

板橋区男女平等に関する意識・実態調査
報 告 書

平成 26 年 12 月

板 橋 区

目次

1.	調査の概要	1
1.1.	調査の目的	1
1.2.	調査の概要	1
(1)	調査対象、調査方法、調査期間	1
(2)	回収数及び回収率	2
(3)	調査内容	2
(4)	調査結果の留意点	5
2.	調査結果	7
2.1.	区民	7
(1)	回答者の属性	9
(2)	男女平等に関する意識について	11
(3)	子育て・教育について	18
(4)	仕事・職場について	22
(5)	地域活動について	33
(6)	防災について	34
(7)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	36
(8)	ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどについて	40
(9)	男女共同参画社会の実現に向けた取組みについて	47
(10)	その他	52
2.2.	中学生	57
(1)	回答者の属性	59
(2)	男だから、女だからという意識について	61
(3)	家庭での生活について	65
(4)	学校での生活について	67
(5)	男女の人権について	70
(6)	将来や職業について	72
(7)	その他	78
2.3.	事業所	81
(1)	事業所の概要	83
(2)	女性の雇用管理状況等について	88
(3)	育児・介護支援制度について	95
(4)	働きながら育児・介護を行う従業員に対する両立支援について	101
(5)	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について	109
(6)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	111
(7)	セクシュアル・ハラスメント防止の取組み状況について	115
(8)	改正男女雇用機会均等法について	117
(9)	その他	118
3.	グループインタビュー調査	121
4.	アンケート調査票	133

1. 調査の概要

1. 調査の概要

1.1. 調査の目的

本調査は、男女共同参画に関する区民の意識・実態及び区内事業所の職場における取組みの現状等を総合的に把握し、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン（仮称）」を策定するための基礎資料とすることを目的に実施しました。

1.2. 調査の概要

(1) 調査対象、調査方法、調査期間

【区民】

調査対象	板橋区在住 満 20 歳以上の男女
対 象 数	2,000 名
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	2014 年 6 月 25 日～同 7 月 17 日

【中学生】

調査対象	板橋区在住 中学生男女
対 象 数	1,000 名
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	2014 年 6 月 25 日～同 7 月 17 日

【事業所】

調査対象	板橋区内の従業員 5 名以上の事業所
対 象 数	1,000 事業所
抽出方法	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	2014 年 6 月 25 日～同 7 月 17 日

【職員】

調査対象	板橋区男女職員（常勤）
対 象 数	400 名
抽出方法	平成 26 年 4 月 1 日現在の職員配置データより 無作為抽出
調査方法	交換便にて配布・回収
調査期間	2014 年 6 月 25 日～同 7 月 17 日

1. 調査の概要

(2) 回収数及び回収率

回収数及び回収率は以下のとおりです。

【区 民】

配布数：2,000 票 有効回収数：806 票 有効回収率：40.3%

【中学生】

配布数：1,000 票 有効回収数：483 票 有効回収率：48.3%

【事業所】

配布数：1,000 票 有効回収数：276 票 有効回収率：27.6%

【職 員】

配布数： 400 票 有効回収数：306 票 有効回収率：76.5%

(3) 調査内容

◆区民

<p>(1)回答者属性</p> <p>① F1 性別 ② F2 年齢 ③ F3 結婚 ④ F4 家庭の就労状況 F5 同居人 ⑤ F6 子ども・要介護者等の状況</p>	<p>(6)防災</p> <p>① 問13 防災分野で男女共同参画の視点をいかすために重要なこと ② 問14 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要なこと</p>
<p>(2)男女平等に関する意識</p> <p>① 問1 各分野における男女の平等感 ② 問2 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方 ③ 問3 1日あたりの家事・育児に携わる時間 ④ 問4 男女ともに家事、子育て、介護、地域活動に参加していくために必要なこと</p>	<p>(7)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）</p> <p>① 問15 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度 ② 問16 仕事と生活の調和を図る上で重要だと思うこと</p>
<p>(3)子育て・教育</p> <p>① 問5 子育てに関する考え方 ② 問6 学校教育の場で特に力を入れるべきこと ③ 問7 お子さんに受けさせたい教育段階</p>	<p>(8)ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなど</p> <p>① 問17 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験 ② 問17 ドメスティック・バイオレンスへの意識 ③ 問17-1 DVを受けたことによる相談の有無 ④ 問17-2 相談相手・場所 ⑤ 問17-3 相談しなかった・できなかった理由 ⑥ 問18 DV防止・被害者支援のために必要な対策 ⑦ 問19 セクシュアル・ハラスメントを受けた・見た経験 ⑧ 問19-1 セクシュアル・ハラスメントの内容 ⑨ 問20 メディアの性・暴力表現</p>
<p>(4)仕事・職場</p> <p>① 問8 収入を伴う仕事の有無 ② 問8-1 職場における立場 ③ 問8-2 働いている理由 ④ 問8-3 職場の状況 ⑤ 問8-4 育児・介護と勤務の両立支援制度の有無 ⑥ 問8-5 仕事をしていない理由 ⑦ 問9 女性が働くことに対する意識 ⑧ 問9-1 女性が再就職する場合の働き方 ⑨ 問10 女性の再就職・起業に必要なこと</p>	<p>(9)男女共同参画社会の実現に向けた取組み</p> <p>① 問21 男女共同参画社会の実現に向けて今後板橋区が力を入れるべきこと ② 問22 板橋区立男女平等推進センター スクエア・I の認知度 ③ 問23 板橋区立男女平等推進センターで実施している取組みの認知度 ④ 問24 男女共同参画に関する用語の認知度</p>
<p>(5)地域活動</p> <p>① 問11 この1年間で参加した地域の活動 ② 問12 地域活動に参加しやすくするために必要なこと</p>	<p>(10)その他</p> <p>① 問25 自由回答</p>

◆中学生

(1)回答者属性 ① 問1 性別 ② 問2 学校 ③ 問3 学年 ④ 問4 兄弟姉妹 ⑤ 問5 同居家族 ⑥ 問6 家族の中の就労者	(5)男女の人権 ① 問13 男女共同参画に関する用語の認知度 ② 問14 デートDVとの関係の有無
(2)男だから、女だからという意識 ① 問7 「男だから～、女だから～」と言われたことの有無 ② 問7-1 誰に言われたか ③ 問7-2 言われた内容 ④ 問7-3 言われた時の気持ち ⑤ 問8 自分の性別でよいと思うこと、いやだと思ふこと（自由記述）	(6)将来や職業 ① 問15 どの教育段階まで勉強をしたいか ② 問16 好き（得意）な科目 ③ 問17 将来就きたい職業 ④ 問17-1 就きたい職業がない・わからない理由 ⑤ 問18 将来職業を選ぶ上で大切だと思うこと
(3)家庭での生活 ① 問9 家庭での手伝い、身のまわりのこと ② 問10 家事を担う人	(7)その他 ① 問19 自由意見
(4)学校での生活 ① 問11 クラス、学校の役割分担 ② 問12-1 性別の決まった係がある ③ 問12-2 性別における意見の通り具合 ④ 問12-3 性別による対応の違い ⑤ 問12-4 性別による対応の違いを感じることに（自由記述）	

◆事業所

(1)事業所の概要 ① F1 業種 ② F2 事業所区分 ③ F3 社員数 ④ F3 平均年齢 ⑤ F3 平均勤続年数 ⑥ F3 新卒採用者数 ⑦ F4 労働組合	(3)育児・介護支援制度 ① 問6 育児・介護休業法の改正についての認知度 ② 問7 育児休業を取得できる子どもの年齢 ③ 問8 出産者数、育児休業取得者数、管理職育児休業取得者数 ④ 問8-1 育児休業取得者の業務への対応 ⑤ 問9 介護休業取得可能期間 ⑥ 問9-1 介護休業取得従業員の有無 ⑦ 問9-2 介護休業取得従業員の性別、年代 ⑧ 問10 育児・介護休業取得者の復職に対する取り組み ⑨ 問11 看護休暇制度の有無、看護休暇の対象者 ⑩ 問11 看護休暇中の給与支給の有無 ⑪ 問11 看護休暇の利用実績
(2)女性の雇用管理状況等 ① 問1 管理職の男女別人数 ② 問1-1 女性管理職登用がない・少ない理由 ③ 問2 ポジティブ・アクションの認識 ④ 問3 女性が活躍するための取組みの進み具合 ⑤ 問3-1 女性の活躍が進んでいない理由 ⑥ 問3-2 女性が活躍するために行っている取組み ⑦ 問3-3 取組みを実施したきっかけ ⑧ 問3-4 取組みに期待した効果 ⑨ 問3-5 取組み後の成果 ⑩ 問4 ポジティブ・アクションを進めていくために取り組むべき項目 ⑪ 問5 ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと	(4)働きながら育児・介護を行う従業員に対する両立支援 ① 問12 働きながら育児を行う労働者に対する制度 ② 問12-1 育児のための制度の対象者 ③ 問12-1 育児のための制度の利用者 ④ 問13 働きながら介護を行う労働者に対する制度 ⑤ 問13-1 介護のための制度の対象者 ⑥ 問13-1 介護のための制度の利用者 ⑦ 問14 育児や介護と勤務の両立支援のための制度 ⑧ 問14-1 育児や介護と勤務の両立支援のための制度の利用実績 ⑨ 問15 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施の有無 ⑩ 問15-1 育児や介護を行っている従業員に対して、法定以外で行っている取組み（自由記述） ⑪ 問16 両立支援制度の今後 ⑫ 問17 両立支援を設ける上で一番重要なこと

1. 調査の概要

(事業所のつづき)

(5)次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況	(7)セクシュアル・ハラスメント防止の取組み状況
① 問18 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定の認知度	① 問25 セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組み状況
② 問19 一般事業主行動計画の策定状況	② 問26 セクシュアル・ハラスメントに関する相談の有無と件数
③ 問19-1 一般事業主行動計画を策定していない・予定もない理由	
(6)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	(8)改正男女雇用機会均等法
① 問20 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度	① 問27 男女雇用機会均等法の改正についての認知度
② 問21 ワーク・ライフ・バランスへの取組み・今後の必要性	(9)その他
③ 問22 男性従業員が育児に参加することへの考え	① 問28 自由意見
④ 問23 仕事や職場の現状	
⑤ 問24 ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組み	

◆職員

(1)回答者属性 F1 性別 F2 年齢 F3 職種 F4 職層 F5 結婚 F6 家庭の就労状況 F7 配偶者・パートナーの主な職業 F8 同居人 F9 お子さんの状況	(6)防災 問16 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために重要なこと 問17 男女共同参画の視点を配慮した避難所の運営で必要なこと
(2)男女平等に関する意識 問1 各分野における男女の平等感 問2 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え 問3 1日あたりの家事・育児に携わる時間 問4 男女ともに家事、子育て、介護、地域活動に参加していくために必要なこと	(7)仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） 問18 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望の優先度、現実の優先度 問19 仕事と生活の調和を図る上で重要だと思うこと
(3)子育て・教育 問5 子育てに関する考え方 問6 学校教育の場で特に力を入れるべきこと 問7 お子さんに受けさせたい教育段階	(8)ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなど 問20 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験、意識 問20-1 DVを受けたことによる相談の有無 問20-2 相談相手・場所 問20-3 相談しなかった・できなかった理由 問21 DV防止・被害者支援のために必要な対策 問22 セクシュアル・ハラスメントを受けた・見た経験 問22-1 セクシュアル・ハラスメントの内容 問23 メディアの性・暴力表現
(4)仕事・職場 問8 採用・昇任等職場の実態における男女差 問8-1 男女差があると感じる仕事 問9 育児休業制度の利用の有無 問9-1 育児休業制度を利用しなかった理由 問10 介護休業制度の利用の有無 問10-1 介護休業制度を利用しなかった理由 問11 育児・介護休業制度の利用に対する職場の抵抗感 問12 将来昇任したいと思っている職位 問12-1 管理職へ昇任したいと思わない理由 問13 女性管理職を増やすための効果的な対策	(9)男女共同参画社会の実現に向けた取組み 問24 男女共同参画社会の実現に向けて今後板橋区が力を入れるべきこと 問25 板橋区立男女平等推進センター スクエア・Iの認知度 問26 板橋区立男女平等推進センターで実施している取組みの認知度 問27 男女共同参画に関する用語の認知度
(5)地域活動 問14 この1年間で参加した地域の活動 問14-1 地域活動に参加していない理由 問15 地域活動に参加しやすくするために必要なこと	(10)その他 問28 自由意見

※職員に関する調査結果は区民調査との比較掲載のみ行っています。

巻末のアンケート調査票には、単純集計結果が掲載されています。

(4) 調査結果の留意点

- ◆ 図表中の（n）は回答者総数（または該当設問での該当者数）のことです。
- ◆ 回答比率（％）はその設問の回答者数を基数として算出しました。したがって、複数回答の設問はすべての比率を合計すると100%を超えることがあります。
- ◆ 集計結果の割合は、小数点第2位を四捨五入して算出してあるため、回答比率を合計しても、100%にならない場合があります。
- ◆ 回答者数の「全体」には属性（性、年齢など）の無回答を含むため、男女別等の属性別の数を合計したものと「全体」の数値が一致しない場合があります。
- ◆ クロス集計表では、第1位ならびに第2位の数値に以下の網掛けをして表示しています。

第1位：

111
24.1

 第2位：

110
23.9

◎調査結果の比較

- ◆ 内閣府調査は、平成24年10月に、全国20歳以上の男女5,000人に対し、調査員による個別面接聴取により実施された「男女共同参画社会に関する世論調査」を指します。
- ◆ 東京都調査は、平成23年1月に、全国20歳以上の男女3,000人に対し、調査員による個別面接聴取により実施された「男女平等参画に関する世論調査」を指します。
- ◆ 前回調査は、平成21年7月に、板橋区在住の20歳以上80歳未満の男女2,000人に対し、郵送配布・郵送回収により実施された「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」を指します。
- ◆ 職員調査は、平成26年7月に、板橋区職員（常勤）の男女400人に対し、区役所交換便にて配布・回収実施された「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」を指します。

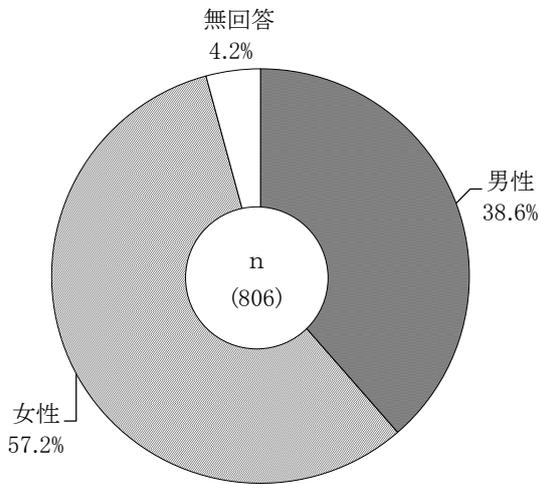
2. 調査結果

2.1. 区民

2. 調査結果

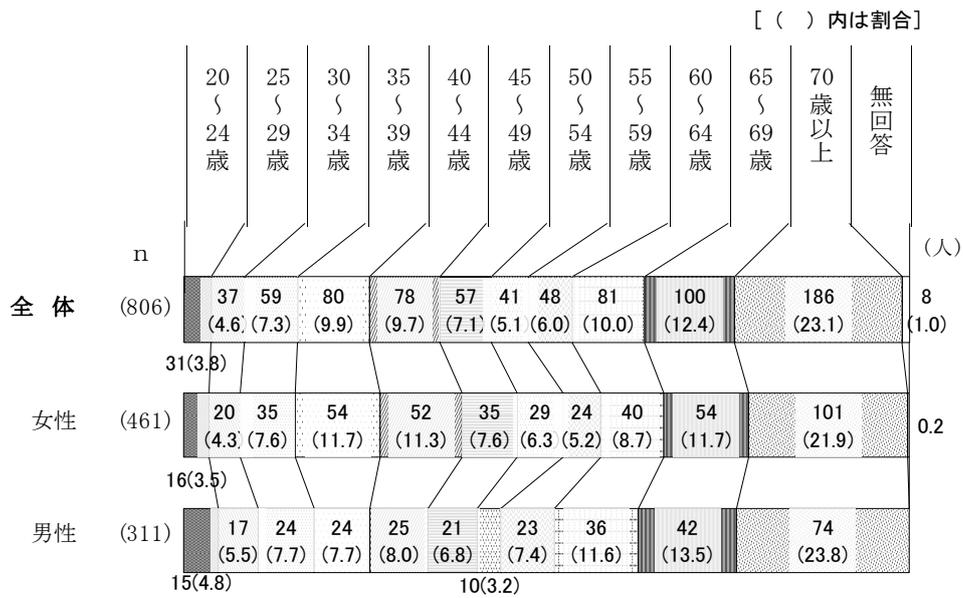
(1) 回答者の属性

① F1 性別

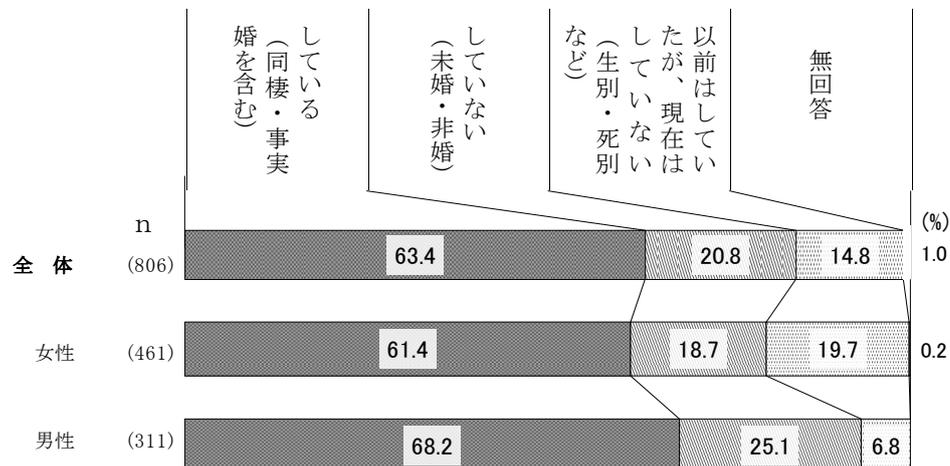


	基数	構成比
女性	461	57.2%
男性	311	38.6%
無回答	34	4.2%
全 体	806	100.0%

② F2 年齢

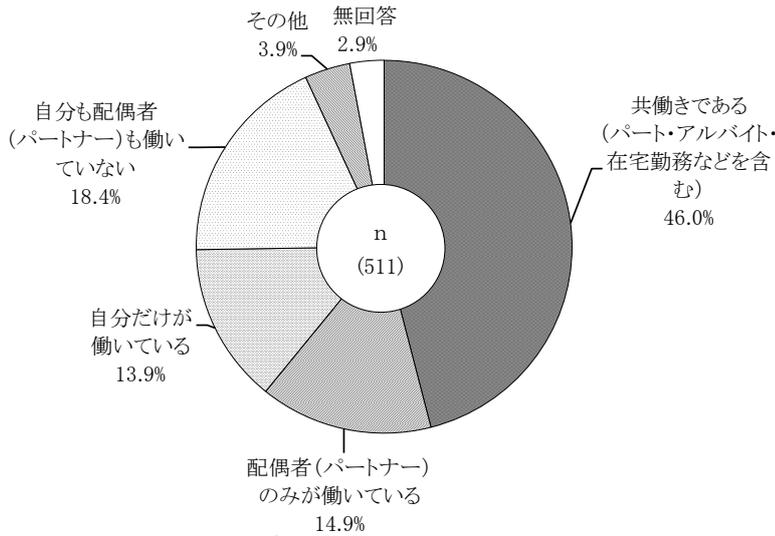


③ F3 結婚



2. 調査結果 (区民)

④ F4 家庭の就労状況

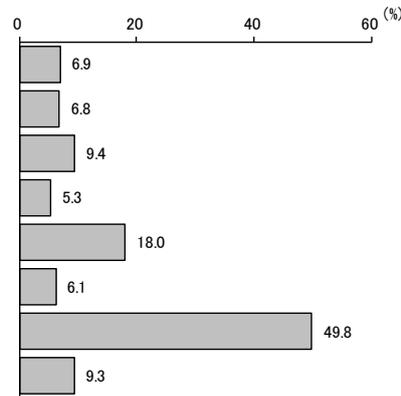


	基数	構成比
共働きである (パート・アルバイト・在宅勤務などを含む)	235	46.0%
配偶者 (パートナー) のみが働いている	76	14.9%
自分だけが働いている	71	13.9%
自分も配偶者 (パートナー) も働いていない	94	18.4%
その他	20	3.9%
無回答	15	2.9%
全体	511	100.0%

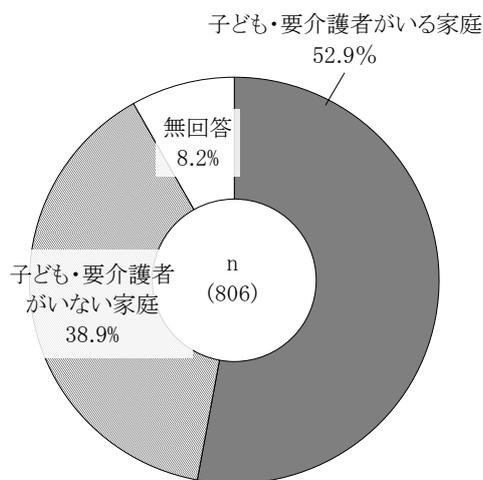
* 結婚している方のみ回答

⑤ F6 子ども・要介護者等の状況 (複数回答可)

	基数	構成比
3歳未満の子ども	56	6.9%
3歳以上小学校入学前の子ども	55	6.8%
小学生	76	9.4%
中学生	43	5.3%
高校生以上の子ども	145	18.0%
介護・介助を必要とする方	49	6.1%
1～6にあてはまる家族はいない	401	49.8%
無回答	75	9.3%



[上段：回答数、下段：割合 (%)]



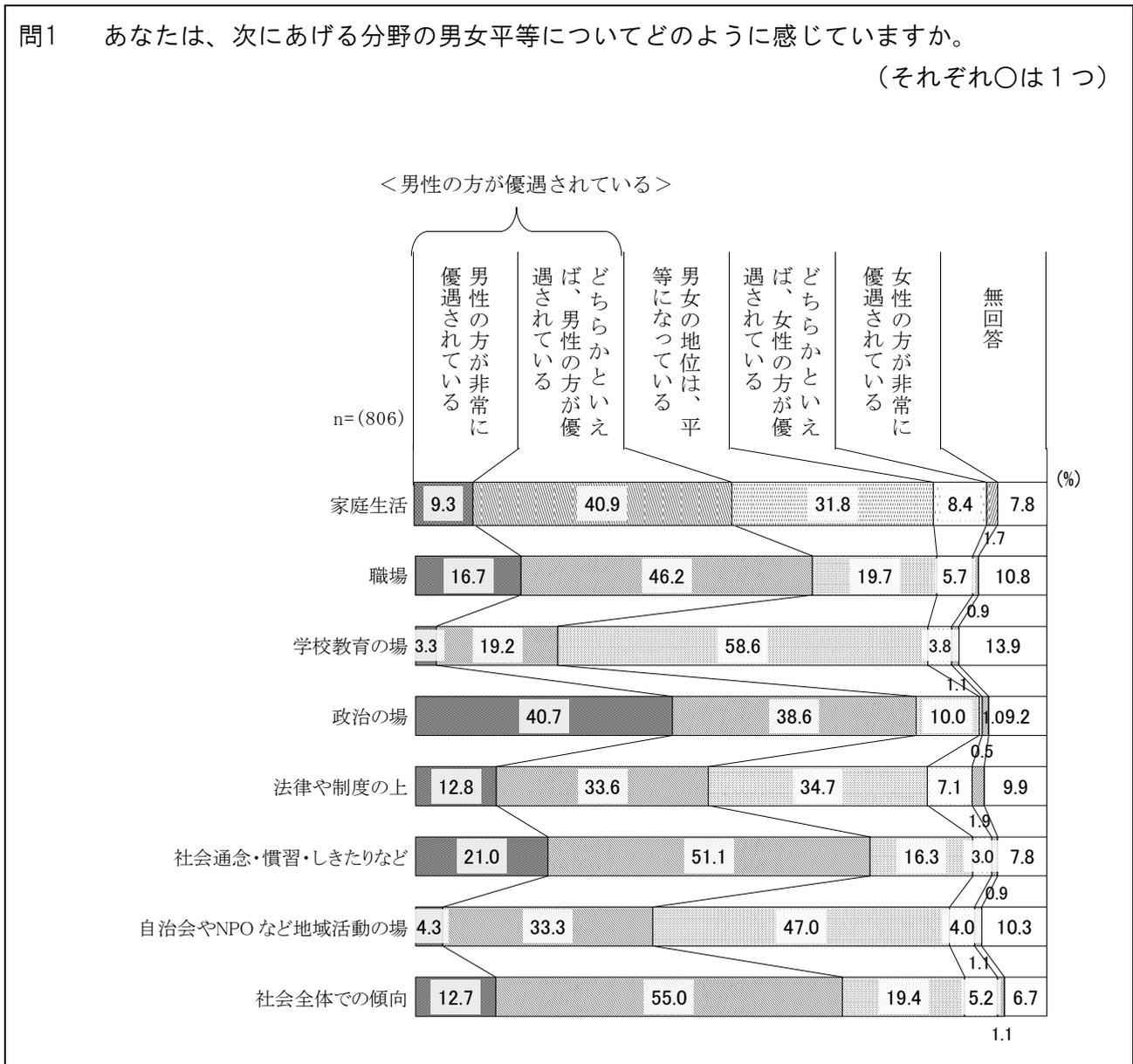
調査数	3歳未満の子ども	3歳以上小学校入学前の子ども	小学生	中学生	高校生以上の子ども	介護・介助を必要とする方	1～6にあてはまる家族はいない	無回答	
20～24歳	31 100.0	-	-	-	2 6.5	-	27 87.1	2 6.5	
25～29歳	37 100.0	3 8.1	2 5.4	-	1 2.7	1 2.7	29 78.4	2 5.4	
30～34歳	59 100.0	23 39.0	9 15.3	6 10.2	2 3.4	-	23 39.0	4 6.8	
35～39歳	80 100.0	17 21.3	21 26.3	24 30.0	1 1.3	1 1.3	-	32 40.0	5 6.3
40～44歳	78 100.0	11 14.1	14 17.9	25 32.1	15 19.2	10 12.8	5 6.4	20 25.6	3 3.8
45～49歳	57 100.0	1 1.8	3 5.3	14 24.6	14 24.6	22 38.6	2 3.5	17 29.8	3 5.3
50～54歳	41 100.0	-	1 2.4	2 4.9	4 9.8	18 43.9	4 9.8	17 41.5	2 4.9
55～59歳	48 100.0	-	-	-	2 4.2	17 35.4	3 6.3	21 43.8	6 12.5
60～64歳	81 100.0	-	2 2.5	2 2.5	2 2.5	18 22.2	7 8.6	46 56.8	9 11.1
65～69歳	100 100.0	-	1 1.0	-	-	27 27.0	14 14.0	49 49.0	9 9.0
70歳以上	186 100.0	1 0.5	2 1.1	3 1.6	3 1.6	29 15.6	12 6.5	119 64.0	23 12.4

(2) 男女平等に関する意識について

① 各分野における男女の平等感

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○は1つ)



全体として「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」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」との合計）の割合が高いものは、「政治の場」（79.3%）、「社会通念・慣習・しきたり」（72.1%）、「職場」（62.9%）などとなっています。

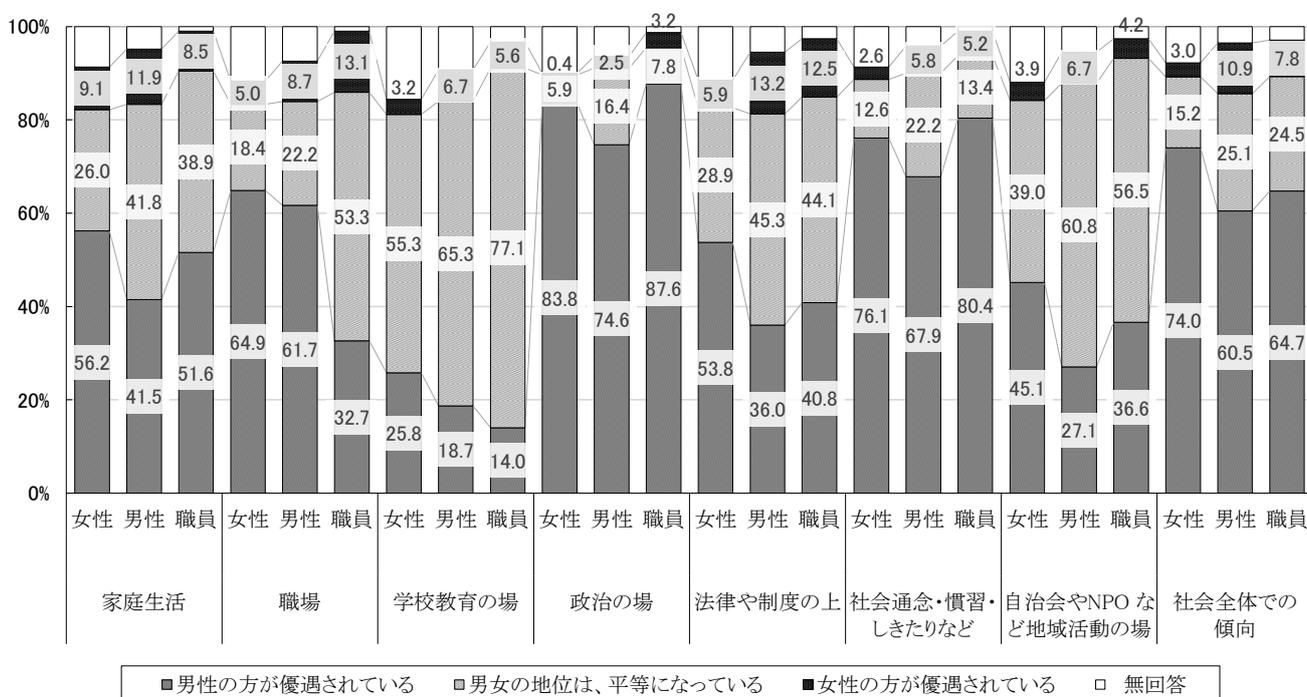
一方、男女の地位が平等と感じる割合が高いものは、「学校教育の場」が58.6%で5割を超え、次いで「自治会やNPOなど地域活動の場」（47.0%）となっています。

2. 調査結果 (区民)

■男女別の比較

- ◆区民における男女別の「男性の方が優遇されている」を比較すると、「法律や制度の上」(女性が+17.8%)や「自治会やNPOなど地域活動の場」(女性が+18.0%)での差が大きくなっています。
- ◆「社会全体での傾向」では、男女ともに、どちらかといえば男性の方が優遇されているとの回答が第1位となっています。男女別で見ると、女性は、男性の方が非常に優遇されていると回答が第2位なのに対して、男性では男女の地位は平等になっているとの回答が第2位となっています。
- ◆職員では、「職場」で「男女の地位は、平等になっている」が高い一方、「男性の方が優遇されている」は、「政治の場」(87.6%)と「社会通念・慣習・しきたりなど」(80.4%)で高くなっています。

区民 女性(n=461)男性(n=311) / 職員 (n=306)



■ 前回調査、国（内閣府）及び区職員調査との比較

- ◆ 前回調査と比較すると、ほとんどの項目で「男性の方が優遇されている」の割合が下がっていますが、「政治の場」と「社会全体での傾向」では「男性の方が非常に優遇されている」に増加傾向がみられます。
- ◆ 内閣府調査と比較すると、板橋区では、「社会全体での傾向」を除く全ての項目で「男性の方が優遇されている」の回答の割合が内閣府調査結果よりも高い傾向が見られます。その中でも「男性の方が優遇されている」の割合が「学校教育の場」で9.1ポイント、「法律や制度の上で」で8.2ポイント高くなっています。全体として、板橋区民は、内閣府の調査結果に比べ、さまざまな場面で男性のほうが優遇されていると感じていることがわかります。
- ◆ 区職員調査と比較すると、ほとんどの項目で男女の地位は平等になっているの割合は、区民が区職員を下回っていますが、「政治の場」と「社会通念・慣習・しきたりなど」では区民が区職員をやや上回っています。

[%]

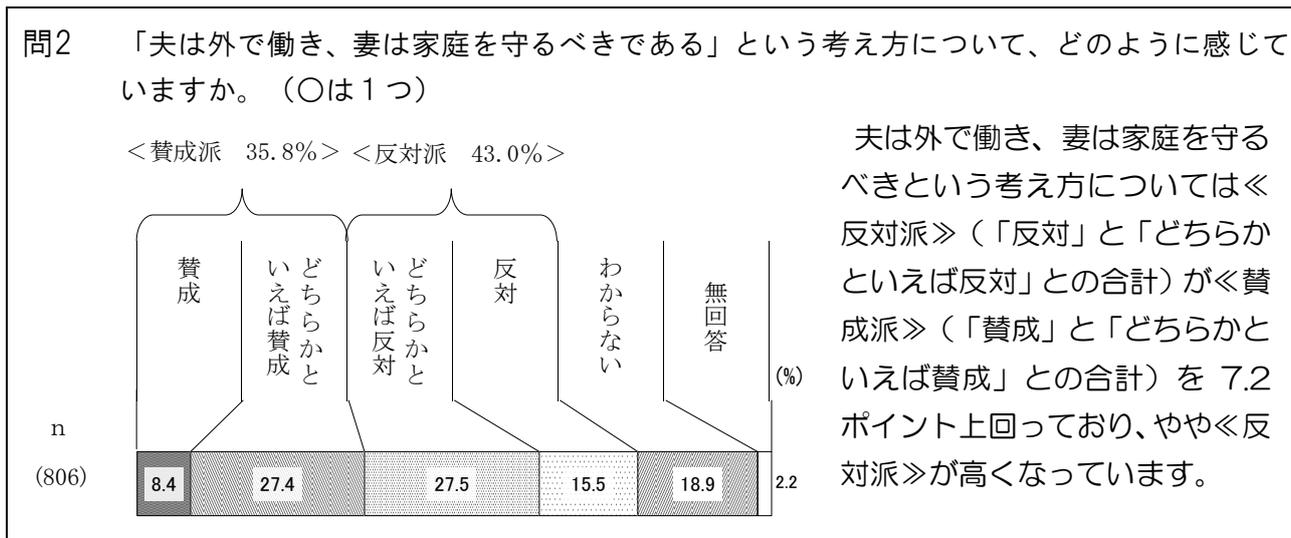
		男性の方が非常に優遇されている	どちらかといえば、男性の方が優遇されている	男女の地位は、平等になっている	どちらかといえば、女性の方が優遇されている	女性の方が非常に優遇されている	無回答 (内閣府調査では「わからない」)
家庭生活	今回調査	9.3	40.9	31.8	8.4	1.7	7.8
	前回調査	11.1	49.6	25.6	9.1	1.2	3.5
	内閣府	8.5	34.7	47.0	6.1	1.3	2.3
	区職員	7.5	44.1	38.9	7.5	1.0	1.0
職場	今回調査	16.7	46.2	19.7	5.7	0.9	10.8
	前回調査	20.6	48.7	19.1	5.4	1.0	5.2
	内閣府	15.6	42.1	28.5	4.2	0.5	9.2
	区職員	2.6	30.1	53.3	12.1	1.0	1.0
学校教育の場	今回調査	3.3	19.2	58.6	3.8	1.1	13.9
	前回調査	2.2	19.1	65.5	4.7	0.1	8.2
	内閣府	2.4	11.0	67.0	3.0	0.7	15.8
	区職員	1.3	12.7	77.1	5.6	-	3.3
政治の場	今回調査	40.7	38.6	10.0	0.5	1.0	9.2
	前回調査	30.6	46.3	15.5	2.1	0.5	5.0
	内閣府	30.0	44.0	18.6	0.9	0.3	6.3
	区職員	37.6	50.0	7.8	2.9	0.3	1.3
法律や制度の上で	今回調査	12.8	33.6	34.7	7.1	1.9	9.9
	前回調査	11.4	35.1	38.8	8.5	0.7	5.5
	内閣府	8.7	29.5	45.4	6.2	1.1	9.0
	区職員	6.2	34.6	44.1	11.8	0.7	2.6
社会通念・慣習・しきたりなど	今回調査	21.0	51.1	16.3	3.0	0.9	7.8
	前回調査	22.2	55.2	14.0	3.5	0.4	4.7
	内閣府	18.6	51.7	21.4	2.9	0.6	4.7
	区職員	19.0	61.4	13.4	4.9	0.3	1.0
自治会やNPOなど地域活動の場	今回調査	4.3	33.3	47.0	4.0	1.1	10.3
	前回調査	5.6	35.8	44.1	7.7	0.7	6.0
	内閣府	6.9	26.5	52.1	6.1	0.9	7.6
	区職員	5.6	31.0	56.5	4.2	-	2.6
社会全体での傾向	今回調査	12.7	55.0	19.4	5.2	1.1	6.7
	前回調査	8.4	59.6	24.3	3.7	0.2	3.7
	内閣府	10.8	59.1	24.6	3.4	0.4	1.8
	区職員	6.9	57.8	24.5	7.5	0.3	2.9

前回調査：平成21年度 板橋区男女平等に関する意識・実態調査

内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

2. 調査結果 (区民)

② 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方



■男女別の比較

◆女性では「どちらかといえば反対」(30.2%)が3割強となっているのに対して、男性では「どちらかといえば賛成」(30.5%)が3割強と逆転した結果となっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	賛成	賛成 どちらか といえ ば	反対 どちら かとい え	反対	わ か ら な い	無 回 答
女性	461	30	119	139	75	87	11
	100.0	6.5	25.8	30.2	16.3	18.9	2.4
男性	311	35	95	78	43	56	4
	100.0	11.3	30.5	25.1	13.8	18.0	1.3

■国(内閣府)、東京都及び区職員調査との比較

◆内閣府、東京都、区職員の調査と比較すると、東京都、区職員では「反対」傾向が強く、内閣府では「賛成」がやや高めとなっています。区民では、「わからない」が高い傾向となっています。

[%]

	賛成	どちらか といえ ば賛成	どちらか といえ ば反対	反対	わ か ら な い	無 回 答
今回調査	8.4	27.4	27.5	15.5	18.9	2.2
東京都	8.8	31.3	29.7	23.6	6.6	-
内閣府	12.9	38.7	27.9	17.2	3.3	-
区職員	3.3	13.1	33.0	26.5	23.9	0.3

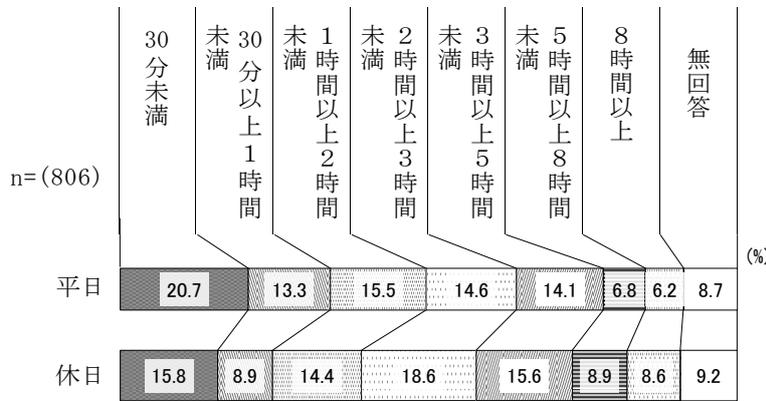
内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

東京都：平成23年1月 男女平等参画に関する世論調査

③ 1日あたりの家事・育児に携わる時間

問3 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。

(それぞれ〇は1つ)

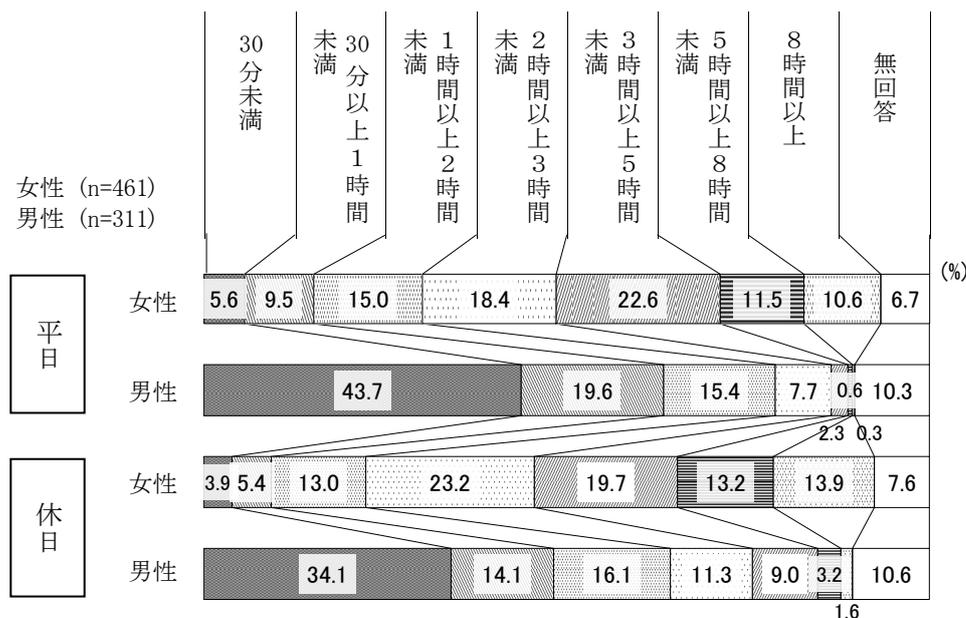


1日あたりの家事・育児に携わる時間をみると、平日では「30分未満」(20.7%)が最も高く、次いで、「1時間以上2時間未満」(15.5%)、「2時間以上3時間未満」(14.6%)となっています。

休日では、「2時間以上3時間未満」(18.6%)が最も高く、次いで、「30分未満」(15.8%)、「3時間以上5時間未満」(15.6%)と続いており、平日よりも休日の時間が長い傾向がみられます。

■男女別の比較

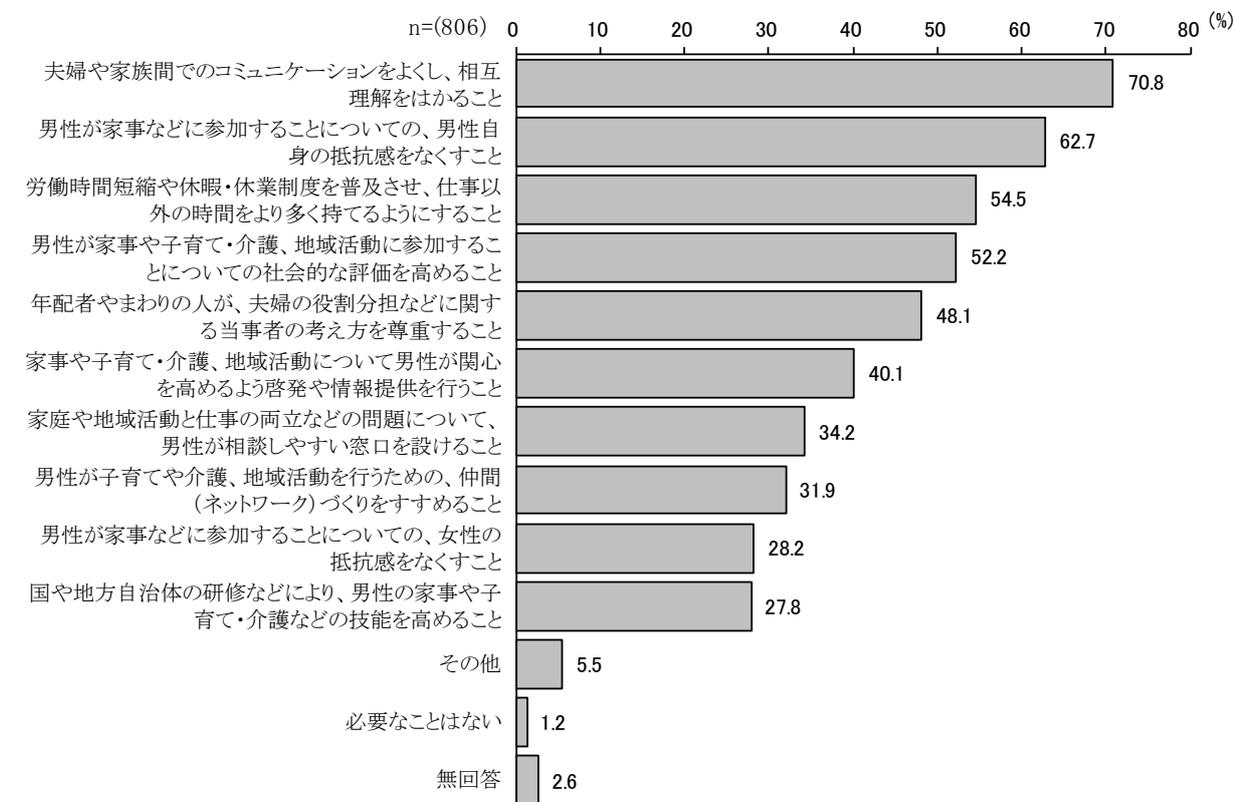
- ◆平日では、女性は「3時間以上5時間未満」(22.6%)が最も高く、「2時間以上3時間未満」(18.4%)、「1時間以上2時間未満」(15.0%)と続き、これらで全体の半数以上を占めています。一方、男性は「30分未満」が43.7%で最も高く、「30分以上1時間未満」が19.6%と1時間未満で6割以上を占めています。
- ◆休日になると、女性は「2時間以上3時間未満」(23.2%)、「3時間以上5時間未満」(19.7%)と家事に携わる時間が減っています。一方、男性は、休日でも「30分未満」が34.1%で最も高くなっています。
- ◆女性の家事・育児に携わる時間が男性に比べて長い傾向にあることが明確にわかります。



2. 調査結果 (区民)

④ 男女ともに家事、子育て、介護、地域活動に参加していくために必要なこと

問4 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。(あてはまるものすべてに○)



男性が女性とともに家事などに参加するために必要なこととして、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくなり、相互理解をはかること」(70.8%)、「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」(62.7%)、「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」(54.5%)、「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」(52.2%)までが5割を超えています。

■男女別の比較

◆男女ともに、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解をはかること」が第1位ですが、第2位が女性では「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」(68.3%)であるのに対し、男性では「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もてるようにすること」(55.3%)となっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	男性が家事などに参加すること、男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事などに参加すること、女性の抵抗感をなくすこと	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解をはかること	役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること	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	より多く持てるようにすること	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が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	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)づくりをすすめること	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	その他	必要なことはない	無回答
女性	461	315	145	347	243	259	249	203	130	153	166	28	2	13		
	100.0	68.3	31.5	75.3	52.7	56.2	54.0	44.0	28.2	33.2	36.0	6.1	0.4	2.8		
男性	311	167	73	204	124	148	172	108	85	94	98	12	6	6		
	100.0	53.7	23.5	65.6	39.9	47.6	55.3	34.7	27.3	30.2	31.5	3.9	1.9	1.9		

■国(内閣府)調査との比較

◆内閣府調査と比較すると、板橋区では「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」が6.8ポイント高かったのをはじめ、「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」など、ほとんどの項目で内閣府調査を上回っていますが、「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)づくりをすすめること」は内閣府が板橋区を2.3ポイント上回っています。

[%]

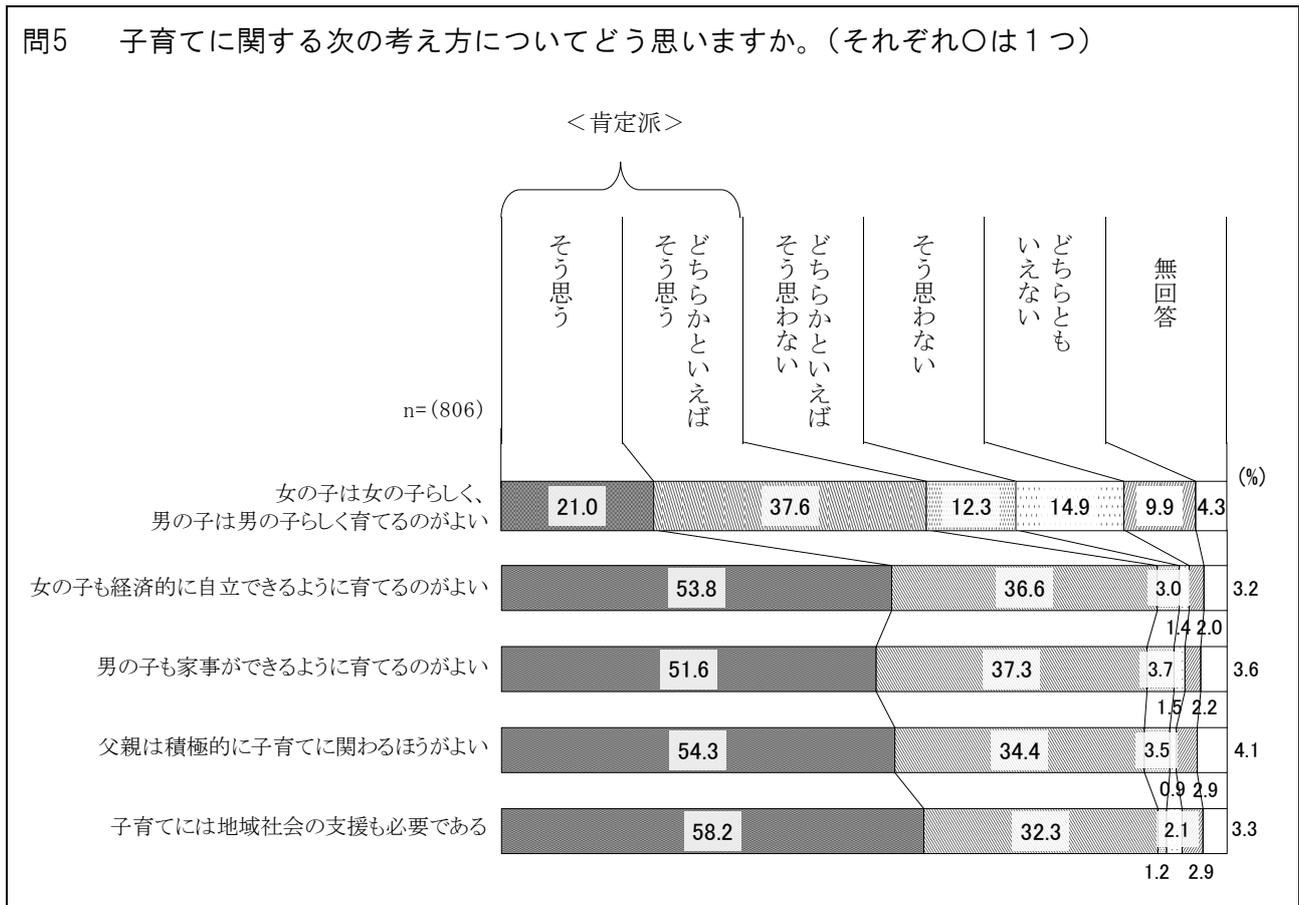
	A 今回調査	B 内閣府	今回調査との差(A-B)
男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと	62.7	55.9	6.8
男性が家事などに参加することについての、女性の抵抗感をなくすこと	28.2	27.5	0.7
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解をはかること	70.8	66.7	4.1
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること	48.1	41.7	6.4
男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること	52.2	48.6	3.6
労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	54.5	48.4	6.1
家事や子育て・介護、地域活動について男性が関心が高めるよう啓発や情報提供を行うこと	40.1	36.1	4.0
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	27.8	25.5	2.3
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)づくりをすすめること	31.9	34.2	-2.3
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	34.2	33.5	0.7
その他	5.5	1.1	4.4
必要なことはない	1.2	5.3	-4.1
無回答	2.6	-	-

内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

2. 調査結果 (区民)

(3) 子育て・教育について

① 子育てに関する考え方



子育てに関する考え方として、《肯定派》（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」との合計）は「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」（58.6%）以外の項目で9割前後と高くなっています。

■男女別の比較

◆区民については、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」では、女性が「どちらかといえばそう思う」(35.8%)に次いで、「そう思わない」(17.6%)が高くなっているのに対して、男性は「どちらかといえばそう思う」(40.8%)に次いで、「そう思う」(29.3%)となっています。それ以外の項目においては、いずれも女性が「そう思う」割合が男性を上回っており、特に「父親は積極的に子育てに関わるほうがよい」では、女性が男性を10.4ポイント上回っています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

		調査数	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえば思わない	そう思わない	どちらともいえない	無回答
女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい	女性	461 100.0	70 15.2	165 35.8	72 15.6	81 17.6	52 11.3	21 4.6
	男性	311 100.0	91 29.3	127 40.8	25 8.0	36 11.6	24 7.7	8 2.6
女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい	女性	461 100.0	257 55.7	169 36.7	10 2.2	5 1.1	5 1.1	15 3.3
	男性	311 100.0	155 49.8	120 38.6	14 4.5	5 1.6	11 3.5	6 1.9
男の子も家事ができるように育てるのがよい	女性	461 100.0	248 53.8	170 36.9	10 2.2	4 0.9	10 2.2	19 4.1
	男性	311 100.0	147 47.3	124 39.9	20 6.4	6 1.9	8 2.6	6 1.9
父親は積極的に子育てに関わるほうがよい	女性	461 100.0	270 58.6	148 32.1	13 2.8	2 0.4	9 2.0	19 4.1
	男性	311 100.0	150 48.2	121 38.9	14 4.5	5 1.6	14 4.5	7 2.3
子育てには地域社会の支援も必要である	女性	461 100.0	290 62.9	133 28.9	5 1.1	5 1.1	13 2.8	15 3.3
	男性	311 100.0	158 50.8	120 38.6	5 1.6	12 3.9	9 2.9	7 2.3

■区職員調査との比較

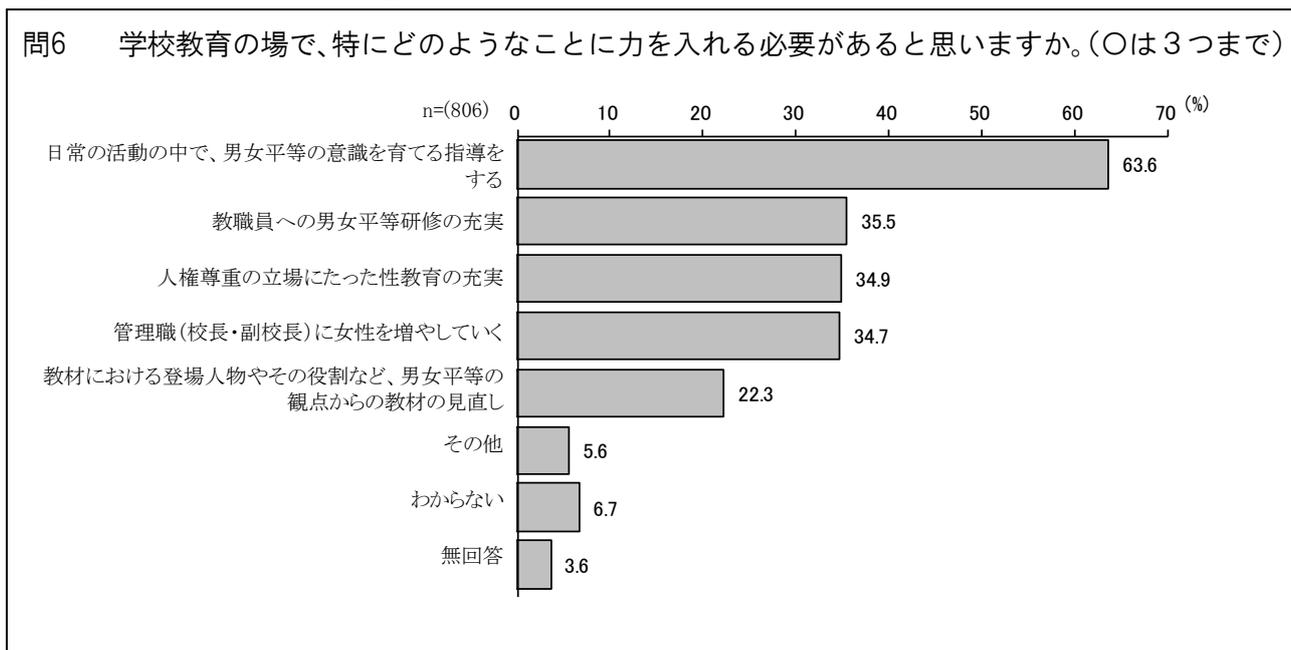
◆区職員調査と比較すると「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」で区民が区職員を約10ポイント上回っています。

区民 (n=806) 職員 (n=306) [%]

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえば思わない	そう思わない	どちらともいえない	無回答
女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい						
区民	21.0	37.6	12.3	14.9	9.9	4.3
職員	11.1	36.6	17.0	17.3	14.7	3.3
女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい						
区民	53.8	36.6	3.0	1.4	2.0	3.2
職員	62.7	31.0	0.3	0.7	2.3	2.9
男の子も家事ができるように育てるのがよい						
区民	51.6	37.3	3.7	1.5	2.2	3.6
職員	65.4	28.8	1.0	0.3	1.6	2.9
父親は積極的に子育てに関わるほうがよい						
区民	54.3	34.4	3.5	0.9	2.9	4.1
職員	70.9	23.9	-	0.3	2.3	2.6
子育てには地域社会の支援も必要である						
区民	58.2	32.3	1.2	2.1	2.9	3.3
職員	54.9	37.3	2.0	0.7	2.3	2.9

2. 調査結果 (区民)

② 学校教育の場で特に力を入れるべきこと



学校教育の場で特に力を入れるべきこととして、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」(63.6%)が6割台半ばと最も高くなっています。次いで、「教職員への男女平等研修の充実」(35.5%)、「人権尊重の立場にたった性教育の充実」(34.9%)、「管理職(校長・副校長)に女性を増やしていく」(34.7%)などが続いています。

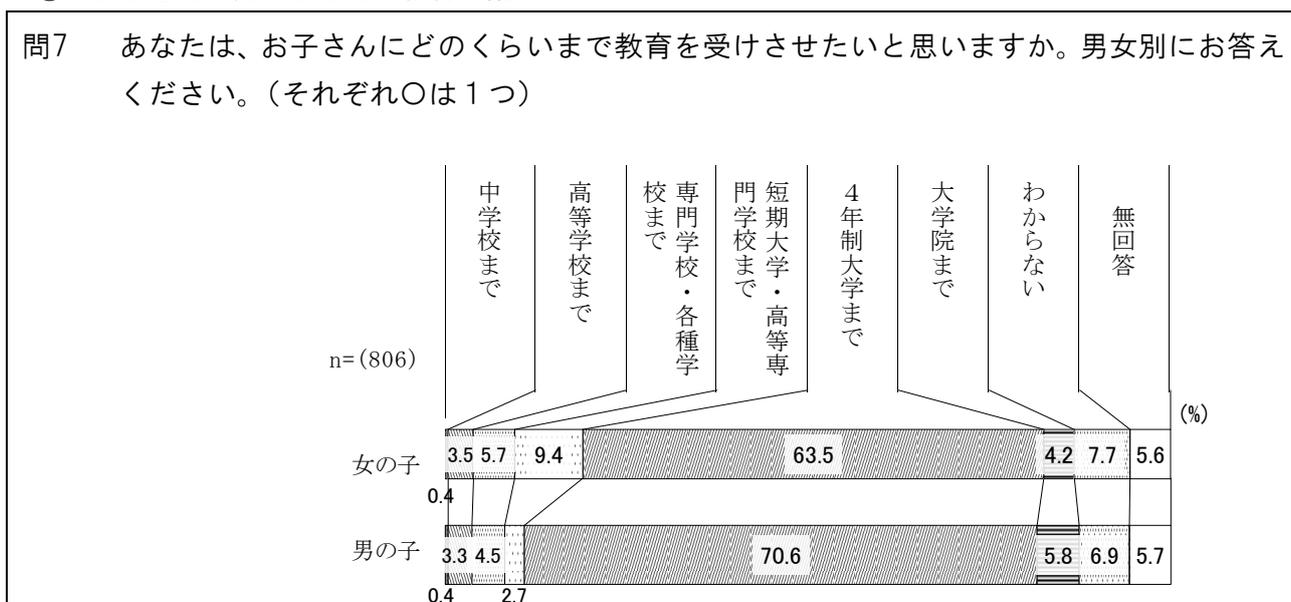
■男女別の比較

◆男女の差が出ている項目として、女性では「管理職(校長・副校長)に女性を増やしていく」(36.7%)が第2位になっているのに対して、男性では「教職員への男女平等研修の充実」(37.3%)となっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする	教材における登場人物やその役割など、男女平等の観点からの教材の見直し	教職員への男女平等研修の充実	管理職(校長・副校長)に女性を増やしていく	人権尊重の立場にたった性教育の充実	その他	わからない	無回答
女性	461	294	98	150	169	168	20	34	19
	100.0	63.8	21.3	32.5	36.7	36.4	4.3	7.4	4.1
男性	311	198	71	116	103	103	23	19	7
	100.0	63.7	22.8	37.3	33.1	33.1	7.4	6.1	2.3

③ お子さんに受けさせたい教育段階



お子さんに受けさせたい教育段階としては、男の子、女の子ともに「4年制大学まで」が最も高くなっていますが、男の子と女の子では7.1ポイントの差がみられます。

■中学生調査との比較

- ◆「どのくらいまで教育を受けさせたいか」については、男の子と女の子で大きな差はみられません。
- ◆中学生の調査（「どのくらいまで勉強したいか」）と比較すると、いずれの調査も「4年制大学まで」が最も高くなっていますが、区民調査では第2位が「わからない」になっているのに対し、中学生では男女ともに第2位は「高等学校まで」、「専門学校・各種学校まで」（女子のみ）となっています。

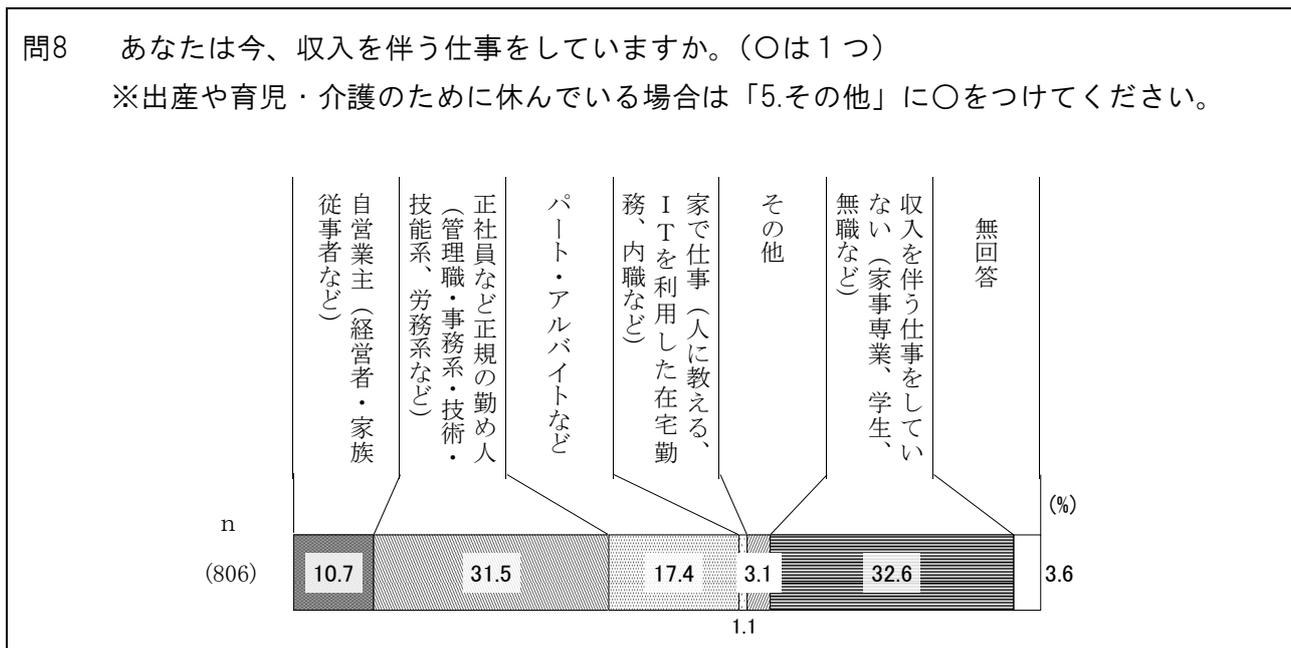
[上段：回答数、下段：割合(%)]

		調査数	中学校まで	高等学校まで	専門学校・各種学校まで	短期大学・高等専門学校まで	4年制大学まで	大学院まで	わからない	無回答
区民	女の子	806	3	28	46	76	512	34	62	45
	男の子	806	3	27	36	22	569	47	56	46
			0.4	3.5	5.7	9.4	63.5	4.2	7.7	5.6
			0.4	3.3	4.5	2.7	70.6	5.8	6.9	5.7
中学生	女子	270	2	42	42	15	115	31	20	3
	男子	212	4	32	18	6	107	31	13	1
			0.7	15.6	15.6	5.6	42.6	11.5	7.4	1.1
			1.9	15.1	8.5	2.8	50.5	14.6	6.1	0.5

2. 調査結果 (区民)

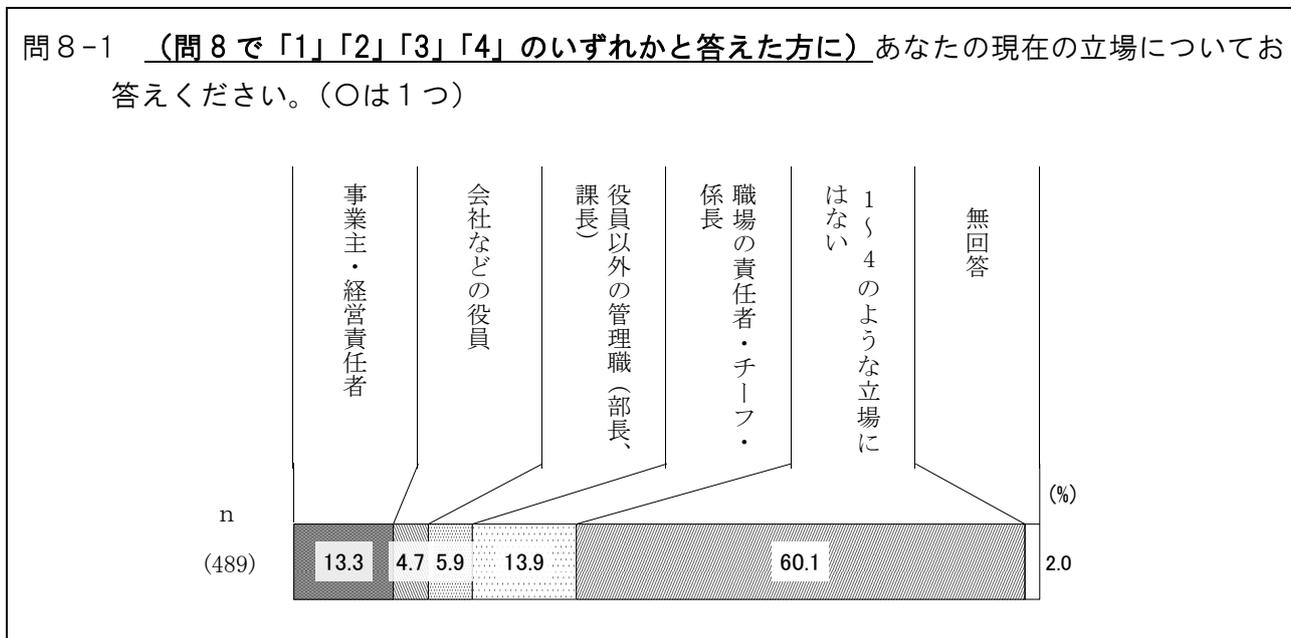
(4) 仕事・職場について

① 収入を伴う仕事の有無



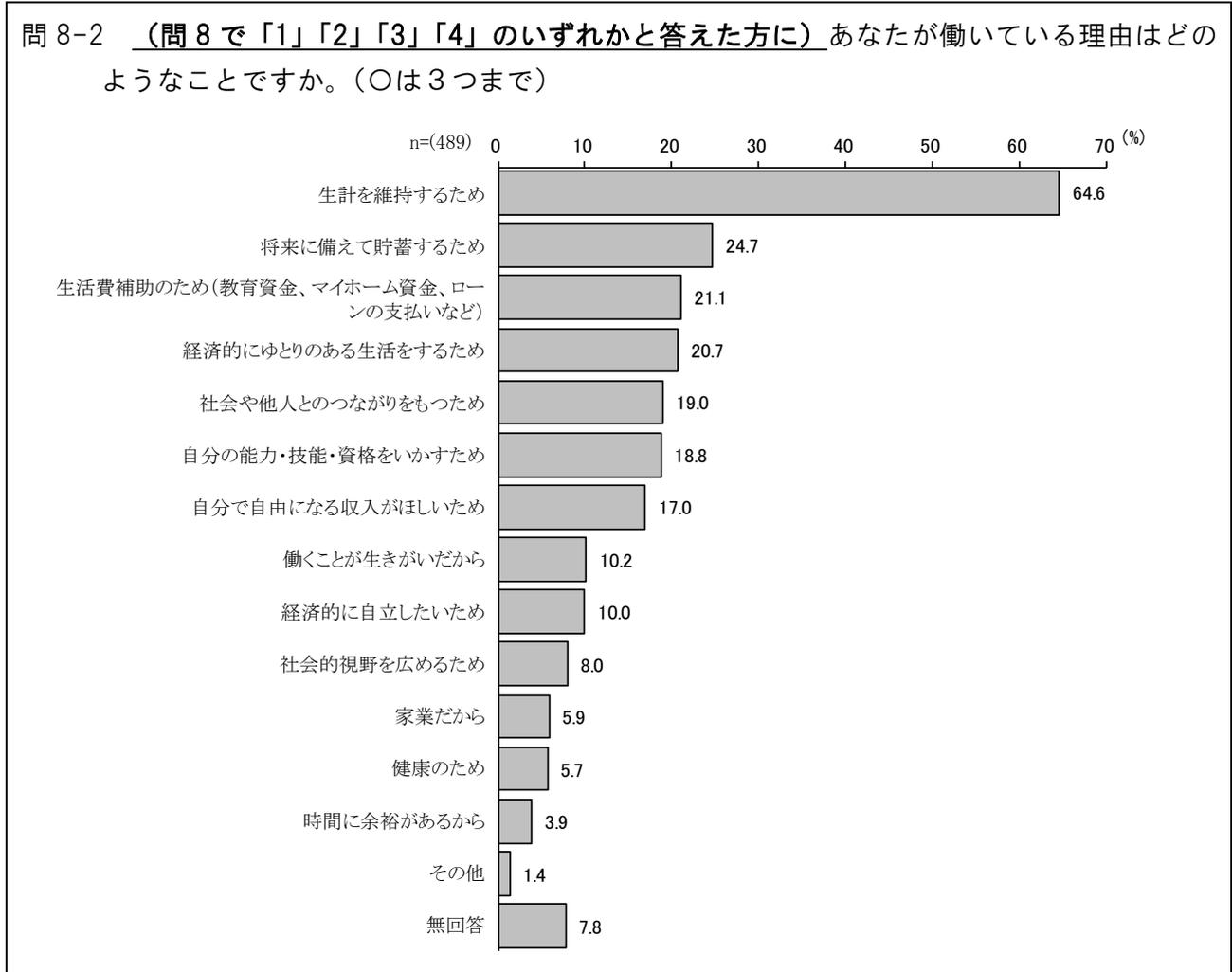
収入を伴う仕事の有無については、「収入を伴う仕事をしていない(家事専業、学生、無職など)」(32.6%)、「正社員など正規の勤め人(管理職・事務系・技術・技能系、労働系など)」(31.5%)がそれぞれ3割を超えています。

