

## 板橋区男女平等に関する意識・実態調査概要報告について

男女平等参画に関する区民及び事業所の現状や意識等を把握し、「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2025」策定の基礎資料とすることを目的に、調査を実施しました（前回は平成26年実施）。

今般、概要がまとまったので以下のとおり報告します。

### 1 今回調査の特徴

今回調査より、18歳以上を対象としました（平成26年度調査では20歳以上を対象）。

また、性的マイノリティやダイバーシティ&インクルージョンについての質問項目を新設し、意識・意向等の把握を行いました。

### 2 調査概要

	区民調査	事業所調査
調査対象	18歳以上の区民 2,000人	従業員5人以上の区内事業所 1,000か所
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送またはインターネットでの回収	
調査期間	令和元年6月17日～7月8日	
回収結果	有効回収数：741票 有効回収率：37.1%	有効回収数：311票 有効回収率：31.1%

### 3 調査内容

区民調査	事業所調査
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女平等に関する意識について（問1～問6）</li> <li>・仕事について（問7～問10）</li> <li>・あらゆる分野における女性の活躍推進について（問11～問13）</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスについて（問14・問15）</li> <li>・地域活動・社会活動について（問16）</li> <li>・防災について（問17・問18）</li> <li>・女性の生涯を通じた健康づくりのための支援策について（問19）</li> <li>・DVについて（問20・問21）</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョンについて（問22・問23）</li> <li>・性的マイノリティについて（問24～問28）</li> <li>・男女共同参画社会の実現に向けた取組について（問29～問32）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍、女性の登用・雇用について（問1～問7）</li> <li>・働きながら育児・介護等を行う従業員に対する支援について（問8～問12）</li> <li>・ワーク・ライフ・バランスについて（問13～問16）</li> <li>・ダイバーシティについて（問17）</li> <li>・ハラスメント対策について（問18・問19）</li> <li>・男女共同参画社会の実現に向けた取組について（問20）</li> </ul>

4 調査結果の特色 ※質問項目の後に、報告書（明朝）・概要版（ゴシック）の掲載ページを記載

(1) 区民調査

設 問	調 査 結 果																																				
<p>◆問2 固定的性別役割分 担意識についての 賛否 (P. 17～18/P. 4)</p>	<p>・「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、反対派が5割強、賛成派は3割弱。反対派は若年の女性で特に多く、前回調査に比べ反対派は拡大傾向にあります。</p> <p>・賛成理由として、女性は主に「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」を挙げ、男性は主に「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとってよいと思うから」を挙げています。</p> <div style="text-align: right;">単位:%</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>賛成</th> <th>どちらか といえば賛成</th> <th>どちらか といえば反対</th> <th>反対</th> <th>わか らない</th> <th>無回 答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>今回調査(741)</td> <td>4.6</td> <td>23.2</td> <td>31.2</td> <td>21.7</td> <td>17.4</td> <td>1.9</td> </tr> <tr> <td>前回調査(806)</td> <td>8.4</td> <td>27.4</td> <td>27.5</td> <td>15.5</td> <td>18.9</td> <td>2.2</td> </tr> </tbody> </table>		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(741)	4.6	23.2	31.2	21.7	17.4	1.9	前回調査(806)	8.4	27.4	27.5	15.5	18.9	2.2															
	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(741)	4.6	23.2	31.2	21.7	17.4	1.9																															
前回調査(806)	8.4	27.4	27.5	15.5	18.9	2.2																															
<p>◆問9 女性が働くことに 対する意識 (P. 45～47/P. 5)</p>	<p>・育児期に就業を中断するという意識が、結婚・出産にかかわらず就業を継続するという意識よりも優勢です。</p> <p>・前回調査から今回調査にかけて、結婚・出産にかかわらず就業を継続するという意識が強くなっています。また、他調査と比較すると、板橋区では育児期に就業を中断することを望ましいとする意識が強いことが見受けられます。</p> <div style="text-align: right;">単位:%</div> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>女性が職業につかないほうがよい</th> <th>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</th> <th>子どもができれば、職業につかないほうがよい</th> <th>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</th> <th>結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい</th> <th>その他</th> <th>わからない</th> <th>無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>今回調査(741)</td> <td>0.3</td> <td>3.1</td> <td>44.8</td> <td>37.9</td> <td>10.1</td> <td>2.7</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>全国調査(3,059)</td> <td>1.1</td> <td>3.3</td> <td>4.7</td> <td>8.4</td> <td>26.3</td> <td>54.2</td> <td>1.5</td> <td>1.6</td> </tr> <tr> <td>東京都調査(1,821)</td> <td>1.0</td> <td>3.2</td> <td>7.0</td> <td>29.2</td> <td>51.7</td> <td>3.6</td> <td>4.4</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。今回調査では「わからない」なし。</p>		女性が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けないほうがよい	子どもができれば、職業につかないほうがよい	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	結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい	その他	わからない	無回答	今回調査(741)	0.3	3.1	44.8	37.9	10.1	2.7			全国調査(3,059)	1.1	3.3	4.7	8.4	26.3	54.2	1.5	1.6	東京都調査(1,821)	1.0	3.2	7.0	29.2	51.7	3.6	4.4	
	女性が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けないほうがよい	子どもができれば、職業につかないほうがよい	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	結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい	その他	わからない	無回答																													
今回調査(741)	0.3	3.1	44.8	37.9	10.1	2.7																															
全国調査(3,059)	1.1	3.3	4.7	8.4	26.3	54.2	1.5	1.6																													
東京都調査(1,821)	1.0	3.2	7.0	29.2	51.7	3.6	4.4																														
<p>◆問20 DVの被害経験と 意識 (P. 75～83/P. 10)</p>	<p>・回答者の3人に1人は、配偶者（パートナー）や交際相手から何らかの暴力被害を受けたことがあります、具体的には「大声でどなられた」が2割強となっています。</p> <p>・“身体的暴力”に比べて、“精神的暴力”についてはDVであるという認識が定着していないものもみられます。</p>																																				

