

板橋区
男女平等に関する意識・実態調査
報告書

令和元年 11 月

板 橋 区

＊ 目 次 ＊

第 1 章 調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査の方法	3
3 調査内容	3
4 回収結果	4
5 調査結果の見方	4
6 他調査との比較について	4
 第 2 章 区民調査結果	 7
1 回答者の属性	9
2 男女平等に関する意識について	10
問 1 各分野における男女の地位の平等感	10
問 2 固定的性別役割分担意識についての賛否	17
問 2-1 固定的性別役割分担に賛成する理由	19
問 2-2 固定的性別役割分担に反対する理由	20
問 3 家庭における役割分担	21
問 4 家事・育児に携わる平均時間	28
問 5 男女とも家事、子育て、介護等に積極的に参加するために必要なこと	32
問 6 学校教育で力を入れた方がよいと思うこと	36
3 仕事について	37
問 7 回答者の職業	37
問 7-1 仕事内容や待遇面での男女差の有無	39
問 7-2 仕事をしていない理由	41
問 7-3 今後の就労意向	42
問 8 職業選択の際に重視すること	43
問 9 女性が働くことに対する意識	45
問 9-1 女性が働くことに対する考え方	48
問 10 再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援	50
4 あらゆる分野における女性の活躍推進について	52
問 11 一度離職した女性が再度活動する方法として望ましいもの	52
問 12 政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由	54
問 13 区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方	56
5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	57

問 14 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度	57
問 15 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと	62
6 地域活動・社会活動について	67
問 16 この1年間に参加した活動	67
問 16-1 活動の場での性別による異なる取り扱い	68
7 防災について	69
問 17 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	69
問 18 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営として必要なこと	71
8 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	73
問 19 女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと	73
9 DV（配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力）について	75
問 20 DVの被害経験と意識	75
問 20-1 相談した相手（場所）	84
問 20-2 相談しなかった理由	85
問 21 暴力の防止や被害者支援のために必要なこと	86
10 ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）について	89
問 22 ダイバーシティ&インクルージョンの認知	89
問 23 ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた区の実践として必要なこと	90
11 性的マイノリティについて	92
問 24 性的マイノリティの認知	92
問 25 自己の性別や恋愛対象となる性別について悩んだことの有無	93
問 26 周囲の性的マイノリティの存在	94
問 27 身近な人に打ち明けられたときの対応	95
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	96
問 28-1 必要な取組	97
12 男女共同参画社会の実現に向けた取組について	99
問 29 男女共同参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと	99
問 30 スクエアー・I の認知	101
問 31 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの	102
問 32 男女平等に関する用語の認知度	104
13 自由意見	110

第3章 事業所調査結果 113

1 事業所の属性	115
2 女性活躍、女性の登用・雇用について	117
問 1 管理職の人数	117
問 1-1 女性管理職登用がない・少ない理由	119
問 2 子育て中の女性を正社員として採用することに対する意識	121

問 3	女性活躍推進法の認識状況	122
問 4	女性が活躍するための取組の進み具合	122
問 4-1	女性活躍のために行っている取組の内容	124
問 4-2	女性活躍のための取組を進める理由	126
問 4-3	女性活躍のための取組の成果	128
問 4-4	女性活躍のための取組が進んでいない理由	129
問 5	女性を活用する上での問題	132
問 6	女性活躍推進に関して区に望むこと	133
問 7	一般事業主行動計画の策定状況	133
3	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	134
問 8	女性従業員の働き方のパターン	134
問 9	出産した従業員数、育児休業取得者数	135
問 10	子育て・介護等を支援するための制度の導入状況	136
問 10-1	制度の利用状況	138
問 11	男性従業員が育児・介護に参加することに対する認識	139
問 12	男性の育児休業・介護休業取得の課題	140
4	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	141
問 13	ワーク・ライフ・バランスの認知	141
問 14	ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性	142
問 14-1	ワーク・ライフ・バランスの取組内容	144
問 14-2	ワーク・ライフ・バランス取組の効果	145
問 15	仕事と生活の調和を図る上で必要なこと	146
問 16	ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組	148
5	ダイバーシティについて	149
問 17	3年前に比べた多様化の状況	149
問 17-1	特に活用を進めている人材	149
6	ハラスメント対策について	150
問 18	問題となったハラスメント	150
問 19	ハラスメントに対する取組状況	150
問 19-1	ハラスメント対策の取組内容	152
7	男女共同参画社会の実現に向けた取組について	153
問 20	男女共同参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと	153
8	自由意見	154
資料編		155

❖ 第 1 章 調 査 の 概 要 ❖

第1章 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、男女平等参画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として実施しました。

2 調査の方法

	区民調査	事業所調査
調査地域	板橋区全域	
調査対象	区内在住の18歳以上の区民2,000人	区内の従業員5人以上の事業所1,000か所
抽出方法	住民基本台帳による無作為抽出	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送またはインターネットでの回収	
調査期間	令和元年6月17日～7月8日	

3 調査内容

区民調査	事業所調査
● 男女平等に関する意識について ● 仕事について ● あらゆる分野における女性の活躍推進について ● ワーク・ライフ・バランスについて ● 地域活動・社会活動について ● 防災について ● 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 ● DVについて ● ダイバーシティ&インクルージョンについて ● 性的マイノリティについて ● 男女共同参画社会の実現に向けた取組について	● 女性活躍、女性の登用・雇用について ● 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 ● ワーク・ライフ・バランスについて ● ダイバーシティについて ● ハラスメント対策について ● 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

4 回収結果

	区民調査	事業所調査
配布数	2,000	1,000
有効回収数	741	311
有効回収率	37.1%	31.1%

5 調査結果の見方

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

6 他調査との比較について

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

(1) 板橋区「男女平等に関する意識・実態調査」【前回（平成 26 年度）調査】	
対 象	【区民調査】区内在住の 20 歳以上の男女 2,000 人 【事業所調査】区内の従業員 5 人以上の事業所 1,000 か所
調査方法	郵送配布、郵送回収
調査期間	平成 26 年 6 月 25 日～7 月 17 日
回収状況	【区民調査】有効回収率 40.3% 【事業所調査】有効回収率 27.6%

(2) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」	
対 象	全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人
調査方法	調査員による個別面接聴取
調査期間	平成 28 年 8 月 25 日～9 月 11 日
回収状況	有効回収率 61.2%

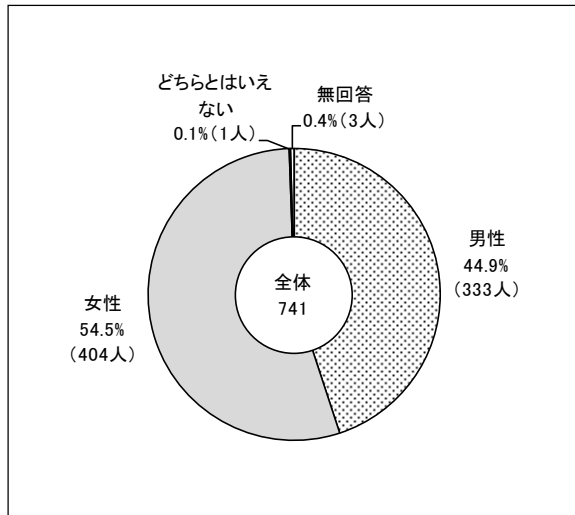
(3) 東京都「男女平等参画に関する世論調査」	
対 象	東京都内在住の 20 歳以上の男女 3,000 人
調査方法	調査員による個別面接聴取
調査期間	平成 27 年 7 月 3 日～7 月 20 日
回収状況	有効回収率 60.7%