② 職場における立場



問8で収入を伴う仕事をしていると答えた方に、職場における立場をたずねたところ、「1~4(責任者や役員あるいは管理職など)のような立場にはない」とする割合が60.1%と6割を超え、次いで「職場の責任者・チーフ・係長」(13.9%)となっています。

③ 働いている理由

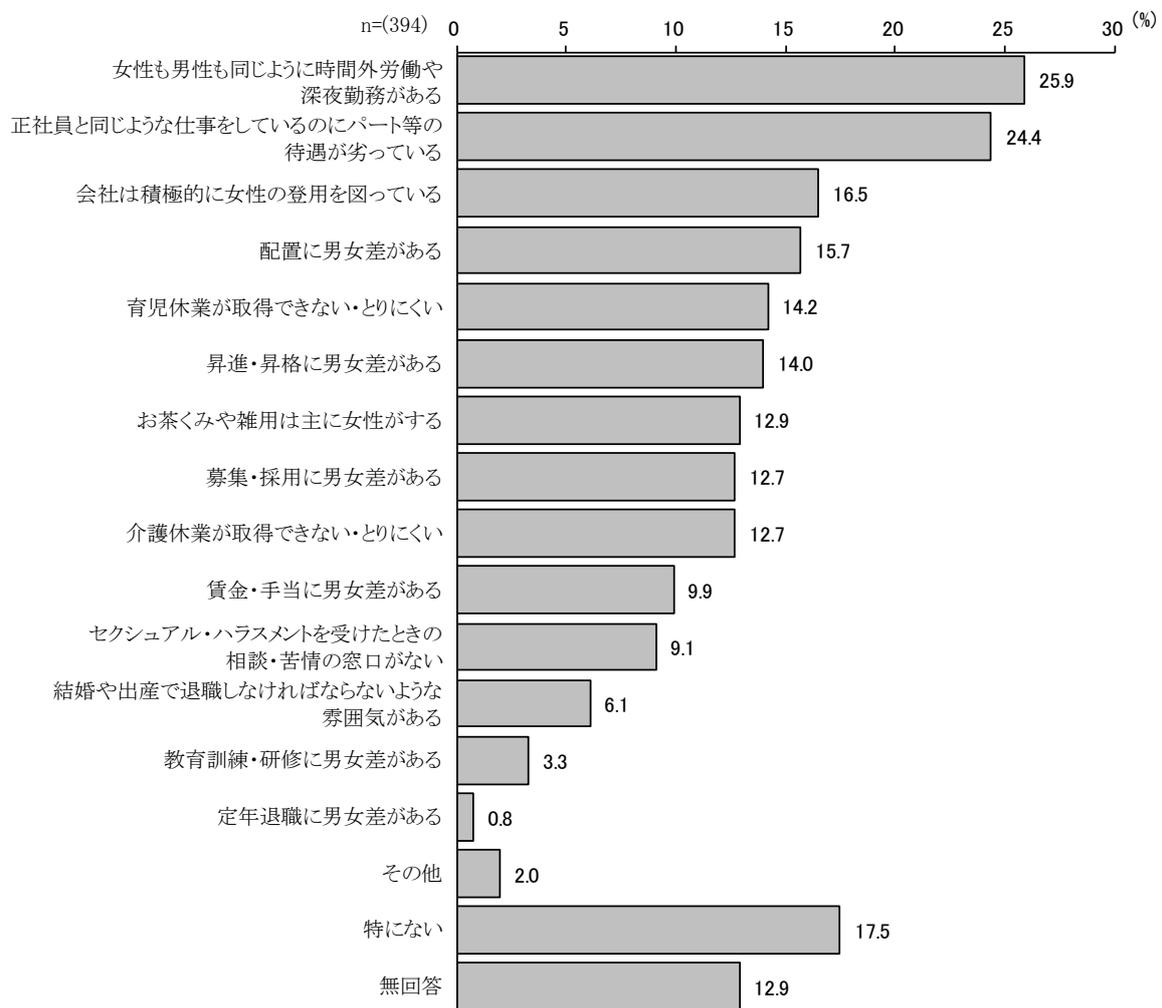


問8で収入を伴う仕事をしていると答えた方に、働いている理由をたずねたところ、「生計を維持するため」(64.6%)が6割台半ばで最も高くなっています。

2. 調査結果 (区民)

④ 職場の状況

問 8-3 (問 8 で「2」または「3」と答えた方に) 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。(あてはまるものすべてに○)



問8で就労している（正社員・パート・アルバイトなどの勤め人）と答えた方に、職場の状況をたずねたところ、「女性も男性も同じように時間外労働や深夜勤務がある」（25.9%）と「正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている」（24.4%）が2割台半ばとなっています。

■男女別の比較

- ◆男女の差がでている項目として、女性は「正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている」(26.1%)、「女性も男性も同じように時間外労働や深夜勤務がある」(25.1%)の順となっていますが、男性では「女性も男性も同じように時間外労働や深夜勤務がある」(27.4%)、「正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている」(22.9%)と男女で第1位と第2位の順位が逆転しています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	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	配置に男女差がある	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ければならぬような雰囲気がある	定年退職に男女差がある	育児休業が取得できない・とりにくい	介護休業が取得できない・とりにくい	正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている	会社は積極的に女性の登用を図っている	間外労働や深夜勤務がある	お茶くみや雑用は主に女性がお茶くみや雑用は主に女性	情の窓口がない	セクシュアル・ハラスメントを受けたときの相談・苦情の窓口がない	その他	特になし	無回答
女性	207	22	28	34	25	5	16	1	25	54	33	52	32	20	4	32	26		
	100.0	10.6	13.5	16.4	12.1	2.4	7.7	0.5	11.1	26.1	15.9	25.1	15.5	9.7	1.9	15.5	12.6		
男性	175	27	10	20	36	7	8	2	32	40	31	48	19	15	3	34	23		
	100.0	15.4	5.7	11.4	20.6	4.0	4.6	1.1	18.3	22.9	17.7	27.4	10.9	8.6	1.7	19.4	13.1		

■前回調査との比較

前回調査時より変更した選択肢が多いため参考までの掲載とします。

順位	今回調査		前回調査	
	項目	回答率(%)	項目	回答率(%)
1位	女性も男性も同じように時間外労働や深夜勤務がある	25.9	男性は育児休業を取得できない、取得しにくい	35.7
2位	正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている	24.4	男性は介護休業を取得できない、取得しにくい	27.1
3位	会社は積極的に女性の登用を図っている	16.5	お茶くみや雑用は主に女性がお茶くみや雑用は主に女性	26.1
4位	配置に男女差がある	15.7	女性は昇任・昇格が遅い、または望めない	23.4
5位	育児休業が取得できない・とりにくい	14.2	希望職種につく機会に男女差がある	20.6

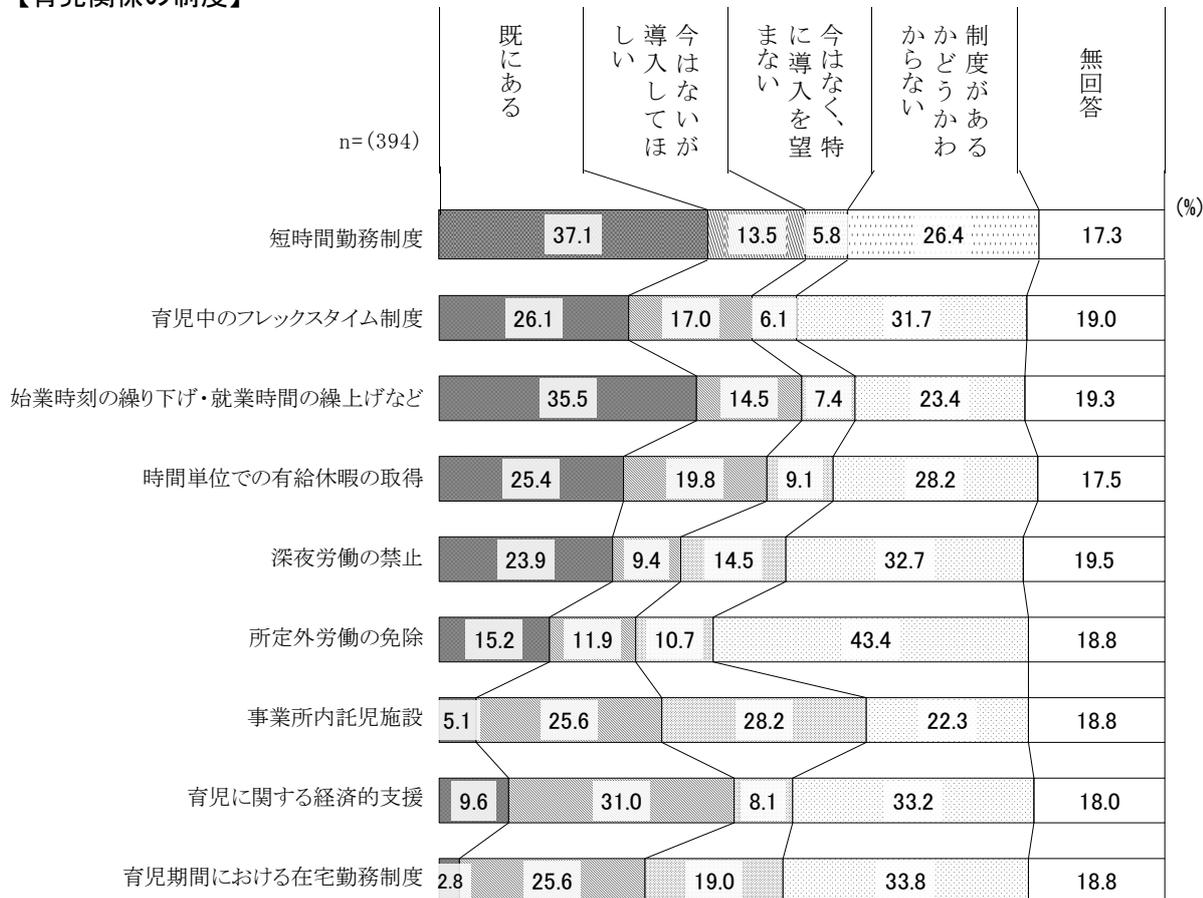
前回調査：平成21年度 板橋区男女平等に関する意識・実態調査

2. 調査結果 (区民)

⑤ 育児・介護と勤務の両立支援制度の有無

問 8-4 (問 8 で「2」または「3」と答えた方に) 現在の職場には、育児や介護と勤務の両立を支援するための制度がありますか。(それぞれ〇は1つ)

【育児関係の制度】

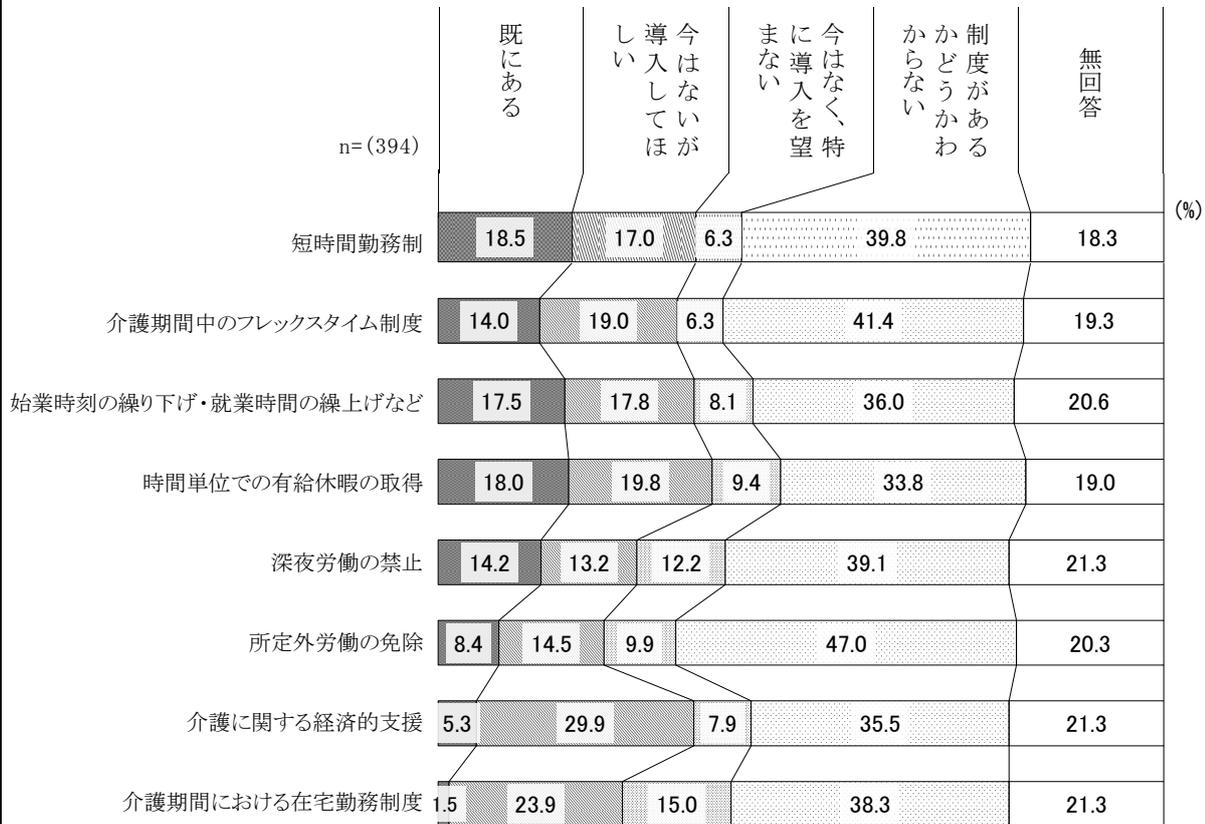


問8で収入を伴う仕事をしている（正社員・パート・アルバイトなどの勤め人）と答えた方に、育児と勤務の両立を支援するための制度の有無と希望をきいたところ、「既にある」は「短時間勤務制度」（37.1%）、「始業時刻の繰り下げ・就業時間の繰り上げなど」（35.5%）などの労働時間に関する制度で割合が高くなっています。

「今はないが導入してほしい」制度としては「育児に関する経済的支援」（31.0%）がやや高くなっています。

問 8-4 (問 8 で「2」または「3」と答えた方に) 現在の職場には、育児や介護と勤務の両立を支援するための制度がありますか。(それぞれ〇は1つ)

【介護関係の制度】

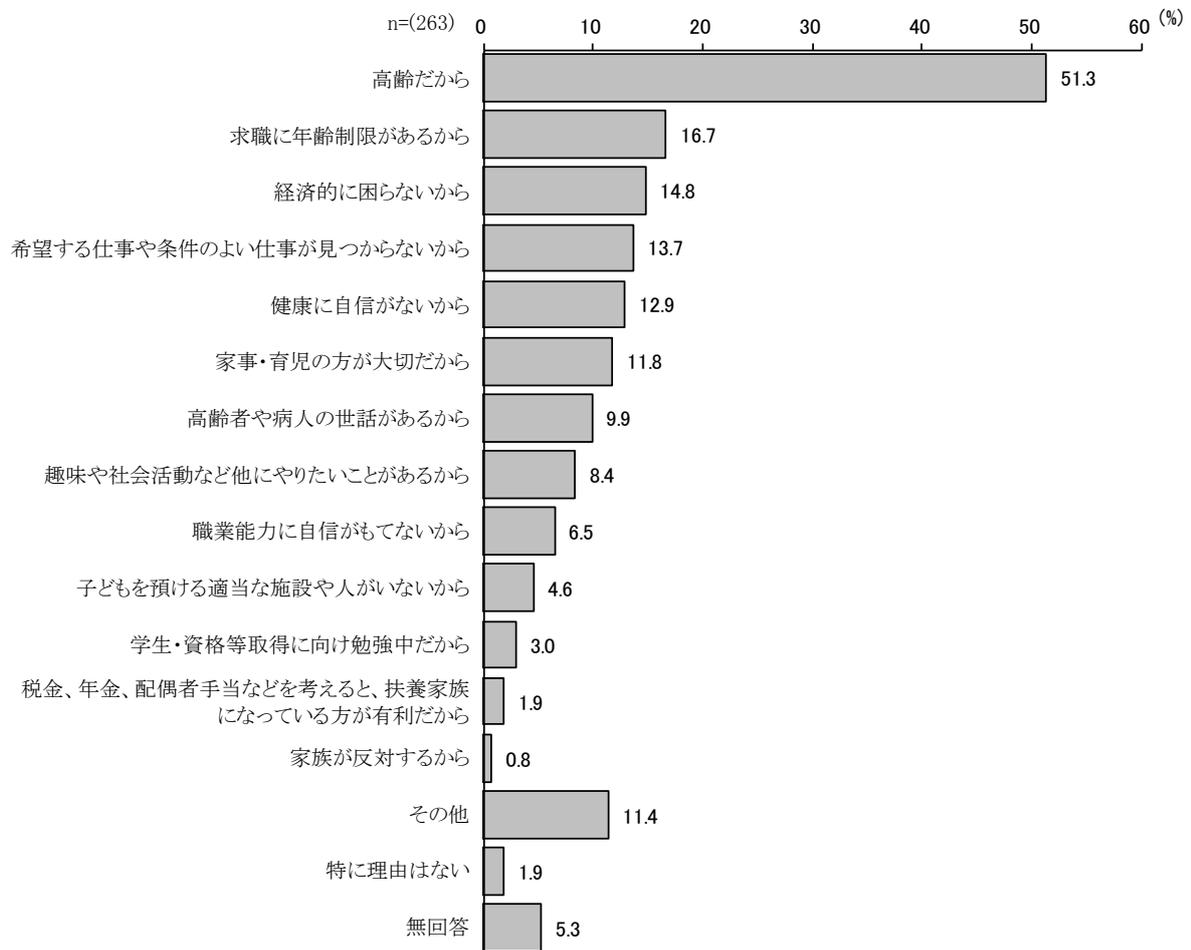


問8で収入を伴う仕事をしている(正社員・パート・アルバイトなどの勤め人)と答えた方に、介護と勤務の両立を支援するための制度の有無と希望をきいたところ、「既にある」は育児関係と同様、「短時間勤務制」(18.5%)、「時間単位での有給休暇の取得」(18.0%)などの労働時間に関する制度で割合が高くなっています。

2. 調査結果 (区民)

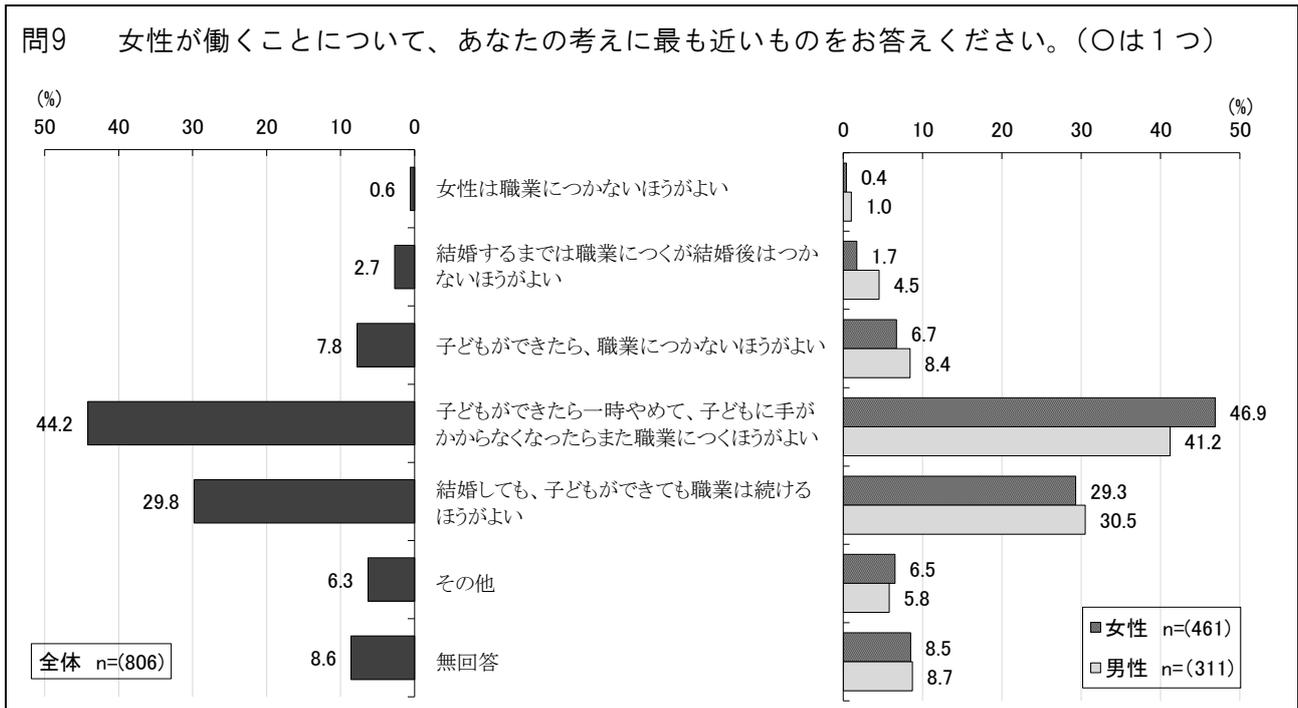
⑥ 仕事をしていない理由

問 8-5 (問 8 で「6」と答えた方に) 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。
(あてはまるものすべてに○)



問 8 で収入を伴う仕事をしていないと答えた方に、その理由をきいたところ、「高齢だから」が 51.3%と最も高く、次いで「求職に年齢制限があるから」(16.7%)、「経済的に困らないから」(14.8%)、「希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから」(13.7%)が続いています。

⑦ 女性が働くことに対する意識



女性が働くことに対する意識としては、「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」(44.2%)が4割台半ばとなっており、次いで「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」(29.8%)となっています。男女別に比較すると、「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」で若干の差が見られます。

■ 前回調査及び国(内閣府)調査、東京都調査との比較

- ◆ 前回調査と比較すると、「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」が4.2ポイント減少しています。
- ◆ 内閣府調査、東京都調査と比較すると、板橋区では、「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」が10ポイント前後上回っています。

	女性 は職業 につか ない 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	子 ど も が で き た ら 、 職 業 に つ か な い ほう が よ い	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	結 婚 し て も 、 子 ど も が で き て も 職 業 は 続 け る ほう が よ い	そ の 他	無 回 答 ※内閣府、東京都調査では「わからない」	
今回調査(回答数)	806	5	22	63	356	240	51	69
今回調査(%)	100.0	0.6	2.7	7.8	44.2	29.8	6.3	8.6
前回調査(%)		0.5	3.0	7.2	48.4	32.5	5.7	2.6
東京都(%)		1.4	5.4	8.8	34.5	44.4	3.2	2.3
内閣府(%)		3.4	5.6	10.0	30.8	47.5	1.4	1.3

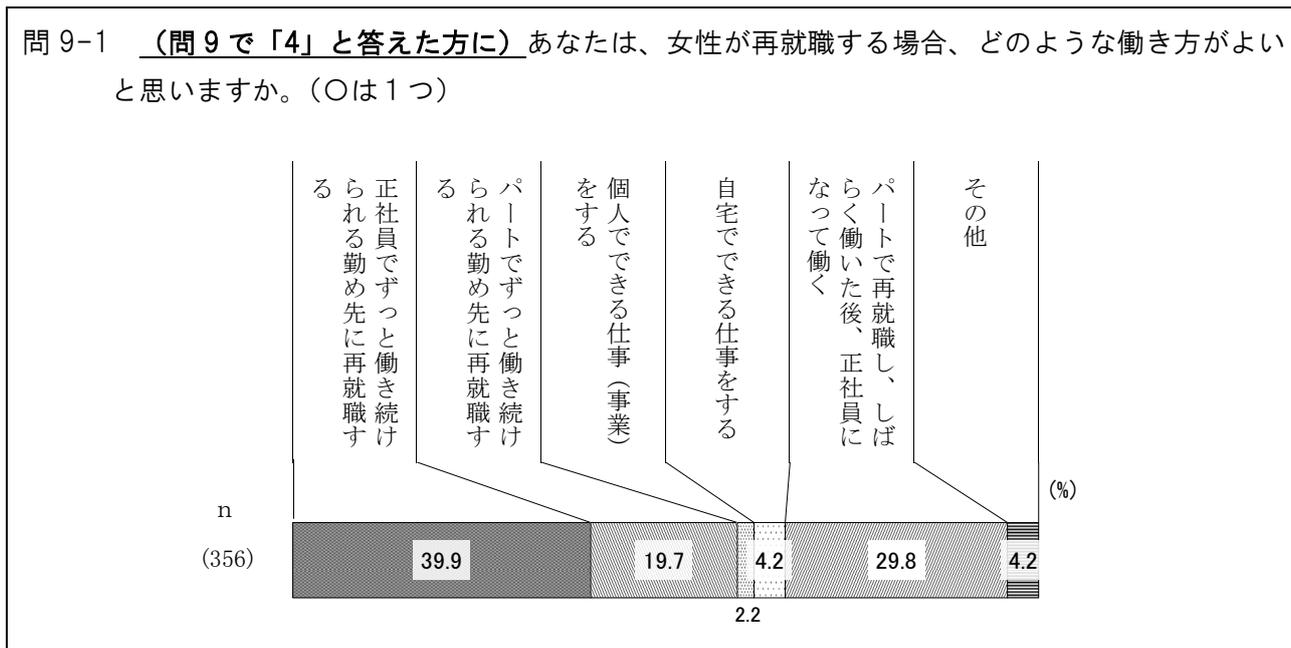
前回調査：平成21年度 板橋区男女平等に関する意識・実態調査

内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

東京都：平成23年1月 男女平等参画に関する世論調査

2. 調査結果 (区民)

⑧ 女性が再就職する場合の働き方



問9で、「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」と答えた方に、女性が再就職する場合の働き方をきいたところ、「正社員でずっと働き続けられる勤め先に再就職する」(39.9%)、「パートで再就職し、しばらく働いた後、正社員になって働く」(29.8%)が高くなっています。

■男女別の比較

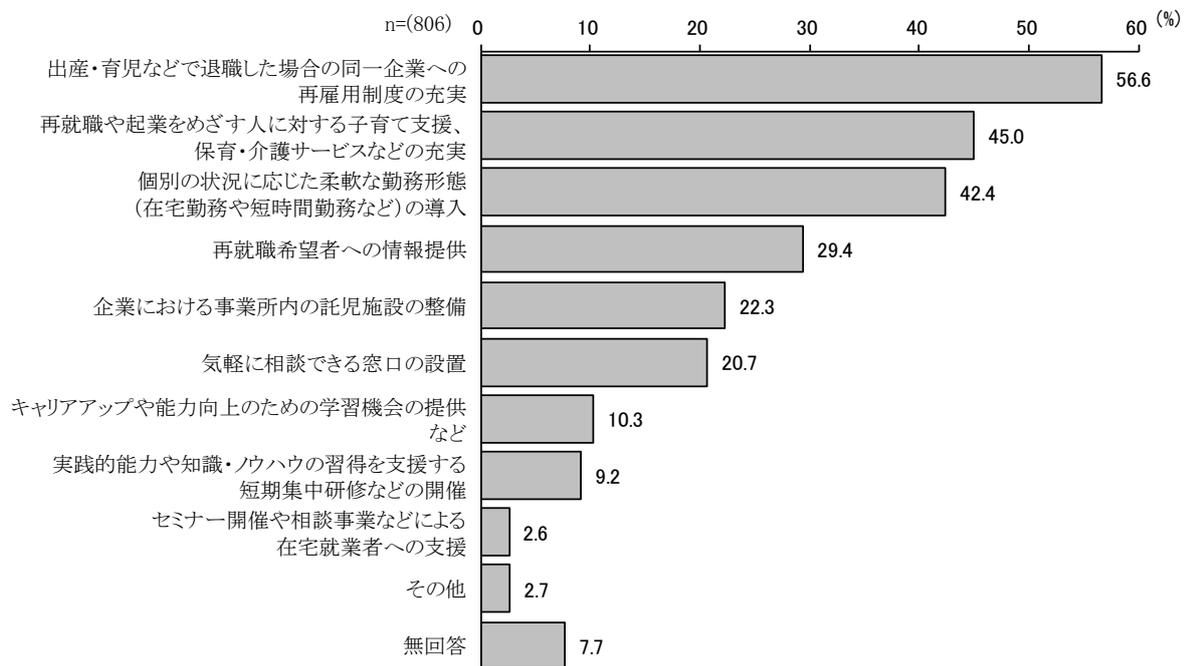
◆男女別でみると、男女ともに「正社員でずっと働き続けられる勤め先に再就職する」が最も高くなっていますが、女性より男性が16.1ポイント高くなっています。次いで、「パートで再就職し、しばらく働いた後、正社員になって働く」もそれぞれ第2位ですが、女性が男性より10.1ポイント高くなっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	正社員でずっと働き続けられる勤め先に再就職する	パートでずっと働き続けられる勤め先に再就職する	個人でできる仕事(事業)をする	自宅でできる仕事をする	パートで再就職し、しばらく働いた後、正社員になって働く	その他
女性	216	75	42	5	8	74	12
	100.0	34.7	19.4	2.3	3.7	34.3	5.6
男性	128	65	25	2	3	31	2
	100.0	50.8	19.5	1.6	2.3	24.2	1.6

⑨ 女性の再就職・起業に必要なこと

問10 子育てや介護によりいったん退職した女性が再就職や起業をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)



女性の再就職に必要なこととして、「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」(56.6%)、「再就職や起業をめざす人に対する子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」(45.0%)、「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」(42.4%)などが上位に挙げられています。

2. 調査結果 (区民)

■男女別・年齢別の比較

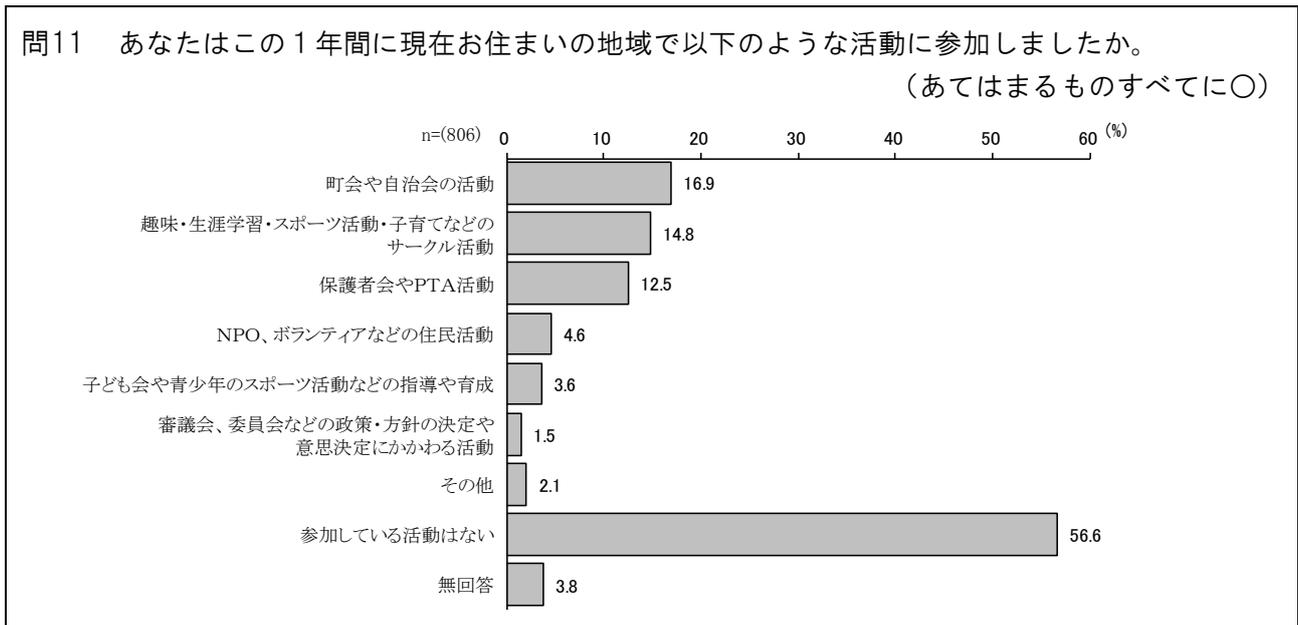
- ◆男女別では、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」で女性が男性を10.4ポイント上回っています。
- ◆年齢別（5歳きざみ）では、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入」が30代前半及び40代で高くなっています。「再就職や起業をめざす人に対する子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」は50代前半で高くなっています。

[上段：回答数、下段：割合（%）]

	調査数	制度の充実	場合の同一企業への再雇用	出産・育児などで退職した	気軽に相談できる窓口の設置	介護サービスなどの充実	再就職や起業をめざす人への支援	子どもの学習機会の提供	キャリアアップの能力向上	研修などの開催	実践的能力や知識の習得を支援する	再就職希望者への情報提供	セミナー開催や相談者への支援	間勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入	個別の状況に応じた柔軟な勤務形態	企業における事業所内の託児施設の整備	その他	無回答							
男女別	女性	461	242	94	216	43	45	141	7	217	109	15	35	100.0	52.5	20.4	46.9	9.3	9.8	30.6	1.5	47.1	23.6	3.3	7.6
	男性	311	196	64	139	38	26	87	13	114	65	7	22	100.0	63.0	20.6	44.7	12.2	8.4	28.0	4.2	36.7	20.9	2.3	7.1
年齢別	20～24歳	31	20	8	14	2	4	3	1	10	5	1	3	100.0	64.5	25.8	45.2	6.5	12.9	9.7	3.2	32.3	16.1	3.2	9.7
	25～29歳	37	22	6	19	7	1	11	1	20	6	2	1	100.0	59.5	16.2	51.4	18.9	2.7	29.7	2.7	54.1	16.2	5.4	2.7
	30～34歳	59	28	9	23	8	7	17	1	29	17	4	6	100.0	47.5	15.3	39.0	13.6	11.9	28.8	1.7	49.2	28.8	6.8	10.2
	35～39歳	80	51	14	39	11	8	23	7	39	14	3	3	100.0	63.8	17.5	48.8	13.8	10.0	28.8	8.8	48.8	17.5	3.8	3.8
	40～44歳	78	49	14	38	8	7	24	1	44	13	-	4	100.0	62.8	17.9	48.7	10.3	9.0	30.8	1.3	56.4	16.7	-	5.1
	45～49歳	57	34	7	22	11	4	10	1	35	16	4	1	100.0	59.6	12.3	38.6	19.3	7.0	17.5	1.8	61.4	28.1	7.0	1.8
	50～54歳	41	20	7	21	3	5	18	1	18	10	1	-	100.0	48.8	17.1	51.2	7.3	12.2	43.9	2.4	43.9	24.4	2.4	-
	55～59歳	48	32	9	26	7	2	18	2	21	10	-	-	100.0	66.7	18.8	54.2	14.6	4.2	37.5	4.2	43.8	20.8	-	-
	60～64歳	81	46	23	44	3	7	24	1	33	16	-	4	100.0	56.8	28.4	54.3	3.7	8.6	29.6	1.2	40.7	19.8	-	4.9
	65～69歳	100	57	27	45	6	8	33	-	40	22	1	11	100.0	57.0	27.0	45.0	6.0	8.0	33.0	-	40.0	22.0	1.0	11.0
	70歳以上	186	95	40	68	17	21	51	5	50	51	6	28	100.0	51.1	21.5	36.6	9.1	11.3	27.4	2.7	26.9	27.4	3.2	15.1

(5) 地域活動について

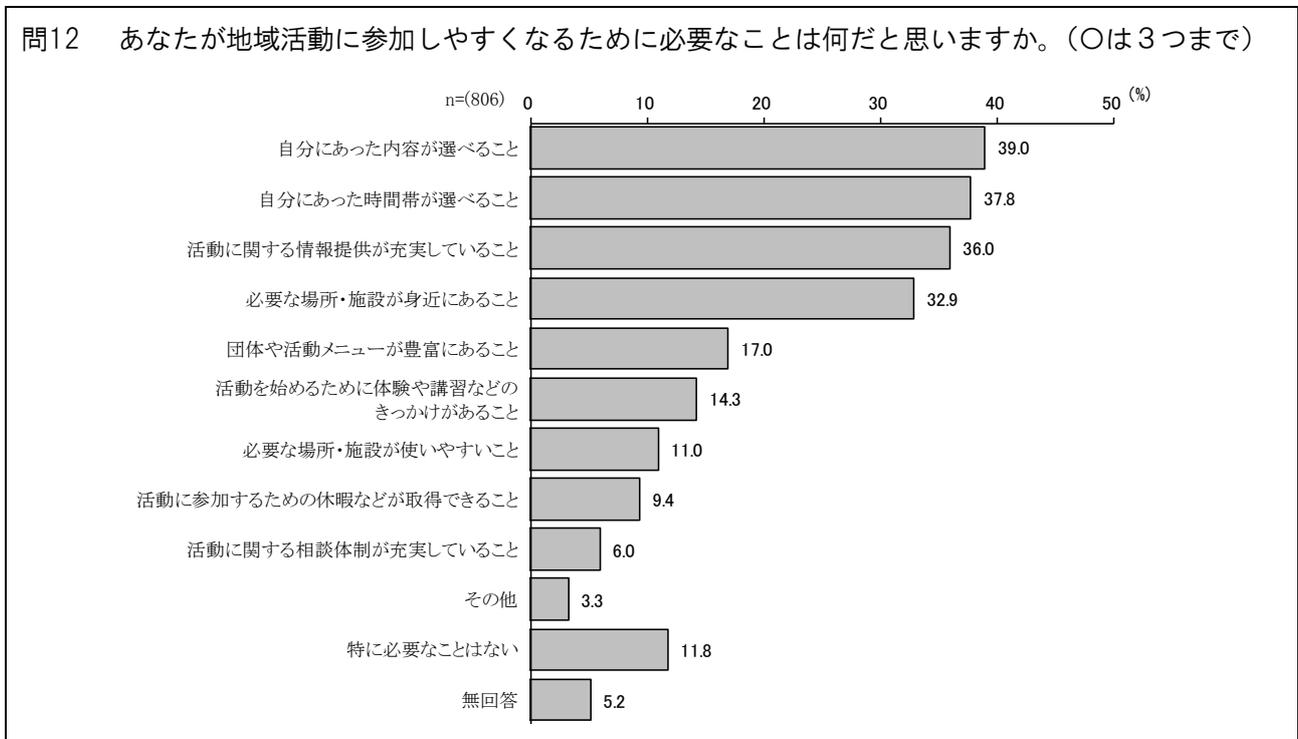
① この1年間で参加した地域の活動



この1年間の地域活動への参加状況は、「参加している活動はない」(56.6%)が5割台半ばとなっており、地域活動への参加が芳しくない状況がうかがえます。

参加傾向が高いものは、「町会や自治会の活動」(16.9%)、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」(14.8%)などとなっています。

② 地域活動に参加しやすくするために必要なこと

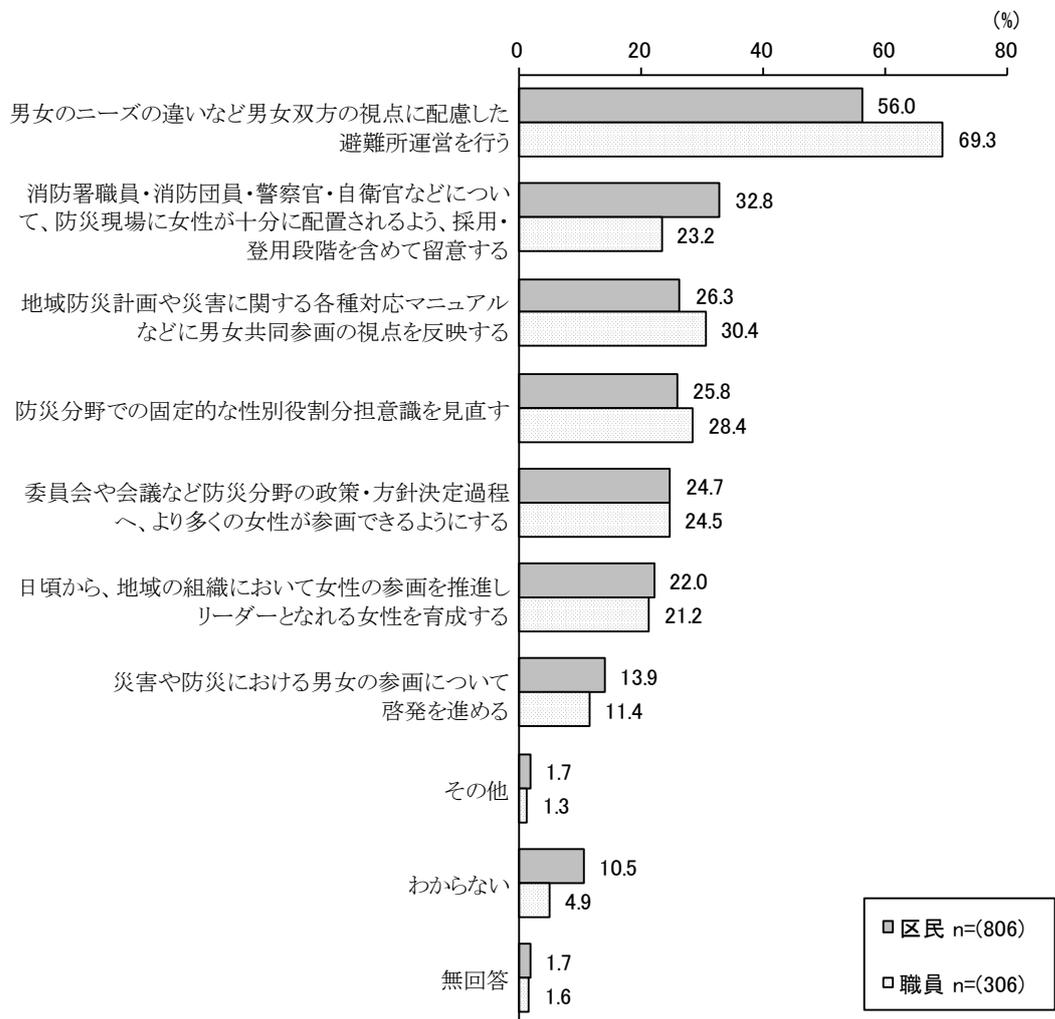


地域活動に参加しやすくするために必要なこととして、「自分にあった内容が選べること」(39.0%)が最も高く、次いで「自分にあった時間帯が選べること」(37.8%)、「活動に関する情報提供が充実していること」(36.0%)、「必要な場所・施設が身近にあること」(32.9%)と続いています。

(6) 防災について

① 防災分野で男女共同参画の視点をいかすために重要なこと

問13 あなたは、防災分野で男女共同参画の視点をいかすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)



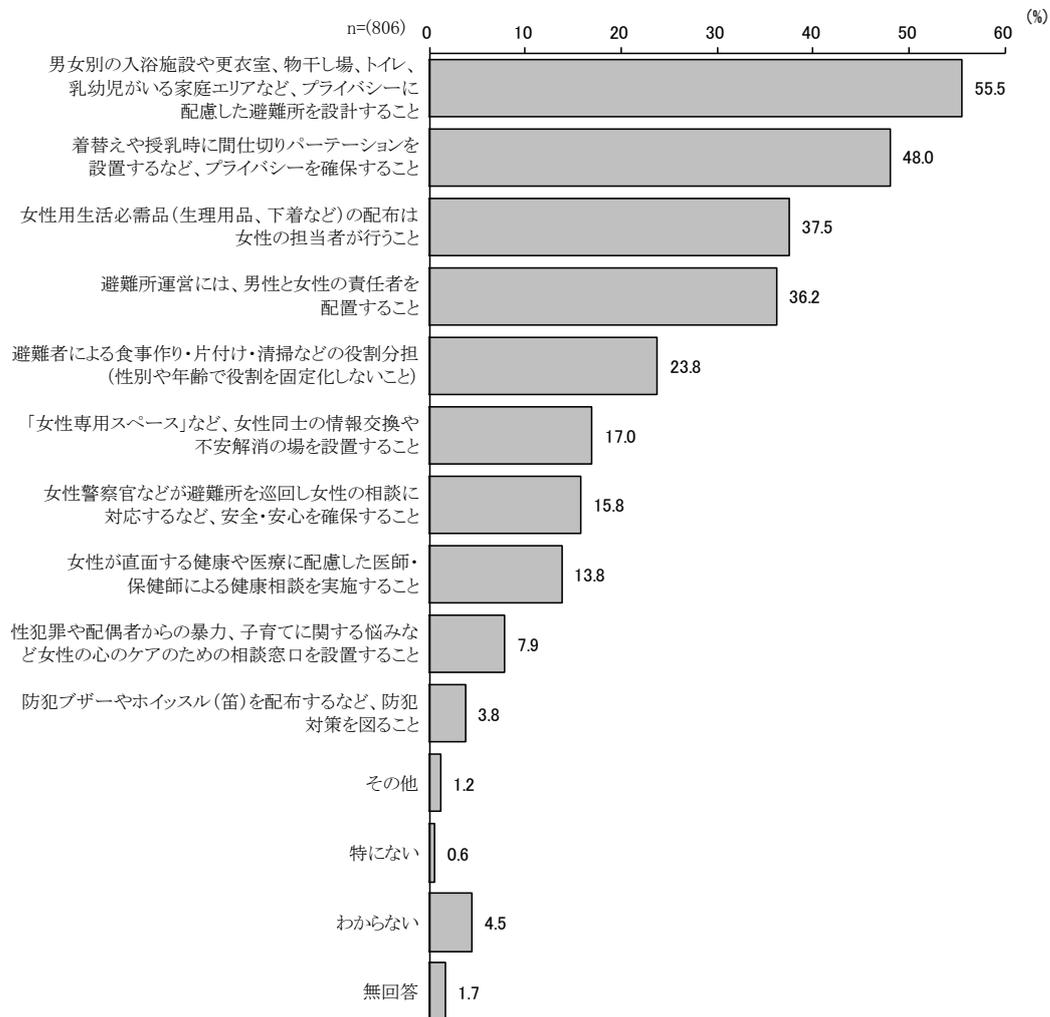
区民においては、防災分野で男女共同参画の視点をいかすために重要なこととして、「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」(56.0%)が5割を超え最も高く、次いで「消防署職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する」(32.8%)と続いています。

職員では、「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」(69.3%)が区民より高く、「消防署職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する」(23.2%)が若干低くなっています。

② 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要なこと

問14 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要だと思うことは何ですか。

(〇は3つまで)



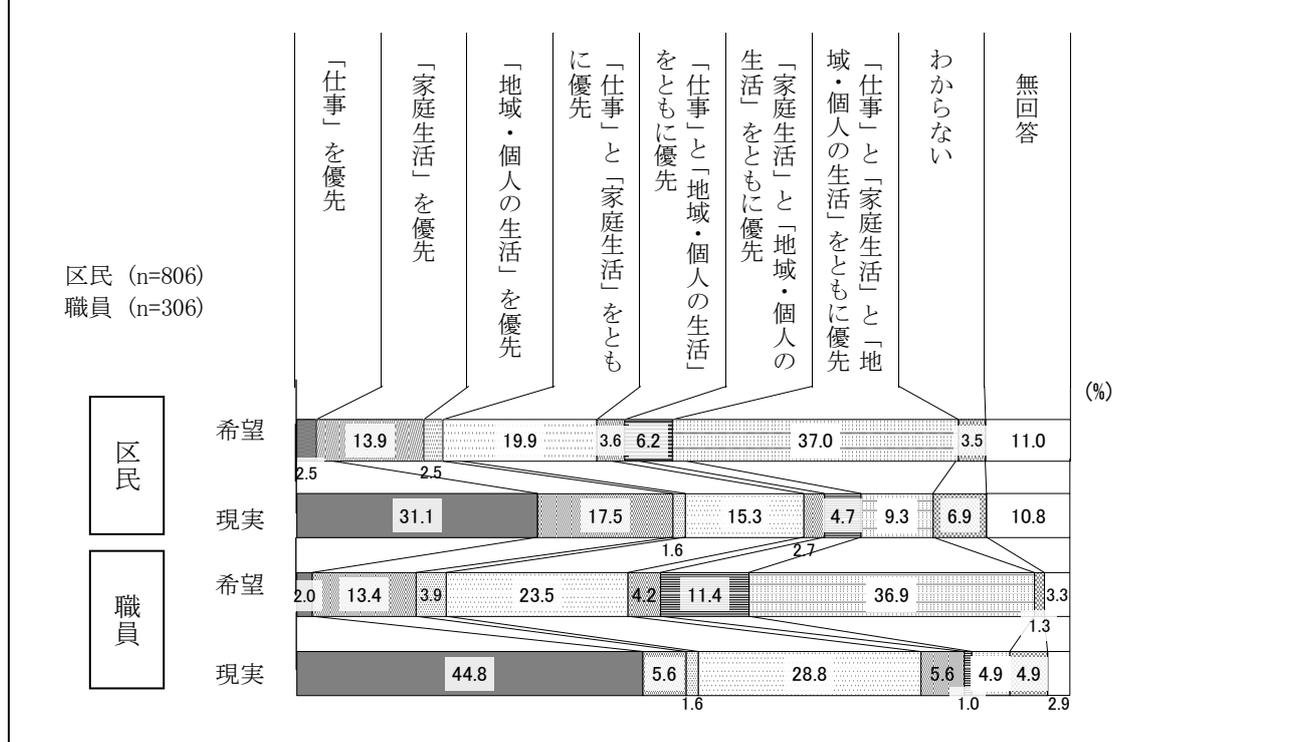
男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要なことは、「男女別の入浴施設や更衣室、物干し場、トイレ、乳幼児がいる家庭エリアなど、プライバシーに配慮した避難所を設計すること」(55.5%)が最も高く、次いで「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」(48.0%)となっています。

(7) 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について

① 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

問15 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。(〇は「希望」「現実」それぞれ1つ)

【希望と現実の優先度】



区民が希望する仕事、家庭生活、地域・個人の生活の優先度は、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」したいとする割合が37.0%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活をともに優先」が19.9%となっています。

現実における優先度は、「仕事を優先」(31.1%)が3割強と最も高く、次いで「家庭生活を優先」しているとする割合が17.5%となっています。希望と現実における優先度の差が大きかったものは、「仕事を優先」(現実が希望より28.6ポイント高い)、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(現実が希望より27.7ポイント低い)等で、仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先したいが現実には仕事を優先している結果となっています。

職員については、現実では「仕事を優先」(44.8%)、「仕事と家庭生活をともに優先」(28.8%)が区民より高くなっており、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(4.9%)が低くなっています。

■男女別・年齢別の比較

【希望】仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

[上段: 回答数、下段: 割合(%)]

	調査数	「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	先人の「生活」と「地域・個人」をともに優先	「地域・個人の生活」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	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	わからない	無回答
男女別	女性	461	10	69	6	91	15	29	172	17	52
		100.0	2.2	15.0	1.3	19.7	3.3	6.3	37.3	3.7	11.3
男女別	男性	311	8	36	13	63	14	19	115	11	32
		100.0	2.6	11.6	4.2	20.3	4.5	6.1	37.0	3.5	10.3
年齢別	20~24歳	31	1	3	-	14	2	2	8	1	-
		100.0	3.2	9.7	-	45.2	6.5	6.5	25.8	3.2	-
	25~29歳	37	-	6	2	10	4	1	14	-	-
		100.0	-	16.2	5.4	27.0	10.8	2.7	37.8	-	-
	30~34歳	59	-	16	4	18	-	4	14	2	1
		100.0	-	27.1	6.8	30.5	-	6.8	23.7	3.4	1.7
	35~39歳	80	2	11	2	25	2	4	30	1	3
		100.0	2.5	13.8	2.5	31.3	2.5	5.0	37.5	1.3	3.8
	40~44歳	78	2	15	-	15	1	3	34	3	5
		100.0	2.6	19.2	-	19.2	1.3	3.8	43.6	3.8	6.4
	45~49歳	57	2	13	1	12	1	5	18	2	3
		100.0	3.5	22.8	1.8	21.1	1.8	8.8	31.6	3.5	5.3
	50~54歳	41	-	5	-	10	3	3	19	1	-
		100.0	-	12.2	-	24.4	7.3	7.3	46.3	2.4	-
	55~59歳	48	-	6	-	5	2	4	22	3	6
		100.0	-	12.5	-	10.4	4.2	8.3	45.8	6.3	12.5
60~64歳	81	4	6	3	12	4	7	36	2	7	
	100.0	4.9	7.4	3.7	14.8	4.9	8.6	44.4	2.5	8.6	
65~69歳	100	3	10	2	16	4	8	39	-	18	
	100.0	3.0	10.0	2.0	16.0	4.0	8.0	39.0	-	18.0	
70歳以上	186	6	19	6	22	6	9	61	13	44	
	100.0	3.2	10.2	3.2	11.8	3.2	4.8	32.8	7.0	23.7	

- ◆男女別では、大きな差はみられません。
- ◆年齢別では、20代前半と30代前半で「仕事と家庭生活をともに優先」が最も高くなっており、それ以外の年代では「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」する意向が強くなっています。

【現実】仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

[上段: 回答数、下段: 割合(%)]

	調査数	「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	先人の「生活」と「地域・個人」をともに優先	「地域・個人の生活」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	「仕事」と「家庭生活」をともに優先	わからない	無回答
男女別	女性	461	111	110	10	65	10	32	38	32	53
		100.0	24.1	23.9	2.2	14.1	2.2	6.9	8.2	6.9	11.5
男女別	男性	311	128	27	2	52	11	6	36	23	26
		100.0	41.2	8.7	0.6	16.7	3.5	1.9	11.6	7.4	8.4
年齢別	20~24歳	31	13	4	-	2	1	-	3	5	3
		100.0	41.9	12.9	-	6.5	3.2	-	9.7	16.1	9.7
	25~29歳	37	20	4	-	2	3	-	3	5	-
		100.0	54.1	10.8	-	5.4	8.1	-	8.1	13.5	-
	30~34歳	59	22	15	-	12	2	4	1	2	1
		100.0	37.3	25.4	-	20.3	3.4	6.8	1.7	3.4	1.7
	35~39歳	80	33	22	-	12	3	-	6	2	2
		100.0	41.3	27.5	-	15.0	3.8	-	7.5	2.5	2.5
	40~44歳	78	20	14	1	20	2	3	7	8	3
		100.0	25.6	17.9	1.3	25.6	2.6	3.8	9.0	10.3	3.8
	45~49歳	57	26	5	1	15	-	2	2	5	1
		100.0	45.6	8.8	1.8	26.3	-	3.5	3.5	8.8	1.8
	50~54歳	41	16	4	-	9	1	2	6	1	2
		100.0	39.0	9.8	-	22.0	2.4	4.9	14.6	2.4	4.9
	55~59歳	48	23	7	-	7	1	2	4	2	2
		100.0	47.9	14.6	-	14.6	2.1	4.2	8.3	4.2	4.2
60~64歳	81	29	15	1	15	2	5	6	2	6	
	100.0	35.8	18.5	1.2	18.5	2.5	6.2	7.4	2.5	7.4	
65~69歳	100	24	16	3	13	3	8	12	3	18	
	100.0	24.0	16.0	3.0	13.0	3.0	8.0	12.0	3.0	18.0	
70歳以上	186	23	33	7	15	4	11	25	21	47	
	100.0	12.4	17.7	3.8	8.1	2.2	5.9	13.4	11.3	25.3	

- ◆男女別では、男女ともに「仕事を優先」が最も高くなっていますが、割合は男性が女性を約17ポイント上回っています。女性では次いで「家庭生活を優先」(23.9%)となっており、男性では「仕事と家庭生活をともに優先」(16.7%)となっています。
- ◆年齢別では、「仕事を優先」しているのは60歳代までで、70歳以上では「家庭生活を優先」する傾向にあることがわかります。

2. 調査結果 (区民)

■国 (内閣府)、東京都調査との比較

【希望】仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について

◆希望のレベルで、板橋区では「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が特に高くなっており、内閣府や東京都の調査と比較すると約20ポイント程度上回っています。一方、「仕事と家庭生活をともに優先」は、どちらの調査よりも板橋区は下回っています。

		「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「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	わからない	無回答
今回調査(回答数)	806	20	112	20	160	29	50	298	28	89
今回調査(%)	100.0	2.5	13.9	2.5	19.9	3.6	6.2	37.0	3.5	11.0
東京都(%)		4.1	14.1	9.0	24.7	7.7	18.2	20.6	1.6	-
内閣府(%)		9.8	27.6	2.4	30.5	3.5	9.0	15.9	1.4	-

内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

東京都：平成23年1月 男女平等参画に関する世論調査

■国 (内閣府)、東京都調査との比較

【現実】仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について

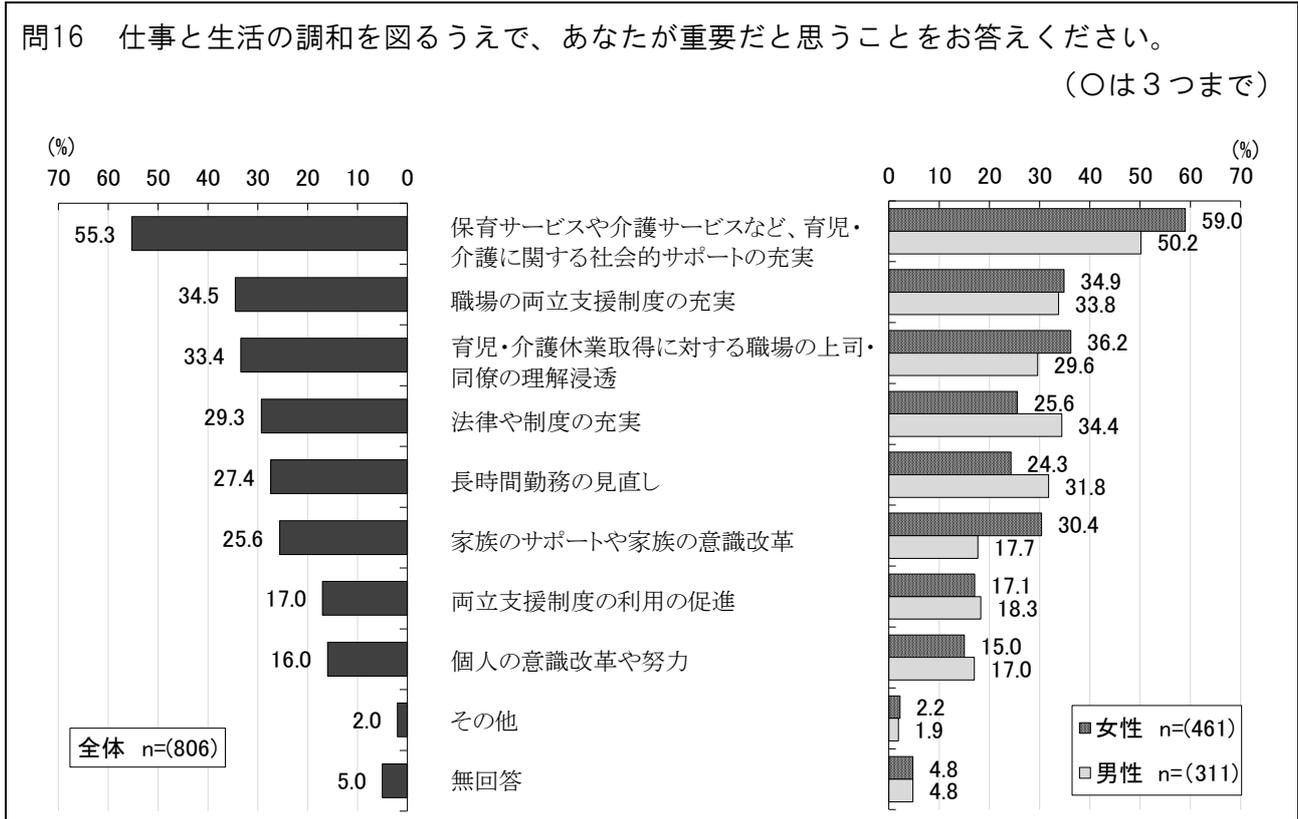
◆内閣府、東京都調査と比較すると、板橋区では「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」の割合が内閣府及び東京都調査を上回っています。

		「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「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	わからない	無回答
今回調査(回答数)	806	251	141	13	123	22	38	75	56	87
今回調査(%)	100.0	31.1	17.5	1.6	15.3	2.7	4.7	9.3	6.9	10.8
東京都(%)		31.3	17.7	5.3	21.9	7.7	7.6	5.2	3.3	-
内閣府(%)		26.1	32.8	2.7	21.1	3.7	6.8	5.2	1.6	-

内閣府：平成24年10月 男女共同参画社会に関する世論調査

東京都：平成23年1月 男女平等参画に関する世論調査

② 仕事と生活の調和を図る上で重要だと思うこと



仕事と生活の調和を図るうえで重要なことからして、「保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実」(55.3%)の割合が最も高く、「職場の両立支援制度の充実」(34.5%)、「育児・介護休業取得に対する職場の上司・同僚の理解浸透」(33.4%)と続いています。男女別では、男女ともに「保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実」が第1位ですが、第2位では、女性が「育児・介護休業取得に対する職場の上司・同僚の理解浸透」となっているのに対し、男性は「法律や制度の充実」と異なった結果になっています。

■年齢別の比較

[上段：回答数、下段：割合(%)]

年齢別	調査数	社会的サポートの充実	両立支援制度の充実	両立支援制度の利用の促進	法律や制度の充実	長時間勤務の見直し	家族のサポートや家族の意識改革	個人の意識改革や努力	その他	無回答
20～24歳	31 100.0	10 32.3	13 41.9	16 51.6	5 16.1	8 25.8	15 48.4	6 19.4	3 9.7	-
25～29歳	37 100.0	19 51.4	15 40.5	11 29.7	5 13.5	14 37.8	17 45.9	4 10.8	7 18.9	-
30～34歳	59 100.0	36 61.0	24 40.7	25 42.4	9 15.3	15 25.4	20 33.9	16 27.1	5 8.5	4 1.7
35～39歳	80 100.0	44 55.0	36 45.0	32 40.0	10 12.5	20 25.0	25 31.3	20 25.0	17 21.3	1 1.3
40～44歳	78 100.0	34 43.6	27 34.6	30 38.5	20 25.6	20 25.6	23 29.5	12 15.4	-	3 3.8
45～49歳	57 100.0	27 47.4	20 35.1	16 28.1	6 10.5	24 42.1	13 22.8	14 24.6	12 21.1	2 3.5
50～54歳	41 100.0	23 56.1	15 36.6	14 34.1	6 14.6	9 22.0	10 24.4	14 34.1	7 17.1	2 4.9
55～59歳	48 100.0	34 70.8	10 20.8	15 31.3	8 16.7	15 31.3	16 33.3	12 25.0	11 22.9	1 2.1
60～64歳	81 100.0	46 56.8	20 24.7	29 35.8	19 23.5	35 43.2	18 22.2	20 24.7	12 14.8	-
65～69歳	100 100.0	65 65.0	33 33.0	40 40.0	21 21.0	27 27.0	22 22.0	24 24.0	18 18.0	2 2.0
70歳以上	186 100.0	106 57.0	53 28.5	47 25.3	28 15.1	47 25.3	41 22.0	50 26.9	25 13.4	4 2.2

◆年齢別では、「保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実」の割合が高くなっていますが、また、20代前半では「職場の両立支援制度の充実」が最も高くなっています。また第2位の項目にはばらつきが見られ、20代では「長時間勤務の見直し」が高くなっています。

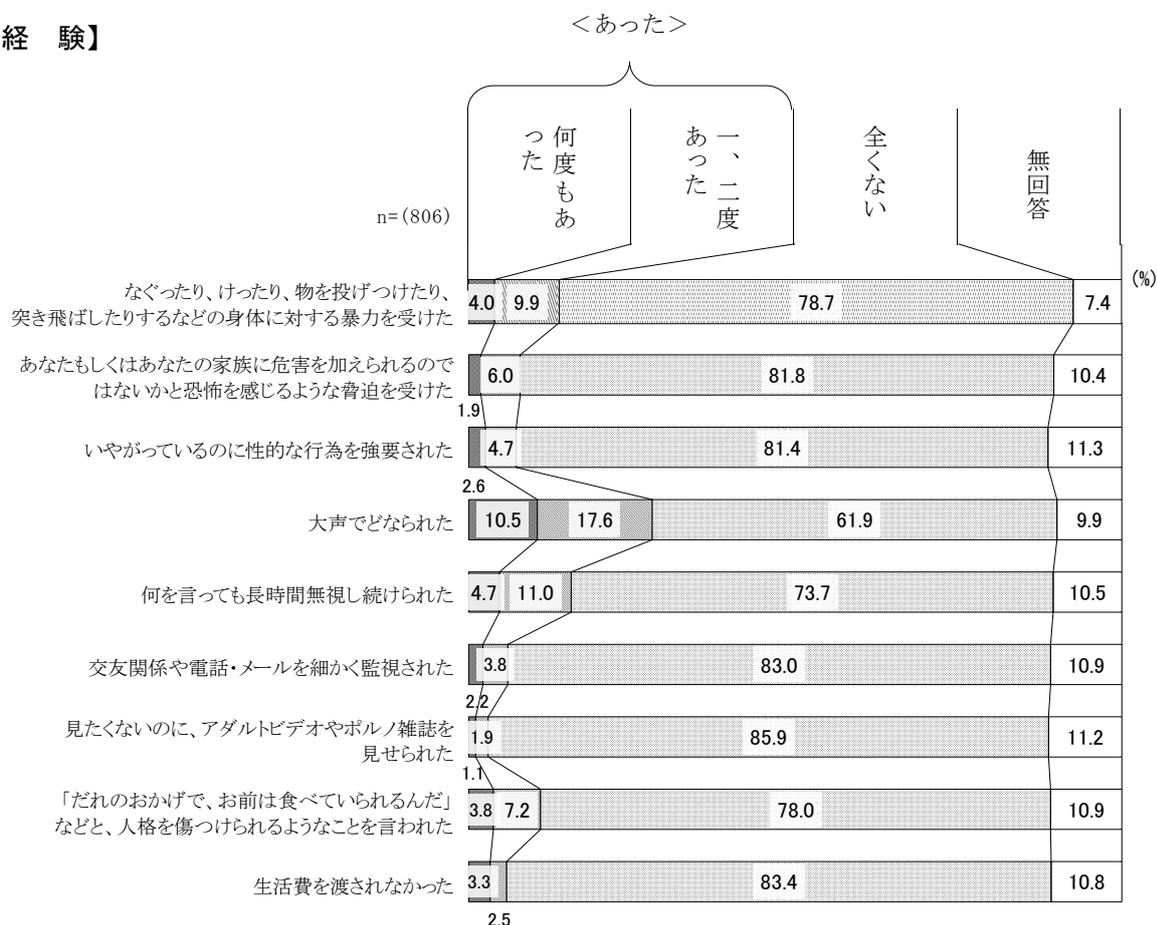
2. 調査結果 (区民)

(8) ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどについて

① ドメスティック・バイオレンスを受けた経験

問17 あなたは、これまでにパートナー（配偶者や恋人など）から次のような行為をされたことがありますか。また、次のような行為はDVとされていますが、あなたはどう思いますか。経験と意識について、それぞれお答えください。（それぞれ〇は1つ）

