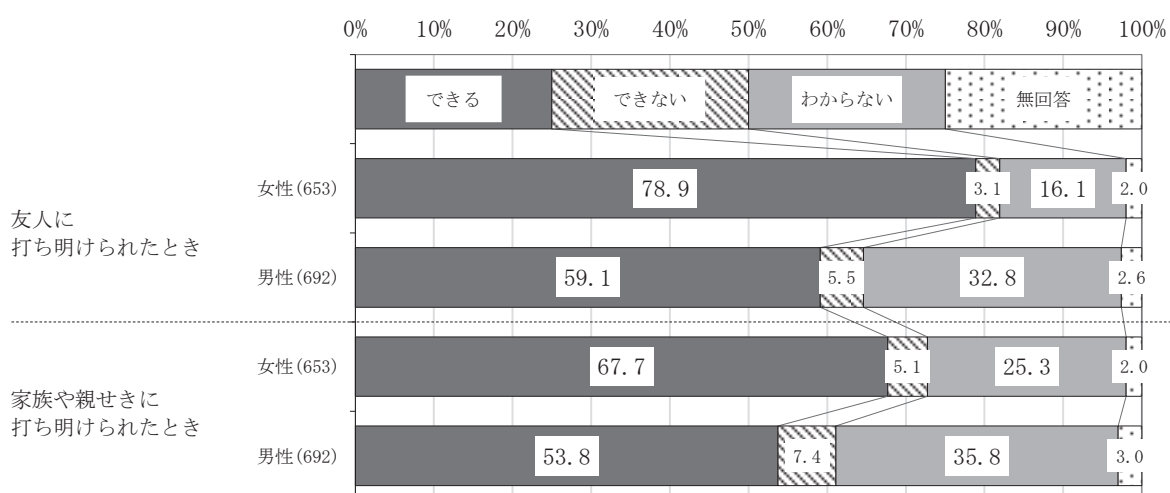
問 13. 身近な人に性的マイノリティであることを打ち明けられた場合の対応

あなたの身近な方に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。



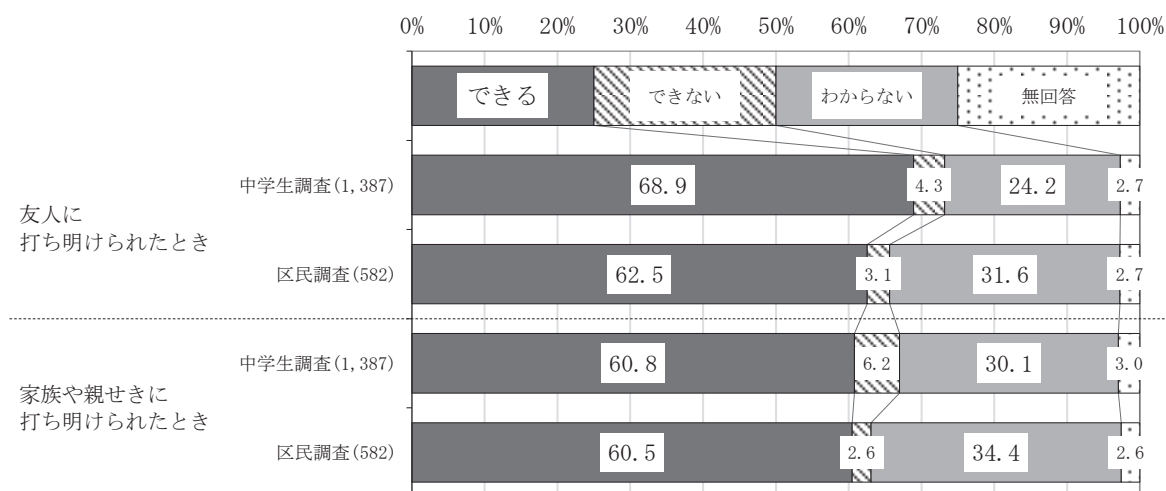
全体の傾向

『友人に打ち明けられたとき』では「できる」の割合が 68.9%、『家族や親せきに打ち明けられたとき』の割合は 60.8%となっています。



男女別の傾向

女性の「できる」割合は、『友人に打ち明けられたとき』『家族や親せきに打ち明けられたとき』がそれぞれ 78.9、67.7%となっており、男性よりも上回っています。



区民調査との比較

中学生調査と区民調査を比較すると、『友人に打ち明けられたとき』『家族や親せきに打ち明けられたとき』ともに中学生調査の「できる」の割合が区民調査より上回っています。

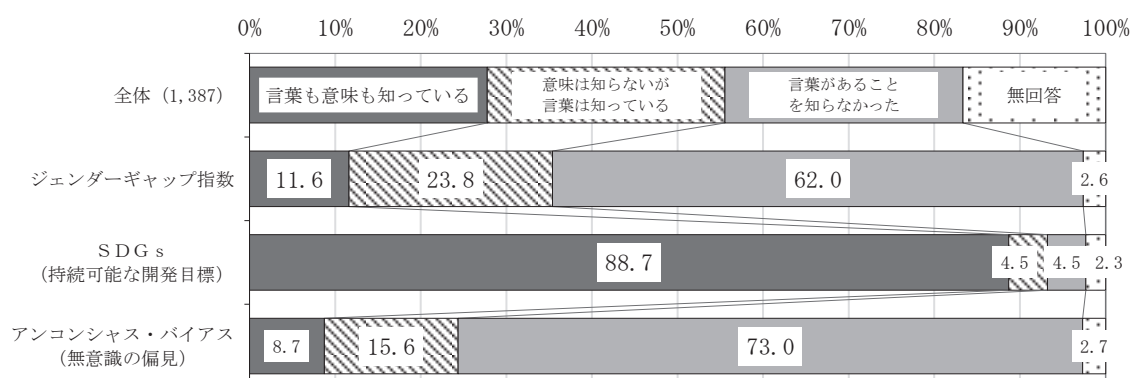
傾向のまとめ

『友人に打ち明けられたとき』でも『家族や親せきに打ち明けられたとき』でも半数以上がこれまでと変わらずに接することが「できる」と回答しています。また、女性では『友人に打ち明けられたとき』の「できる」の割合は8割近くとなっています。一方、男性ではこれまでと変わらずに接するかどうか「わからない」と回答した割合が『友人に打ち明けられたとき』では約3割となっており、性的マイノリティ（性的少数者）の接し方のイメージが難しい人が一定数いることが推測されます。

区民調査と比較すると中学生調査の方が『友人に打ち明けられたとき』にこれまでと変わらずに接することが「できる」との考えが多く、大人よりも子どもの方が性的マイノリティの人を受け入れることができる人が多いことが推測されます。