❖ 第2章 区民調査結果 ❖

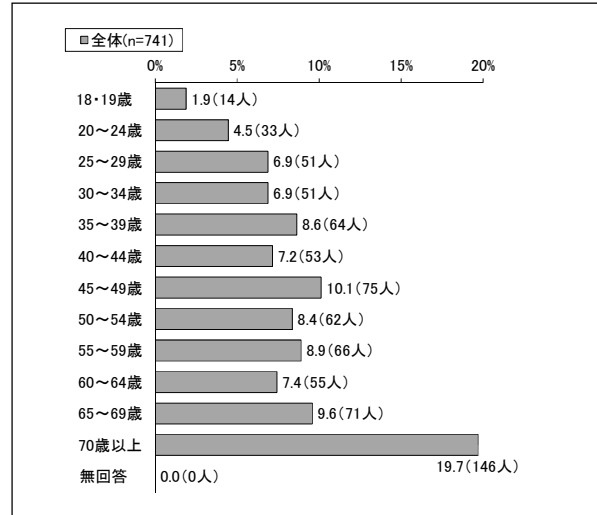
第2章 区民調査結果

1 回答者の属性

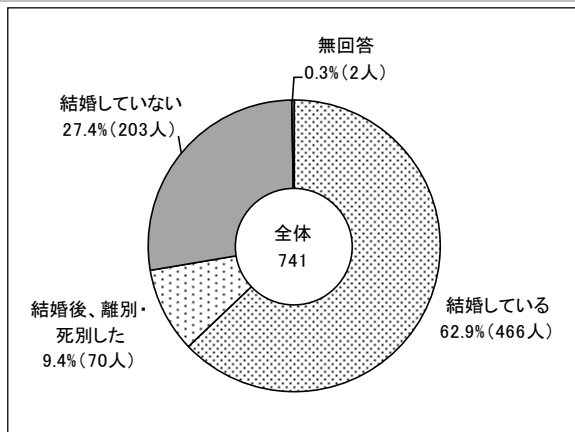
(1) 性別



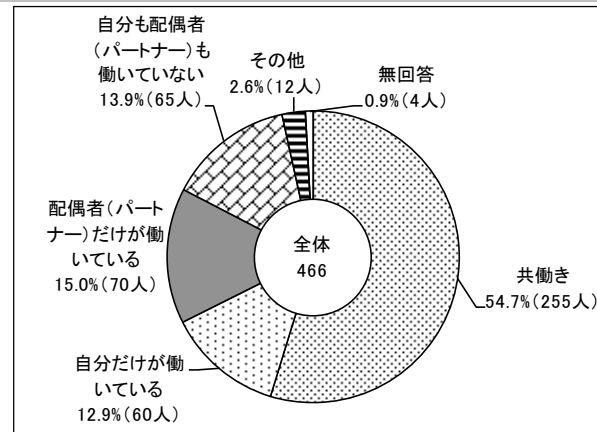
(2) 年齢



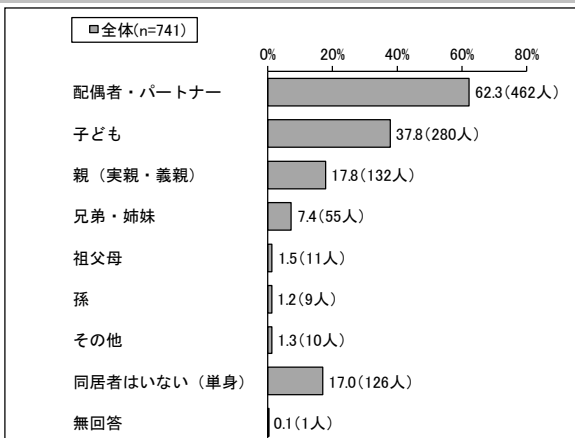
(3) 婚姻状況



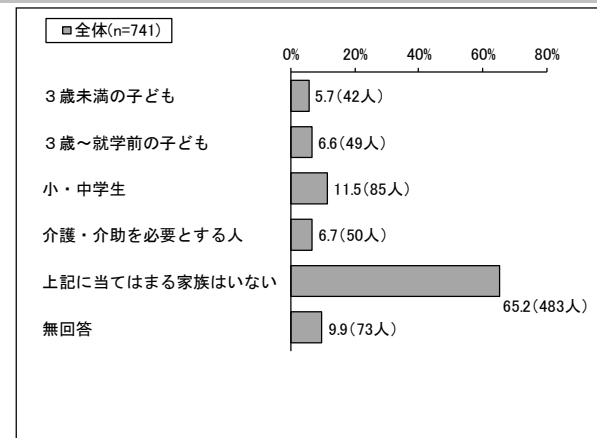
(4) 家庭の就労状況



(5) 同居人



(6) 育児・介護の状況

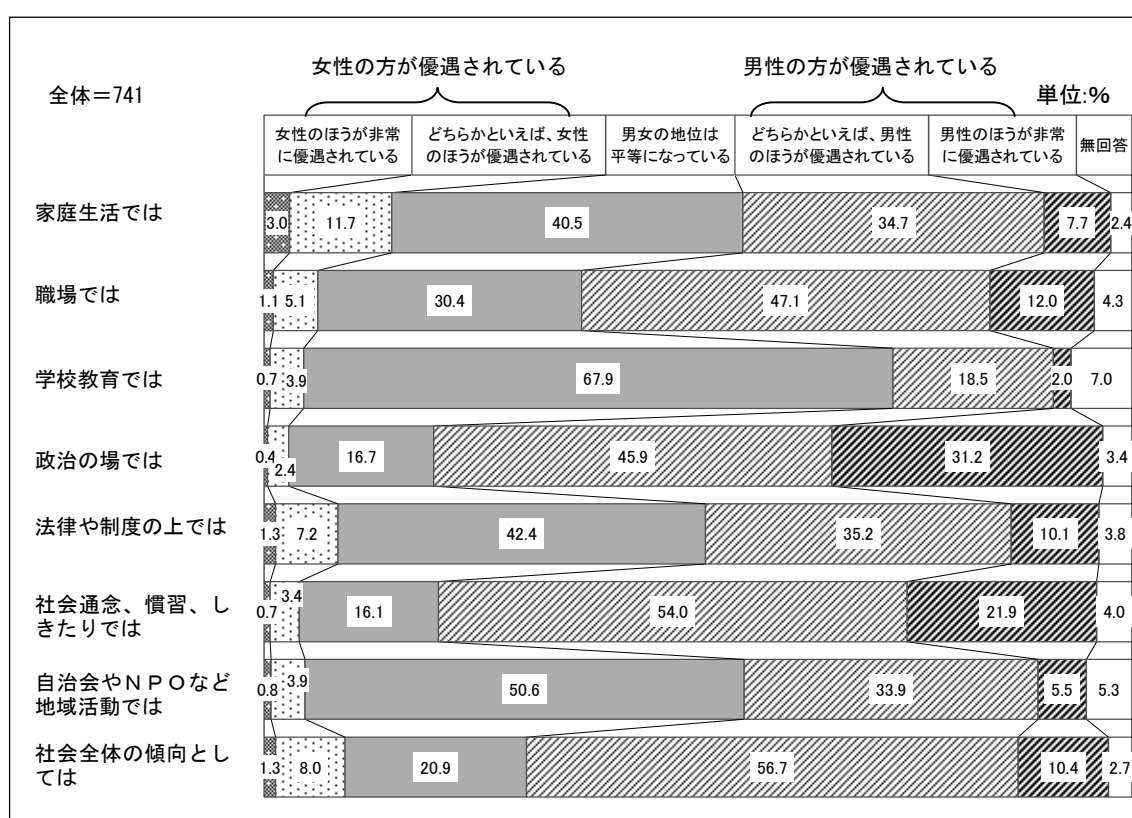


2 男女平等に関する意識について

問1 各分野における男女の地位の平等感

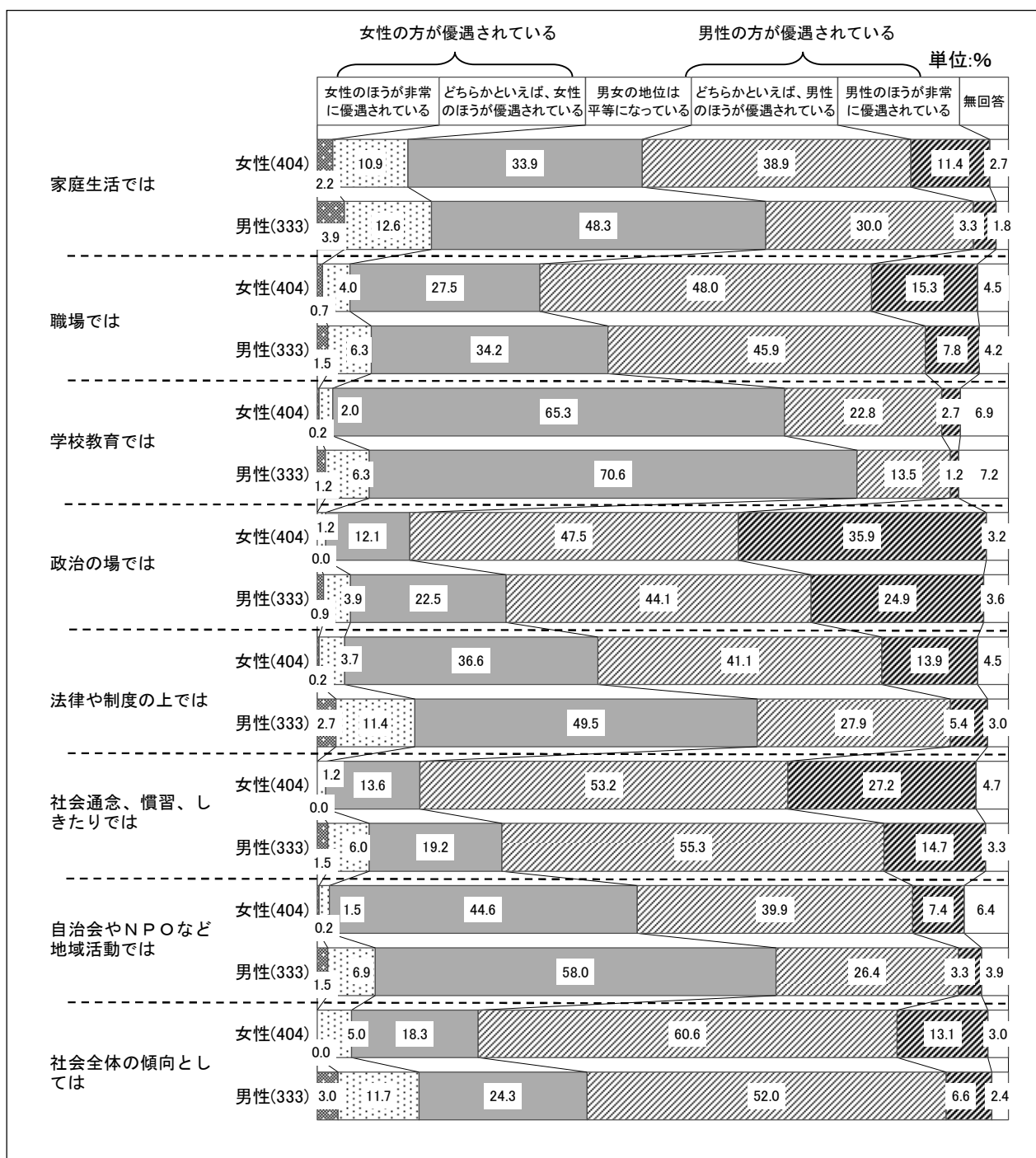
あなたは次にあげる分野の男女平等についてどのように感じていますか。それぞれについて、あなたの感じ方に近いものを選んでください。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）

◎『学校教育』では“平等”が7割弱だが、『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇”が8割弱。社会全体の傾向としても、3人に2人が“男性の方が優遇”と感じている。



○全体の傾向

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『学校教育』（67.9%）となっており、『自治会やNPOなど地域活動』では“平等”（「男女の地位は平等になっている」）が50.6%となっています。一方、『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇されている”（「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば、男性のほうが優遇されている」の合計）という認識が強く、それぞれ8割弱を占めています。また、社会全体の傾向としては“男性の方が優遇されている”が67.1%を占めているなど、多くの分野について“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っています。



○男女別の傾向

『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、男女ともに“男性の方が優遇されている”が過半数を占めています。

『家庭生活』『法律や制度の上』『自治会やNPOなど地域活動』では、女性で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、男性では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、男女で意識の違いが見られます。

『学校教育』については、男女とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。

○男女・年代別の傾向

【家庭生活】

		全体	女性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば、女性のほうが優遇されている	男女の地位は平等になっている	どちらかといえば、男性のほうが優遇されている	男性のほうが非常に優遇されている	無回答
全体		741	3.0	11.7	40.5	34.7	7.7	2.4
性・年代別	女性合計	404	2.2	10.9	33.9	38.9	11.4	2.7
	29歳以下	58	-	22.4	41.4	32.8	3.4	-
	30歳代	71	1.4	11.3	35.2	39.4	9.9	2.8
	40歳代	68	4.4	13.2	29.4	33.8	17.6	1.5
	50歳代	74	2.7	8.1	33.8	40.5	14.9	-
	60歳代	60	1.7	6.7	35.0	45.0	8.3	3.3
	70歳以上	73	2.7	5.5	30.1	41.1	12.3	8.2
	男性合計	333	3.9	12.6	48.3	30.0	3.3	1.8
	29歳以下	40	-	17.5	62.5	17.5	-	2.5
	30歳代	44	4.5	13.6	54.5	27.3	-	-
	40歳代	59	6.8	11.9	47.5	32.2	-	1.7
	50歳代	54	3.7	16.7	42.6	25.9	7.4	3.7
	60歳代	65	3.1	15.4	44.6	32.3	3.1	1.5
	70歳以上	71	4.2	4.2	45.1	38.0	7.0	1.4

【職場】

		全体	女性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば、女性のほうが優遇されている	男女の地位は平等になっている	どちらかといえば、男性のほうが優遇されている	男性のほうが非常に優遇されている	無回答
全体		741	1.1	5.1	30.4	47.1	12.0	4.3
性・年代別	女性合計	404	0.7	4.0	27.5	48.0	15.3	4.5
	29歳以下	58	-	12.1	36.2	39.7	10.3	1.7
	30歳代	71	-	4.2	28.2	45.1	19.7	2.8
	40歳代	68	1.5	4.4	25.0	51.5	17.6	-
	50歳代	74	1.4	2.7	36.5	43.2	16.2	-
	60歳代	60	1.7	1.7	30.0	43.3	18.3	5.0
	70歳以上	73	-	-	11.0	63.0	9.6	16.4
	男性合計	333	1.5	6.3	34.2	45.9	7.8	4.2
	29歳以下	40	-	7.5	50.0	32.5	7.5	2.5
	30歳代	44	2.3	11.4	29.5	52.3	4.5	-
	40歳代	59	5.1	3.4	44.1	39.0	5.1	3.4
	50歳代	54	1.9	9.3	37.0	42.6	7.4	1.9
	60歳代	65	-	4.6	32.3	55.4	7.7	-
	70歳以上	71	-	4.2	19.7	49.3	12.7	14.1

『家庭生活』については、女性の30歳以上で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対して、29歳以下では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。若年の女性で男女平等という意識があるものの、年代とともに男性優遇という意識が強くなる傾向があります。男性では、すべての年代で“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、30歳代以下では“平等”が5割以上を占めています。

【学校教育】

		全体	女性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば、女性のほうが優遇されている	男女の地位は平等になっている	どちらかといえば、男性のほうが優遇されている	男性のほうが非常に優遇されている	無回答
全体		741	0.7	3.9	67.9	18.5	2.0	7.0
性・年代別	女性合計	404	0.2	2.0	65.3	22.8	2.7	6.9
	29歳以下	58	-	5.2	72.4	19.0	-	3.4
	30歳代	71	-	-	71.8	25.4	1.4	1.4
	40歳代	68	-	4.4	73.5	14.7	4.4	2.9
	50歳代	74	-	-	64.9	27.0	2.7	5.4
	60歳代	60	-	1.7	53.3	28.3	5.0	11.7
	70歳以上	73	1.4	1.4	56.2	21.9	2.7	16.4
	男性合計	333	1.2	6.3	70.6	13.5	1.2	7.2
	29歳以下	40	5.0	5.0	70.0	15.0	-	5.0
	30歳代	44	-	4.5	72.7	22.7	-	-
	40歳代	59	1.7	10.2	76.3	8.5	-	3.4
	50歳代	54	-	7.4	74.1	11.1	3.7	3.7
	60歳代	65	-	6.2	70.8	16.9	1.5	4.6
	70歳以上	71	1.4	4.2	62.0	9.9	1.4	21.1

【政治の場】

		全体	女性のほうが非常に優遇されている	どちらかといえば、女性のほうが優遇されている	男女の地位は平等になっている	どちらかといえば、男性のほうが優遇されている	男性のほうが非常に優遇されている	無回答
全体		741	0.4	2.4	16.7	45.9	31.2	3.4
性・年代別	女性合計	404	-	1.2	12.1	47.5	35.9	3.2
	29歳以下	58	-	-	25.9	46.6	27.6	-
	30歳代	71	-	-	12.7	39.4	46.5	1.4
	40歳代	68	-	1.5	7.4	54.4	36.8	-
	50歳代	74	-	1.4	6.8	45.9	45.9	-
	60歳代	60	-	1.7	10.0	43.3	38.3	6.7
	70歳以上	73	-	2.7	12.3	54.8	19.2	11.0
	男性合計	333	0.9	3.9	22.5	44.1	24.9	3.6
	29歳以下	40	2.5	7.5	22.5	45.0	20.0	2.5
	30歳代	44	2.3	6.8	18.2	47.7	25.0	-
	40歳代	59	-	3.4	23.7	54.2	16.9	1.7
	50歳代	54	-	1.9	25.9	44.4	25.9	1.9
	60歳代	65	-	1.5	26.2	41.5	27.7	3.1
	70歳以上	71	1.4	4.2	18.3	35.2	31.0	9.9

『職場』については、女性は各年代とも“男性の方が優遇されている”が5割以上を占めています。男性は29歳以下で“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っているものの、40歳代で同数（いずれも44.1%）、30歳代と50歳以上では“男性の方が優遇されている”が5割以上で“平等”を上回っています。“平等”の割合は40歳代で女性25.0%、男性44.1%であるなど、同じ年代でも男女で意識の違いがあることがわかります。

『学校教育』については、女性は各年代とも“平等”が最も多くなっており、29歳以下から40歳代にかけて7割強を占めています。男性でも“平等”が最も多くなっており、29歳以下から60歳代にかけて7割台となっています。また、各年代とも“男性の方が優遇されている”の割合は女性が男性を上回っています。

『政治の場』については、女性は各年代とも“男性の方が優遇されている”が7割以上であり、“平等”を大幅に上回っています。特に30歳代と50歳代では「男性のほうが非常に優遇されている」が5割弱であり、男性優遇という意識が強く見られます。男性でも各年代で“男性の方が優遇されている”の割合が“平等”を大きく上回っています。

【法律や制度の上】

【社会通念、慣習、しきたり】

		全体	女性 いるの ほうが 非常に 優遇さ れている	ど う か が 優 遇 さ れ て い る 女 性 の	男 女 の 地 位 は 平 等 に な っ て	ど う か が 優 遇 さ れ て い る 男 性 の	男 性 の ほう が 非 常 に 優 遇 さ れ て い る	無 回 答
全体		741	1.3	7.2	42.4	35.2	10.1	3.8
性・年代別	女性合計	404	0.2	3.7	36.6	41.1	13.9	4.5
	29歳以下	58	-	5.2	51.7	29.3	12.1	1.7
	30歳代	71	-	2.8	40.8	35.2	18.3	2.8
	40歳代	68	1.5	5.9	33.8	50.0	7.4	1.5
	50歳代	74	-	5.4	24.3	52.7	14.9	2.7
	60歳代	60	-	-	30.0	43.3	20.0	6.7
	70歳以上	73	-	2.7	41.1	34.2	11.0	11.0
	男性合計	333	2.7	11.4	49.5	27.9	5.4	3.0
	29歳以下	40	7.5	7.5	55.0	17.5	7.5	5.0
	30歳代	44	6.8	25.0	43.2	25.0	-	-
	40歳代	59	1.7	5.1	64.4	25.4	1.7	1.7
	50歳代	54	3.7	9.3	50.0	29.6	5.6	1.9
	60歳代	65	-	15.4	40.0	33.8	9.2	1.5
	70歳以上	71	-	8.5	46.5	31.0	7.0	7.0
		全体	女性 いるの ほうが 非常に 優遇さ れている	ど う か が 優 遇 さ れ て い る 女 性 の	男 女 の 地 位 は 平 等 に な っ て	ど う か が 優 遇 さ れ て い る 男 性 の	男 性 の ほう が 非 常 に 優 遇 さ れ て い る	無 回 答
全体		741	0.7	3.4	16.1	54.0	21.9	4.0
性・年代別	女性合計	404	-	1.2	13.6	53.2	27.2	4.7
	29歳以下	58	-	1.7	25.9	41.4	27.6	3.4
	30歳代	71	-	1.4	19.7	50.7	26.8	1.4
	40歳代	68	-	1.5	14.7	54.4	29.4	-
	50歳代	74	-	1.4	5.4	56.8	36.5	-
	60歳代	60	-	-	10.0	55.0	28.3	6.7
	70歳以上	73	-	1.4	8.2	58.9	15.1	16.4
	男性合計	333	1.5	6.0	19.2	55.3	14.7	3.3
	29歳以下	40	5.0	5.0	12.5	65.0	10.0	2.5
	30歳代	44	-	22.7	18.2	47.7	11.4	-
	40歳代	59	1.7	5.1	16.9	59.3	13.6	3.4
	50歳代	54	-	1.9	25.9	50.0	18.5	3.7
	60歳代	65	1.5	3.1	15.4	61.5	15.4	3.1
	70歳以上	71	1.4	2.8	23.9	49.3	16.9	5.6

『法律や制度の上』については、女性の30歳以上で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対して、29歳以下では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。若年の女性で男女平等という意識があるものの、年代とともに男性優遇という意識が強くなる傾向があります。男性では、60歳代を除く各年代とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。“平等”の割合は40歳代が最も多く、64.4%となっています。

『社会通念、慣習、しきたり』については、男性の30歳代を除く男女各年代とも“男性の方が優遇されている”が6割以上を占めています。50歳代の“平等”の割合は女性5.4%、男性25.9%であるのに対して、「男性のほうが非常に優遇されている」の割合は女性36.5%、男性18.5%であり、同じ年代でも男女で意識の違いがあることがわかります。

【自治会やNPOなど地域活動】

		全体	女性 のほう が非常 に優遇 さ	ど ち ら が 優 遇 さ れ て い る 、 女 性 の	男 女 の 地 位 は 平 等 に な っ て	ど ち ら が 優 遇 さ れ て い る 、 男 性 の	男 性 の ほう が 非 常 に 優 遇 さ	無 回 答
全体		741	0.8	3.9	50.6	33.9	5.5	5.3
性・年代別	女性合計	404	0.2	1.5	44.6	39.9	7.4	6.4
	29歳以下	58	-	3.4	51.7	34.5	3.4	6.9
	30歳代	71	-	-	59.2	26.8	11.3	2.8
	40歳代	68	-	1.5	50.0	36.8	10.3	1.5
	50歳代	74	-	1.4	36.5	54.1	8.1	-
	60歳代	60	-	1.7	35.0	45.0	6.7	11.7
	70歳以上	73	1.4	1.4	35.6	41.1	4.1	16.4
	男性合計	333	1.5	6.9	58.0	26.4	3.3	3.9
	29歳以下	40	2.5	5.0	77.5	10.0	2.5	2.5
	30歳代	44	-	11.4	61.4	25.0	2.3	-
男性	40歳代	59	1.7	5.1	69.5	20.3	-	3.4
	50歳代	54	-	7.4	57.4	25.9	5.6	3.7
	60歳代	65	1.5	3.1	49.2	38.5	4.6	3.1
	70歳以上	71	2.8	9.9	43.7	31.0	4.2	8.5