設 問	調 査 結 果																																	
<p>◆問 22・23 ダイバーシティ&amp; インクルージョン (多様性の受容) について (P. 89～91)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ダイバーシティ&amp;インクルージョン」という言葉の存在を知っているのはほぼ4割となっています。</li> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョンの実現に向けた区の実践としては、ダイバーシティ&amp;インクルージョンの理解促進や、性の多様性の理解促進が挙げられています。</li> </ul>																																	
<p>◆問 24 性的マイノリティ の認知 (P. 92/P. 12)</p> <p>◆問 28 性の多様 性を認め合う社会 構築のための取組 についての認識 (P. 96～98/ P. 12)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体の6割強が「性的マイノリティ」という言葉の内容を知っており、若年を中心にその割合が高くなっています。</li> </ul> <div data-bbox="651 600 1268 996" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>性的マイノリティの認知に関する調査結果</caption> <thead> <tr> <th>認知状況</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>言葉も、その内容も知っていた</td> <td>63.3%</td> </tr> <tr> <td>言葉はあることは知っているが、内容はよく知らなかった</td> <td>19.4%</td> </tr> <tr> <td>言葉があることを知らなかった</td> <td>15.2%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>2.0%</td> </tr> <tr> <td>全体</td> <td>741</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取組が必要だと意識している回答者が6割強を占めています。</li> <li>・必要な取組としては、教育現場での配慮や、社会制度の見直しなどが挙げられています。</li> </ul> </div>	認知状況	割合	言葉も、その内容も知っていた	63.3%	言葉はあることは知っているが、内容はよく知らなかった	19.4%	言葉があることを知らなかった	15.2%	無回答	2.0%	全体	741																					
認知状況	割合																																	
言葉も、その内容も知っていた	63.3%																																	
言葉はあることは知っているが、内容はよく知らなかった	19.4%																																	
言葉があることを知らなかった	15.2%																																	
無回答	2.0%																																	
全体	741																																	
<p>■全体(n=457)</p>	<p>■女性(n=274) □男性(n=182)</p> <table border="1"> <caption>必要な取組についての認識</caption> <thead> <tr> <th>取組</th> <th>女性(n=274)</th> <th>男性(n=182)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>教育現場での啓発活動や配慮 (性の多様性の講演会や授業、 制服やトイレの配慮)</td> <td>72.6</td> <td>71.4</td> </tr> <tr> <td>社会制度の見直し</td> <td>52.9</td> <td>56.0</td> </tr> <tr> <td>同性パートナーシップ制度の導入</td> <td>49.3</td> <td>47.8</td> </tr> <tr> <td>性的マイノリティを含めた多様性を 認め合う条例の制定</td> <td>41.6</td> <td>43.4</td> </tr> <tr> <td>専門の相談窓口の設置</td> <td>33.6</td> <td>37.4</td> </tr> <tr> <td>性の多様性について理解を 深めるためのコミュニティスペース</td> <td>25.5</td> <td>24.2</td> </tr> <tr> <td>区の広報誌やホームページ、 講演会などの啓発活動</td> <td>10.6</td> <td>18.1</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1.1</td> <td>2.7</td> </tr> <tr> <td>わからない</td> <td>1.8</td> <td>1.1</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>0.0</td> <td>0.0</td> </tr> </tbody> </table>	取組	女性(n=274)	男性(n=182)	教育現場での啓発活動や配慮 (性の多様性の講演会や授業、 制服やトイレの配慮)	72.6	71.4	社会制度の見直し	52.9	56.0	同性パートナーシップ制度の導入	49.3	47.8	性的マイノリティを含めた多様性を 認め合う条例の制定	41.6	43.4	専門の相談窓口の設置	33.6	37.4	性の多様性について理解を 深めるためのコミュニティスペース	25.5	24.2	区の広報誌やホームページ、 講演会などの啓発活動	10.6	18.1	その他	1.1	2.7	わからない	1.8	1.1	無回答	0.0	0.0
取組	女性(n=274)	男性(n=182)																																
教育現場での啓発活動や配慮 (性の多様性の講演会や授業、 制服やトイレの配慮)	72.6	71.4																																
社会制度の見直し	52.9	56.0																																
同性パートナーシップ制度の導入	49.3	47.8																																
性的マイノリティを含めた多様性を 認め合う条例の制定	41.6	43.4																																
専門の相談窓口の設置	33.6	37.4																																
性の多様性について理解を 深めるためのコミュニティスペース	25.5	24.2																																
区の広報誌やホームページ、 講演会などの啓発活動	10.6	18.1																																
その他	1.1	2.7																																
わからない	1.8	1.1																																
無回答	0.0	0.0																																