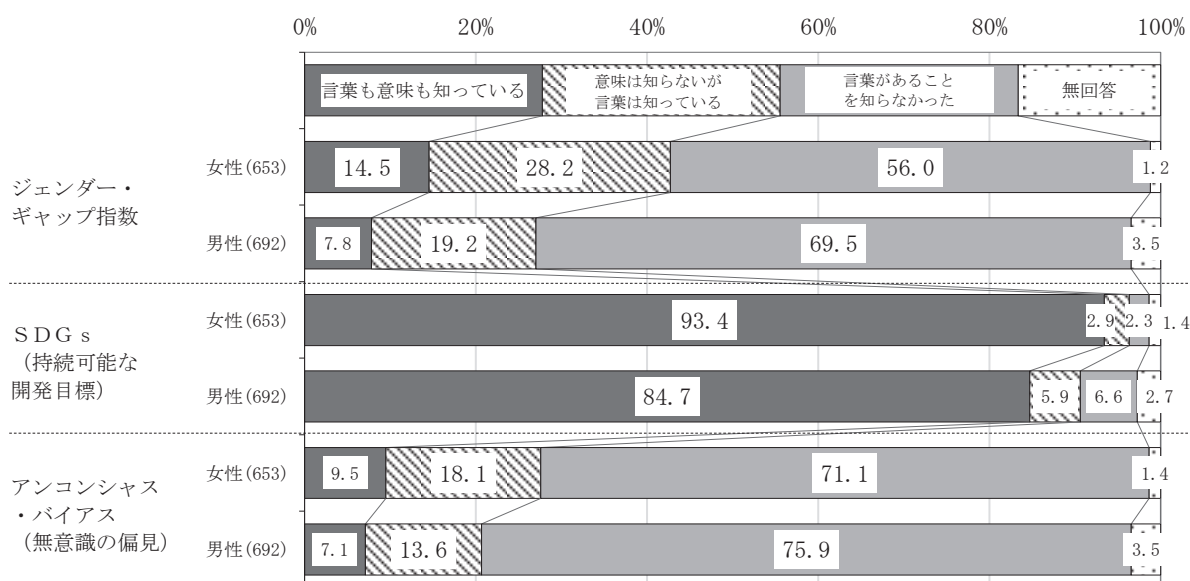
問 14. 男女平等・多様性に関する用語の認知

あなたは以下の言葉を知っていますか。



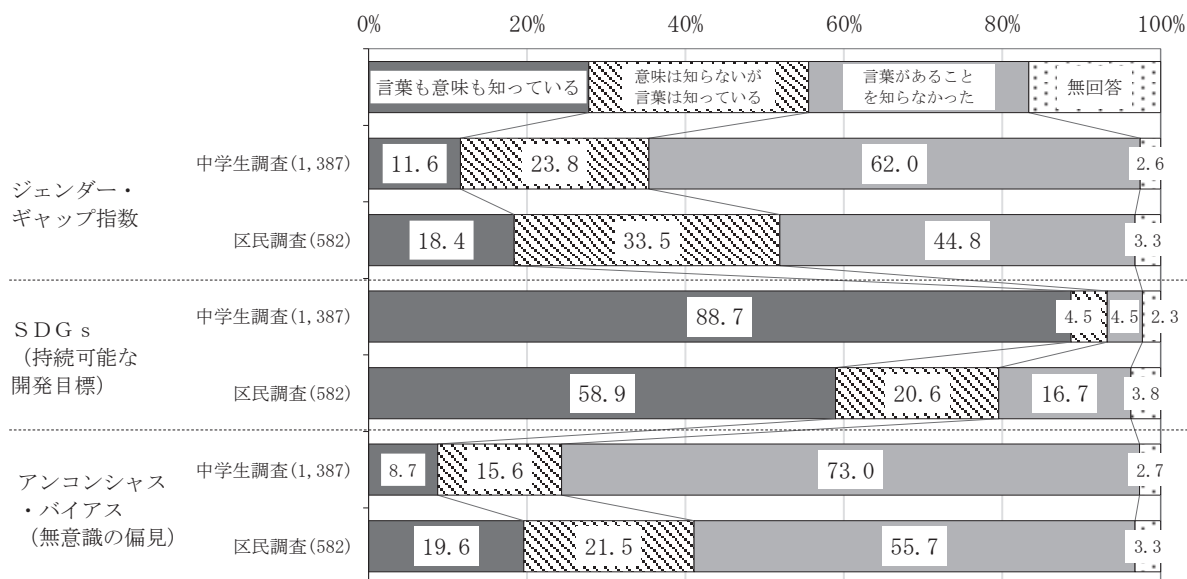
全体の傾向

“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。



男女別の傾向

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。



区民調査との比較

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”の割合は、『ジェンダー・ギャップ指数』では区民調査が中学生調査より16.5ポイント上回っています。『SDGs (持続可能な開発目標)』では中学生調査が13.7ポイント上回っています。『アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)』では区民調査が中学生調査より16.8ポイント上回っています。

傾向のまとめ

“言葉の存在を知っている”の割合は『ジェンダー・ギャップ指数』では約3割、『SDGs (持続可能な開発目標)』では9割弱、『アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)』では約2割となっており、女性の方が男性よりも知っています。また、『SDGs (持続可能な開発目標)』では区民調査よりも認知が高いですが、『ジェンダー・ギャップ指数』や『アンコンシャス・バイアス (無意識の偏見)』は区民よりも知られていません。『SDGs (持続可能な開発目標)』が新聞やテレビ、インターネットによる露出が多く、さらに学校教育の中でも取り上げていることで、中学生での認知が高いことが推測されます。

問 15. 自由意見

「性別による役割分担」、「男女平等」、「デートDV」、「多様性尊重」の意見や要望等を求めたところ、78人からご意見をいただきました。いただいたご意見のうち、主な意見を紹介します。

（１）男女平等について【36件】

		意見の内容
肯定的な意見	1	今の世の中で男性と女性が差別などをしている人がいると思うと、同じ人として好ましくは思いません。終戦後から憲法が改正されて男女平等を求めてきたのだからこそ、それを実現することができたらいいなと僕は思いました。(男性)
	2	男も女も同じ人間だからどちらも優遇する。(男性)
	3	いつか不平等やDVという言葉がなくなり、皆尊重しあえて支え合える素敵な世の中になると良いなって思います。(女性)
	4	今の時代、だんだん男女平等になってきているから男子だから女子だからという偏見が少なくなってきた。(男性)
	5	もっと男女平等を実現できると思った。(男性)
否定的な意見	1	男性と女性では、身体能力などの違いがあるため、平等にするのが、正しいとはいえないと思う。(男性)
	2	男女を平等に扱うとしても、更衣室やトイレを共用にするのはおかしいと思う。これらは心の性ではなく体の性で区別するべきだと思う。(女性)
	3	全部が全部、男女平等にしないほうが良いと思った。(女性)

（２）性別による役割分担について【20件】

		意見の内容
肯定的な意見	1	性別による役割分担をすべてなくさないといけないじゃなくて、それによって不満を感じている人の環境が改善されればいいと思う。(女性)
	2	性別による役割分担で、女の人でも仕事をしていても、女の人が家事をすべてやるのですか。(女性)
	3	性別による役割分担について、平等だからどちらも働けというのも、女性は育児、男性は仕事というのも違って、自分自身や相手と考えて話して、個人に合ったことをするというのが大事だと思います。(女性)
否定的な意見	1	性別によって仕事や家庭内の物事の分担をすることは良くないと思う。(男性)
	2	性別による役割分担はあまり意味がないと思う、困っているときはお互いに相談すれば良いし自由になったときは休んでも良いと思う。(男性)
	3	この世の中で「男女平等」が叫ばれ続ける時点で、「性別による役割分担」が言われ続けている時点で、この世から男性が優遇・女性が優遇されているという考えが無意識にあることだから、それぞれが自由に、臨機応変に対応していけば良いのではないのかと思ってしまう。(女性)

（３）多様性尊重について【18 件】

		意見の内容
肯定的な意見	1	多様性尊重に関しては今の当たり前を変えようとするのではなく自分と違うことを認めないという考え方を世界全体で変えていくべきだと思う。(男性)
	2	日本は男女平等ができています方ではあるが、多様性は取り入れようという努力だけで、まだ日本人全員が受け入れられていないことから、もっと多様性について身近に感じてもらう必要があると思った。(女性)
	3	女性同士が結婚できる世の中になってほしいと思った事があるため異性同士じゃないと結婚ができないなどの価値観をなくし多様性の時代になってほしい。(女性)
	4	たとえ、家族や親族友達がそうだったとしても今までと変わりなく接する。(女性)
否定的な意見	1	受け入れられない人がいることも理解すべきで、そういう人も多様性の一つとして受け入れるべきだとおもう。(女性)
	2	多様性を尊重するときに、どのように接するのがいいのかわからない。(男性)
	3	このように特別に扱われることが当事者にとって苦痛なのではないかなと思います。(女性)

（４）デートDVについて【6 件】

		意見の内容
1		DVは立派な傷害・及び名誉毀損です。非常におかしいことをしているなと滑稽に感じた。(女性)
2		デートDVは、当事者はこれがDVに入るとは思っていなかったということが多い気がするから具体的な例をあげるなどするべきだと思う。(女性)
3		DVするような男はみんないなくなればいい。これからは男女平等に接していくと皆生きやすい社会に近づくと思う。(男性)

（５）その他【9 件】

※ 原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

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

アンケートご協力をお願い

日頃から区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

このたび、板橋区では「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（仮称）」策定の基礎資料とするため、住民基本台帳の中から 18 歳以上 80 歳未満の方を無作為に 2,000 人抽出し、アンケート調査をお願いすることといたしました。

調査結果は統計的に利用させていただき、回答者個人が特定されることはありません。また、個人情報保護には万全を期しておりますので、ご回答に際してご迷惑をおかけすることはありません。つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和6年6月

板 橋 区

ご記入にあたってのお願い

1. あて名のご本人が、お答えください。ご本人が記入できない場合は、ご家族や援助者の方がご本人と相談しながら、ご本人の立場に立って、回答してください。
2. 特にことわり書きのある場合以外は、すべての方がお答えください。
3. あてはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、ひとつだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものなどがありますのでご注意ください。回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、() 内に内容を具体的に記入ください。
4. 回答は、「調査票を郵送」または「インターネット（回答サイト）に入力」のいずれかにより、お願いいたします。

郵送の場合

- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**7月14日(日)**までに郵便ポストにご投函ください。
- ・切手は不要です。調査票、返信用封筒にはお名前、ご住所を記入しないでください。
- ・このアンケート調査の集計作業については、**株式会社 グリーンエコ**に委託しておりますので、返信用封筒のあて先は**株式会社 グリーンエコ**となっています。ご了承ください。

インターネット（回答サイト）に入力の場合

- ・パソコン、スマートフォンから回答できます。
- ・回答用サイト：<https://itabashi.qkr.jp/Q/auto/ja/ges/p/>
- ・もしくは、右の二次元コードを読み取るとログイン画面が開きます。下のユーザIDとパスワードを入力ログインすると、回答サイトに入ることができます。



スマートフォンの機種や設定により、二次元コードが利用できない場合があります。

ユーザID ita0001
パスワード 9oipf6

※ユーザIDとパスワードは、無作為に配布しており、個人の特長はできません。

お問い合わせ 板橋区総務部男女社会参画課 TEL (03) 3579-2486（直通）
FAX (03) 3579-1337

はじめに、あなたご自身についてうかがいます

F 1. あなたの性別についてお聞かせください。 (〇は1つ)

1. 男性 2. 女性 3. その他 ()