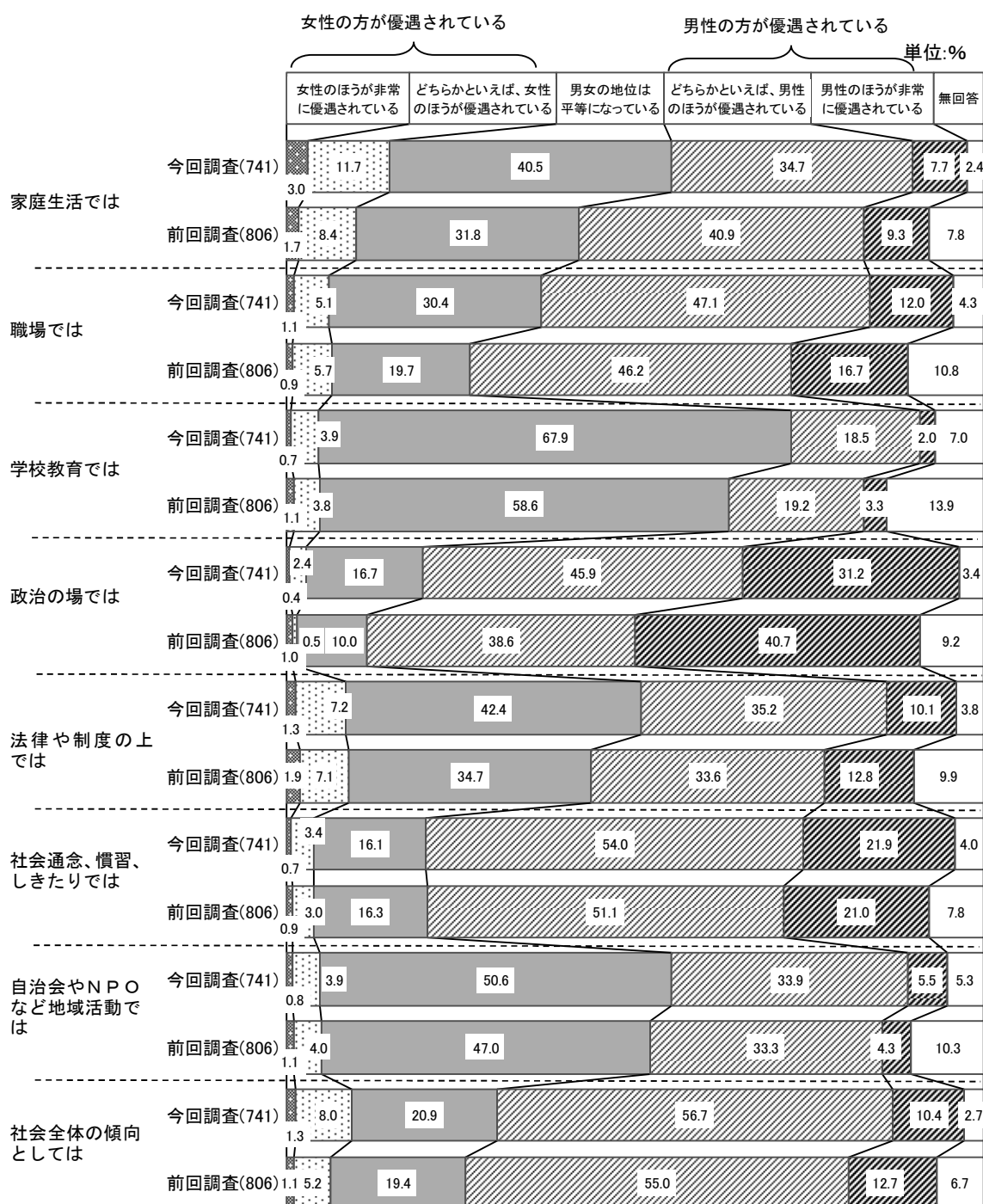
【社会全体の傾向】

		全体	女性 のほう が非常 に優遇 さ	ど ち ら が 優 遇 さ れ て い る 、 女 性 の	男 女 の 地 位 は 平 等 に な っ て	ど ち ら が 優 遇 さ れ て い る 、 男 性 の	男 性 の ほう が 非 常 に 優 遇 さ	無 回 答
全体		741	1.3	8.0	20.9	56.7	10.4	2.7
性・年代別	女性合計	404	-	5.0	18.3	60.6	13.1	3.0
	29歳以下	58	-	10.3	29.3	48.3	10.3	1.7
	30歳代	71	-	8.5	22.5	50.7	16.9	1.4
	40歳代	68	-	8.8	17.6	61.8	11.8	-
	50歳代	74	-	1.4	16.2	66.2	16.2	-
	60歳代	60	-	-	10.0	68.3	15.0	6.7
	70歳以上	73	-	1.4	15.1	67.1	8.2	8.2
	男性合計	333	3.0	11.7	24.3	52.0	6.6	2.4
	29歳以下	40	10.0	15.0	27.5	42.5	2.5	2.5
	30歳代	44	6.8	22.7	22.7	40.9	6.8	-
男性	40歳代	59	1.7	13.6	20.3	61.0	1.7	1.7
	50歳代	54	1.9	11.1	29.6	51.9	3.7	1.9
	60歳代	65	1.5	3.1	27.7	56.9	9.2	1.5
	70歳以上	71	-	9.9	19.7	52.1	12.7	5.6

『自治会やNPOなど地域活動』については、女性の50歳以上で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対して、40歳代以下では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っています。特に、50歳代では“男性の方が優遇されている”が62.2%を占めています。男性では、各年代とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、“平等”は29歳以下（77.5%）、40歳代（69.5%）で特に多くなっています。

『社会全体の傾向』では、女性の各年代と男性の40歳以上で“男性の方が優遇されている”が5割以上を占めており、“平等”を20ポイント以上上回っています。若年の男女で男女平等や女性優遇という意識がやや見られるものの、全般として男性優遇という意識が強くなっています。

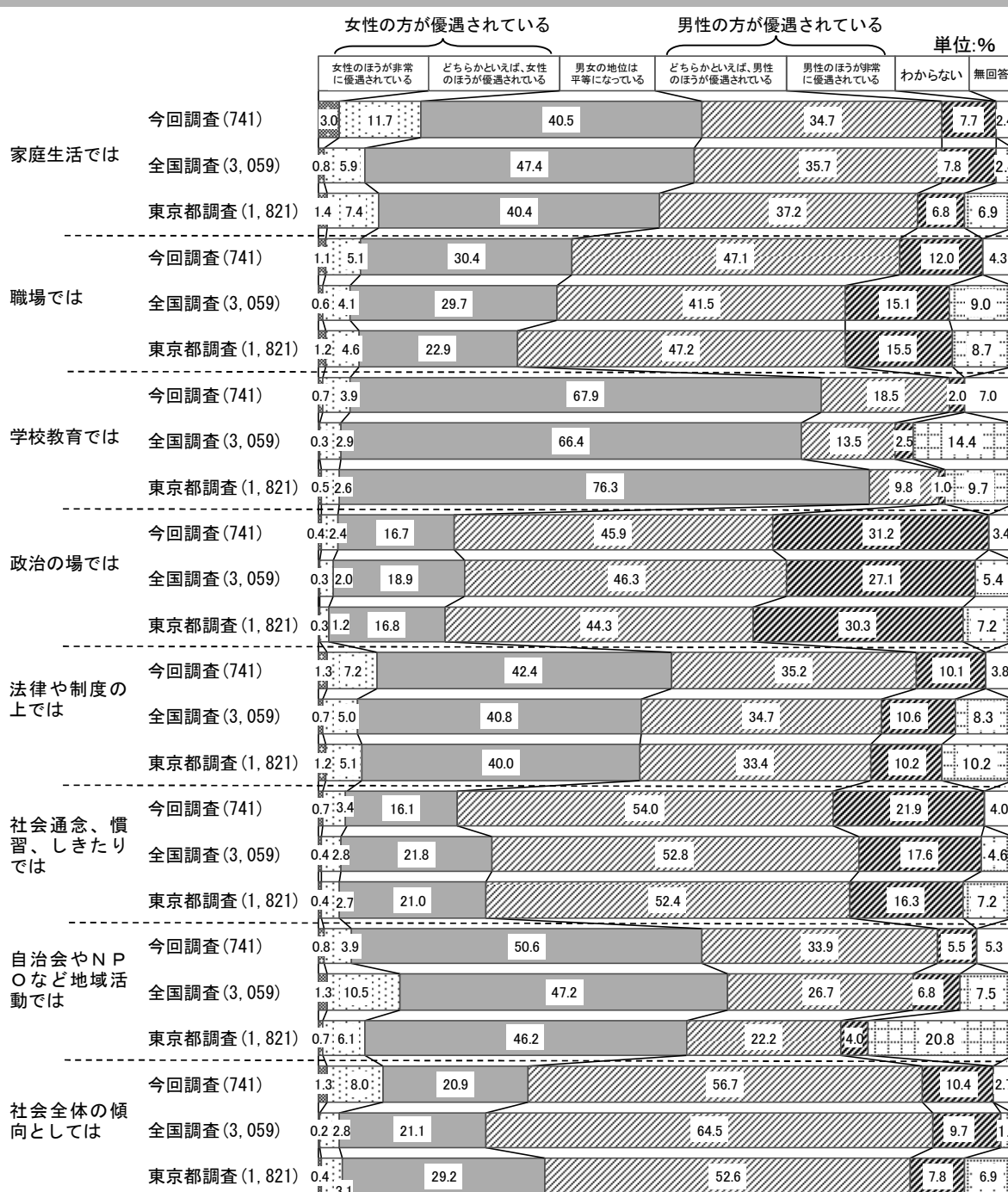
▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

『家庭生活』『職場』『学校教育』『政治の場』『法律や制度の上』では、“平等”が前回調査から今回調査にかけて増加しており、その差は『職場』で10ポイントとなっています。また、『家庭生活』の“男性の方が優遇されている”は、前回調査から今回調査にかけて7ポイント減少しています。多くの分野について、男女の地位が平等となっているという意識が広がりつつあります。

▼ 他調査との比較



※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。

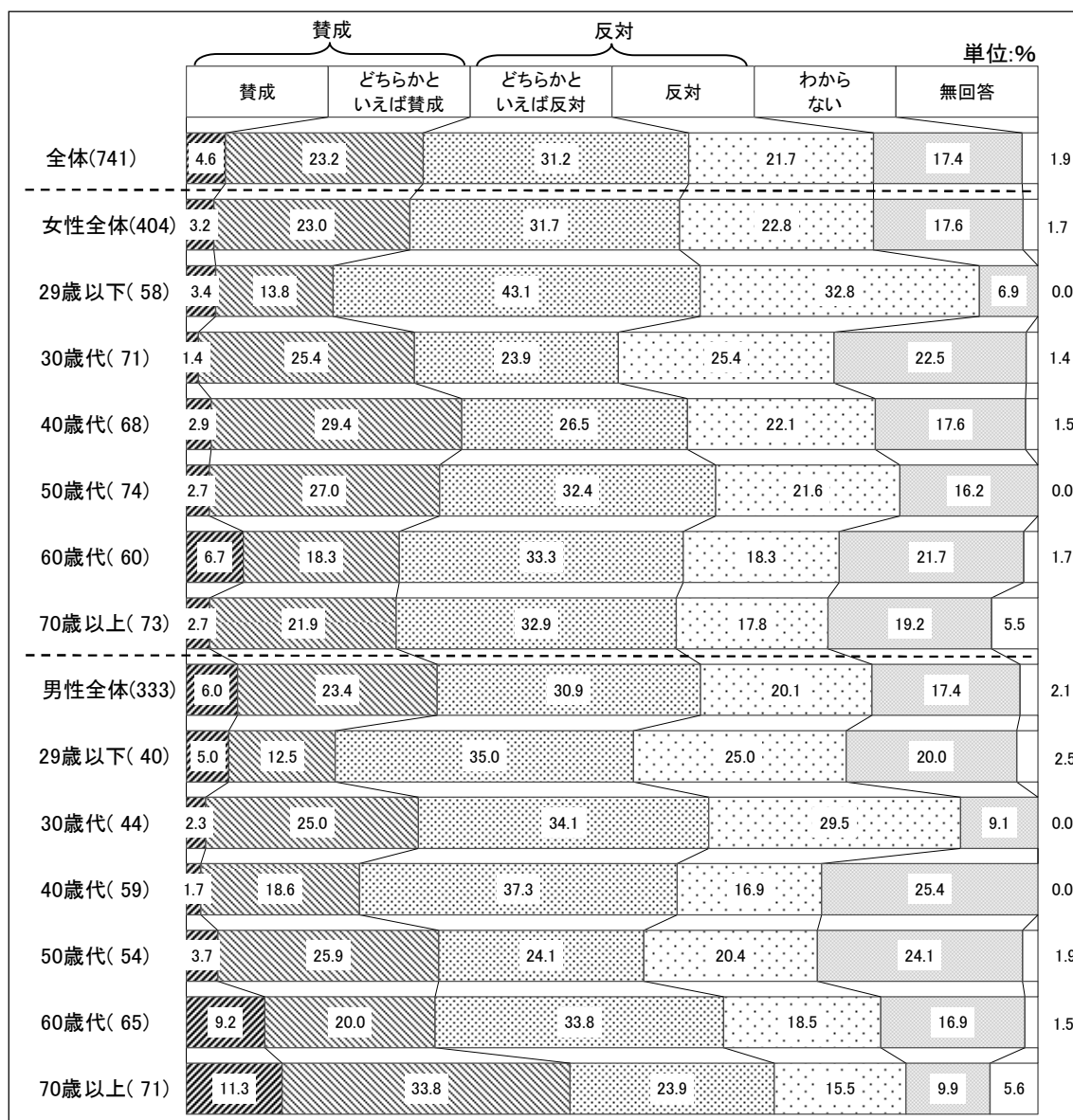
●他調査との比較

“男性の方が優遇されている”の割合について、『学校教育』では、今回調査が20.5%であるのに対して、東京都調査では10.8%となっています。『自治会やNPOなど地域活動』では、今回調査で39.4%であるのに対して、全国調査で33.5%、東京都調査で26.2%となっています。『社会全体の傾向』では、今回調査で67.1%であるのに対して、全国調査で74.2%、東京都調査で60.4%となっています。

問2 固定的性別役割分担意識についての賛否

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように感じていますか。(〇は1つ)

◎固定的性別役割分担意識への反対派が5割強、賛成派は3割弱。反対派は若年の女性で特に多く、反対派の割合は拡大傾向にある。



○全体の傾向

“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”が27.8%、“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”が52.9%となっており、固定的性別役割分担意識に否定的な意識が強くなっています。

○男女別の傾向

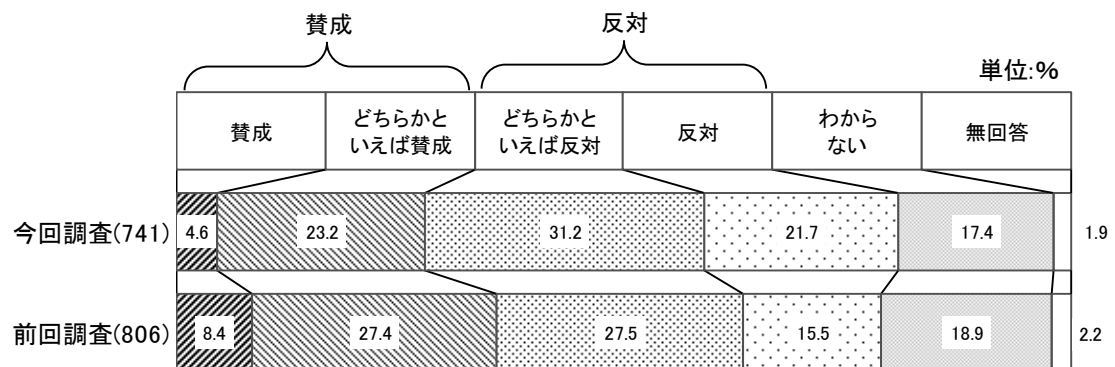
男女とも“賛成”が3割弱、“反対”が5割強であり、性別による大きな傾向の違いはありません。

○男女・年代別の傾向

女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかります。

男性の70歳以上では“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っています。

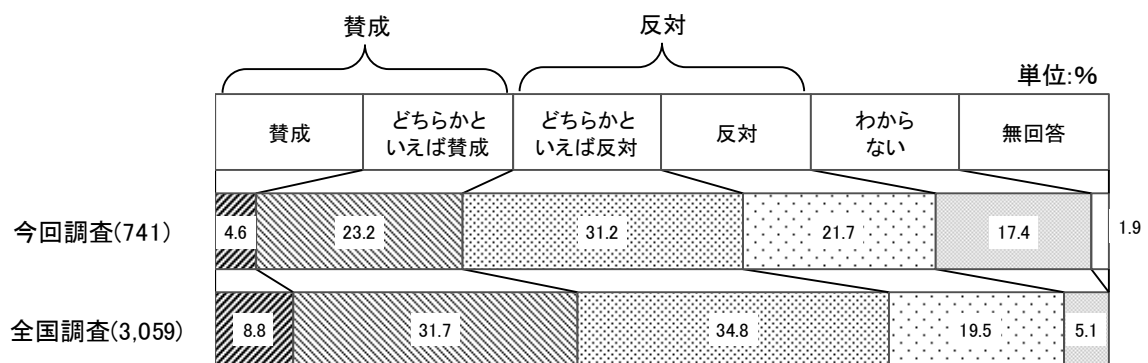
▼ 前回調査との比較



●前回調査との比較

“賛成”の割合は前回調査から今回調査にかけて8ポイント減少しているのに対して、“反対”の割合は前回調査から今回調査にかけて9ポイント増加しており、固定的性別役割分担意識に反対する考え方が広がっていることがわかります。