【経験】

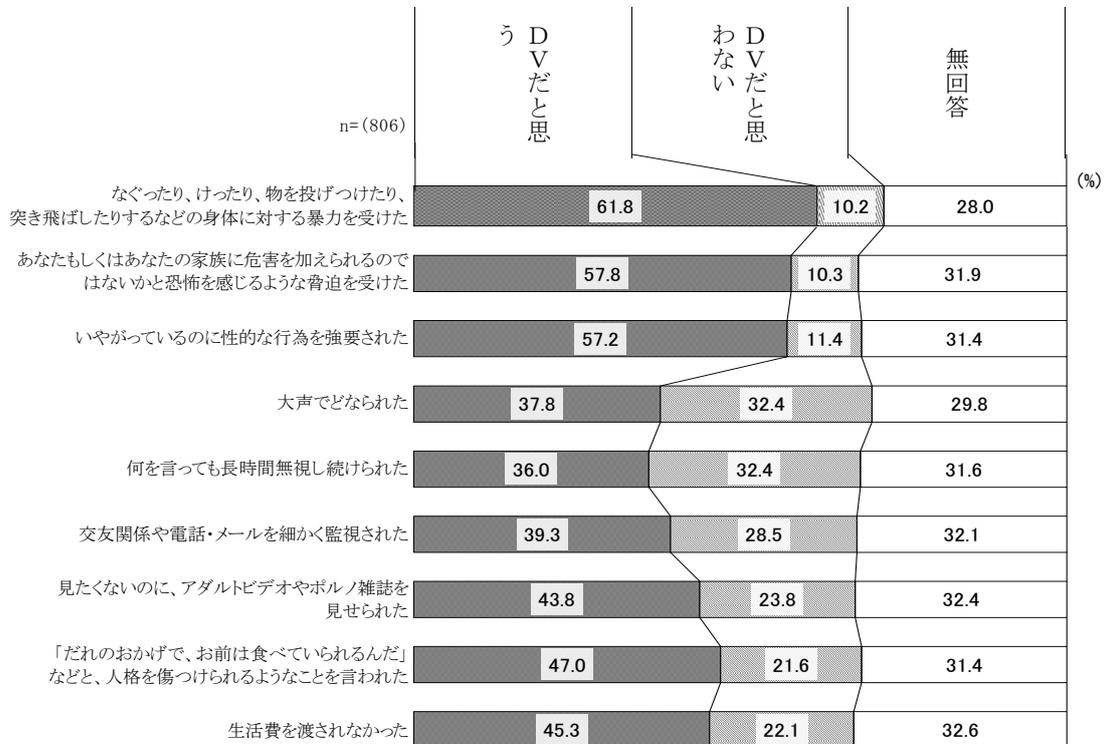


ドメスティック・バイオレンスを受けた経験の有無については、「大声でどなられた経験」以外の項目で「まったくない」が7割以上を占めています。《あった》（「何度もあった」と「1、2度あった」との合計）とする割合が高いものは、「大声でどなられた経験」（28.1%）、「長時間無視し続けられた経験」（15.7%）などとなっています。

② ドメスティック・バイオレンスへの意識

問17 あなたは、これまでにパートナー（配偶者や恋人など）から次のような行為をされたことがありますか。また、次のような行為はDVとされていますが、あなたはどのように思いますか。経験と意識について、それぞれお答えください。（それぞれ〇は1つ）

【意識】



ドメスティック・バイオレンスへの意識は、DVだと思うのは「身体に対する暴力を受けること」（61.8%）、「脅迫を受けること」（57.8%）、「性的な行為を強要されること」（57.2%）で6割前後と高くなっています。一方、DVだと思わないのは「大声でどなられること」（32.4%）、「長時間無視し続けられること」（32.4%）で3割を超え、やや高くなっています。

2. 調査結果 (区民)

■ 区職員調査との比較

◆ DV行為に対する意識では「思う」が、すべての選択肢で職員が区民を上回っています。

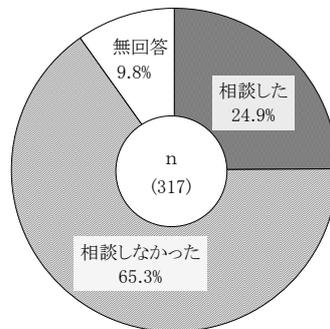
(%)

DV行為への意識	区民 (n=806)			職員 (n=306)		
	思う	思わない	無回答	思う	思わない	無回答
身体的暴力	61.8	10.2	28.0	84.6	2.9	12.4
恐怖を感じる脅迫	57.8	10.3	31.9	83.3	3.9	12.7
性的行為強要	57.2	11.4	31.4	83.3	3.6	13.1
大声でどなる	37.8	32.4	29.8	55.6	32.4	12.1
長時間無視	36.0	32.4	31.6	57.8	29.7	12.4
交友関係の監視	39.3	28.5	32.1	61.1	24.2	14.7
見たくないのにポルノ雑誌を見せられる	43.8	23.8	32.4	72.5	13.4	14.1
人格を傷つける言動	47.0	21.6	31.4	73.5	12.4	14.1
生活費を渡さない	45.3	22.1	32.6	70.3	16.3	13.4

※掲載の都合上、選択肢の表記を省略しています。

③ DVを受けたことによる相談の有無

問17-1 (問17で1つでも「1」または「2」と答えた方に) あなたは問17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1つ)

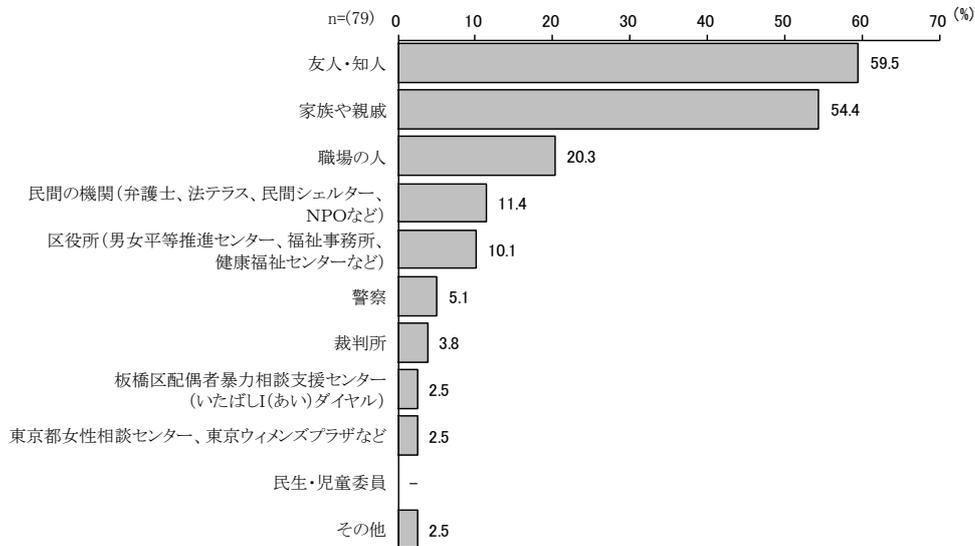


問17①(ドメスティック・バイオレンスを受けた経験)で、いずれかの行為を受けたことがあると答えた方に、相談の有無をたずねたところ「相談しなかった」(65.3%)が6割台半ばとなっています。

④ 相談相手・場所

問 17-2 (問 17-1 で「1」と答えた方に) だれ(どこ)に相談しましたか。

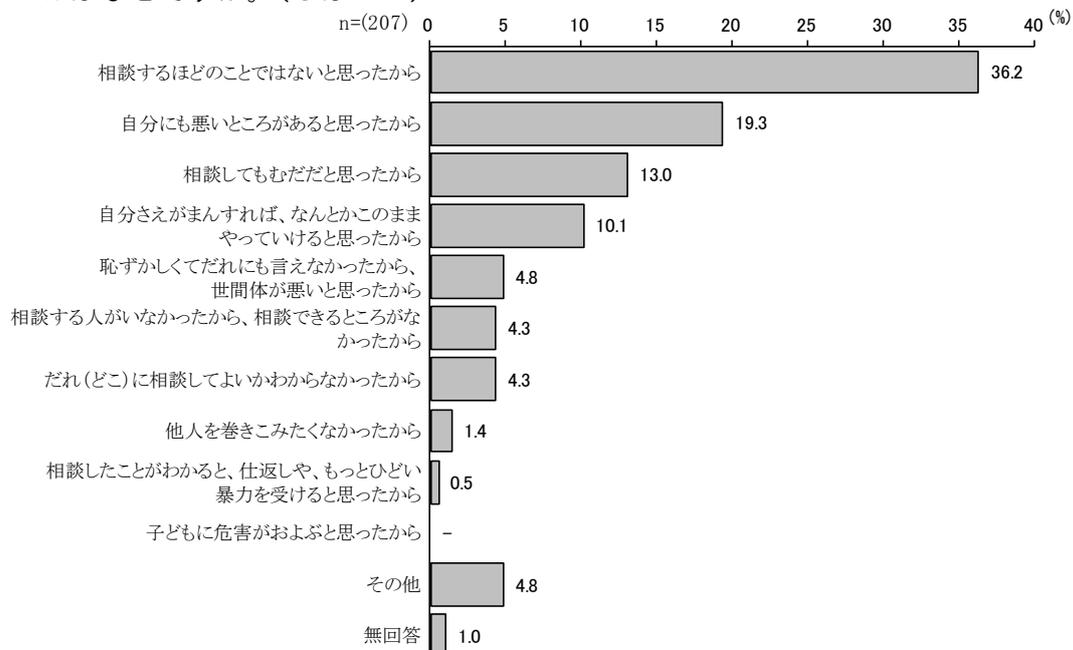
(あてはまるものすべてに○)



相談した場合の相談相手は、「友人・知人」が59.5%、「家族や親戚」が54.4%となっています。

⑤ 相談しなかった・できなかった理由

問 17-3 (問 17-1 で「2」と答えた方に) 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1つ)

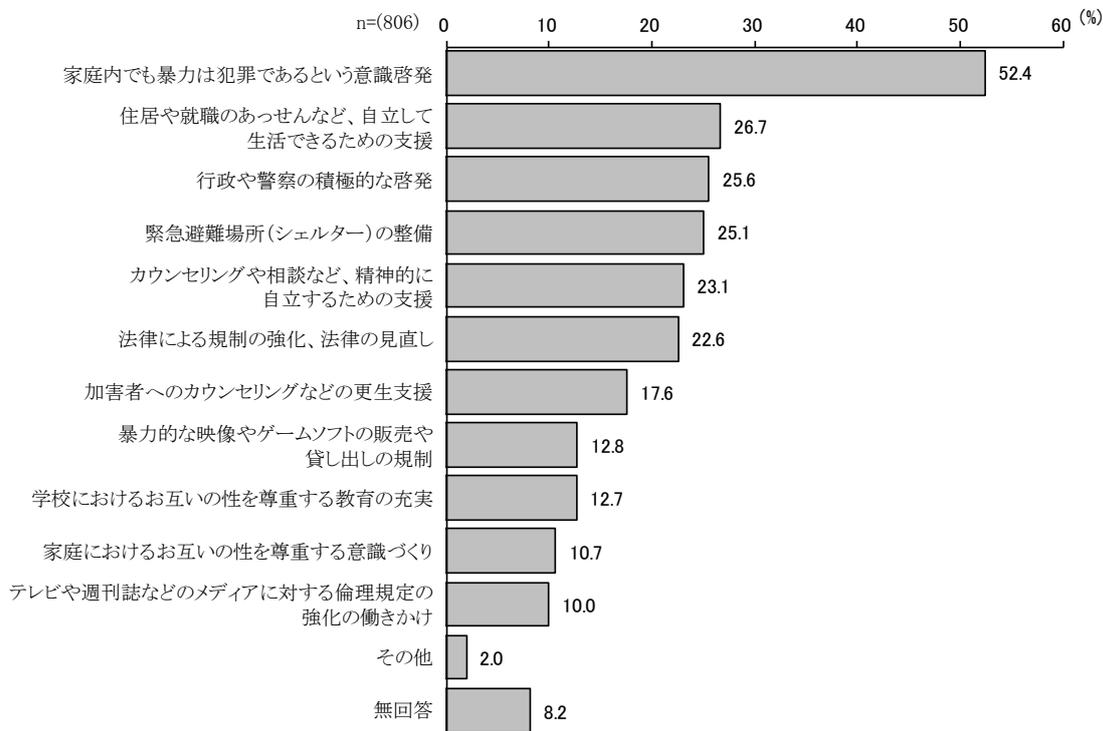


問17-1で、誰にも相談しなかった(できなかった)方に、その理由をたずねたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」(36.2%)が最も高く、「自分にも悪いところがあったから」(19.3%)、「相談してもむだだと思ったから」(13.0%)、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」(10.1%)と続いています。

2. 調査結果 (区民)

⑥ DV防止・被害者支援のために必要な対策

問18 配偶者や恋人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3つまで)



ドメスティック・バイオレンスの防止や被害者支援のために必要な対策としては、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」(52.4%)で特に高くなっています。次いで、「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」(26.7%)、「行政や警察の積極的な啓発」(25.6%)、「緊急避難場所(シェルター)の整備」(25.1%)、「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」(23.1%)などが上位に挙げられています。

■男女別の比較

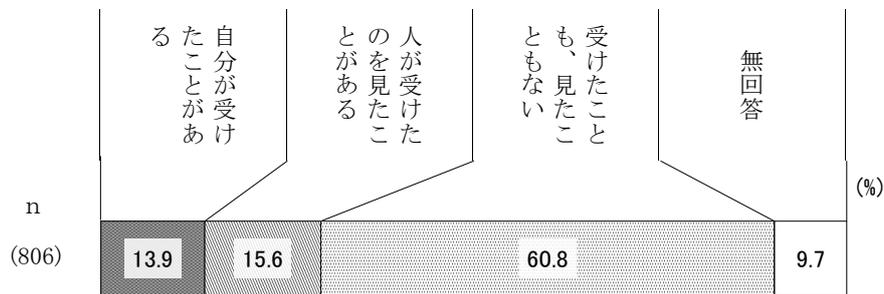
◆男女別では、男女ともに「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」が第1位ですが、第2位は、女性は「住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援」であるのに対し、男性では「行政や警察の積極的な啓発」となっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	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支援	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	家庭内におけるお互いの性を尊重する意識づくり	学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実	行政や警察の積極的な啓発	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規制	その他	無回答
女性	461	247	130	154	109	86	44	57	102	99	47	63	8	27	
	100.0	53.6	28.2	33.4	23.6	18.7	9.5	12.4	22.1	21.5	10.2	13.7	1.7	5.9	
男性	311	159	68	56	72	50	40	42	98	78	33	37	8	27	
	100.0	51.1	21.9	18.0	23.2	16.1	12.9	13.5	31.5	25.1	10.6	11.9	2.6	8.7	

⑦ セクシュアル・ハラスメントを受けた・見た経験

問19 あなたは職場や学校などでセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がありますか。また、人が受けたのを見たことがありますか。(〇は1つ)

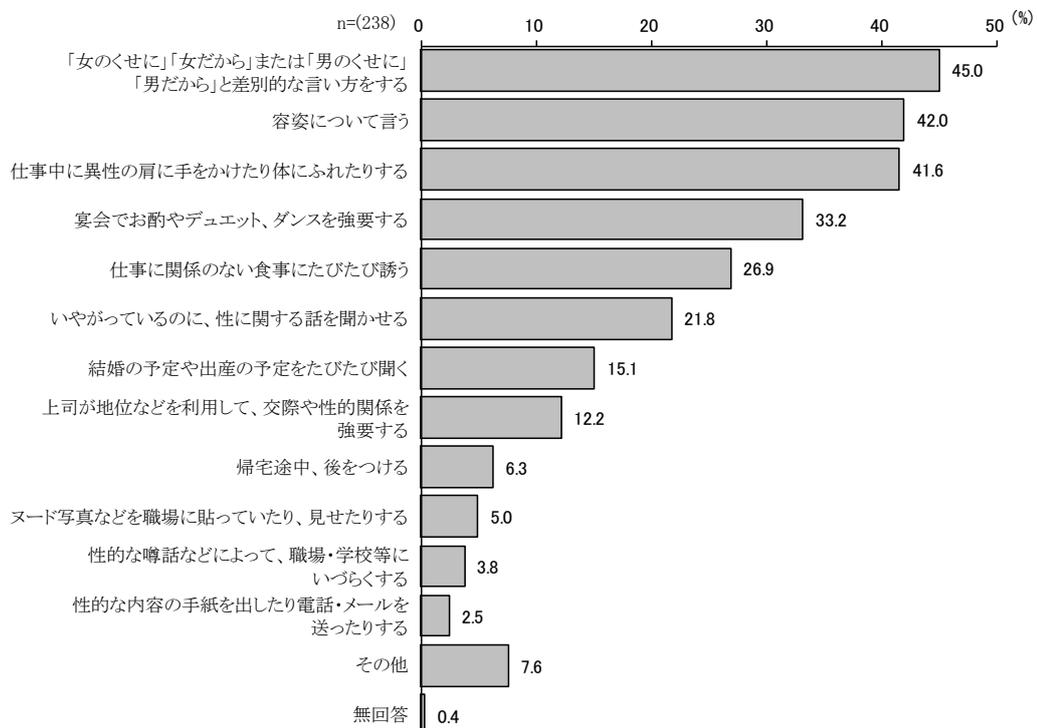


セクシュアル・ハラスメントを受けた経験、人が受けたのを見た経験については、6割強が「受けたことも、見たこともない」(60.8%)と答えています。

「自分が受けたことがある」は13.9%、「人が受けたのを見たことがある」は15.6%とそれぞれ1割台となっています。

⑧ セクシュアル・ハラスメントの内容

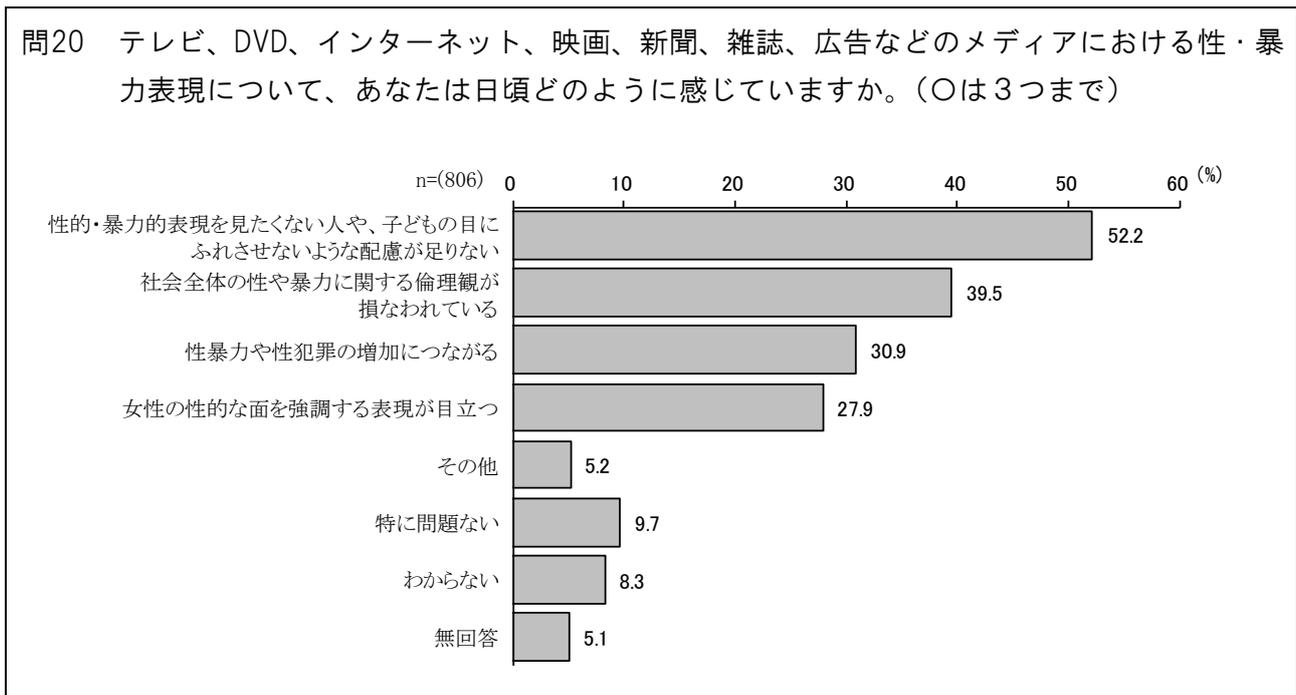
問 19-1 (問 19 で「1」または「2」と答えた方に) それはどのようなものでしたか。(あてはまるものすべてに〇)



問19で、「自分が受けたことがある／人が受けたのを見たことがある」と答えた方にその内容をたずねたところ、「女のくせに、女だから、または、男のくせに、男だからと差別的な言い方をする」(45.0%)、「容姿について言う」(42.0%)、「仕事中に異性の肩に手をかけたり体にふれたりする」(41.6%)、「宴会でお酌やデュエット、ダンスを強要する」(33.2%)などが上位に挙げられています。

2. 調査結果 (区民)

⑨ メディアの性・暴力表現

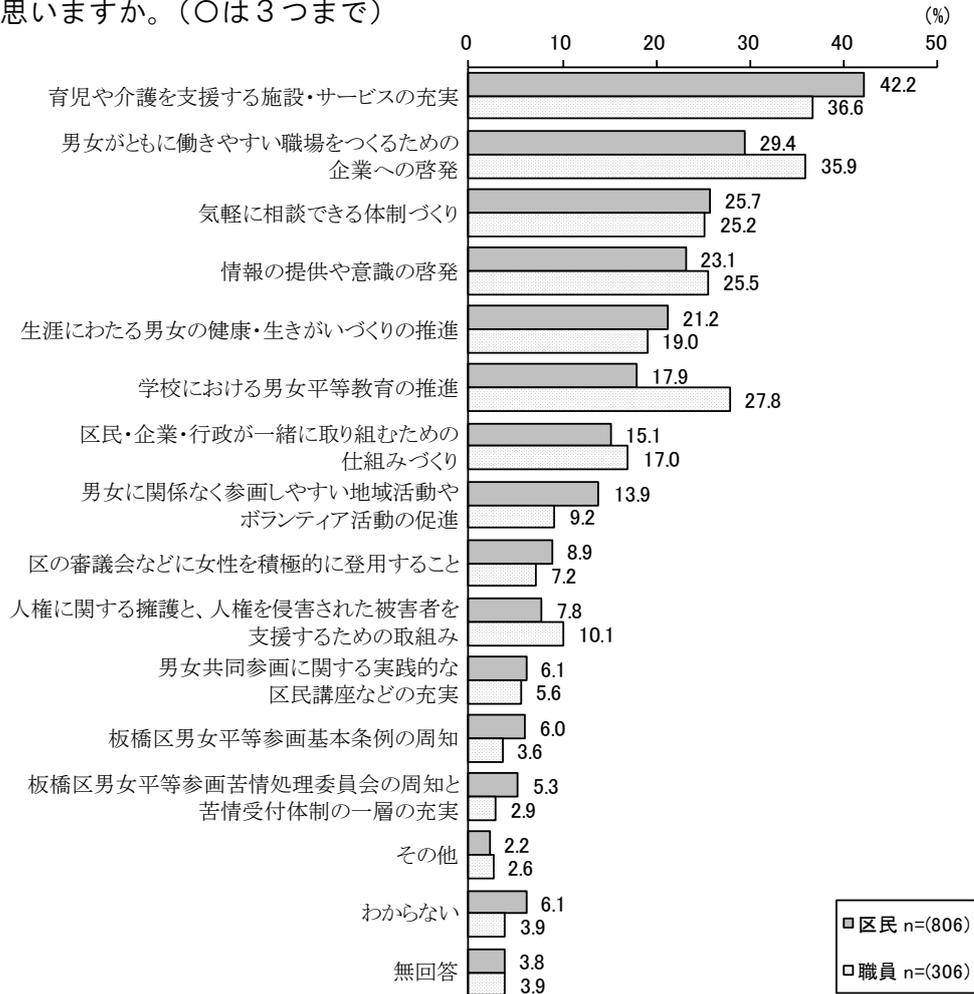


メディアの性・暴力表現についての感じ方は、「性的・暴力的表現を見たくない人や、子どもの目にふれさせないような配慮が足りない」(52.2%)が5割強、次いで「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」(39.5%)が約4割となっています。

(9) 男女共同参画社会の実現に向けた取組みについて

① 男女共同参画社会の実現に向けて今後板橋区が力を入れるべきこと

問21 男女共同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3つまで)



区民では、男女平等参画社会の実現に向けて板橋区が取り組むべきことについては、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」(42.2%)が4割強と最も高くなっており、次いで「男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発」(29.4%)、「気軽に相談できる体制づくり」(25.7%)、などが上位を占めています。

職員が区民を上回っているものは、「男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発」、「学校における男女平等教育の推進」などです。

2. 調査結果 (区民)

■男女別・年齢別の比較

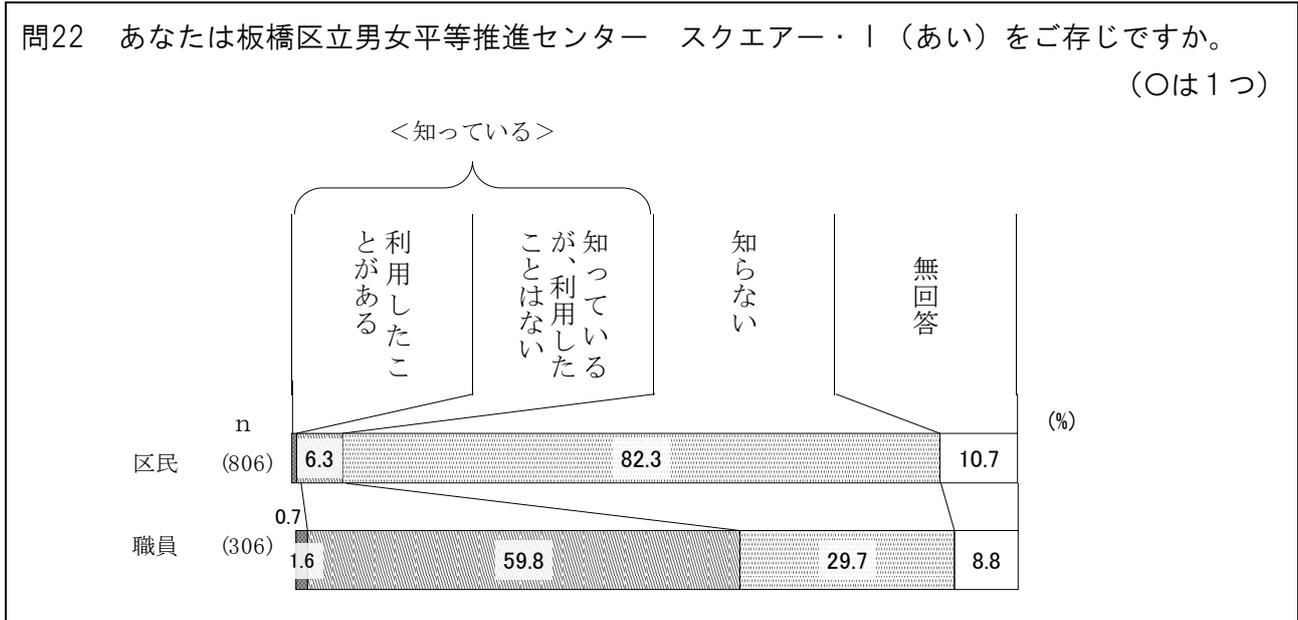
◆男女別では、大きな差はみられません。

◆年齢別をみると、ほとんどの年齢層で「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」が最も高くなっていますが、20代前半では「男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発」、70歳以上では「気軽に相談できる体制づくり」が第1位となっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

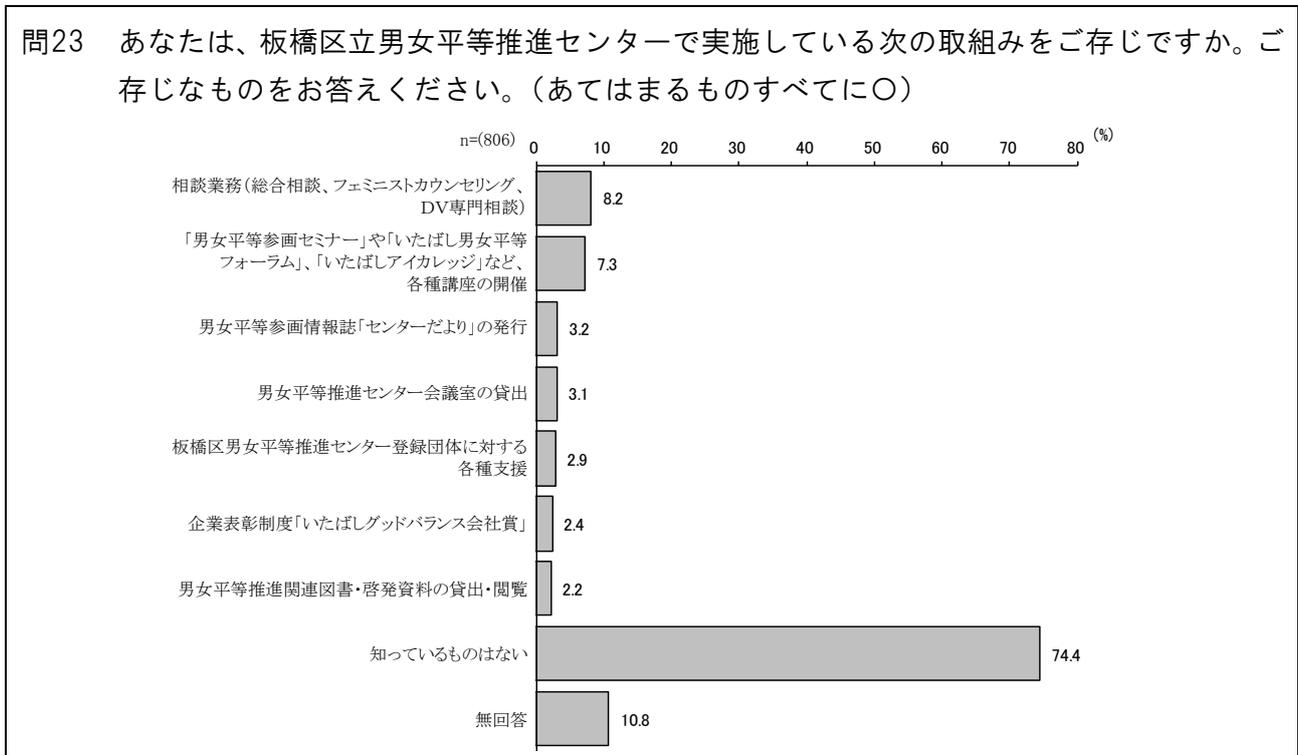
		調査数	情報の提供や意識の啓発	気軽に相談できる体制づくり	学校における男女平等教育の推進	男女共同参画に関する実践的な区民講座などの充実	生涯にわたる男女の健康・生きがいづくりの推進	男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	人権に関する擁護と、人権を侵害された被害者を支援するための取り組み	区の審議会などに女性を積極的に登用すること	地域活動やボランティア活動の促進	男女関係なく参画しやすい活動の推進	板橋区男女平等参画基本条例の周知	板橋区男女平等参画苦情処理委員会の周知と苦情受付体制の充実	区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり	その他	わからない	無回答
男女別	女性	461 100.0	102 22.1	120 26.0	79 17.1	27 5.9	100 21.7	162 33.0	209 45.3	39 8.5	43 9.3	64 13.9	27 5.9	29 6.3	69 15.0	8 1.7	26 5.6	15 3.3	
	男性	311 100.0	77 24.8	78 25.1	57 18.3	22 7.1	68 21.9	79 25.4	119 38.3	21 6.8	26 8.4	43 13.8	21 6.8	13 4.2	48 15.4	9 2.9	18 5.8	13 4.2	
年齢別	20~24歳	31 100.0	1 3.2	10 32.3	5 16.1	-	11 35.5	13 41.9	11 35.5	3 9.7	5 16.1	7 22.6	1 3.2	-	4 12.9	2 6.5	1 3.2	-	
	25~29歳	37 100.0	5 13.5	6 16.2	4 10.8	-	4 10.8	15 40.5	16 43.2	1 2.7	3 8.1	6 16.2	3 8.1	1 2.7	1 2.7	1 2.7	7 18.9	-	
	30~34歳	59 100.0	15 25.4	15 25.4	12 20.3	4 6.8	8 13.6	19 32.2	37 62.7	1 1.7	4 6.8	4 6.8	5 8.5	1 1.7	10 16.9	3 5.1	2 3.4	-	
	35~39歳	80 100.0	22 27.5	20 25.0	13 16.3	3 3.8	14 17.5	35 43.8	38 47.5	4 5.0	11 13.8	9 11.3	2 2.5	3 3.8	11 13.8	3 3.8	4 5.0	1 1.3	
	40~44歳	78 100.0	15 19.2	17 21.8	18 23.1	6 7.7	13 16.7	26 33.3	37 47.4	6 7.7	9 11.5	5 6.4	3 3.8	4 5.1	13 16.7	2 2.6	3 3.8	1 1.3	
	45~49歳	57 100.0	10 17.5	10 17.5	13 22.8	1 1.8	13 22.8	18 31.6	22 38.6	6 10.5	7 12.3	2 3.5	4 7.0	2 3.5	8 14.0	2 3.5	7 12.3	-	
	50~54歳	41 100.0	13 31.7	13 31.7	4 9.8	2 4.9	11 26.8	9 22.0	18 43.9	5 12.2	2 4.9	2 22.0	2 4.9	5 12.2	7 17.1	1 2.4	1 2.4	-	
	55~59歳	48 100.0	16 33.3	6 12.5	14 29.2	6 12.5	6 12.5	14 29.2	20 41.7	6 12.5	2 4.2	6 12.5	4 8.3	2 4.2	7 14.6	-	3 6.3	1 2.1	
	60~64歳	81 100.0	23 28.4	20 24.7	16 19.8	9 11.1	16 19.8	14 17.3	38 46.9	8 9.9	8 9.9	9 11.1	4 4.9	6 7.4	16 19.8	2 2.5	5 6.2	3 3.7	
	65~69歳	100 100.0	25 25.0	22 22.0	11 11.0	5 5.0	30 30.0	26 26.0	40 40.0	10 10.0	10 10.0	18 18.0	8 8.0	7 7.0	19 19.0	-	6 6.0	5 5.0	
	70歳以上	186 100.0	39 21.0	64 34.4	32 17.2	13 7.0	43 23.1	45 24.2	60 32.3	13 7.0	11 5.9	36 19.4	12 6.5	11 5.9	25 13.4	2 1.1	10 5.4	20 10.8	

② 板橋区立男女平等推進センター スクエア・I の認知度



板橋区立男女平等推進センター スクエア・I の認知度は「知っている」(「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) が区民では7.0%にとどまっています。一方、区職員にも「知らない」(29.7%) が約3割みられます。

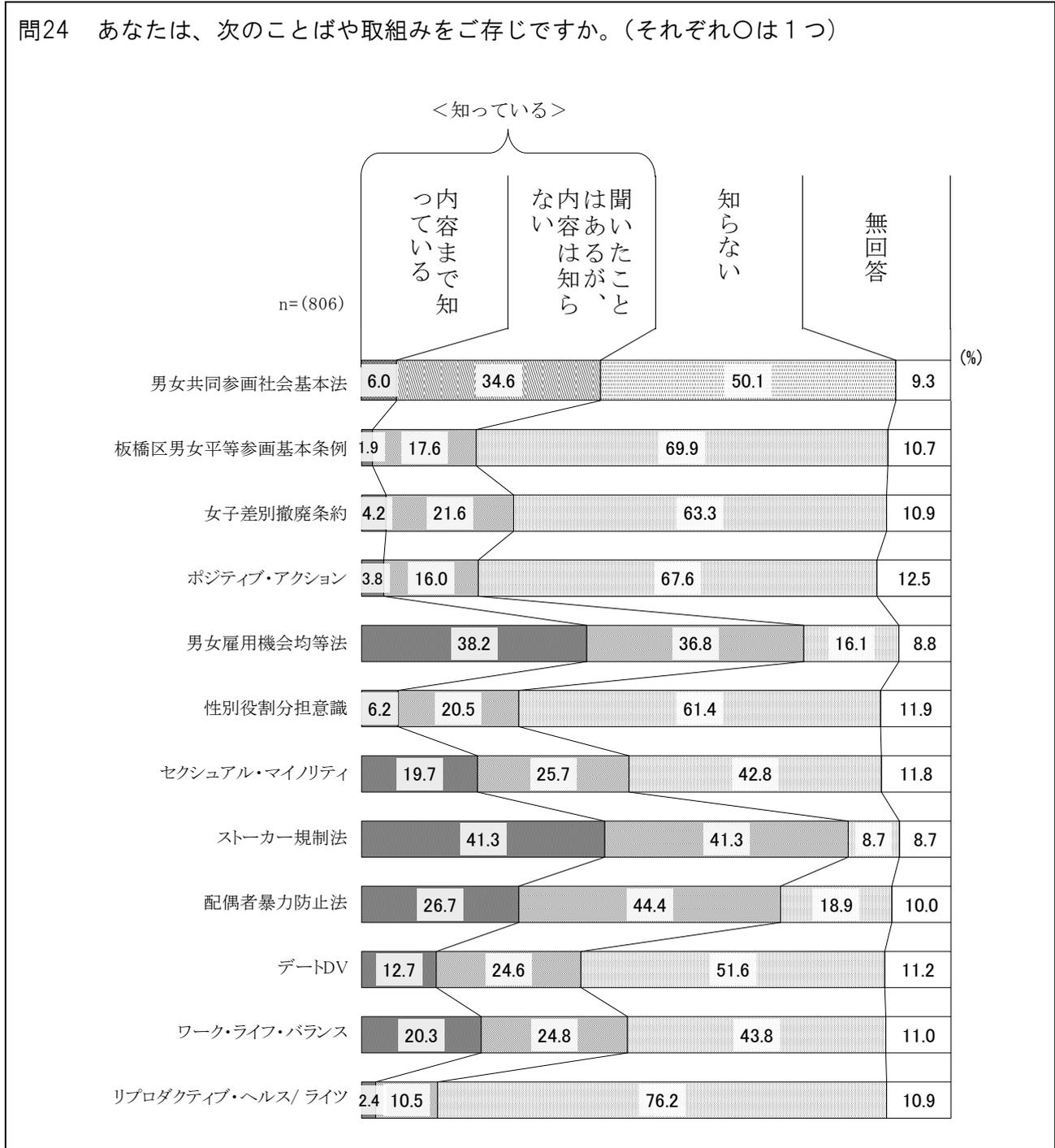
③ 板橋区立男女平等推進センターで実施している取組みの認知度



男女平等参画に関して板橋区が実施している取組の認知度をみると、「知っているものはない」(74.4%) が7割台半ばとなっており、全体的に認知度の低いことがわかります。「知っている」割合が高い「相談業務」(8.2%) や「男女平等参画セミナーやいたばし男女平等フォーラム、いたばしアイカレッジなど、各種講座の開催」(7.3%) などでも1割弱となっています。

2. 調査結果 (区民)

④ 男女共同参画に関する用語の認知度



男女平等参画に関する用語について見たり聞いたりしたことがあるかきいたところ、《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）では「ストーカー規制法」（82.6%）、「男女雇用機会均等法」（75.0%）、「配偶者暴力防止法」（71.1%）で7割を超えて高くなっています。「知らない」用語としては、「リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ」で76.2%と高くなっており、「板橋区男女平等参画基本条例」（69.9%）、「ポジティブ・アクション」（67.6%）、「女子差別撤廃条約」（63.3%）と続いています。

■ 区職員調査との比較

◆ 区職員調査と比較すると、《知っている》ではすべての項目で区職員が区民を上回っています。

区民 (n=806) 職員 (n=306)

[%]

		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	無回答
男女共同参画社会基本法	区民	6.0	34.6	50.1	9.3
	職員	21.6	59.8	14.1	4.6
板橋区男女共同参画基本条例	区民	1.9	17.6	69.9	10.7
	職員	15.0	61.8	18.6	4.6
女子差別撤廃条例	区民	4.2	21.6	63.3	10.9
	職員	10.1	38.6	46.4	4.9
ポジティブ・アクション	区民	3.8	16.0	67.6	12.5
	職員	8.2	30.1	56.2	5.6
男女雇用機会均等法	区民	38.2	36.8	16.1	8.8
	職員	47.4	45.1	3.3	4.2
性別役割分担意識	区民	6.2	20.5	61.4	11.9
	職員	14.1	36.3	45.4	4.2
セクシャル・マイノリティ	区民	19.7	25.7	42.8	11.8
	職員	33.7	29.1	33.3	3.9
ストーカー規制法	区民	41.3	41.3	8.7	8.7
	職員	48.0	45.4	2.3	4.2
配偶者暴力防止法	区民	26.7	44.4	18.9	10.0
	職員	40.2	50.7	5.2	3.9
デートDV	区民	12.7	24.6	51.6	11.2
	職員	40.5	32.4	22.5	4.6
ワーク・ライフ・バランス	区民	20.3	24.8	43.8	11.0
	職員	52.6	30.4	13.1	3.9
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	区民	2.4	10.5	76.2	10.9
	職員	6.9	21.6	67.6	3.9

(10) その他

① 自由意見

本設問には200人の記入があり、228件の回答が寄せられました。主な意見は以下の通りです。

◆『育児、介護の負担軽減や支援の充実を』(30件)

- ・家事、育児は女性の仕事という考えがまだ多く、男性が平日これらに係ることは殆どない。女性は結婚すると仕事の他に家事、育児におわれる。仕事か家庭かのどちらかを捨てなければならない。男性は両方を手に入れる。男性は仕事場で育児のために時間を貰えるようになるといいと思う。板橋区と仕事場で早退制度や育休が取れるプロジェクトがあればいいな。【女性,30代】
- ・女性が出産・育児などで一時的に休暇を取る場合、復帰する為の保育園探しや実際に入れるかなどが一番の心配になる。住んでいる場所に関わらず、まず認可保育園を増やして、復帰しやすい状況を作って欲しい。子供を育てていくには低所得者には復帰が絶対条件になる。【女性,30代】
- ・子育て、介護従事者等の就業支援策を充実させることにより就業率を向上すると同時に、企業人の長時間労働習慣を緩和し、社会参加の機会創出を実現して頂きたいと思います。【女性,50代】
- ・職場で、子育てとの両立の難しさを日々感じています。特に子供が病気のと時、病児保育などの制度があっても、遠方で利用し辛く、時間も短く、熱が高いと預かって貰えないので意味がなく、職場に居づらくなり辞めざるを得なかったりします。【女性,40代】

ほか 26 件

◆『男女の違いや個人を尊重すべき』(24件)

- ・やみくもに何もかも男女平等というのではなく、身体、精神、心のしくみが違うのだから、男女それぞれ得意な分野での活躍ができる様機会を男女均等に与えられる事が、真の男女平等ではないかと思う。【男性,40代】
- ・男らしさ女らしさ、男に向く仕事や女に向く仕事等性差により向く事はあり、これは差別ではなく区別の問題とっております。人口減少を防ぐためにも、自治体も若い世代が家庭を持つ事。子育てに希望や夢を持てるような働きかけや、仕組みを作ることが必要かと思っております。【女性,40代】
- ・平等ばかりが良いことではないので、男女の性差があってもそこでも柔軟に考えるようにして欲しい。その上で、必要なことを提供してくれたらと思うのが行政だ。制度だけ作って満足せず、制度が活かしているのか、利用されているのかを追って、改善して欲しい。【女性,30代】
- ・育児、出産は女性にしかできない部分があり、それも特権であるとしたら肉体的、体力的には男性の方が優位であり、男女とは根本的に違う役割を担っていると思っている。だから、男女平等も大事なことだけど、その男女差は認めて受け入れ、その上で男女平等を考えたい。【女性,50代】

ほか 20 件

◆『もっと情報提供すべき』(24件)

- ・板橋区男女平等参画基本条例制定ということを見て、こんな事が区で制定された事、その条例に基づいて色々と企画実行されているという事は全く知りませんでした。このような良い条例があるのにも関わらず、区民のだいたいは知っている方々、少ないのではないのでしょうか？もっと広報で力を入れて頂きたいと思っております。【女性,60代】
- ・情報提供が本当に少ないと思う。地域の活動も同様。もっと声をかけて欲しいと思う。参加するし

ないより、活動の内容を皆が知っている事が大切。【女性,40代】

- ・理念は実際の施策に反映されなければ意味がないと思います。立派な理念がどのような施策に反映されているのか、私は知りません。私が知ろうとしないことにも責任がありますが、これが現実であると思います。板橋区の施策を区民に知らしめること、上記理念をどう反映しているか説明すること。まずは、ここから必要だと思います。【男性,40代】
- ・板橋区に引越してきてまだ6年目ですが、男女平等に関して、活発な活動を行っていることを今回初めて知りました。今後、もう少ししたら地域活動に参加したいと思っていますので、これらのことについての情報をより多く流して頂きたいと願っています。【女性,60代】

ほか 20 件

◆『意識改革や教育の充実を』(23件)

- ・近年、女性の地位が高まったとはいえ、特に公的な機関での女性の地位が低い。制度の改善も重要だが古い考えを持つ人達の意識が変わる必要がある。学校場で男女は全てに平等だが、互いに補完し合う存在だということを教えて欲しい。【男性,60代】
- ・「人権」「男女平等」の意味を大人と小人(小中学生)と一緒に考え、1人1人が大切にされていることを実感する機会を設けることが結果的には施策推進の近道であるような気がします。【男性,40代】
- ・それぞれの性別を尊重し、無視出来ない違いはそれぞれに待遇するとしても、その他の男女関係ない個所は差を埋めていく必要、考えになっていかなければいけないのかもしれないかもしれません。男性の方が全体的に優遇されていると思いがちですが、女性もあまり残業しないとか、責任がなくて気楽かもという考えを変えていく必要があるのかなと思います。いくら権利等が充実したとしても当事者達の認識が変わらないと何も活かされないと思いました。私は板橋に住んで日が浅いですが、男女差の壁を感じた事はありません。【女性,30代】
- ・各条例、制度及び公的機関の支援システムも重要ですが、男女、大人、子供、老若者等、各々の特性(強み、弱み)をベースにした相手を思いやる心、器用に育てる教育システムを最優先すべきと考えます。※平等は権利もあるが、義務の意義が大切。【男性,70代】

ほか 19 件

◆『男女間の格差を感じる』(18件)

- ・毎日遅くまで働いて、子育てを全て母親任せにしている家庭がまだまだ大半なんだと感じる。小さな子供の時から『「男だから稼ぐべき(夜遅くまで働き家のことはしなくともよい)」、「女だから家を守るべき』という考えにとらわれず1人1人が、やりたいことを実現できる社会になればよい。【男性,30代】
- ・社会、企業、利益追求第一で、子供への影響や女性差別に配慮していないと思う事が多い。やはりまだ日本は男社会なのだと思う。【男性,40代】
- ・板橋区というより、日本国民としての意見です。私は助産師です。病院で働いて後、看護教育の道に進みました。女性社会で、男性看護学生が素晴らしい学びを終え、素晴らしい看護師になっています。しかし、少数派であること、患者からは拒否されるなど男性差別されることにより、辛い思いをしながらも頑張っています。都立病院における看護管理者にもなっています。一般的な性差別と逆差別があることもご理解下さい。助産師という国家資格は女性のみであることも、看護界の逆差別です。看護職の差別というより社会全体の差別です。板橋区が看護界の逆差別の改善に声を上

2. 調査結果 (区民)

げて下さることをお願いします。【女性,60代】

- ・女性は人一倍がんばらないと男性と同じ位置にはつけない。家事と仕事の両立など、男性が育休を取れるのは一部の人(大企業)の話で、中小やましてや自営業の妻たちは、人一倍がんばるか、キャリアより家庭を優先するかである。【女性,30代】

ほか 14 件

◆『男女平等の推進は柔軟に、慎重に』(13件)

- ・男女平等、人権問題は一つの分野で成りたつものではなく、種類も多様化し、ライフユースに応じた様々な課題があるため、総合的な視点で、利用者にとってはワンストップ的な利便性ももちつつ、進めていていただきたいと思います。【女性,40代】
- ・昔から言われてきた男尊女卑の考え方は是正されてきているものの、一部の制度やサービスに関しては過剰な状況になってしまっているように感じます。(非常に混雑している電車で女性専用車両がスカスカであったり、痴漢冤罪の女性による悪用等) 真の男女平等を実現するためには、逆の視点からのチェックも必要だと思います。【男性,30代】
- ・男性だから、女性だからということではなく、人としての役割分担という考え方が大切なのではないかと思う。実際、知人には男性が”主夫”で女性が社会でバリバリ働いている人が数人いる。それぞれができることをお互いに理解しあい、それでバランスがとれるなら、それで良いと思う。男・女という区別の仕方はあまり好まない。【女性,40代】

ほか 10 件

◆『今回初めて男女平等参画について知った』(13件)

- ・アンケートが来て、初めて知った条例でした。区民 1 人 1 人にもっと知らせるべきだと思いますが、何からすれば良いのか聞かれると言えません。申し訳ありません。ず〜と続く問題だとは思いますが、これから板橋区で生きていく人達にもっと理解してもらいたいと思います。【女性,60代】
- ・入社した頃(H3年)よりも、男女共同参画が進み、社会が変化したと感じている。このアンケートに回答することにより、板橋区の男女共同参画への活動について知ることが出来ました。【女性,40代】
- ・このアンケートを受け取ってから初めて知りました。男女平等推進センターがあること。政策経営部男女社会共同参画課、男女平等推進係が区役所にあることも知りませんでした。どのような人材の方々がこの仕事をなさっているのかわかりません。【女性,70代】

ほか 10 件

◆『男女平等、今後の推進に期待』(11件)

- ・板橋区は特に老人が多く、主に男性の年配者には男女共同参画の推進についての意識の低さは、本人の自覚を促すのは無理に等しいので、区としての方向性はどちらに向っているか、今後がとても気になります。【女性,40代】
- ・板橋区男女平等参画基本条例の制定等詳しくは存じませんでした。よりよい社会発展のために今後の活動に期待しております。【女性,70代】
- ・在職中は、上司の心ない言動が気になった程度であり、今まではあまり重要視していませんでした。しかし、少子化に向かっていることを考えると、再認識の上、法や行政の力をも借りて、地域の問題として取り組む必要を感じました。【女性,60代】

- ・皆様のアンケートにより、今後共充実して行く事を願います。板橋に生まれて65年、とても住みやすい町になったと思います。これからも男性、女性共により良い人生を楽しめる様になってくれる事を願います。【女性,60代】

ほか7件

◆『セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、DV』（11件）

- ・以前勤めていた職場では、セクハラに対応する係りの人がいましたが、その職についている人（男性）に”子供は産めるでしょ””セックスさせて”とセクハラを受けた。セクハラに対する意識が全く無いので、もっと男性に自覚をもって欲しい！【女性,40代】
- ・性別の差別をなくしたうえで、男性、女性、もしくは個人の特性を活かせる社会になるようになればいいと思う。DVやセクハラについては、個人1人1人が意識を高める為に区（国）などが積極的に啓蒙活動や支援をしたらいいと思う。【男性,40代】
- ・働いていると、パワーハラスメント（男）をする上司が多過ぎです。日本はDV・パワハラ等の意識が、本当に遅れていると思います。（特に男性）（特に中年～年配の男性）とても先進国だとは思えない。そんなにできないのなら、もっともっとテレビや新聞、雑誌の力を借りるべきです。【女性,40代】

ほか8件

◆『施設の充実を』（8件）

- ・何時までたっても区の駐輪場が増えない。撤去に金掛けないで、さっさと駐輪場を作って欲しい。坂道だらけなのにバスの本数が少なすぎる。1社しかないからバス会社が調子にのっているのをずっと放置してる区はどうかと思う。仕事も無いし生きていけない。【女性,30代】
- ・困っている時ほど、生活や時間にゆとりがなく、様々な制度を活用することが困難です。土・日などにも相談出来るような、施設、サービスをお願いしたいと思っています。【女性,40代】
- ・子供の遊び場所が少ない。小学校の設備等に差がある。保育所が少ない。【女性,60代】
- ・少子化改善、幼児教育の充実、手当金等に税金が多く使われ、選挙公約でもよく耳にしますが、子育て世代はまだ若く、働ける世代なのでそれよりも、安心して老後を迎えられる様に、高齢者への手当金や設備の充実をされる事を願います。【女性,40代】

ほか4件

◆『地域への参画について』（7件）

- ・70歳世代でも、まだまだ他人の役に立てること（例えば調理師免許を活かす）があって、現実に希望（ボランティア）しても、年齢的に排除されてしまうのは心外です。冬のお節料理でも、3段を5組位今でもやれていますのに……。年齢だけの判断はしないで欲しい。【女性,70代】
- ・年をとると、どうもボランティアがいいと言われるが、働いてお金を貰える喜びを持たせて欲しい。最近、ボランティア、ボランティアと多い。高額である必要はないが、有償の社会参加をさせて欲しい。【女性,50代】
- ・男性は定年退職後、初めて地域活動に参加しているようだが、もっと若い年代から少しずつ地域活動に参加出来る場の推進があると良いと思う。【女性,70代】

ほか4件

2. 調査結果（区民）

◆『現状で特に不満なし』（6件）

- ・板橋区民の事を考えて色々アンケートや行動を実行して下さることに頭がさがります。住みよい板橋にするよう頑張ってください。幸せをととも感じております。【女性,70代】
- ・私は板橋に50年住んでいます。私には住みやすい環境でした。もう少し元気でいたいと思っています。私の答えはあまり役にたたないと思います。【女性,70代】

ほか4件

◆『男女平等よりも経済的支援を』（4件）

- ・「多様な生き方の選択」ができる条件として、若い層であれば特に経済的自立が基底に無くしては・・・と思います。現在が将来に向けて希望が持てる状況であることが、すべての始まりと思います。【女性,70代】
- ・30以上の独身、1人暮らし、男女には社会的な支援はなにもなく、税金など負担ばかり強いられ、収入がある人ならば良いが、企業からも労働力として需要がなく、多くが貧困であることを理解して欲しい。せめて、低所得の独身者が安く、保証人なしで借りられるような住居を用意して欲しいと思う。貧困は老人だけでなく、若者と老人の間の年代にもあるということを忘れないで欲しい。経済的に自立できると心のゆとりが生まれ、他人を差別したり、いじめるようなことは減ると考えます。【女性,30代】

ほか2件

◆『相談の充実を』（3件）

- ・これからもあまり、上目線ではなく、行きやすい、相談しやすい所にそんな環境雰囲気にして下さい。宜しくお願いします。【女性,70代】
- ・地域にコミュニティセンターを設置し、気軽に相談出来る場所とすること。既存地区センターも活用すると良い。率先模範。区でも女性の需要を増やし活躍してもらおうこと。”女性の数”が少ないことの改善。【男性,70代】

ほか1件

◆『その他』（33件）

- ・家庭や家族の関係で、男性であれ女性であれ、埋もれている才能は沢山あると思います。板橋区が環境を整え、より良く住みやすい区になることを希望します。”プライバシーを持ちながらも何かの時に団結できる区”であって欲しい。【女性,50代】
- ・人は男女問わず”強く””優しく””美しく”あるべきものと思う。【男性,60代】
- ・4月に大阪から引越して来たばかりで、板橋区の事はほとんどわかりません。今後、少しずつ知りながら区民として様々な事に参加し、住みよい街になるよう願っています。【女性,40代】
- ・私達の町会でもその推進を大切にしていこうという気運を感じています。又、板橋区のこの度の男女平等に関するアンケート調査の実施に敬意を表します。【男性,70代】
- ・男だから女だからという、このような質問がなくなる日が来るのを希望します、又、女性は業務上で感情的になる方が多いのが現実で、そういった歴史的な長い積み重ねもあるのかなと思います。【男性,40代】

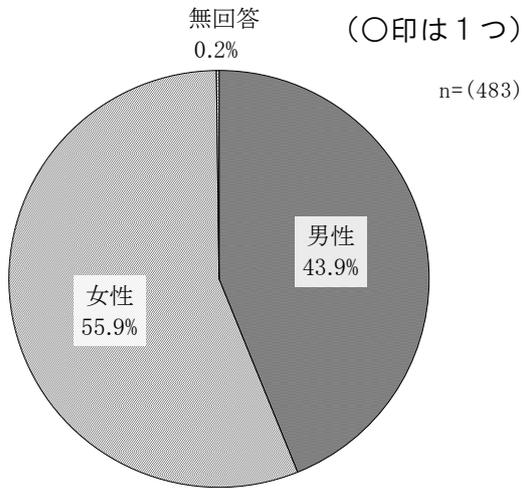
ほか28件

2. 2. 中学生

(1) 回答者の属性

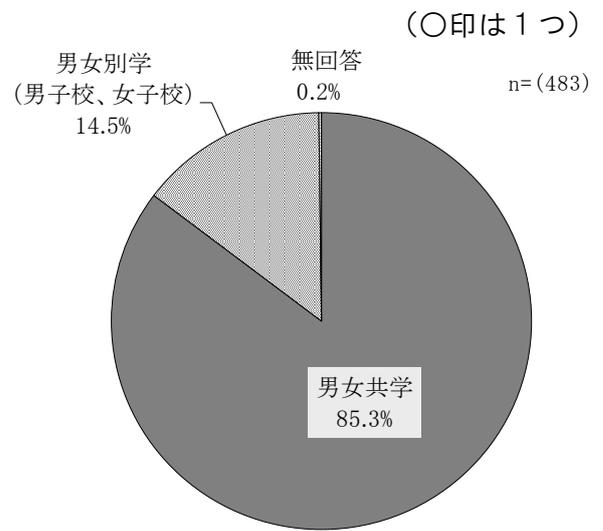
① 性別

問1 あなたの性別は、どちらですか。



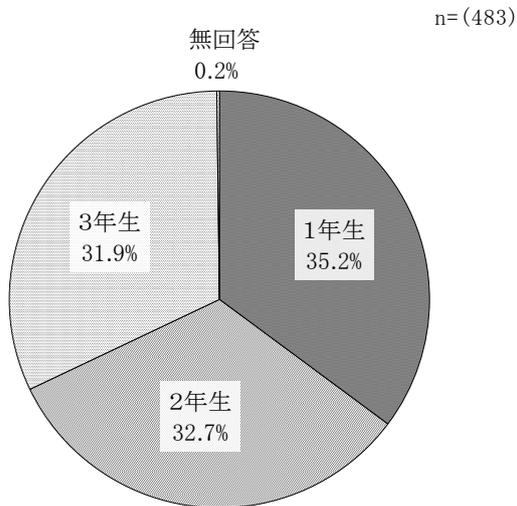
② 学校

問2 あなたの通う学校は、どちらですか。



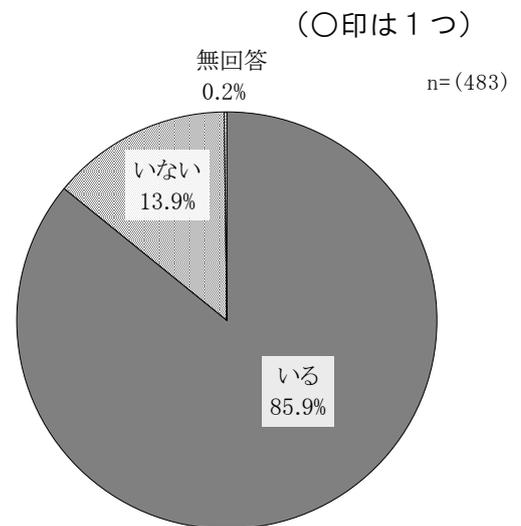
③ 学年

問3 あなたは何年生ですか。(○印は1つ)



④ 兄弟姉妹

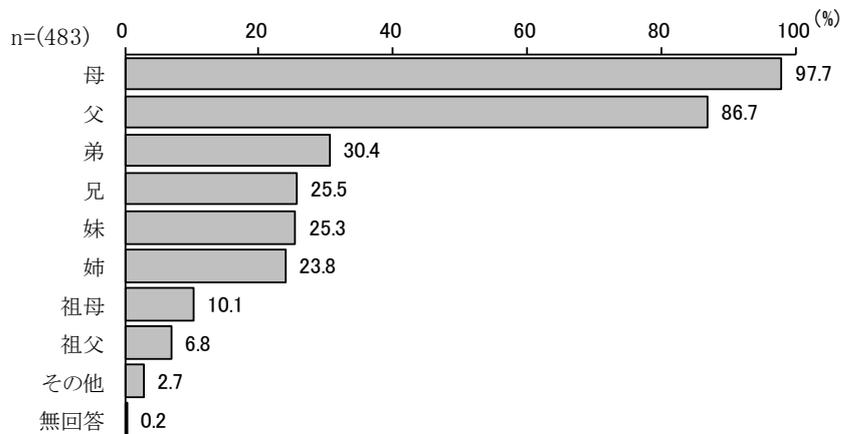
問4 あなたには兄弟姉妹がいますか。



2. 調査結果 (中学生)

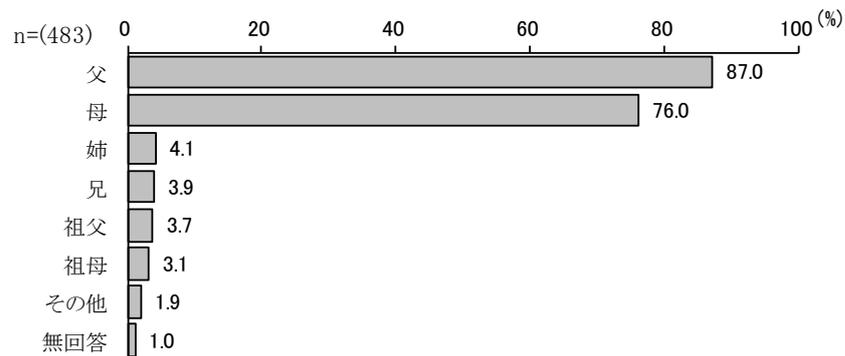
⑤ 同居家族

問5 あなたはどなたと一緒に住んでいますか。 ※単身赴任や学業などで同居していない家族は除きます。(あてはまるものすべてに○印)



⑥ 家族の中の就労者

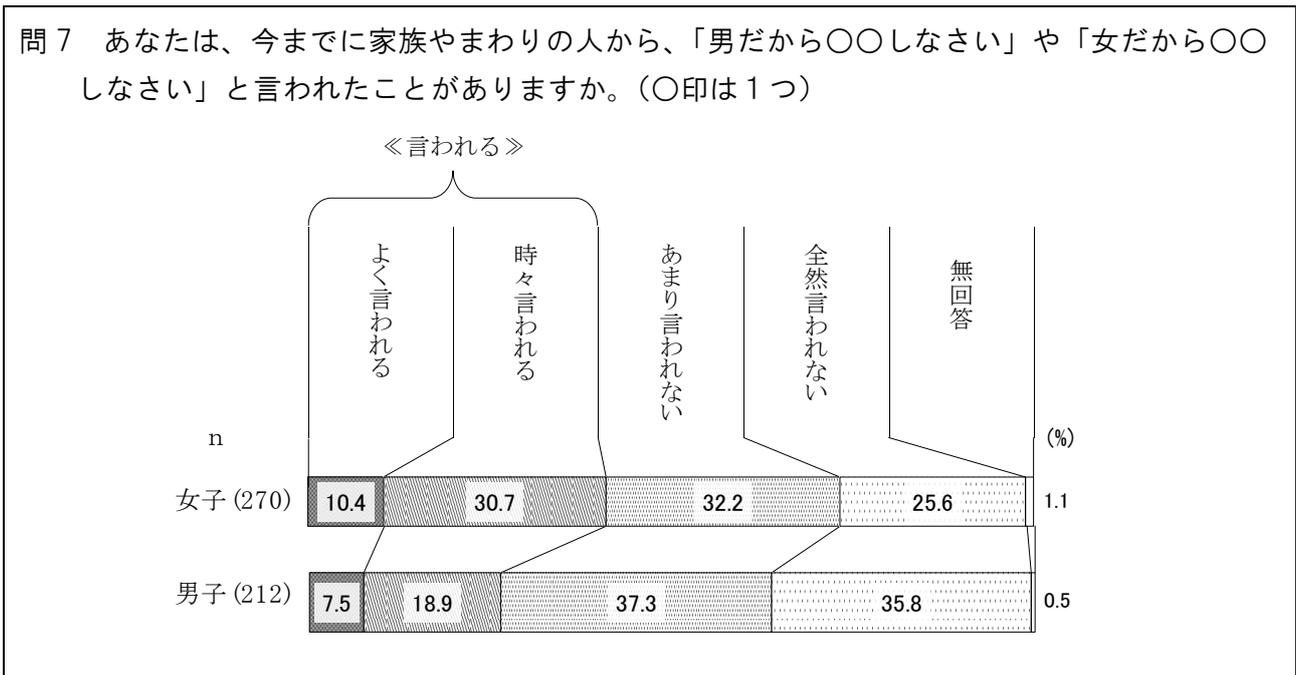
問6 あなたと一緒に住んでいる家族で、仕事をしているのはどなたですか。(あてはまるものすべてに○印)



(2) 男だから、女だからという意識について

① 「男だから～、女だから～」と言われたことの有無

問7 あなたは、今までに家族やまわりの人から、「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。(〇印は1つ)

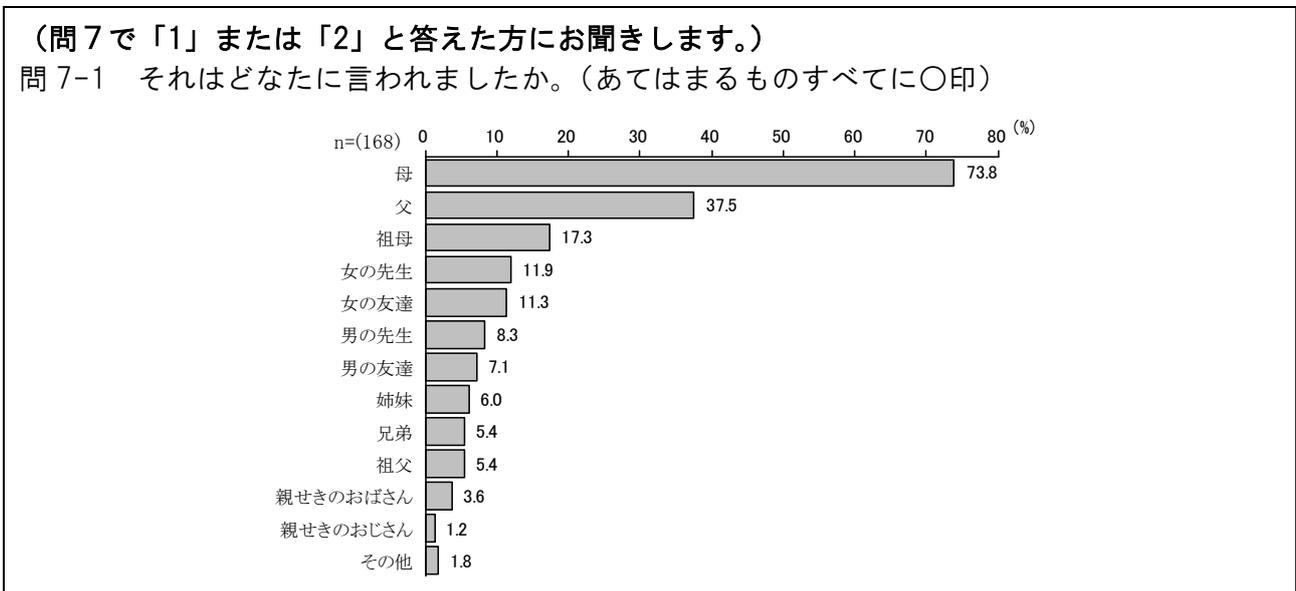


「男だから～、女だから～」と言われたことの有無については、「よく言われる」と「時々言われる」を合わせた《言われる》人の割合は、女子の方が14.7ポイント上回っています。

② 誰に言われたか

(問7で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。)

問7-1 それはどなたに言われましたか。(あてはまるものすべてに〇印)



問7で「男だから～、女だから～」と言われたことがあると答えた方に、誰に言われたかをたずねたところ、「母」(73.8%)が特に高くなっており、次いで「父」(37.5%)となっています。

2. 調査結果 (中学生)

■男女別の比較

◆男女の差がでている項目としては、異性の兄弟・姉妹に言われる割合がそれぞれやや高い割合になっています。

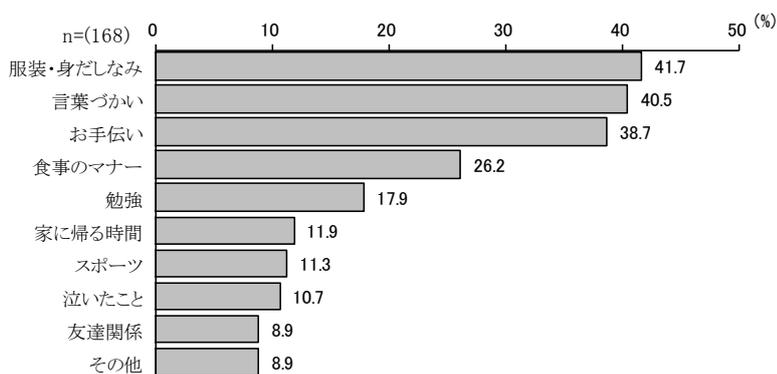
[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	父	母	兄弟	姉妹	祖父	祖母	男の友達	女の友達	男の先生	女の先生	親せきのおじさん	親せきのおばさん	その他
女子	111	41	86	7	3	4	20	11	14	7	15	-	3	1
	100.0	36.9	77.5	6.3	2.7	3.6	18.0	9.9	12.6	6.3	13.5	-	2.7	0.9
男子	56	21	37	2	7	5	8	1	5	7	5	2	3	2
	100.0	37.5	66.1	3.6	12.5	8.9	14.3	1.8	8.9	12.5	8.9	3.6	5.4	3.6

③ 言われた内容

(問7で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。)

問7-2 どのようなことについて言われましたか。(あてはまるものすべてに○印)



問7で「男だから～、女だから～」と言われたことがあると答えた方に、どのようなことについて言われたかをたずねたところ、「服装・身だしなみ」(41.7%)、「言葉づかい」(40.5%)、「お手伝い」(38.7%)までが4割前後と高くなっています。

■男女別の比較

◆「言葉づかい」、「服装・身だしなみ」、「食事のマナー」、「家に帰る時間」で女子の方が男子を倍以上上回っています。一方、「勉強」、「スポーツ」、「友達関係」、「泣いたこと」では男子の方が女子を倍以上上回っています。