F 2. あなたの年齢は、おいくつですか。 (〇は1つ)

1. 18・19 歳 4. 30～34 歳 7. 45～49 歳 10. 60～64 歳
2. 20～24 歳 5. 35～39 歳 8. 50～54 歳 11. 65～69 歳
3. 25～29 歳 6. 40～44 歳 9. 55～59 歳 12. 70 歳以上

F 3. あなたは結婚（事実婚を含む）されていますか。 (〇は1つ)

1. 結婚している 2. 結婚後、離別・死別した 3. 結婚していない

→F3で「1.」を選択された方にうかがいます。

F 3-1. あなたのお宅は、共働きのご家庭ですか。 (〇は1つ)

1. 共働き 4. 自分も配偶者（パートナー）も働いていない
2. 自分だけが働いている 5. その他 ()
3. 配偶者（パートナー）だけが働いている

すべての方にうかがいます。

F 4. 現在、あなたと同居している方についてお答えください。 (〇はいくつでも)

1. 配偶者・パートナー 5. 祖父母
2. 子ども 6. 孫
3. 親（実親・義親） 7. その他 ()
4. 兄弟・姉妹 8. 同居者はいない（単身）

F 5. あなたと一緒に暮らしている次のようなご家族はいらっしゃいますか。ただし、お子さんについては、あなたと戸籍上の親子関係にあるお子さん（血縁関係の有無は問いません）についてお答えください。 (〇はいくつでも)

1. 3 歳未満の子ども 4. 介護・介助を必要とする人
2. 3 歳～就学前の子ども 5. 1～4に当てはまる家族はいない
3. 小・中学生

1 男女平等に関する意識について

問 1. あなたは次にあげる分野の男女平等についてどのように感じていますか。それぞれについて、あなたの感じ方に近いものを選んでください。

(ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ)

	女性のほうが 非常に優遇されている	どちらかといえば、女性 のほうが優遇されている	男女の地位は平等に なっている	どちらかといえば、男性 のほうが優遇されている	男性のほうが 非常に優遇されている
ア. 家庭生活では	1	2	3	4	5
イ. 職場（雇用形態・賃金・待遇等）では	1	2	3	4	5
ウ. 学校教育（教科書・名簿・生活指導等）では	1	2	3	4	5
エ. 政治の場（政策や方針決定の参加等）では	1	2	3	4	5
オ. 法律や制度の上では	1	2	3	4	5
カ. 社会通念、慣習、しきたりでは	1	2	3	4	5
キ. 自治会やNPOなど地域活動では	1	2	3	4	5
ク. 社会全体の傾向としては	1	2	3	4	5

問 2. 「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、あなたはどのように感じていますか。

(○は1つ)

1. 賛成	3. どちらかといえば反対	5. わからない
2. どちらかといえば賛成	4. 反対	

問 2-2 (4 ページ) へ

問 3 (4 ページ) へ

問 2で「1.」または「2.」を選択された方にうかがいます。

問 2-1. それはなぜですか。

(○はいくつでも)

1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思うから
2. 自分の両親も役割分担をしていたから
3. 夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから
4. 妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから
6. 役割分担をしたほうが効率がよいと思うから
7. その他（ ）

問 2で「3.」または「4.」を選択された方にうかがいます。

問 2-2. それはなぜですか。

(○はいくつでも)

1. 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから
2. 自分の両親も外で働いていたから
3. 夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから
4. 妻が働いて能力を発揮したほうが、個人や社会、子どもの成長などにとってよいと思うから
5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから
6. その他（ ）

すべての方にうかがいます。

問 3. あなたの家庭では、次のことがらを主にどなたが行っていますか。

(ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

	主に自分	主に配偶者 (またはパートナー)	家族 主にその他の 家族	家族で分担して いる	家族以外 (行政や民間のサー ビスを含む)	行っていない
ア. 収入を得る	1	2	3	4	5	6
イ. 家計の管理	1	2	3	4	5	6
ウ. 食事のしたく、調理	1	2	3	4	5	6
エ. 食事の後片付け	1	2	3	4	5	6
オ. 掃除	1	2	3	4	5	6
カ. 洗濯	1	2	3	4	5	6
キ. ごみ出し	1	2	3	4	5	6
ク. 日常の買い物	1	2	3	4	5	6
ケ. 家庭内の整理整頓	1	2	3	4	5	6
コ. 家庭内の日用品等の補充	1	2	3	4	5	6
サ. 町会・自治会などの地域活動	1	2	3	4	5	6
シ. 育児や子どものしつけ	1	2	3	4	5	6
ス. 子どもの学校行事への参加	1	2	3	4	5	6
セ. 親や家族の介護	1	2	3	4	5	6

問4. あなたが家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。

(1) 平日

(〇は1つ)

- | | | |
|---------------|---------------|----------|
| 1. 30分未満 | 4. 2時間以上3時間未満 | 7. 8時間以上 |
| 2. 30分以上1時間未満 | 5. 3時間以上5時間未満 | |
| 3. 1時間以上2時間未満 | 6. 5時間以上8時間未満 | |

(2) 休日

(〇は1つ)

- | | | |
|---------------|---------------|----------|
| 1. 30分未満 | 4. 2時間以上3時間未満 | 7. 8時間以上 |
| 2. 30分以上1時間未満 | 5. 3時間以上5時間未満 | |
| 3. 1時間以上2時間未満 | 6. 5時間以上8時間未満 | |

問5. あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。この中からいくつでもお答えください。

(〇はいくつでも)

- | | |
|--|------------------------|
| 1. 男性も家事・育児を行うことは、当然である | 7. 妻が家事・育児をしていないと誤解される |
| 2. 子どもにいい影響を与える | 8. 周囲から冷たい目で見られる |
| 3. 家事・育児を行うことで、時間の使い方が効率的になり、仕事にも良い影響が出る | 9. 男性は、家事・育児を行うべきではない |
| 4. 仕事と両立させることは、現実として難しい | 10. その他 () |
| 5. 男性自身も充実感が得られる | 11. 特にな |
| 6. 家事・育児は女性の方が向いている | 12. わからない |

問6. 今後、男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。

(〇はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすること |
| 2. 男性が家事などに参加することについての、女性の抵抗感をなくすること |
| 3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること |
| 4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること |
| 5. 男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること |
| 6. 男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること |
| 7. 労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること |
| 8. 家事や子育て・介護、地域活動について男性が関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと |
| 9. 国や地方自治体の研修などにより、男性の家事や子育て・介護などの技能を高めること |
| 10. 男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進めること |
| 11. 家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること |
| 12. その他 () |
| 13. 必要なことはない |

東京都板橋区男女平等参画基本条例では、「男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりにその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより、対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、利益を享受し、責任を担う社会」を男女平等参画社会としています。

問7. 男女平等参画社会を実現するため、あなたは学校教育で特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。

(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする |
| 2. 学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない |
| 3. 生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を活かせるよう配慮する |
| 4. 教材における登場人物やその役割など、性別で偏りがないように教材を見直す |
| 5. 教職員への男女平等研修を充実させる |
| 6. 管理職の女性（校長・副校長）にとっていきいきと働きやすい環境を整備する |
| 7. 人権尊重や多様性の観点に立った性教育を充実させる |
| 8. その他 () |
| 9. 学校教育の中で取り組む必要はない |
| 10. わからない |

2 仕事について

問8. あなたは今、収入を伴う仕事をしていますか。

(〇は1つ)

※出産や育児・介護のために休んでいる場合は「5. その他」に〇をつけてください。

※2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。

- | | |
|----------------------|------------------------------------|
| 1. 自営業主（経営者・家族従事者など） | 5. その他 () |
| 2. 正規の社員・職員 | |
| 3. 契約社員、嘱託社員、派遣社員 | |
| 4. パート・アルバイトなど | 6. 収入を伴う仕事をしていない
(家事専業、学生、無職など) |

問8-2、8-3(7ページ)へ

問8で「2.」「3.」「4.」のいずれかを選択された方にうかがいます。

問8-1. あなたの職場では次にあてはまるような状況がありますか。

(〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| 1. 募集・採用に男女差がある | 8. 育児休業が取得できない・とりにくい |
| 2. 賃金・手当に男女差がある | 9. 介護休業が取得できない・とりにくい |
| 3. 昇進・昇格に男女差がある | 10. 能力を正當に評価しない |
| 4. 配属先に男女差がある | 11. 女性の仕事は補助業務や雑務が多い |
| 5. 教育訓練・研修に男女差がある | 12. ハラスメントを受けたときの相談・苦情の窓口がない |
| 6. 結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある | 13. その他 () |
| 7. 一定の年齢になると、女性の退職を推奨するような雰囲気がある | 14. 特にな |

問 8 で「6.」を選択された方にうかがいます。

問 8-2. あなたが現在仕事をしていない理由についてお答えください。 (〇はいくつでも)

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. 経済的に困らないから | 10. 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから |
| 2. 家事のほうが大切だから | 11. 求職に年齢制限があるから |
| 3. 育児のほうが大切だから | 12. 高齢だから |
| 4. 子どもを預ける適当な施設や人がいないから | 13. 税金、年金、配偶者手当などを考えると、扶養家族になっているほうが有利だから |
| 5. 介護の必要な家族がいるから | 14. 学生・資格等取得に向け勉強中だから |
| 6. 家族の理解が得られないから | 15. その他 () |
| 7. 健康に自信がないから | 16. 特に理由はないから |
| 8. 職業能力に自信がもてないから | |
| 9. 希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから | |

問 8 で「6.」を選択された方にうかがいます。

問 8-3. あなたは今後、収入を伴う仕事をしたいと思いますか。 (〇は1つ)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. フルタイムで働きたい | 3. 自営業、自由業で働きたい |
| 2. パート・アルバイトで働きたい | 4. 働きたくない |

すべての方にうかがいます。

問 9 あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、または重視したいことは何ですか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| 1. 専門知識が活かせる | 8. 勤務時間・勤務場所の条件がよい |
| 2. 性格・能力が適している | 9. 育児や介護への理解や制度が整っている |
| 3. 仕事にやりがいがある | 10. 多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワーク制度など） |
| 4. 能力本位で評価される | 11. 会社の社会的評価が高い |
| 5. 女性の採用・登用に積極的である | 12. 賃金がよい |
| 6. 業種に将来性がある | 13. その他 () |
| 7. 職場の雰囲気がい | |

問 10. 女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。 (〇は1つ)

- | |
|--|
| 1. 女性は職業につかないほうがよい |
| 2. 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 |
| 3. 子どもができれば、職業につかないほうがよい |
| 4. 子どもができれば一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい |
| 5. 結婚しても、子どもができてでも職業は続けるほうがよい |
| 6. その他 () |

問 10-1. あなたが問 10 でそのように考えたのはなぜですか。 (〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 女性は家庭を守るべきだと思うから |
| 2. 働き続けるのは大変そうだと思うから |
| 3. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから |
| 4. 保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見たほうが合理的だと思うから |
| 5. 子どもは母親が家で面倒を見たほうがよいと思うから |
| 6. 少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いたほうがよいと思うから |
| 7. 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから |
| 8. 夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから |
| 9. 女性も経済力を持ったほうがよいと思うから |
| 10. 働くことを通じて自己実現が図れると思うから |
| 11. その他 () |
| 12. 特にな |
| 13. わからない |

問 11. あなたは、再就職や起業を希望する女性に対して、どのような配慮や支援が必要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 女性の自立意識・職業意識等の育成 |
| 2. 再就職や起業支援のためのセミナーなどの充実 |
| 3. キャリアアップや能力向上のための学習機会の提供 |
| 4. 再就職希望者への情報提供 |
| 5. 気軽に相談できる窓口の設置 |
| 6. 家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実 |
| 7. 子育て支援、保育・介護サービスなどの充実 |
| 8. 男性の家事・育児・介護への参画 |
| 9. 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 |
| 10. 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 |
| 11. 企業における事業所内の託児施設の整備 |
| 12. その他 () |

3 あらゆる分野における女性の活躍推進について

問 12. 子育てや介護などでいったん離職した女性が、再び社会活動する方法として、あなたがよいと思うものは何ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|---|-------------------|
| 1. 正社員として再就職する | 5. 家事以外で活動する必要はない |
| 2. パート・アルバイトなどで再就職する | 6. その他 () |
| 3. ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する
(育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など) | 7. 特にない |
| 4. 起業またはNPO立ち上げを行う
(小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など) | 8. わからない |

問 13. あなたは、政治や企業活動、地域などあらゆる分野において政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 性別による役割分担や性差別の意識があるから |
| 2. 男性優位の組織運営であるから |
| 3. 家庭の支援・協力が得られないから |
| 4. 女性の能力開発の機会が不十分であるから |
| 5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから |
| 6. 女性側の積極性が十分ではないから |
| 7. 女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから |
| 8. 議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから |
| 9. その他 () |
| 10. わからない |

問 14. あなたは、板橋区の審議会等委員に占める女性の割合や、区職員の管理職に占める女性の割合について、どう思いますか。(ア、イのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に〇を1つ)

	今のままが ちょうどよい	もう少し増えた ほうがよい	もう少し増えた ほうがよい	男女半々まで増えた ほうがよい	女性が上回るほど 増えたほうがよい	男性がもっと増えた ほうがよい	わからない
ア. 区審議会等委員に占める女性の割合 (令和5年4月: 32.8%)	1	2	3	4	5	6	
イ. 区管理職に占める女性の割合 (令和5年4月: 18.1%)	1	2	3	4	5	6	

※審議会等とは、区の計画や事業について審議や答申を行うための、区長の付属機関等のことです。
【参考】令和7年度末の目標値 ア. 区審議会等委員に占める女性の割合: 40.0%
イ. 区管理職に占める女性の割合: 24.0%

問 15. あなたが、次にあげるような職業や役職において、今後女性がもっと増えるほうが良いと思うものはどれですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1. 都道府県知事、区市町村長 | 9. 労働組合の幹部 |
| 2. 国会議員、都道府県・区市町村議会議員 | 10. 農協等の団体役員 |
| 3. 国家公務員・地方公務員の管理職 | 11. 新聞・放送の記者 |
| 4. 裁判官、検察官、弁護士 | 12. 自治会長、町内会長等 |
| 5. 大学教授 | 13. その他 () |
| 6. 国連などの国際機関の管理職 | 14. 特にない |
| 7. 企業の管理職 | 15. わからない |
| 8. 起業家・経営者 | |

4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 16. 生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの希望に最も近いものと、今の状況(現実)についてお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。(それぞれについて〇は1つ)

希望(あなたが優先したいもの)	現実(あなたが優先しているもの)
1. 「仕事」を優先	1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先	2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先	3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先	4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
8. わからない	8. わからない

問 17. 仕事と生活の調和を図るうえで、どんなことが必要だと思いますか。男性、女性それぞれについて、あなたが特に必要だと思うことをお答えください。

(それぞれについて○はいくつでも)

(1) 男性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと

1. 長時間労働を削減する
2. 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
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他 ()
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

(2) 女性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと

1. 長時間労働を削減する
2. 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
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他 ()
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

5 地域活動・社会活動について

問 18. あなたはこの1年間に、現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。

(○はいくつでも)

1. 町会や自治会、消防団などの地域活動
2. PTA活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動
3. 趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動
4. NPO、ボランティアなどの住民活動
5. 審議会委員や、民生委員・児童委員などの公的委員活動
6. その他 ()
7. 参加している活動はない

問 18で「1.」～「6.」を選択された方にうかがいます。

問 18-1. 参加した活動の場で、次のようなことがありましたか。(○はいくつでも)

1. 行事などの企画は主に男性がしている
2. 代表者は男性から選ばれる慣例がある
3. 女性が発言できる雰囲気がない
4. 責任ある役を女性が引き受けない
5. お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている
6. 名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している
7. 1～6以外で、性別により異なる扱いが行われている
8. 特にない

6 防災について

東日本大震災において、長期にわたる避難所生活の中で「授乳や着替えをする場所がない」「女性が当然のように炊き出しを割り振られ、一日中食事の準備や片付けに追われた」などの問題が発生しました。また、災害時の不安定な状況で、性暴力被害も発生しました。

これらのことから、防災のための取組を進めるうえで、男女平等参画の視点をもって行うことが重要です。

問 19. あなたは、防災分野で男女平等参画の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. 防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す
2. 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
3. 災害や防災における男女の参画について啓発を進める
4. 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
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
6. 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
7. その他 ()
8. わからない

問 20. 男女平等参画の視点に配慮した避難所の運営として、あなたが必要だと思うことは何ですか。 (〇はいくつでも)

1. 避難所運営メンバーには、男性と女性をバランスよく配置すること
2. 避難所運営協議会を、女性を含めて構成すること
3. 着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること
4. 女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性が行うこと
5. 避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと
6. 女性が直面する健康や医療に配慮した医師・保健師による健康相談を実施すること
7. 女性警察官などが避難所を巡回し女性の相談に対応するなど、安全・安心を確保すること
8. 性犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩みなど、心のケアのための相談窓口を設置すること
9. 相談を受ける担当を男女同数で配置すること
10. その他 ()
11. 特にない
12. わからない

7 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

問 21. 女性は、妊娠・出産や女性特有の病気など、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。こうした問題の重要性について社会全体で認識し、理解を深める必要があります。女性の生涯を通じた健康を考えるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. 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
2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実
3. 喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実
4. 性感染症（カンジダ症、クラミジア感染症など）についての情報提供
5. 更年期についての情報提供・相談体制の充実
6. 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
7. 婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の検診受診の啓発
8. 女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する教育・学習の充実
9. その他 ()
10. 特に必要なことはない
11. わからない

問 24 のア～セで「2.」を1つでも選択された方にうかがいます。

問 24-1. あなたは問 24 のような行為を「DVだとは思わない」と思ったのはなぜですか。

(〇はいくつでも)

1. 夫婦（パートナー・交際相手含む。以下同じ。）間ではよくあることだと思うから
2. 夫婦間では許されると思うから
3. 夫婦喧嘩の範囲だと思うから
4. 自分の考えをとすために必要な場合があると思うから
5. 相手の間違いを正すために必要な場合があると思うから
6. 夫婦なら、相手の行動や交友関係を知るのは（知られるのは）当たり前だと思うから
7. 一家の大黒柱のすることには従うべきだと思うから
8. 愛情表現だと思うから
9. 暴力を振るわれた側にも非があったと思うから
10. その他（ ）