▼ 他調査との比較



●他調査との比較

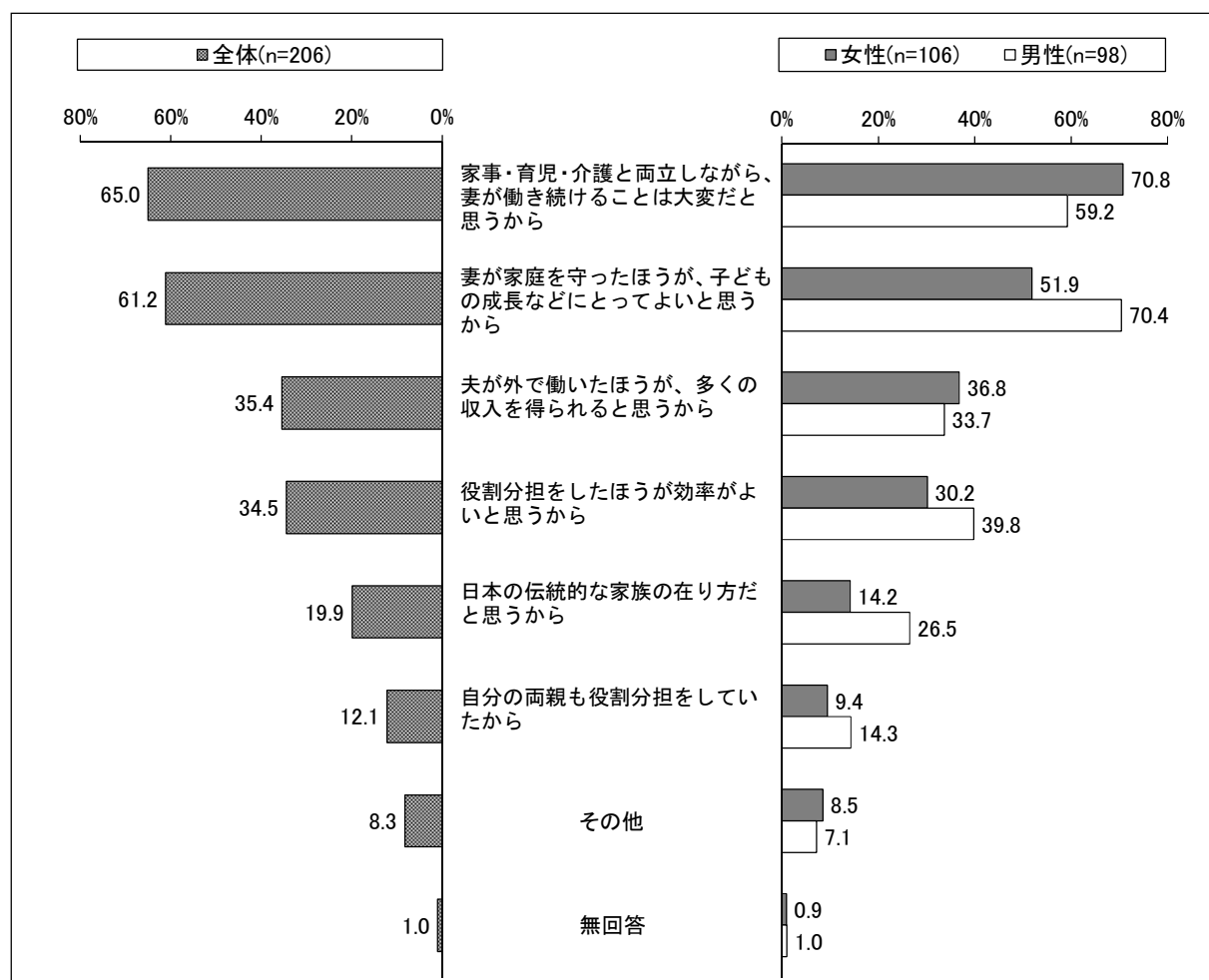
全国調査では、“賛成”が40.5%、“反対”が54.3%となっています。“賛成”の割合は、今回調査が全国調査を12ポイント下回っています。

問 2-1 固定的性別役割分担に賛成する理由

問 2 で「賛成」「どちらかといえば賛成」を選択された方にうかがいます。

それはなぜですか。(〇はいくつでも)

◎賛成理由として、主に仕事と家事等の両立の困難さや、子どもの成長への影響を挙げている。



○全体の傾向

固定的性別役割分担に“賛成”と回答した人に対して、その理由を聞いたところ、「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」が 65.0%で最も多く、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」(61.2%)、「夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから」(35.4%)、「役割分担をしたほうが効率がよいと思うから」(34.5%)が続きます。

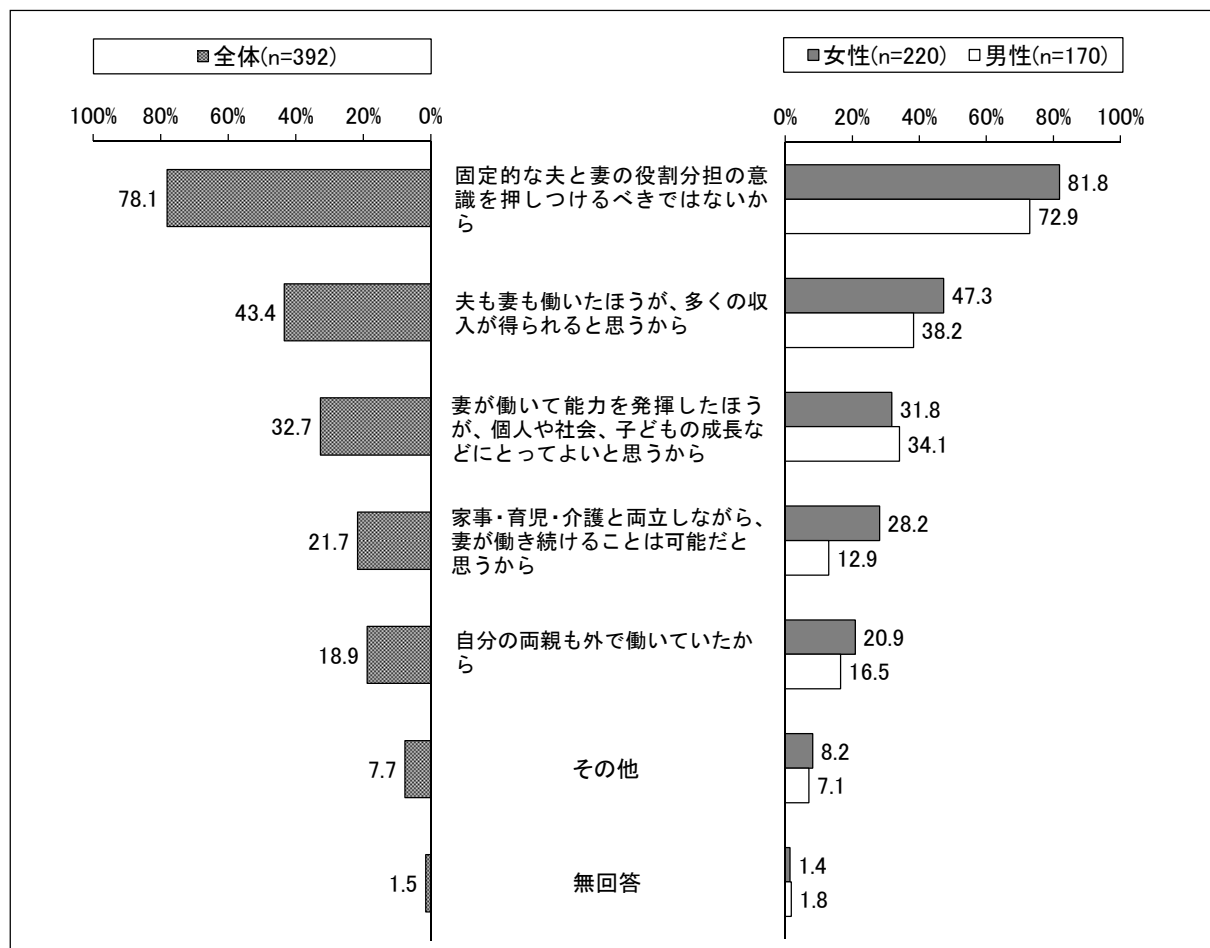
○男女別の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから」は女性が男性を 11 ポイント、「妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから」は男性が女性を 18 ポイント上回っています。

問 2-2 固定的性別役割分担に反対する理由

問 2 で「どちらかといえば反対」「反対」を選択された方にうかがいます。
それはなぜですか。(〇はいくつでも)

◎反対理由として、固定的性別役割分担意識の押し付けへの否定を挙げている。



○全体の傾向

固定的性別役割分担に“反対”と回答した人に対して、その理由を聞いたところ、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」が 78.1%で最も多く、「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」(43.4%)、「妻が働いて能力を発揮したほうが、個人や社会、子どもの成長などにとってよいと思うから」(32.7%)、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」(21.7%)が続いており、意識の押し付けを否定する気持ちが強いことがわかります。

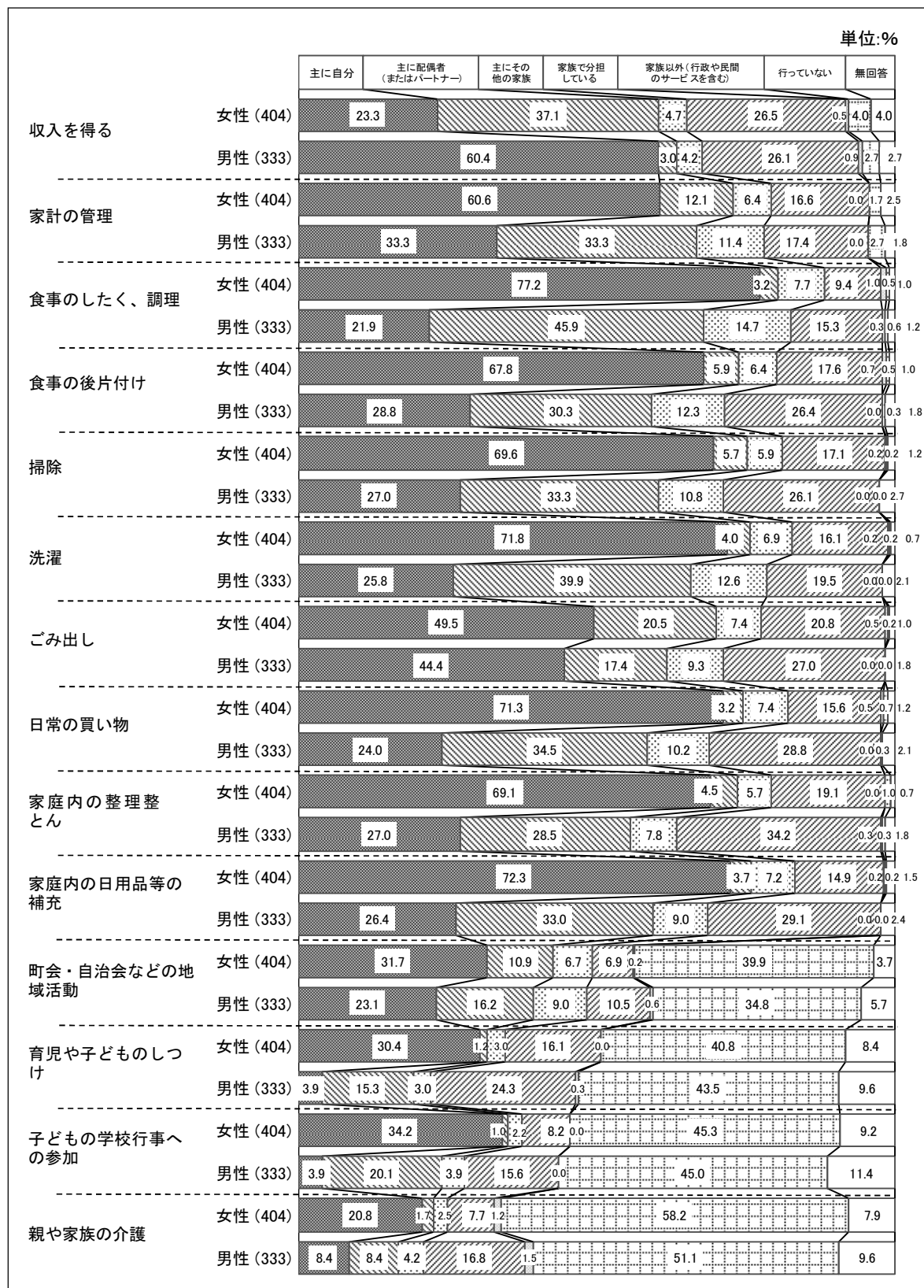
○男女別の傾向

「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから」は女性が男性を 15 ポイント上回っているほか、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」「夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから」は女性が男性を 8 ポイント以上上回っています。