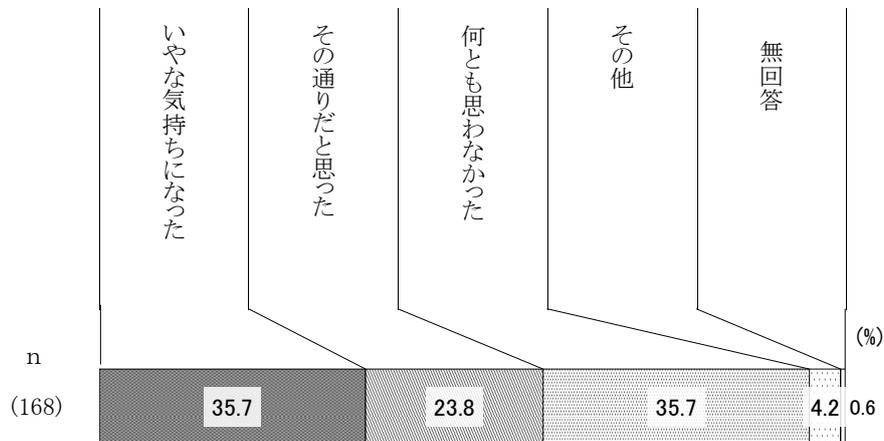
[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	言葉づかい	服装・身だしなみ	お手伝い	食事のマナー	勉強	スポーツ	友達関係	泣いたこと	家に帰る時間	その他
女子	111	58	62	48	35	12	2	7	4	18	7
	100.0	52.3	55.9	43.2	31.5	10.8	1.8	6.3	3.6	16.2	6.3
男子	56	10	8	17	8	17	16	8	14	2	8
	100.0	17.9	14.3	30.4	14.3	30.4	28.6	14.3	25.0	3.6	14.3

④ 言われた時の気持ち

(問7で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。)

問7-3 「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われた時、どのような気持ちになりましたか。(〇印は1つ)



問7で「男だから～、女だから～」と言われたことがあると答えた方に、言われたときの気持ちをたずねたところ、「いやな気持ちになった」(35.7%)が3割台半ばとなっています。一方、「何とも思わなかった」(35.7%)も同じ割合となっています。

■男女別の比較

- ◆「いやな気持ちになった」では男女で大きな差はみられません。
- ◆「その通りだと思った」では女子が男子を8.2ポイント上回っています。一方、「何とも思わなかった」では男子が女子を7.8ポイント上回っています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	いやな気持ちになった	その通りだと思った	何とも思わなかった	その他	無回答
女子	111	39	29	37	5	1
	100.0	35.1	26.1	33.3	4.5	0.9
男子	56	21	10	23	2	-
	100.0	37.5	17.9	41.1	3.6	-

2. 調査結果（中学生）

⑤ 自分の性別でよいと思うこと、いやだと思うこと

問8 あなたは、次のようなことについてどのように感じていますか。

(1) あなた自身、自分の性別（男性の場合は男性、女性の場合は女性）でよいと思うことはありますか。ある場合は具体的にお答えください。

主な意見は以下の通りです。

- ・女性専用車両などがあるので安心。【女子】
- ・力があったり、色々なスポーツに取り組めること。【男子】
- ・洋服をズボン・スカートと色々はけるし、かみがたも自由にできるから。【女子】
- ・赤ちゃんが産める。【女子】
- ・（本当は平等のはずだが）働く時の時給や地位が女性より上になりやすいこと。【男子】

(2) あなた自身、自分の性別（男性の場合は男性、女性の場合は女性）でいやだと思うことはありますか。ある場合は具体的にお答えください。

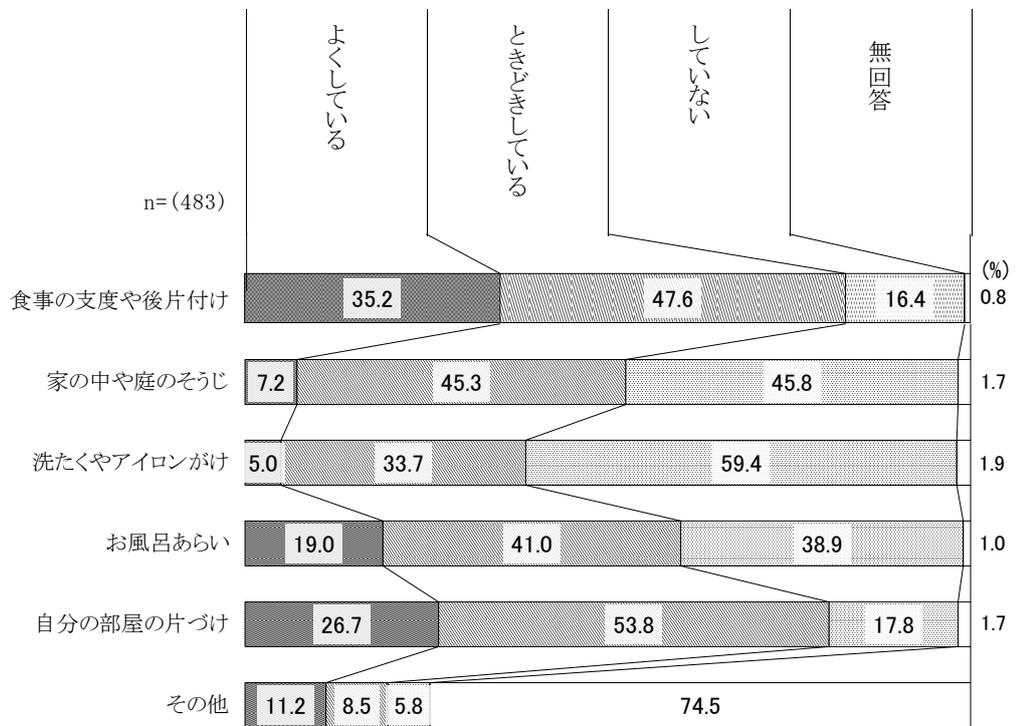
主な意見は以下の通りです。

- ・生理がめんどくさいし、好きなこと（体育・プール）ができないからいや。【女子】
- ・バレンタインデーわたすのがめんどくさい。【女子】
- ・全体的に「男は馬鹿だ」とべつされる、力が在ると思われること。【男子】
- ・悲しくて泣くと男のくせにと言われてくやしい。【男子】
- ・弱いところを見せたくない。【男子】

(3) 家庭での生活について

① 家庭での手伝い、身のまわりのこと

問9 あなたは、家庭で次のような手伝いや自分の身のまわりのことをしていますか。次の(1)～(6)についてそれぞれ1つ選んで、番号に○印をつけてください。



家庭での手伝いや自分の身のまわりのことをしているかをきいたところ、「食事の支度や後片付け」、「自分の部屋の片づけ」はしている傾向がみられ、「洗たくやアイロンがけ」はしていないが高くなっています。

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

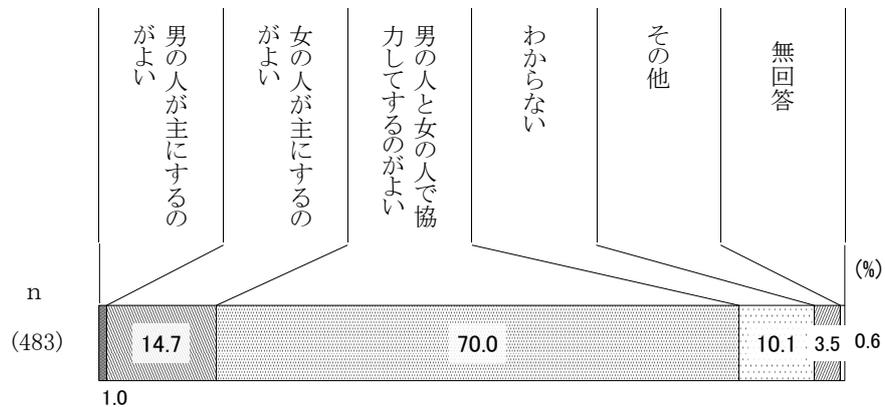
項目	性別	調査数		よくしている		ときどきしている		していません		無回答	
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
食事の支度や後片付け	女子	270	100.0	97	35.9	133	49.3	36	13.3	4	1.5
	男子	212	100.0	73	34.4	96	45.3	43	20.3	-	-
家の中や庭のそうじ	女子	270	100.0	16	5.9	128	47.4	120	44.4	6	2.2
	男子	212	100.0	19	9.0	90	42.5	101	47.6	2	0.9
洗たくやアイロンがけ	女子	270	100.0	16	5.9	105	38.9	142	52.6	7	2.6
	男子	212	100.0	7	3.3	58	27.4	145	68.4	2	0.9
お風呂あらい	女子	270	100.0	51	18.9	106	39.3	109	40.4	4	1.5
	男子	212	100.0	41	19.3	92	43.4	78	36.8	1	0.5
自分の部屋の片づけ	女子	270	100.0	73	27.0	141	52.2	49	18.1	7	2.6
	男子	212	100.0	56	26.4	118	55.7	37	17.5	1	0.5
その他	女子	270	100.0	30	11.1	26	9.6	16	5.9	198	73.3
	男子	212	100.0	24	11.3	15	7.1	12	5.7	161	75.9

◆男女別では、大きな差はみられません。

2. 調査結果 (中学生)

② 家事を担う人

問 10 あなたは、家庭で、食事の支度やそうじ、洗たくのような家事は、男の人がするほうがよいと思いますか、それとも女の人がするほうがよいと思いますか。(○印は1つ)



家庭での家事は、男の人がするほうがよいか、女の人がするほうがよいかをきいたところ、「男の人と女の人で協力してするのがよい」(70.0%)が7割で最も高くなっています。

■男女別の比較

◆男女別では、大きな差はみられません。

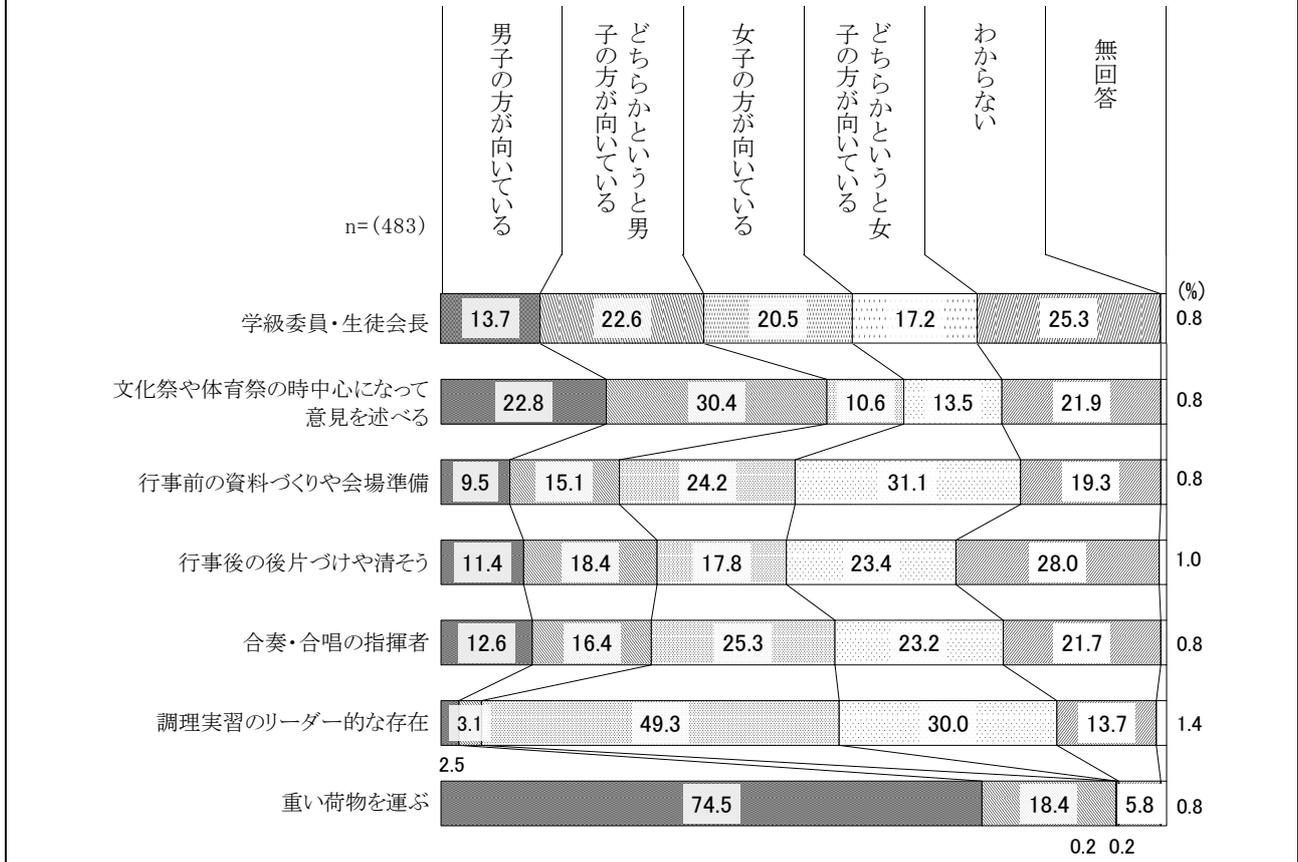
[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	よ男 い の 人 が 主 に す る の が	よ女 い の 人 が 主 に す る の が	し男 て す 人 と 女 の 人 が よ い で 協 力	わ か ら な い	そ の 他	無 回 答
女子	270 100.0	1 0.4	41 15.2	195 72.2	22 8.1	8 3.0	3 1.1
男子	212 100.0	4 1.9	30 14.2	142 67.0	27 12.7	9 4.2	-

(4) 学校での生活について

① クラス、学校の役割分担

問 11 あなたは、クラスまたは学校などで次のとき、男子と女子ではどちらの方が向いていると思いますか。次の(1)～(7)についてそれぞれ1つ選んで、番号に○印をつけてください。



学校生活での役割や仕事について、男子と女子ではどちらの方が向いていると思うか聞いたところ、「文化祭や体育祭の時中心になって意見を述べる」と「重い荷物を運ぶ」では男子の方が向いているという割合が高く、「行事前の資料づくりや会場準備」、「合奏・合唱の指揮者」、「調理実習のリーダー的な存在」では女子の方が向いているという割合が高くなっています。

2. 調査結果 (中学生)

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合(%)]

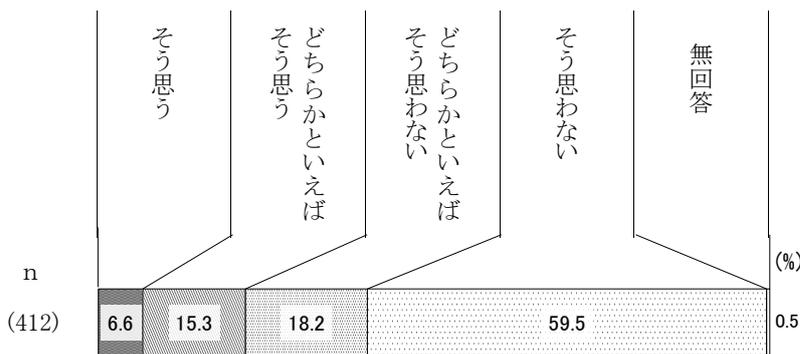
	調査数	男子の方が向いている		どちらかかというといふと男子の方が向いている		女子の方が向いている		どちらかかというといふと女子の方が向いている		わからない	無回答
		回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)		
学級委員・生徒会長	女子	270	23	52	60	62	70	3			
		100.0	8.5	19.3	22.2	23.0	25.9	1.1			
文化祭や体育祭の時中心になって意見を述べる	女子	212	43	57	39	21	51	1			
		100.0	20.3	26.9	18.4	9.9	24.1	0.5			
行事前の資料づくりや会場準備	女子	270	43	95	37	36	56	3			
		100.0	15.9	35.2	13.7	13.3	20.7	1.1			
行事後の後片づけや清そう	女子	212	67	51	14	29	50	1			
		100.0	31.6	24.1	6.6	13.7	23.6	0.5			
合奏・合唱の指揮者	女子	270	21	41	62	93	50	3			
		100.0	7.8	15.2	23.0	34.4	18.5	1.1			
調理実習のリーダー的な存在	女子	212	25	32	54	57	43	1			
		100.0	11.8	15.1	25.5	26.9	20.3	0.5			
重い荷物を運ぶ	女子	270	25	47	54	71	69	4			
		100.0	9.3	17.4	20.0	26.3	25.6	1.5			
合奏・合唱の指揮者	男子	212	30	42	31	42	66	1			
		100.0	14.2	19.8	14.6	19.8	31.1	0.5			
調理実習のリーダー的な存在	女子	270	32	42	66	70	57	3			
		100.0	11.9	15.6	24.4	25.9	21.1	1.1			
重い荷物を運ぶ	男子	212	28	37	56	42	48	1			
		100.0	13.2	17.5	26.4	19.8	22.6	0.5			
調理実習のリーダー的な存在	女子	270	4	3	135	93	29	6			
		100.0	1.5	1.1	50.0	34.4	10.7	2.2			
重い荷物を運ぶ	男子	212	8	12	103	51	37	1			
		100.0	3.8	5.7	48.6	24.1	17.5	0.5			

◆「重い荷物を運ぶ」以外の項目で、男子は男子が向いていると思う割合が高く、女子は女子が向いていると思う割合が高くなる傾向となっています。

② 性別の決まった係がある

(問2であなたの通う学校は「1」【男女共学】と答えた方にお聞きします。)

問12-1 学級や学年、生徒会等で男子の係・女子の係と決まっているものがあると思いますか。(○印は1つ)



男女共学の方に、性別で決まっている係があると思うかをきいたところ、「そう思わない」(59.5%)が約6割と高くなっています。

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合(%)]

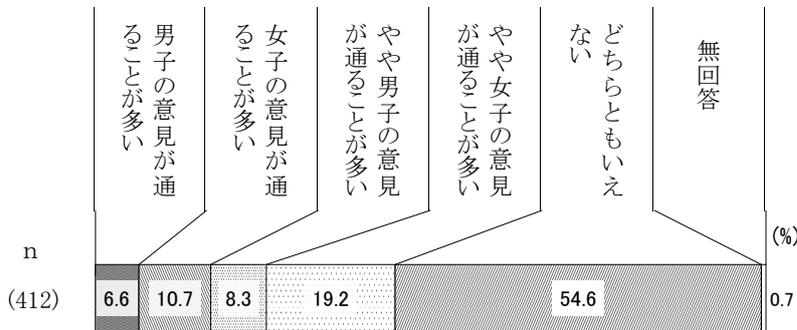
	調査数	そう思う		どちらかかといええば		そう思わない		無回答
		回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	回答数	割合(%)	
女子	226	15	37	49	124	1		
	100.0	6.6	16.4	21.7	54.9	0.4		
男子	186	12	26	26	121	1		
	100.0	6.5	14.0	14.0	65.1	0.5		

◆男女別では、大きな差はみられません。

③ 性別における意見の通り具合

(問2であなたの通う学校は「1」【男女共学】と答えた方にお聞きします。)

問 12-2 あなたは学級会等で物事を決めていく時、男子と女子ではどちらの意見が通ることが多いと思いますか。(○印は1つ)



男女共学の方に、性別における意見の通り具合をきいたところ、「どちらともいえない」(54.6%)が最も高くなっており、次いで「やや女子の意見が通ることが多い」(19.2%)となっています。

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

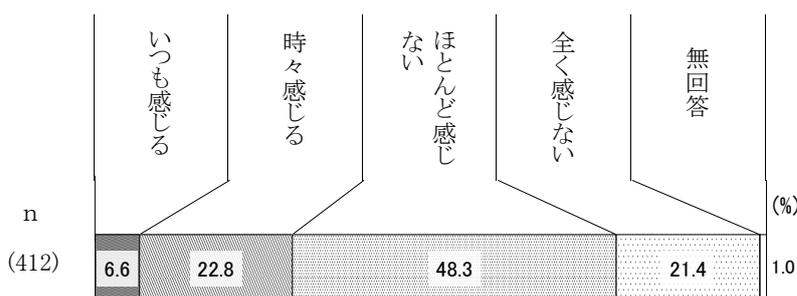
	調査数	男子の意見が通ることが多い	女子の意見が通ることが多い	やや男子の意見が通ることが多い	やや女子の意見が通ることが多い	どちらともいえない	無回答
女子	226	15	23	14	48	125	1
	100.0	6.6	10.2	6.2	21.2	55.3	0.4
男子	186	12	21	20	31	100	2
	100.0	6.5	11.3	10.8	16.7	53.8	1.1

◆「男子の意見が通ることが多い」、「女子の意見が通ることが多い」については男女の差は見られません。しかし、「やや男子の意見が通ることが多い」では男性が女性を4.6ポイント上回っており、「やや女子の意見が通ることが多い」では女子が男性を4.5ポイント上回っており、やや同性の意見が通ることが多いと感じている傾向となっています。

④ 性別による対応の違い

(問2であなたの通う学校は「1」【男女共学】と答えた方にお聞きします。)

問 12-3 あなたは学校生活の中で性別による対応のちがいを感ずることがありますか。(○印は1つ)



男女共学の方に、性別による対応の違いを感じるかをきいたところ、「ほとんど感じない」(48.3%)が約半数となっています。

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

	調査数	いつも感じる	時々感じる	ほとんど感じない	全く感じない	無回答
女子	226	13	54	111	46	2
	100.0	5.8	23.9	49.1	20.4	0.9
男子	186	14	40	88	42	2
	100.0	7.5	21.5	47.3	22.6	1.1

◆男女別では、大きな差はみられません。

2. 調査結果 (中学生)

⑤ 性別による対応の違いを感じる事

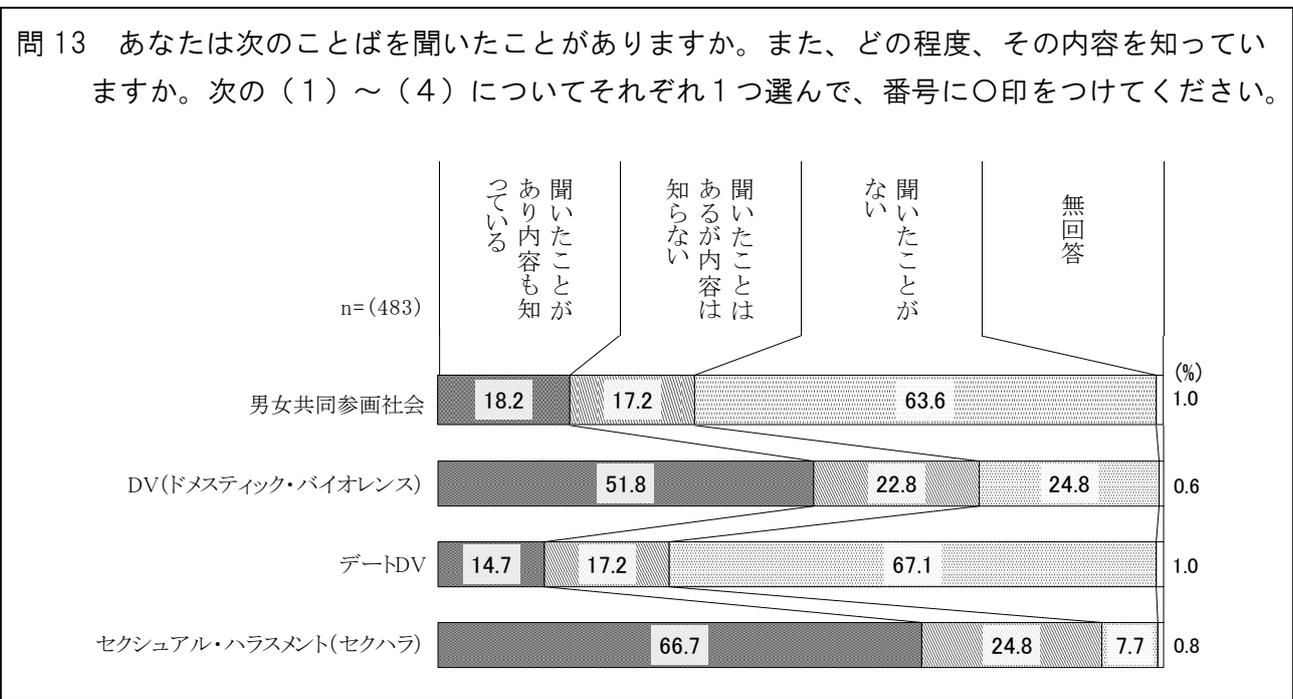
問 12-4 (問 12-3 で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。) 対応のちがいを感
 ことを具体的にお答えください。

主な意見は以下の通りです。

- ・女子なんだからこの仕事やっておいてというのが多い。男子が悪口を言ってもなんてことないのに、女子が汚い言葉を使うとあれこれ言われる。【女子】
- ・性別によってひいきする人がいる。【男子】
- ・男子の着替える場所がない。【男子】
- ・体育で行う内容の違い。【男子】
- ・男子は怒鳴られるが女子は時々微笑みで許される。【男子】

(5) 男女の人権について

① 男女共同参画に関する用語の認知度



男女共同参画に関する用語の認知度は、「DV(ドメスティック・バイオレンス)」と「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」はほとんどの人が知っていますが、「男女共同参画社会」、「デートDV」は聞いたことがないがいずれも6割台となっており認知度の低さがうかがえます。

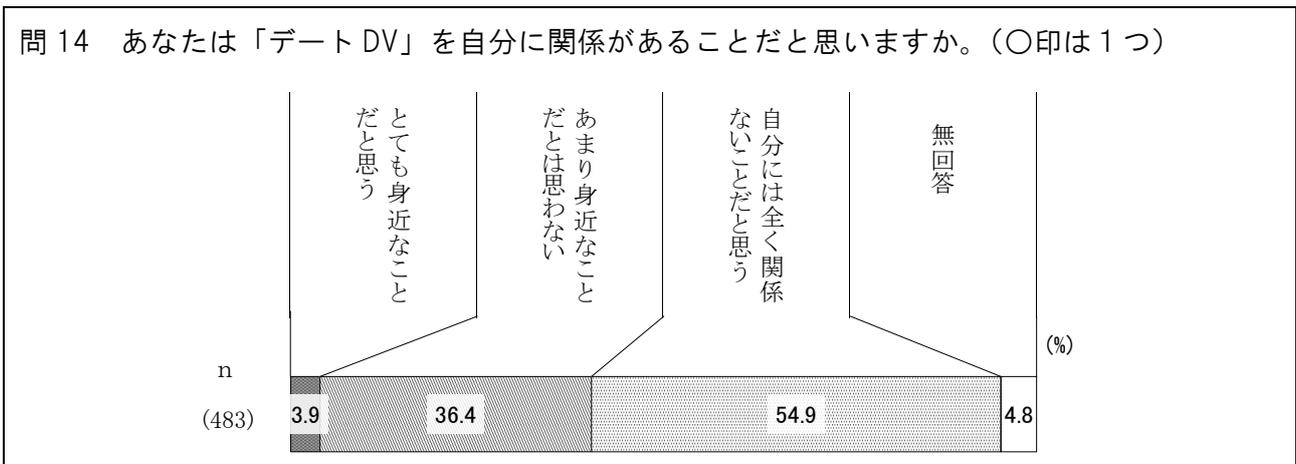
■男女別の比較

◆男女の差が出ている項目として、「デート DV」の認知（「聞いたことがあり内容も知っている」と「聞いたことはあるが内容は知らない」の合計）で女子が男子を12.4ポイント上回っています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

		調査数	も聞いたことがあり内容も知っている	聞いたことはあるが内容は知らない	聞いたことがない	無回答
男女共同参画社会	女子	270 100.0	51 18.9	46 17.0	171 63.3	2 0.7
	男子	212 100.0	37 17.5	37 17.5	135 63.7	3 1.4
DV (ドメスティック・バイオレンス)	女子	270 100.0	142 52.6	64 23.7	63 23.3	1 0.4
	男子	212 100.0	107 50.5	46 21.7	57 26.9	2 0.9
デートDV	女子	270 100.0	50 18.5	51 18.9	167 61.9	2 0.7
	男子	212 100.0	21 9.9	32 15.1	156 73.6	3 1.4
セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)	女子	270 100.0	184 68.1	60 22.2	25 9.3	1 0.4
	男子	212 100.0	137 64.6	60 28.3	12 5.7	3 1.4

② デートDVとの関係の有無



デート DV を自分に関係があることだと思うかをきいたところ、「自分には全く関係ないことだと思う」(54.9%)、「あまり身近なこととは思わない」(36.4%)を合すると9割強がデート DV との関係は薄いと感じています。

■男女別の比較

[上段：回答数、下段：割合(%)]

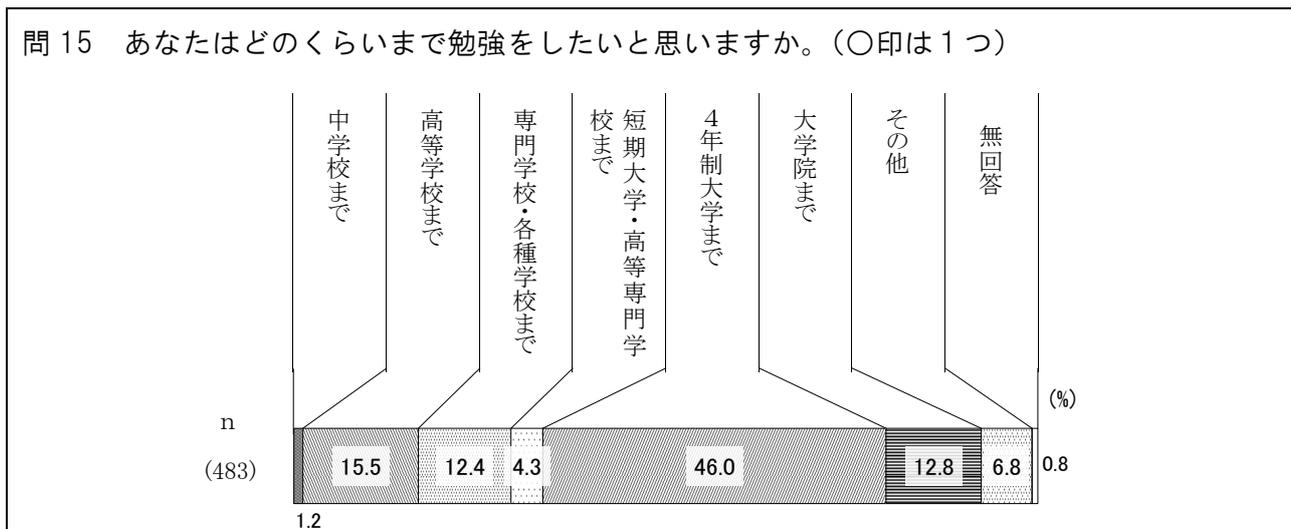
	調査数	とても身近なことだと思う	あまり身近なこととは思わない	自分には全く関係ないことだと思う	無回答
女子	270 100.0	17 6.3	120 44.4	124 45.9	9 3.3
男子	212 100.0	2 0.9	56 26.4	140 66.0	14 6.6

◆デート DV を「とても身近なことだと思う」女子は6.3%となっており、男子の0.9%と比べ高くなっています。

2. 調査結果（中学生）

(6) 将来や職業について

① どの教育段階まで勉強をしたいか



あなたはどのくらいまで勉強をしたいと思うかをきいたところ、「4年制大学まで」(46.0%)が最も多く4割台後半となっています。

■男女別の比較

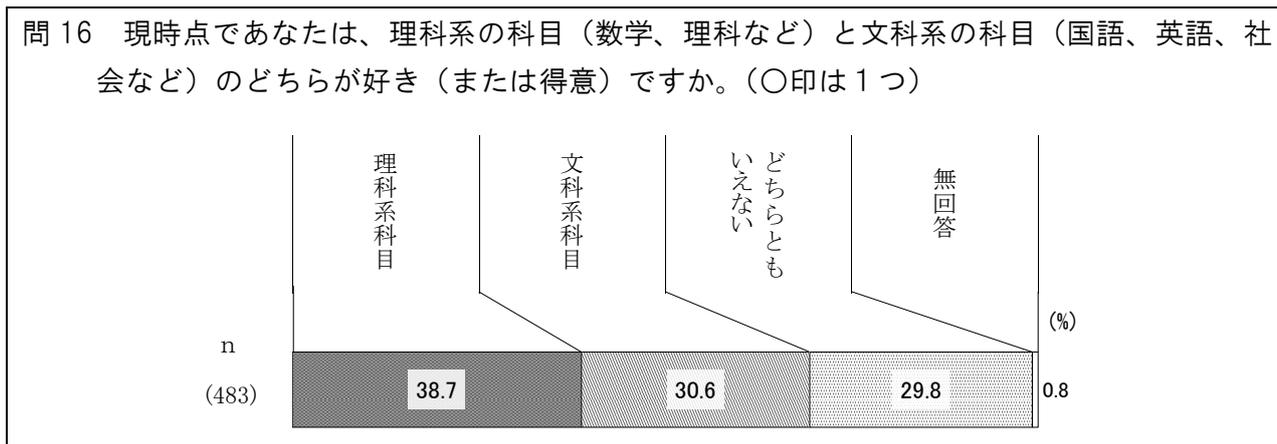
◆「専門学校・各種学校まで」、「短期大学・高等専門学校まで」で女子の方が男子より割合が高くなっています。

【上段：回答数、下段：割合 (%)】

	調査数	中学校まで	高等学校まで	専門学校・各種学校まで	短期大学・高等専門学校まで	4年制大学まで	大学院まで	その他	無回答
女子	270	2	42	42	15	115	31	20	3
	100.0	0.7	15.6	15.6	5.6	42.6	11.5	7.4	1.1
男子	212	4	32	18	6	107	31	13	1
	100.0	1.9	15.1	8.5	2.8	50.5	14.6	6.1	0.5

※区民調査との結果比較は 21 頁参照

② 好き(得意)な科目



好き(得意)な科目をきいたところ、「理科系科目」(38.7%)が、やや「文科系科目」(30.6%)を上回っています。

■男女別の比較

[上段: 回答数、下段: 割合 (%)]

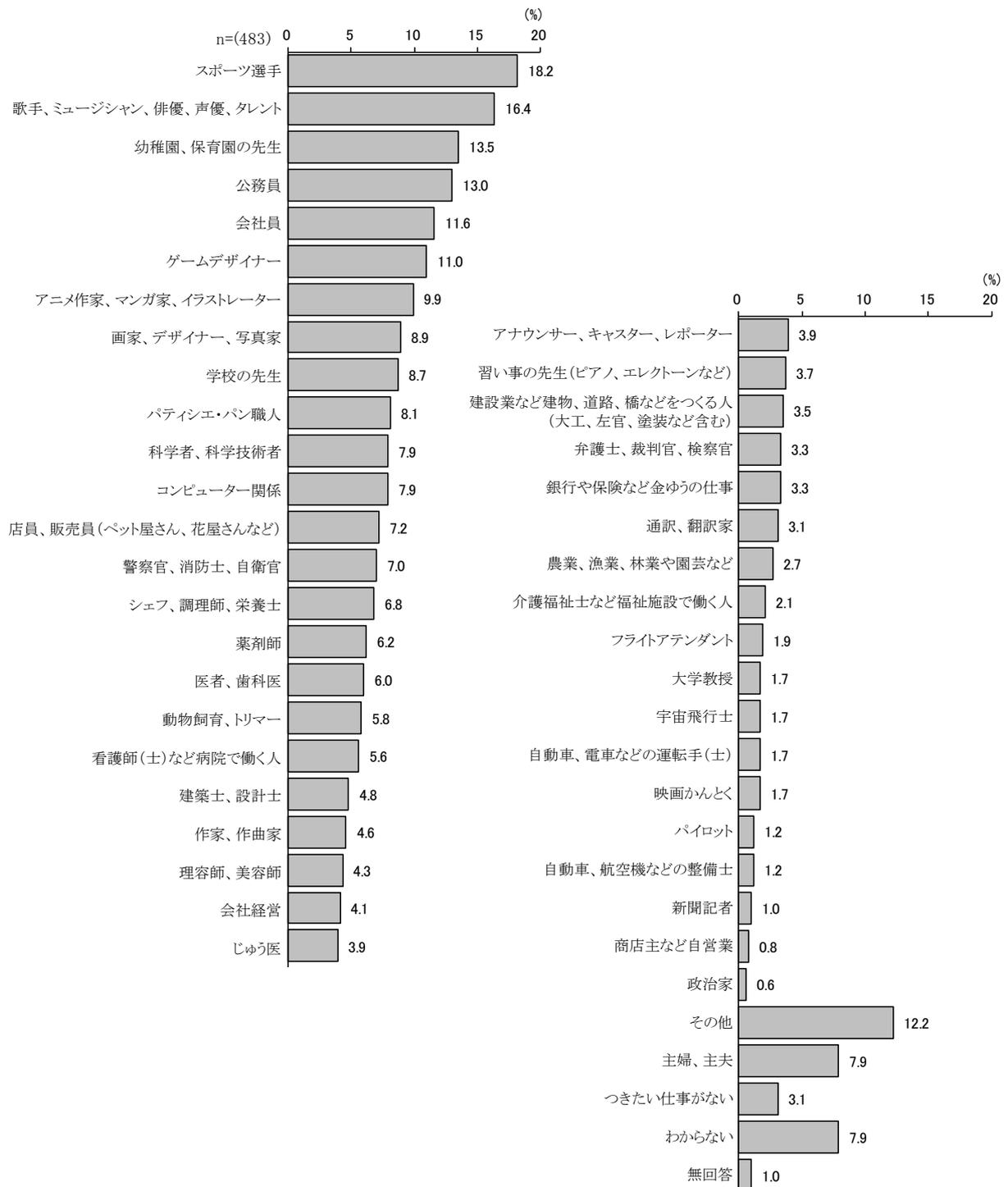
	調査数	理科系科目	文科系科目	どちらともいえない	無回答
女子	270	79	109	80	2
	100.0	29.3	40.4	29.6	0.7
男子	212	107	39	64	2
	100.0	50.5	18.4	30.2	0.9

◆女子は「文科系科目」が好き(得意)な割合が高く、男子は「理科系科目」が好き(得意)な割合が高くなっています。

2. 調査結果 (中学生)

③ 将来就きたい職業

問 17 あなたは将来、どのような職業につきたいと思っていますか。(○印は5つまで)



将来就きたい職業をきいたところ、「スポーツ選手」(18.2%)、「歌手、ミュージシャン、俳優、声優、タレント」(16.4%)、「幼稚園、保育園の先生」(13.5%)、「公務員」(13.0%)、「会社員」(11.6%)、「ゲームデザイナー」(11.0%)が1割を超えています。

■男女別の比較<上位5項目>

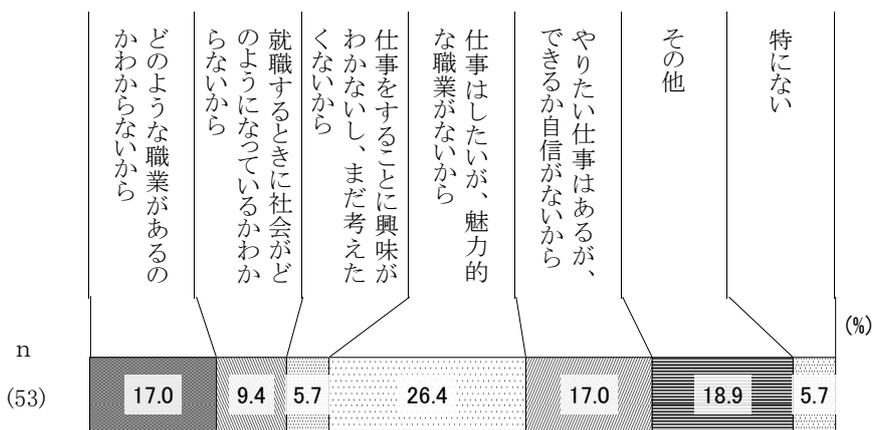
- ◆女子は「歌手、ミュージシャン、俳優、声優、タレント」(19.6%)が約2割と最も高くなっており、次いで僅差で「幼稚園、保育園の先生」(19.3%)となっています。
- ◆男子は「スポーツ選手」(29.7%)が約3割と最も高くなっており、次いで「会社員」、「公務員」、「ゲームデザイナー」がそれぞれ16.0%となっています。
- ◆「公務員」は男女ともに5位以内に入っています。

(%)

	第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
女子 n=270	歌手、ミュージシャン、俳優、声優、タレント 19.6	幼稚園、保育園の先生 19.3	画家、デザイナー、写真家 13.7	アニメ作家、マンガ家、イラストレーター 12.6	公務員/パティシエ・パン職人 10.7
男子 n=212	スポーツ選手 29.7	会社員/公務員/ゲームデザイナー 16.0			科学者、科学技術者 13.2

④ 就きたい職業がない・わからない理由

問 17-1 (問 17 で「45」「46」と答えた方にお聞きします。) 理由は何ですか。(○印は1つ)



問 17 で「つきたい仕事がない」または「わからない」と答えた方に、その理由をたずねたところ、「仕事はしたいが、魅力的な職業がないから」(26.4%)が2割台半ばと高くなっています。

2. 調査結果 (中学生)

■男女別の比較

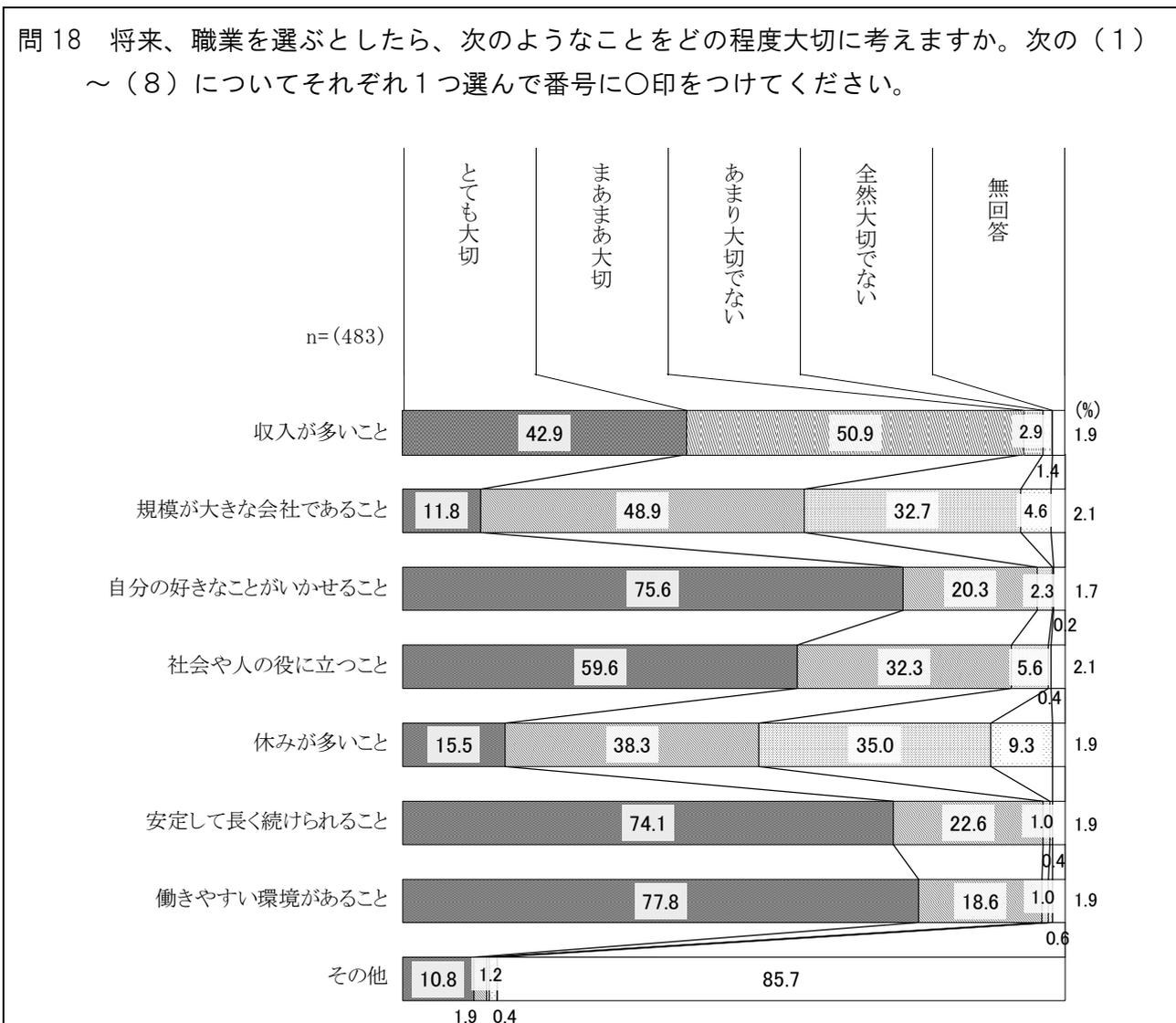
[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	のど かわ よ う な 職 業 が あ る	か の よ う な に な つ て い る	就 職 す る こ と に 社 会 が	え た く な い か ら 、 ま だ 興 味	仕 事 を す る こ と に 興 味	的 な 職 業 が な い が 、 魅 力	い か ら で き い る か 自 信 が な	や り た い し な い 事 は あ る	そ の 他	特 に な い
女子	25	3	2	2	-	7	7	4	7	2	
	100.0	12.0	8.0	8.0	-	28.0	28.0	16.0	28.0	8.0	
男子	28	6	3	3	3	7	7	5	3	1	
	100.0	21.4	10.7	10.7	10.7	25.0	25.0	17.9	10.7	3.6	

◆男女別では、大きな差はみられません。

⑤ 将来職業を選ぶ上で大切だと思うこと

問 18 将来、職業を選ぶとしたら、次のようなことをどの程度大切に考えますか。次の(1)～(8)についてそれぞれ1つ選んで番号に○印をつけてください。



将来、職業を選ぶ上で大切だと思うことをきいたところ、とても大切と思うことは「働きやすい環境があること」(77.8%)、「自分の好きなことがいかなること」(75.6%)、「安定して長く続けられること」(74.1%)で7割半ばとなっています。一方、あまり大切ではないと思うことは「休みが多いこと」(35.0%)、「規模が大きな会社であること」(32.7%)で3割台とやや高くなっています。

■男女別の比較

◆男女の差がでている項目として、「規模が大きな会社であること」がとても大切だと思う割合が男子の方が女子を8.4ポイント上回っています。

[上段：回答数、下段：割合（%）]

		調査数	とても大切	まあまあ大切	あまり大切でない	全然大切でない	無回答
収入が多いこと	女子	270 100.0	107 39.6	143 53.0	11 4.1	5 1.9	4 1.5
	男子	212 100.0	99 46.7	103 48.6	3 1.4	2 0.9	5 2.4
規模が大きな会社であること	女子	270 100.0	22 8.1	131 48.5	99 36.7	14 5.2	4 1.5
	男子	212 100.0	35 16.5	104 49.1	59 27.8	8 3.8	6 2.8
自分の好きなことをいかせること	女子	270 100.0	208 77.0	55 20.4	3 1.1	-	4 1.5
	男子	212 100.0	156 73.6	43 20.3	8 3.8	1 0.5	4 1.9
社会や人の役に立つこと	女子	270 100.0	164 60.7	89 33.0	11 4.1	1 0.4	5 1.9
	男子	212 100.0	124 58.5	66 31.1	16 7.5	1 0.5	5 2.4
休みが多いこと	女子	270 100.0	34 12.6	101 37.4	100 37.0	31 11.5	4 1.5
	男子	212 100.0	41 19.3	84 39.6	69 32.5	14 6.6	4 1.9
安定して長く続けられること	女子	270 100.0	199 73.7	61 22.6	4 1.5	2 0.7	4 1.5
	男子	212 100.0	158 74.5	48 22.6	1 0.5	-	5 2.4
働きやすい環境があること	女子	270 100.0	213 78.9	48 17.8	4 1.5	1 0.4	4 1.5
	男子	212 100.0	162 76.4	42 19.8	1 0.5	2 0.9	5 2.4
その他	女子	270 100.0	32 11.9	4 1.5	-	4 1.5	230 85.2
	男子	212 100.0	20 9.4	5 2.4	2 0.9	2 0.9	183 86.3

（7） その他

① 自由意見

本設問には147人の記入があり、160件の回答が寄せられました。主な意見は以下の通りです。

◆『男女間の格差を感じることもある』（54件）

- ・中学校の部活で野球部とサッカー部は男子だけ、吹奏楽は女だけという決まりができています。本当に男女平等を目指すのであれば、未来を担う小中高生のこういった身近なことから改善して欲しい。【男子】
- ・いつも男子ばかりで女子がまじめでという考えの先生がいて、いくらこっちの男子が頑張っても誰か1人が変なこととすると女子にばっかいい方にしてる。それで男子が女子の悪いこと言うと先生は無視するくせに女子が男子が、女子と同じことをした時、男子全員すぐおこられた。それでいくら、勉強、運動を頑張っても先生は男子を認めない。先生だから。【男子】
- ・「男性と女性の立場を平等に」というキャッチコピーは、すでに男性と女性を意識しているので、まだ、言葉が足りないと思う。「男子サッカー」、「女子サッカー」と分けてニュースの取り上げ方が変わるのはいかがなものか。男子を多く取り上げすぎだと思う。【女子】
- ・この設問内容が差別的だと思います。【女子】
- ・映画館で「女子割り」はあるのに「男子割り」がないのは男性差別だといつも思う。昔、日本が女性を差別していたからといって、かたよるのはどうかと思う。【男子】

ほか49件

◆『男女の違いや個人を尊重すべき』（35件）

- ・男性は女性を守り女性は男性をたてる。おたがいに尊重して大切にすべし。【女子】
- ・男女は違うのに、そんなに平等にする必要があるのかわからない。男と女どちらもにがてなことや、とくいなことはちがうので、男ができないことを女がフォローして女ができないことを男がフォローすればいいと思う。また、男の人がとくいなことは女の人はまかせればいいし、女がとくいなことは男はまかせればいいと思う。【女子】
- ・「男の子だから」、「女の子だから」差別するのはよくないと思うけれど、私が疑問に思うのは、「男の子は力があるから〇〇しなさい」は差別なのか、特技や特徴をいかしているのかは分かりません。なので、私は男女平等というのは、どれくらいの範囲で平等になって、平等にならないのかがわからないので「男女平等」という意見が難しいです。ただ1つ思うことは「同じ人間なのだからみな平等でなくてはならない」と思う。【女子】
- ・男女で意見を言い合うことが出来るような平等さは必要だと思うけれど、男と女で役割分担はあると思います。【女子】
- ・女子高なので普段、男女差別を感じることは少ないが、現在学校で男女平等に関して勉強している。日本は先進国の中では女性の地位がまだまだ低い方なので、一人一人が男女平等を意識すべきだと思う。また、アファーマティブアクションなどと言って、女性をより積極的に雇用する考えには反対で、男女関係なく能力がある人を雇用すべき。能力が高い女性に対して失礼だと思う。【女子】

ほか30件

◆『男女平等は大切だと思う、必要だと思う』(21件)

- ・男女平等はとても大切だと思う。【男子】
- ・男女平等は大切なことだと思っている。やっぱり男子も女子もみんなで、助け合っていくことが一番大切だと思う。【男子】
- ・「男女平等」は自分達が考えているよりもっと難しいかもしれない。「完全な平等」の状態になるのはいつか分からないし、あるいは今がそうかもしれないが、それに少しでも近付いていけたら良いと思う。私のような中学生も力になれるのなら協力させていただきたいです。【女子】
- ・男女平等を最重視しなければいけない都議会でセクハラヤジがあったとニュースで見て、ルール作りをする場でそういう事があるのは困ると思った。行動だけでなく言葉による差別もよくないことだと思う。将来私が大人になった時に、男女平等が少しでも根付いている世の中になっていることを望みます。【女子】

ほか17件

◆『男女平等だと感じている』(18件)

- ・今は平等な社会だと思います。【男子】
- ・学校などではあまり感じる事が無いので大丈夫です。【女子】
- ・今は昔に比べて、女性の社長さんなんか増えてるので、男女平等に働ける世の中なので良いと思います。【男子】
- ・普段の日常生活において「男女の差」を感じたことがないのでこのようなアンケートが来て、そんなに格差があるものなのかと戸惑います。私達の世代では男女で違うという発想が生まれてもいないので「平等に」などの教育は敢えてする必要ないと思います。【女子】

ほか14件

◆『セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント』(7件)

- ・私が受けている男尊女卑のようなことは無いが、学校の女の先生が男の副校長にセクハラを受けていることは知っている。受けている本人が一番傷ついていると思うし、見ている私だって傷つく。同情するし可哀相だけど、何もできない無力さが悔しい。女に生まれたからってひどすぎる。【女子】
- ・社会の進出が女性の方に遅いと感じる。セクハラ行為が議会でも言われ差別されている。【男子】
- ・男の先生が女子生徒にだけ違う目で見ている時がある。男子生徒が女子生徒の顔や体のコンプレックスをいちいち指摘する。【女子】

ほか4件

◆『意識改革や教育の充実を』(3件)

- ・男女平等について、板橋区のイベントなどで呼びかけをおこなったり、学校の道徳の時間に男女平等をテーマに討論をおこなっていけば、意識が高まり被害が少しでも減ると思います。【男子】
- ・意識していかなければ、なかなか解決していかない問題だと思います。1人1人の意識が大事だと思います。【女子】
- ・男女平等とくっついている内は、男女平等になんて、絶対にならないと思う。男女平等というなら、学校の制服もやめるべき。男女平等の他にいろいろなセクシャルの人達が生きていきやすい環境をととのえるべき。学校の授業で「男女平等」についてもっとふれるべき。自分は男女平等なんて絶対にならないと思っている。【女子】

2. 調査結果（中学生）

◆『その他』（22件）

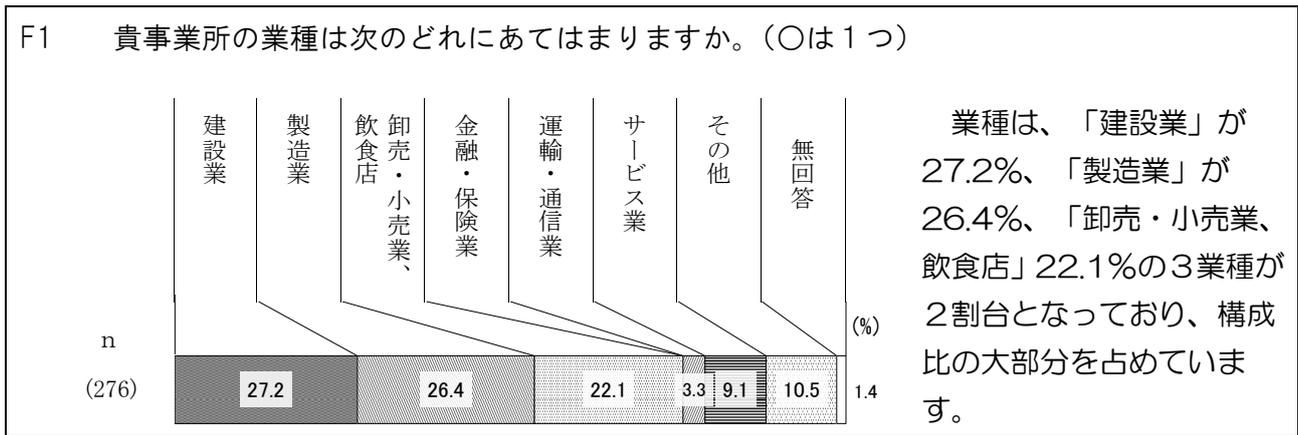
- ・今の時代になってもまだ、男女差別は少し残っていると聞いたので私達が成人してから自分たちで解決していかなければいけない問題だと思う。【女子】
- ・男女の差別はだめだと思う。でも、女の子だから、あれやりなさいというのは差別というレベルではないと思うため、差別のレベルではないと思うのはよいと思う。【女子】
- ・中学生はあまり「男女平等」に関して「差別」と意識をしていないし、「差別」をしてもいないと思う。こういった中学校の時に意識していないからこそ大人になって自覚がなっていないのだと思う。【男子】
- ・完全に男女平等になる時が来るのか分からない。【女子】

ほか18件

2. 3. 事業所

(1) 事業所の概要

①業種



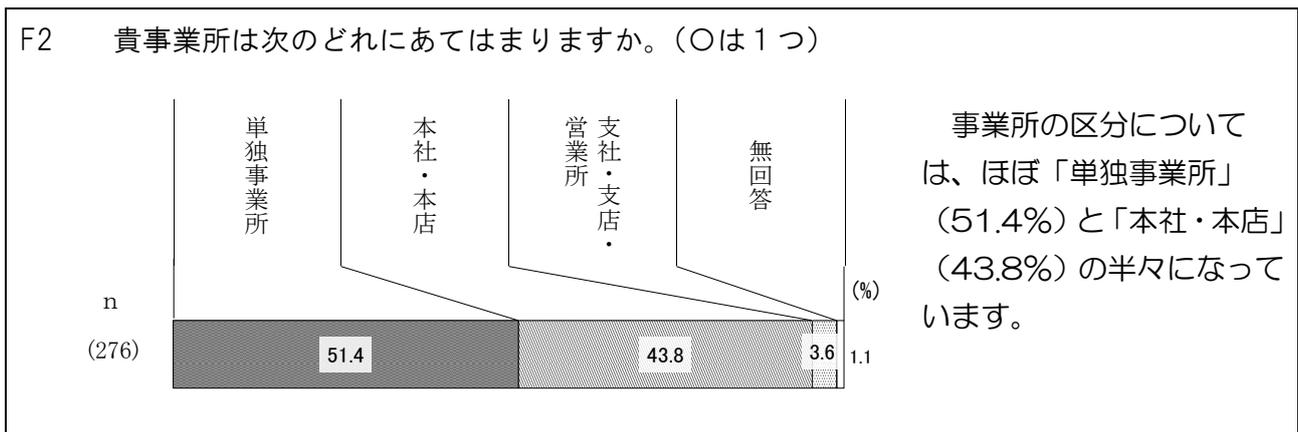
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	建設業	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	運輸・通信業	サービス業	その他	無回答
1～10人未満	103 100.0	38 36.9	22 21.4	26 25.2	-	1 1.0	4 3.9	10 9.7	2 1.9
10～30人未満	99 100.0	25 25.3	27 27.3	20 20.2	-	5 5.1	11 11.1	10 10.1	1 1.0
30～50人未満	33 100.0	6 18.2	12 36.4	8 24.2	-	1 3.0	2 6.1	4 12.1	-
50～100人未満	16 100.0	3 18.8	4 25.0	4 25.0	-	1 6.3	2 12.5	2 12.5	-
100～300人未満	8 100.0	-	4 50.0	2 25.0	-	1 12.5	1 12.5	-	-
300～500人未満	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	-	-
500人以上	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	2 66.7	-

◆従業員規模別にみると、1～10人未満の規模では「建設業」が最も高く、10～500人未満では「製造業」が最も高くなっています。

②事業所区分

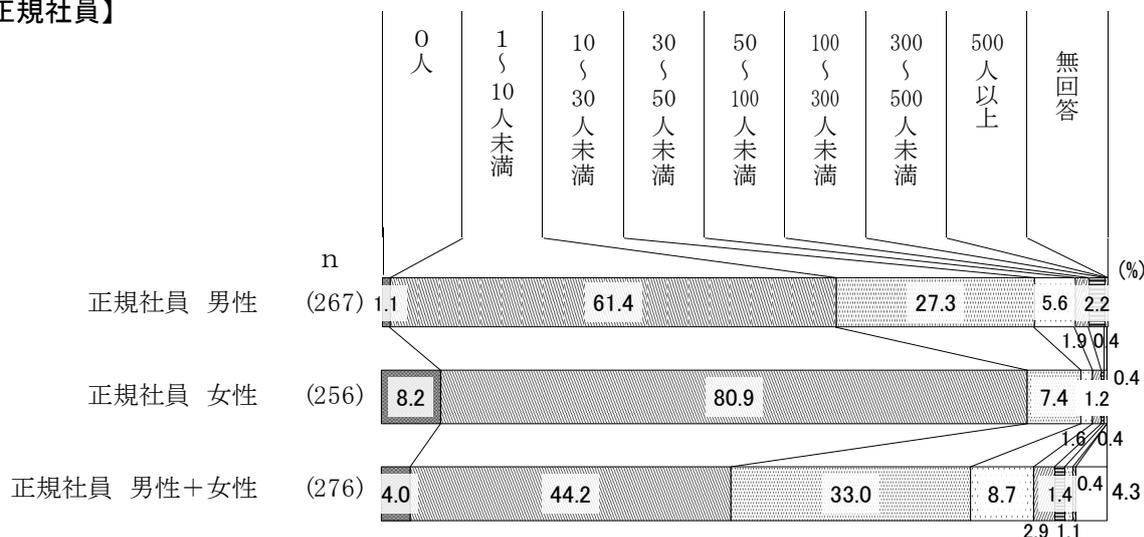


2. 調査結果 (事業所)

③ 社員数

F3 貴事業所の社員数、平均年齢、平均勤続年数、新卒採用者数を整数でご記入ください。貴事業所が単独事業所でない場合は、全体数をご記入のうえ、(うち貴事業所)に貴事業所分をご記入ください。

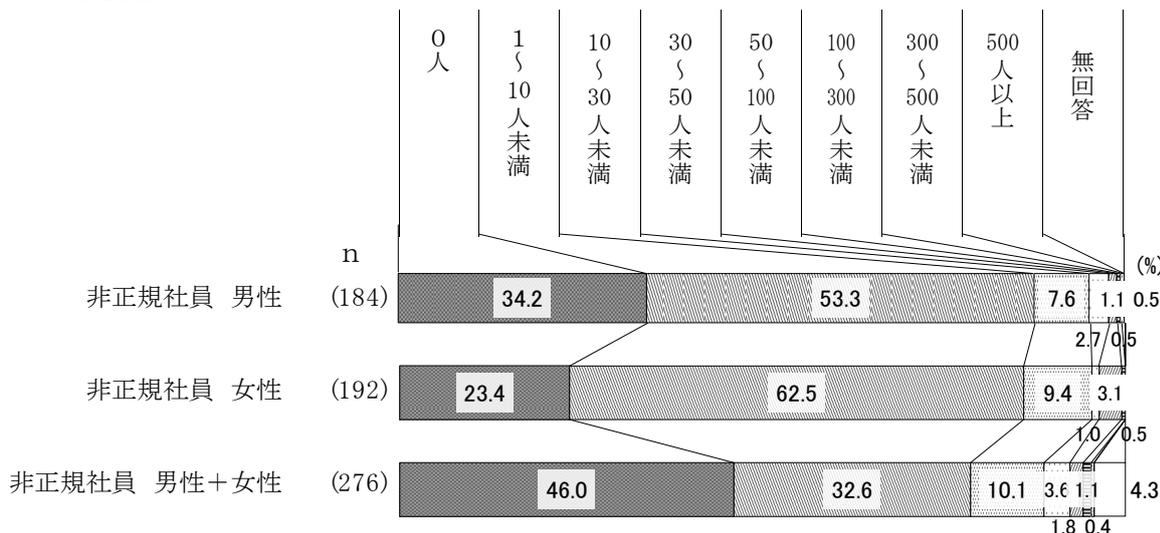
【正規社員】



※男性・女性ともに無回答の場合のみ、無回答としています。

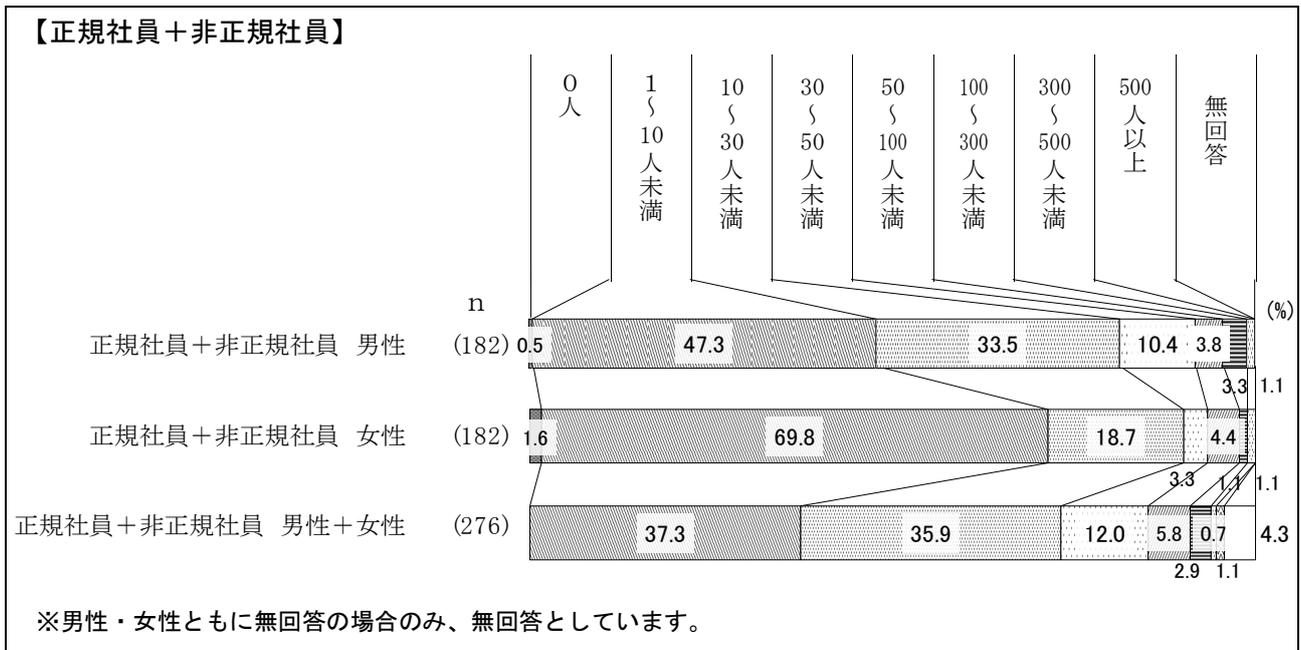
正規社員は、男女ともに「1~10人未満」が最も高く（男性：61.4%、女性：80.9%）なっています。次いで、男性では「10~30人未満」（27.3%）、女性では「0人」（8.2%）と男女による雇用の差がみられます。正規社員の男女別の平均は男性が「15.8人」女性が「6.7人」となっています。

【非正規社員】



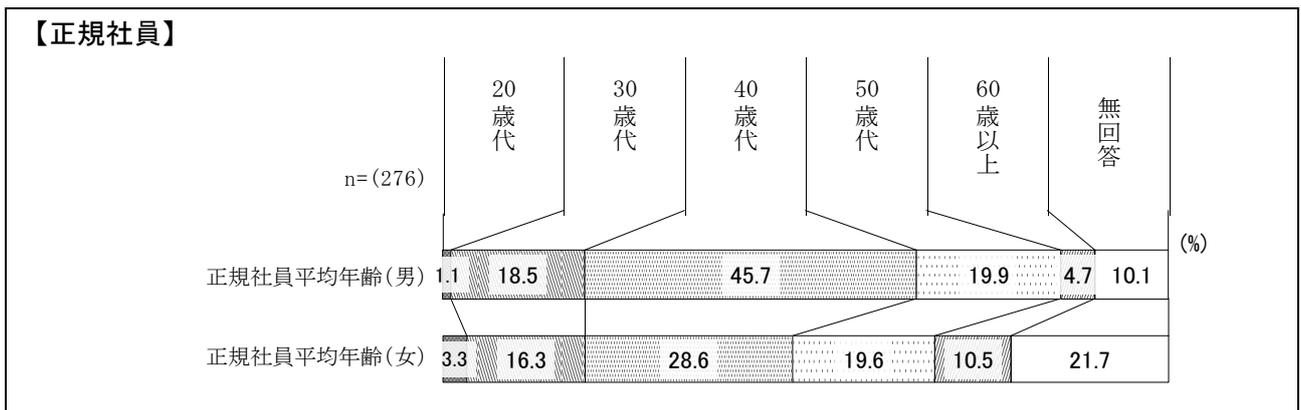
※男性・女性ともに無回答の場合のみ、無回答としています。

非正規社員は、男女ともに「0人」が最も高くなっていますが、雇用有りと回答した中では「1~10人未満」の割合が高くなっています。平均は男性が「6.7人」、女性が「6.9人」となっています。全体では「1~10人未満」が32.6%で最も高くなっており、平均は「8.8人」となっています。

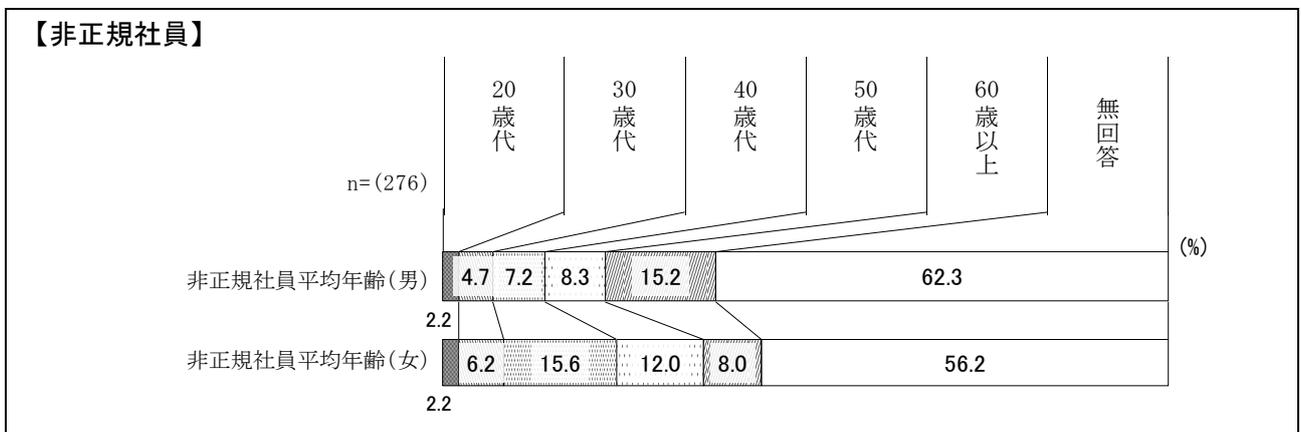


正規社員と非正規社員は、男女ともに「1～10人未満」が高くなっています。平均は男性が「25.3人」、女性が「15.4人」となっており、女性が男性を下回っています。