問 24 のア～セで「3.」「4.」を1つでも選択された方にうかがいます。

問 24-2. あなたは問 24 のような行為を受けたことについて、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。

(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 家族や親せき | 7. 警察 |
| 2. 友人・知人 | 8. 裁判所 |
| 3. 職場の人 | 9. 民生・児童委員 |
| 4. 区役所（男女平等推進センター、福祉事務所、健康福祉センターなど） | 10. 民間の機関（弁護士、法テラス、民間シェルター、NPOなど） |
| 5. 板橋区配偶者暴力相談支援センター（いたばし（あい）ダイヤル） | 11. その他（ ） |
| 6. 東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど | 12. 相談しなかったが、できなかった |
| | 13. 相談しようとは思わなかった |

問 24-2 で「12.」「13.」を選択された方にうかがいます。

問 24-3. だれ（どこ）にも相談しなかった（できなかった）のはなぜですか。(〇はいくつでも)

1. だれ（どこ）に相談してよいかわからなかったから
2. 相談する人がいなかったから、相談できるところがなかったから
3. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから、世間体が悪いと思ったから
4. 相談しても無駄だと思ったから
5. 相談したことがわかったと、仕返しや、もっとひどい暴力を受けると思ったから
6. 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
7. 他人を巻きこみたくなかったから
8. 子どもに危害がおよぶと思ったから
9. 自分にも悪いところがあると思ったから
10. 相談するほどのことではないと思ったから
11. その他（ ）

すべての方にうかがいます。

問 25. 配偶者や交際相手などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発
2. 緊急避難場所（シェルター）の整備
3. 住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援
4. カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援
5. 加害者へのカウンセリングなどの更生支援
6. 家庭におけるお互いを尊重する意識づくり
7. 学校におけるお互いを尊重する教育の充実
8. 行政や警察の積極的な啓発
9. 関係する行政機関同士の情報共有や連携
10. 法律による規制の強化、法律の見直し
11. テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化の働きかけ
12. 暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制
13. その他（ ）

10 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&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かし合うこと」です。人種や性別、年齢や身体的特徴などにかかわらず、だれもが自分らしく社会参画し、能力を発揮することで、その一人ひとりの力の結集が社会の維持・発展につながっていくものと考えられます。

問 26. あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉をご存じでしたか。(〇は1つ)

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. 言葉も、その内容も知っていた | 3. 言葉があることを知らなかった |
| 2. 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 | |

問 27. あなたは、以下の人たちについて、下記（選択肢 1～9）で例示されているような考え（先入観や決めつけ）を持つことはありますか。ア～オのそれぞれについて、あてはまるものを記載してください。

1. 会話などコミュニケーションが取りづらidろうと思ったことがある
2. 日常的な行動や仕事などできないことが多いだろうと思ったことがある
3. 自分とは価値観が大きく違うだろうと思ったことがある
4. 自分には関係のない人だと思ったことがある
5. 関わらないようにした/関わりたくないと考えたことがある
6. 何らかの危害を加えられたり、自分に悪影響があるのではないかと不安に思ったことがある
7. 自分とは仲良くなれないだろうと思ったことがある
8. どうせ言っても無駄だろうと、話し合うことを諦める
9. 1～8のような考えを持つことはない

（選択肢 1～8 はいくつでも）

	選択肢記入欄
ア. LGBTQ（P20 の解説参照）の人に対して	
イ. 身体障がいのある人に対して	
ウ. 精神障がい、発達障がい、知的障がいのある人に対して	
エ. 日本に暮らしている外国籍の人（ミックスの人など、見た目が日本人に見えない人を含む）に対して	
オ. 高齢者（おおむね 65 歳以上の方）に対して	

問 28. 先入観を持ったり、決めつけをしてしまう要因はどこにあると思いますか。

（〇はいくつでも）

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1. インターネットの情報 | 4. 偶発的な体験 |
| 2. 新聞や雑誌、テレビなどの情報 | 5. 過去に何度も繰り返された同様の経験 |
| 3. 人からの噂 | 6. その他（ ） |

問 29. ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた区の実取組として、どのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

1. 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
2. 日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること
3. 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
4. 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
5. 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
6. 会議や審議会の委員に多様な人々を登用し、さまざまな意見を聴くこと
7. 子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること
8. 企業に多様な人材の雇用促進などを働きかけること
9. みんながくらしやすいユニバーサルデザインの普及を図ること
10. スポーツや文化芸術を通じた多様な人々との交流促進を図ること
11. その他（ ）
12. わからない
13. 取組をする必要はない

11 性的マイノリティについて

性的マイノリティ（性的少数者）とは、これまで典型的であるとされてきた形とは異なる性のあり方をもつ人々のことで、LGBTQ など多様な人がいます。
LGBTQ とは、「レズビアン（Lesbian・女性として女性が好きな人）」「ゲイ（Gay・男性として男性が好きな人）」「バイセクシャル（Bisexual・異性も同性も好きな人）」「トランスジェンダー（Transgender・出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人）」「クイア（Queer・性的少数者全般）／クエスチョニング（Questioning・（自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人）」の 5 つの内容の頭文字を取った言葉です。民間事業者が 2023 年 6 月に実施した調査結果によると、全体の約 10 人に 1 人（9.7%）が性的マイノリティの当事者であるとされています。

問 30. あなたは、性的マイノリティ（性的少数者）という言葉をご存じでしたか。（〇は 1 つ）

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1. 言葉も、その内容も知っていた | 3. 言葉があることを知らなかった |
| 2. 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 | |

問 31. あなたは、今まで自分の性別や恋愛対象となる性別などについて悩んだことはありましたか。（〇は 1 つ）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問 32. あなたの身近な方（職場の同僚や友人、家族や親せき）に性的マイノリティの人はいますか。

（○は1つ）

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| 1. いる | 3. いない | 5. わからない |
| 2. いると思う | 4. いないと思う | |

問 32-1. あなたは職場の同僚や友人に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりにく接することができますか。

（○は1つ）

- | | | |
|--------|---------|----------|
| 1. できる | 2. できない | 3. わからない |
|--------|---------|----------|

問 32-2. あなたは家族や親せきに、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりにく接することができますか。

（○は1つ）

- | | | |
|--------|---------|----------|
| 1. できる | 2. できない | 3. わからない |
|--------|---------|----------|

問 33. あなたは、性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思いますか。

（○は1つ）

- | | | |
|-------------|----------------|----------|
| 1. 必要だと思う | 3. あまり必要だと思わない | 5. わからない |
| 2. やや必要だと思う | 4. 必要だと思わない | |

問 33 で「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 33-1. どのような取組が必要だと思いますか。 （○はいくつでも）

- | | |
|--|---|
| 1. 教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮） | |
| 2. 社会制度の見直し | |
| 3. 専門の相談窓口の設置 | |
| 4. 区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動 | |
| 5. 性の多様性について理解を深めるためのコミュニティスペース | |
| 6. 性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定 | |
| 7. その他（ | ） |
| 8. わからない | |

12 男女平等参画社会の実現に向けた取組について

問 34. 男女平等参画社会の実現に向けて、今後、板橋区はどのようなことに力を入れたらよいと思いますか。 （○はいくつでも）

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. 男女平等参画に関する実践的な区民講座などの充実 | |
| 2. 男女平等参画に関する情報の提供や意識の啓発 | |
| 3. 気軽に相談できる体制づくり | |
| 4. 学校における男女平等教育の推進 | |
| 5. 生涯にわたる男女の健康・生きがいづくりの推進 | |
| 6. 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 | |
| 7. 育児や介護中の人への就業継続支援 | |
| 8. 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 | |
| 9. 育児や介護を支援する施設・サービスの充実 | |
| 10. 人権に関する擁護と、人権を侵害された被害者を支援するための取組 | |
| 11. 区の審議会や、区の管理職に女性を積極的に登用すること | |
| 12. 男女に関係なく参画しやすい地域活動やボランティア活動の促進 | |
| 13. 板橋区男女平等参画基本条例の周知 | |
| 14. 板橋区男女平等参画苦情処理委員会の周知と苦情受付体制の一層の充実 | |
| 15. 区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり | |
| 16. その他（ | ） |
| 17. わからない | |

問 35. あなたは板橋区立男女平等推進センター “スクエアー・I（あい）” をご存じですか。

（○は1つ）

- | | |
|---------------------|---------|
| 1. 利用したことがある | 3. 知らない |
| 2. 知っているが、利用したことはない | |

問 36. 板橋区立男女平等推進センター “スクエアー・I（あい）” を中心として板橋区が行っている事業で、あなたが参加・利用したいと考えたり、充実させてほしいと思うものはどれですか。