問3 家庭における役割分担

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

◎世帯の働き方を問わず、家庭内での役割の多くを女性が担っている。

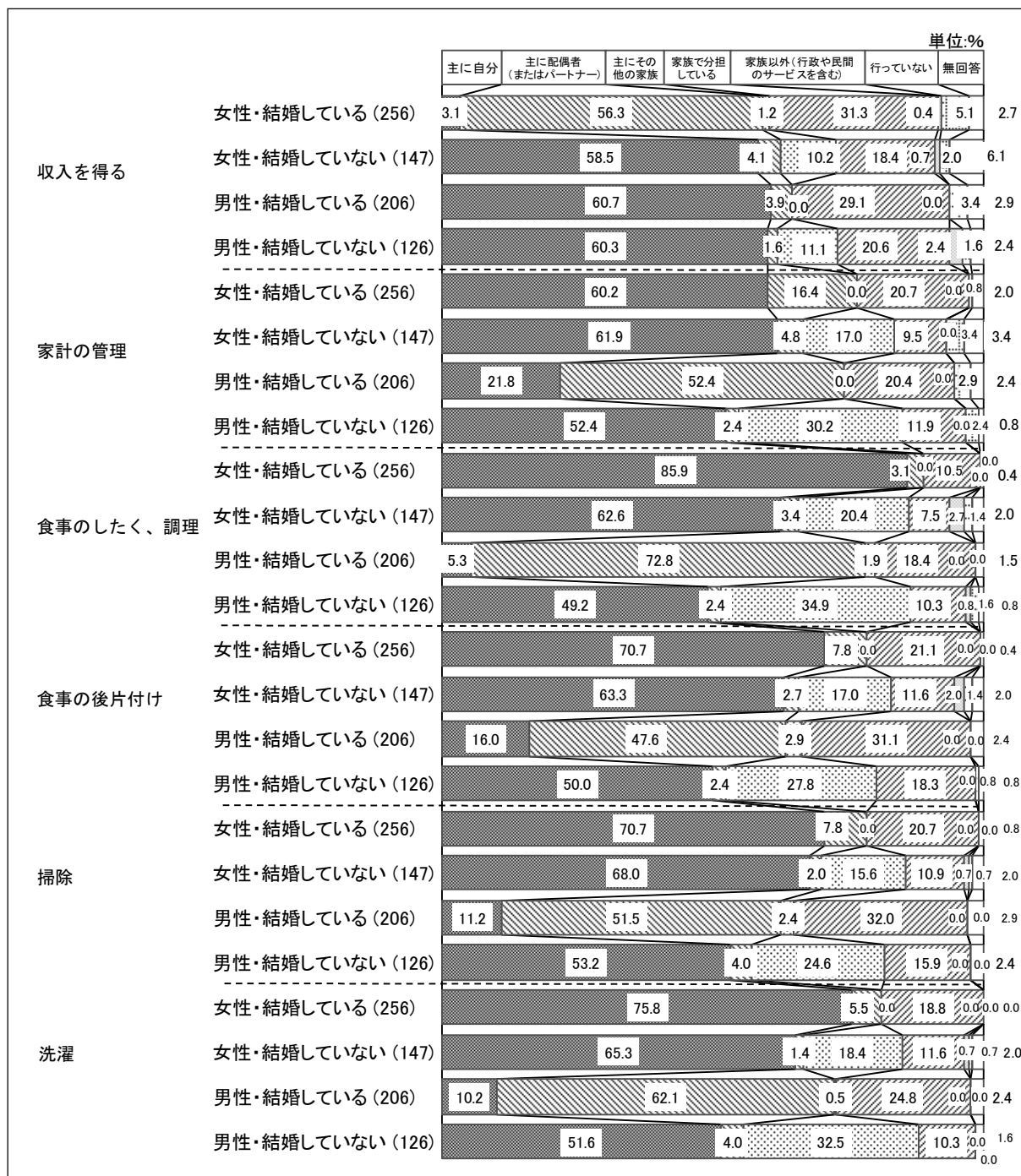


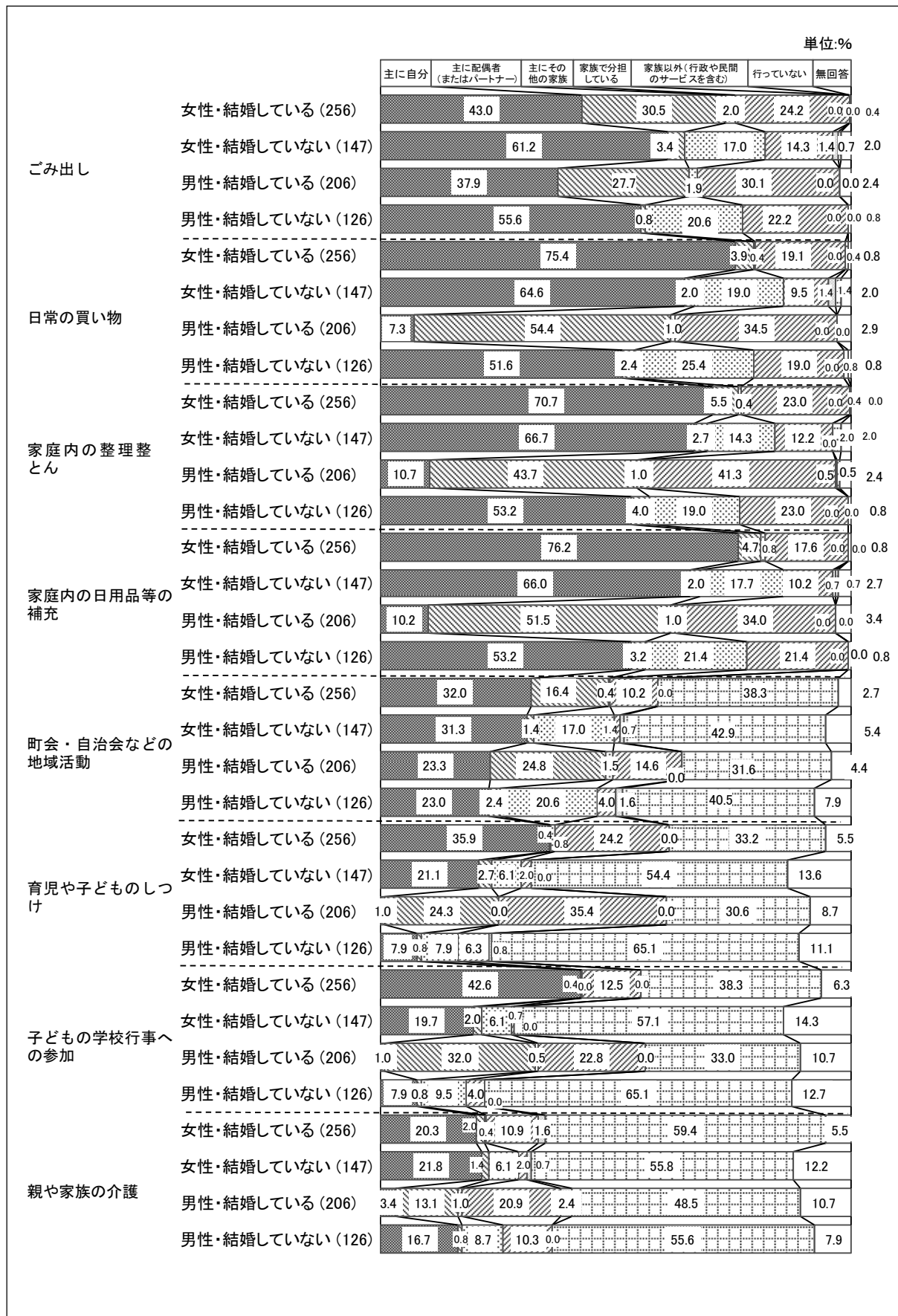
○男女別の傾向

多くのことがらについて、女性は「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に集中していることがわかります。

『家庭内の整理整頓』では、女性で「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性では「家族で分担している」が最も多くなっています。

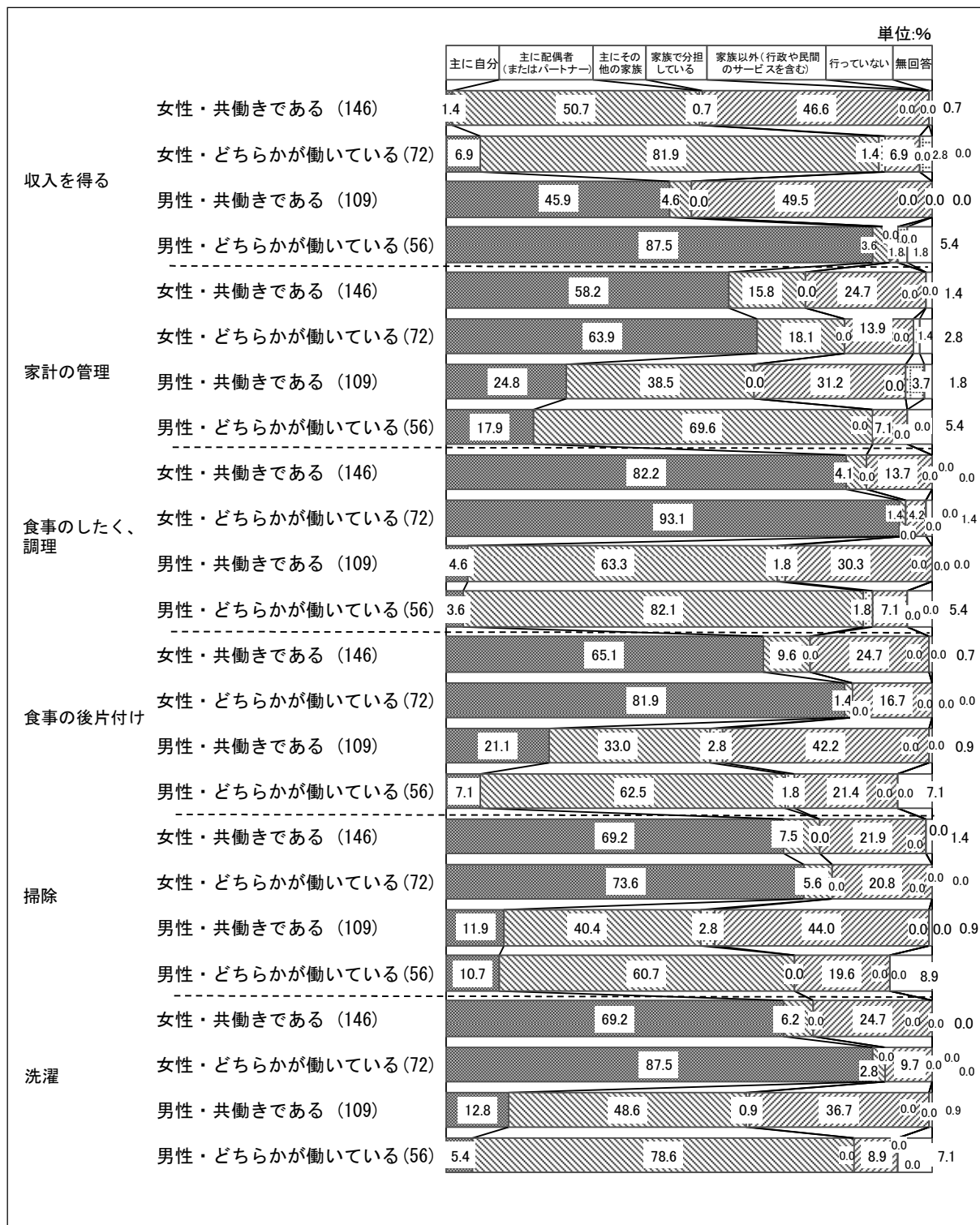
『収入を得る』では、男性で「主に自分」が最も多くなっているのに対し、女性では「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっています。『ごみ出し』では、男女とも「主に自分」が最も多くなっています。

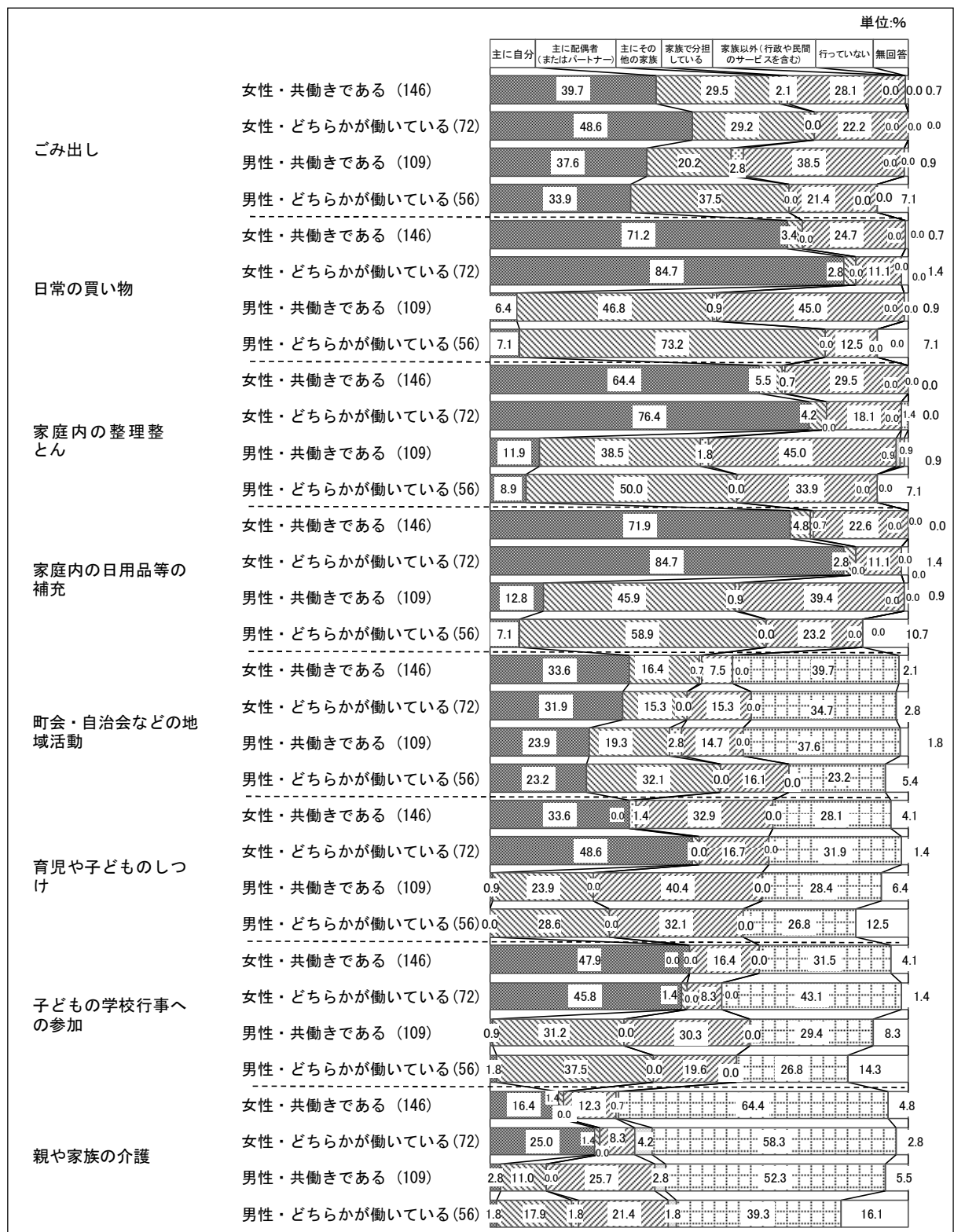




○男女・婚姻の状況別の傾向

『食事のしたく、調理』『家庭内の整理整頓』をはじめ、多くのことがらについて、女性は結婚の有無を問わず「主に自分」が6割以上を占めています。一方、男性の「主に自分」は結婚していない場合で5割前後であるものの、結婚している場合はおおむね2割以下というケースが目立ちます。結婚している男女について、家事の役割分担に偏りが生じていることがうかがえます。





○男女・世帯の働き方別の傾向

『食事のしたく、調理』『日常の買い物』『家庭内の日用品等の補充』では、世帯の働き方を問わず、「主に自分」と回答する女性が7割以上となっています。一方、共働きの男性では「主に配偶者（またはパートナー）」と「家族で分担している」の割合が多くなっており、共働き世帯の男女について、家事の役割分担に偏りが生じていることがうかがえます。

○男女・年代別の傾向

【収入を得る】

		全体	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答
全体		741	39.8	21.7	4.5	26.3	0.8	3.4	3.5
性・年代別	女性合計	404	23.3	37.1	4.7	26.5	0.5	4.0	4.0
	29歳以下	58	32.8	10.3	13.8	41.4	-	1.7	-
	30歳代	71	18.3	39.4	5.6	35.2	-	-	1.4
	40歳代	68	25.0	44.1	2.9	27.9	-	-	-
	50歳代	74	20.3	48.6	1.4	28.4	-	1.4	-
	60歳代	60	20.0	46.7	3.3	15.0	-	8.3	6.7
	70歳以上	73	24.7	30.1	2.7	12.3	2.7	12.3	15.1
	男性合計	333	60.4	3.0	4.2	26.1	0.9	2.7	2.7
	29歳以下	40	35.0	2.5	27.5	32.5	-	-	2.5
	30歳代	44	52.3	-	4.5	40.9	-	2.3	-
	40歳代	59	64.4	1.7	-	33.9	-	-	-
	50歳代	54	68.5	1.9	-	27.8	1.9	-	-
	60歳代	65	72.3	6.2	1.5	18.5	-	1.5	-
	70歳以上	71	59.2	4.2	-	12.7	2.8	9.9	11.3

【食事のしたく、調理】

		全体	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答
全体		741	52.2	22.5	10.8	12.1	0.7	0.5	1.1
性・年代別	女性合計	404	77.2	3.2	7.7	9.4	1.0	0.5	1.0
	29歳以下	58	50.0	5.2	25.9	15.5	-	3.4	-
	30歳代	71	76.1	4.2	11.3	8.5	-	-	-
	40歳代	68	76.5	1.5	11.8	7.4	1.5	-	1.5
	50歳代	74	82.4	2.7	-	13.5	1.4	-	-
	60歳代	60	85.0	1.7	-	10.0	-	-	3.3
	70歳以上	73	89.0	4.1	-	2.7	2.7	-	1.4
	男性合計	333	21.9	45.9	14.7	15.3	0.3	0.6	1.2
	29歳以下	40	27.5	10.0	50.0	10.0	-	2.5	-
	30歳代	44	15.9	47.7	18.2	15.9	-	2.3	-
	40歳代	59	16.9	50.8	16.9	15.3	-	-	-
	50歳代	54	20.4	38.9	9.3	31.5	-	-	-
	60歳代	65	24.6	55.4	6.2	13.8	-	-	-
	70歳以上	71	25.4	57.7	2.8	7.0	1.4	-	5.6

『収入を得る』については、女性の30歳以上で「主に配偶者（パートナー）」が「主に自分」「家族で分担している」を上回っています。一方、29歳以下では「家族で分担している」「主に自分」が「主に配偶者（パートナー）」を上回っています。男性の30歳以上では、「主に自分」が5割以上を占めています。