(2) 事業所調査

設 問	調 査 結 果																												
<p>◆問 13 ワーク・ライフ・バランスの認知 (P. 141/P. 19)</p>	<p>・「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の内容を知っているのは全体の4割強となっています。</p> <p>・前回調査と比べ、区内事業所においてワーク・ライフ・バランスの理解が進みつつあります。</p> <div style="text-align: right; margin-bottom: 10px;">単位:%</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">知っていた</th> <th style="text-align: center;">言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった</th> <th style="text-align: center;">知らなかった</th> <th style="text-align: center;">無回答</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">今回調査(311)</td> <td style="text-align: center;">43.4</td> <td style="text-align: center;">27.0</td> <td style="text-align: center;">27.0</td> <td style="text-align: center;">2.6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">前回調査(276)</td> <td style="text-align: center;">23.2</td> <td style="text-align: center;">37.7</td> <td style="text-align: center;">32.2</td> <td style="text-align: center;">6.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>※「知っていた」は前回調査では「内容まで知っている」。「言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった」は前回調査では「聞いたことはあるが、内容は知らない」。</p>		知っていた	言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった	知らなかった	無回答	今回調査(311)	43.4	27.0	27.0	2.6	前回調査(276)	23.2	37.7	32.2	6.9													
	知っていた	言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった	知らなかった	無回答																									
今回調査(311)	43.4	27.0	27.0	2.6																									
前回調査(276)	23.2	37.7	32.2	6.9																									
<p>◆問 15 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと (P. 146～147/P. 19)</p>	<p>・「長時間労働を削減する」は事業所調査と区民調査（男性に必要なこと）で第1位となっているほか、「職場や上司の理解・協力」は事業所調査と区民調査（男性に必要なこと）で第2位、区民調査（女性に必要なこと）で第1位となっており、事業所・従業員の双方にとって重要な課題であると認識されていることがわかります。</p> <div style="margin-top: 20px;"> <p>■全体 (n=311)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>必要なこと</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>長時間労働を削減する</td> <td>39.9</td> </tr> <tr> <td>職場や上司の理解・協力</td> <td>25.4</td> </tr> <tr> <td>短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する</td> <td>18.3</td> </tr> <tr> <td>育児・介護休業時の経済的補償を充実する</td> <td>14.8</td> </tr> <tr> <td>家族の理解・協力</td> <td>12.9</td> </tr> <tr> <td>「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める</td> <td>12.5</td> </tr> <tr> <td>育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる</td> <td>10.9</td> </tr> <tr> <td>保育・介護の施設やサービスを充実する</td> <td>10.9</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1.9</td> </tr> <tr> <td>仕事と生活の調和を図る必要性を感じない</td> <td>1.0</td> </tr> <tr> <td>特にない</td> <td>4.8</td> </tr> <tr> <td>わからない</td> <td>2.6</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>27.7</td> </tr> </tbody> </table> </div>	必要なこと	割合 (%)	長時間労働を削減する	39.9	職場や上司の理解・協力	25.4	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	18.3	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	14.8	家族の理解・協力	12.9	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	12.5	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる	10.9	保育・介護の施設やサービスを充実する	10.9	その他	1.9	仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	1.0	特にない	4.8	わからない	2.6	無回答	27.7
必要なこと	割合 (%)																												
長時間労働を削減する	39.9																												
職場や上司の理解・協力	25.4																												
短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	18.3																												
育児・介護休業時の経済的補償を充実する	14.8																												
家族の理解・協力	12.9																												
「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	12.5																												
育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる	10.9																												
保育・介護の施設やサービスを充実する	10.9																												
その他	1.9																												
仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	1.0																												
特にない	4.8																												
わからない	2.6																												
無回答	27.7																												