（○はいくつでも）

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. 男女平等フォーラム | 9. 男女平等関連図書の貸出・閲覧 |
| 2. いたばし I（あい）カレッジ | 10. 多様性関連図書の貸出・閲覧 |
| 3. 区民との協働企画講座 | 11. 学習・交流のためのスペースの提供 |
| 4. I（あい）サロン（気軽なおしゃべりの場） | 12. 登録団体制度 |
| 5. 男女平等を推進するための講演・講座 | 13. 男女社会参画課 YouTube、各種 SNS |
| 6. 多様性尊重社会を推進するための講演・講座 | 14. 広報誌「センターだより」 |
| 7. 男女平等推進センター相談室 | 15. その他（ |
| 8. いたばし I/V 月間 | 16. 特になし |

問 37. あなたは、次の言葉や取組をご存じですか。

(ア～ソのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ)

	内容まで 知っている	聞いたこと はあるが、 内容は知ら ない	知らない
ア. 男女共同参画社会基本法	1	2	3
イ. 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）	1	2	3
ウ. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力（DV）防止法）	1	2	3
エ. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	1	2	3
オ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	1	2	3
カ. 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT 理解増進法）	1	2	3
キ. 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	1	2	3
ク. 東京都板橋区男女平等参画基本条例	1	2	3
ケ. パートナースhip制度	1	2	3
コ. 性別役割分担意識	1	2	3
サ. デートDV（結婚前の恋人間の暴力）	1	2	3
シ. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
ス. ジェンダー・ギャップ指数	1	2	3
セ. SDGs（持続可能な開発目標）	1	2	3
ソ. アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）	1	2	3

最後に、板橋区の男女平等参画推進・多様性尊重施策について、ご意見やご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

アンケート調査は以上で終わります。

お忙しいところ、ご協力をいただきまして、ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**7月14日（日）**までに
ご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

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《事業所》

アンケートご協力のお願い

日頃から区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

このたび、板橋区では「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（仮称）」策定の基礎資料とするため、区内の従業員 5 名以上の事業所の中から無作為に 1,500 社を抽出し、アンケート調査をお願いすることといたしました。調査結果は統計的に利用させていただきますので、回答事業所が特定されることはありません。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和6年6月

板 橋 区

ご記入にあたってのお願い

1. 回答は、貴事業所内で経営に関わる方、または人事ご担当の方が記入してください。
2. 特にことわり書きのある場合以外は、すべての方がお答えください。また、お答えいただく調査内容は **令和6年6月1日** を基準日としてください。
3. あてはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、ひとつだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものなどがありますのでご注意ください。回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内に内容を具体的に記入してください。
4. 回答は、「調査票を郵送」または「インターネット（回答サイト）に入力」のいずれかにより、お願いいたします。

郵送の場合

- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**7月7日（日）**までに郵便ポストにご投函ください。
- ・切手は不要です。調査票、返信用封筒には事業所名、担当者名、所在地を記入しないでください。
- ・このアンケート調査の集計作業については、株式会社 グリーンエコに委託しておりますので、返信用封筒のあて先は株式会社 グリーンエコとなっています。ご了承ください。

インターネット（回答サイト）に入力の場合

- ・パソコン、スマートフォンから回答できます。
- 回答用サイト：<https://itabashi.qkr.jp/Q/auto/ja/ges/c/>
- もしくは、右の二次元コードを読み取るとログイン画面が開きます。下のユーザIDとパスワードを入力しログインすると、回答サイトに入ることができます。



スマートフォンの機種や設定により、二次元コードが利用できない場合があります。

ユーザID ita0001c ※ユーザIDとパスワードは、無作為に配布しており、個々の事業所の特定はできません。
パスワード n96nan

お問い合わせ 板橋区総務部男女社会参画課 TEL (03) 3579-2486（直通）
FAX (03) 3579-1337

はじめに、貴事業所についておうかがいします

F 1. 貴事業所の業種は次のどれにあてはまりますか。 (○は1つ)

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 8. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 2. 製造業 | 9. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 3. 情報通信業 | 10. 教育、学習支援業 |
| 4. 運輸業 | 11. 医療、福祉 |
| 5. 卸売業・小売業 | 12. サービス業（他に分類されないもの） |
| 6. 金融業・保険業 | 13. その他（ ） |
| 7. 不動産業、物品賃貸業 | |

F 2. 貴事業所は次のどれにあてはまりますか。 (○は1つ)

- | | |
|----------|---------------|
| 1. 単独事業所 | 3. 支社・支店・営業所等 |
| 2. 本社・本店 | |

F 3. 貴事業所の開設からの経過年数は、次のどれにあてはまりますか。 (○は1つ)

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 3年未満 | 4. 10～14年 | 7. 30～39年 |
| 2. 3～5年 | 5. 15～19年 | 8. 40年以上 |
| 3. 6～9年 | 6. 20～29年 | |

F 4. 貴事業所の経営形態は次のどれにあてはまりますか。 (○は1つ)

- | | |
|---------|-------------|
| 1. 個人経営 | 4. 相互会社 |
| 2. 株式会社 | 5. 会社以外の法人 |
| 3. 有限会社 | 6. 法人ではない団体 |

F 5. 貴事業所の経営者（貴事業所が支社・支店・営業所等の場合は企業の経営者）の性別についてお聞かせください。 (○は1つ)

- | | |
|-------|----------------|
| 1. 男性 | 3. 1・2にあてはまらない |
| 2. 女性 | |

F 6. 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。 (○は1つ)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 19歳未満 | 4. 40～49歳 | 7. 70～79歳 |
| 2. 20～29歳 | 5. 50～59歳 | 8. 80歳以上 |
| 3. 30～39歳 | 6. 60～69歳 | |

F 7. 貴事業所の従業員数を整数でご記入ください。貴事業所が単独事業所ではない場合は、企業全体の人数をご記入のうえ、「うち貴事業所」欄に貴事業所分をご記入ください。

	男性	女性
正規従業員数（正社員、正職員、常勤）	人	人
うち貴事業所	人	人
非正規従業員数（パート・アルバイト、非常勤、契約社員、派遣社員等）	人	人
うち貴事業所	人	人

F 8. 貴事業所の正規従業員の平均勤続年数はおおむねどのくらいですか。男性、女性それぞれについてお答えください。（〇は1つつ）

（1）男性

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 3年未満 | 4. 10～14年 | 7. 30～39年 |
| 2. 3～5年 | 5. 15～19年 | 8. 40年以上 |
| 3. 6～9年 | 6. 20～29年 | |

（2）女性

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 3年未満 | 4. 10～14年 | 7. 30～39年 |
| 2. 3～5年 | 5. 15～19年 | 8. 40年以上 |
| 3. 6～9年 | 6. 20～29年 | |

1 女性活躍、女性の登用・雇用について

問 1. 貴事業所の現在の管理職の男女別人数をご記入ください。

※管理職には、組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職以外にも、専任職やスタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。「次長」など下記の役職欄に記載のない役職については、貴事業所の実態に基づき、適宜ご判断ください。

	全体数	
		うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
合計	人	人

問1で女性管理職の合計人数が全体の1割未満である事業所、女性管理職が0人である役職区分が1つでもある事業所の方にうかがいます。

問 1-1. 貴事業所に女性の管理職が少ないのは、どのような理由からですか。（〇はいくつでも）

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない
2. 将来つく可能性のある女性はいるが、現時点で管理職につくのに必要な職年数を満たしていない
3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
4. 顧客が女性管理職をよく思わない
5. 家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない
6. 女性自身が管理職になることを希望しない
7. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない
8. 女性の従業員が少ない、まだはいない
9. その他（ ）

すべての方にうかがいます。

問 2. 貴事業所では、子育て中の女性（小学生までの子を持つ女性）を正規従業員として採用することについて、どのように考えていますか。（〇は1つ）

1. 子育て中の女性を積極的に採用したい（している）
2. 能力があれば、子育て中であっても採用したい
3. 子育て中の女性の採用は難しい
4. どちらともいえない

問 3. 貴事業所では、「女性活躍推進法」についてどの程度認識していますか。（〇は1つ）

1. 知っている
2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが、内容はあまり知らない
4. 知らない

問 4. 貴事業所では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（〇は1つ）

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 進んでいない |

問 4-1、4-2、4-3 (5 ページ) へ

問 4-4 (6 ページ) へ

問4で「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 4-1. 貴事業所ではどのような取組を行っていますか。 (〇はいくつでも)

1. 女性がいらない（または少ない）職種について、女性を積極的に採用している
2. 性別によらない人事配置を行っている
3. 女性がいらない（または少ない）職種・役職へ女性を配置するために、研修を積極的に実施している
4. 昇進・昇格試験を受験するよう、女性従業員に積極的に奨励する
5. 管理職に女性を積極的に登用している
6. 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
7. 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
8. 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
9. 女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備している
10. 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している
11. ホームページ等で、活躍している女性従業員を紹介している
12. 男性管理職、従業員に対して、女性活用の重要性について啓発を行っている
13. 女性従業員に対し、メンター制度を導入している
14. お茶くみや雑用など男女の役割分担意識に基づく職場慣行を見直している
15. その他 ()