④ 平均年齢



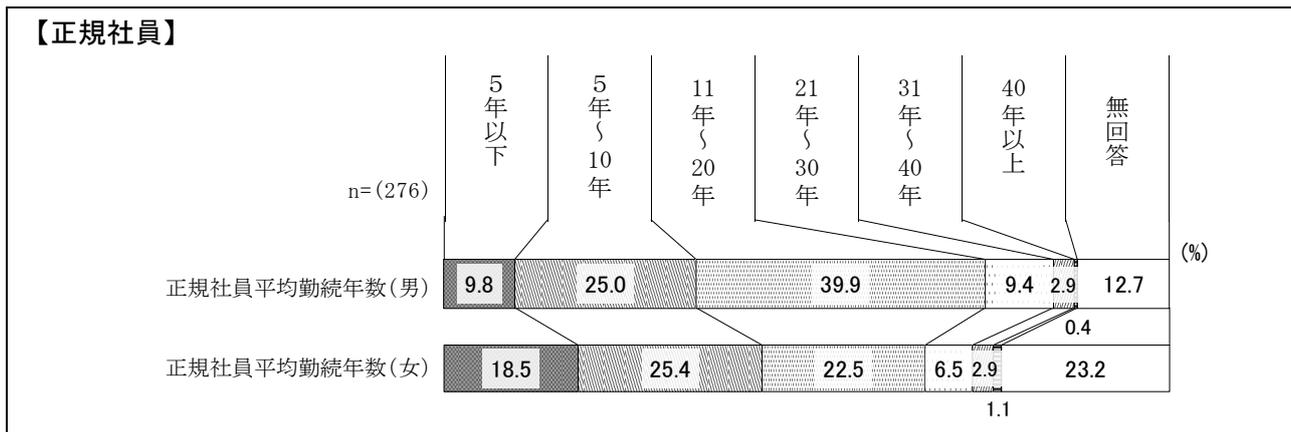
正規社員の平均年齢は、男性が「45.4歳」、女性が「45.7歳」で、男女に大きな差はみられません。年代別構成比をみると、男性で「40歳代」が高くなっています。



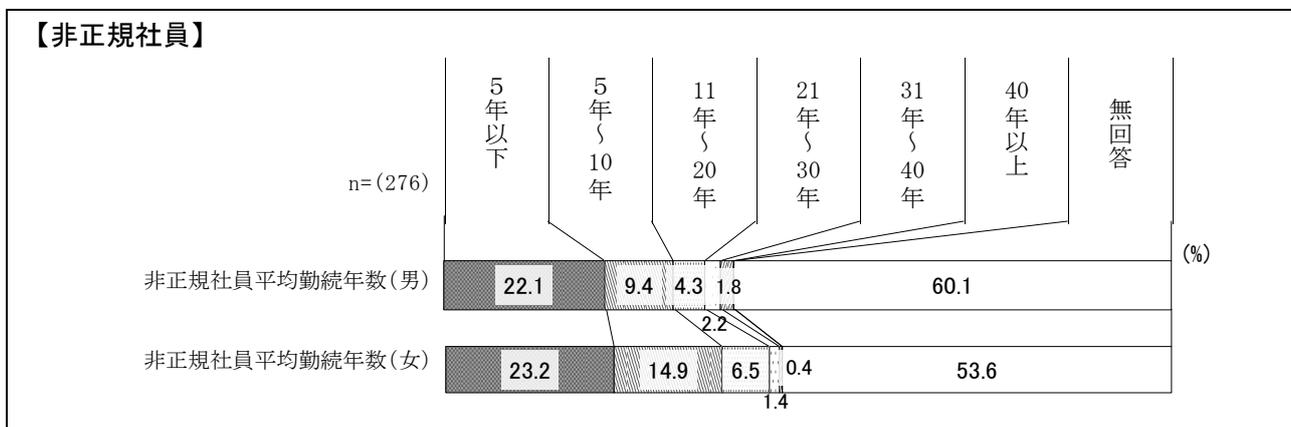
非正規社員の平均年齢は、男性では「60歳以上」が高く、女性では「40歳代」が高くなっています。平均は、男性が「47.6歳」、女性が「44.2歳」と大きな差はみられません。

2. 調査結果 (事業所)

⑤ 平均勤続年数

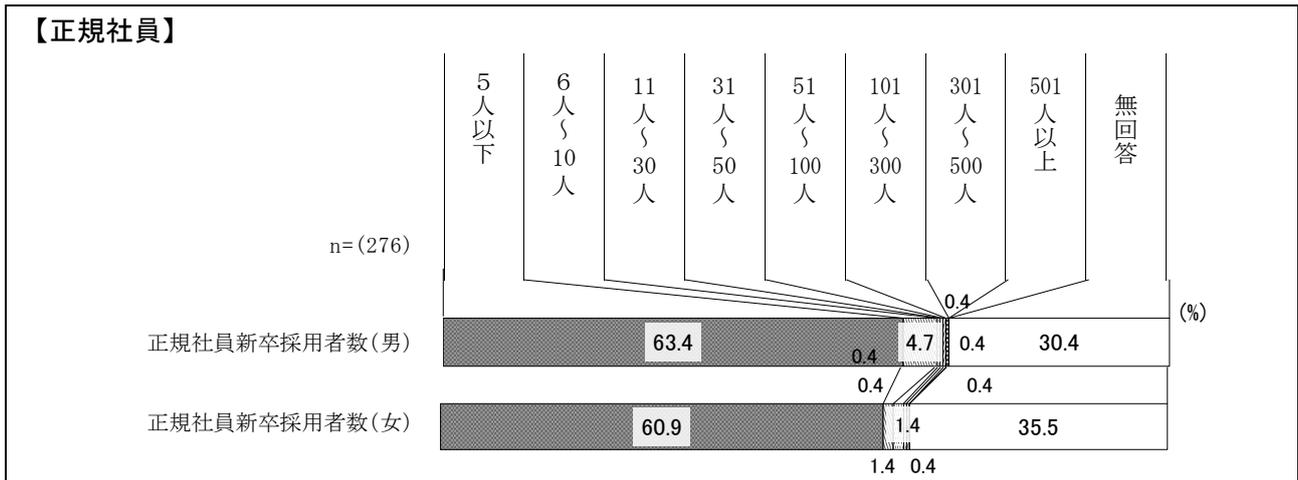


正規社員の平均勤続年数は、男性が「11年～20年」、女性が「5年～10年」となっています。平均は男性が「13.8年」、女性が「12.2年」と大きな差はみられませんが、勤続年数別構成比でみると、男性と比較し女性のほうが、勤続年数が短い傾向にあることが分かります。

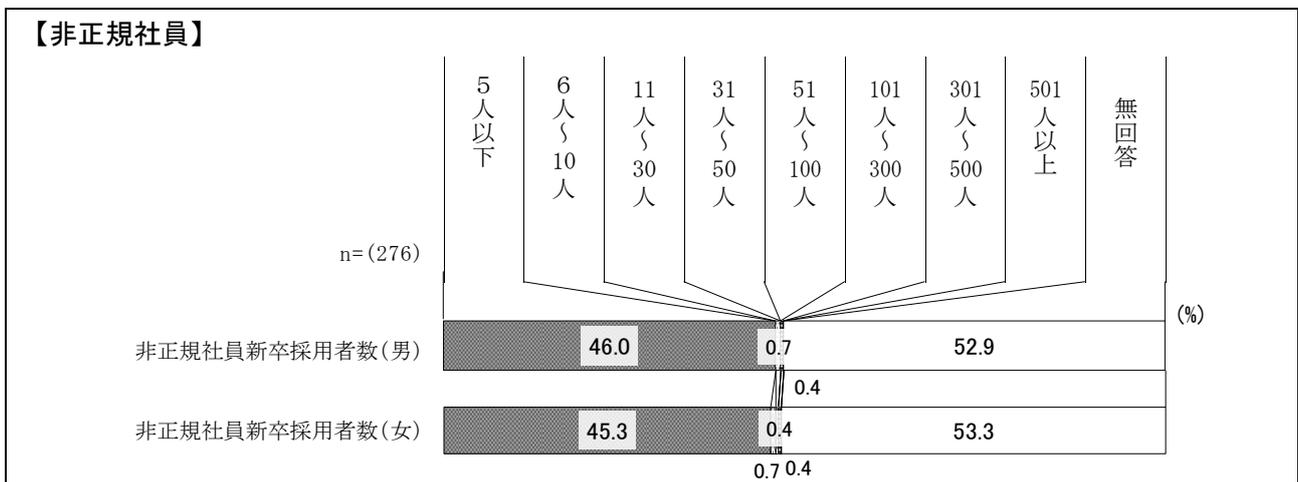


非正規社員の平均勤続年数は、男女ともに「5年以下」が高くなっています。平均についても男性「8.0年」、女性「7.1年」と大きな差はなく、非正規社員の勤続年数に男女差はみられません。

⑥ 新卒採用者数

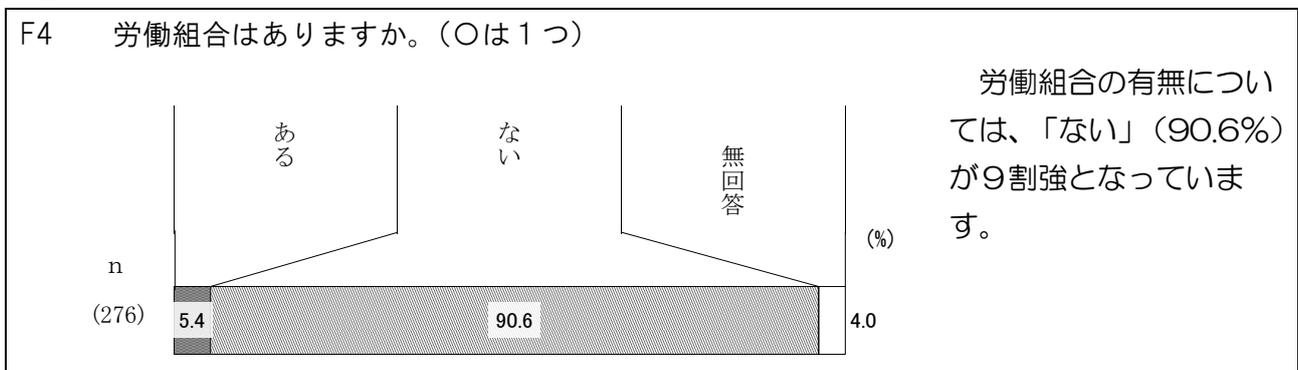


正規社員新卒採用者数は、「5人以下」が最も高くなっています。平均をみると、男性で「2.5人」女性で「1.5人」となっており、正規社員新卒採用者は男性の方が多い傾向がみられます。



非正規社員新卒採用者数は、「5人以下」が最も高くなっています。平均をみると男性で「1.4人」女性で「1.9人」となっており、非正規社員新卒採用者は正規社員新卒採用者とは逆に女性の方が多い傾向となっています。

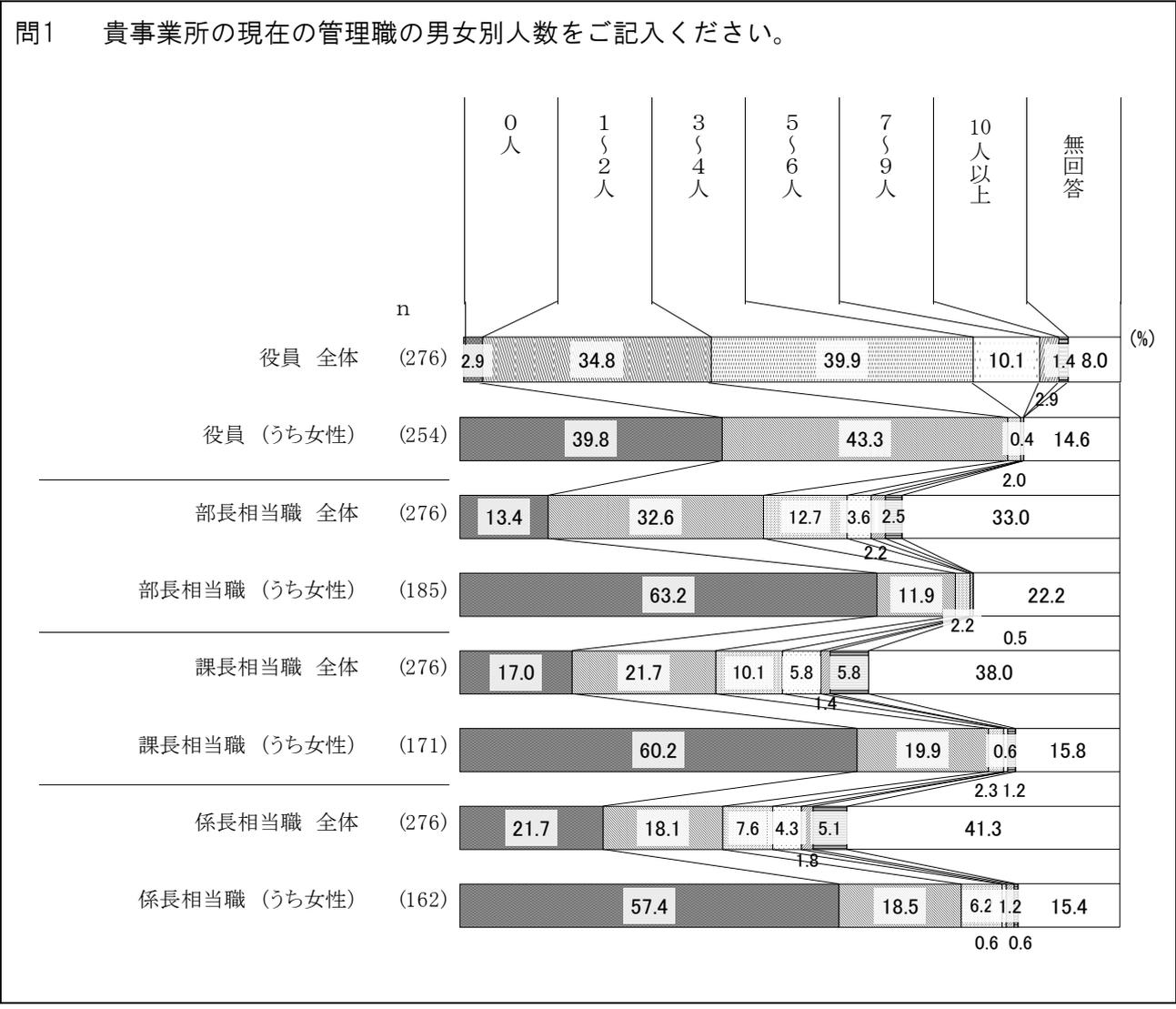
⑦労働組合



2. 調査結果 (事業所)

(2) 女性の雇用管理状況等について

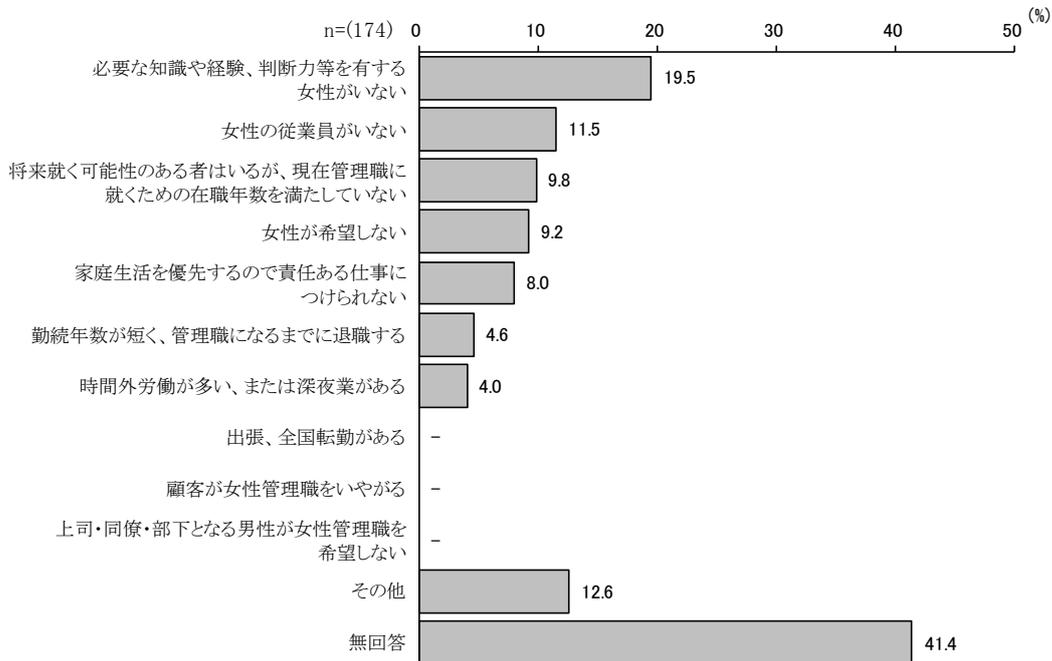
① 管理職の男女別人数



管理職の男女別の状況をみると、役員では、役員全体のうち女性の人数が「1~2人」で43.3%となっていますが、役員以外の役職では「0人」が約6割前後と高くなっています。

② 女性管理職登用がない・少ない理由

問 1-1 （問1で女性管理職の登用が「1割未満（管理職全体）」あるいは「まったくいない」役職区分が1つでもあると答えた事業所に）それはどのような理由からですか。
（あてはまるものすべてに○）



女性管理職の登用が「1割未満（管理職全体）」あるいは「まったくいない」役職区分が1つでもあると答えた事業所に女性管理職登用がない・少ない理由をたずねたところ、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」（19.5%）が最も高く、次いで「女性の従業員がいない」（11.5%）、「将来就く可能性のある者はいるが、現在管理職に就くための在職年数を満たしていない」（9.8%）、「女性が希望しない」（9.2%）となっています。

■従業員規模による比較

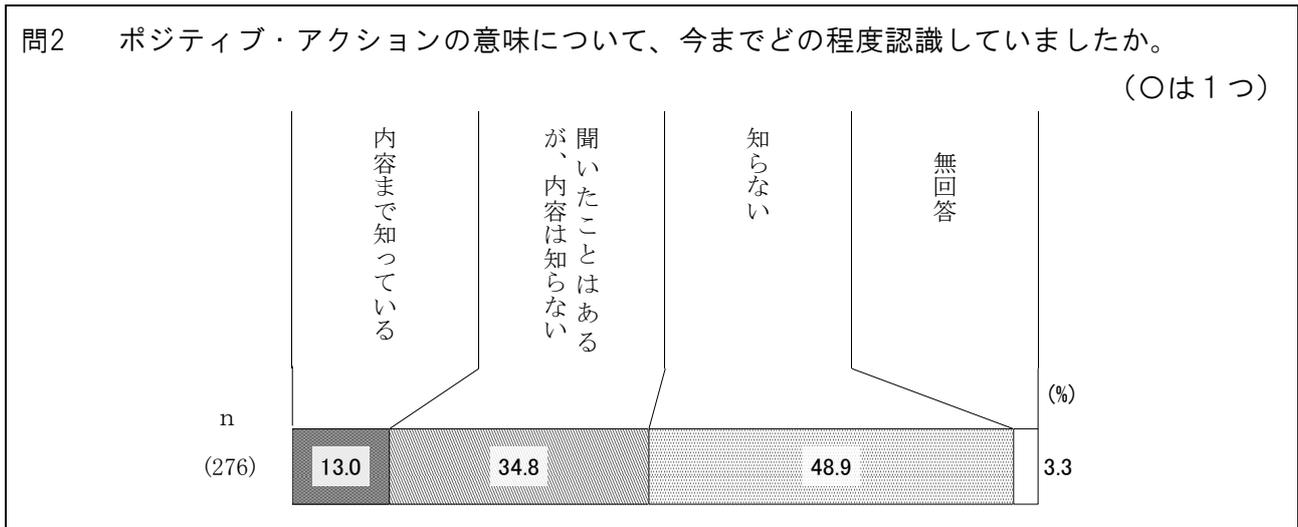
1～50人未満の従業員規模で「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が第1位になっています。

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	女性の従業員がいない	将来就く可能性のある者はいるが、現在管理職に就くための在職年数を満たしていない	女性が希望しない	家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	時間外労働が多い、または深夜業がある	出張、全国転勤がある	顧客が女性管理職をいやがる	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	その他	無回答			
1～10人未満	83 100.0	12 14.5	4 4.8	3 3.6	3 3.6	-	-	-	-	-	-	5 6.0	10 12.0	8 9.6	10 12.0	41 49.4
10～30人未満	60 100.0	17 28.3	9 15.0	3 5.0	2 3.3	-	-	-	-	-	-	7 11.7	5 8.3	3 5.0	9 15.0	19 31.7
30～50人未満	11 100.0	4 36.4	2 18.2	2 18.2	1 9.1	-	-	-	-	-	-	1 9.1	-	2 18.2	1 9.1	4 36.4
50～100人未満	6 100.0	-	2 33.3	-	1 16.7	-	-	-	-	-	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	3 50.0
100～300人未満	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
300～500人未満	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
500人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

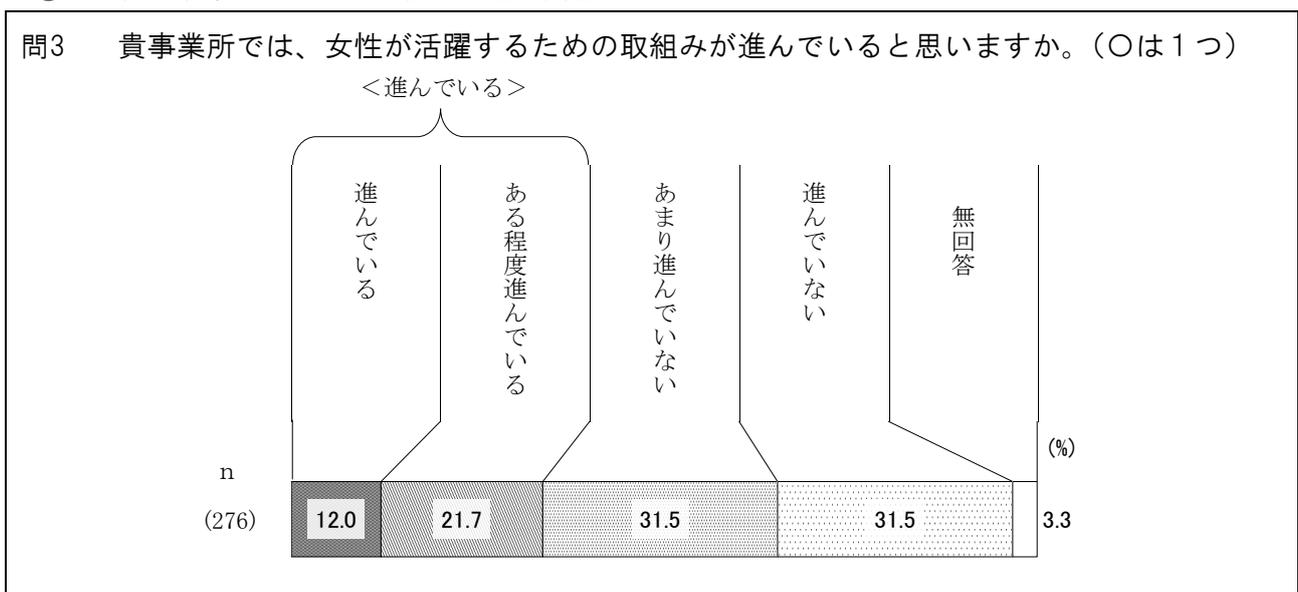
2. 調査結果（事業所）

③ ポジティブ・アクションの認識



ポジティブ・アクションに対する認知度については、「内容まで知っている」（13.0%）は1割強にとどまっていますが、「聞いたことはあるが、内容は知らない」（34.8%）をあわせた言葉自体の認知度は47.8%と約半数となっています。

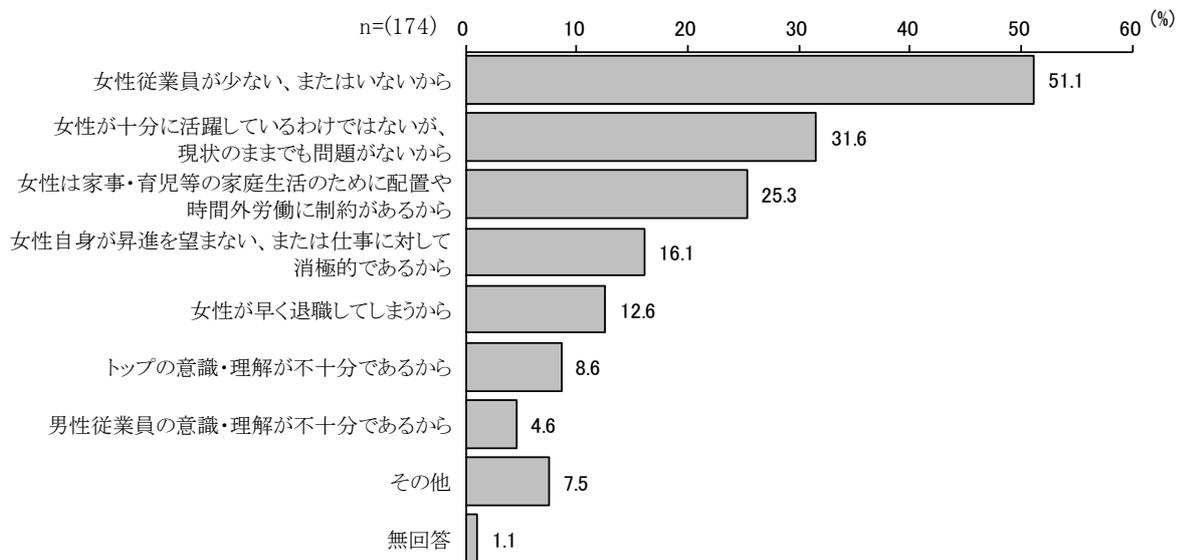
④ 女性が活躍するための取組みの進み具合



女性が活躍するための取組みは「進んでいる」と「ある程度進んでいる」をあわせた「進んでいる」は33.7%にとどまっております、取組みが進んでいない状況がみられます。

⑤ 女性の活躍が進んでいない理由

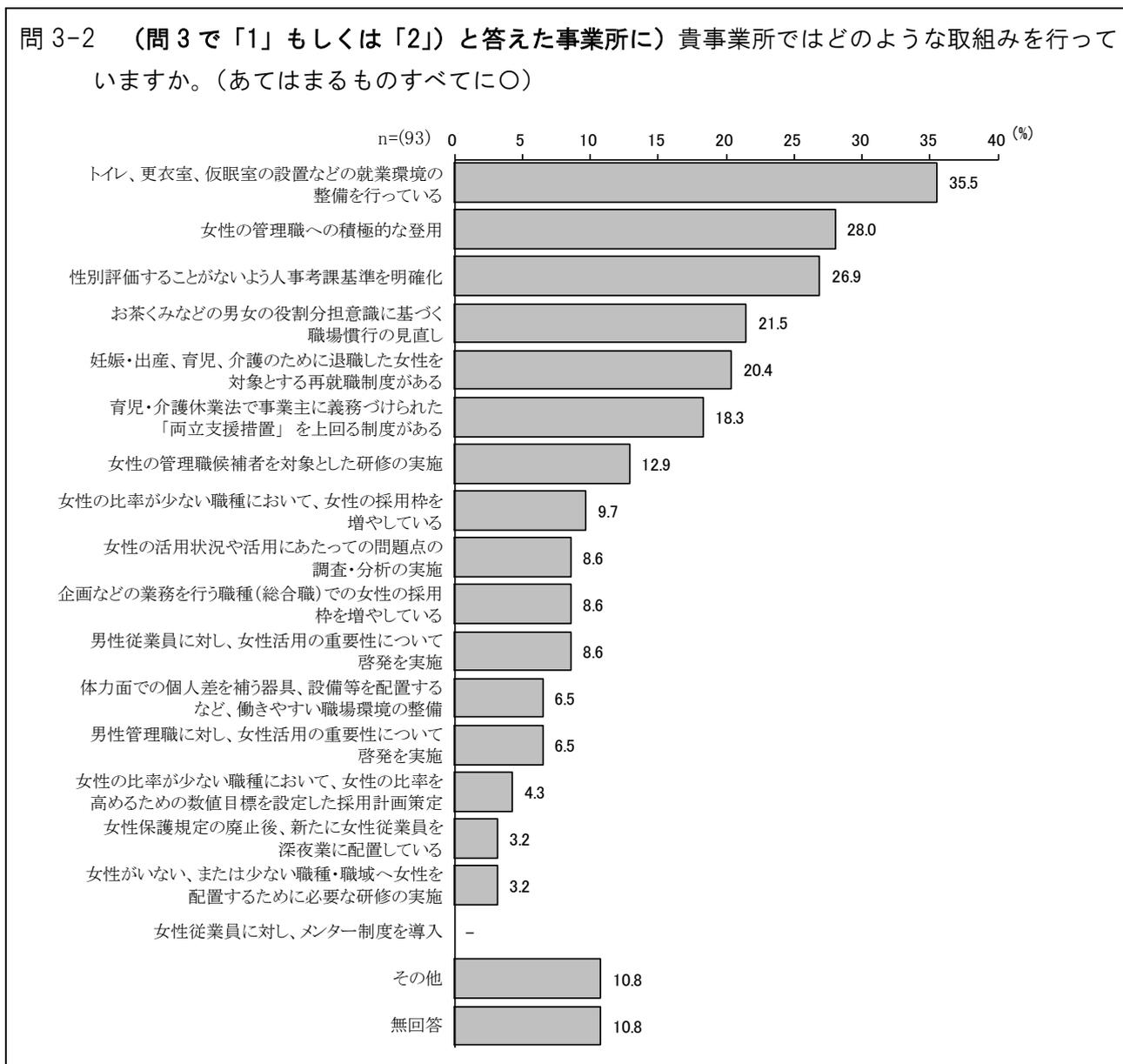
問 3-1 （問 3 で「3」もしくは「4」と答えた事業所に）貴事業所において女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。（あてはまるものすべてに○）



問3で女性が活躍するための取組みが「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した方に理由をたずねたところ、「女性従業員が少ない、またはいないから」（51.1%）が半数を超え、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」（31.6%）となっています。

2. 調査結果（事業所）

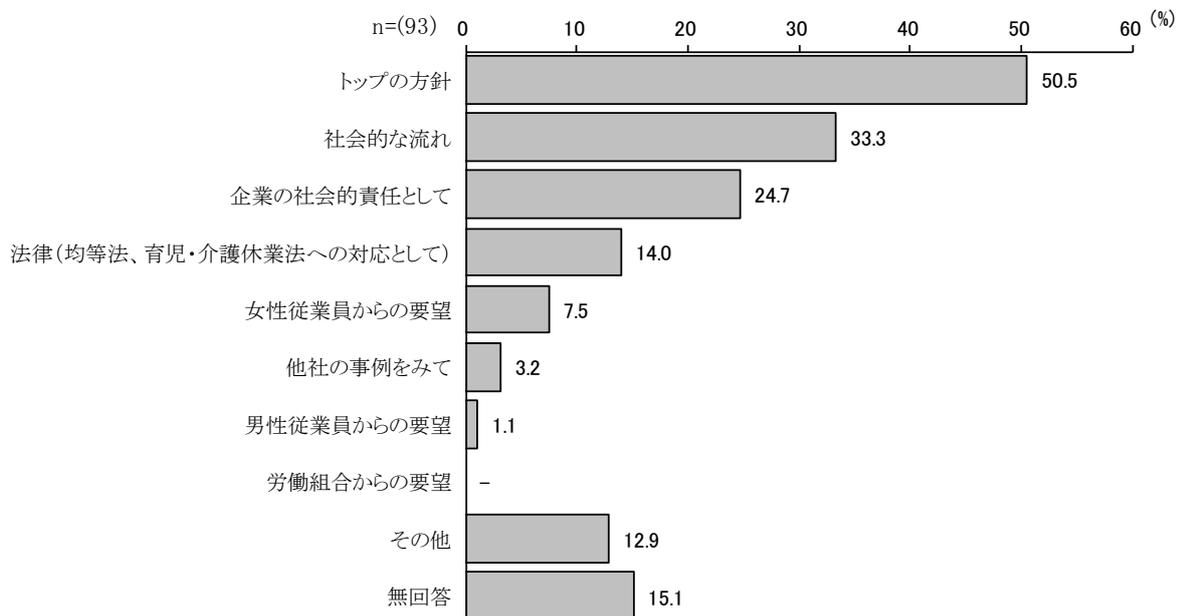
⑥ 女性が活躍するために行っている取組み



問3で女性が活躍するための取組みが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所に取組みをたずねたところ、「トイレ、更衣室、仮眠室の設置などの就業環境の整備を行っている」（35.5%）、「女性の管理職への積極的な登用」（28.0%）、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化」（26.9%）、「お茶くみなどの男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し」（21.5%）、「妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再就職制度がある」（20.4%）と続いています。

⑦ 取組みを実施したきっかけ

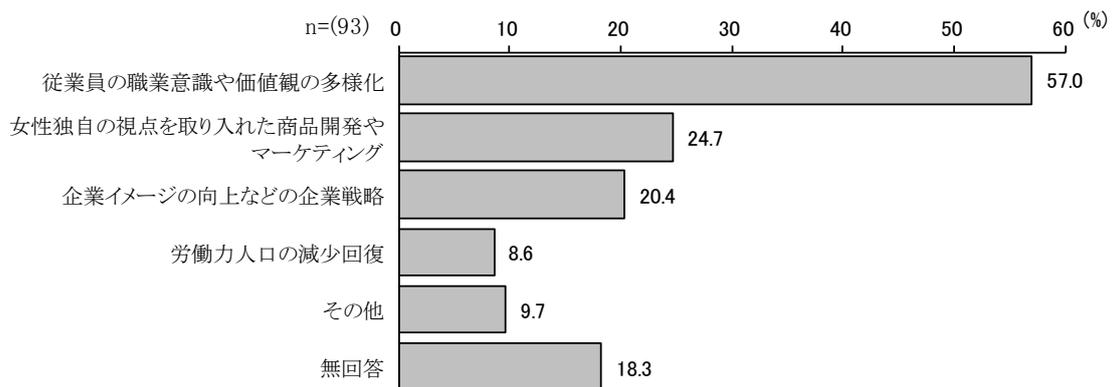
問 3-3 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所が取組みを実施したきっかけは何ですか。（あてはまるものすべてに○）



問3で女性が活躍するための取組みが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した方に取組みを実施したきっかけをたずねたところ、「トップの方針」（50.5%）が半数を超えており、次いで「社会的な流れ」（33.3%）、「企業の社会的責任として」（24.7%）などとなっています。

⑧ 取組みに期待した効果

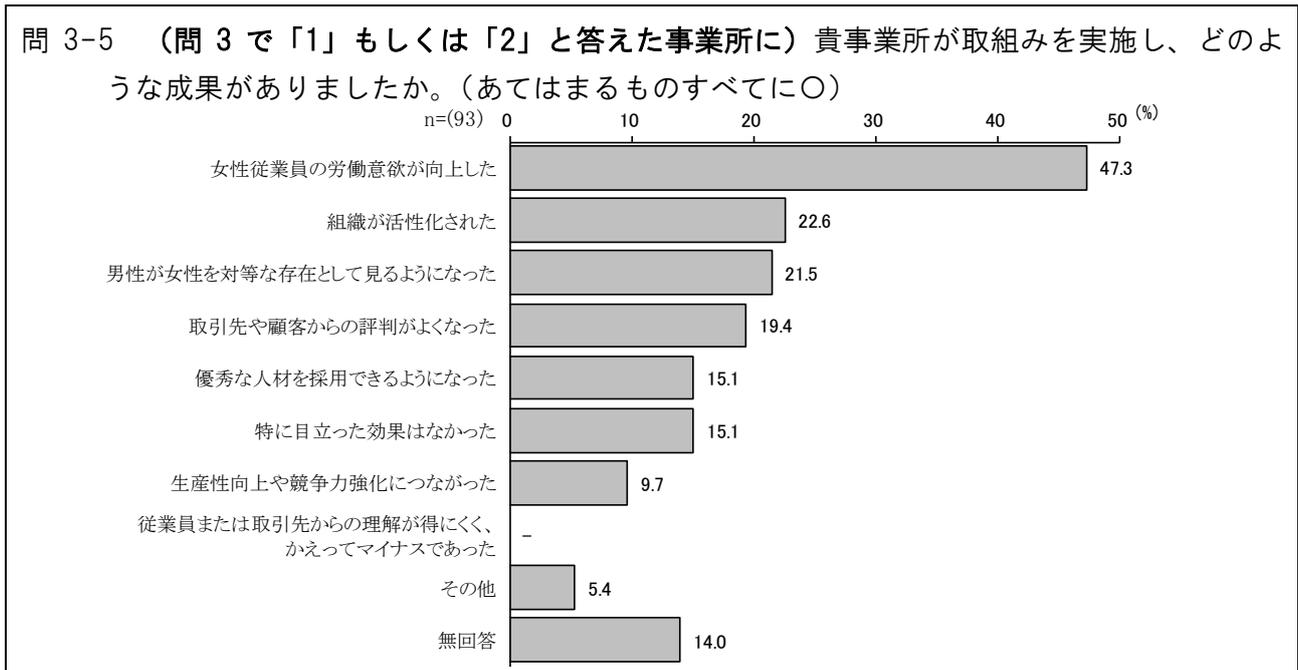
問 3-4 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所が取組みに期待した効果は何ですか。（あてはまるものすべてに○）



問3で女性が活躍するための取組みが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した方に取組みに期待した効果をたずねたところ、「従業員の職業意識や価値観の多様化」（57.0%）が5割台後半となっており、次いで「女性独自の視点を取り入れた商品開発やマーケティング」（24.7%）となっています。

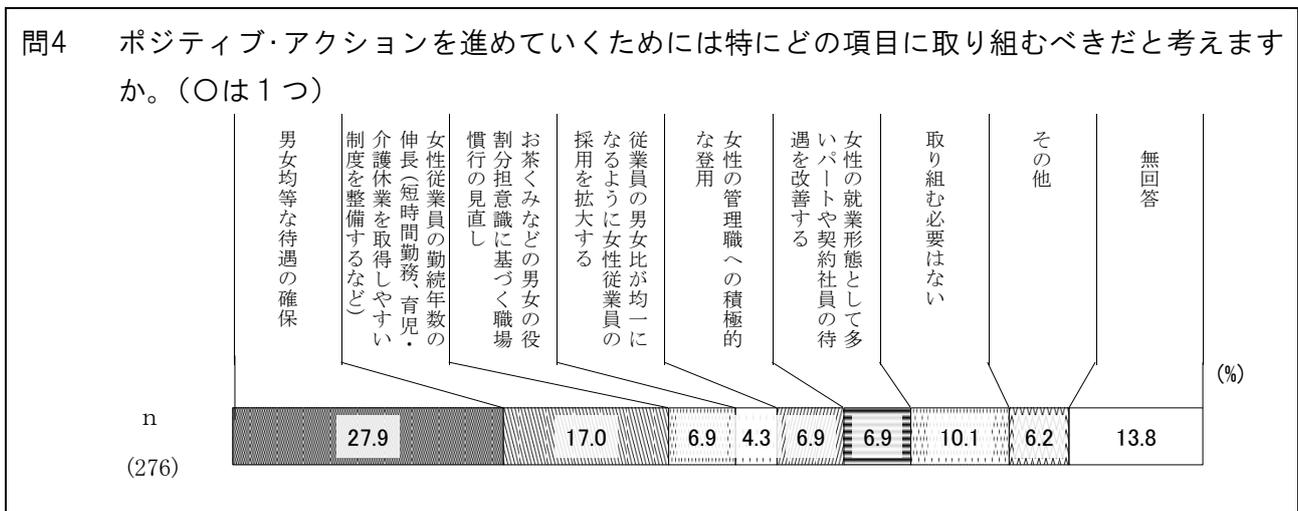
2. 調査結果（事業所）

⑨ 取組み後の成果



問3で女性が活躍するための取組みが「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した方に取組み後の成果をたずねたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」（47.3%）が約半数となっています。

⑩ ポジティブ・アクションを進めていくために取り組むべき項目



ポジティブ・アクションを進めていくために取り組むべき項目としては、「男女均等な待遇の確保」（27.9%）が約3割と比較的高くなっています。

【職員】

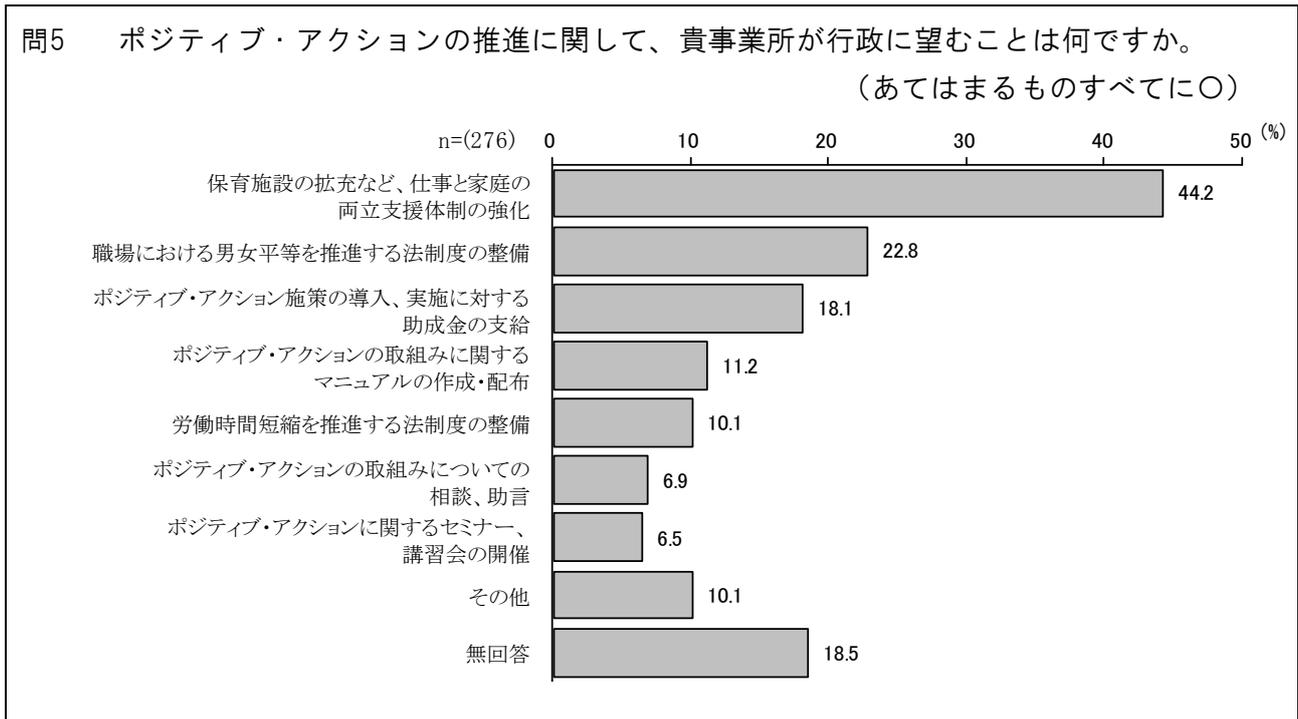
問13 女性管理職を増やすためには、どのような対策が効果的であると思いますか。

（あてはまるものすべてに○）

【上段：回答数、下段：割合 (%)】

調査数	女性職員に対する指導力や総合的な能力を積極的に育成する	研修などで、女性職員を積極的に育成する	昇任試験を受験できるような制度にする	育児・介護休業期間中においても試験を受験できるようにする	女性職員の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する	管理職の合理的なあり方を検討する	職員の意識改革	その他	無回答
306	95	85	63	64	101	118	32	24	
100.0	31.0	27.8	20.6	20.9	33.0	38.6	10.5	7.8	

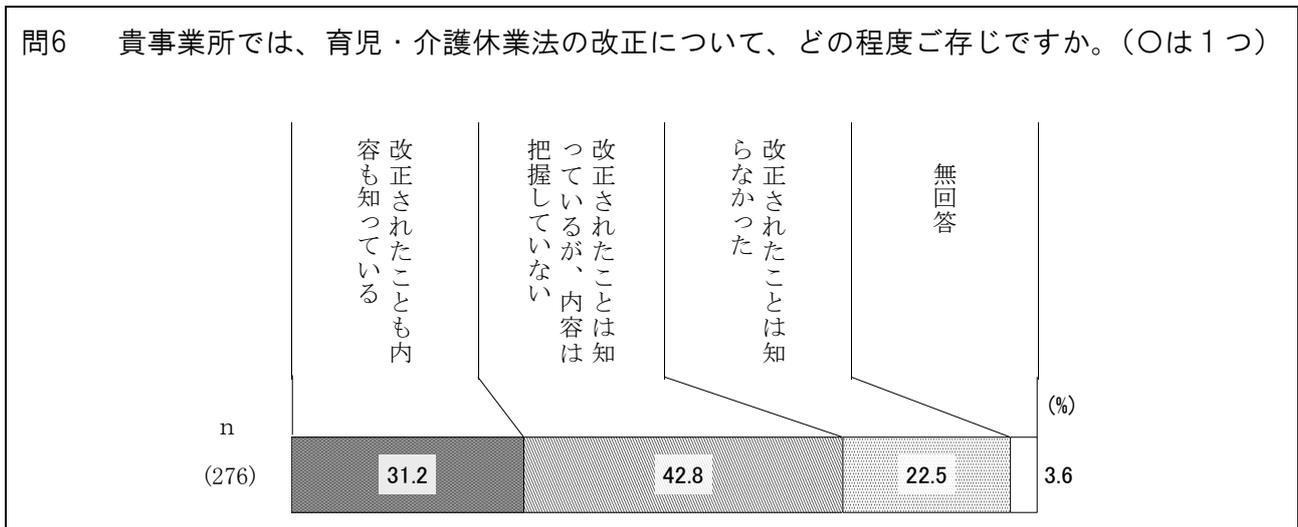
⑪ ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むこと



ポジティブ・アクションの推進に関して行政に望むことは「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」（44.2%）が4割台半ばと高くなっています。次いで「職場における男女平等を推進する法制度の整備」（22.8%）となっています。

（3） 育児・介護支援制度について

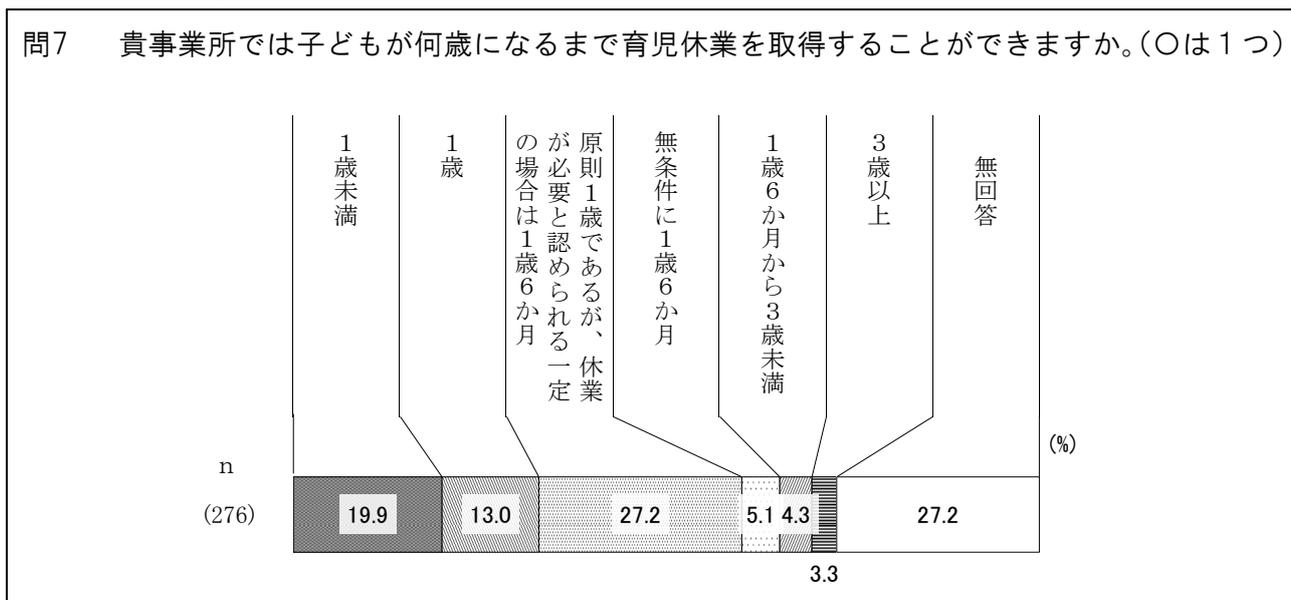
① 育児・介護休業法の改正についての認知度



育児・介護休業法の改正についての認知度は、「改正されたことも内容も知っている」（31.2%）が3割強となっています。「改正されたことは知っているが、内容は把握していない」（42.8%）をあわせると、改正自体の認知度は74.0%と高くなっています。

2. 調査結果（事業所）

② 育児休業を取得できる子どもの年齢



育児休業取得可能な子どもの年齢は「原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」（27.2%）が最も高く、次いで「1歳未満」（19.9%）となっています。

③ 出産者数/育児休業取得者数/管理職育児休業取得者数

問8 貴事業所では、平成25年4月1日から平成26年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。そのうち、平成26年6月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

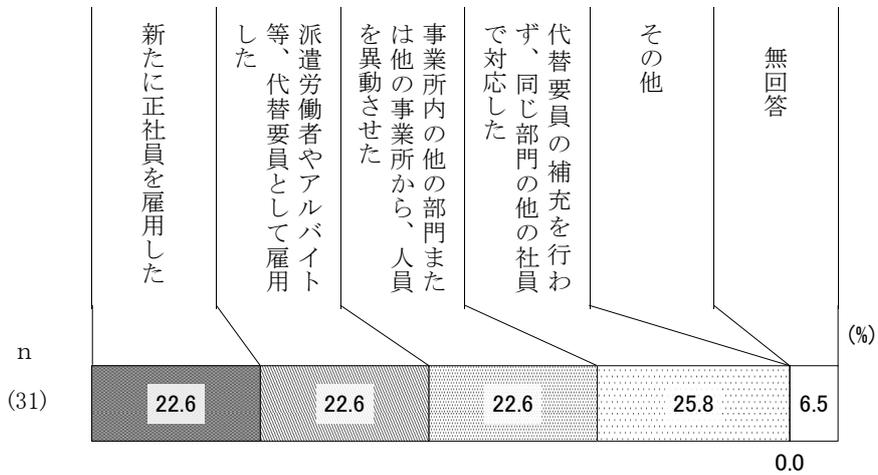
[上段：回答数、下段：割合（%）]

	調査数	回答数							調査数	平均（人）
		0人	1人	6人	11人	21人	31人以上	無回答		
出産者数（女性）	276	197	32	1	1	-	-	45	231	0.32
	100.0	71.4	11.6	0.4	0.4	-	-	16.3		
出産者数（配偶者）	276	188	52	1	-	1	-	34	242	0.50
	100.0	68.1	18.8	0.4	-	0.4	-	12.3		
育児休業取得者（女性）	34	3	27	1	1	-	-	2	32	2.09
	100.0	8.8	79.4	2.9	2.9	-	-	5.9		
育児休業取得者数（男性）	54	39	3	-	-	-	-	12	42	0.07
	100.0	72.2	5.6	-	-	-	-	22.2		
管理職育児休業取得者数（女性）	29	21	5	-	-	-	-	3	26	0.19
	100.0	72.4	17.2	-	-	-	-	10.3		
管理職育児休業取得者数（男性）	3	-	2	-	-	-	-	1	2	1.00
	100.0	-	66.7	-	-	-	-	33.3		

出産者数では女性を男性（配偶者の出産）が上回っているものの、男性の育児休業開始者はほとんど見られない結果となっています。

④ 育児休業取得者の業務への対応 [問8で育児休業取得者がいた場合]

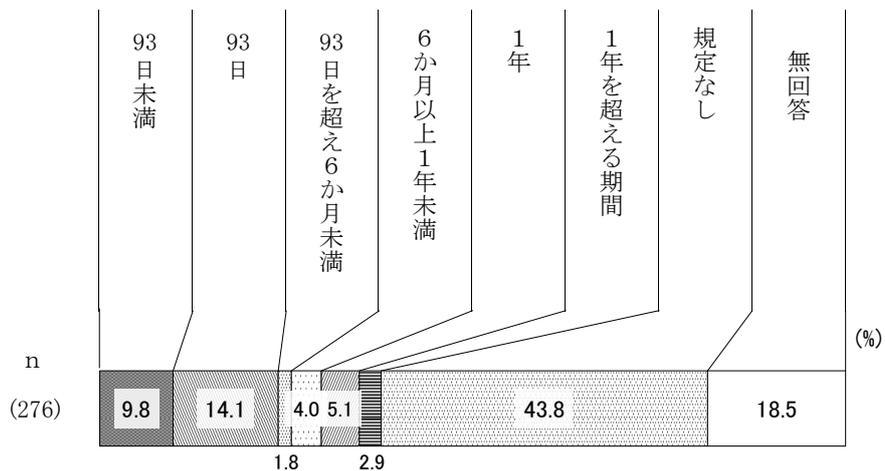
問8-1 育児休業取得者がいた場合、その従業員の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。取得者によって対応が異なる場合は1番多い対応方法を教えてください。（〇は1つ）



育児休業取得者の業務への対応としては、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が25.8%となっています。

⑤ 介護休業取得可能期間

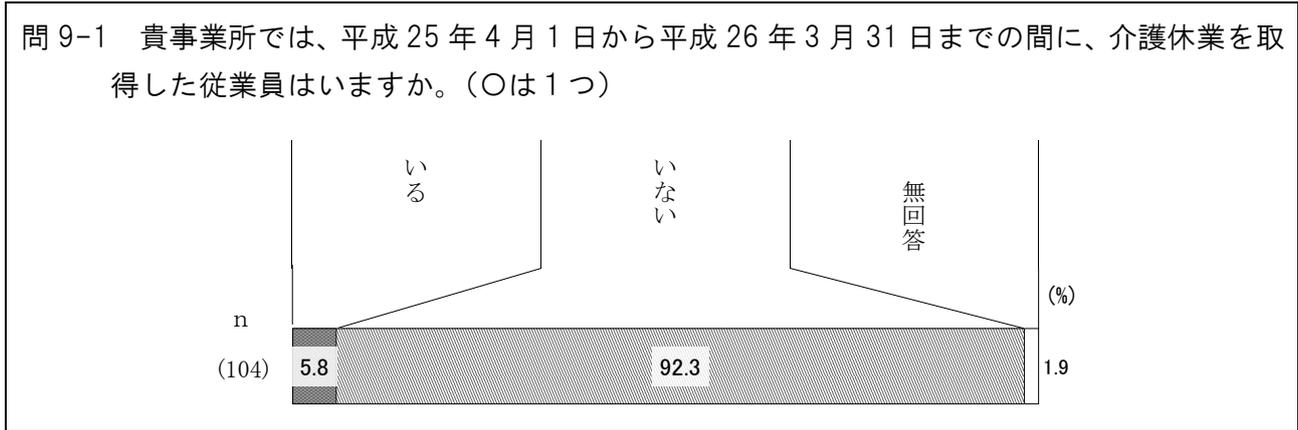
問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することができますか。（〇は1つ）



介護休業取得可能期間については、「規定なし」（43.8%）が4割半ばと最も高く、規定があるものでは「93日」（14.1%）が1割半ばと高くなっています。

2. 調査結果（事業所）

⑥ 介護休業取得従業員の有無 [問9「1」～「6」とお答えの事業所（介護休業の規定がある事業所）]



介護休業取得従業員の有無については、「いる」（5.8%）がかなり低くなっています。

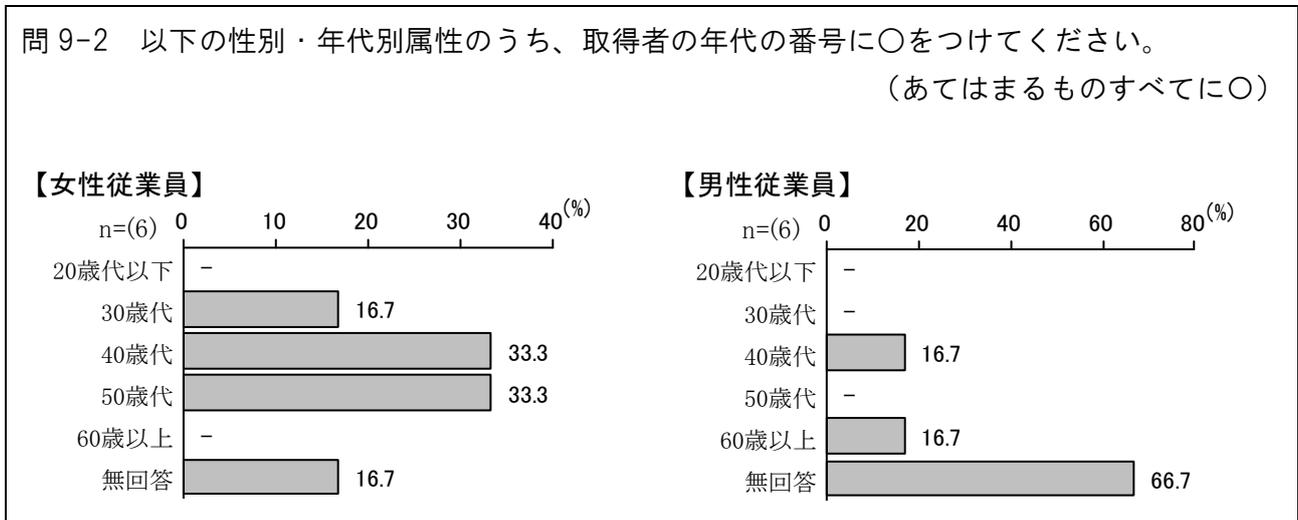
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合 (%)]

従業員規模	調査数	いる	いない	無回答
1～10人未満	22 100.0	- -	21 95.5	1 4.5
10～30人未満	39 100.0	1 2.6	38 97.4	-
30～50人未満	21 100.0	1 4.8	20 95.2	-
50～100人未満	8 100.0	3 37.5	5 62.5	-
100～300人未満	7 100.0	1 14.3	6 85.7	-
300～500人未満	1 100.0	-	1 100.0	-
500人以上	3 100.0	-	3 100.0	-

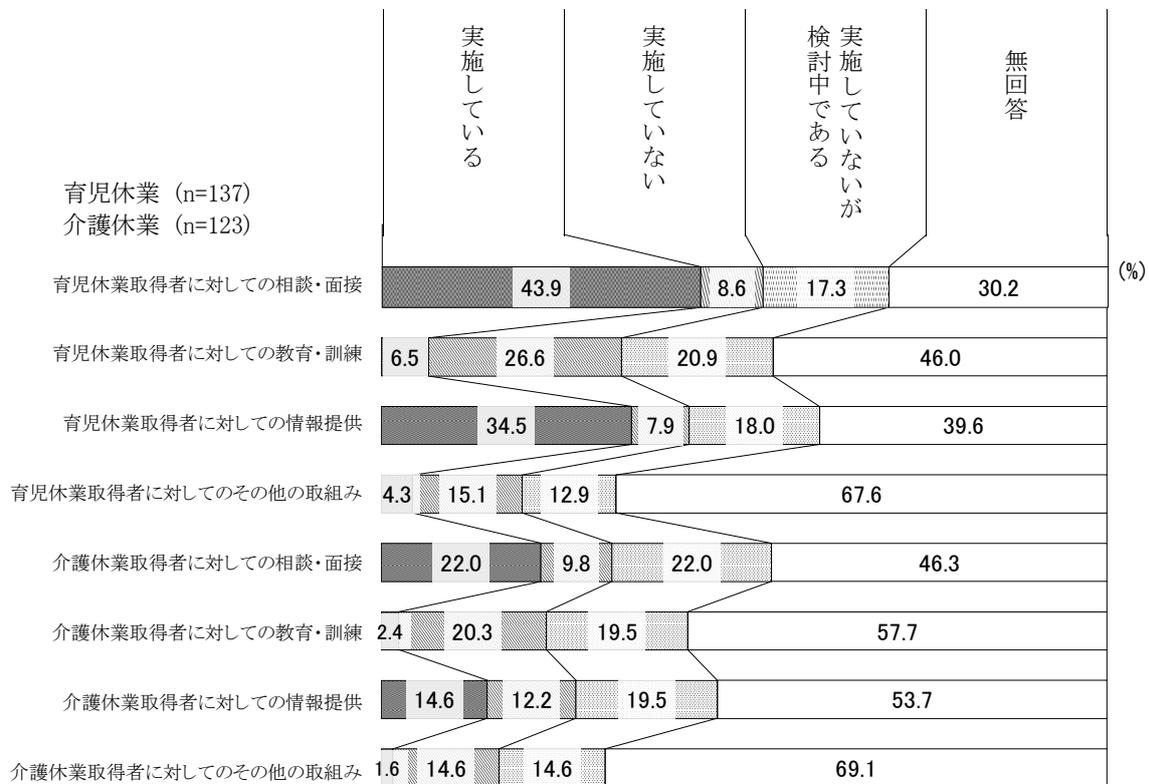
◆従業員規模別にみても、従業員数が多くなるにつれて、介護休業取得従業員が「いる」割合が高くなる傾向となっています。

⑦ 介護休業取得従業員の性別、年代



⑧ 育児・介護休業取得者の復職に対しての取組み

問10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。
（それぞれ〇は1つ）

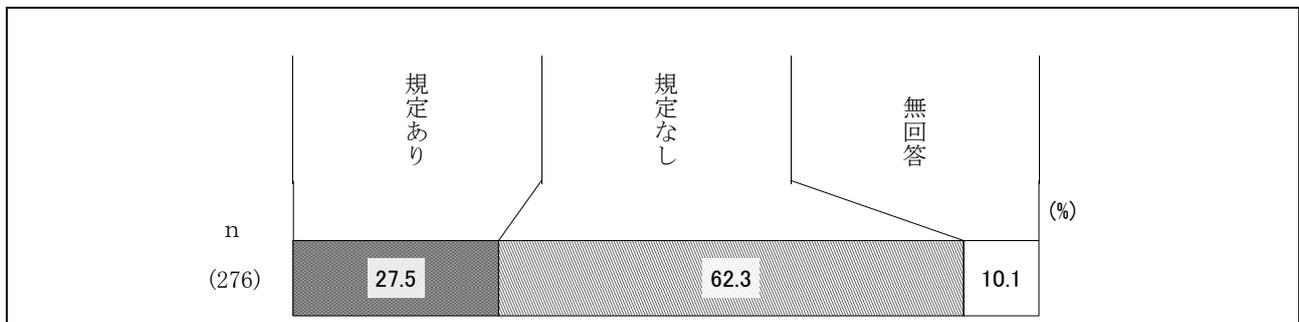


※ 「何もしていない」と回答した方を除いています。

育児・介護休業取得者の復職に対しての取組みをみると、実施しているのは、「育児休業取得者に対する相談・面接」（43.9%）、「育児休業取得者に対する情報提供」（34.5%）が高くなっています。また、「育児休業取得者に対する教育・訓練」で実施していない割合が26.6%と高い割合な一方で、実施していないが検討中である割合も20.9%となっています。

問11 就業規則等で子どもが病気やけがをした際に取得できる看護休暇制度がありますか。利用実績についてもお答えください。（それぞれ〇は1つ）

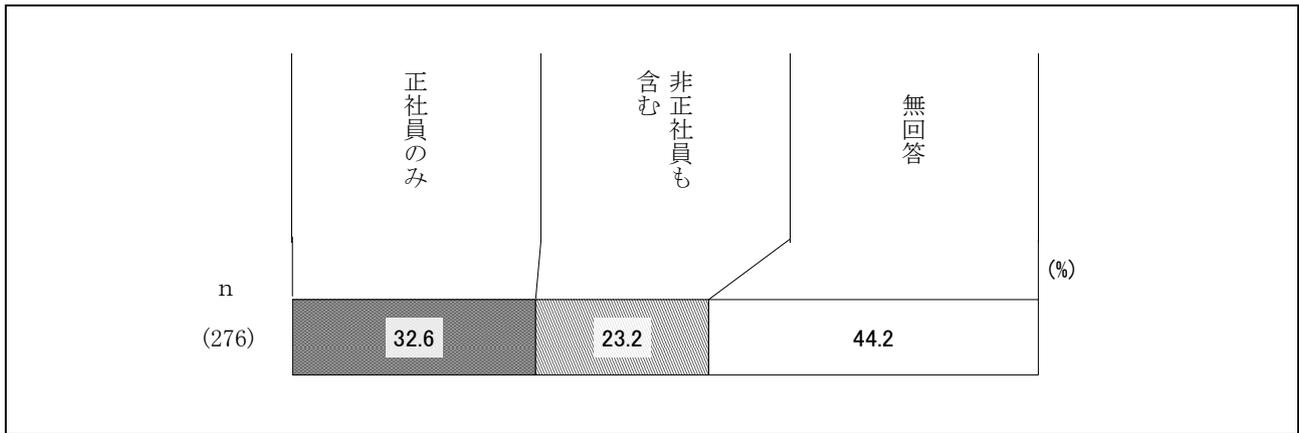
⑨ 看護休暇制度の有無



看護休暇制度の有無については、「規定あり」（27.5%）が3割程度となっています。

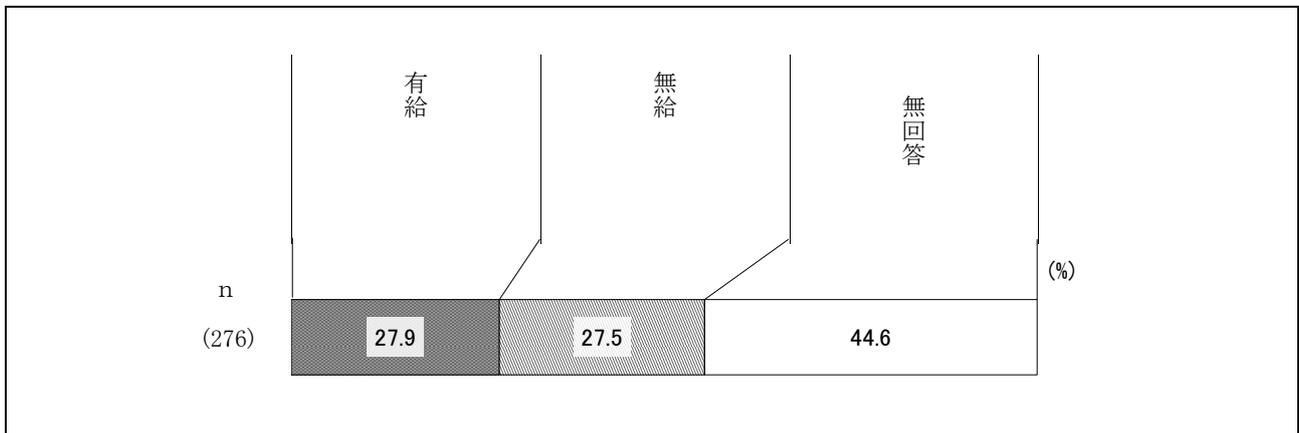
2. 調査結果（事業所）

⑨ 看護休暇の対象者



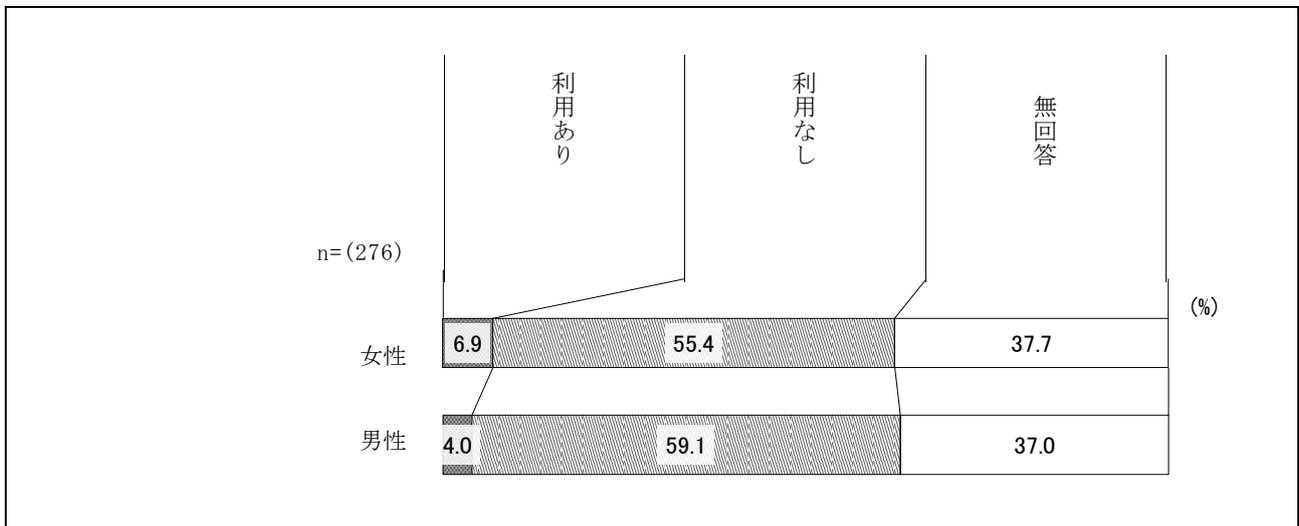
看護休暇制度の対象者としては、「正社員のみ」が「非正社員も含む」を9.4ポイント上回っています。