【洗濯】

		全体	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答
全体		741	51.0	20.2	9.4	17.7	0.1	0.1	1.3
性・年代別	女性合計	404	71.8	4.0	6.9	16.1	0.2	0.2	0.7
	29歳以下	58	39.7	3.4	24.1	31.0	-	1.7	-
	30歳代	71	64.8	2.8	8.5	23.9	-	-	-
	40歳代	68	73.5	4.4	8.8	13.2	-	-	-
	50歳代	74	81.1	2.7	1.4	14.9	-	-	-
	60歳代	60	78.3	5.0	-	13.3	-	-	3.3
	70歳以上	73	87.7	5.5	1.4	2.7	1.4	-	1.4
	男性合計	333	25.8	39.9	12.6	19.5	-	-	2.1
	29歳以下	40	30.0	12.5	42.5	12.5	-	-	2.5
	30歳代	44	29.5	18.2	15.9	36.4	-	-	-
	40歳代	59	23.7	35.6	15.3	23.7	-	-	1.7
	50歳代	54	25.9	38.9	9.3	25.9	-	-	-
	60歳代	65	21.5	58.5	6.2	13.8	-	-	-
	70歳以上	71	26.8	56.3	-	9.9	-	-	7.0

【ごみ出し】

		全体	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答
全体		741	47.2	19.2	8.2	23.6	0.3	0.1	1.3
性・年代別	女性合計	404	49.5	20.5	7.4	20.8	0.5	0.2	1.0
	29歳以下	58	39.7	15.5	19.0	24.1	-	1.7	-
	30歳代	71	39.4	22.5	5.6	32.4	-	-	-
	40歳代	68	45.6	17.6	10.3	26.5	-	-	-
	50歳代	74	54.1	23.0	4.1	17.6	1.4	-	-
	60歳代	60	58.3	21.7	-	15.0	-	-	5.0
	70歳以上	73	58.9	21.9	6.8	9.6	1.4	-	1.4
	男性合計	333	44.4	17.4	9.3	27.0	-	-	1.8
	29歳以下	40	35.0	7.5	22.5	35.0	-	-	-
	30歳代	44	47.7	2.3	15.9	34.1	-	-	-
	40歳代	59	42.4	11.9	13.6	30.5	-	-	1.7
	50歳代	54	40.7	24.1	3.7	31.5	-	-	-
	60歳代	65	40.0	29.2	6.2	24.6	-	-	-
	70歳以上	71	56.3	21.1	1.4	14.1	-	-	7.0

『食事のしたく、調理』では、女性の「主に自分」は若年の回答者ほど低い割合となる傾向があります。男性では、40歳代と60歳以上で「主に配偶者（またはパートナー）」が5割台となっています。このほか、「主にその他の家族」は男女の29歳以下で多くなっており（女性25.9%、男性50.0%）、「家族で分担している」は男性の50歳代で31.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。

『洗濯』では、女性の29歳以下で「主に自分」が39.7%にとどまっており、「家族で分担している」が31.0%、「主にその他の家族」が24.1%となっています。男性の「主に配偶者（またはパートナー）」は40歳以上で、「家族で分担している」は30歳代から50歳代にかけて多くなっています。

『ごみ出し』では、女性の30歳代で「家族で分担している」が32.4%であり、女性全体の割合を11ポイント上回っています。このほか、「主に自分」の割合は40歳代（女性45.6%、男性42.4%）と70歳以上（女性58.9%、男性56.3%）で男女の差が小さくなっています。

『育児や子どものしつけ』では、女性の30歳代で「主に自分」と「家族で分担している」がいずれも29.6%となっています。40歳以上では、「主に自分」が「家族で分担している」を10ポイント以上上回っています。男性では、60歳代以下の各年代で「家族で分担している」が「主に配偶者（またはパートナー）」を上回っています。女性の40歳代では「主に自分」が「家族で分担している」を10ポイント上回っているのに対し、男性の40歳代では「家族で分担している」が「主に配偶者（またはパートナー）」を20ポイント上回っており、同じ年代でも男女で認識の違いがあることがわかります。

【育児や子どものしつけ】

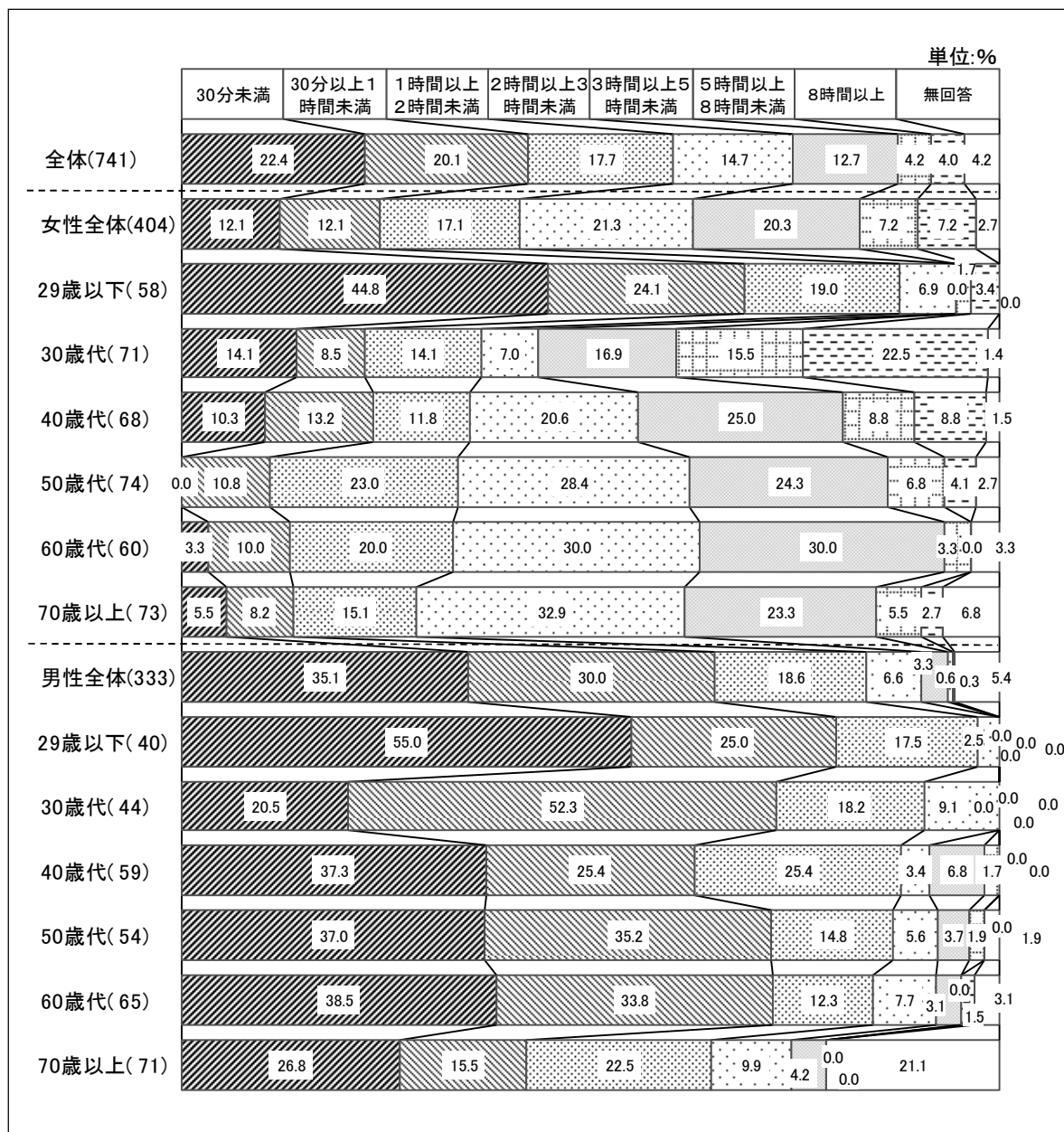
		全体	主に自分	主に配偶者（またはパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	行っていない	無回答
全体		741	18.5	7.6	3.0	19.7	0.1	42.1	9.0
性・年代別	女性合計	404	30.4	1.2	3.0	16.1	-	40.8	8.4
	29歳以下	58	8.6	3.4	10.3	6.9	-	69.0	1.7
	30歳代	71	29.6	1.4	4.2	29.6	-	33.8	1.4
	40歳代	68	32.4	-	2.9	22.1	-	39.7	2.9
	50歳代	74	48.6	-	-	20.3	-	25.7	5.4
	60歳代	60	26.7	-	1.7	11.7	-	45.0	15.0
	70歳以上	73	31.5	2.7	-	4.1	-	38.4	23.3
	男性合計	333	3.9	15.3	3.0	24.3	0.3	43.5	9.6
	29歳以下	40	5.0	5.0	15.0	12.5	-	60.0	2.5
	30歳代	44	-	9.1	2.3	29.5	-	59.1	-
	40歳代	59	3.4	16.9	-	37.3	-	37.3	5.1
	50歳代	54	5.6	13.0	1.9	25.9	-	40.7	13.0
	60歳代	65	6.2	15.4	3.1	27.7	-	38.5	9.2
	70歳以上	71	2.8	25.4	-	12.7	1.4	36.6	21.1

問4 家事・育児に携わる平均時間

あなたが家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。(〇は1つ)

◎大半の男性が平日・休日とも2時間未満にとどまっており、女性が携わる時間を大きく下回る。

(1) 平日



○全体の傾向

「30分未満」が22.4%で最も多く、「30分以上1時間未満」(20.1%)、「1時間以上2時間未満」(17.7%)、「2時間以上3時間未満」(14.7%)が続きます。2時間未満という回答は60.2%、3時間未満という回答は74.9%です。

○男女別の傾向

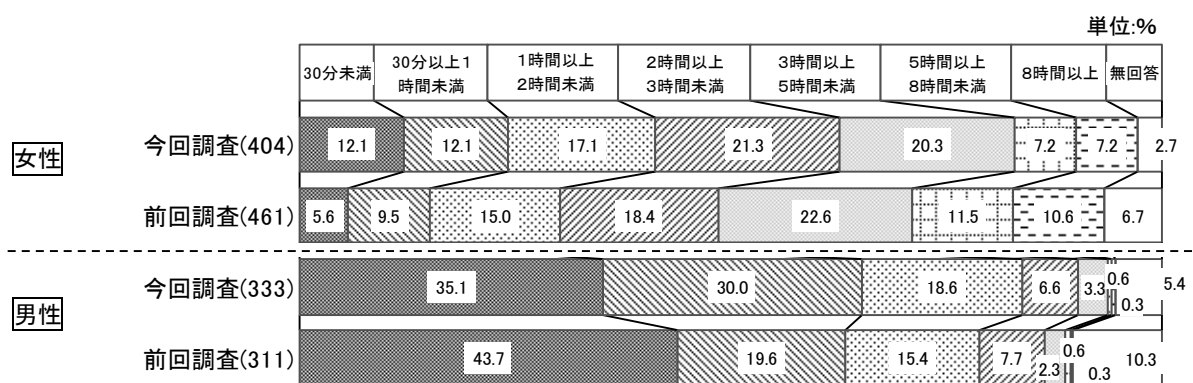
3時間以上という回答は女性（34.7%）が男性（4.2%）を30ポイント上回っています。一方、2時間未満という回答は男性（83.7%）が女性（41.3%）を42ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかります。

○男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割台であるのに対し、29歳以下では87.9%を占めています。また、3時間以上という回答は、30歳代と40歳代で4割以上となっています。

男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっています。

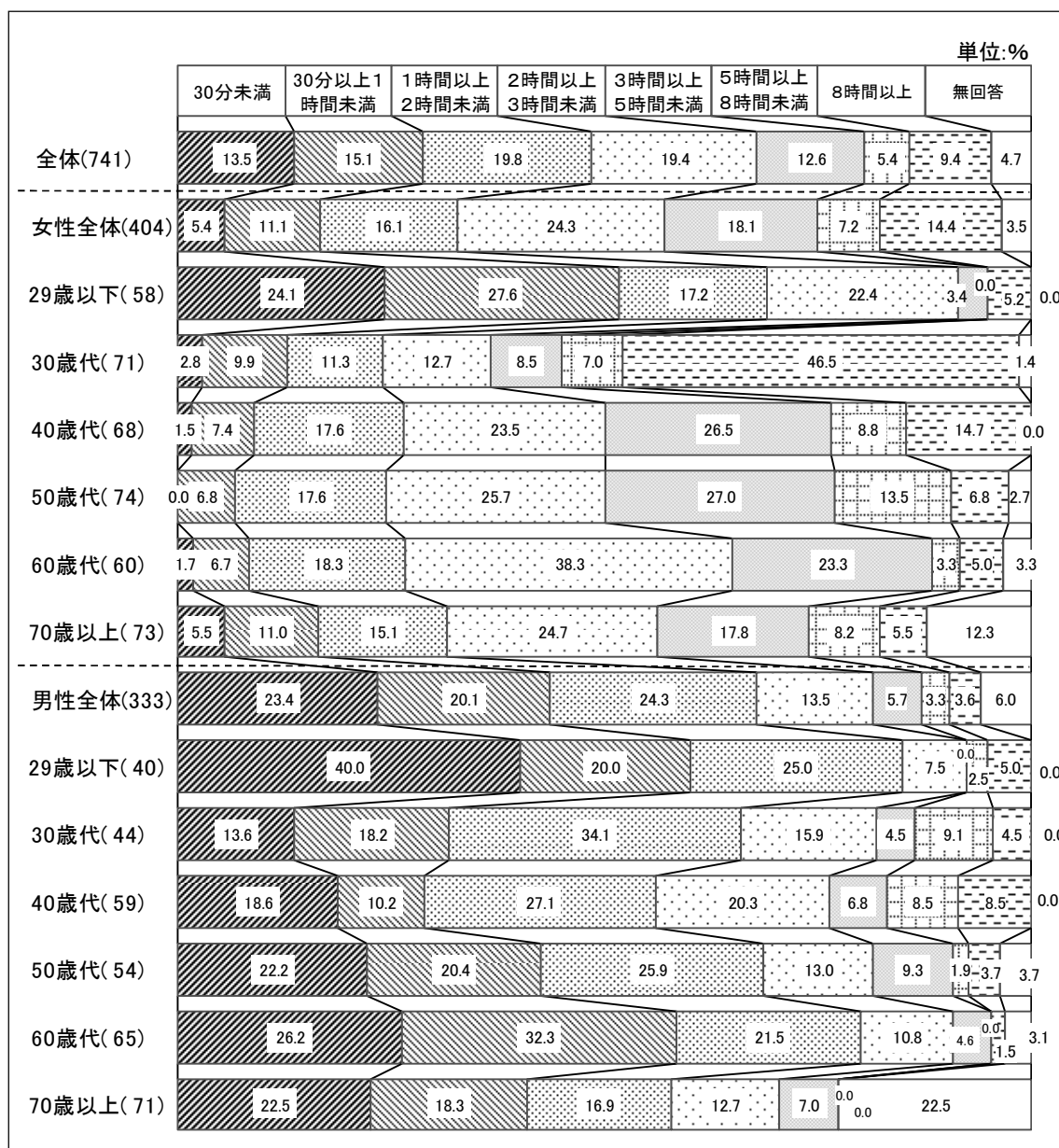
▼ 前回調査との比較



●前回調査との比較

前回調査から今回調査にかけて、女性の5時間以上という回答が7ポイント減少しているのに対して、2時間未満という回答は11ポイント増加しています。男性では、2時間未満という回答が5ポイント増加しています。男女とも平日に家事・育児に携わる平均時間が減少傾向にあることがわかります。

(2) 休日



○全体の傾向

「1時間以上2時間未満」(19.8%)、「2時間以上3時間未満」(19.4%)がともに多く、「30分以上1時間未満」(15.1%)、「30分未満」(13.5%)が続きます。2時間未満という回答は48.4%、3時間未満という回答は67.8%です。

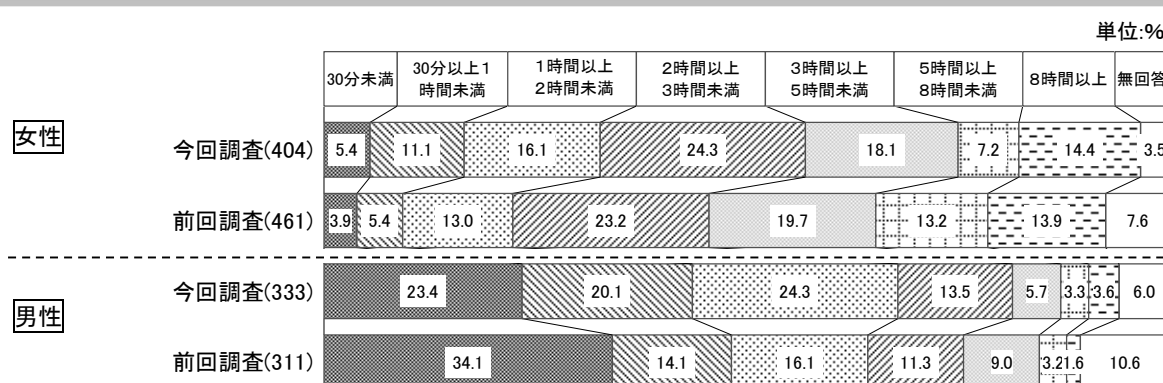
○男女別の傾向

3時間以上という回答は女性(39.7%)が男性(12.6%)を27ポイント上回っています。一方、2時間未満という回答は男性(67.8%)が女性(32.6%)を35ポイント上回っており、男性に比べて女性が携わる時間が長いことがわかります。