問4で「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 4-2. 貴事業所が取組を進める理由は何ですか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1. トップの方針 | 8. 男性従業員からの要望 |
| 2. 優秀な人材の確保 | 9. 女性従業員からの要望 |
| 3. 女性従業員の能力を活かしたい | 10. 労働組合からの要望 |
| 4. 従業員の意欲向上 | 11. 他社の事例をみて |
| 5. 企業イメージの向上 | 12. 企業の社会的責任として |
| 6. 女性従業員の定着率の向上 | 13. 社会的な流れ |
| 7. 労働力不足への対応 | 14. その他 () |

問4で「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 4-3. 貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した | 7. 組織が活性化された |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 8. 生産性向上や競争力強化につながった |
| 3. 優秀な人材の定着率が向上した | 9. 特に目立った効果はなかった |
| 4. 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した | 10. 従業員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった |
| 5. 優秀な人材を採用できるようになった | 11. その他 () |
| 6. 取引先や顧客からの評判がよくなった | |

問4で「3.」「4.」を選択された方にうかがいます。

問 4-4. 貴事業所で女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. 女性が早く退職してしまうから
2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから
3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから
4. ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職）がいらないから
5. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから
6. トップの意識・理解が不十分であるから
7. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題がないから
8. 女性従業員が少ない、またはいないから
9. その他 ()

すべての方にうかがいます。

問 5. 貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。 (〇はいくつでも)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある
3. 一般的に女性は職業意欲が希薄である
4. 女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない
5. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼が不十分である
6. 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
7. 時間外労働、深夜労働が多い
8. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
9. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある
10. 意思決定者の時間的制約があり手が回らない
11. 女性の活用を推進する方法がわからない
12. その他 ()
13. 特にない

問 6. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。

(〇は1つ)

- | | |
|--------------|----------------------|
| 1. 策定している | 4. 策定する予定はない |
| 2. 策定を検討中である | 5. 一般事業主行動計画について知らない |
| 3. 未定である | |

問 7. 女性活躍推進に関して、区に特に望むことは何ですか。 (〇はいくつでも)

1. 女性活躍に関するセミナー、講習会等の開催
2. 女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配付
3. 女性活躍の取組についての相談、助言
4. 保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化
5. 労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ
6. 女性活躍の取組の導入、実施に対する助成金の支給
7. 優秀な取組を行う事業者の表彰、区との契約での優遇
8. その他 ()
9. 特にない

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

問 8. 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。 (〇は1つ)

1. 出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している
2. 妊娠・出産を契機に退職する
3. 結婚を契機に退職する
4. 妊娠・出産する女性は少ない
5. その他 ()
6. 女性従業員はいない
7. わからない

問 9. この1年間（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間）に貴事業所に在職中に出産した女性従業員、在職中に配偶者が出産した男性従業員はそれぞれ何人ですか。また、そのうち育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。

	女性（本人）	男性
令和5年4月1日～令和6年3月31日の出産者数（男性は配偶者が出産した人の数）	人	（配偶者数） 人
うち令和6年6月1日までに育児休業を開始した人の数	人	（本人） 人
うち令和6年6月1日までに退職した人の数	人	（本人） 人

問 10. 貴事業所では、従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みがありますか。
(ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に〇を1つ)

	正規従業員に制度がある	正規・非正規を問わず制度がある	検討中 制度はないが、導入	制度はなく、導入予定もない	わからない
ア. 法を上回る育児休業制度	1	2	3	4	5
イ. 法を上回る介護休業制度	1	2	3	4	5
ウ. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5
エ. 配偶者出産支援休暇	1	2	3	4	5
オ. 短時間勤務制度（育児・介護）	1	2	3	4	5
カ. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
キ. テレワーク制度	1	2	3	4	5
ク. 半日・時間単位の有給休暇制度	1	2	3	4	5
ケ. 所定時間外労働（残業）の免除制度	1	2	3	4	5
コ. 再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）	1	2	3	4	5
サ. 就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）	1	2	3	4	5
シ. 事業所内託児施設の設置	1	2	3	4	5
ス. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	4	5
セ. 勤務地・配置転換の配慮	1	2	3	4	5

問 10 のア～セで「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 10-1. 従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みについて、男女別の利用状況をお答えください。（ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ）

	あり 男女とも利用実績	あり 男性のみ利用実績	あり 女性のみ利用実績	利用 実績なし	わ か ら な い
ア. 法を上回る育児休業制度	1	2	3	4	5
イ. 法を上回る介護休業制度	1	2	3	4	5
ウ. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5
エ. 配偶者出産支援休暇（男性のみ）		2		4	5
オ. 短時間勤務制度（育児・介護）	1	2	3	4	5
カ. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
キ. テレワーク制度	1	2	3	4	5
ク. 半日・時間単位の有給制度	1	2	3	4	5
ケ. 所定時間外労働（残業）の免除制度	1	2	3	4	5
コ. 再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）	1	2	3	4	5
サ. 就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）	1	2	3	4	5
シ. 事業所内託児施設の設置	1	2	3	4	5
ス. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	4	5
セ. 勤務地・配置転換の配慮	1	2	3	4	5

すべての方にうかがいます。

問 11. 男性従業員が育児・介護に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。（○は1つ）

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい
- 参加する必要はない

問 12. 貴事業所で男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題は何ですか。育児休業、介護休業それぞれについて、ア～コのあてはまるものすべてに○をつけてください。

	育児休業	介護休業
ア. 上司の理解不足		
イ. 代替要員の確保が困難		
ウ. キャリア形成において不利になる		
エ. 休業中の賃金補償がない		
オ. 前例（モデル）がない		
カ. 男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない		
キ. 職場がそのような雰囲気ではない		
ク. 男性が育児・介護休業を取得することに、家族や社会の理解がない		
ケ. その他（ ）		
コ. 特になし		

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（仕事と生活の調和）とは、一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことです。

問 13. ワーク・ライフ・バランスという言葉や内容をご存じでしたか。（○は1つ）

- 知っていた
- 言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった
- 知らなかった

問 14. 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。

(○は1つ)

1. 既に十分に取組んでいるが、今後より積極的に取り組むべき
2. 既に十分に取組んでいるため、今後も現状のままで問題はない
3. 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
4. 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
5. 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
6. 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

問 14 で「1.」～「4.」を選択された方にうかがいます。

問 14-1. 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。

(○はいくつでも)

1. 仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減
2. ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している
3. 年次有給休暇の取得を奨励している
4. 多様な働き方（テレワーク等）を導入している
5. 経営者、管理職等がワーク・ライフ・バランスの必要性について、研修を通じて理解を深めている
6. パンフレット等によるワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR
7. 従業員への意識啓発・研修
8. 従業員に対する職場アンケートや労使の話し合い等を行い、改善を進めている
9. 社内相談窓口の設置
10. 男性の育児・介護への参加を積極的に促している
11. 育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないよう配慮した制度を運用している
12. その他（ ）

問 14-2. ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果が貴事業所に出てきていますか。

(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1. 業績・利益の向上 | 8. 育児・介護など仕事以外の視点がビジネスに役立った |
| 2. 生産性・業務効率の向上 | 9. 職場の雰囲気になった |
| 3. 優秀な人材の採用・確保 | 10. 企業イメージの向上 |
| 4. 人材の定着率の向上 | 11. その他（ ） |
| 5. 従業員の労働意欲の向上 | 12. 特に目立つ効果はなかった |
| 6. 仕事の進め方を見直す契機となった | |
| 7. 所定外労働時間の減少 | |

問 14 で「1.」「3.」「5.」の『積極的に取り組むべき』を選択された方にうかがいます。

問 14-3. 貴事業所が今後積極的に行うべきと感じているワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなものがありますか。

(○はいくつでも)

1. 仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減
2. ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している
3. 年次有給休暇の取得を奨励している
4. 多様な働き方（テレワーク等）を導入している
5. 経営者、管理職等がワーク・ライフ・バランスの必要性について、研修を通じて理解を深めている
6. パンフレット等によるワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR
7. 従業員への意識啓発・研修
8. 従業員に対する職場アンケートや労使の話し合い等を行い、改善を進めている
9. 社内相談窓口の設置
10. 男性の育児・介護への参加を積極的に促している
11. 育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないよう配慮した制度を運用している
12. その他（ ）

すべての方にうかがいます。

問 15. 仕事と生活の調和を図るうえで、どのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 長時間労働を削減する
2. 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
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他（ ）
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

問 16. 事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取組として、何が重要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供
2. ワーク・ライフ・バランスに通じた専門家をアドバイザーとして事業所に派遣すること
3. 優れた取組を行っている事業所の表彰
4. ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実
5. 部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引きなどの作成
6. 区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること
7. ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対し、区との契約上の優遇措置を講じること
8. ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催
9. その他 ()
10. 特にない

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

ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと」です。人種や性別、年齢や身体的特徴などにかかわらず、だれもが自分らしく社会参画し、能力を発揮することで、その一人ひとりの力の結集が社会の維持・発展につながっていくものと考えられます。

問 17. 貴事業所では、ダイバーシティ&インクルージョン（人材の多様性）に関して、5年前と比べて、人員構成（性別、国籍、雇用形態など）がどのくらい多様化していると感じていますか。 (〇は1つ)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. かなり多様化している | 3. あまり多様化していない |
| 2. ある程度多様化している | 4. 多様化していない |