⑩ 看護休暇中の給与支給の有無



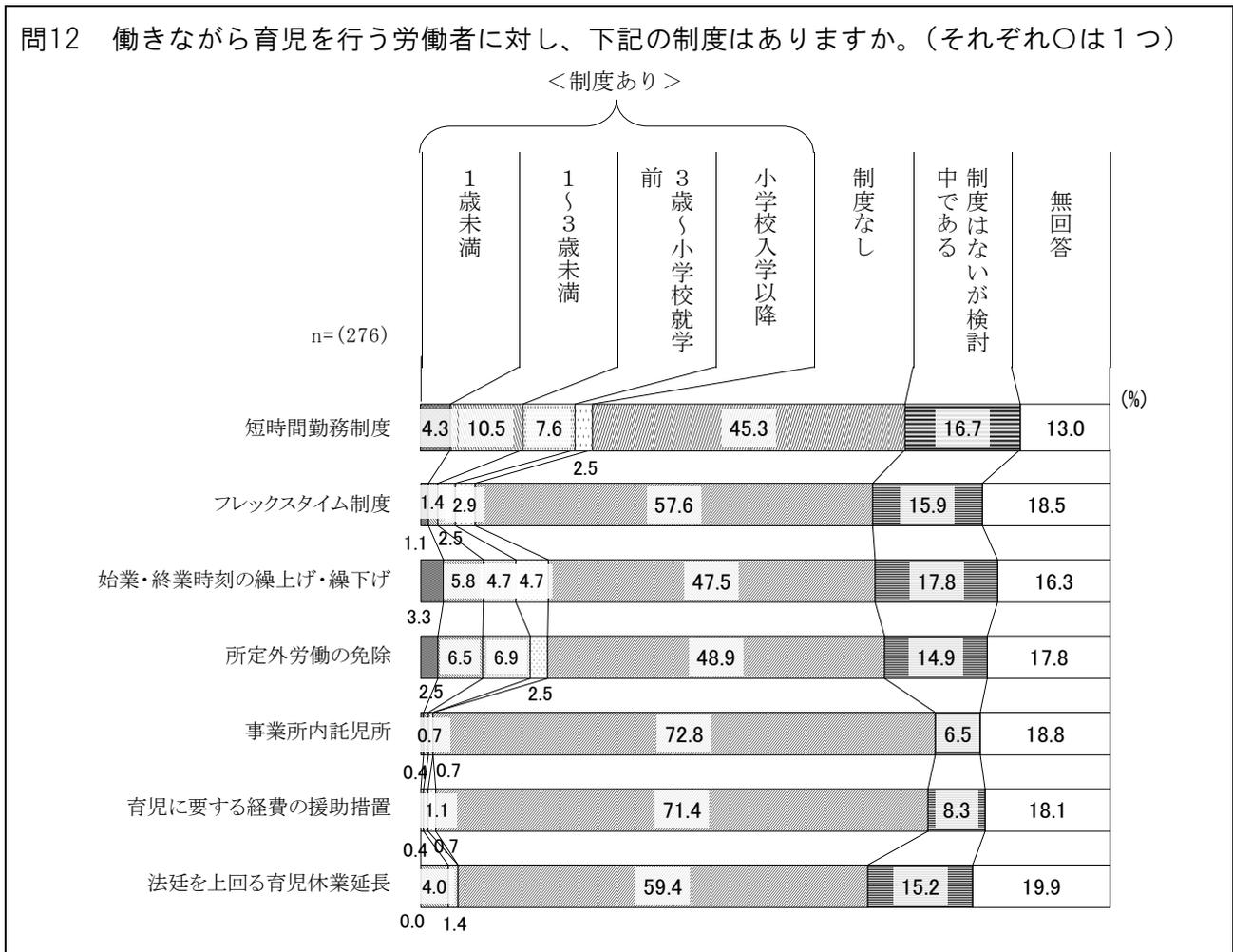
看護休暇中の給与支給の有無については、「有給」（27.9%）と「無給」（27.5%）がほぼ同じ割合となっています。

⑪ 看護休暇の利用実績



(4) 働きながら育児・介護を行う従業員に対する両立支援について

① 働きながら育児を行う労働者に対しての制度



働きながら育児を行う労働者に対しての制度については、制度なしがいずれの項目でも高い割合となっています。「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では制度はないが検討中であるとする割合がやや高くなっています。《制度あり》としては、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」と労働時間に関する制度で割合が高くなっています。

【上段：回答数、下段：割合（％）】

	調査数	1歳未満	1〜3歳未満	3歳〜小学校就学前	小学校入学以降	制度はないが検討中	制度なし	無回答
短時間勤務制度	276	12	29	21	7	125	46	36
	100.0	4.3	10.5	7.6	2.5	45.3	16.7	13.0
フレックスタイム制度	276	3	4	7	8	159	44	51
	100.0	1.1	1.4	2.5	2.9	57.6	15.9	18.5
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	276	9	16	13	13	131	49	45
	100.0	3.3	5.8	4.7	4.7	47.5	17.8	16.3
所定外労働の免除	276	7	18	19	7	135	41	49
	100.0	2.5	6.5	6.9	2.5	48.9	14.9	17.8
事業所内託児施設	276	1	2	2	-	201	18	52
	100.0	0.4	0.7	0.7	-	72.8	6.5	18.8
育児に要する経費の援助措置	276	-	1	2	3	197	23	50
	100.0	-	0.4	0.7	1.1	71.4	8.3	18.1
法定を上回る育児休業延長	276	-	11	4	-	164	42	55
	100.0	-	4.0	1.4	-	59.4	15.2	19.9

2. 調査結果（事業所）

問 12-1 「問 12」で育児のための制度があると答えた事業所に）貴事業所の平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は 0 をご記入ください。

② 育児のための制度の対象者

[上段：回答数、下段：割合（％）]

		調査数	0 1 6 1 2 3 無							調査数	平均（人）
			人	人	人	人	人	人	回答		
短時間勤務制度	女性	69	31	25	1	-	-	1	11	58	1.59
	男性	69	37	8	-	2	-	1	21		
フレックスタイム制度	女性	22	13	6	-	-	-	-	3	19	0.53
	男性	22	12	3	-	1	-	-	6		
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	51	24	16	-	-	-	-	11	40	0.65
	男性	51	25	6	1	-	-	-	19		
所定外労働の免除	女性	51	25	11	2	-	-	-	13	38	0.97
	男性	51	25	8	-	1	-	1	16		
事業所内託児施設	女性	5	2	-	-	-	-	1	2	3	13.33
	男性	5	2	-	-	1	-	-	2		
育児に要する経費の援助措置	女性	6	2	-	1	-	1	-	2	4	8.50
	男性	6	3	1	1	-	-	-	1		
法定を上回る育児休業延長	女性	15	9	1	-	-	-	-	5	10	0.20
	男性	15	9	1	-	-	-	-	5		

育児のための制度の対象者としては、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「所定外労働の免除」で平均が女性を男性が上回っています。

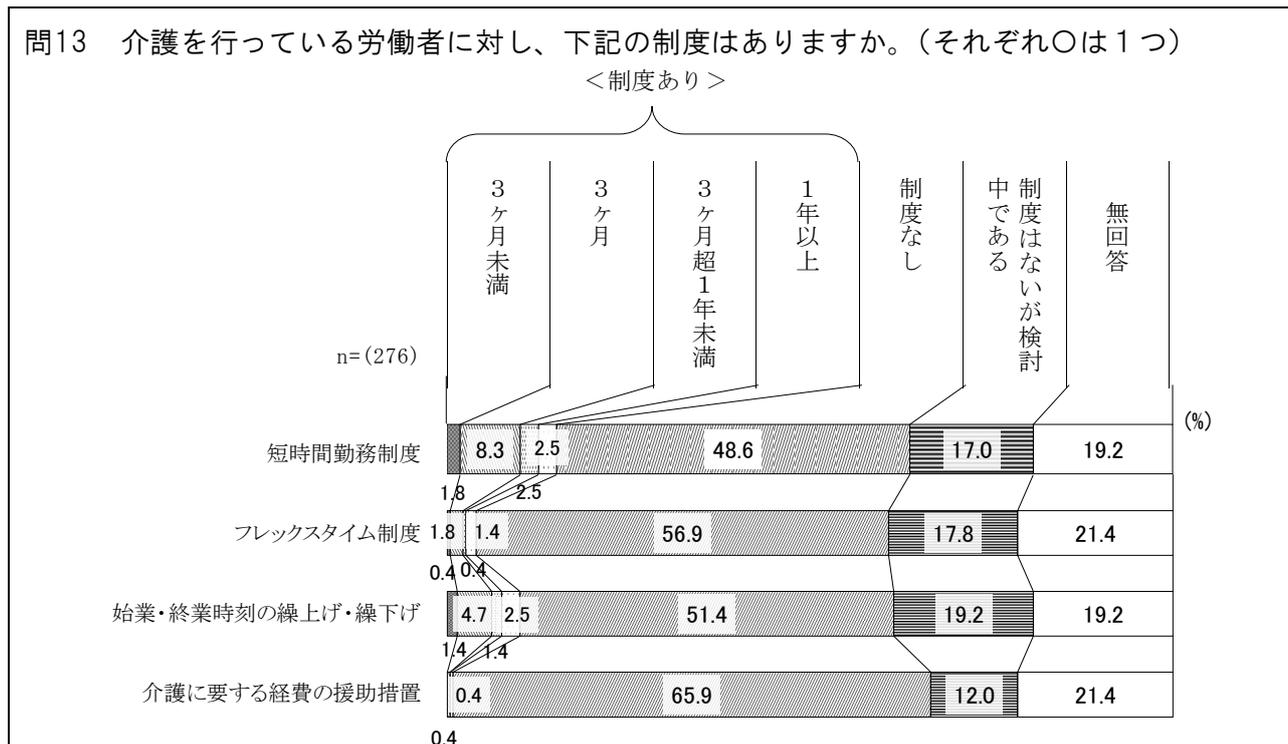
③ 育児のための制度の利用者

[上段：回答数、下段：割合（％）]

		調査数	0 1 6 1 2 3 無							調査数	平均（人）
			人	人	人	人	人	人	回答		
短時間勤務制度	女性	69	39	21	1	-	-	-	8	61	0.64
	男性	69	54	-	-	-	-	-	15		
フレックスタイム制度	女性	22	15	3	-	-	-	-	4	18	0.28
	男性	22	15	-	-	1	-	-	6		
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	51	31	13	-	-	-	-	7	44	0.50
	男性	51	34	3	-	-	-	-	14		
所定外労働の免除	女性	51	35	7	1	-	-	-	8	43	0.44
	男性	51	40	1	-	-	-	-	10		
事業所内託児施設	女性	5	3	-	-	-	1	-	1	4	6.50
	男性	5	4	-	-	-	-	-	1		
育児に要する経費の援助措置	女性	6	3	-	1	-	-	-	2	4	2.00
	男性	6	3	-	1	-	-	-	2		
法定を上回る育児休業延長	女性	15	9	3	-	-	-	-	3	12	0.58
	男性	15	11	-	-	-	-	-	4		

育児のための制度の利用者をみると、対象者では男性が女性を上回っていた制度においても男性の利用者は少ない、もしくはいない傾向となっています。

④ 働きながら介護を行う労働者に対しての制度



働きながら介護を行う労働者に対しての制度をしてみると、制度なしがどの項目でも約5割以上となっています。《制度あり》としては、「短時間勤務制度」で15.1%と最も高くなっています。

[上段：回答数、下段：割合(%)]

	調査数	3ヶ月未満	3ヶ月	3ヶ月超1年未満	1年以上	ある制度はないが検討中で	制度なし	無回答
短時間勤務制度	276	5	23	7	7	134	47	53
	100.0	1.8	8.3	2.5	2.5	48.6	17.0	19.2
フレックスタイム制度	276	1	5	1	4	157	49	59
	100.0	0.4	1.8	0.4	1.4	56.9	17.8	21.4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	276	4	13	4	7	142	53	53
	100.0	1.4	4.7	1.4	2.5	51.4	19.2	19.2
介護に要する経費の援助措置	276	-	1	-	1	182	33	59
	100.0	-	0.4	-	0.4	65.9	12.0	21.4

2. 調査結果（事業所）

⑤ 介護のための制度の対象者

問 13-1 「問 13」で介護のための制度があると答えた事業所に) 貴事業所の平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は 0 をご記入ください。

[上段：回答数、下段：割合（％）]

		調査数	0 人	1 人 5	6 人 1 0 人	1 1 人 5 2 0 人	2 1 人 5 3 0 人	3 1 人 以上	無 回 答	調査数	平 均 (人)
短時間勤務制度	女性	42 100.0	36 85.7	1 2.4	-	-	-	-	5 11.9	37	0.05
	男性	42 100.0	36 85.7	-	-	-	-	-	6 14.3	36	0.00
フレックスタイム制度	女性	11 100.0	10 90.9	-	-	-	-	-	1 9.1	10	0.00
	男性	11 100.0	10 90.9	-	-	-	-	-	1 9.1	10	0.00
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	28 100.0	22 78.6	1 3.6	-	-	-	-	5 17.9	23	0.04
	男性	28 100.0	22 78.6	-	-	-	-	-	6 21.4	22	0.00
介護に要する経費の援助措置	女性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2	0.00
	男性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2	0.00

介護のための制度の対象者は、「短時間勤務制度」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」でそれぞれ女性で1事業所のみとなっています。

⑥ 介護のための制度の利用者

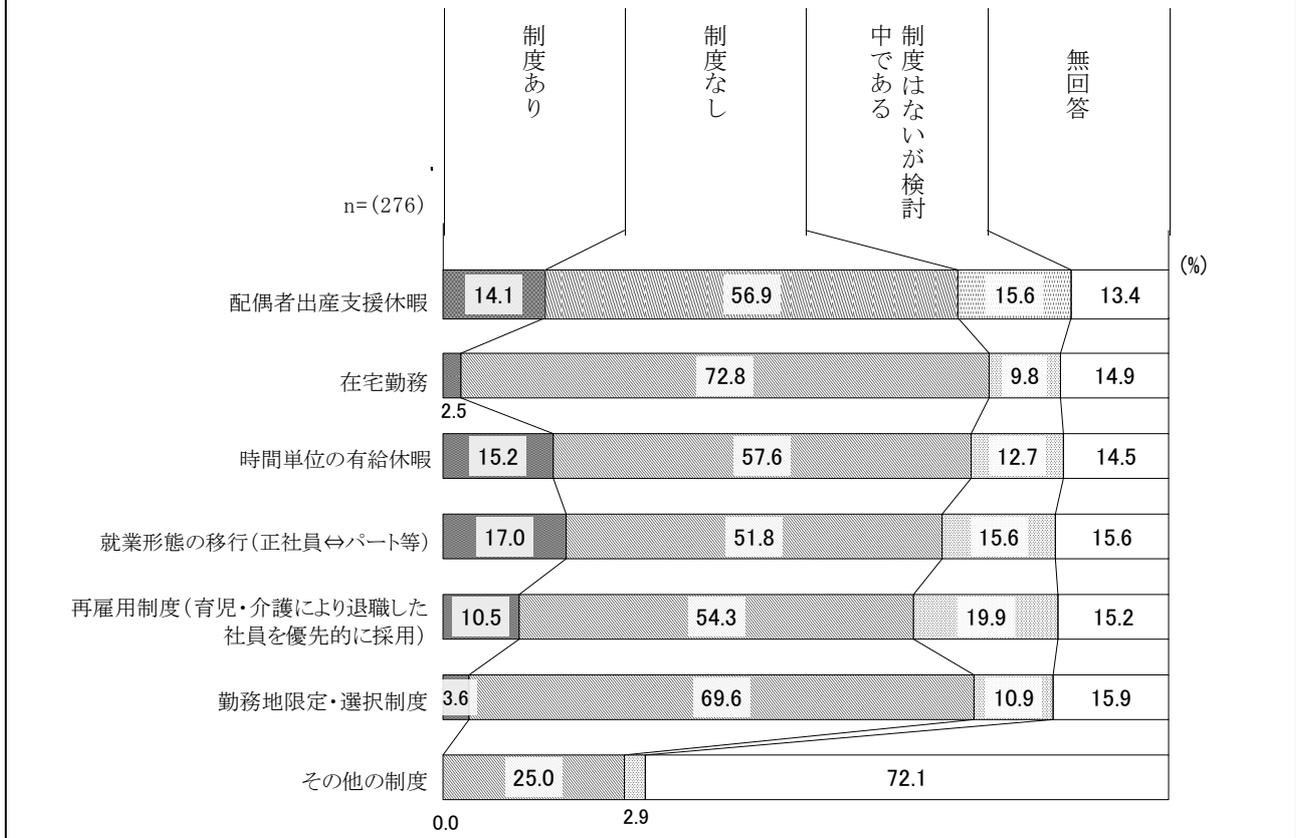
[上段：回答数、下段：割合（％）]

		調査数	0 人	1 人 5	6 人 1 0 人	1 1 人 5 2 0 人	2 1 人 5 3 0 人	3 1 人 以上	無 回 答	調査数	平 均 (人)
短時間勤務制度	女性	42 100.0	40 95.2	1 2.4	-	-	-	-	1 2.4	41	0.05
	男性	42 100.0	40 95.2	-	-	-	-	-	2 4.8	40	0.00
フレックスタイム制度	女性	22 100.0	15 68.2	3 13.6	-	-	-	-	4 18.2	10	0.00
	男性	11 100.0	10 90.9	-	-	-	-	-	1 9.1	10	0.00
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	28 100.0	25 89.3	1 3.6	-	-	-	-	2 7.1	26	0.04
	男性	28 100.0	25 89.3	-	-	-	-	-	3 10.7	25	0.00
介護に要する経費の援助措置	女性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2	0.00
	男性	2 100.0	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2	0.00

介護のための制度の利用者は、労働時間に関する制度で女性のみとなっています。

⑦ 育児や介護と勤務の両立支援のための制度

問14 貴事業所では、下記の制度はありますか。(それぞれ〇は1つ)

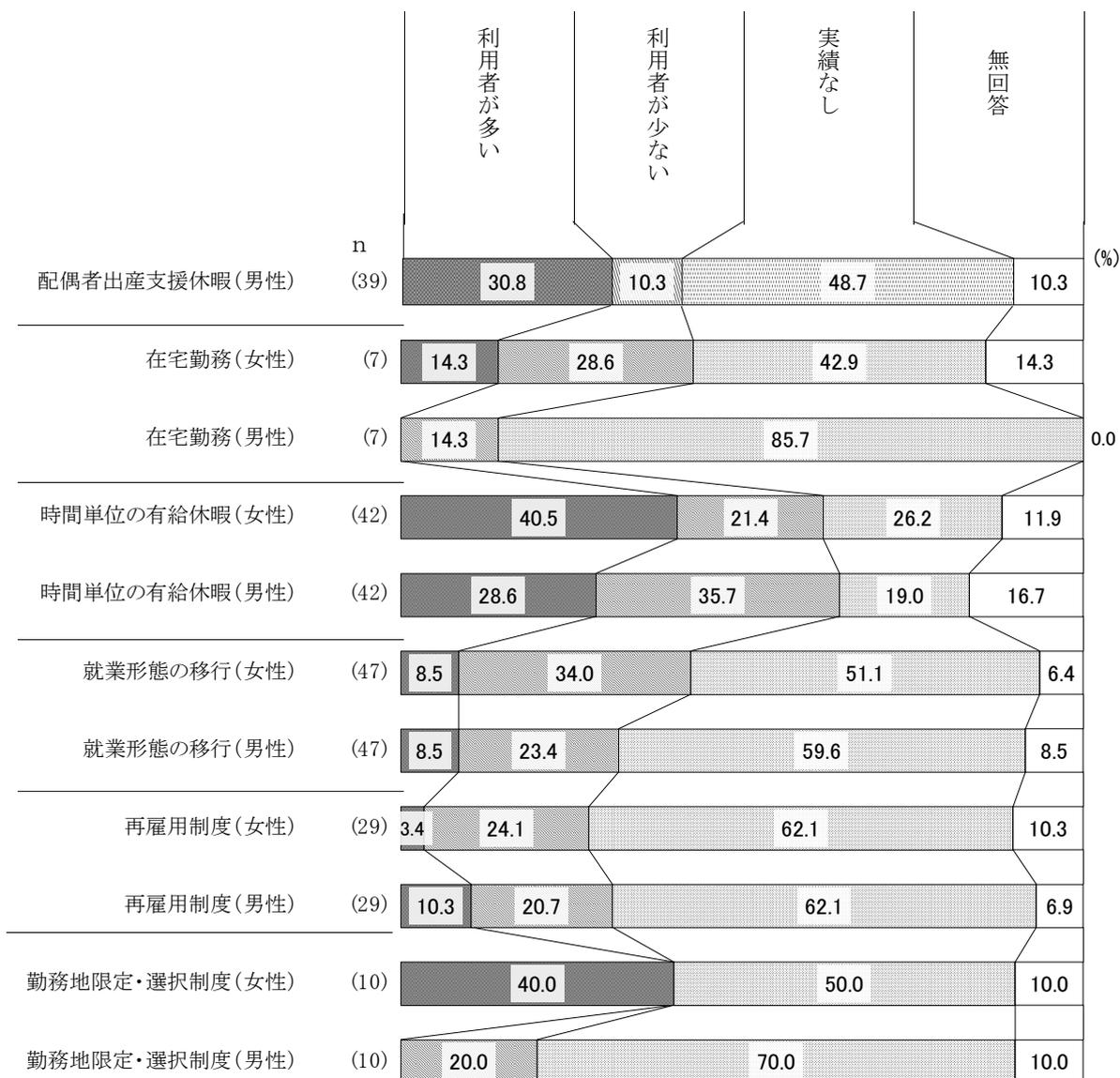


育児や介護と勤務の両立支援のための制度があるかきいたところ、いずれの項目においても「制度なし」が「制度あり」を大きく上回る結果となっています。制度ありのものとしては、「就業形態の移行」で17.0%と最も高くなっています。

2. 調査結果（事業所）

⑧ 育児や介護と勤務の両立支援のための制度の利用実績

問 14-1 「問 14」で制度があると答えた事業所に）貴事業所における昨年度の利用実績を男女別にお答えください。（それぞれ〇は1つ）

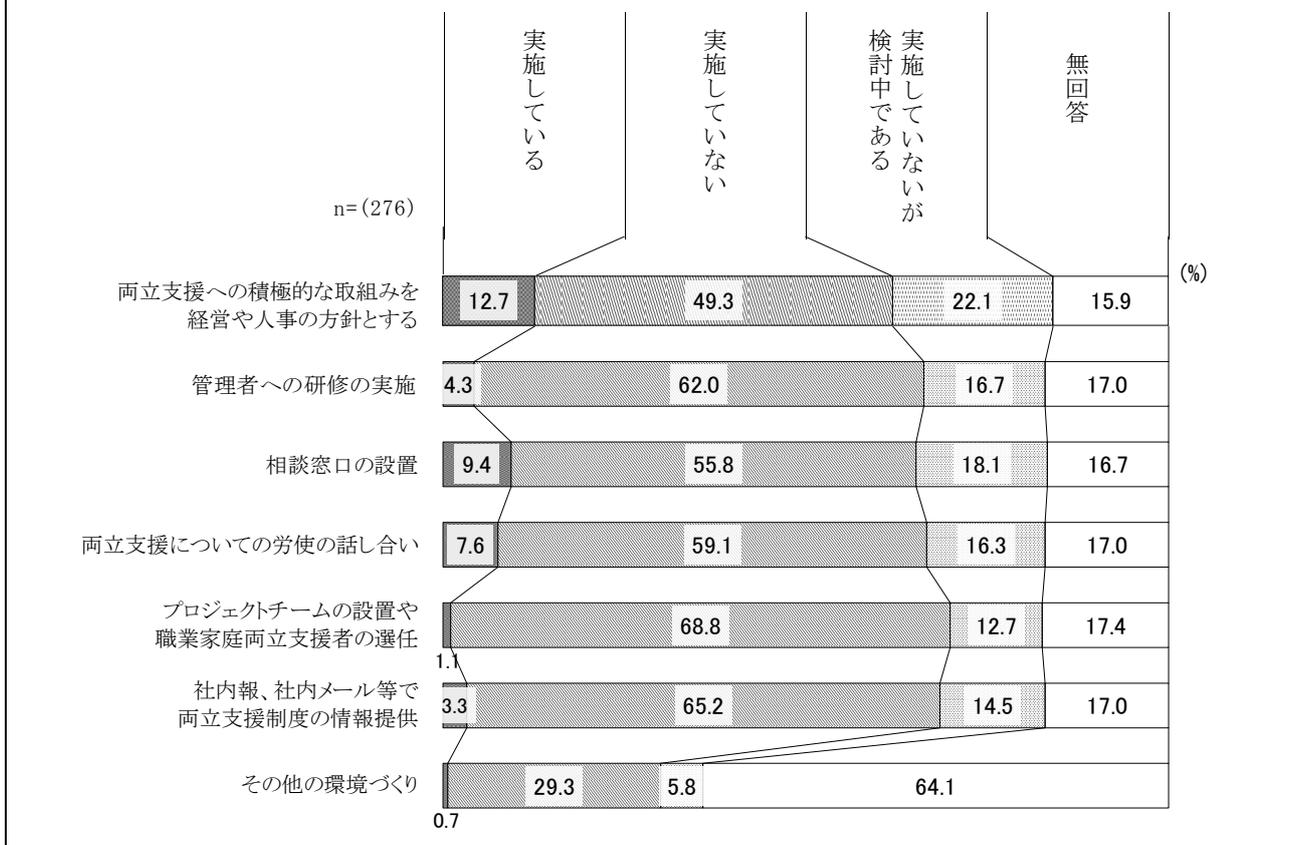


※その他制度（男性・女性）は回答者がいないため掲載を省略しています。

育児や介護と勤務の両立支援制度の利用実績をみると、利用実績の多いものとしては「時間単位の有給休暇(女性)」で40.5%となっています。次いで、「勤務地限定・選択制度」(40.0%)が約4割となっています。

⑨ 育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施の有無

問15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。
（それぞれ〇は1つ）



育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりの実施の有無については、実施していない割合が高くなっています。実施しているものとしては、「両立支援への積極的な取り組みを経営や人事の方針とする」で12.7%とやや高くなっています。

⑩ 育児や介護を行っている従業員に対して、法定以外で行っている取組み

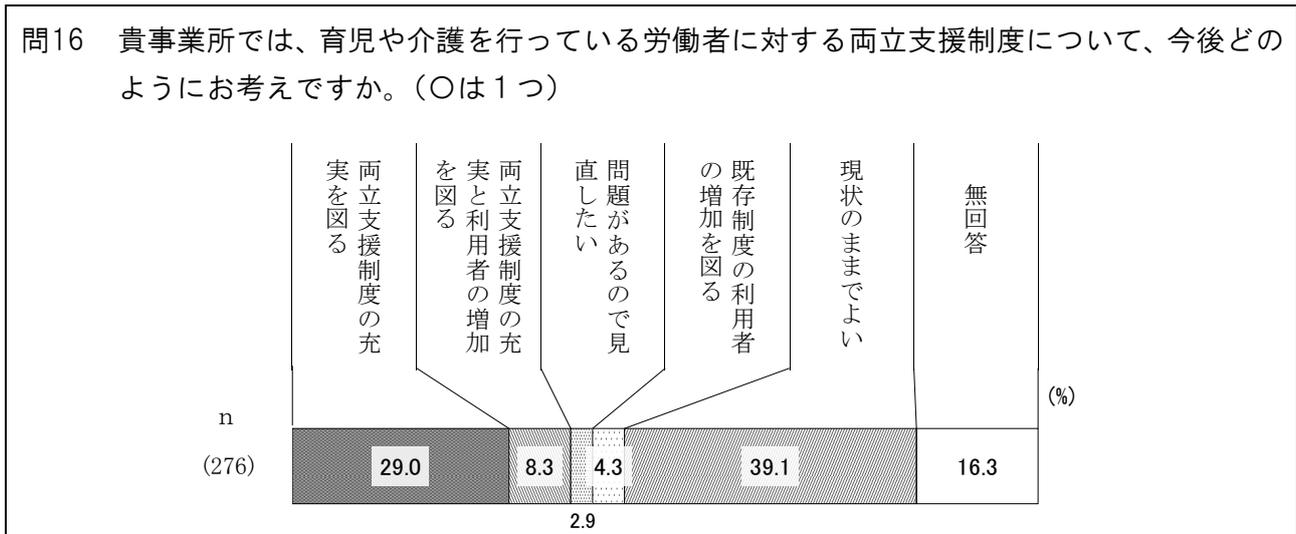
問 15-1 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

主な意見は以下の通りです。

- ・時間外労働の制限、深夜残業の制限、時短措置は法定3才までのところ、就学前まで。
- ・事業所徒歩通勤可能なシングルマザーを採用し、育児支援可能な限り対応している。
- ・小さな事業所なので制度は確立してないが、社員の中で介護中・育児中の社員への助け合いの配慮は自然に出来ている。
- ・就労しながら育児・介護の両立が出来る様、必要に応じた施設等への相談・紹介・斡旋等をしている。
- ・子の看護休暇は有給扱い。
- ・年次有給休暇の未使用分を積み立てられる休暇制度があり、その制度を家族の介護や看護に使用することができる。

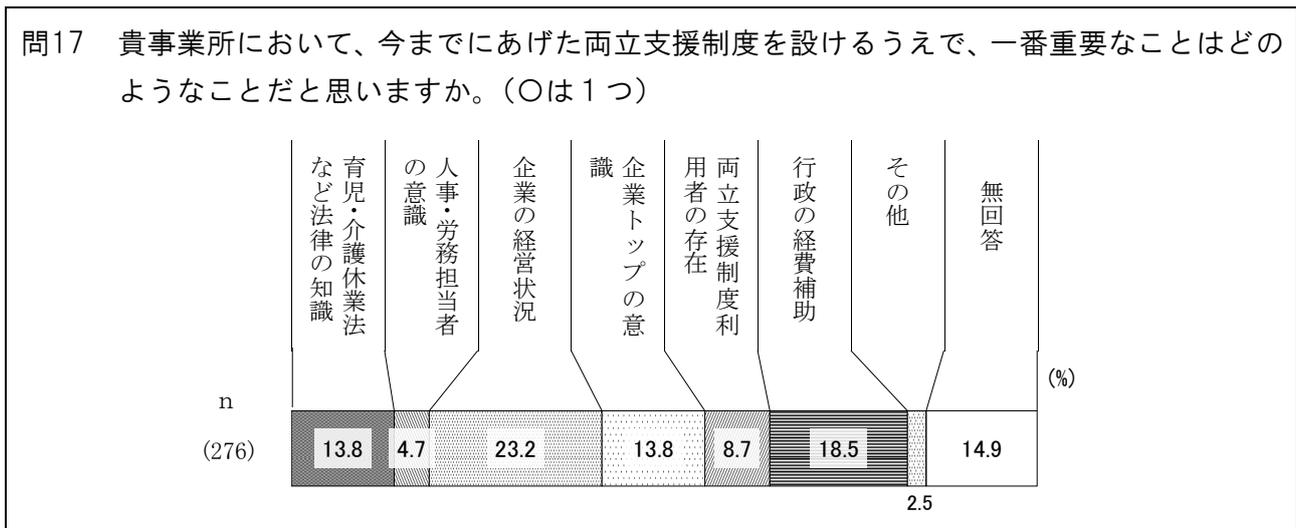
2. 調査結果（事業所）

⑪ 両立支援制度の今後



両立支援制度の今後については、「現状のままでよい」（39.1%）が「両立支援制度の充実を図る」（29.0%）を10.1ポイント上回っています。

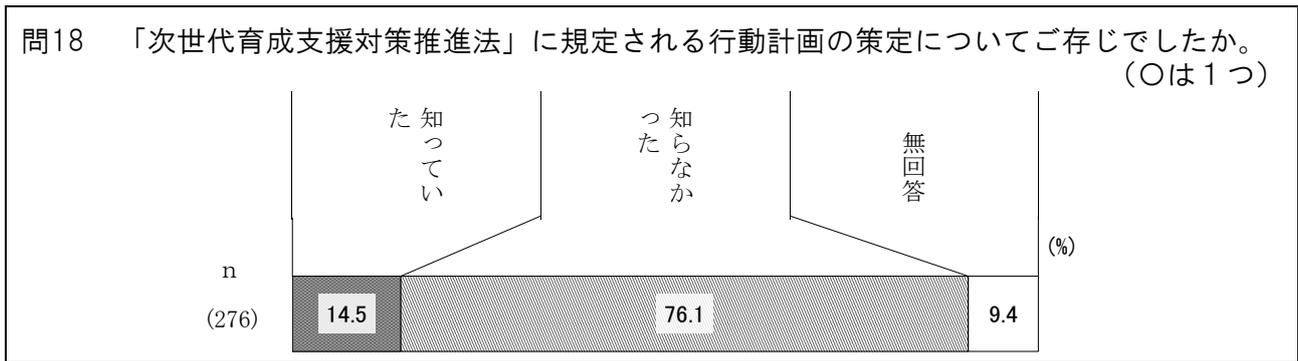
⑫ 両立支援を設ける上で一番重要なこと



両立支援制度を設ける上で一番重要なこととしては、「企業の経営状況」（23.2%）が2割台で最も高くなっています。次いで、「行政の経費補助」（18.5%）などと続いています。

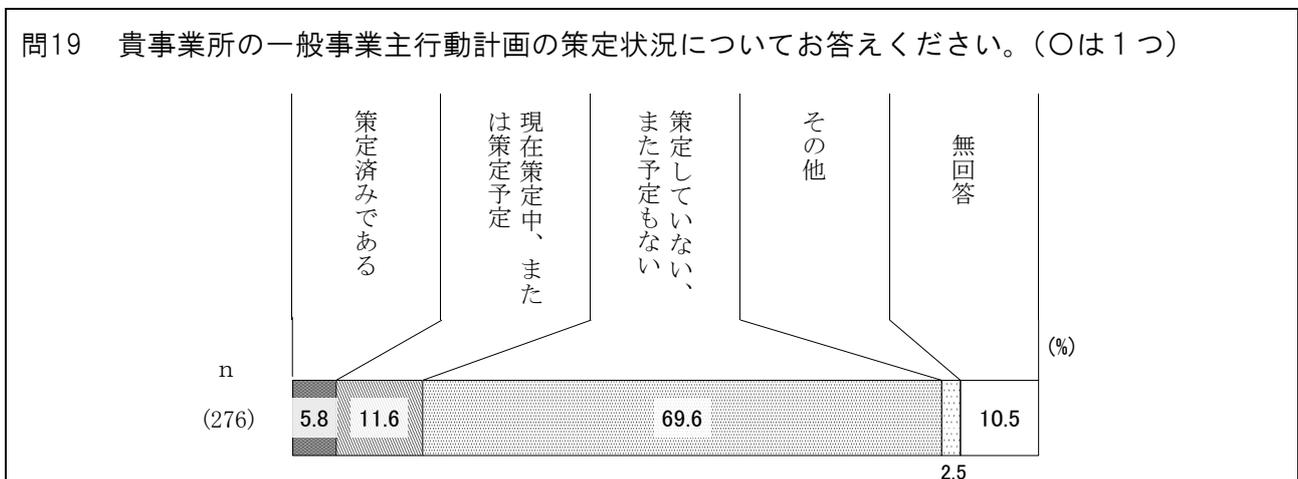
（5） 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

① 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定の認知度



「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定の認知度については、「知っている」（14.5%）は1割半ばにとどまっています。

② 一般事業主行動計画の策定状況



一般事業主行動計画の策定状況は「策定済みである」（5.8%）と今後策定予定の「現在策定中、または策定予定」（11.6%）をあわせても17.4%にとどまっています。

2. 調査結果（事業所）

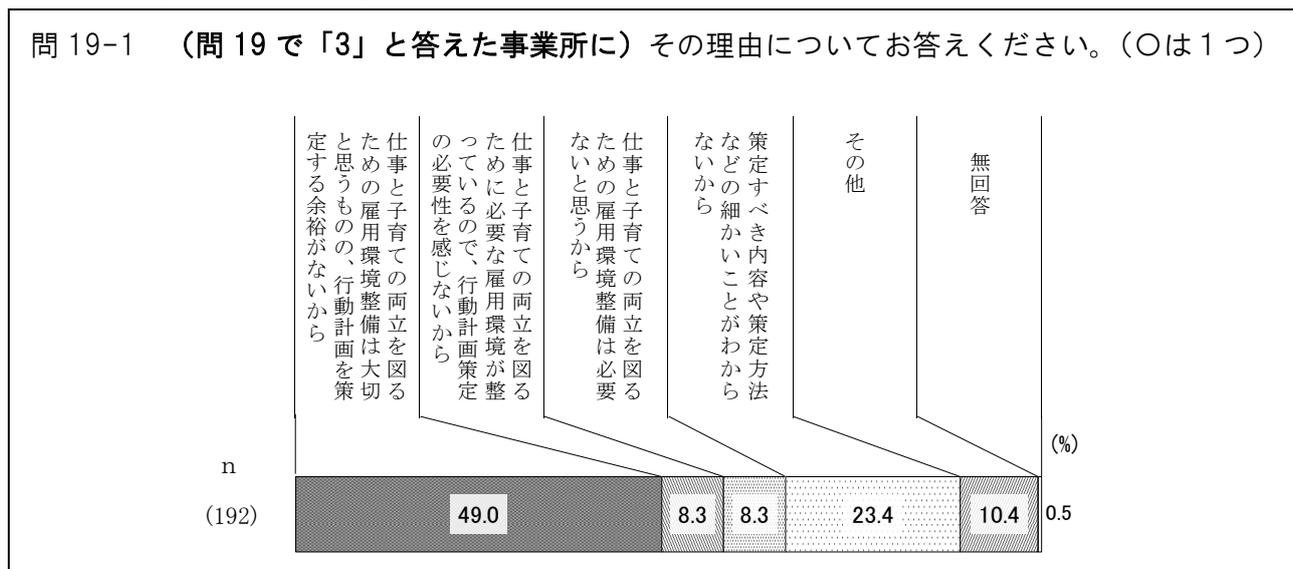
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合（%）]

	調査数	策定済みである	現在策定中、または策定予定	予定していない、また	その他	無回答
1～10人未満	103 100.0	1 1.0	8 7.8	79 76.7	3 2.9	12 11.7
10～30人未満	99 100.0	3 3.0	15 15.2	72 72.7	2 2.0	7 7.1
30～50人未満	33 100.0	4 12.1	4 12.1	21 63.6	1 3.0	3 9.1
50～100人未満	16 100.0	2 12.5	2 12.5	9 56.3	-	3 18.8
100～300人未満	8 100.0	2 25.0	2 25.0	4 50.0	-	-
300～500人未満	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-
500人以上	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-	-

③ 一般事業主行動計画を策定していない・予定もない理由

問 19-1 （問 19 で「3」と答えた事業所に）その理由についてお答えください。（○は1つ）



問 19 で「一般事業主行動計画の策定をしていない、また予定もない」と回答した方に理由をたずねたところ、「仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備は大切と思うものの、行動計画を策定する余裕がないから」（49.0%）が約半数を占めており、意識はあるが行動にまで移せていない状況となっています。

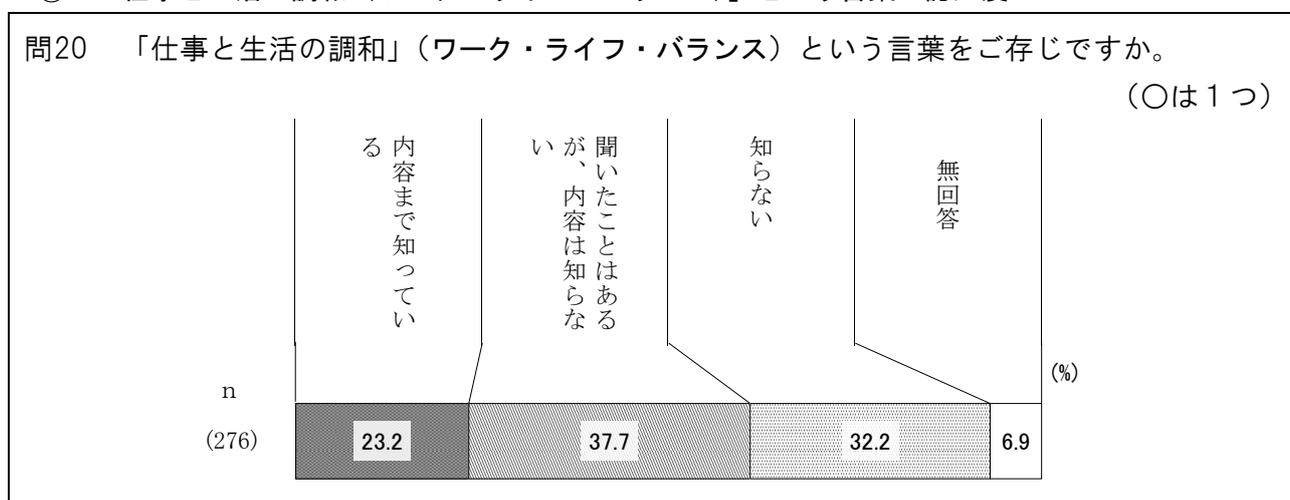
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合（%）]

	調査数	動 用 計 画 を 策 定 す る 余 裕 が な い か ら	仕 事 と 子 育 て の 両 立 を 図 る た め の 行 動 計 画 策 定 の 必 要 性 を 感 じ な い か ら	仕 事 と 子 育 て の 両 立 を 図 る た め に 必 要 な 整 つ て い る た め に	用 意 が な い か ら	仕 事 と 子 育 て の 両 立 を 図 る た め に	か か り か つ た り な い か ら	策 定 す べ き 内 容 や 策 定 方 法 な ど の 細 か い こ と が わ か ら な い か ら	そ の 他	無 回 答
1～10人未満	79 100.0	34 43.0	4 5.1	9 11.4	18 22.8	13 16.5	1 1.3			
10～30人未満	72 100.0	37 51.4	7 9.7	4 5.6	20 27.8	4 5.6	-			
30～50人未満	21 100.0	9 42.9	3 14.3	2 9.5	5 23.8	2 9.5	-			
50～100人未満	9 100.0	7 77.8	-	-	2 22.2	-	-			
100～300人未満	4 100.0	4 100.0	-	-	-	-	-			
300～500人未満	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-			
500人以上	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-			

(6) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

① 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度



「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度は、「内容まで知っている」(23.2%)は2割台半ばとなっており、「聞いたことはあるが、内容は知らない」(37.7%)をあわせた、言葉自体の認知度は60.9%となっています。

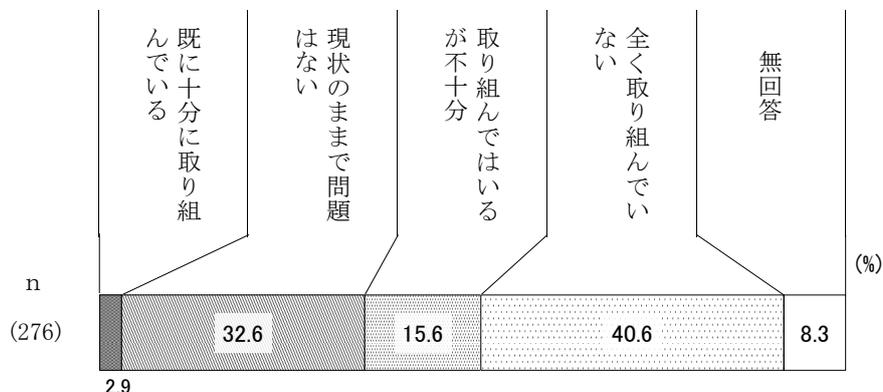
2. 調査結果（事業所）

② ワーク・ライフ・バランスへの取組み、今後の必要性

問21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、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）

【現 状】

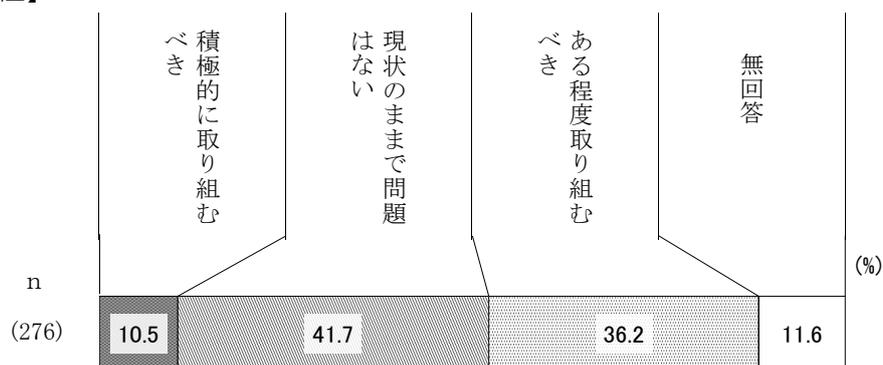


ワーク・ライフ・バランスへの取組み認識については、「全く取組んでいない」（40.6%）が4割強と最も高くなっており、次いで「現状のままで問題はない」（32.6%）とあわせると73.2%の事業所がワーク・ライフ・バランスへの取組みはしていない結果となっています。

問21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、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）

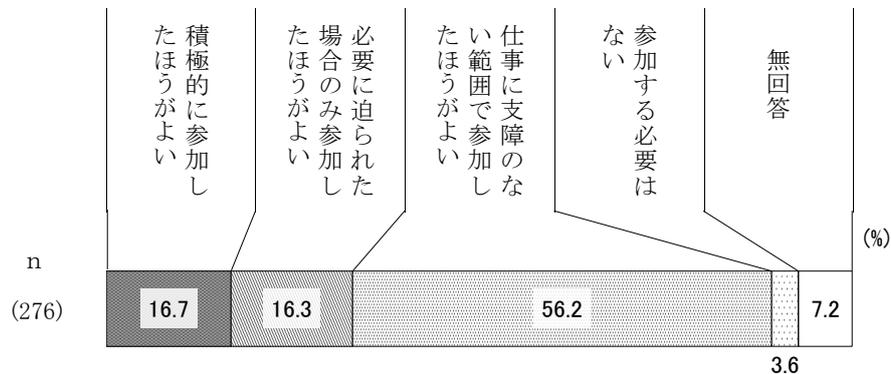
【今後の必要性】



ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性としては、「現状のままで問題はない」（41.7%）が最も高くなっているのに対して、「積極的に取り組むべき」（10.5%）、「ある程度取り組むべき」（36.2%）という認識もあわせて約半数程度みられます。

③ 男性従業員が育児に参加することへの考え

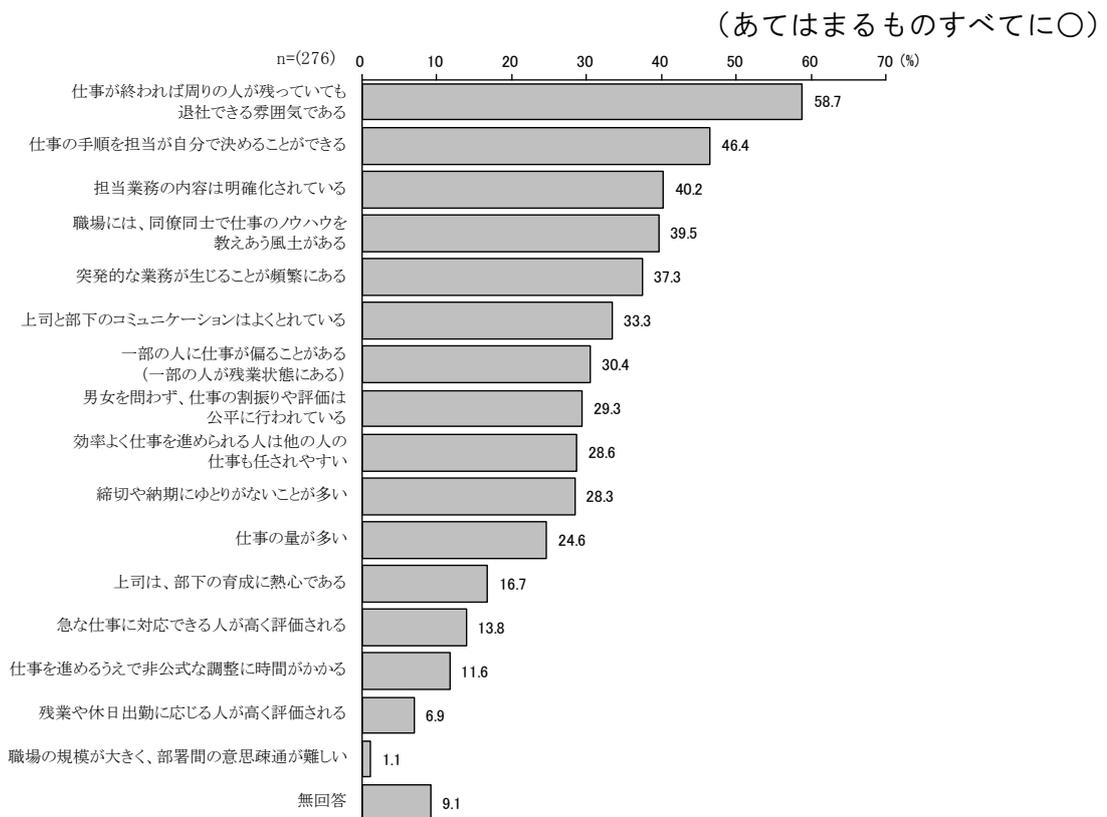
問22 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。（〇は1つ）



男性従業員が育児に参加することへの考えとしては、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（56.2%）が半数を超えています。「積極的に参加したほうがよい」（16.7%）も1割半ばと男性従業員が育児に参加することへの理解は進んでいる傾向がみられます。

④ 仕事や職場の現状

問23 貴事業所における仕事や職場の現状のうち、あてはまるものをお答えください。

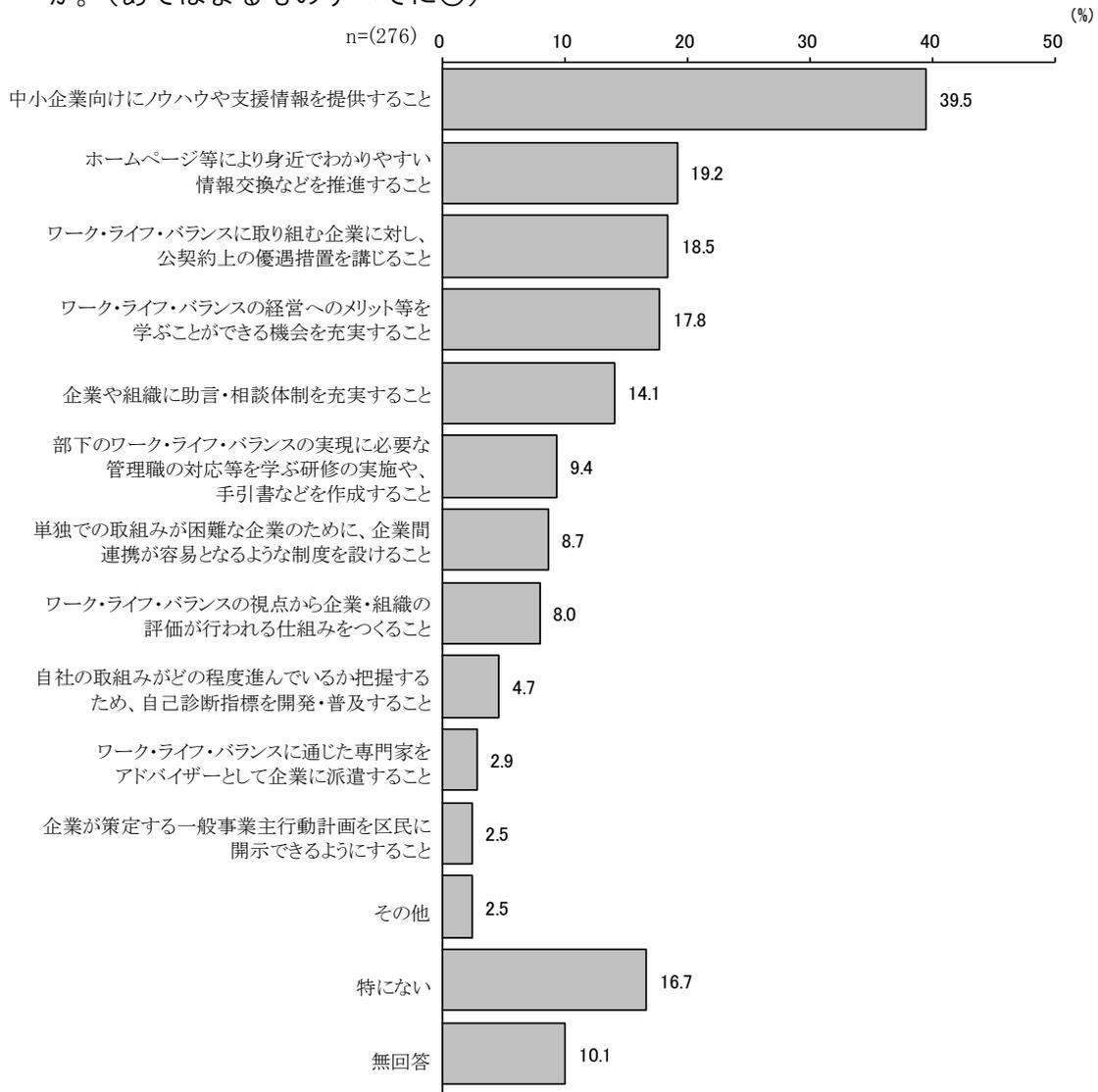


仕事や職場の現状としては、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる雰囲気である」（58.7%）が最も高くなっています。次いで、「仕事の手順を担当が自分で決めることができる」（46.4%）、「担当業務の内容は明確化されている」（40.2%）、「職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある」（39.5%）、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」（37.3%）などと続いています。

2. 調査結果（事業所）

⑤ ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組み

問24 ワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取組みとして、何が重要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）



ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組みとしては、「中小企業向けにノウハウや支援情報を提供すること」（39.5%）、「ホームページ等により身近でわかりやすい情報交換などを推進すること」（19.2%）など情報提供に関する項目が高くなっています。

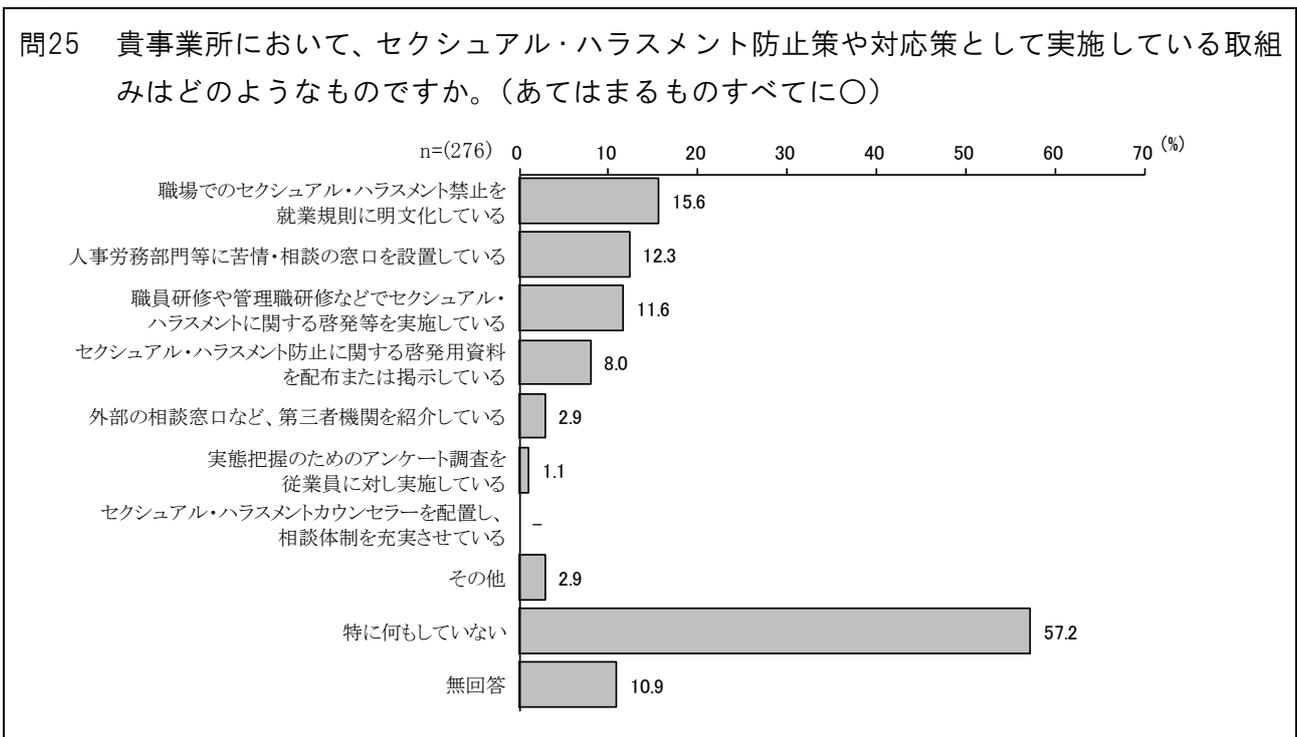
■従業員規模による比較

[上段：回答数、下段：割合（%）]

調査数	提供すること	中小企業向けにノウハウや支援情報を提供すること	ホームページ等により推進すること	ホームページ等により推進すること	企業向けに、公契約上の優遇措置を講ずること	ワーク・ライフ・バランスの経営への充実すること	ワーク・ライフ・バランスの経営への充実すること	企業や組織に助言・相談体制を充実すること	現下の必要管理職の対応等を学ぶこと	部下のワーク・ライフ・バランスの研修の実施や、手引書などを作成すること	単独での取組みが困難な企業のため、企業間連携が容易となるような制度を設けること	ワーク・ライフ・バランスの視点から企業・組織の評価が行われる仕組みをつくること	ワーク・ライフ・バランスの視点から企業・組織の評価が行われる仕組みをつくること	発掘・普及すること	把握する仕組みがどの程度進んでいるか	自家をアドバイザーとして企業に派遣すること	企業が策定できる一般事業主行動計画を策定すること	その他	特になし	無回答
1～10人未満	103	37	18	15	17	14	6	10	7	5	10	7	5	4	1	23	14	1	23	14
	100.0	35.9	17.5	14.6	16.5	13.6	5.8	9.7	6.8	4.9	9.7	6.8	4.9	3.9	1	22.3	13.6	1	22.3	13.6
10～30人未満	99	41	21	19	15	8	7	10	9	2	10	9	2	1	3	21	6	3	21	6
	100.0	41.4	21.2	19.2	15.2	8.1	7.1	10.1	9.1	2.0	10.1	9.1	2.0	1.0	3	21.2	6.1	3	21.2	6.1
30～50人未満	33	18	7	10	6	8	5	-	2	3	-	2	3	-	3	1	1	-	3	1
	100.0	54.5	21.2	30.3	18.2	24.2	15.2	-	6.1	9.1	-	6.1	9.1	-	9.1	3.0	1	-	9.1	3.0
50～100人未満	16	8	2	3	4	4	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	-	1	3
	100.0	50.0	12.5	18.8	25.0	25.0	12.5	18.8	18.8	6.3	18.8	18.8	6.3	6.3	6.3	6.3	3	-	6.3	18.8
100～300人未満	8	3	-	-	3	3	3	1	1	-	1	1	-	1	-	2	-	-	2	-
	100.0	37.5	-	-	37.5	37.5	37.5	12.5	12.5	-	12.5	12.5	-	12.5	-	25.0	-	-	25.0	-
300～500人未満	2	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
500人以上	3	2	2	2	1	1	1	-	-	1	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-
	100.0	66.7	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	33.3	33.3	-	33.3	-	33.3	-	-

(7) セクシュアル・ハラスメント防止の取組み状況について

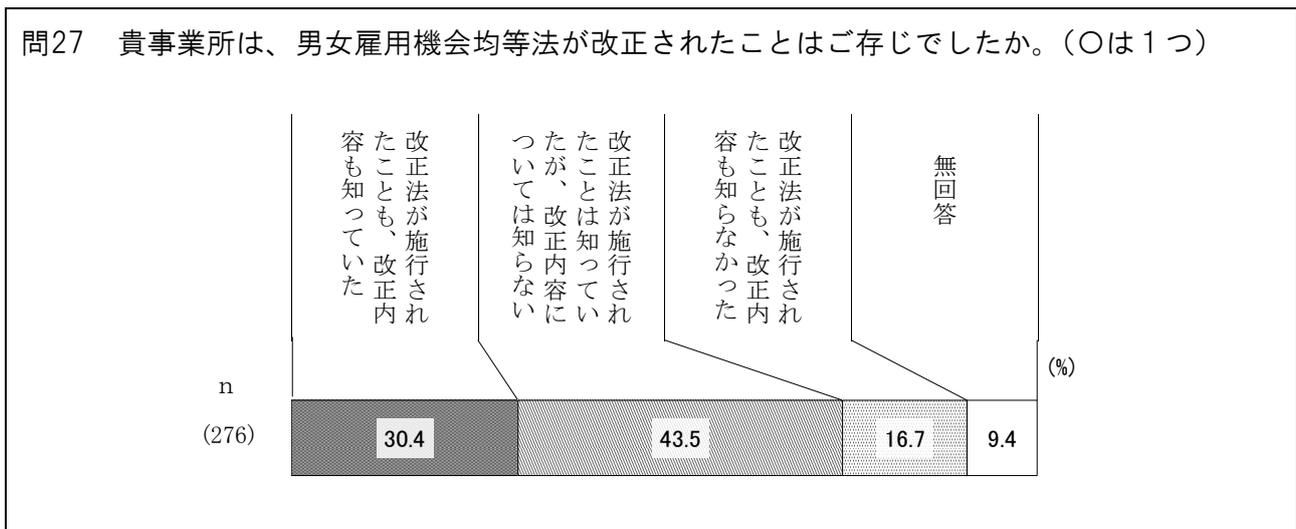
① セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組み状況



セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組み状況としては、「特に何もしていない」(57.2%)が約6割となっていますが、取組みを行っている中では「職場でのセクシュアル・ハラスメント禁止を就業規則に明文化している」(15.6%)、「人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している」(12.3%)、「職員研修や管理職研修などでセクシュアル・ハラスメントに関する啓発等を実施している」(11.6%)が1割台となっています。

（8） 改正男女雇用機会均等法について

① 男女雇用機会均等法の改正についての認知度



男女雇用機会均等法が改正されたことの認知度については、「改正法が施行されたことも、改正内容も知っていた」（30.4%）は3割強となっており、「改正法が施行されたことは知っていたが、改正内容については知らない」（43.5%）をあわせると、改正法が施行されたことへの認知度は73.9%と高くなっています。

2. 調査結果（事業所）

（9） その他

① 自由意見

問28 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・バランスの推進などについて、事業者としてのご意見や、区の施策に対する要望、または事業所としてアピールしたい取組み・活動などがございましたら、ご自由にご記入ください。

本設問には23事業所の記入があり、27件の回答が寄せられました。主な意見は以下の通りです。

◆『取組みたいが、取組めていない』（6件）

- ・我々中小企業の現状として、社員各自の遂行すべき業務が多能化されており、育休等で実質欠員になると業務をカバーするのが難しく、人的余力が無く制度はあるが取りにくい環境であります。また、低価格により利益も薄利な為、資金面でも余力がない現状でもあります。まずは企業存続が第一使命となっていることが推進の遅れに繋がってしまっているようです。【製造業】
- ・「総論賛成、各論反対」というのが本音。所得も上がらないなか、経済的にも夫婦で働かざるを得ないのは理解できるのだが、時短などでその穴埋めを会社が対応できるのは、大企業のように余裕がなければできないのでは？【卸売・小売業、飲食店】
- ・経営的な将来の予測、見通しが全くつかないので、意見、希望等はありません。【製造業】

ほか3件

◆『子育てとの両立支援を』（4件）

- ・当社は一般事務職にシングルマザーを積極的に採用しているが、中小企業の為、子供の急病時の休暇（時間単位）時の対応に苦慮している。法改正等絵に書いたモチでは政治家のマスターベーションに過ぎない為、税的優遇策、支援金（補助金）等の具体策が必要である。このアンケートもマスターベーションの一環なのでは？【卸売・小売業、飲食店】
- ・弊社は男性、女性で何の変わりもなく仕事をやっている小さな会社です。会社の維持が精一杯で、特に何もしてあげられる事はないのですが、せめて社員を大切にしたい気持ちはあるので公の補助などして貰える事があれば取り組みたいです。【卸売・小売業、飲食店】

ほか2件

◆『現場で臨機応変に対応』（3件）

- ・会社は運搬又は解体業労働者の為、女性はあてはまりません。小さな会社なので、女性は事務員位です。（私です）朝早くから、夕方、皆様が現場から帰ってくる迄です。土曜日もやっています。用事がある時は休んでいます。今からは小家族、皆で力を合わせて仕事も家庭も頑張りたいです。男、女なんて甘えている場合じゃありません。私も若い時はニッカズボンをはいて現場に出ていました。【建設業】
- ・ほとんど家族なので、育児にせよ介護にせよ会社の状況に合わせて話し合っ、助けが必要な時は交代してあげられるようにしています。【サービス業】

ほか1件

◆『事業所としての取り組み例』（3件）

- ・建設業界で当社は打設と仕上げを生業としており、職人は肉体的に過酷な労働現場であり女性は殆どいない。現在、現場監督との電話打ち合わせや気性の荒い職人を手配する業務を女性にお願いしているが、職人や監督の評判も良く、今後建設業界においても女性に適した業務を見つける又は、作り出す事を考えています。【建設業】

ほか2件

◆『情報提供の充実』（2件）

- ・ワークライフバランスを含め、実際に導入例等を区のHPで開示して貰いたい。【建設業】

ほか1件

◆『考えていない、必要ない』（2件）

- ・当方は全て家族、同族会社（税法上も）で、本アンケートは馴染みません。【無回答】
- ・当社としては、社が小さいのでそこまで考えてない。【建設業】

◆『その他』（6件）

- ・男は仕事が第一であり、女性は家事、育児に専念出来る社会にしたい。【無回答】
- ・社長自身が女性の給与はもっと減らすべきなどと言ってる現状、トップの意識改革が必要。【卸売・小売業、飲食店】
- ・人数が少ない会社では、男も女もないのではないのでしょうか？やる気さえあれば女でもどんどん仕事をこなしていくことが出来ると思います。反面、出産・育児に対する周囲の気遣いも必要だと思います。【製造業】
- ・緊急工事作業現場の為、女性の雇用は困難と思われれます。【建設業】

ほか2件

3. グループインタビュー調査

グループインタビュー調査

調査目的

アンケート調査では十分に把握しきれなかった事業所による男女平等参画社会の実現に向けた取組状況と経緯、実施に当たっての課題等を把握し、第五次板橋区行動計画（仮称）の策定に活用するため、グループインタビュー（座談会方式）を実施しました。

調査概要

調査の概要は以下の通りです。

- ◇日時：平成 26 年度 8 月 26 日（火）14：00 ～ 16：00
- ◇場所：板橋区立グリーンホール 2 階 男女平等推進センター
スクエア・I（あい）会議室
- ◇参加事業所：社会福祉法人聖愛会 はあもにい保育園
株式会社タニタハウジングウェア
大友不動産有限会社
学校法人渡辺学園 東京家政大学



調査項目（進行表）

問 1	事業所概要について
問 2	育児休暇・介護休暇の取得実績
問 3	ワーク・ライフ・バランスの推進や職場環境の改善について
問 4	女性の能力発揮に向けた取組
問 5	問 4 の取組導入に至った経緯
問 6	男女がともに働きやすい職場環境づくりの取組を導入する際、苦労したことや工夫したこと
問 7	ワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を実施したことによる職場の変化（効果）
問 8	働き方見直しによるメリット
問 9	働く女性への要望
問 10	区への要望

(1) 事業所の概要

事業所名	
はあもにい保育園	<p>「ともに学び ともに育む」を理念に社会福祉法人聖愛会が運営する板橋区の認可保育園。「理想の保育園を創ろう!」という施設長と園長の情熱と使命感により、平成23年4月に設立されました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育定員60名 (0才~5才 産休明け43日より) ・職員構成は男性5名、女性20名で、20代前半の職員が多い ・いたばし働きがいのある会社賞 25※受賞 ・いたばし good balance 会社賞 2014※受賞
タニタ ハウジングウェア	<p>良質な住まいづくり、街並みづくりの一助を担うために、銅・ステンレス、そして近年ではガルバリウム製の雨とい・屋根材金属製の雨といをつくる製造業で昭和22年に設立。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東京本社と秋田に工場、大阪、名古屋に営業所がある ・社員は男性93名、女性37名 ・いたばし good balance 会社賞 2012※受賞
東京家政大学	<p>明治14年(1881年)に「女性の自主自律」を願い「新しい時代に即応した学問技芸に秀でた女性」の育成を志して創立された学校法人渡辺学園が運営する大学。「愛情、勤勉、聡明」を生活信条として、明るく堅実な校風を築き上げています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規社員は336名、非正規社員は211名 ・事務職は8割以上が女性であるが、教員はやや男性が多い
大友不動産	<p>平成15年に成増で設立した不動産会社。一般的な不動産のように物件紹介が中心ではなく、不動産を活用することで、お客様の真のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規社員5名で、4名が女性 ・東京都ワークライフバランス2013認定企業 ・いたばし good balance 会社賞 2014※受賞

※いたばし働きがいのある会社賞・・・働く人が元気な会社、人を育てる意欲のある会社、そのような仕組みを持つ会社と、志ある経営者を表彰しています。

※いたばし good balance 会社賞・・・仕事と生活の両立支援や、男女がともに働きやすい職場環境に取り組む中小企業等を表彰しています。

(2) 育児休暇や介護休暇などの取得について

育児休暇、介護休暇の取得については、制度も整っており必要に応じて取得ができている実績がみられた。しかし、アンケート調査同様、男性の育児休暇の取得率の低さや、女性であっても管理職になると取得できない現状もみられ、その理由としては、管理職では休暇中における仕事の調整ができないことがあげられている。

はぁもにい保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・設立4年目ということもあり、職員が若いため既婚者が少ないが、この設立から3年半の間に職員2名が出産をしており、2名とも育休取得後復帰している。
タニタ ハウジングウェア	<ul style="list-style-type: none"> ・1年で育児休暇、介護休暇をそれぞれ1人ずつ取得している。 ・男性の取得者は0人となっている。
東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・平成4年～25年で育児休暇取得者は非正規職員も含め、62名である。直近では育児休暇を2、3か月とった男性が1人いる。 ・介護休暇3か月を2回とれる仕組みとなっており、過去に副課長の職位の者が介護休暇を計6か月とっている。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢的に育児休暇を取得する社員がいない。 ・育児休暇を取得している社員はいないが、別途休暇は取得することができるようにしている。



(3) ワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んでいること

ワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んでいることについては、休暇制度や有給利用の促進などが主な取組としてあげられた。ワーク・ライフ・バランス推進に向けて少人数の事業所では従業員の意見や要望を日頃から聞くように心がけており、規模の大きい事業所では制度として職場改善の提案ができるようにする取組がみられた。