○男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割強であるのに対し、29歳以下では68.9%を占めています。30歳代では3時間以上という回答が62.0%であり、他の年代に比べて特に多くなっているほか、8時間以上という回答が46.5%に達しており、この年代が休日に長時間家事・育児に携わっていることがわかります。男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっており、29歳以下と60歳代では8割台となっています。

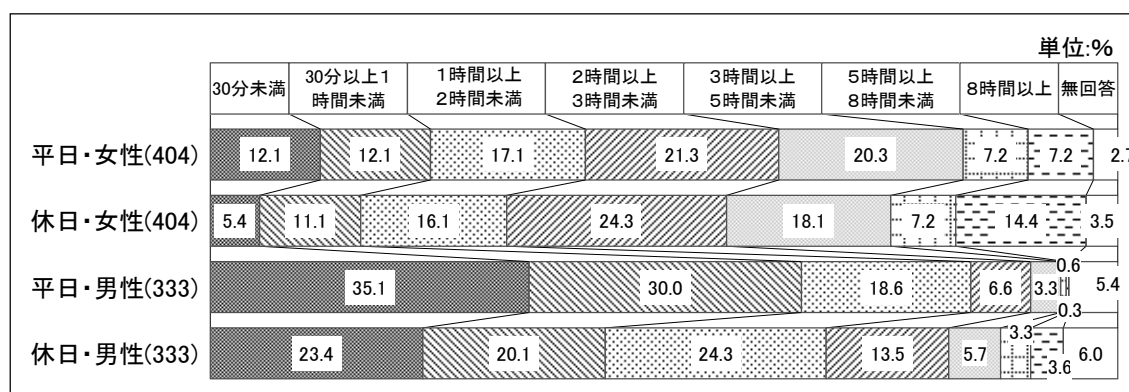
▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

前回調査から今回調査にかけて、女性の5時間以上という回答が5ポイント減少しているのに対して、2時間未満という回答は10ポイント増加しています。男性では、1時間以上2時間未満という回答が8ポイント増加しています。休日の家事・育児に携わる平均時間について、女性で減少傾向、男性で微増傾向であることがわかります。

～平日と休日の比較～



女性の8時間以上という回答は、休日が平日を7ポイント上回っています。一方、30分未満という回答は、平日が休日を6ポイント上回っています。

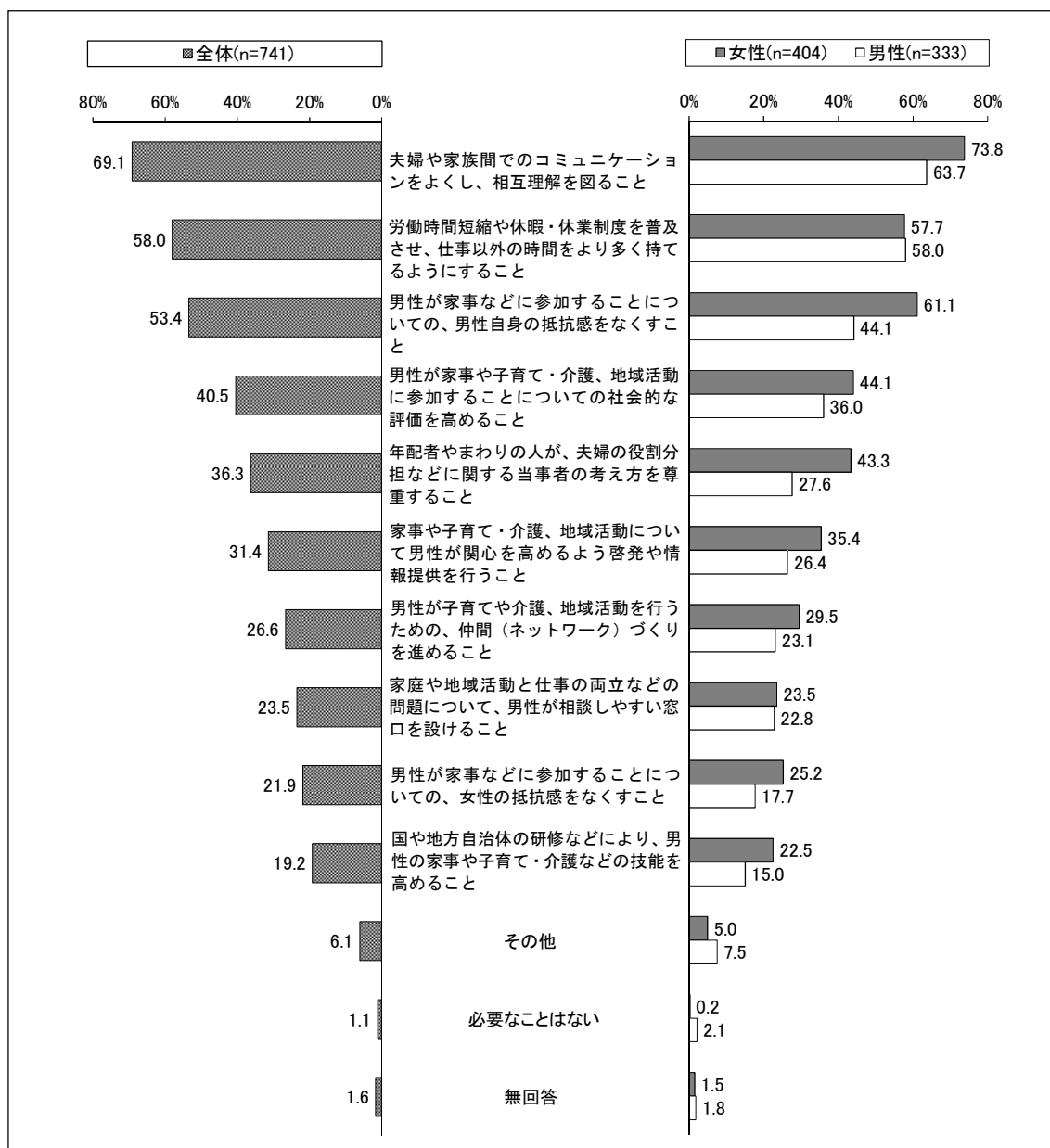
男性の1時間以上2時間未満という回答は、休日が平日を5ポイント上回っています。一方、1時間未満という回答は、平日が休日を21ポイント上回っています。

男女とも、全体として休日に家事・育児に携わる時間が平日よりも長いという傾向が見られます。

問5 男女とも家事、子育て、介護等に積極的に参加するために必要なこと

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

◎夫婦・家族間での相互理解や労働時間の短縮、男性自身の抵抗感の解消が必要。



○全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」が69.1%で最も多く、「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」(58.0%)、「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」(53.4%)、「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」(40.5%)が続いているなど、主に夫婦・家族間での相互理解や労働時間の短縮、男性自身の抵抗感の解消が必要と考えられていることがわかります。

○男女別の傾向

「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合は女性が男性を 17 ポイント、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」の割合は女性が男性を 15 ポイント上回っています。

		全体	男性が家事などに参加することについて、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について、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、相互理解を図ること	年配者やまわりの人が、当事者の役割分担などに関する考え方を尊重すること	男性が地域活動や子育て・介護などの社会的な評価を高めること	労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事をより多く持てるようにすること	家事や子育て・介護、地域活動などを行うこと	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ネットワークづくりを進めること	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
性・年代別	全体	741	53.4	21.9	69.1	36.3	40.5	58.0	31.4	19.2	26.6	23.5	6.1	1.1	1.6
	女性合計	404	61.1	25.2	73.8	43.3	44.1	57.7	35.4	22.5	29.5	23.5	5.0	0.2	1.5
	29歳以下	58	63.8	20.7	77.6	44.8	43.1	74.1	29.3	15.5	29.3	32.8	3.4	-	-
	30歳代	71	60.6	19.7	80.3	50.7	46.5	74.6	26.8	22.5	25.4	18.3	5.6	1.4	-
	40歳代	68	63.2	29.4	67.6	42.6	44.1	54.4	35.3	20.6	33.8	25.0	13.2	-	-
	50歳代	74	64.9	33.8	73.0	48.6	47.3	52.7	39.2	28.4	31.1	23.0	4.1	-	1.4
	60歳代	60	60.0	23.3	78.3	35.0	43.3	58.3	35.0	16.7	20.0	18.3	1.7	-	3.3
	70歳以上	73	54.8	23.3	67.1	37.0	39.7	35.6	45.2	28.8	35.6	24.7	1.4	-	4.1
	男性合計	333	44.1	17.7	63.7	27.6	36.0	58.0	26.4	15.0	23.1	22.8	7.5	2.1	1.8
	29歳以下	40	35.0	25.0	62.5	37.5	22.5	72.5	17.5	10.0	25.0	22.5	15.0	-	-
	30歳代	44	43.2	13.6	63.6	29.5	36.4	61.4	15.9	18.2	20.5	20.5	9.1	-	-
	40歳代	59	40.7	22.0	57.6	28.8	50.8	71.2	30.5	11.9	16.9	23.7	6.8	1.7	-
	50歳代	54	50.0	14.8	68.5	25.9	35.2	55.6	29.6	16.7	37.0	29.6	9.3	1.9	1.9
	60歳代	65	47.7	18.5	61.5	21.5	33.8	53.8	30.8	20.0	24.6	15.4	1.5	1.5	1.5
	70歳以上	71	45.1	14.1	67.6	26.8	33.8	42.3	28.2	12.7	16.9	25.4	7.0	5.6	5.6

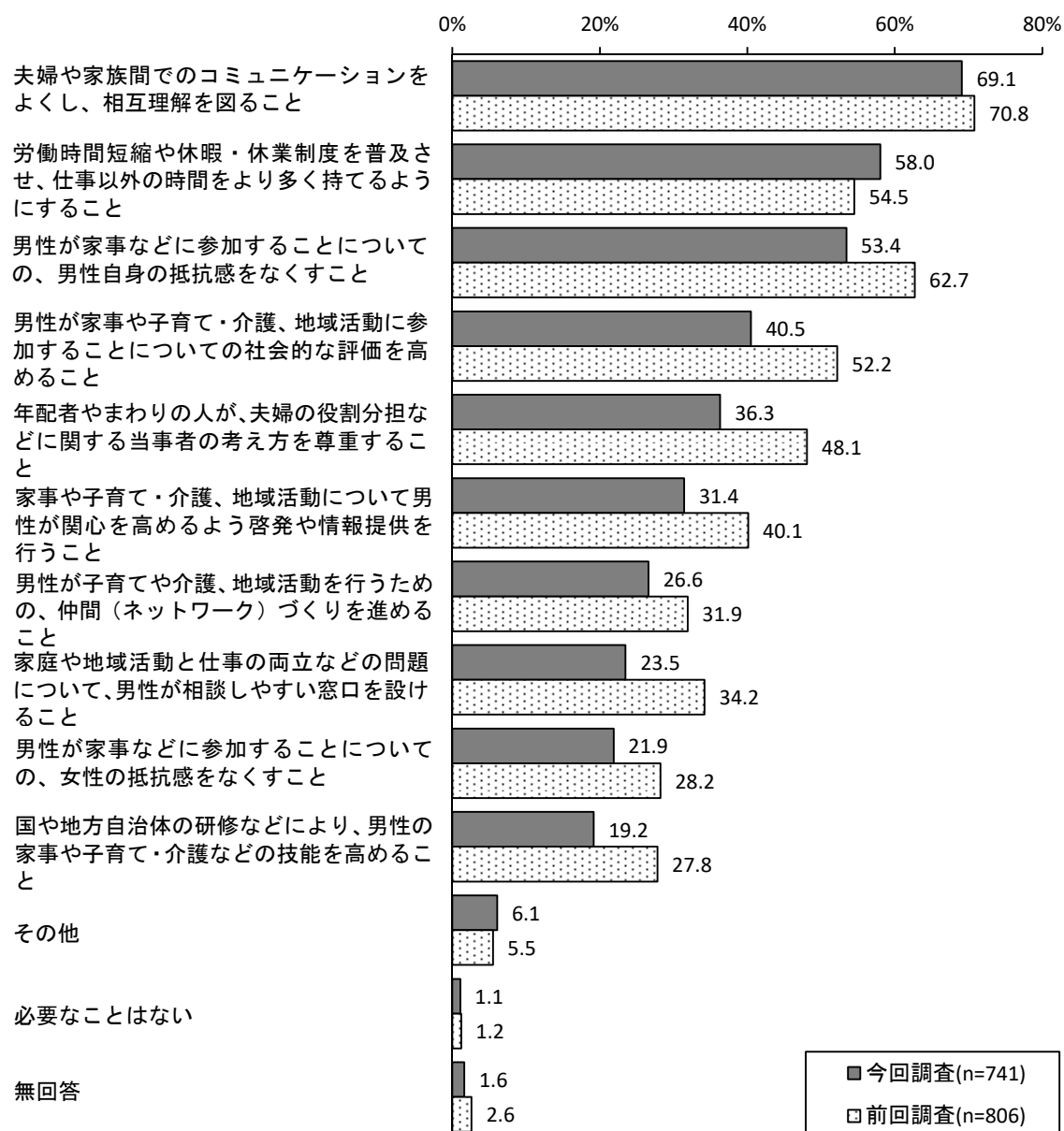
○男女・年代別の傾向

女性では、「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持てるようにすること」は 29 歳以下と 30 歳代で 7 割強となっています。また、「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」は 29 歳以下で 32.8%、「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」は 50 歳代と 70 歳以上で 3 割弱となっており、他の年代に比べて多くなっています。

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持てるようにすること」が 29 歳以下と 40 歳代で 7 割強、「男性が子育てや介護、地域活動を行うための、仲間（ネットワーク）づくりを進めること」が 50 歳代で 37.0%となっています。また、「男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること」は 40 歳代で 50.8%であり、他の年代に比べて割合が多くなっています。

女性の 30 歳代までや男性の 40 歳代の人の中には、現在就労中であつたり、家事とともに子育てを中心となつて担っている人が多く含まれていると考えられるため、「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」を必要と考える意識が強いものと見受けられます。