問 17 で「1.」「2.」を選択された方にうかがいます。

問 17-1. 特に活用を進めている人材はどのような層ですか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|--------|-------------|
| 1. 女性 | 4. 障がいのある人 |
| 2. 外国人 | 5. その他 () |
| 3. 高齢者 | 6. 特に決めていない |

問 18. 貴事業所では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を経営方針などに掲げていますか。 (〇は1つ)

- | | |
|-------------------|-------------------------|
| 1. 経営方針などに掲げている | 3. 経営方針や経営課題として位置付けていない |
| 2. 経営課題として位置付けている | 4. その他 () |

問 19. 貴事業所にとって、どのような多様性が重要だと考えていますか。 (〇はいくつでも)

1. 女性や外国人などの属性の多様性
2. フレックスタイムなど働き方の多様性
3. 限定正社員など雇用形態の多様性
4. 能力や経験、専門性の多様性
5. 個人の価値観や考え方の多様性
6. 特に会社として定まった見解を有していない
7. わからない
8. その他 ()

5 ハラスメント対策について

問 20. 貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。 (〇はいくつでも)

1. セクシュアル・ハラスメント
(性的な話をする、不必要に身体をさわる、酒席でお酌やデュエットを強要する、「男のくせに」「女だから」等の言い方をする等)
2. 性的マイノリティ (LGBTQ) に関するハラスメント
(特定の社員が同性愛者なのではないかと噂したり、からかったりする、不利な扱いをする等)
3. マタニティ・ハラスメント
(妊娠・出産等を理由に他の人と差別する、妊娠中や産休明け等に心無い言葉を言う等)
4. パワー・ハラスメント
(職務上の地位や権限・職場内の優位性を背景に、皆の前で些細な事を大声で叱責する、無視する、終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける等)
5. その他 ()
6. 特にない

問 21. 貴事業所では、職場のハラスメントに関する取組を実施していますか。 (〇は1つ)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 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 |
| 2. 防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定 |
| 3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない |
| 4. 取り立てて必要性は感じていない |

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

このアンケートは、「性別による役割分担」、「男女平等」、「デートDV」、「多様性尊重」について、みなさんの考えを教えてください。板橋区男女社会参画課が実施するものです。

※匿名アンケートですので、個人が特定されることはありません。

※答えたくない設問がある場合には回答を飛ばしても構いません。

共有なし

問1 性別

- ☐ 1. 男性
- ☐ 2. 女性
- ☐ 3. どちらにもあてはまらない
- ☐ 4. 回答しない

問2 「男は仕事、女は家庭という役割分担であるべき」という考え方について、あなたはどのように思いますか。

※「男は仕事・女は家庭」といった、個人の能力とは関係なく、男性・女性という性別を理由として役割を分ける意識を「性別役割分担意識」といいます。

- ☐ 1. そう思う
- ☐ 2. どちらかといえばそう思う
- ☐ 3. どちらかといえばそう思わない
- ☐ 4. そう思わない
- ☐ 5. わからない

【問2「1. そう思う」「2. どちらかといえばそう思う」を回答した方】

問3-1 それはなぜですか。（複数回答可）

- ☐ 1. 家事・育児・介護と両立しながら女性が働き続けることは大変だと思うから
- ☐ 2. 性別によって役割分担をしたほうが効率がよいと思うから
- ☐ 3. 男性が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから
- ☐ 4. 日本の伝統的な家族のあり方だと思うから
- ☐ その他: _____

【問2「3. どちらかといえばそう思わない」「4. そう思わない」を回答した方】

問3-2 それはなぜですか。（複数回答可）

- ☐ 1. 性別によって役割分担を決めるべきではないと思うから
- ☐ 2. 性別関係なく働いて能力を発揮した方が個人や社会にとって良いと思うから
- ☐ 3. 家事・育児・介護の役割が女性に偏らなければ女性も働き続けることは可能だと思うから
- ☐ 4. 「男は仕事、女は家庭」という考え方は、男女平等ではないと思うから
- ☐ その他: _____

問4 社会全体における男女の地位の平等についてどのように感じていますか。

- ☐ 1. 男性のほうが優遇されている
- ☐ 2. どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- ☐ 3. どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- ☐ 4. 女性のほうが優遇されている
- ☐ 5. 男女は平等に扱われている

問5 学校での男女平等についてどのように感じていますか。

- ☐ 1. 男性のほうが優遇されている
- ☐ 2. どちらかといえば男性のほうが優遇されている
- ☐ 3. どちらかといえば女性のほうが優遇されている
- ☐ 4. 女性のほうが優遇されている
- ☐ 5. 男女は平等に扱われている

問6 あなたは「デートDV」（交際相手からの暴力）という言葉を知っていましたか。

※恋人など交際相手からの暴力をデートDVといいます。身体的な暴力の他、精神的な暴力や経済的な暴力等もデートDVに当てはまります。

- ☐ 1. 言葉も意味も知っている
- ☐ 2. 意味は知らないが言葉は知っている
- ☐ 3. 言葉があることを知らなかった

問7 次のような行為はデートDVとされていますが、あなたはどう思いますか。

1. デートDVだと思う 2. デートDVになる場合も、そうでない場合もある 3. デートDVになるとは思わない

（1）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

☐

☐

☐

（2）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

☐

☐

☐

（3）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

☐

☐

☐

（4）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

☐

☐

☐

問8-1 デートDVをしたことがありますか。

- ☐ 1. したことがない
- ☐ 2. したことがある/したことがあるかもしれない
- ☐ 3. わからない

問8-2 デートDVをされたことがありますか。

- ☐ 1. されたことがない
- ☐ 2. されたことがある/されたことがあるかもしれない
- ☐ 3. わからない

【問8-2「2. されたことがある/されたことがあるかもしれない」を回答した方】

問9 デートDVについて、誰かに相談しましたか。

- ☐ 1. 家族に相談した
- ☐ 2. 友人・知人に相談した
- ☐ 3. 相談していない
- ☐ 4. 相談する必要があると思った
- ☐ その他: _____

【問9「3. 相談していない」「4. 相談する必要があると思った」を回答した方】

問10 それはなぜですか。（複数回答可）

- ☐ 1. 相談するほどのことではないと思ったから
- ☐ 2. 相談しても無駄だと思ったから
- ☐ 3. 自分にも悪いところがあると思ったから
- ☐ 4. 自分が我慢さえすれば良いと思ったから
- ☐ 5. 他人を巻き込みたくなかったから
- ☐ 6. 相談する人・相談できる所がなかったから
- ☐ 7. 誰に相談して良いかわからなかったから
- ☐ 8. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
- ☐ 9. 相談したことを知られると、相手から更にひどい暴力を受けると思ったから
- ☐ その他: _____

問11 あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉をご存じでしたか。

※ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと」です。人種や性別、年齢や身体的特徴などにかかわらず、だれもが自分らしく社会参画し、能力を発揮することで、その一人ひとりの力の結集が社会の維持・発展につながっていくものと考えられます。

- ☐ 1. 言葉も、その内容も知っていた
- ☐ 2. 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
- ☐ 3. 言葉があることを知らなかった

問12 あなたは性的マイノリティ（性的少数者）という言葉を知っていましたか。

※性的マイノリティ（性的少数者）とは、これまで典型的であるとされてきた形とは異なる性のあり方をもつ人々のことで、L G B T Qなど多様な人がいます。

L G B T Qとは、「レズビアン（Lesbian・女性として女性が好きな人）」「ゲイ（Gay・男性として男性が好きな人）」「バイセクシャル（Bisexual・異性も同性も好きな人）」「トランスジェンダー（Transgender・出生時に割り当てられた性別と性自認が一致しない人）」「クイア（Queer・性的少数者全般）／クエスチョニング（Questioning・自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人。典型的な男性・女性ではないと感じる人）」の5つの内容の頭文字を取った言葉です。民間事業者が2023年6月に実施した調査結果によると、全体の約10人に1人（9.7%）が性的マイノリティの当事者であるとされています。

- ☐ 1. 言葉も、その内容も知っていた
- ☐ 2. 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
- ☐ 3. 言葉があることを知らなかった

問13 あなたの身近な方に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。

1. できる 2. できない 3. わからない

- | | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| （1）友人に打ち明けられたとき | ☐ | ☐ | ☐ |
| （2）家族や親せきに打ち明けられたとき | ☐ | ☐ | ☐ |

問14 あなたは以下の言葉を知っていますか。

1. 言葉も意味も知っている 2. 意味は知らないが言葉は知っている 3. 言葉があることを知らなかった

- | | | | |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| （1）ジェンダーギャップ指数 | ☐ | ☐ | ☐ |
| （2）SDG s（持続可能な開発目標） | ☐ | ☐ | ☐ |
| （3）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見） | ☐ | ☐ | ☐ |

問15 その他「性別による役割分担」、「男女平等」、「デートDV」、「多様性尊重」について意見がありましたらご入力ください。

回答を入力

送信

フォームをクリア

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

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

集計・分析 株式会社グリーンエコ東京事務所
〒105-0004 東京都北区田端新町三丁目 14 番 4 号
TEL 03-6807-7710 FAX 03-6807-7720

令和 6 年 12 月発行

刊行物番号 R06-109
※再生紙を使用しています。