<p>はあもにい保育園</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な福利厚生・育児支援等の体制整備を徹底している。 ・設立1年目はほとんど病欠の有給休暇消化だったが、2年目からは有給休暇取得のための積極的な取り組みを始めている。 ・職員自らシフトを組むことによって、シフトの仕組みを理解するとともに、それぞれの都合に合わせた休暇が取りやすくなった。 ・有給休暇消化推進の一環として、リフレッシュ休暇5日間とアニバーサリー休暇を設けている。誕生日、結婚記念日等にはアニバーサリーとしての有給取得を促進しており、現在、取得率は100%である。 ・東京メンタルヘルス・カウンセリングセンターに加入しており、職員の心身両面のサポートに力をいれている。
<p>タニタ ハウジングウェア</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・提案改善制度というものがあり、提案したいことを自由に言うことのできる制度を設けている。意見を出した場合は寸志を支給しており、提案事項によって改善ができた場合はその内容に見合った賞金も出るようにしている。職場改善の要望は、現在年間423件ほど出ている。 ・年に1度ストレスチェックを実施している。結果、心身どちらかに高い数値が出た場合は、キャリアカウンセリングとして面談を行っている。 ・残業時間が45時間を超えた場合は、疲労度チェックを本人に行わせている。その後、上司が残業時間の多い理由を明らかにし、どういう風に改善をしていくか検討する仕組みを設けている。 ・遠方での介護が必要な社員に、まとまった休暇をとれるようにするなど、その都度柔軟に対応をしている。 ・現在はくるみんマークの取得をめざしている。 ・有給休暇は本来、2年間で無効になるところを60日まで積み立てが出来て、長期私傷病や、看護・介護休暇、不妊治療などの利用時にあてることができる。

東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別有給休暇として、慶弔休暇、生理休暇などを本来の有給休暇とは別にとれるようにしている。短時間勤務制度を昔から設けており、有給休暇として認めている。そのため、法的な短時間勤務制度と有給休暇の短時間勤務制度を合わせてとることができている。 ・ 病気による休暇は7日以上の場合、診断書等が必要ではあるが、承認されれば、通常の有給休暇として休暇をとることもできる。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもの発熱など、育児に関する事で気軽に休暇をとることができるようにしており、社員もよく休暇をとっている。 ・ 当日中にどうしてもやらなければいけない仕事がある場合は、自宅のパソコンから、会社のパソコンに接続することで、最低限の業務をすることができるようにしている。また、電話対応を外注にするなどして、時間・場所にこだわらず仕事ができるような仕組みをとっている。 ・ 休暇をとりやすくするためにも、ゆったりとした予定で仕事を行えるような仕組みをとっている。 

(4) ワーク・ライフ・バランスを推進している経緯について

ワーク・ライフ・バランスを推進している経緯は、働きやすい環境をつくることで優秀な人材の確保をするという理由がみられた。法律や制度を整備していく中で、ワーク・ライフ・バランス推進が進むケースもあった。また、女性の多い職場ではワーク・ライフ・バランスという言葉がでてくる以前から既に進めているというケースもみられた。

はあもにい保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的に保育士不足であり、多くの保育園において採用が厳しい状況である。それを踏まえ、常に職員満足の向上に努めるとともに、仕事へのやりがいを感じる職場にしていけるように取り組んでいる。職員一人ひとりが、自分の価値や存在意義を認められるような取り組みや、福利厚生充実、子育て中でもキャリアを積んでいけるような体制づくり等、多様な観点でワーク・ライフ・バランスを推進している。
タニタ ハウジングウェア	<ul style="list-style-type: none"> ・元々男女の差は少なく、週休2日制度も昭和39年より実施していて、ワーク・ライフ・バランスという言葉がない時代から、ワーク・ライフ・バランスを考えていたのだと思う。 ・国の制度など、基本的なことが変わったらどう対応するかなどを考えており、1つのことを変えることでいくつもの効果があればよいと考え、取組を導入している。
東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・社会で活躍できる女性を育てることを教育理念としており、職員も元から女性が多かったため、制度などは昔から整備されてきた。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・子供のころ自分の親が共働きだったため、さびしいと感じていた。それを自分の子どもたちに感じさせないために、いかに早く家に帰るのか、休日は家族と過ごすことを優先することを考えた。 ・働く上で、子どもの問題は当たり前であるため、その状況で仕事が回るようにするにはどうすればよいかと考えた結果、取組導入に至った。



(5) 働きやすい職場環境づくりの取組で、苦労したことや工夫について

職場環境づくりの取組を導入する際、苦労したこととしては休暇を取得する際の仕事のフォローがあげられた。また、長期休暇取得の際の代替要員補充を行っている事業所と行っていない事業所があり、行っている事業所などでは、人件費の増加も課題となっている。代替要員の補充を行っていない事業所では、周囲の人がフォローにまわっているため、日頃から職場内での思いやりを大切にしていこう呼びかけている事業所もみられた。

はあもにい保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・台風等の災害時においても、保育園は開所しなければならないため、自宅から保育園が近い職員を極力採用するようにしている。一方、職員の子どもの学校行事と園の行事日程が重ならないよう、近隣の学校の行事日程を調べ、保育園の主要な行事と重ならないように工夫している。 ・休暇を取る場合は、自分が休んでいる間も現場を守ってくれている仲間がいるという感謝の気持ちを持つよう指導をしている。 ・研修制度として、板橋区で行っている研修などに加え、外部の研修や海外研修も行っている。子どものいる職員は宿泊での研修に参加することが難しいため、日帰りでの研修や園内研修を行うことによって、負担が少ないように配慮している。
タニタハウジングウェア	<ul style="list-style-type: none"> ・女性も活躍しており、育児休暇をとっているが、休暇取得による人の補充はしていない。社員が戻ってくれば元のように職に戻ることもできている。子どもの急病時なども、お互い様の意識で周囲がフォローしあう風土がある。
東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が多い分、育児休暇などで休暇を取得する職員が多いため、他の職員への負担が大きい。 ・休暇中には派遣社員やアルバイトを雇い補充しているが、職員と同じ仕事内容を頼めるわけではない。また、補充のための人件費は加算される。 ・小さい子どものいる人は難しい担当につかないよう配慮し、忙しいときは研修を免除している。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・誰かが休むと他の社員に負担がかかる。 ・子連れ出勤を認めている。子どもの面倒をみる人がいるわけではないが、打合せスペースなどの空いているスペースで子どもたちが絵を書いたり、本を読んだりしている。 ・取組を行ったからといって売上向上、経費削減につながるわけではない。 ・「休んだもの勝ち」と考える人もいるかもしれない。

(6) ワーク・ライフ・バランスの推進による職場の変化

ワーク・ライフ・バランスを推進していく中で職場にみられた変化としては、従業員のやる気の向上や、仕事に対する意識の高まりなどが挙げられた。また、離職率の低下もみられ、休暇等を取得しやすい環境になると、女性も継続して働き続けられるという傾向がみられた。業務も必然的にシンプルなものになっていき、仕事のマニュアル化が進んでいる事業所もあった。

はぁもにい保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事へのやりがい」が高まり、園の経営理念に基づいて自らの強みは何なのか、またそれをどうやって発揮していくかなど、職員一人ひとりの自己実現を大切にする社風になった。 ・チームワークが向上し共働きの自発性が生まれてきた。 ・はぁもにい保育園で働きたいという更なる雇用につながった。 ・結婚、出産をしてもキャリアを積んでいる職員のロールモデルができ、働き続けたいという職員が増えてきた。
タニタ ハウジングウェア	<ul style="list-style-type: none"> ・1人1人の仕事への意識が高まった。 ・ストレスチェックを導入したことによって、個々の健康意識を高めることにもつながった。 ・他者からの客観的評価が、制度理解を深めることにつながった。
東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・現状として、元から女性職員が多いため、制度の整備がされてきたため、女性の離職率が減った。 ・一方で、休暇等を取る方が多くなると、課題のほうが多くなった気もしている。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・社員が休んでも平気なようにマニュアルを整備することにつながり、なかなか取り組まないことに取り組むきっかけとなった。 ・期待している効果は、企業イメージの向上につながること。

(7) 働く女性への要望

働く女性への要望としては、キャリア形成に関するものが多く挙げられた。昇進については女性自身が消極的になっている部分があるなどの意見があった。また、子育てで培った経験などを仕事にも活かしてほしいなど、休暇を取得した後の積極性などが求められている。女性が働き続けていく中では、家族の協力が必要不可欠であることから、家族へ仕事の説明を推奨するなどもみられた。

はあもにい保育園	<ul style="list-style-type: none"> ・資格を取得し、保育士として働くことで、すでに目標を達成したと感じてしまいがちで、その先のビジョンをなかなか描きにくい ため、今後の自分の価値や社会的貢献などの意識を一人ひとりが 持てるよう指導している。 ・ワーク・ライフ・バランスにつながる大切な要素の一つである 家族やパートナーの理解、協力を得られるよう指導している。
タニタ ハウジングウェア	<ul style="list-style-type: none"> ・自身のキャリア形成意識を高めていく。 ・女性が出産や育児などで犠牲的にならず、自分自身の人生そのもの の充実を考えられるようにしたい。 ・女性の管理職比率が低い理由として、女性社員が昇進を望んでい ないのでと考えている。一方で仕事は楽しんでおり、離職率も 低いため、男女ともにキャリア意識を持てるようになることが課 題となっている。
東京家政大学	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事はルーティンワークが当たり前だと思わないでほしい。 ・提案がもっとできるようになり、個人のメリットだけではなく、 組織的な視点を持てるようになってほしい。
大友不動産	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、子どもが大きくなり、時間がつくれるようになったときに、 現在より積極性を高めていってほしい。 ・決められたことをやるだけではなく、 スキルアップを目指してほしい。 

(8) 区への要望

区への要望としては、法律や制度への柔軟な対応に関するものと働き方の方針がみられた。また、休暇制度など実績がある事業所への補助金支給なども挙げられた。

東京家政大学	<ul style="list-style-type: none">・難しいとは思うが、事務職員の働き方などの方針を打ち出してもらえたらと思う。・半年以上育児休暇を取得している人がいたら補助金が出るなどの仕組みがあってもよいと思う。
--------	---



(9) まとめ

総括として、今回参加した4事業所ではワーク・ライフ・バランスの視点を大切にしており、働きやすい職場環境づくりへの取組も確認できた。特に休暇制度などの整備は進んでおり、取得実績もみられる。しかし、整備が進み実績も増えてくると、その分誰かがその仕事を負担し、特定の人へ負担がかかっているという実態も明らかとなった。業務内容をマニュアル化しシンプルな内容にしていくことで、管理職以外の人でも対応できる仕組づくりが今後の課題となってくる。

また休暇等の取得者に対しては、復帰した際の仕事への積極性や、日頃から同僚や家族に対して気を配るなど、周囲との関係づくりは大切な要素であることがわかった。

ワーク・ライフ・バランスの推進で男女を問わず働きやすい環境を整備していくことは、優秀な人材確保や従業員の意識の向上、キャリア形成につながっていくため、継続的に行っていくことで女性が活躍できる職場を目指していく必要がある。

4. アンケート調査票

男女平等に関するアンケート調査〈区民〉

このアンケート調査は、男女平等に関する意識・実態を把握するため、板橋区内にお住まいの方々2,000名を無作為抽出により選ばせていただきました。集計結果は、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティプラン（仮称）」を策定するための基礎資料として活用させていただきますので、下記事項にご留意のうえ、ご協力をお願いいたします。

〈記入にあたっての注意事項〉

- 1 回答は、必ずご本人が記入してください。また、調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 2 各設問について、最も適当と思われる番号に○印をつけてください。設問によっては複数答えていただく場合もありますので、説明をよく読んでお答えください。また、回答が「その他」の場合は、カッコ内に内容をご記入ください。
- 3 内容はすべて統計的に集計し、個人の考えが公表されることはありませんので、率直にお答えください。
- 4 お答えいただく調査内容は、平成26年6月1日を基準日として、お答えください。
- 5 記入いただきましたアンケート調査票は、お手数ですが7月17日（木）までに同封しております返信用封筒（切手を貼る必要はありません）でお送りください。

【お問い合わせ先】

板橋区役所 政策経営部 男女社会参画課 担当：北村、前原
住所：〒173-0015 板橋区栄町 36-1 電話：03-3579-2486

※表記の例：20～24歳 3.8(4.8 3.5)

調査票内には単純集計結果を掲載しております。数字のうち、太字のもの（3.8%）は全体の割合、下線無は男性（4.8%）、下線有は女性（3.5%）の回答割合を表記しています。

4. アンケート調査票 (区民)

あなた自身についておうかがいします

F1 あなたの性別をお答えください。(〇は1つ)

無回答 4.2

1	男性	38.6	2	女性	57.2
---	----	------	---	----	------

F2 あなたの年齢(平成26年6月1日現在)はおいくつですか。(〇は1つ)

無回答 1.0(-0.2)

1	20~24歳	3.8(4.8 3.5)	5	40~44歳	9.7(8.0 11.3)	9	60~64歳	10.0(11.6 8.7)
2	25~29歳	4.6(5.5 4.3)	6	45~49歳	7.1(6.8 7.6)	10	65~69歳	12.4(13.5 11.7)
3	30~34歳	7.3(7.7 7.6)	7	50~54歳	5.1(3.2 6.3)	11	70歳以上	23.1(23.8 21.9)
4	35~39歳	9.9(7.7 11.7)	8	55~59歳	6.0(7.4 5.2)			

F3 あなたは現在、結婚していますか。(〇は1つ)

無回答 1.0(3.3 2.8)

1	している(同棲・事実婚を含む)	63.4(68.2 61.4)	3	以前はしていたが、現在はしていない	
2	していない(未婚・非婚)	20.8(25.1 18.7)		(生別・死別など)	14.8(6.8 19.7)

F4 (F3で「1」と答えた方に)あなたのご家庭での就労状況についてお答えください。

(〇は1つ) 無回答 2.9(3.3 2.8)

1	共働きである(パート・アルバイト・在宅勤務などを含む)	46.0(42.0 49.5)	3	自分だけが働いている	13.9(28.3 3.2)
2	配偶者(パートナー)のみが働いている	14.9(2.8 24.7)	4	自分も配偶者(パートナー)も働いていない	18.4(18.9 17.0)
			5	その他()	3.9(4.7 2.8)

F5 現在、あなたと同居している方についてお答えください。(あてはまるものすべてに〇)

無回答 2.6(1.6 2.2)

1	配偶者・パートナー	61.4(66.6 59.0)	5	祖父母	0.7(1.0 0.7)
2	子ども	40.6(35.7 44.5)	6	孫	2.6(2.3 2.8)
3	親(実親・義親)	14.9(16.1 14.8)	7	その他()	1.0(1.0 0.9)
4	兄弟・姉妹	5.5(6.1 5.4)	8	単身(1人世帯)	15.1(14.5 15.4)

F6 あなたには一緒に暮らしている次のようなご家族が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。(あてはまるものすべてに〇)

無回答 9.3(7.4 9.1)

1	3歳未満の子ども	6.9(5.5 8.2)	5	高校生以上の子ども	18.0(19.0 17.6)
2	3歳以上小学校入学前の子ども	6.8(4.8 8.7)	6	介護・介助を必要とする方	6.1(5.8 6.7)
3	小学生	9.4(5.8 12.4)	7	1~6にあてはまる家族はいない	49.8(56.9 45.1)
4	中学生	5.3(3.9 6.5)			

男女平等に関する意識についておうかがいします

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○は1つ)

	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば、 男性の方が優遇されている	男女の地位は、 平等になっている	どちらかといえば、 女性の方が優遇されている	女性の方が非常に 優遇されている	無回答
家庭生活	9.3 (5.5 11.7)	40.9 (36.0 44.5)	31.8 (41.8 26.0)	8.4 (8.7 8.2)	1.7 (3.2 0.9)	7.8 (4.8 8.7)
職場	16.7 (13.5 18.9)	46.2 (48.2 46.0)	19.7 (22.2 18.4)	5.7 (7.7 4.3)	0.9 (1.0 0.7)	10.8 (7.4 11.7)
学校教育の場	3.3 (2.3 3.9)	19.2 (16.4 21.9)	58.6 (65.3 55.3)	3.8 (4.8 2.8)	1.1 (1.9 0.4)	13.9 (9.3 15.6)
政治の場	40.7 (31.5 48.2)	38.6 (43.1 35.6)	10.0 (16.4 5.9)	0.5 (0.6 0.2)	1.0 (1.9 0.2)	9.2 (6.4 10.0)
法律や制度の上で	12.8 (8.7 15.4)	33.6 (27.3 38.4)	34.7 (45.3 28.9)	7.1 (10.0 5.0)	1.9 (3.2 0.9)	9.9 (5.5 11.5)
社会通念・慣習・しきたりなど	21.0 (17.7 23.2)	51.1 (50.2 52.9)	16.3 (22.2 12.6)	3.0 (4.2 2.4)	0.9 (1.6 0.2)	7.8 (4.2 8.7)
自治会やNPOなど地域活動の場	4.3 (2.3 5.4)	33.3 (24.8 39.7)	47.0 (60.8 39.0)	4.0 (4.8 3.7)	1.1 (1.9 0.2)	10.3 (5.5 11.9)
社会全体での傾向	12.7 (8.4 15.4)	55.0 (52.1 58.6)	19.4 (25.1 15.2)	5.2 (9.0 2.6)	1.1 (1.9 0.4)	6.7 (3.5 7.8)

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、どのように感じていますか。(○は1つ)

無回答 2.2(1.3 2.4)

1 賛成	3 どちらかといえば反対	5 わからない
8.4 (11.3 6.5)	27.5 (25.1 30.2)	18.9 (18.0 18.9)
2 どちらかといえば賛成	4 反対	
27.4 (30.5 25.8)	15.5 (13.8 16.3)	

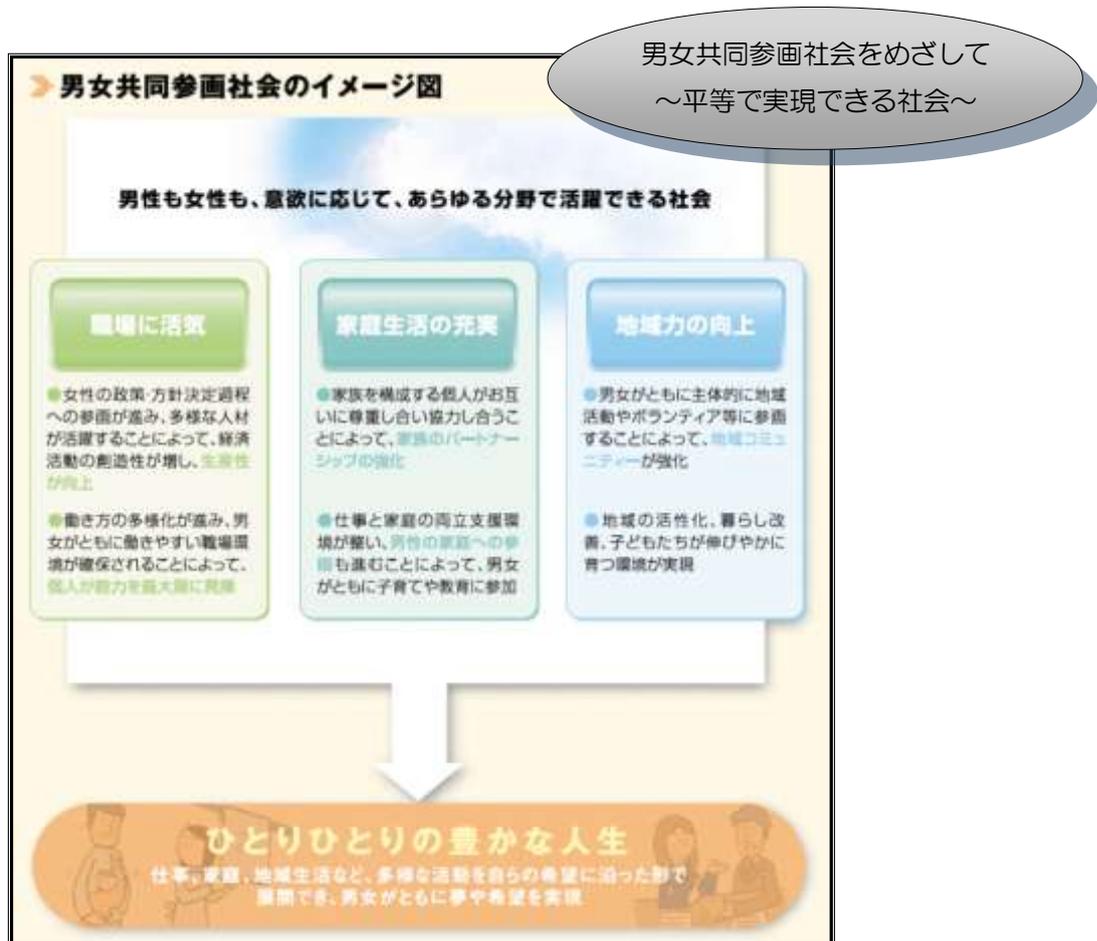
4. アンケート調査票 (区民)

問3 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。(それぞれ○は1つ)

平日	1	30分未満	4	2時間以上3時間未満	7	8時間以上	無回答 8.7(10.3 6.7)
		20.7 (43.7 5.6)		14.6 (7.7 18.4)		6.2 (0.3 10.6)	
	2	30分以上1時間未満	5	3時間以上5時間未満			
		13.3 (19.6 9.5)		14.1 (2.3 22.6)			
	3	1時間以上2時間未満	6	5時間以上8時間未満			
		15.5 (15.4 15.0)		6.8 (0.6 11.5)			
休日	1	30分未満	4	2時間以上3時間未満	7	8時間以上	無回答 9.2(10.6 7.6)
		15.8 (34.1 3.9)		18.6 (11.3 23.2)		8.6 (1.6 13.9)	
	2	30分以上1時間未満	5	3時間以上5時間未満			
		8.9 (14.1 5.4)		15.6 (9.0 19.7)			
	3	1時間以上2時間未満	6	5時間以上8時間未満			
		14.4 (16.1 13.0)		8.9 (3.2 13.2)			

問4 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。(あてはまるものすべてに○) 無回答 2.6(1.9 2.8)

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こと	62.7 (53.7 68.3)
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こと	28.2 (23.5 31.5)
3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解をはかること	70.8 (65.6 75.3)
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	48.1 (39.9 52.7)
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	52.2 (47.6 56.2)
6	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	54.5 (55.3 54.0)
7	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	40.1 (34.7 44.0)
8	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	27.8 (27.3 28.2)
9	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)づくりをすすめること	31.9 (30.2 33.2)
10	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	34.2 (31.5 36.0)
11	その他 ()	5.5 (3.9 6.1)
12	必要なことはない	1.2 (1.9 0.4)



～内閣府 男女共同参画局ホームページ 「男女共同参画社会」って何だろう? より～

子育て・教育についておうかがいします

問5 子育てに関する次の考え方についてどう思いますか。(それぞれ〇は1つ)

	そう思う	どちらかという そう思う	どちらかという そう思わない	そう思わない	どちらとも いけない	無回答
女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい	21.0 29.3 15.2	37.6 40.8 35.8	12.3 8.0 15.6	14.9 11.6 17.6	9.9 7.7 11.3	4.3 2.6 4.6
女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい	53.8 49.8 55.7	36.6 38.6 36.7	3.0 4.5 2.2	1.4 1.6 1.1	2.0 3.5 1.1	3.2 1.9 3.3
男の子も家事ができるように育てるのがよい	51.6 47.3 53.8	37.3 39.9 36.9	3.7 6.4 2.2	1.5 1.9 0.9	2.2 2.6 2.2	3.6 1.9 4.1
父親は積極的に子育てに関わるほうがよい	54.3 48.2 58.6	34.4 38.9 32.1	3.5 4.5 2.8	0.9 1.6 0.4	2.9 4.5 2.0	4.1 2.3 4.1
子育てには地域社会の支援も必要である	58.2 50.8 62.9	32.3 38.6 28.9	1.2 1.6 1.1	2.1 3.9 1.1	2.9 2.9 2.8	3.3 2.3 3.3

4. アンケート調査票 (区民)

問6 学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。(〇は3つまで)

無回答 3.6(2.3 4.1)

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	63.6	(63.7 63.8)
2	教材における登場人物やその役割など、男女平等の観点からの教材の見直し	22.3	(22.8 21.3)
3	教職員への男女平等研修の充実	35.5	(37.3 32.5)
4	管理職(校長・副校長)に女性を増やしていく	34.7	(33.1 36.7)
5	人権尊重の立場にたった性教育の充実	34.9	(33.1 36.4)
6	その他()	5.6	(7.4 4.3)
7	わからない	6.7	(6.1 7.4)

問7 あなたは、お子さんにどのくらいまで教育を受けさせたいと思いますか。男女別にお答えください。(それぞれ〇は1つ)

男の子	1	中学校まで	4	短期大学・高等専門学校まで	7	わからない	無回答 5.7(4.5 5.9)
		0.4 (1.0 -)		2.7 (2.9 2.8)		6.9 (7.4 6.9)	
	2	高等学校まで	5	4年制大学まで		70.6 (71.4 71.4)	
		3.3 (4.8 1.7)					
	3	専門学校・各種学校まで	6	大学院まで			
		4.5 (2.3 5.4)		5.8 (5.8 5.9)			
女の子	1	中学校まで	4	短期大学・高等専門学校まで	7	わからない	無回答 5.6(3.9 5.9)
		0.4 (1.0 -)		9.4 (9.6 9.1)		7.7 (9.0 7.2)	
	2	高等学校まで	5	4年制大学まで		63.5 (61.4 66.2)	
		3.5 (4.8 2.2)					
	3	専門学校・各種学校まで	6	大学院まで			
		5.7 (4.5 6.3)		4.2 (5.8 3.3)			

仕事・職場についておうかがいします

問8 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「5.その他」に○をつけてください。

無回答 3.6(2.6 3.7)

1	自営業主(経営者・家族従事者など)	10.7	(17.7 6.1)	→問8-1、 8-2へ
2	正社員など正規の勤め人(管理職・事務系・技術・技能系、労務系など)	31.5	(46.9 21.5)	
3	パート・アルバイトなど	17.4	(9.3 23.4)	→問8-1 から8-4へ
4	家で仕事(人に教える、ITを利用した在宅勤務、内職など)	1.1	(0.3 1.7)	
5	その他()	3.1	(2.9 3.5)	
6	収入を伴う仕事をしていない(家事専業、学生、無職など)	32.6	(20.3 40.1)	→問8-5へ

問8-1 (問8で「1」「2」「3」「4」のいずれかと答えた方に) あなたの現在の立場についてお答えください。(○は1つ)

無回答 2.0(1.7 2.5)

1	事業主・経営責任者	13.3	(20.8 5.8)	4	職場の責任者・チーフ・係長	
2	会社などの役員	4.7	(7.8 2.1)			13.9(19.0 9.1)
3	役員以外の管理職(部長、課長)	5.9	(10.4 2.1)	5	1~4のような立場にはない	60.1(40.3 78.6)

問8-2 (問8で「1」「2」「3」「4」のいずれかと答えた方に) あなたが働いている理由はどのようなことですか。(○は3つまで)

無回答 7.8(5.2 9.9)

1	生計を維持するため	64.6	(77.1 52.3)
2	生活費補助のため(教育資金、マイホーム資金、ローンの支払いなど)	21.1	(17.3 23.9)
3	経済的にゆとりのある生活をするため	20.7	(23.4 18.5)
4	将来に備えて貯蓄するため	24.7	(24.2 26.3)
5	自分で自由になる収入がほしかったため	17.0	(12.1 20.6)
6	経済的に自立したいため	10.0	(8.7 11.5)
7	自分の能力・技能・資格をいかすため	18.8	(19.9 17.3)
8	社会的視野を広めるため	8.0	(8.2 8.2)
9	働くことが生きがいだから	10.2	(13.0 7.8)
10	社会や他人とのつながりをもつため	19.0	(19.9 18.9)
11	時間に余裕があるから	3.9	(2.6 4.9)
12	家業だから	5.9	(3.9 8.2)
13	健康のため	5.7	(6.5 4.9)
14	その他()	1.4	(1.3 1.6)

4. アンケート調査票 (区民)

問 8-3 (問 8 で「2」または「3」と答えた方に) 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。(あてはまるものすべてに○) 無回答 12.9 (13.1 12.6)

1	募集・採用に男女差がある	12.7 (15.4 10.6)	10	正社員と同じような仕事をしているのにパート等の待遇が劣っている	24.4 (22.9 26.1)
2	賃金・手当に男女差がある	9.9 (5.7 13.5)	11	会社は積極的に女性の登用を図っている	16.5 (17.7 15.9)
3	昇進・昇格に男女差がある	14.0 (11.4 16.4)	12	女性も男性も同じように時間外労働や深夜勤務がある	25.9 (27.4 25.1)
4	配置に男女差がある	15.7 (20.6 12.1)	13	お茶くみや雑用は主に女性がする	12.9 (10.9 15.5)
5	教育訓練・研修に男女差がある	3.3 (4.0 2.4)	14	セクシュアル・ハラスメントを受けたときの相談・苦情の窓口がない	9.1 (8.6 9.7)
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	6.1 (4.6 7.7)	15	その他 ()	2.0 (1.7 1.9)
7	定年退職に男女差がある	0.8 (1.1 0.5)	16	特にない	17.5 (19.4 15.5)
8	育児休業が取得できない・とりにくい	14.2 (18.3 11.1)			
9	介護休業が取得できない・とりにくい	12.7 (13.7 12.1)			

問 8-4 (問 8 で「2」または「3」と答えた方に) 現在の職場には、育児や介護と勤務の両立を支援するための制度がありますか。(それぞれ○は1つ)

	育児関係					介護関係				
	既にある	導入してほしいが今はない	導入を望まないが今はなく、特に	かわからない	制度があるかどうかどう	既にある	導入してほしいが今はない	導入を望まないが今はなく、特に	かわからない	制度があるかどうかどう
短時間勤務制	37.1	13.5	5.8	26.4	17.3	18.5	17.0	6.3	39.8	18.3
	36.6	12.6	7.4	28.0	15.4	22.9	13.7	8.6	37.7	17.1
	37.2	14.5	4.8	25.1	18.4	15.0	19.3	4.8	41.5	19.3
育児・介護期間中のフレックスタイム制度	26.1	17.0	6.1	31.7	19.0	14.0	19.0	6.3	41.4	19.3
	32.0	18.3	4.0	28.0	17.7	20.0	19.4	5.7	37.1	17.7
	21.3	15.9	8.2	34.8	19.8	9.2	17.9	7.2	44.9	20.8
始業時刻の繰下げ・終業時刻の繰上げなど	35.5	14.5	7.4	23.4	19.3	17.5	17.8	8.1	36.0	20.6
	38.9	15.4	7.4	21.7	16.6	20.6	18.9	8.6	34.3	17.7
	33.8	14.5	7.2	23.7	20.8	15.5	16.9	7.7	37.2	22.7
時間単位での有給休暇の取得	25.4	19.8	9.1	28.2	17.5	18.0	19.8	9.4	33.8	19.0
	28.6	18.3	13.1	25.1	14.9	20.6	18.9	12.0	31.4	17.1
	22.2	21.7	5.8	31.4	18.8	15.0	20.8	7.7	36.2	20.3
深夜労働の禁止	23.9	9.4	14.5	32.7	19.5	14.2	13.2	12.2	39.1	21.3
	20.6	13.7	18.3	31.4	16.0	14.3	16.6	13.7	37.1	18.3
	27.5	5.8	12.1	33.8	20.8	15.0	10.1	11.6	40.6	22.7
所定外労働の免除	15.2	11.9	10.7	43.4	18.8	8.4	14.5	9.9	47.0	20.3
	16.0	12.6	13.7	41.1	16.6	10.3	14.9	12.0	45.1	17.7
	14.5	11.1	8.7	45.9	19.8	6.3	13.5	8.7	49.3	22.2
事業所内託児施設	5.1	25.6	28.2	22.3	18.8	/				
	5.1	26.9	30.3	21.7	16.0					
	5.3	25.1	27.1	22.7	19.8					
育児・介護に関する経済的支援	9.6	31.0	8.1	33.2	18.0	5.3	29.9	7.9	35.5	21.3
	13.1	35.4	5.7	30.3	15.4	8.0	33.1	5.1	33.7	20.0
	6.8	27.5	10.1	36.2	19.3	3.4	27.5	10.1	37.2	21.7
育児・介護期間における在宅勤務制度	2.8	25.6	19.0	33.8	18.8	1.5	23.9	15.0	38.3	21.3
	4.6	29.1	17.1	33.1	16.0	2.9	25.7	14.3	37.7	19.4
	1.4	23.7	20.3	34.8	19.8	0.5	23.2	15.0	39.1	22.2

4. アンケート調査票 (区民)

問 8-5 (問 8 で「6」と答えた方に) 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。

(あてはまるものすべてに○) 無回答 **5.3**(7.9 **4.9**)

1	経済的に困らないから	14.8	(11.1 15.7)
2	家事・育児の方が大切だから	11.8	(1.6 15.7)
3	子どもを預ける適当な施設や人がいないから	4.6	(- 6.5)
4	高齢者や病人の世話があるから	9.9	(4.8 12.4)
5	家族が反対するから	0.8	(- 1.1)
6	健康に自信がないから	12.9	(9.5 14.6)
7	職業能力に自信がもてないから	6.5	(6.3 7.0)
8	希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから	13.7	(11.1 14.6)
9	趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから	8.4	(6.3 9.2)
10	求職に年齢制限があるから	16.7	(19.0 15.1)
11	高齢だから	51.3	(57.1 47.0)
12	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方が有利だから	1.9	(3.2 1.1)
13	学生・資格等取得に向け勉強中だから	3.0	(7.9 1.6)
14	その他 ()	11.4	(12.7 11.9)
15	特に理由はない	1.9	(3.2 1.6)

問9 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)

無回答 **8.6**(8.7 **8.5**)

1	女性は職業につかないほうがよい	0.6	(1.0 0.4)
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	2.7	(4.5 1.7)
3	子どもができれば、職業につかないほうがよい	7.8	(8.4 6.7)
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	44.2	(41.2 46.9)
5	結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい	29.8	(30.5 29.3)
6	その他 ()	6.3	(5.8 6.5)

▶問 9-1 (問 9 で「4」と答えた方に) あなたは、女性が再就職する場合、どのような働き方がよいと思いますか。(○は1つ)

無回答 **0.0**(- -)

1	正社員でずっと働き続けられる勤め先に再就職する	39.9	(50.8 34.7)
2	パートでずっと働き続けられる勤め先に再就職する	19.7	(19.5 19.4)
3	個人でできる仕事(事業)をする	2.2	(1.6 2.3)
4	自宅でできる仕事をする	4.2	(2.3 3.7)
5	パートで再就職し、しばらく働いた後、正社員になって働く	29.8	(24.2 34.3)
6	その他 ()	4.2	(1.6 5.6)

問10 子育てや介護によりいったん退職した女性が再就職や起業をするためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで) 無回答 7.7(7.1 7.8)

1	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	56.6	(63.0 52.5)
2	気軽に相談できる窓口の設置	20.7	(20.6 20.4)
3	再就職や起業をめざす人に対する子育て支援、保育・介護サービスなどの充実	45.0	(44.7 46.9)
4	キャリアアップや能力向上のための学習機会の提供など	10.3	(12.2 9.3)
5	実践的能力や知識・ノウハウの習得を支援する短期集中研修などの開催	9.2	(8.4 9.8)
6	再就職希望者への情報提供	29.4	(28.0 30.6)
7	セミナー開催や相談事業などによる在宅就業者への支援	2.6	(4.2 1.5)
8	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	42.4	(36.7 47.1)
9	企業における事業所内の託児施設の整備	22.3	(20.9 23.6)
10	その他()	2.7	(2.3 3.3)

地域活動についておうかがいします

問11 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。(あてはまるものすべてに〇) 無回答 3.8(3.2 3.9)

1	町会や自治会の活動	16.9	(17.4 16.7)
2	保護者会やPTA活動	12.5	(4.5 18.2)
3	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	3.6	(2.6 4.3)
4	趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動	14.8	(10.3 18.7)
5	NPO、ボランティアなどの住民活動	4.6	(3.5 5.0)
6	審議会、委員会などの政策・方針の決定や意思決定にかかわる活動	1.5	(2.3 1.1)
7	その他()	2.1	(2.3 2.0)
8	参加している活動はない	56.6	(64.6 50.5)

問12 あなたが地域活動に参加しやすくなるために必要なことは何だと思いますか。(〇は3つまで) 無回答 5.2(4.5 5.4)

1	活動に関する情報提供が充実していること	36.0	(35.4 37.3)
2	活動に関する相談体制が充実していること	6.0	(6.8 5.6)
3	団体や活動メニューが豊富にあること	17.0	(16.4 18.0)
4	自分にあった内容が選べること	39.0	(33.1 42.3)
5	自分にあった時間帯が選べること	37.8	(31.2 41.9)
6	活動を始めるために体験や講習などのきっかけがあること	14.3	(14.5 14.5)
7	必要な場所・施設が身近にあること	32.9	(27.0 36.7)
8	必要な場所・施設が使いやすいこと	11.0	(11.6 10.2)
9	活動に参加するための休暇などが取得できること	9.4	(10.6 8.9)
10	その他()	3.3	(4.2 2.6)
11	特に必要なことはない	11.8	(16.1 8.9)

防災についておうかがいします

平成23年に発生し、甚大な被害をもたらした東日本大震災においては、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」「女性は当然のように炊き出しを割り振られ一日中食事の用意や片付けに追われる」などの問題が発生し、男女共同参画の視点で配慮を行うことの重要性が認識されました。以下は、板橋区で考えている対策です。被災した場合、あなたが必要だと思われる施策についておたずねします。

問13 あなたは、防災分野で男女共同参画の視点をいかすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで) 無回答 1.7(0.3 2.4)

1	防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す	25.8	(26.4	25.8)
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	56.0	(54.3	58.1)
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	13.9	(17.4	11.9)
4	消防署職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	32.8	(28.9	35.4)
5	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	24.7	(25.4	23.9)
6	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共同参画の視点を反映する	26.3	(28.3	24.7)
7	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	22.0	(20.3	23.6)
8	その他 ()	1.7	(1.3	2.0)
9	わからない	10.5	(12.9	8.7)

問14 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要だと思うことは何ですか。

(〇は3つまで) 無回答 1.7(1.3 1.5)

1	避難所運営には、男性と女性の責任者を配置すること	36.2	(42.8	33.2)
2	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	48.0	(47.3	48.6)
3	「女性専用スペース」など、女性同士の情報交換や不安解消の場を設置すること	17.0	(17.0	17.4)
4	女性用生活必需品(生理用品、下着など)の配布は女性の担当者が行うこと	37.5	(31.5	41.6)
5	避難者による食事作り・片付け・清掃などの役割分担(性別や年齢で役割を固定化しないこと)	23.8	(22.8	24.9)
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	13.8	(12.9	14.5)
7	男女別の入浴施設や更衣室、物干し場、トイレ、乳幼児がいる家庭エリアなど、プライバシーに配慮した避難所を設計すること	55.5	(52.7	57.0)
8	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	15.8	(13.5	16.7)
9	防犯ブザーやホイッスル(笛)を配布するなど、防犯対策を図ること	3.8	(3.2	4.1)
10	性犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩みなど、女性の心のケアのための相談窓口を設置すること	7.9	(5.5	10.0)
11	その他 ()	1.2	(1.3	1.3)
12	特になし	0.6	(1.0	0.4)
13	わからない	4.5	(6.8	3.3)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についておうかがいします

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

だれも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、家庭や地域活動などにおいても、子育て期や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・実現できることです。

問15 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。（○は「希望」「現実」それぞれ1つ）

	希望	現実
「仕事」を優先	2.5 (2.6 2.2)	31.1 (41.2 24.1)
「家庭生活」を優先	13.9 (11.6 15.0)	17.5 (8.7 23.9)
「地域・個人の生活」を優先	2.5 (4.2 1.3)	1.6 (0.6 2.2)
「仕事」と「家庭生活」をともに優先	19.9 (20.3 19.7)	15.3 (16.7 14.1)
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	3.6 (4.5 3.3)	2.7 (3.5 2.2)
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	6.2 (6.1 6.3)	4.7 (1.9 6.9)
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	37.0 (37.0 37.3)	9.3 (11.6 8.2)
わからない	3.5 (3.5 3.7)	6.9 (7.4 6.9)
無回答	11.0 (10.3 11.3)	10.8 (8.4 11.5)

問16 仕事と生活の調和を図るうえで、あなたが重要だと思うことをお答えください。

（○は3つまで）無回答 5.0 (4.8 4.8)

1	保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実	55.3 (50.2 59.0)
2	育児・介護休業取得に対する職場の上司・同僚の理解浸透	33.4 (29.6 36.2)
3	職場の両立支援制度の充実	34.5 (33.8 34.9)
4	両立支援制度の利用の促進	17.0 (18.3 17.1)
5	法律や制度の充実	29.3 (34.4 25.6)
6	長時間勤務の見直し	27.4 (31.8 24.3)
7	家族のサポートや家族の意識改革	25.6 (17.7 30.4)
8	個人の意識改革や努力	16.0 (17.0 15.0)
9	その他 ()	2.0 (1.9 2.2)

ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどについておうかがいします

問17 あなたは、これまでにパートナー（配偶者や恋人など）から次のような行為をされたことがありますか。また、次のような行為はDVとされていますが、あなたはどのように思いますか。経験と意識について、それぞれお答えください。（それぞれ○は1つ）

行為	経験				意識		
	あつた 何度も	あつた 一、二度	全くない	無回答	思う DVだと	思わない DVだと	無回答
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を受けた	4.0	9.9	78.7	7.4	61.8	10.2	28.0
	1.3	4.5	86.2	8.0	60.8	10.0	29.3
	5.9	13.2	74.8	6.1	64.4	10.0	25.6
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を受けた	1.9	6.0	81.8	10.4	57.8	10.3	31.9
	0.3	2.3	86.8	10.6	57.9	11.3	30.9
	3.0	8.7	79.2	9.1	59.9	10.0	30.2
いやがっているのに性的な行為を強要された	2.6	4.7	81.4	11.3	57.2	11.4	31.4
	0.6	0.3	88.1	10.9	58.8	11.6	29.6
	4.1	8.0	77.4	10.4	58.8	11.3	29.9
大声でどなられた	10.5	17.6	61.9	9.9	37.8	32.4	29.8
	5.8	15.4	68.5	10.3	33.4	36.7	29.9
	13.9	19.1	58.6	8.5	42.7	29.9	27.3
何を言っても長時間無視し続けられた	4.7	11.0	73.7	10.5	36.0	32.4	31.6
	2.9	11.9	74.3	10.9	36.3	33.8	29.9
	6.1	10.6	74.4	8.9	37.5	32.1	30.4
交友関係や電話・メールを細かく監視された	2.2	3.8	83.0	10.9	39.3	28.5	32.1
	0.6	2.3	86.2	10.9	37.6	31.8	30.5
	3.3	5.2	82.2	8.9	42.1	27.1	30.8
見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた	1.1	1.9	85.9	11.2	43.8	23.8	32.4
	-	0.6	88.4	10.9	43.1	26.4	30.5
	2.0	2.8	85.5	9.3	46.0	22.8	31.2
「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた	3.8	7.2	78.0	10.9	47.0	21.6	31.4
	0.6	3.5	84.2	11.6	46.6	22.8	30.5
	6.1	10.0	75.1	8.9	49.7	21.0	29.3
生活費を渡されなかった	3.3	2.5	83.4	10.8	45.3	22.1	32.6
	0.3	1.3	87.5	10.9	45.7	22.8	31.5
	5.2	3.3	82.4	9.1	47.3	21.7	31.0

1つでも「1」、「2」に○をつけた方は次ページ問 17-1 へ

女性への暴力根絶

夫・パートナーからの暴力、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題です。内閣府男女共同参画局では、これら女性に対する暴力の問題に対する社会における認識をさらに深めていただくため、「女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク」を制定し、広く啓発を行っています。



～内閣府 男女共同参画局ホームページ より～

問 17-1 (問 17 で 1 つでも「1」または「2」と答えた方に) あなたは問 17 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 1 つ) 無回答 **9.8** (**13.6** **6.4**)

1 相談した	24.9	(9.9 31.4)	2 相談しなかった	65.3	(76.5 62.3)
--------	-------------	----------------------------	-----------	-------------	-----------------------------

▶問 17-2 (問 17-1 で「1」と答えた方に) だれ(どこ)に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)
無回答 **0.0**(- -)

1 家族や親戚	54.4	(37.5 58.0)	6 東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど	2.5	(- 2.9)
2 友人・知人	59.5	(37.5 60.9)	7 警察	5.1	(12.5 4.3)
3 職場の人	20.3	(12.5 18.8)	8 裁判所	3.8	(- 4.3)
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)	10.1	(12.5 10.1)	9 民生・児童委員	0.0	(- -)
5 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)	2.5	(- 2.9)	10 民間の機関(弁護士、法テラス、民間シェルター、NPOなど)	11.4	(- 13.0)
			11 その他()	2.5	(12.5 1.4)

▶問 17-3 (問 17-1 で「2」と答えた方に) 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 1 つ) 無回答 **1.0**(- **1.5**)

1 だれ(どこ)に相談してよいかわからなかったから	4.3	(4.8 3.6)
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	4.3	(- 6.6)
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	4.8	(1.6 5.8)
4 相談してもむだだと思ったから	13.0	(12.9 13.1)
5 相談したことがわかると、仕返しや、もっとひどい暴力を受けると思ったから	0.5	(- 0.7)
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	10.1	(- 13.9)
7 他人を巻きこみたくなかったから	1.4	(3.2 0.7)
8 子どもに危害がおよぶと思ったから	0.0	(- -)
9 自分にも悪いところがあると思ったから	19.3	(29.0 16.1)
10 相談するほどのことではないと思ったから	36.2	(43.5 32.8)
11 その他()	4.8	(4.8 5.1)

4. アンケート調査票 (区民)

問18 配偶者や恋人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3つまで) 無回答 8.2(8.7 5.9)

1	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発	52.4	(51.1 53.6)
2	緊急避難場所(シェルター)の整備	25.1	(21.9 28.2)
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	26.7	(18.0 33.4)
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	23.1	(23.2 23.6)
5	加害者へのカウンセリングなどの更生支援	17.6	(16.1 18.7)
6	家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり	10.7	(12.9 9.5)
7	学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実	12.7	(13.5 12.4)
8	行政や警察の積極的な啓発	25.6	(31.5 22.1)
9	法律による規制の強化、法律の見直し	22.6	(25.1 21.5)
10	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	10.0	(10.6 10.2)
11	暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制	12.8	(11.9 13.7)
12	その他()	2.0	(2.6 1.7)

問19 あなたは職場や学校などでセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がありますか。また、人が受けたのを見たことがありますか。(〇は1つ) 無回答 9.7(10.3 7.8)

1	自分が受けたことがある	13.9	(3.2 21.0)	3	受けたことも、見たこともない	
2	人が受けたのを見たことがある	15.6	(18.6 13.9)			60.8 (67.8 57.3)

▶ 問19-1 (問19で「1」または「2」と答えた方に) それはどのようなものでしたか。(あてはまるものすべてに〇) 無回答 0.4(1.5 -)

1	「女のくせに」「女だから」または「男のくせに」「男だから」と差別的な言い方をする	45.0	(45.6 44.7)
2	仕事中に異性の肩に手をかけたり体にふれたりする	41.6	(36.8 45.3)
3	宴会でお酌やデュエット、ダンスを強要する	33.2	(30.9 32.9)
4	上司が地位などを利用して、交際や性的関係を強要する	12.2	(5.9 15.5)
5	いやがっているのに、性に関する話を聞かせる	21.8	(25.0 21.1)
6	仕事に関係のない食事にたびたび誘う	26.9	(14.7 32.9)
7	結婚の予定や出産の予定をたびたび聞く	15.1	(11.8 16.8)
8	容姿について言う	42.0	(42.6 42.2)
9	帰宅途中、後をつける	6.3	(2.9 8.1)
10	性的な内容の手紙を出したり電話・メールを送ったりする	2.5	(1.5 3.1)
11	性的な噂話などによって、職場・学校等にいづらくする	3.8	(4.4 3.7)
12	ヌード写真などを職場に貼っていたり、見せたりする	5.0	(4.4 5.6)
13	その他()	7.6	(7.4 8.1)

問20 テレビ、DVD、インターネット、映画、新聞、雑誌、広告などのメディアにおける性・暴力表現について、あなたは日頃どのように感じていますか。(〇は3つまで)

無回答 5.1(5.8 4.6)

1	女性の性的な面を強調する表現が目立つ	27.9	(23.8 30.4)
2	性暴力や性犯罪の増加につながる	30.9	(28.6 32.3)
3	社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている	39.5	(39.2 39.9)
4	性的・暴力的表現を見たくない人や、子どもの目にふれさせないような配慮が足りない	52.2	(45.0 58.6)
5	その他 ()	5.2	(6.8 4.3)
6	特に問題ない	9.7	(15.8 5.2)
7	わからない	8.3	(7.1 8.5)

男女共同参画社会の実現に向けた取組みについておうかがいします

問21 男女共同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3つまで)

無回答 3.8(4.2 3.3)

1	情報の提供や意識の啓発	23.1	(24.8 22.1)
2	気軽に相談できる体制づくり	25.7	(25.1 26.0)
3	学校における男女平等教育の推進	17.9	(18.3 17.1)
4	男女共同参画に関する実践的な区民講座などの充実	6.1	(7.1 5.9)
5	生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進	21.2	(21.9 21.7)
6	男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発	29.4	(25.4 33.0)
7	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	42.2	(38.3 45.3)
8	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み	7.8	(6.8 8.5)
9	区の審議会などに女性を積極的に登用すること	8.9	(8.4 9.3)
10	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	13.9	(13.8 13.9)
11	板橋区男女平等参画基本条例の周知	6.0	(6.8 5.9)
12	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	5.3	(4.2 6.3)
13	区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり	15.1	(15.4 15.0)
14	その他 ()	2.2	(2.9 1.7)
15	わからない	6.1	(5.8 5.6)

問22 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。(〇は1つ)

無回答 10.7(10.0 10.2)

1	利用したことがある	0.7	(- 1.3)	3	知らない	82.3	(86.2 80.9)
2	知っているが、利用したことはない	6.3	(3.9 7.6)				

4. アンケート調査票 (区民)

問23 あなたは、板橋区立男女平等推進センターで実施している次の取組みをご存じですか。

ご存じなものをお答えください。(あてはまるものすべてに○) 無回答 **10.8**(10.6 10.6)

1	相談業務(総合相談、フェミニストカウンセリング、DV専門相談)	8.2 (4.8 <u>10.4</u>)
2	男女平等参画情報誌「センターだより」の発行	3.2 (2.3 <u>3.9</u>)
3	「男女平等参画セミナー」や「いたばし男女平等フォーラム」、「いたばしアイカレッジ」など、各種講座の開催	7.3 (2.3 <u>10.6</u>)
4	企業表彰制度「いたばしグッドバランス会社賞」	2.4 (1.9 <u>2.4</u>)
5	板橋区男女平等推進センター登録団体に対する各種支援	2.9 (1.3 <u>4.1</u>)
6	男女平等推進関連図書・啓発資料の貸出・閲覧	2.2 (1.9 <u>2.2</u>)
7	男女平等推進センター会議室の貸出	3.1 (1.0 <u>4.3</u>)
8	知っているものはない	74.4 (81.7 <u>69.6</u>)

問24 あなたは、次のことばや取組みをご存じですか。(それぞれ○は1つ)

	知っている 内容まで	聞いたことは あるが、内容 は知らない	知らない	無回答
男女共同参画社会基本法	6.0 5.5 <u>6.5</u>	34.6 36.3 <u>34.1</u>	50.1 50.8 <u>49.5</u>	9.3 7.4 <u>10.0</u>
板橋区男女平等参画基本条例	1.9 1.3 <u>2.4</u>	17.6 14.1 <u>20.2</u>	69.9 75.6 <u>66.4</u>	10.7 9.0 <u>11.1</u>
女子差別撤廃条約	4.2 4.5 <u>4.3</u>	21.6 22.8 <u>20.4</u>	63.3 63.3 <u>63.8</u>	10.9 9.3 <u>11.5</u>
ポジティブ・アクション(積極的改善措置)	3.8 3.2 <u>4.6</u>	16.0 13.8 <u>17.6</u>	67.6 71.7 <u>65.1</u>	12.5 11.3 <u>12.8</u>
男女雇用機会均等法	38.2 38.9 <u>39.7</u>	36.8 39.5 <u>34.9</u>	16.1 15.4 <u>15.6</u>	8.8 6.1 <u>9.8</u>
性別役割分担意識	6.2 6.8 <u>6.3</u>	20.5 20.9 <u>20.6</u>	61.4 63.0 <u>60.1</u>	11.9 9.3 <u>13.0</u>
セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)	19.7 19.6 <u>20.6</u>	25.7 25.4 <u>26.0</u>	42.8 45.3 <u>40.8</u>	11.8 9.6 <u>12.6</u>
ストーカー規制法	41.3 41.2 <u>43.0</u>	41.3 45.0 <u>38.8</u>	8.7 7.1 <u>8.9</u>	8.7 6.8 <u>9.3</u>
配偶者暴力防止法(DV防止法)	26.7 27.3 <u>28.0</u>	44.4 46.9 <u>42.1</u>	18.9 18.3 <u>18.7</u>	10.0 7.4 <u>11.3</u>
デートDV(結婚前の恋人間の暴力)	12.7 9.6 <u>15.4</u>	24.6 23.8 <u>24.1</u>	51.6 57.6 <u>48.6</u>	11.2 9.0 <u>11.9</u>
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	20.3 21.2 <u>20.8</u>	24.8 25.4 <u>23.9</u>	43.8 44.1 <u>43.6</u>	11.0 9.3 <u>11.7</u>
リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)	2.4 1.9 <u>2.8</u>	10.5 11.6 <u>10.2</u>	76.2 77.5 <u>75.5</u>	10.9 9.0 <u>11.5</u>

板橋区の取組み

◎板橋区男女平等参画基本条例の制定

すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別を受けることなく、一人ひとりが能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現は、私たちの願いです。

男女があらゆる分野の活動とともに参画し、利益を享受し、責任を担う男女平等参画社会の実現を図るため、平成15年3月に以下の基本理念を基に条例を制定しました。

◎条例の基本理念

①人権の尊重

男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別を受けない社会を実現すること。

②個性や能力の発揮

社会制度や慣行を見直し、男女が性別にかかわらず、個性や能力発揮の機会が確保されること。

③活動方針を決定する過程への参画

男女が社会の対等な構成員として、さまざまな分野で活動方針を決定する場とともに参画し、責任を担うこと。

④多様な生き方の選択

男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。

⑤家庭生活と社会活動の両立

男女がお互いに協力して、子育てや介護などの家庭生活と、職場や地域等における社会活動の両立のための社会環境が整備されること。

問25 最後に、あなたが男女共同参画社会の推進について家庭・地域・職場で日頃から感じていること、また、板橋区の施策について望むことなどがありましたら、ご自由にお書きください。

回答数：199件

- ・ 子供を急に預けなくてはいけない時の預け先がないため、仕事や社会に出る事が難しい。
- ・ 育児休業中だが、保育園に必ず入れるという安心感が持てるようにしてほしい。
- ・ 子どものときから、男女の固定観念にとらわれないようにすることが重要。
- ・ 会社に対して法律に対応しないとペナルティーを与えるなど、厳しくしていかないと男女平等は浸透していかないと思う。
- ・ 男女共同参画社会の推進の事を何も知らないのもっと知れる機会があればよいと思う。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、このアンケート調査票は、7月17日(木)までに 同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

男女平等に関するアンケート調査

中学生のみなさんへ

このアンケート調査は、みなさんが日ごろから男女平等について感じていることや、みなさんのまわりの状況などを把握するための調査です。板橋区内にお住まいの中学生の方々1,000名を、コンピューターを使って偶然にまかせる方法で選ばせていただきました。

みなさんの回答を集計した結果は、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン（仮称）」をつくるための基礎資料として使わせていただきます。なお、回答はすべてコンピューターを使って、みなさんのお名前や住所は除いた形で処理します。みなさんの回答がだれかに知られて、ご迷わくをおかけすることは決してありませんので、みなさんが日ごろ考えていることや現在の状況などについて、ありのままにお答えくださるようお願いいたします。

保護者の皆さん へ

次代を担う子どもたちが健やかに、そして個性と能力を發揮できるよう成長していくためには、子どもの頃から人権や男女平等の大切さの意識を持ち、将来を見通した自己形成ができるような取り組みが必要です。

一人ひとりが、将来自立した個人として成長するための土台づくりとなる施策を進めていくために、このたび、新たに中学生を対象とした「男女平等に関するアンケート」を実施することといたしました。

また、本調査では、社会的な問題となっているデートDV※について、被害の低年齢化を踏まえ、お子様への啓発も含めて設問を設定させていただきましたので、ご理解いただきますようお願い申し上げます。

※デートDV

恋人同士など結婚していない男女間で起こる暴力を言います。身体的暴力だけではなく、貸したお金を返さないなどの経済的暴力や、携帯電話・メールを勝手に見る、大声で怒鳴る、友達を制限するなどの精神的暴力等の行為が学生など若年者においても起きています。これらの行為は将来、ストーカー行為や深刻な夫婦間のDV（ドメスティック・バイオレンス）につながる可能性もあり、対策が必要とされています。

平成26年6月

板橋区役所政策経営部男女社会参画課

<記入にあたってのお願い>

- 回答は、宛名のご本人様が記入してください。また、調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 記入にあたっては、以下のとおりをお願いします。
 - ①回答は、問1から順にお答えください
 - ②質問によっては、○印が(1つ)(5つまで)(あてはまるものすべて)といったことわり書きがありますので、説明をよく読んでお答えください。
 - ③「その他」という項目を選んだ場合は、できるだけ()内に具体的に記入してください。
 - ④矢印(⇒)で指示されている質問は、あてはまる方だけがお答えください。
- 記入がおわりましたら、同封の返信用封筒(切手をはる必要はありません)に入れて、7月17日(木)までにお近くのポストにご投函ください。

また、ご記入上の不明点や調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします。

【お問い合わせ先】

板橋区役所政策経営部男女社会参画課 担当：北村、前原

住所：〒173-0015 板橋区栄町 36-1 電話：03-3579-2486

あなたのことについて

問1 あなたの性別は、どちらですか。(○印は1つ) 無回答 0.2

1 男性 43.9	2 女性 55.9
------------------	------------------

問2 あなたの通う学校は、どちらですか。(○印は1つ) 無回答 0.2 (--)

1 男女共学 85.3 (87.7 83.7)	2 男女別学 (男子校、女子校) 14.5 (12.3 16.3)
--	--

問3 あなたは何年生ですか。(○印は1つ) 無回答 0.2 (--)

1 1年生 35.2 (32.5 37.4)	2 2年生 32.7 (35.8 30.4)	3 3年生 31.9 (31.6 32.2)
---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

問4 あなたには兄弟姉妹がいますか。(○印は1つ) 無回答 0.2 (--)

1 いる 85.9 (88.7 84.1)	2 いない 13.9 (11.3 15.9)
--------------------------------------	---------------------------------------

問5 あなたはどなたと一緒に住んでいますか。※単身赴任や学業などで同居していない家族は除きます。(あてはまるものすべてに○印) 無回答 0.2 (--)

1 父 86.7 (84.9 88.5)	6 妹 25.3 (23.6 26.7)
2 母 97.7 (98.6 97.4)	7 祖父 6.8 (6.1 7.4)
3 兄 25.5 (25.9 25.2)	8 祖母 10.1 (9.4 10.7)
4 弟 30.4 (34.4 27.4)	9 その他 ()
5 姉 23.8 (25.5 22.6)	2.7 (2.4 3.0)

問6 あなたと一緒に住んでいる家族で、仕事をしているのはどなたですか。
(あてはまるものすべてに○印) 無回答 1.0 (1.4 **0.4**)

1 父 87.0 (85.8 88.1)	5 祖父 3.7 (3.3 4.1)	
2 母 76.0 (77.4 75.2)	6 祖母 3.1 (1.9 4.1)	
3 兄 3.9 (3.3 4.4)	7 その他 () 1.9 (1.9 1.9)	
4 姉 4.1 (4.2 4.1)		

男だから、女だからという意識について

問 7 あなたは、今までに家族やまわりの人から、「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われたことがありますか。(〇印は1つ) 無回答 **0.8** (0.5 **1.1**)

1 よく言われる 9.1 (7.5 10.4)	3 あまり言われない 34.4 (37.3 32.2)
2 時々言われる 25.7 (18.9 30.7)	4 全然言われない 30.0 (35.8 25.6)

(問7で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。)

問 7-1 それはどなたに言われましたか。(あてはまるものすべてに〇印) 無回答 **0.0**(- -)

1 父 37.5 (37.5 36.9)	8 女の友達 11.3 (8.9 12.6)
2 母 73.8 (66.1 77.5)	9 男の先生 8.3 (12.5 6.3)
3 兄弟 5.4 (3.6 6.3)	10 女の先生 11.9 (8.9 13.5)
4 姉妹 6.0 (12.5 2.7)	11 親せきのおじさん 1.2 (3.6 -)
5 祖父 5.4 (8.9 3.6)	12 親せきのおばさん 3.6 (5.4 2.7)
6 祖母 17.3 (14.3 18.0)	13 その他 () 1.8 (3.6 0.9)
7 男の友達 7.1 (1.8 9.9)	

問 7-2 どのようなことについて言われましたか。(あてはまるものすべてに〇印)

無回答 **0.0**(- -)

1 言葉づかい 40.5 (17.9 52.3)	4 食事のマナー 26.2 (14.3 31.5)	7 友達関係 8.9 (14.3 6.3)	10 その他 8.9 (14.3 6.3)
2 服装・身だしなみ 41.7 (14.3 55.9)	5 勉強 17.9 (30.4 10.8)	8 泣いたこと 10.7 (25.0 3.6)	
3 お手伝い 38.7 (30.4 43.2)	6 スポーツ 11.3 (28.6 1.8)	9 家に帰る時間 11.9 (3.6 16.2)	

問 7-3 「男だから〇〇しなさい」や「女だから〇〇しなさい」と言われた時、どのような気持ちになりましたか。(〇印は1つ) 無回答 **0.6** (- **0.9**)

1 いやな気持ちになった 35.7 (37.5 35.1)	3 何とも思わなかった 35.7 (41.1 33.3)
2 その通りだと思った 23.8 (17.9 26.1)	4 その他 () 4.2 (3.6 4.5)

問 8 あなたは、次のようなことについてどのように感じていますか。

(1) あなた自身、自分の性別(男性の場合は男性、女性の場合は女性)でよいと思うことはありますか。ある場合は具体的にお答えください。

(2) あなた自身、自分の性別(男性の場合は男性、女性の場合は女性)でいやだと思うことはありますか。ある場合は具体的にお答えください。

家庭での生活について

問 9 あなたは、家庭で次のような手伝いや自分の身のまわりのことをしていますか。次の(1)～(6)についてそれぞれ1つ選んで、番号に○印をつけてください。

内 容	よくしている	ときどきしている	していない	無回答
(1) 食事の支度や後片づけ	35.2 (34.4 35.9)	47.6 (45.3 49.3)	16.4 (20.3 13.3)	0.8(- 1.5)
(2) 家の中や庭のそうじ	7.2 (9.0 5.9)	45.3 (42.5 47.4)	45.8 (47.6 44.4)	1.7(0.9 2.2)
(3) 洗たくやアイロンがけ	5.0 (3.3 5.9)	33.7 (27.4 38.9)	59.4 (68.4 52.6)	1.9(0.9 2.6)
(4) お風呂あらい	19.0 (19.3 18.9)	41.0 (43.4 39.3)	38.9 (36.8 40.4)	1.0(0.5 1.5)
(5) 自分の部屋の片づけ	26.7 (26.4 27.0)	53.8 (55.7 52.2)	17.8 (17.5 18.1)	1.7(0.5 2.6)
(6) その他 ()	11.2 (11.3 11.1)	8.5 (7.1 9.6)	5.8 (5.7 5.9)	74.5(75.9 73.3)

問 10 あなたは、家庭で、食事の支度やそうじ、洗たくのような家事は、男の人がするほうがよいと思いますか、それとも女の人がするほうがよいと思いますか。(○印は1つ)

無回答 0.6 (- 1.1)

1 男の人が主にするのがよい	1.0 (1.9 0.4)	4 わからない	10.1 (12.7 8.1)
2 女の人が主にするのがよい	14.7 (14.2 15.2)	5 その他	3.5 (4.2 3.0)
3 男の人と女の人で協力してするのがよい		()	
	70.0 (67.0 72.2)		

学校での生活について

問 11 あなたは、クラスまたは学校などで次のとき、男子と女子ではどちらの方が向いていると思いますか。次の(1)～(7)についてそれぞれ1つ選んで、番号に○印をつけてください。

仕事や役割	男子の方が向いている	どちらかという と男子の方が向いている	女子の方が向いている	どちらかという と女子の方が向いている	わからない	無回答
(1) 学級委員・生徒会長	13.7	22.6	20.5	17.2	25.3	0.8
	20.3	26.9	18.4	9.9	24.1	0.5
	<u>8.5</u>	<u>19.3</u>	<u>22.2</u>	<u>23.0</u>	<u>25.9</u>	<u>1.1</u>
(2) 文化祭や体育祭の 時中心になって意見を 述べる	22.8	30.4	10.6	13.5	21.9	0.8
	31.6	24.1	6.6	13.7	23.6	0.5
	<u>15.9</u>	<u>35.2</u>	<u>13.7</u>	<u>13.3</u>	<u>20.7</u>	<u>1.1</u>
(3) 行事前の資料づくり や 会場準備	9.5	15.1	24.2	31.1	19.3	0.8
	11.8	15.1	25.5	26.9	20.3	0.5
	<u>7.8</u>	<u>15.2</u>	<u>23.0</u>	<u>34.4</u>	<u>18.5</u>	<u>1.1</u>
(4) 行事後の後片づけや 清そう	11.4	18.4	17.8	23.4	28.0	1.0
	14.2	19.8	14.6	19.8	31.1	0.5
	<u>9.3</u>	<u>17.4</u>	<u>20.0</u>	<u>26.3</u>	<u>25.6</u>	<u>1.5</u>
(5) 合奏・合唱の指揮者	12.6	16.4	25.3	23.2	21.7	0.8
	13.2	17.5	26.4	19.8	22.6	0.5
	<u>11.9</u>	<u>15.6</u>	<u>24.4</u>	<u>25.9</u>	<u>21.1</u>	<u>1.1</u>
(6) 調理実習のリーダー 的な存在	2.5	3.1	49.3	30.0	13.7	1.4
	3.8	5.7	48.6	24.1	17.5	0.5
	<u>1.5</u>	<u>1.1</u>	<u>50.0</u>	<u>34.4</u>	<u>10.7</u>	<u>2.2</u>
(7) 重い荷物を運ぶ	74.5	18.4	0.2	0.2	5.8	0.8
	82.5	13.2	-	0.5	3.3	0.5
	<u>68.1</u>	<u>22.6</u>	<u>0.4</u>	-	<u>7.8</u>	<u>1.1</u>

4. アンケート調査票 (中学生)

問12 (問2であなたの通う学校は「1」【男女共学】と答えた方にお聞きします。)

※男女別学の場合は問13に進んでください。

問12-1 学級や学年、生徒会等で男子の係・女子の係と決まっているものがあると思いますか。

(○印は1つ) 無回答 0.5 (0.5 0.4)

1	そう思う	6.6 (6.5 6.6)	3	どちらかといえばそう思わない	18.2 (14.0 21.7)
2	どちらかといえばそう思う	15.3 (14.0 16.4)	4	そう思わない	59.5 (65.1 54.9)

問12-2 あなたは学級会等で物事を決めていく時、男子と女子ではどちらの意見が通ることが多いと思いますか。(○印は1つ)

無回答 0.7 (1.1 0.4)

1	男子の意見が通ることが多い	6.6 (6.5 6.6)	4	やや女子の意見が通ることが多い	19.2 (16.7 21.2)
2	女子の意見が通ることが多い	10.7 (11.3 10.2)	5	どちらともいえない	54.6 (53.8 55.3)
3	やや男子の意見が通ることが多い	8.3 (10.8 6.2)			

問12-3 あなたは学校生活の中で性別による対応のちがいを感ずることがありますか。

(○印は1つ) 無回答 1.0 (1.1 0.9)

1	いつも感じる	6.6 (7.5 5.8)	3	ほとんど感じない	48.3 (47.3 49.1)
2	時々感じる	22.8 (21.5 23.9)	4	全く感じない	21.4 (22.6 20.4)

問12-4 (問12-3で「1」または「2」と答えた方にお聞きします。) 対応のちがいを感ずることを具体的にお答えください。

男女の人権について

問13 あなたは次のことばを聞いたことがありますか。また、どの程度、その内容を知っていますか。次の(1)～(4)についてそれぞれ1つ選んで、番号に○印をつけてください。

ことば	聞いたことがあります内容も知っている	聞いたことはあるが内容は知らない	聞いたことがない	無回答
(1)男女共同参画社会	18.2 (17.5 18.9)	17.2 (17.5 17.0)	63.6 (63.7 63.3)	1.0(1.4 0.7)
(2)DV(ドメスティック・バイオレンス)	51.8 (50.5 52.6)	22.8 (21.7 23.7)	24.8 (26.9 23.3)	0.6(0.9 0.4)
(3)デートDV※	14.7 (9.9 18.5)	17.2 (15.1 18.9)	67.1 (73.6 61.9)	1.0(1.4 0.7)
(4)セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)	66.7 (64.6 68.1)	24.8 (28.3 22.2)	7.7 (5.7 9.3)	0.8(1.4 0.4)

問 14 あなたは「デート DV」を自分に関係があることだと思いますか。(○印は1つ)

無回答 4.8 (6.6 3.3)

1	とても身近なことだと思う	3.9 (0.9 6.3)	3	自分には全く関係ないことだと思う	54.9 (66.0 45.9)
2	あまり身近なことだとは思わない	36.4 (26.4 44.4)			

デート DV とは？

結婚前の恋人間で起こる暴力のこと。相手を思い通りにしようとする行動・行為です。暴力には、髪を引っ張ったり、物を投げつけるなど身体への暴力だけでなく、命令したり、かん視したりするなど、あなたが「こわい」と感じる言葉や行動も含まれます。

将来や職業について

問 15 あなたはどのくらいまで勉強をしたいと思いますか。(○印は1つ) 無回答 0.8 (0.5 1.1)

1	中学校まで	1.2 (1.9 0.7)	5	4年制大学まで	46.0 (50.5 42.6)
2	高等学校まで	15.5 (15.1 15.6)	6	大学院まで	12.8 (14.6 11.5)
3	専門学校・各種学校まで	12.4 (8.5 15.6)	7	その他 ()	6.8 (6.1 7.4)
4	短期大学・高等専門学校まで	4.3 (2.8 5.6)			

問16 現時点であなたは、理科系の科目(数学、理科など)と文科系の科目(国語、英語、社会など)のどちらが好き(または得意)ですか。(○印は1つ) 無回答 0.8 (0.9 0.7)

1	理科系科目	38.7 (50.5 29.3)	2	文科系科目	30.6 (18.4 40.4)	3	どちらともいえない	29.8 (30.2 29.6)
---	-------	------------------	---	-------	------------------	---	-----------	------------------

4. アンケート調査票 (中学生)

問 17 あなたは将来、どのような職業につきたいと思っていますか。(○印は5つまで)

無回答 1.0 (1.4 0.7)

1	スポーツ選手	18.2 (29.7 8.9)	24	じゅう医	3.9 (2.4 5.2)
2	歌手、ミュージシャン、俳優、声優、タレント	16.4 (12.3 19.6)	25	薬剤師	6.2 (2.8 8.9)
3	幼稚園、保育園の先生	13.5 (6.1 19.3)	26	動物飼育、トリマー	5.8 (4.2 7.0)
4	学校の先生	8.7 (10.4 7.4)	27	看護師(士)など病院で働く人	5.6 (- 10.0)
5	会社経営	4.1 (6.6 2.2)	28	介護福祉士など福祉施設で働く人	2.1 (- 3.7)
6	大学教授	1.7 (2.4 1.1)	29	画家、デザイナー、写真家	8.9 (2.8 13.7)
7	会社員	11.6 (16.0 8.1)	30	ゲームデザイナー	11.0 (16.0 7.0)
8	公務員	13.0 (16.0 10.7)	31	アニメ作家、マンガ家、イラストレーター	9.9 (6.6 12.6)
9	政治家	0.6 (0.9 0.4)	32	映画かんとく	1.7 (1.9 1.5)
10	警察官、消防士、自衛官	7.0 (10.4 4.4)	33	新聞記者	1.0 (1.9 0.4)
11	科学者、科学技術者	7.9 (13.2 3.7)	34	通訳、翻訳家	3.1 (0.9 4.8)
12	弁護士、裁判官、検察官	3.3 (4.2 2.6)	35	作家、作曲家	4.6 (3.8 5.2)
13	宇宙飛行士	1.7 (2.8 0.7)	36	アナウンサー、キャスター、レポーター	3.9 (3.3 4.4)
14	パイロット	1.2 (2.8 -)	37	理容師、美容師	4.3 (1.4 6.7)
15	フライトアテンダント	1.9 (0.5 3.0)	38	商店主など自営業	0.8 (0.9 0.7)
16	自動車、電車などの運転手(士)	1.7 (3.3 0.4)	39	店員、販売員(ペット屋さん、花屋さんなど)	7.2 (3.3 10.4)
17	コンピューター関係	7.9 (10.8 5.6)	40	農業、漁業、林業や園芸など	2.7 (4.2 1.5)
18	自動車、航空機などの整備士	1.2 (2.4 0.4)	41	銀行や保険など金ゆうの仕事	3.3 (4.7 2.2)
19	建設業など建物、道路、橋などをつくる人(大工、左官、塗装など含む)	3.5 (6.6 1.1)	42	習い事の先生(ピアノ、エレクトーンなど)	3.7 (2.4 4.8)
20	建築士、設計士	4.8 (8.5 1.9)	43	その他()	12.2 (9.4 14.4)
21	シェフ、調理師、栄養士	6.8 (7.1 6.7)	44	主婦、主夫	7.9 (2.4 12.2)
22	パティシエ・パン職人	8.1 (4.7 10.7)	45	つきたい仕事がない	3.1 (4.2 2.2)
23	医者、歯科医	6.0 (6.1 5.9)	46	わからない	7.9 (9.0 7.0)

問 17-1 (問 17 で「45」「46」と答えた方にお聞きします。)理由は何ですか。

(○印は1つ) 無回答 0.0 (- -)

1	どのような職業があるのかわからないから	17.0 (21.4 12.0)
2	就職するときに社会がどのようになっているかわからないから	9.4 (10.7 8.0)
3	仕事をすることに興味がわかないし、まだ考えたくないから	5.7 (10.7 -)
4	仕事はしたいが、魅力的な職業がないから	26.4 (25.0 28.0)
5	やりたい仕事はあるが、できるか自信がないから	17.0 (17.9 16.0)
6	その他()	18.9 (10.7 28.0)
7	特にない	5.7 (3.6 8.0)

問 18 将来、職業を選ぶとしたら、次のようなことをどの程度大切に考えますか。次の(1)～(8)についてそれぞれ1つ選んで番号に○印をつけてください。

項目	とても大切	まあまあ大切	あまり大切でない	全然大切でない	無回答
(1)収入が多いこと	42.9 (46.7 39.6)	50.9 (48.6 53.0)	2.9 (1.4 4.1)	1.4 (0.9 1.9)	1.9 (2.4 1.5)
(2)規模が大きな会社であること	11.8 (16.5 8.1)	48.9 (49.1 48.5)	32.7 (27.8 36.7)	4.6 (3.8 5.2)	2.1 (2.8 1.5)
(3)自分の好きなことがいかにせること	75.6 (73.6 77.0)	20.3 (20.3 20.4)	2.3 (3.8 1.1)	0.2 (0.5 -)	1.7 (1.9 1.5)
(4)社会や人の役に立つこと	59.6 (58.5 60.7)	32.3 (31.1 33.0)	5.6 (7.5 4.1)	0.4 (0.5 0.4)	2.1 (2.4 1.9)
(5)休みが多いこと	15.5 (19.3 12.6)	38.3 (39.6 37.4)	35.0 (32.5 37.0)	9.3 (6.6 11.5)	1.9 (1.9 1.5)
(6)安定して長く続けられること	74.1 (74.5 73.7)	22.6 (22.6 22.6)	1.0 (0.5 1.5)	0.4 (- 0.7)	1.9 (2.4 1.5)
(7)働きやすい環境があること	77.8 (76.4 78.9)	18.6 (19.8 17.8)	1.0 (0.5 1.5)	0.6 (0.9 0.4)	1.9 (2.4 1.5)
(8)その他 ()	10.8 (9.4 11.9)	1.9 (2.4 1.5)	0.4 (0.9 -)	1.2 (0.9 1.5)	85.7 (86.3 85.2)

問 19 「男女平等」に関することについて、日ごろ思っていることがありましたら、ご記入ください。

回答数：147件

- ・男子でも細かいことが得意な子もいれば、女子でも力がある子もいるにも関わらず、「男子は力」「女子は細かいこと」と思われているのは少しおかしいと思う。
- ・男女平等は必要なときと必要でないときがあると思う。使い分けをしていければよいと思う。
- ・昔に比べれば、男女平等だとは思いますが、まだ完全ではないと思う。
- ・運動会で男子は働かされるが、女子は働かされない。男女で差別されている。
- ・男女平等についてイベントなどで呼びかけを行ったり、道徳の時間に男女平等をテーマに討論を行っていけば、意識が高まり良いと思う。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、このアンケート調査票は、7月17日(木)までに同封の返信用封筒に入れて、ポストに投函してください。

男女平等に関するアンケート調査＜事業所＞

このアンケート調査は、男女平等に関する意識・実態を把握するための調査です。板橋区内の従業員5名以上の1,000事業所を無作為抽出により選ばせていただきました。集計結果は、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン（仮称）」を策定するための基礎資料として活用させていただきますので、下記事項をお読みのうえ、ご協力をお願いいたします。

＜記入にあたっての注意事項＞

- 1 回答は、貴事業所内で経営に関わる方、または人事担当の方がご記入ください。また調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 2 各設問について、最も適当と思われる番号に○印をつけてください。設問によっては複数答えていただく場合もありますので、説明をよく読んでお答えください。また、回答が「その他」の場合は、カッコ内に内容をご記入ください。
- 3 内容はすべて統計的に集計し、事業所名等が公表されることはありませんので、現状をお答えください。
- 4 お答えいただく調査内容は、平成26年6月1日を基準日として、お答えください。
- 5 記入いただきましたアンケート調査票は、お手数ですが7月17日（木）までに同封しております返信用封筒（切手を貼る必要はありません）でお送りください。

【お問い合わせ先】

板橋区役所 政策経営部 男女社会参画課 担当：北村、前原
住所：〒173-0015 板橋区栄町 36-1
電話：03-3579-2486

貴事業所についておうかがいします

F1 貴事業所の業種は次のどれにあてはまりますか。(○は1つ) 無回答 1.4

1 建設業	27.2	5 運輸・通信業	3.3
2 製造業	26.4	6 サービス業	9.1
3 卸売・小売業、飲食店	22.1	7 その他（ ）	10.5
4 金融・保険業	0.0		

F2 貴事業所は次のどれにあてはまりますか。(○は1つ) 無回答 1.1

1 単独事業所	51.4	3 支社・支店・営業所	3.6
2 本社・本店	43.8		

F3 貴事業所の社員数、平均年齢、平均勤続年数、新卒採用者数を整数でご記入ください。貴事業所が単独事業所でない場合は、全体数をご記入のうえ、（うち貴事業所）に貴事業所分をご記入ください。 ※平均値

		男	女
正規社員数（全体）		32.5 人	13.9 人
（うち貴事業所）		（ 15.8） 人	（ 6.7） 人
※非正規社員数（全体）		11.3 人	15.2 人
（うち貴事業所）		（ 6.7） 人	（ 6.9） 人
平均年齢	正規社員	45.4 歳	45.7 歳
	非正規社員	47.6 歳	44.2 歳
平均勤続年数	正規社員	13.8 年	12.2 年
	非正規社員	8.0 年	7.1 年
新卒採用者数 （過去3年間）	正規社員	2.5 人	1.5 人
	非正規社員	1.4 人	1.9 人

※「非正規社員」とはパートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員を指します。

F4 労働組合はありますか。(○は1つ) 無回答 4.0

1 ある	5.4	2 ない	90.6
------	-----	------	------

2. 女性の能力発揮（ポジティブ・アクション）

ポジティブ・アクションとは

固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。

問2 ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。（〇は1つ）

無回答 3.3

1 内容まで知っている	13.0
2 聞いたことはあるが、内容は知らない	34.8
3 知らない	48.9

問3 貴事業所では、女性が活躍するための取組みが進んでいると思いますか。（〇は1つ）

無回答 3.3

1 進んでいる 12.0	⇒問3-2から	3 あまり進んでいない 31.5
2 ある程度進んでいる 21.7	3-5へ	4 進んでいない 31.5

問3-1（問3で「3」もしくは「4」と答えた事業所に）貴事業所において女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。（あてはまるものすべてに〇）

無回答 1.1

1 女性が早く退職してしまうから	12.6
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	25.3
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	16.1
4 男性従業員の意識・理解が不十分であるから	4.6
5 トップの意識・理解が不十分であるから	8.6
6 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	31.6
7 女性従業員が少ない、またはいないから	51.1
8 その他（ ）	7.5

4. アンケート調査票（事業所）

問 3-2 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所ではどのような取組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○） 無回答 10.8

1	育児・介護休業法で事業主に義務づけられた「両立支援措置」を上回る制度がある	18.3
2	女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施	8.6
3	妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再就職制度がある	20.4
4	女性の比率が少ない職種において、女性の採用枠を増やしている	9.7
5	企画などの業務を行う職種（総合職）での女性の採用枠を増やしている	8.6
6	トイレ、更衣室、仮眠室の設置などの就業環境の整備を行っている	35.5
7	女性保護規定の廃止後、新たに女性従業員を深夜業に配置している	3.2
8	女性の比率が少ない職種において、女性の比率を高めるための数値目標を設定した採用計画策定	4.3
9	女性がいらない、または少ない職種・職域へ女性を配置するために必要な研修の実施	3.2
10	女性の管理職候補者を対象とした研修の実施	12.9
11	女性の管理職への積極的な登用	28.0
12	性別評価することがないよう人事考課基準を明確化	26.9
13	体力面での個人差を補う器具、設備等を配置するなど、働きやすい職場環境の整備	6.5
14	男性従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	8.6
15	男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	6.5
16	女性従業員に対し、メンター制度を導入	0.0
17	お茶くみなどの男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し	21.5
18	その他（ ）	10.8

問 3-3 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所が取組みを実施したきっかけは何ですか。（あてはまるものすべてに○） 無回答 15.1

1	トップの方針	50.5
2	男性従業員からの要望	1.1
3	女性従業員からの要望	7.5
4	労働組合からの要望	0.0
5	他社の事例をみて	3.2
6	企業の社会的責任として	24.7
7	社会的な流れ	33.3
8	法律（均等法、育児・介護休業法への対応として）	14.0
9	その他（ ）	12.9

問 3-4 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所が取組みに期待した効果は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

無回答 18.3

1	従業員の職業意識や価値観の多様化	57.0
2	企業イメージの向上などの企業戦略	20.4
3	女性独自の視点を取り入れた商品開発やマーケティング	24.7
4	労働力人口の減少回復	8.6
5	その他（ ）	9.7

問 3-5 （問 3 で「1」もしくは「2」と答えた事業所に）貴事業所が取組みを実施し、どのような成果がありましたか。（あてはまるものすべてに○）

無回答 14.0

1	女性従業員の労働意欲が向上した	47.3
2	男性が女性を対等な存在として見るようになった	21.5
3	取引先や顧客からの評判がよくなった	19.4
4	優秀な人材を採用できるようになった	15.1
5	組織が活性化された	22.6
6	生産性向上や競争力強化につながった	9.7
7	特に目立った効果はなかった	15.1
8	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	0.0
9	その他（ ）	5.4

問4 ポジティブ・アクションを進めていくためには特にどの項目に取り組むべきだと考えますか。

（○は1つ）無回答 13.8

1	男女均等な待遇の確保	27.9
2	女性従業員の勤続年数の伸長（短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど）	17.0
3	お茶くみなどの男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直し	6.9
4	従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する	4.3
5	女性の管理職への積極的な登用	6.9
6	女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する	6.9
7	取り組む必要はない	10.1
8	その他（ ）	6.2

貴事業所の育児・介護支援制度についておうかがいします

育児・介護休業法のポイント

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し「短時間勤務制度」「所定外労働の制限」「介護休暇」の3制度が平成21年度より施行され、平成24年からは従業員数が100人以下の事業所にも適用となりました。

問6 貴事業所では、育児・介護休業法の改正について、どの程度ご存じですか。（○は1つ）

無回答 **3.6**

1	改正されたことも内容も知っている	31.2
2	改正されたことは知っているが、内容は把握していない	42.8
3	改正されたことは知らなかった	22.5

問7 貴事業所では子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。（○は1つ）

無回答 **27.2**

1	1歳未満	19.9	4	無条件に1歳6か月	5.1
2	1歳	13.0	5	1歳6か月から3歳未満	4.3
3	原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月	27.2	6	3歳以上	3.3

問8 貴事業所では、平成25年4月1日から平成26年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）は何人いましたか。そのうち、平成26年6月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。 ※平均値

出産者数 （平成25年4月1日から平成26年3月31日）	女性	0.3人	男性	0.5人
うち平成26年6月1日までの間に 育児休業を開始した人数 （開始予定の申し出を含む）	うち	2.1人	うち	0.0人
うち管理職相当の人数	うち	0.2人	うち	1.0人

→ 太線内に記入をされた場合は問8-1へお進みください

太線内に記入をされていない場合は問9へお進みください

4. アンケート調査票（事業所）

問 8-1 育児休業取得者がいた場合、その従業員の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。取得者によって対応が異なる場合は1番多い対応方法を教えてください。

（○は1つ）無回答 6.5

1	新たに正社員を雇用した	22.6
2	派遣労働者やアルバイト等、代替要員として雇用した	22.6
3	事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた	22.6
4	代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	25.8
5	その他（ ）	0.0

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することができますか。

（○は1つ）無回答 18.5

1	93日未満	9.8	5	1年	5.1
2	93日	14.1	6	1年を超える期間	2.9
3	93日を超え6か月未満	1.8	7	規定なし	⇒問10へ 43.8
4	6か月以上1年未満	4.0			

→ 「1～6」とお答えの方は問9-1へお進みください

問 9-1 貴事業所では、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。（○は1つ）

無回答 1.9

1	いる	5.8	2	いない	92.3
---	----	-----	---	-----	------

問 9-2 以下の性別・年代別属性のうち、取得者の年代の番号に○をつけてください。

（あてはまるものすべてに○）

※平均値

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
女性従業員	0.0	16.7	33.3	33.3	0.0	16.7
男性従業員	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	66.7

問10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。

（それぞれ〇は1つ）

取組み	育児休業				介護休業					
	実施している	実施していない	検討中である	実施していないが	無回答	実施している	実施していない	検討中である	実施していないが	無回答
相談・面接	43.9	8.6	17.3	30.2	22.0	9.8	22.0	46.3		
教育・訓練	6.5	26.6	20.9	46.0	2.4	20.3	19.5	57.7		
情報提供	34.5	7.9	18.0	39.6	14.6	12.2	19.5	53.7		
その他	4.3	15.1	12.9	67.6	1.6	14.6	14.6	69.1		
何もしていない	49.6				50.4	55.4				44.6

問11 就業規則等で子どもが病気やけがをした際に取得できる看護休暇制度がありますか。

（育児介護休業法の改正により、小学校就学前の子の看護休暇の取得日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日に拡充されました。）利用実績についてもお答えください。（それぞれ〇は1つ）

就業規則での規定の有無	1 規定あり	27.5	2 規定なし	62.3	無回答	10.1	
対象者	1 正社員のみ	32.6	2 非正社員も含む	23.2	無回答	44.2	
給与の支給の有無	1 有給	27.9	2 無給	27.5	無回答	44.6	
利用実績	女性	1 利用あり(平均4.4日)	6.9	2 利用なし	55.4	無回答	37.7
	男性	1 利用あり(平均5.9日)	4.0	2 利用なし	59.1	無回答	37.0

働きながら育児・介護を行う従業員に対する両立支援についておうかがいします

問12 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。（それぞれ○は1つ）

	制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度なし	制度はないが検討中である	無回答
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降			
①短時間勤務制度	4.3	10.5	7.6	2.5	45.3	16.7	13.0
②フレックスタイム制度	1.1	1.4	2.5	2.9	57.6	15.9	18.5
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	3.3	5.8	4.7	4.7	47.5	17.8	16.3
④所定外労働の免除	2.5	6.5	6.9	2.5	48.9	14.9	17.8
⑤事業所内託児施設	0.4	0.7	0.7	0.0	72.8	6.5	18.8
⑥育児に要する経費の援助措置	0.0	0.4	0.7	1.1	71.4	8.3	18.1
⑦法定を上回る育児休業延長 (1歳以上または1歳6か月以上)		4.0	1.4	0.0	59.4	15.2	19.9



1つでも「制度あり」に
○をした方は問 12-1 へ

問 12-1 「問 12」で育児のための制度があると答えた事業所に）貴事業所の平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は 0 をご記入ください。 ※平均値

		対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	1.6 人	0.6 人
	男性	2.3 人	0.0 人
②フレックスタイム制度	女性	0.5 人	0.3 人
	男性	1.2 人	0.3 人
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	0.7 人	0.5 人
	男性	0.4 人	0.1 人
④所定外労働の免除	女性	1.0 人	0.4 人
	男性	2.7 人	0.0 人
⑤事業所内託児施設	女性	13.3 人	6.5 人
	男性	4.7 人	0.0 人
⑥育児に要する経費の援助措置	女性	8.5 人	2.0 人
	男性	1.4 人	1.5 人
⑦法定を上回る育児休業延長（1 歳以上または 1 歳 6 か月以上）	女性	0.2 人	0.6 人
	男性	0.1 人	0.0 人

問 13 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。（それぞれ○は 1 つ） ※平均値

	制度あり (制度の最長利用期間)				制度なし	制度はないが検討中である	無回答
	3ヶ月未満	3ヶ月	3ヶ月超 1年未満	1年以上			
①短時間勤務制度	1.8	8.3	2.5	2.5	48.6	17.0	19.2
②フレックスタイム制度	0.4	1.8	0.4	1.4	56.9	17.8	21.4
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1.4	4.7	1.4	2.5	51.4	19.2	19.2
④介護に要する経費の援助措置	0.0	0.4	0.0	0.4	65.9	12.0	21.4

↓
1 つでも「制度あり」に
○をした方は問 13-1 へ

4. アンケート調査票（事業所）

問 13-1 「問 13」で介護のための制度があると答えた事業所に）貴事業所の平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は 0 をご記入ください。 ※平均値

		対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	0.05 人	0.05 人
	男性	0.00 人	0.00 人
②フレックスタイム制度	女性	0.00 人	0.00 人
	男性	0.00 人	0.00 人
③始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	女性	0.04 人	0.04 人
	男性	0.00 人	0.00 人
④介護に要する経費の 援助措置	女性	0.00 人	0.00 人
	男性	0.00 人	0.00 人

問14 貴事業所では、下記の制度はありますか。（それぞれ○は1つ）

	制度あり	制度なし	制度はないが 検討中である	無回答
①配偶者出産支援休暇	14.1	56.9	15.6	13.4
②在宅勤務	2.5	72.8	9.8	14.9
③時間単位の有給休暇	15.2	57.6	12.7	14.5
④就業形態の移行（正社員⇔パート等）	17.0	51.8	15.6	15.6
⑤再雇用制度（育児・介護により退職した 社員を優先的に採用）	10.5	54.3	19.9	15.2
⑥勤務地限定・選択制度	3.6	69.6	10.9	15.9
⑦その他 ()	0.0	25.0	2.9	72.1

↓
1つでも「制度あり」に
○をした方は問 14-1 へ

問 14-1 「問 14」で制度があると答えた事業所に）貴事業所における昨年度の利用実績を男女別にお答えください。（それぞれ○は1つ）

		利用者が多い	利用者が少ない	実績なし	無回答
①配偶者出産支援休暇	女性	/			/
	男性	30.8	10.3	48.7	10.3
②在宅勤務	女性	14.3	28.6	42.9	14.3
	男性	0.0	14.3	85.7	0.0
③時間単位の有給休暇	女性	40.5	21.4	26.2	11.9
	男性	28.6	35.7	19.0	16.7
④就業形態の移行 （正社員⇄パート等）	女性	8.5	34.0	51.1	6.4
	男性	8.5	23.4	59.6	8.5
⑤再雇用制度 （育児・介護により退職した社員を優先的に採用）	女性	3.4	24.1	62.1	10.3
	男性	10.3	20.7	62.1	10.3
⑥勤務地限定・選択制度	女性	40.0	0.0	50.0	10.0
	男性	0.0	20.0	70.0	10.0
⑦その他	女性	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性	0.0	0.0	0.0	0.0

問15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。

（それぞれ○は1つ）

	実施している	実施していない	実施していないが検討中である	無回答
①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする	12.7	49.3	22.1	15.9
②管理者への研修の実施	4.3	62.0	16.7	17.0
③相談窓口の設置	9.4	55.8	18.1	16.7
④両立支援についての労使の話し合い	7.6	59.1	16.3	17.0
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任	1.1	68.8	12.7	17.4
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	3.3	65.2	14.5	17.0
⑦その他 ()	0.7	29.3	5.8	64.1

問 15-1 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

--

4. アンケート調査票（事業所）

問16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。（〇は1つ） 無回答 16.3

1	両立支援制度の充実を図る	29.0	4	既存制度の利用者の増加を図る	4.3
2	両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	8.3	5	現状のままでよい	39.1
3	問題があるので見直したい（問題点：			）	2.9

問17 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設けるうえで、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。（〇は1つ） 無回答 14.9

1	育児・介護休業法など法律の知識	13.8	5	両立支援制度利用者の存在	8.7
2	人事・労務担当者の意識	4.7	6	行政の経費補助	18.5
3	企業の経営状況	23.2	7	その他（	） 2.5
4	企業トップの意識	13.8			

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況についておうかがいします

問18 「次世代育成支援対策推進法」に規定される行動計画の策定についてご存じでしたか。（〇は1つ）無回答 9.4

1	知っていた	14.5	2	知らなかった	76.1
---	-------	------	---	--------	------

問19 貴事業所の一般事業主行動計画の策定状況についてお答えください。（〇は1つ）

無回答 10.5

1	策定済みである	5.8	3	策定していない、また予定もない	69.6
2	現在策定中、または策定予定	11.6	4	その他（	） 2.5

→問19-1（問19で「3」と答えた事業所に）その理由についてお答えください。（〇は1つ）

無回答 0.5

1	仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備は大切と思うものの、行動計画を策定する余裕がないから	49.0
2	仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境が整っているので、行動計画策定の必要性を感じないから	8.3
3	仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備は必要ないと思うから	8.3
4	策定すべき内容や策定方法などの細かいことがわからないから	23.4
5	その他（	） 10.4

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についておうかがいします

ワーク・ライフ・バランス とは

だれも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、家庭や地域活動などにおいても、子育て期や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・実現できることです。

問20 「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)という言葉をご存じですか。(○は1つ)

無回答 **6.9**

1	内容まで知っている	23.2
2	聞いたことはあるが、内容は知らない	37.7
3	知らない	32.2

問21 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、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。

(それぞれ○は1つ)

現状	1 既に十分に取組んでいる	3 取組んではいるが不十分	無回答 8.3
	2.9	15.6	
今後の必要性	2 現状のままで問題はない	4 全く取組んでいない	無回答 11.6
	32.6	40.6	
今後の必要性	1 積極的に取り組むべき	3 ある程度取り組むべき	無回答 11.6
	10.5	36.2	
今後の必要性	2 現状のままで問題はない		無回答 11.6
	41.7		

問22 男性従業員が育児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)

無回答 **7.2**

1	積極的に参加したほうがよい	16.7	3	仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい	
2	必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい				56.2
		16.3	4	参加する必要はない	3.6

4. アンケート調査票（事業所）

問23 貴事業所における仕事や職場の現状のうち、あてはまるものをお答えください。

（あてはまるものすべてに○）無回答 9.1

1	仕事の量が多い	24.6
2	締切や納期にゆとりがないことが多い	28.3
3	仕事の手順を担当が自分で決めることができる	46.4
4	担当業務の内容は明確化されている	40.2
5	仕事を進めるうえで非公式な調整に時間がかかる	11.6
6	突発的な業務が生じることが頻繁にある	37.3
7	一部の人に仕事が偏ることがある（一部の人が残業状態にある）	30.4
8	急な仕事に対応できる人が高く評価される	13.8
9	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	6.9
10	上司は、部下の育成に熱心である	16.7
11	上司と部下のコミュニケーションはよくとれている	33.3
12	効率よく仕事を進められる人は他の人の仕事も任せやすい	28.6
13	仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる雰囲気である	58.7
14	職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある	39.5
15	職場の規模が大きく、部署間の意思疎通が難しい	1.1
16	男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平に行われている	29.3

問24 ワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取組みとして、何が重要だと思いますか。

（○は3つまで）無回答 10.1

1	ホームページ等により身近でわかりやすい情報交換などを推進すること	19.2
2	企業や組織に助言・相談体制を充実すること	14.1
3	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企業に派遣すること	2.9
4	中小企業向けにノウハウや支援情報を提供すること	39.5
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、手引書などを作成すること	9.4
6	ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公契約上の優遇措置を講じること	18.5
7	企業が策定する一般事業主行動計画を区民に開示できるようにすること	2.5
8	ワーク・ライフ・バランスの視点から企業・組織の評価が行われる仕組みをつくること	8.0
9	自社の取組みがどの程度進んでいるか把握するため、自己診断指標を開発・普及すること	4.7
10	単独での取組みが困難な企業のために、企業間連携が容易となるような制度を設けること	8.7
11	ワーク・ライフ・バランスの経営へのメリット等を学ぶことができる機会を充実すること	17.8
12	その他（ ）	2.5
13	特にない	18.5

男女平等に関するアンケート調査〈職員〉

このアンケート調査は、男女平等に関する意識・実態を把握するため、板橋区職員の方400名を無作為抽出により選ばせていただきました。集計結果は、「男女平等参画社会実現のための第五次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン（仮称）」を策定するための基礎資料として活用させていただきますので、下記事項にご留意のうえ、ご協力をお願いいたします。

〈記入にあたっての注意事項〉

- 1 回答は、必ずご本人が記入してください。また、調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 2 各設問について、最も適当と思われる番号に○印をつけてください。設問によっては複数答えていただく場合もありますので、説明をよく読んでお答えください。また、回答が「その他」の場合は、カッコ内に内容をご記入ください。
- 3 内容はすべて統計的に集計し、個人の考えが公表されることはありませんので、率直にお答えください。
- 4 お答えいただく調査内容は、平成26年6月1日を基準日として、お答えください。
- 5 記入いただきましたアンケート調査票は、お手数ですが7月17日（木）までに同封しております返信用封筒（切手を貼る必要はありません）でお送りください。

【お問い合わせ先】

板橋区役所 政策経営部 男女社会参画課 担当：北村、前原

住所：〒173-0015 板橋区栄町36-1 電話：03-3579-2486

4. アンケート調査票（職員）

あなた自身についておうかがいします

F1 あなたの性別をお答えください。（○は1つ） 無回答 1.0

1	男性	48.0	2	女性	51.0
---	----	------	---	----	------

F2 あなたの年齢（平成26年6月1日現在）はおいくつですか。（○は1つ） 無回答 0.3(- -)

1	20～24歳	7.5 (9.5 5.8)	4	35～39歳	9.5 (8.8 10.3)	7	50～54歳	17.3 (16.3 18.6)
2	25～29歳	11.8 (15.0 9.0)	5	40～44歳	11.4 (8.2 14.7)	8	55歳以上	17.3 (16.3 18.6)
3	30～34歳	14.4 (15.0 14.0)	6	45～49歳	10.5 (10.9 9.0)			

F3 あなたの職種は次のどれに当たりますか（○は1つ） 無回答 0.3(- -)

1	事務系（事務・社会教育）	52.9 (67.3 40.4)	4	医療技術系	2.0 (- 3.8)
2	福祉系（福祉・保育士・児童指導・心理）	23.2 (3.4 42.3)	5	医療系・業務系	6.5 (4.8 8.3)
3	一般技術系	15.0 (24.5 5.1)			

F4 あなたの職層は次のどれに当たりますか。（○は1つ） 無回答 0.7(0.7-)

1	管理職	1.6 (2.0 1.3)	3	係長（総括係長・主査を含む）	21.2 (25.9 17.3)
2	一般職（主任を含む）	76.5 (71.4 81.4)			

F5 あなたは現在、結婚していますか。（○は1つ） 無回答 0.3(- -)

1	している（同棲・事実婚を含む）	64.1 (63.9 64.1)	3	以前はしていたが、現在はしていない （生別・死別など）	6.2 (3.4 9.0)
2	していない（未婚・非婚）	29.4 (32.7 26.9)			

F6（F5で「1」と答えた方に）あなたのご家庭での就労状況についてお答えください。
（○は1つ） 無回答 0.0(- -)

1	共働きである（パート・アルバイト・在宅ワーク等を含む）	87.2 (76.6 98.0)	2	自分だけが働いている	12.8 (23.4 2.0)
---	-----------------------------	------------------	---	------------	-----------------

F7へ

F7 (F6で「1」と答えた方に) あなたの配偶者・パートナーの主な職業をお答えください。出産育児休業中の方も働いているものとみなします。(〇は1つ) 無回答 0.0 (-)

1	民間企業 (パート・アルバイト等を含む)	45.6	(47.2	44.9)
2	公務員 (板橋区勤務)	28.1	(30.6	25.5)
3	公務員 (板橋区以外の地方自治体・国等)	17.5	(16.7	18.4)
4	その他 ()	8.8	(5.6	11.2)

F8 現在、あなたと同居している方についてお答えください。(あてはまるものすべてに〇)

無回答 2.6 (2.7 2.6)

1	配偶者・パートナー	61.8	(61.9	61.5)	5	祖父母	1.6	(2.7	0.6)
2	子ども	51.0	(49.0	52.6)	6	孫	0.7	(-	1.3)
3	親 (実親・義親)	21.2	(20.4	22.4)	7	その他 ()	0.7	(-	1.3)
4	兄弟・姉妹	5.6	(5.4	5.8)	8	単身(1人世帯)	16.7	(19.7	13.5)

F9 あなたには一緒に暮らしている次のようなご家族が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。(あてはまるものすべてに〇) 無回答 8.2 (5.4 10.9)

1	3歳未満の子ども	9.5	(10.2	9.0)	5	高校生以上の子ども	25.5	(25.2	26.3)
2	3歳以上小学校入学前の子ども	8.8	(9.5	7.7)	6	介護・介助を必要とする方	5.2	(4.8	5.8)
3	小学生	12.1	(10.2	13.5)	7	1~6にあてはまる家族はいない	38.9	(42.2	35.9)
4	中学生	8.5	(8.8	7.7)					

男女平等に関する意識についておうかがいします

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○は1つ）

	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば、 男性の方が優遇されている	男女の地位は、 平等になっている	どちらかといえば、 女性の方が優遇されている	女性の方が非常に 優遇されている	無回答
家庭生活	7.5 (2.0 12.8)	44.1 (37.4 50.6)	38.9 (46.9 32.1)	7.5 (10.9 3.8)	1.0 (0.7 0.6)	1.0 (2.0 -)
職場	2.6 (0.7 4.5)	30.1 (27.2 32.7)	53.3 (51.0 55.8)	12.1 (18.4 5.8)	1.0 (2.0 -)	1.0 (0.7 1.3)
学校教育の場	1.3 (- 1.9)	12.7 (11.6 13.5)	77.1 (74.8 80.1)	5.6 (9.5 1.9)	0.0 (- -)	3.3 (4.1 2.6)
政治の場	37.6 (26.5 48.1)	50.0 (54.4 46.8)	7.8 (11.6 3.8)	2.9 (4.8 1.3)	0.3 (0.7 -)	1.3 (2.0 -)
法律や制度の上で	6.2 (1.4 10.9)	34.6 (27.9 41.7)	44.1 (46.3 41.7)	11.8 (21.1 3.2)	0.7 (1.4 -)	2.6 (2.0 2.6)
社会通念・慣習・しきたりなど	19.0 (9.5 27.6)	61.4 (61.9 61.5)	13.4 (17.0 10.3)	4.9 (9.5 -)	0.3 (0.7 -)	1.0 (1.4 0.6)
自治会やNPOなど地域活動の場	5.6 (2.7 8.3)	31.0 (28.6 33.3)	56.5 (60.5 53.8)	4.2 (5.4 2.6)	0.0 (- -)	2.6 (2.7 1.9)
社会全体での傾向	6.9 (2.0 11.5)	57.8 (49.7 66.0)	24.5 (30.6 19.2)	7.5 (12.9 1.9)	0.3 (0.7 -)	2.9 (4.1 1.3)

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、どのように感じていますか。（○は1つ）

無回答 0.3 (0.7 -)

1 賛成	3.3(5.4 1.3)	3 どちらかといえば反対	5 わからない	23.9(25.2 22.4)
2 どちらかといえば賛成		33.0(30.6 35.9)		
13.1(17.7 9.0)	4 反対	26.5(20.4 31.4)		

問3 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。(それぞれ○は1つ)

平日	1	30分未満	17.3(25.2 10.3)	4	2時間以上3時間未満	7	8時間以上	無回答 1.3 (2.7 -)
	2	30分以上1時間未満	23.2(33.3 13.5)	5	3時間以上5時間未満		1.6(- 3.2)	
	3	1時間以上2時間未満	24.8(25.9 24.4)	6	5時間以上8時間未満		5.6(0.7 9.6)	
休日	1	30分未満	7.8(10.9 5.1)	4	2時間以上3時間未満	7	8時間以上	無回答 1.3 (2.7 -)
	2	30分以上1時間未満	14.4(21.1 7.7)	5	3時間以上5時間未満		13.7(7.5 19.2)	
	3	1時間以上2時間未満	19.3(26.5 12.8)	6	5時間以上8時間未満		8.8(6.1 10.9)	

問4 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。(あてはまるものすべてに○)

無回答 2.6 (2.7 1.9)

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こと	55.9(44.9 66.7)
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こと	20.9(17.0 25.0)
3	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解をはかること	72.9(66.7 78.8)
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	44.1(29.9 57.7)
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	48.7(41.5 55.8)
6	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	58.5(55.8 62.2)
7	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	31.4(23.8 39.1)
8	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	18.6(12.2 24.4)
9	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)づくりをすすめること	31.0(27.2 34.6)
10	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	22.2(17.0 27.6)
11	その他()	4.6(5.4 3.8)
12	必要なことはない	1.6(2.7 0.6)

子育て・教育についておうかがいします

問5 子育てに関する次の考え方についてどう思いますか。（それぞれ○は1つ）

	そう思う	そう思う どちらかといえば	そう思わない どちらかといえば	そう思わない	いえない どちらとも	無回答
女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい	11.1 17.7 4.5	36.6 42.9 31.4	17.0 11.6 22.4	17.3 10.2 23.7	14.7 15.0 14.7	3.3 2.7 3.2
女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい	62.7 53.1 71.8	31.0 38.1 25.0	0.3 0.7 -	0.7 0.7 0.6	2.3 4.1 0.6	2.9 3.4 1.9
男の子も家事ができるように育てるのがよい	65.4 57.1 73.1	28.8 34.0 24.4	1.0 1.4 0.6	0.3 0.7 -	1.6 3.4 -	2.9 3.4 1.9
父親は積極的に子育てに関わるほうがよい	70.9 60.5 80.8	23.9 32.0 16.7	0.0 - -	0.3 - 0.6	2.3 4.8 -	2.6 2.7 1.9
子育てには地域社会の支援も必要である	54.9 40.1 69.2	37.3 46.9 28.2	2.0 3.4 0.6	0.7 1.4 -	2.3 4.8 -	2.9 3.4 1.9

問6 学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。（○は3つまで）

無回答 **3.3** (3.4 2.6)

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	68.3 (65.3 71.8)
2	教材における登場人物やその役割など、男女平等の観点からの教材の見直し	23.5 (21.8 25.6)
3	教職員への男女平等研修の充実	32.7 (35.4 30.8)
4	管理職（校長・副校長）に女性を増やしていく	21.6 (21.8 21.2)
5	人権尊重の立場にたった性教育の充実	29.7 (21.8 37.2)
6	その他（)	2.6 (2.0 2.6)
7	わからない	8.5 (10.2 7.1)

問7 あなたは、お子さんにどのくらいまで教育を受けさせたいと思いますか。男女別にお答えください。(それぞれ○は1つ)

男 の 子	1	中学校まで	0.0(- -)	4	短期大学・高等専門学校まで	7	わからない	無回答 4.6 (5.4 3.2)
	2	高等学校まで	3.6(4.8 2.6)		1.0(0.7 1.3)		12.4(12.9 12.2)	
	3	専門学校・各種学校まで	1.6(1.4 1.9)	5	4年制大学まで	72.9(70.1 76.3)	6	
女 の 子	1	中学校まで	0.0(- -)	4	短期大学・高等専門学校まで	7	わからない	無回答 4.2 (4.1 3.8)
	2	高等学校まで	3.9(4.8 3.2)		2.6(1.4 3.8)		14.1(15.0 13.5)	
	3	専門学校・各種学校まで	2.0(2.0 1.9)	5	4年制大学まで	70.9(70.1 72.4)	6	

仕事・職場についておうかがいします

問 8 区職員には、採用や昇任などについて、制度上男女差はありませんが、実態としてはどのような感じますか。（それぞれ〇は1つ）

仕事・職場の状況	男性のほう どちらかといえば 優遇されている	平等 になっている	女性のほう どちらかといえば 優遇されている	わからない	無回答
仕事の内容・分担	8.8 (7.5 10.3)	57.2 (50.3 64.1)	17.3 (29.9 5.8)	13.1 (8.8 16.0)	3.6 (3.4 3.8)
昇給・昇任・昇格の早さ	17.3 (10.9 23.1)	62.1 (67.3 57.7)	2.3 (3.4 1.3)	15.7 (15.0 16.0)	2.6 (3.4 1.9)
能力発揮の機会	18.6 (14.3 21.8)	67.6 (71.4 64.7)	1.0 (2.0 -)	9.8 (8.2 11.5)	2.9 (4.1 1.9)
職場の情報伝達	7.2 (2.0 12.2)	80.7 (84.4 77.6)	2.0 (3.4 0.6)	7.5 (6.8 7.7)	2.6 (3.4 1.9)
研修・勉強会の機会	2.3 (0.7 3.8)	86.6 (86.4 87.2)	0.7 (0.7 0.6)	7.8 (8.8 6.4)	2.6 (3.4 1.9)
人事異動	7.8 (3.4 11.5)	59.5 (57.1 62.2)	10.5 (15.6 5.8)	19.3 (19.7 18.6)	2.9 (4.1 1.9)
全体的に	11.4 (7.5 14.7)	69.0 (70.1 67.9)	4.6 (8.8 0.6)	11.8 (10.2 13.5)	3.3 (3.4 3.2)

問 8 の仕事の内容・分担で「1」または「3」とお答えの方は問 8-1 へお進みください。

それ以外の方は問 9 へお進みください。

問 8-1（問 8 の仕事の内容・分担で「1」または「3」とお答えの方に）どのような仕事において男女差があると感じますか。（あてはまるものすべてに〇） 無回答 **33.8** (21.9 45.9)

1 庶務	23.5 (27.4 19.7)	5 企画・調整	23.5 (19.2 29.5)
2 窓口・相談	14.7 (17.8 11.5)	6 福祉・保険	10.3 (9.6 11.5)
3 予算・決算	16.2 (12.3 21.3)	7 折衝・交渉	30.1 (37.0 23.0)
4 行事・イベントの企画・実施	18.4 (21.9 14.8)	8 その他 ()	8.1 (12.3 3.3)

問9 あなたは、これまでに育児休業制度を利用したことがありますか。（○は1つ）

無回答 3.3 (3.4 3.2)

1 ある 問10へお進みください 24.5(4.1 44.2) 2 ない 問9-1へお進みください 72.2(92.5 52.6)

問9-1（問9で「2」と答えた方に）育児休業制度を利用しなかった理由はどれですか。

（あてはまるものすべてに○）無回答 2.7 (2.2 3.7)

1	子どもがいないため	57.5(48.5 73.2)
2	仕事にやりがいを感じていたため	0.9(- 1.2)
3	昇任・昇給等に影響があると思ったため	0.9(0.7 -)
4	業務が繁忙であったため	6.8(8.8 1.2)
5	職場に迷惑をかけるため	8.6(10.3 3.7)
6	職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため	4.5(5.1 2.4)
7	復職後の職場や仕事の変化に対応できなくなるといったため	1.4(2.2 -)
8	経済的に厳しくなるため	4.5(2.9 4.9)
9	配偶者が育児をすることができたため	15.8(25.0 -)
10	自分と配偶者以外に育児をしてくれる人がいたため	6.8(11.0 -)
11	配偶者や家族からの反対があったため	0.5(0.7 -)
12	保育園に入園できたため	5.4(5.1 6.1)
13	育児休業の制度を知らなかったため	0.9(1.5 -)
14	育児休業の制度がなかったため	14.9(16.2 13.4)
15	その他（ ）	5.0(4.4 6.1)

育児・介護休業制度が 改正されました！

少子化の流れを変え、男女がともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会をめざして、育児・介護休業法が改正されました。

<改正のポイント>

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| ①子育て中の短時間勤務制度
及び所定外労働（残業）の免除の義務化 | ③父親の育児休業の取得促進 |
| ②子の看護休暇制度の拡充 | ④介護休暇の新設 |
| | ⑤法の実効性の確保 |

～厚生労働省 都道府県労働局 より～

4. アンケート調査票（職員）

問 10 あなたはこれまでに介護休業制度を利用したことがありますか。(○は1つ) 無
無回答 1.0 (2.0 -)

1	ある	問 11 へお進みください	1.6 (- 3.2)	2	ない	問 10-1 へお進みください	97.4 (98.0 96.8)
---	----	---------------	-------------	---	----	-----------------	------------------

問 10-1（問 10 で「2」と答えた方に）介護休業制度を利用しなかった理由はどれですか。
(あてはまるものすべてに○) 無回答 3.7 (2.8 4.6)

1	介護を必要とする家族がいないため	79.2 (81.9 76.8)
2	仕事にやりがいを感じていたため	0.0 (- -)
3	昇任・昇給等に影響があると思ったため	1.0 (0.7 0.7)
4	業務が繁忙であったため	3.4 (2.8 3.3)
5	職場に迷惑をかけるため	7.7 (4.9 9.9)
6	職場が介護休業を取得しにくい雰囲気であったため	3.0 (2.1 3.3)
7	復職後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	0.7 (- 0.7)
8	経済的に厳しくなるため	1.7 (0.7 2.0)
9	配偶者が介護をすることができたため	2.0 (3.5 0.7)
10	自分と配偶者以外に介護をしてくれる人がいたため	5.7 (7.6 4.0)
11	配偶者や家族からの反対があったため	0.3 (0.7 -)
12	施設に入所できたため	4.0 (1.4 6.0)
13	介護休業の制度を知らなかったため	1.3 (2.1 0.7)
14	介護休業の制度がなかったため	1.3 (0.7 2.0)
15	その他 ()	3.0 (0.7 5.3)

問 11 育児休業・介護休業制度は男女がともに利用できる制度ですが、あなたの職場の職員がこれらの制度を利用することについて、どう思いますか。(それぞれ○は1つ)

制度	抵抗はない	どちらともいえない	抵抗がある	無回答
男性が育児のために休業をとることについて	68.6 (63.9 72.4)	16.0 (13.6 18.6)	10.1 (17.0 3.8)	5.2 (5.4 5.1)
男性が介護のために休業をとることについて	77.1 (69.4 84.0)	14.1 (19.7 9.0)	3.6 (5.4 1.9)	5.2 (5.4 5.1)
女性が育児のために休業をとることについて	86.3 (82.3 89.7)	6.9 (10.2 3.8)	2.0 (2.0 1.9)	4.9 (5.4 4.5)
女性が介護のために休業をとることについて	82.4 (76.2 87.8)	11.4 (17.0 6.4)	1.3 (1.4 1.3)	4.9 (5.4 4.5)

問 12 あなたは、どの職位まで昇任したいと思いますか。(○は1つ) 無回答 2.6 (3.4 1.9)

1 課長級以上	9.2 (15.6 3.2)	3 主任主事	34.6 (21.8 46.8)
2 係長級	35.0 (42.9 26.9)	4 昇任したいと思わない	18.6 (16.3 21.2)

「1」とお答えの方は問13へ、「2」「3」「4」のいずれかとお答えの方は問12-1へお進みください

▶ 問 12-1 (問 12 で「2」「3」「4」のいずれかと答えた方に) あなたが管理職への昇任を望まない理由は何ですか。(○は2つまで) 無回答 10.7 (17.6 4.6)

1 管理職試験が難しそうだから	7.0 (4.2 9.2)	6 責任が重くなるから	21.1 (20.4 22.2)
2 人事管理がわずらわしいから	3.7 (4.9 2.6)	7 家庭との両立が難しいから	20.5 (9.9 30.7)
3 自分の能力や経験に自信がないから	30.2 (26.8 33.3)	8 現在の地位が自分に適しているから	16.1 (12.0 19.6)
4 管理職に魅力を感じないから	31.9 (35.2 28.8)	9 期待されていないから	2.3 (2.8 2.0)
5 自分の自由な時間がなくなるから	8.1 (9.2 6.5)	10 その他 ()	6.0 (5.6 6.5)

4. アンケート調査票（職員）

問 13 平成 26 年 4 月 1 日の時点で、職員構成の 54.2% を女性職員が占めている中、全管理職における女性管理職の比率は 18.1% です。女性管理職を増やすためには、どのような対策が効果的だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

無回答 **7.8** (8.2 7.1)

1	女性職員に対し、業務の中で、指導力や総合的な判断力など管理職となる能力を積極的に育成する	31.0 (23.8 <u>38.5</u>)
2	研修などで、管理職候補や管理職をめざす女性職員を積極的に育成する	27.8 (24.5 <u>31.4</u>)
3	育児・介護休業期間中においても昇任試験を受験できるような制度にする	20.6 (17.0 <u>24.4</u>)
4	女性の受験への機運を高めるために、女性職員を支援するネットワークをつくる	20.9 (21.1 <u>20.5</u>)
5	管理職の休日勤務などの実情を調べ、その合理的なあり方を検討する	33.0 (25.2 <u>41.0</u>)
6	職員の意識改革	38.6 (40.8 <u>35.9</u>)
7	その他 ()	10.5 (14.3 <u>7.1</u>)

地域活動についておうかがいします

問 14 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。

(あてはまるものすべてに○) 無回答 **1.3** (1.4 1.3)

1	町会や自治会の活動	20.3	(21.8 18.6)
2	保護者会やPTA活動	19.0	(12.9 25.0)
3	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	3.9	(4.8 2.6)
4	趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動	8.5	(6.1 10.9)
5	NPO、ボランティアなどの住民活動	2.6	(3.4 1.9)
6	審議会、委員会などの政策・方針決定や意思決定にかかわる活動	0.0	(- -)
7	その他 ()	0.7	(0.7 0.6)
8	参加している活動はない	59.2	(61.9 56.4)

問 14-1 (問 14 で「8」とお答えの方に) 地域活動に参加していない理由についてお答えください。(あてはまるものすべてに○) 無回答 **1.1** (1.1 1.1)

1	時間的余裕がない	46.4	(44.0 48.9)	6	参加したい活動がない	21.5	(22.0 21.6)
2	どのような活動があるのかわからない	33.1	(30.8 35.2)	7	参加方法がわからない、きっかけがない	28.2	(23.1 34.1)
3	人間関係がわずらわしい	25.4	(28.6 21.6)	8	家族の協力、理解が得られない	1.1	(- 2.3)
4	子どもや高齢者がいるので出かけにくい	4.4	(3.3 4.5)	9	健康に不安がある	2.8	(4.4 1.1)
5	経済的余裕がない	1.7	(2.2 1.1)	10	関心がない	29.3	(36.3 22.7)
				11	その他 ()	5.0	(3.3 6.8)

問 15 あなたが地域活動に参加しやすくなるために必要なことは何だと思えますか。(○は3つまで) 無回答 **6.5** (8.8 4.5)

1	活動に関する情報提供が充実していること	33.7	(34.0 32.7)
2	活動に関する相談体制が充実していること	2.9	(2.7 3.2)
3	団体や活動メニューが豊富にあること	12.1	(12.2 11.5)
4	自分にあった内容が選べること	33.3	(30.6 36.5)
5	自分にあった時間帯が選べること	43.5	(39.5 46.8)
6	活動を始めるために体験や講習などのきっかけがあること	15.4	(12.2 18.6)
7	必要な場所・施設が身近にあること	25.8	(21.1 29.5)
8	必要な場所・施設が使いやすいこと	8.5	(13.6 3.8)
9	活動に参加するための休暇などが取得できること	20.3	(13.6 26.3)
10	その他 ()	1.6	(2.0 1.3)
11	特に必要なことはない	13.1	(15.6 10.9)

防災についておうかがいします

平成 23 年に発生し、甚大な被害をもたらした東日本大震災においては、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」「女性は当然のように炊き出しを割り振られ一日中食事の用意や片付けに追われる」などの問題が発生し、男女共同参画の視点で配慮を行うことの重要性が認識されました。以下は、板橋区で考えている対策です。被災した場合、あなたが必要だと思われる施策についておたずねします。

問 16 あなたは、防災分野で男女共同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えますか。(○は3つまで) 無回答 1.6 (2.0 1.3)

1	防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す	28.4 (28.6 28.2)
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	69.3 (61.9 76.3)
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	11.4 (12.9 10.3)
4	消防署職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	23.2 (25.2 20.5)
5	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	24.5 (28.6 20.5)
6	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共同参画の視点を反映する	30.4 (29.3 30.8)
7	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	21.2 (22.4 19.9)
8	その他 ()	1.3 (2.0 0.6)
9	わからない	4.9 (4.8 5.1)

問 17 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営で必要だと思うことは何ですか。

無回答 1.6 (2.7 0.6)

1	避難所運営には、男性と女性の責任者を配置すること	33.0 (34.0 32.7)
2	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	55.9 (57.8 53.8)
3	「女性専用スペース」など、女性同士の情報交換や不安解消の場を設置すること	19.0 (19.7 17.9)
4	女性用生活必需品（生理用品、下着等）の配布は女性の担当者が行うこと	40.5 (35.4 44.9)
5	避難者による食事作り・片付け・清掃等の役割分担（性別や年齢で役割を固定化しないこと）	17.3 (14.3 20.5)
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	15.4 (16.3 14.7)
7	男女別の入浴施設や更衣室、物干し場、トイレ、乳幼児がいる家庭エリア等、プライバシーに配慮した避難所を設計すること	56.9 (46.3 66.0)
8	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等、安全・安心を確保すること	15.4 (14.3 16.7)
9	防犯ブザーやホイッスル（笛）を配布する等、防犯対策を図ること	5.6 (6.1 4.5)
10	性犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩み等、女性の心のケアのための相談窓口を設置すること	6.5 (5.4 7.7)
11	その他 ()	1.6 (2.0 1.3)
12	特にない	0.0 (— —)
13	わからない	2.3 (3.4 1.3)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についておうかがいします

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

だれも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、家庭や地域活動などにおいても、子育て期や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・実現できることです。

問 18 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。

（○は「希望」「現実」それぞれ1つ）

	希望	現実
「仕事」を優先	2.0(3.4 0.6)	44.8(43.5 46.8)
「家庭生活」を優先	13.4(14.3 12.8)	5.6(6.8 4.5)
「地域・個人の生活」を優先	3.9(4.8 3.2)	1.6(1.4 1.9)
「仕事」と「家庭生活」をともに優先	23.5(21.8 25.6)	28.8(29.9 26.9)
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先	4.2(3.4 5.1)	5.6(5.4 5.8)
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	11.4(12.2 10.9)	1.0(- 1.9)
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先	36.9(34.0 39.1)	4.9(4.8 5.1)
わからない	1.3(2.0 0.6)	4.9(4.8 5.1)
無回答	3.3(4.1 1.9)	2.9(3.4 1.9)

問 19 仕事と生活の調和を図るうえで、あなたが重要だと思うことをお答えください。

（○は3つまで） 無回答 2.6 (2.0 2.6)

1	保育サービスや介護サービスなど、育児・介護に関する社会的サポートの充実	52.0(44.2 59.6)
2	育児・介護休業取得に対する職場の上司・同僚の理解浸透	32.0(31.3 33.3)
3	職場の両立支援制度の充実	34.3(27.9 40.4)
4	両立支援制度の利用の促進	19.3(16.3 21.8)
5	法律や制度の充実	21.9(26.5 17.9)
6	長時間勤務の見直し	39.5(39.5 40.4)
7	家族のサポートや家族の意識改革	17.0(15.0 18.6)
8	個人の意識改革や努力	17.6(24.5 10.9)
9	その他 ()	4.6(3.4 5.8)

ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメントなどについておうかがいします

問 20 あなたは、これまでにパートナー（配偶者や恋人など）から次のような行為をされたことがありますか。また、次のような行為はDVとされていますが、あなたはどのように思いますか。経験と意識について、それぞれお答えください。（それぞれ○は1つ）

行為	経験				意識			
	あ 何 っ た も	あ 一、 っ た 二 度	全 く な い	無 回 答	思 う	D V だ と	思 わ な い	D V だ 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を受けた	2.0	8.5	87.3	2.3	84.6	2.9	12.4	
	-	6.8	91.8	1.4	85.7	2.0	12.2	
	3.8	10.3	83.3	2.6	84.0	3.8	12.2	
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を受けた	1.3	5.6	90.8	2.3	83.3	3.9	12.7	
	0.7	2.0	95.9	1.4	85.0	2.0	12.9	
	1.9	9.0	86.5	2.6	82.1	5.8	12.2	
いやがっているのに性的な行為を強要された	2.0	2.3	93.5	2.3	83.3	3.6	13.1	
	-	0.7	98.0	1.4	85.0	2.0	12.9	
	3.8	3.8	89.7	2.6	82.1	5.1	12.8	
大声でどなられた	8.8	16.0	73.2	2.0	55.6	32.4	12.1	
	5.4	15.0	78.2	1.4	53.7	34.7	11.6	
	12.2	17.3	68.6	1.9	57.1	30.8	12.2	
何を言っても長時間無視し続けられた	2.9	11.8	82.7	2.6	57.8	29.7	12.4	
	2.0	17.0	79.6	1.4	54.4	34.7	10.9	
	3.8	7.1	85.9	3.2	60.9	25.6	13.5	
交友関係や電話・メールを細かく監視された	1.0	6.5	90.2	2.3	61.1	24.2	14.7	
	1.4	7.5	89.8	1.4	56.5	28.6	15.0	
	0.6	5.8	91.0	2.6	65.4	20.5	14.1	
見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた	0.0	0.3	97.1	2.6	72.5	13.4	14.1	
	-	-	98.0	2.0	75.5	10.9	13.6	
	-	0.6	96.8	2.6	69.9	16.0	14.1	
「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた	1.3	2.9	93.5	2.3	73.5	12.4	14.1	
	0.7	1.4	96.6	1.4	74.8	11.6	13.6	
	1.9	4.5	91.0	2.6	72.4	13.5	14.1	
生活費を渡されなかった	1.3	1.6	95.1	2.0	70.3	16.3	13.4	
	-	2.0	96.6	1.4	71.4	15.0	13.6	
	2.6	1.3	94.2	1.9	69.2	17.9	12.8	

1つでも「1」、「2」に○をつけた方は次ページ問 20-1 へ

問 20-1 (問 20 で1つでも「1」または「2」と答えた方に) あなたは問 20 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1つ)

無回答 3.7 (2.0 5.1)

1 相談した 25.0(8.2 39.0)

2 相談しなかった 71.3(89.8 55.9)

▶問 20-2 (問 20-1 で「1」と答えた方に) だれ(どこ)に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

無回答 0.0 (- -)

1	家族や親戚	44.4(25.0 47.8)	6	東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど	3.7(- 4.3)
2	友人・知人	59.3(50.0 60.9)	7	警察	3.7(25.0 -)
3	職場の人	7.4(25.0 4.3)	8	裁判所	0.0(- -)
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)	7.4(- 8.7)	9	民生・児童委員	0.0(- -)
5	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)	0.0(- -)	10	民間の機関(弁護士、法テラス、民間シェルター、NPOなど)	18.5(25.0 17.4)
			11	その他()	3.7(- 4.3)

▶問 20-3 (問 20-1 で「2」と答えた方に) 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1つ)

無回答 1.3 (2.3 -)

1	だれ(どこ)に相談してよいかわからなかったから	2.6(2.3 3.0)
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	2.6(2.3 3.0)
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	7.8(6.8 9.1)
4	相談しても、むだだと思ったから	10.4(9.1 12.1)
5	相談したことがわかると、仕返しや、もっとひどい暴力を受けると思ったから	0.0(- -)
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	6.5(6.8 6.1)
7	他人を巻きこみたくなかったから	2.6(2.3 3.0)
8	子どもに危害がおよぶと思ったから	0.0(- -)
9	自分にも悪いところがあると思ったから	16.9(20.5 12.1)
10	相談するほどのことではないと思ったから	45.5(45.5 45.5)
11	その他()	3.9(2.3 6.1)

4. アンケート調査票（職員）

問 21 配偶者や恋人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。（○は3つまで） 無回答 2.6 (3.4 1.3)

1	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発	49.0 (46.3 51.9)
2	緊急避難場所（シェルター）の整備	34.6 (33.3 35.9)
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	28.1 (27.2 28.8)
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	26.8 (23.1 30.8)
5	加害者へのカウンセリングなどの更生支援	22.2 (20.4 24.4)
6	家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり	11.4 (10.2 12.2)
7	学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実	19.0 (15.6 21.8)
8	行政や警察の積極的な啓発	22.2 (27.2 17.9)
9	法律による規制の強化、法律の見直し	28.1 (31.3 25.0)
10	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	9.8 (10.9 9.0)
11	暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制	5.6 (4.1 7.1)
12	その他（ ）	1.6 (0.7 2.6)

問 22 あなたは職場などでセクシュアル・ハラスメントを受けた経験がありますか。また、人が受けたのを見たことがありますか。（○は1つ） 無回答 3.3 (3.4 2.6)

1	自分が受けたことがある	9.8 (2.7 16.7)	3	受けたことも、見たこともない	
2	人が受けたのを見たことがある	20.9 (29.3 12.8)			66.0 (64.6 67.9)

▶ 問 22-1 （問 22 で「1」または「2」と答えた方に）それはどのようなものでしたか。

（あてはまるものすべてに○） 無回答 0.0 (-)

1	「女のくせに」「女だから」または「男のくせに」「男だから」と差別的な言い方をする	31.9 (40.4 21.7)
2	工作中に、異性の肩に手をかけたり、体にふれたりする	36.2 (34.0 39.1)
3	宴会で、お酌やデュエット、ダンスを強要する	37.2 (31.9 41.3)
4	上司が地位などを利用して、交際や性的関係を強要する	4.3 (6.4 2.2)
5	いやがっているのに、性に関する話を聞かせる	14.9 (21.3 8.7)
6	仕事に関係のない食事にたびたび誘う	12.8 (10.6 15.2)
7	結婚の予定や出産の予定をたびたび聞く	22.3 (25.5 19.6)
8	容姿について言う	41.5 (48.9 32.6)
9	帰宅途中、後をつける	2.1 (2.1 2.2)
10	性的な内容の手紙を出したり電話・メールを送ったりする	2.1 (4.3 -)
11	性的な噂話などによって、職場・学校等にいつらくする	0.0 (-)
12	ヌード写真などを職場に貼っていたり、見せたりする	4.3 (4.3 4.3)
13	その他（ ）	7.4 (4.3 10.9)

問 23 テレビ、DVD、インターネット、映画、新聞、雑誌、広告などのメディアにおける性・暴力表現について、あなたは日頃どのように感じていますか。(〇は3つまで)

無回答 4.2 (4.8 3.2)

1	女性の性的な面を強調する表現が目立つ	29.4(27.9 30.8)
2	性暴力や性犯罪の増加につながる	25.5(21.1 30.1)
3	社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている	32.7(27.9 37.2)
4	性的・暴力的表現を見たくない人や子どもの目にふれさせないような配慮が足りない	52.9(42.9 62.2)
5	その他 ()	2.0(2.0 1.9)
6	特に問題ない	8.5(12.9 4.5)
7	わからない	10.8(12.9 9.0)

男女共同参画社会の実現に向けた取組みについておうかがいします

問 24 男女共同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3つまで)

無回答 3.9(4.1 3.2)

1	情報の提供や意識の啓発	25.5(21.8 29.5)
2	気軽に相談できる体制づくり	25.2(27.2 23.7)
3	学校における男女平等教育の推進	27.8(25.9 29.5)
4	男女共同参画に関する実践的な区民講座などの充実	5.6(5.4 5.8)
5	生涯にわたる男女の健康・生きがいつくりの推進	19.0(15.6 22.4)
6	男女がともに働きやすい職場をつくるための企業への啓発	35.9(34.0 37.8)
7	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	36.6(30.6 42.3)
8	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み	10.1(11.6 8.3)
9	区の審議会などに女性を積極的に登用すること	7.2(9.5 5.1)
10	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	9.2(10.2 8.3)
11	板橋区男女平等参画基本条例の周知	3.6(1.4 5.1)
12	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	2.9(4.1 1.9)
13	区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり	17.0(17.7 16.7)
14	その他 ()	2.6(2.0 3.2)
15	わからない	3.9(4.8 3.2)

4. アンケート調査票（職員）

問 25 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）

無回答 8.8(10.2 7.1)

1	利用したことがある	1.6 (0.7 2.6)	3	知らない	29.7(36.7 23.1)
2	知っているが、利用したことはない	59.8(52.4 67.3)			

問 26 あなたは、板橋区立男女平等推進センターで実施している次の取組みをご存じですか。

ご存じなものを教えてください。（あてはまるものすべてに○） 無回答 6.2(6.8 5.1)

1	相談業務（総合相談、フェミニストカウンセリング、DV専門相談）	53.9(38.1 69.2)
2	男女平等参画情報誌「センターだより」の発行	32.7(27.9 37.8)
3	「男女平等参画セミナー」や「いたばし男女平等フォーラム」、「いたばしアイカレッジ」など、各種講座の開催	40.2(32.0 48.7)
4	企業表彰制度「いたばしグッドバランス会社賞」	19.3(19.7 19.2)
5	板橋区男女平等推進センター登録団体に対する各種支援	7.5(6.1 9.0)
6	男女平等推進関連図書・啓発資料の貸出・閲覧	15.0(17.7 12.8)
7	男女平等推進センター会議室の貸出	19.9(23.8 16.0)
8	知っているものはない	22.9(34.0 12.2)

問27 あなたは、次のことばや取組みをご存じですか。（それぞれ○は1つ）

	る 知っ てい 内容 まで	ない 内容 は知 らな い はあ るが 、	聞 いた こ と 知 ら な い	無 回 答
男女共同参画社会基本法	21.6 18.4 <u>24.4</u>	59.8 61.9 <u>58.3</u>	14.1 15.6 <u>12.8</u>	4.6 4.1 <u>4.5</u>
板橋区男女平等参画基本条例	15.0 9.5 <u>20.5</u>	61.8 61.2 <u>62.2</u>	18.6 24.5 <u>13.5</u>	4.6 4.8 <u>3.8</u>
女子差別撤廃条約	10.1 6.8 <u>12.8</u>	38.6 37.4 <u>40.4</u>	46.4 51.0 <u>42.3</u>	4.9 4.8 <u>4.5</u>
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	8.2 4.8 <u>10.9</u>	30.1 29.3 <u>31.4</u>	56.2 60.5 <u>52.6</u>	5.6 5.4 <u>5.1</u>
男女雇用機会均等法	47.4 38.1 <u>56.4</u>	45.1 53.1 <u>37.8</u>	3.3 4.1 <u>2.6</u>	4.2 4.8 <u>3.2</u>
性別役割分担意識	14.1 9.5 <u>17.9</u>	36.3 32.7 <u>40.4</u>	45.4 53.7 <u>37.8</u>	4.2 4.1 <u>3.8</u>
セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）	33.7 28.6 <u>38.5</u>	29.1 25.2 <u>33.3</u>	33.3 42.2 <u>25.0</u>	3.9 4.1 <u>3.2</u>
ストーカー規制法	48.0 36.7 <u>59.0</u>	45.4 57.1 <u>34.6</u>	2.3 2.0 <u>2.6</u>	4.2 4.1 <u>3.8</u>
配偶者暴力防止法（DV防止法）	40.2 29.3 <u>50.6</u>	50.7 57.1 <u>44.9</u>	5.2 9.5 <u>1.3</u>	3.9 4.1 <u>3.2</u>
デートDV（結婚前の恋人間の暴力）	40.5 29.3 <u>51.3</u>	32.4 36.7 <u>28.2</u>	22.5 28.6 <u>17.3</u>	4.6 5.4 <u>3.2</u>
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	52.6 47.6 <u>57.7</u>	30.4 33.3 <u>27.6</u>	13.1 15.0 <u>11.5</u>	3.9 4.1 <u>3.2</u>
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ （性と生殖に関する健康と権利）	6.9 2.7 <u>10.9</u>	21.6 18.4 <u>25.0</u>	67.6 74.8 <u>60.9</u>	3.9 4.1 <u>3.2</u>

板橋区の取組み

◎板橋区男女平等参画基本条例の制定

すべての区民が、個人としての尊厳を重んじられ、性別による差別を受けることなく、一人ひとりが能力を発揮し、ともに住みよいまちをつくる男女平等参画社会の実現は、私たちの願いです。

男女があらゆる分野の活動とともに参画し、利益を享受し、責任を担う男女平等参画社会の実現を図るため、平成15年3月に以下の基本理念を基に条例を制定しました。

◎条例の基本理念

①人権の尊重

男女の個人としての人権が尊重され、性別による差別を受けない社会を実現すること。

②個性や能力の発揮

社会制度や慣行を見直し、男女が性別にかかわらず、個性や能力発揮の機会が確保されること。

③活動方針を決定する過程への参画

男女が社会の対等な構成員として、さまざまな分野で活動方針を決定する場とともに参画し、責任を担うこと。

④多様な生き方の選択

男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を発揮し、性別による固定的な役割分担にとらわれることなく、自己の意思と責任による多様な生き方の選択が尊重されること。

⑤家庭生活と社会活動の両立

男女がお互いに協力して、子育てや介護などの家庭生活と、職場や地域等における社会活動の両立のための社会環境が整備されること。

問28 最後に、あなたが男女共同参画社会の推進について家庭・地域・職場で日頃から感じていること、また、板橋区の施策について望むことなどがありましたら、ご自由にお書きください。

回答数：41件

- ・小さいうちから男女平等を教育すべきだと思う。そのためにも大人の社会状況を改善することが重要である。
- ・育児休業取得者が増えると業務がまわらない。業務量のコントロールを組織として考える必要がある。
- ・育児制度が浸透するのは良いことであるが、制度取得者は当たり前のように権利取得するだけでなく、休業中の他の職員のことにも気に留めてもらいたい。
- ・男女の役割の固定観念をなくすためにも、広告や研修などの機会を増やし意識改革を行うことが必要だと思う。
- ・企業で働いている男性の男女平等の意識が薄い。社会全体に発信していけるような施策を期待している。

板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書

平成 26 年 12 月発行

発行：板橋区政策経営部男女社会参画課

東京都板橋区栄町 3 6 - 1

男女平等推進センター スクエア・I (あい) 内

電話 03 (3579) 2486

刊行物番号

26-109