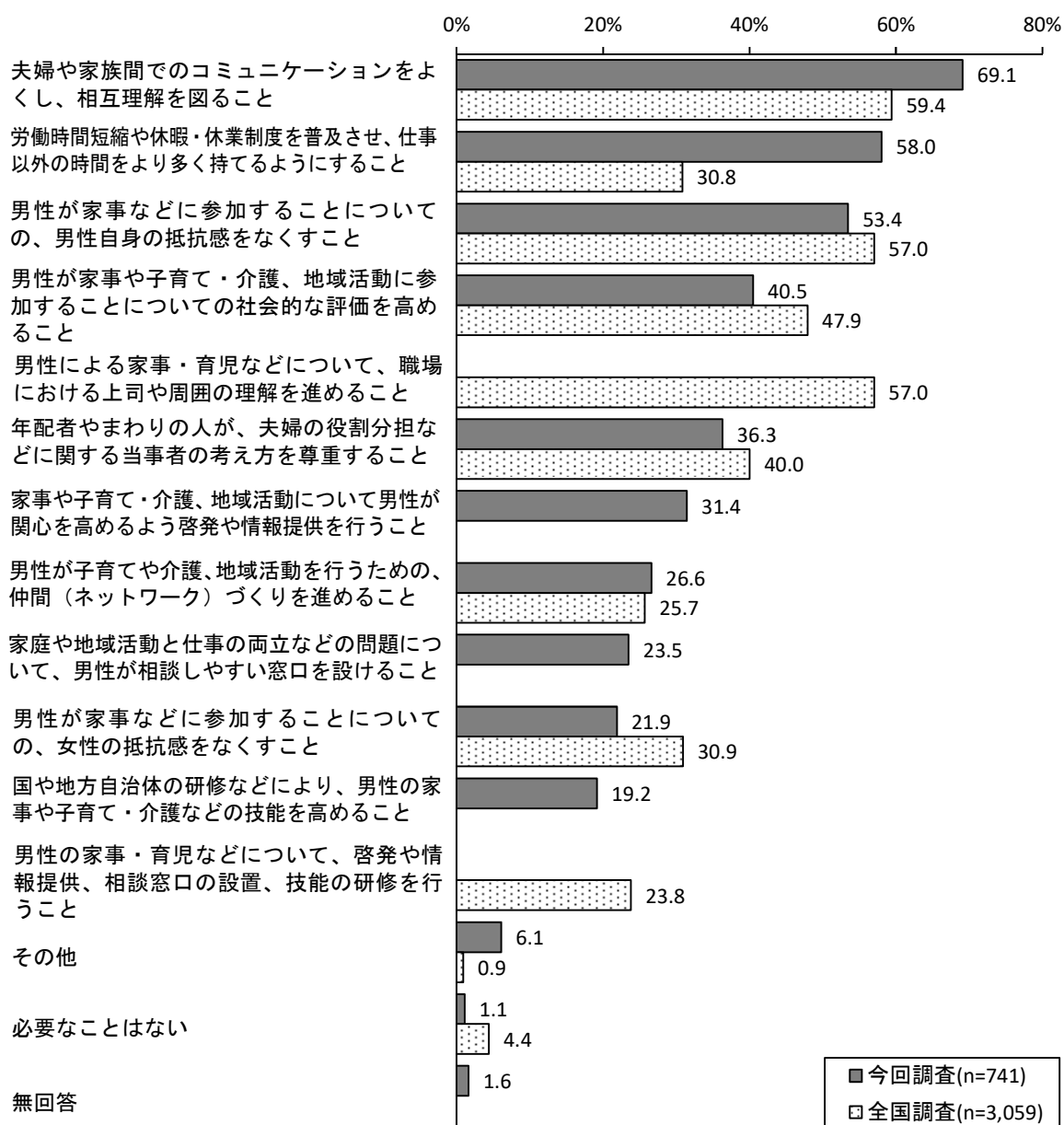
▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

多くの項目について、前回調査から今回調査にかけて割合が減少しています。特に、「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」「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」は前回調査から今回調査にかけてそれぞれ 11 ポイント減少しています。

▼ 他調査との比較



※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「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」「男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと」なし。全国調査では「家事や子育て・介護、地域活動について男性が関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと」「国や地方自治体の研修などにより、男性の家事や子育て・介護などの技能を高めること」「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」なし。

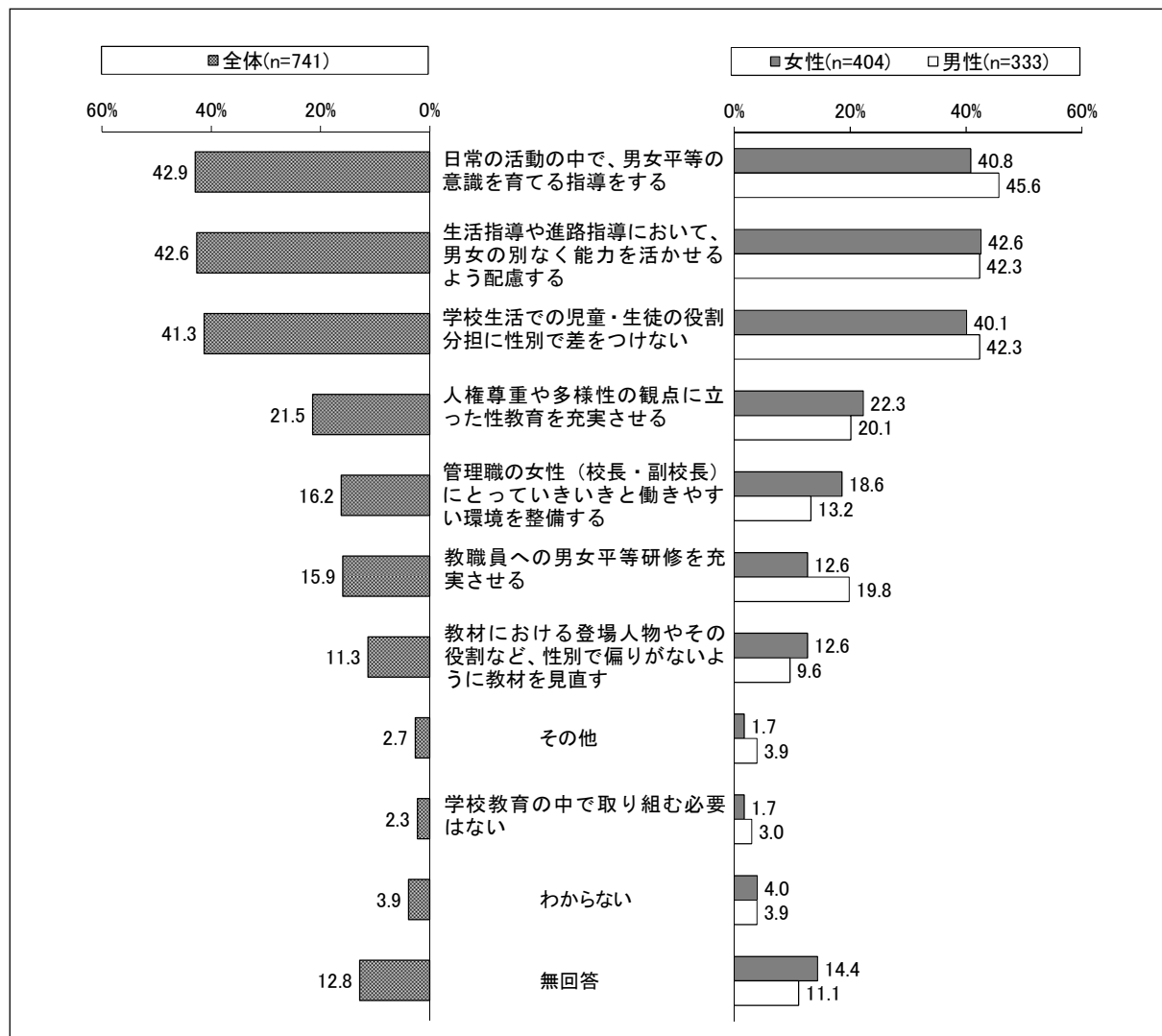
●他調査との比較

今回調査と全国調査で趣旨が同じ選択肢について比較すると、「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」は今回調査が全国調査を 27 ポイント上回っています。また、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」は今回調査が全国調査を 9 ポイント上回っています。

問6 学校教育で力を入れた方がよいと思うこと

男女平等の社会を実現するため、あなたは学校教育で特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。（〇は3つまで）

◎男女平等の意識を育てる指導、性別で区別しない指導・配慮が必要。



○全体の傾向

「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」（42.9%）、「生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を活かせるよう配慮する」（42.6%）がともに多く、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」（41.3%）が続いており、主に男女平等意識を育てることや、性別で区別しないこと等が必要と考えられていることがわかります。

○男女別の傾向

「管理職の女性（校長・副校長）にとっていきいきと働きやすい環境を整備する」の割合は女性が男性を5ポイント、「教職員への男女平等研修を充実させる」の割合は男性が女性を7ポイント上回っています。

3 仕事について

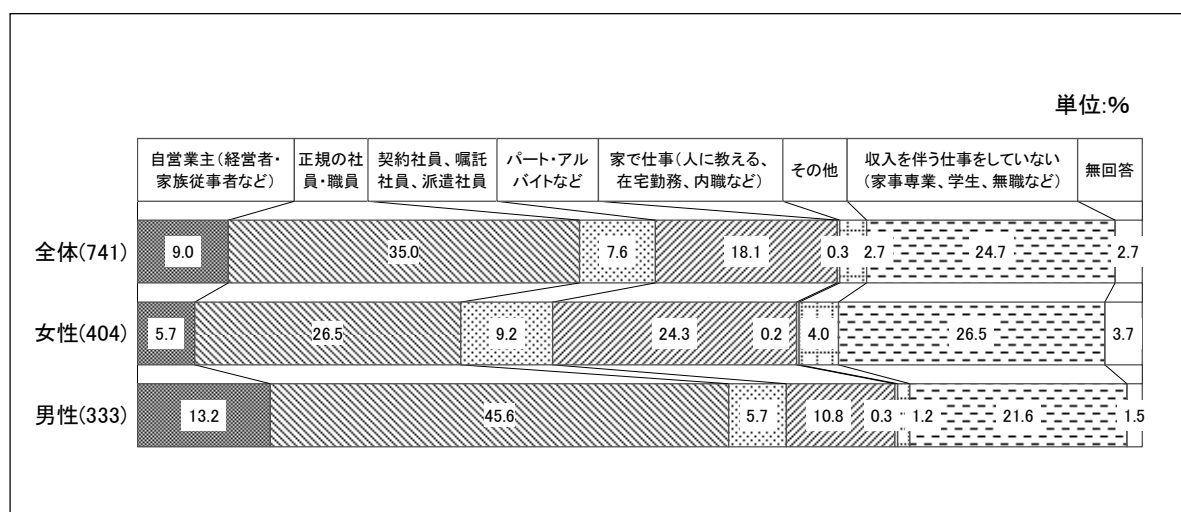
問7 回答者の職業

あなたは今、収入を伴う仕事をしていますか。

※出産や育児・介護のために休んでいる場合は「その他」に○をつけてください。

※2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。（○は1つ）

◎女性は正規の社員・職員とパート・アルバイト等がそれぞれ2割台半ば、男性は正規の社員・職員が4割台半ば。



○全体の傾向

「正規の社員・職員」が35.0%で最も多く、「パート・アルバイトなど」(18.1%)、「自営業主」(9.0%)が続きます。「収入を伴う仕事をしていない」は24.7%です。

○男女別の傾向

「パート・アルバイトなど」の割合は女性が男性を13ポイント上回っています。一方、「正規の社員・職員」の割合は男性が女性を19ポイント、「自営業主」の割合は男性が女性を7ポイント上回っています。

			全体	自営業主 （経営者・家族従 事者など）	正規の社員・職員	契約社員、 嘱託社員、 派遣社員	パート・ アルバイトなど	家で仕事（人に教える、 在宅勤務、内職など）	その他	収入を伴う仕事をしてい ない（家事専業、学生、無職 など）	無回 答
全体			741	9.0	35.0	7.6	18.1	0.3	2.7	24.7	2.7
性・年代別	女性	女性合計	404	5.7	26.5	9.2	24.3	0.2	4.0	26.5	3.7
		29歳以下	58	1.7	53.4	8.6	19.0	－	5.2	10.3	1.7
		30歳代	71	1.4	42.3	11.3	23.9	－	7.0	14.1	－
		40歳代	68	2.9	41.2	10.3	26.5	－	2.9	14.7	1.5
		50歳代	74	10.8	21.6	16.2	33.8	－	－	13.5	4.1
		60歳代	60	8.3	3.3	8.3	33.3	1.7	5.0	33.3	6.7
		70歳以上	73	8.2	－	－	9.6	－	4.1	69.9	8.2
	男性	男性合計	333	13.2	45.6	5.7	10.8	0.3	1.2	21.6	1.5
		29歳以下	40	5.0	50.0	2.5	22.5	－	－	20.0	－
		30歳代	44	4.5	77.3	4.5	6.8	－	－	6.8	－
		40歳代	59	11.9	74.6	6.8	6.8	－	－	－	－
		50歳代	54	22.2	61.1	5.6	5.6	－	－	3.7	1.9
		60歳代	65	18.5	30.8	10.8	12.3	－	－	26.2	1.5
		70歳以上	71	12.7	1.4	2.8	12.7	1.4	5.6	59.2	4.2

○男女・年代別の傾向

女性では、「正規の社員・職員」が29歳以下で53.4%、「パート・アルバイトなど」が50歳代と60歳代で3割強であり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。

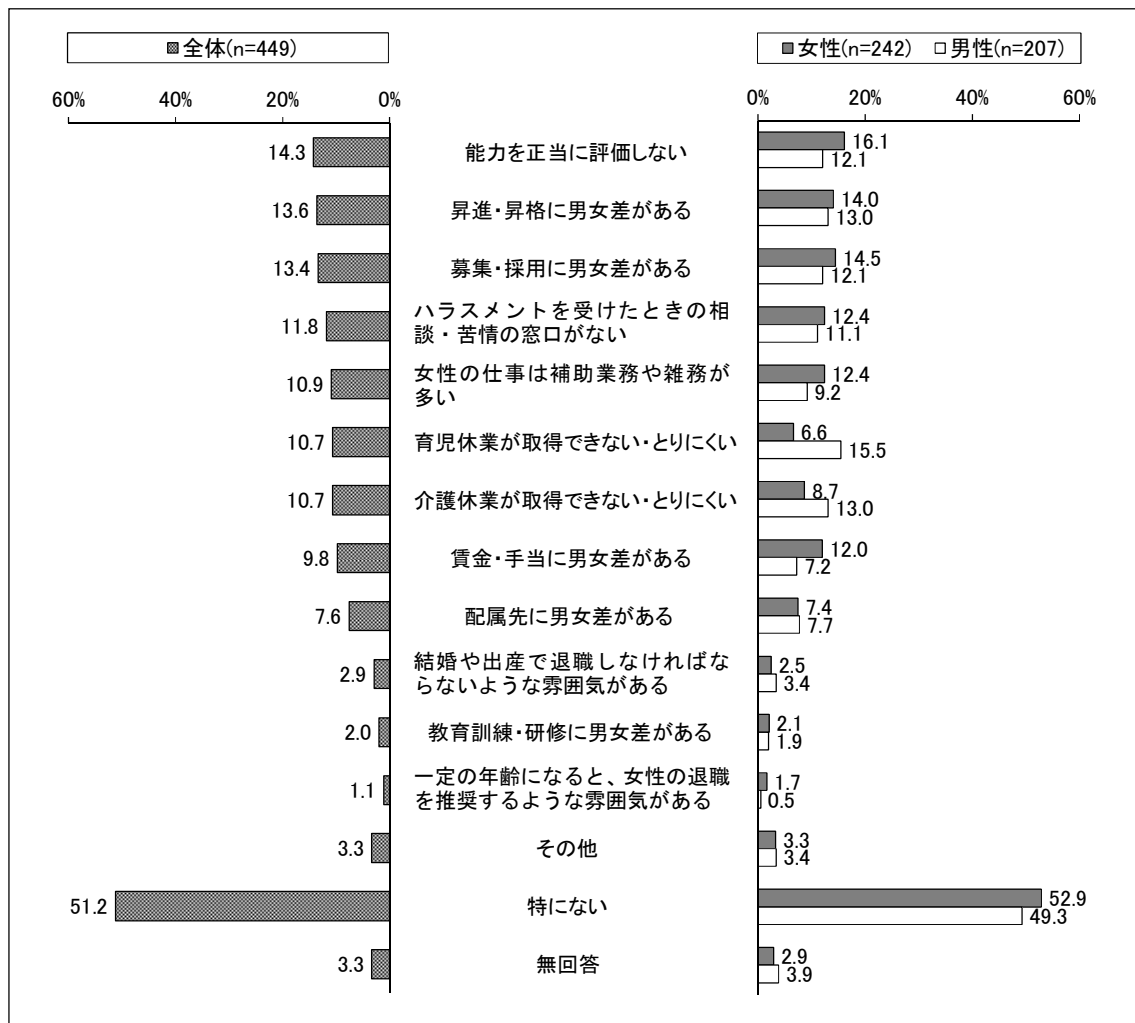
男性では、「正規の社員・職員」が30歳代と40歳代で7割台、「自営業主」が50歳代と60歳代で2割前後、「パート・アルバイトなど」が29歳以下で22.5%であり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。

問 7-1 仕事内容や待遇面での男女差の有無

問 7 で「正規の社員・職員」「契約社員、嘱託社員、派遣社員」「パート・アルバイトなど」を選択された方にうかがいます。

あなたの職場では次にあてはまるような状況がありますか。(〇はいくつでも)

◎能力が正当に評価されなかったり、待遇に男女差があるような職場環境で働く区民が少なくない。



○全体の傾向

会社などで働いている人に対して、仕事内容や待遇面での男女差について聞いたところ、「能力を正当に評価しない」(14.3%)、「昇進・昇格に男女差がある」(13.6%)、「募集・採用に男女差がある」(13.4%)が多く、「ハラスメントを受けたときの相談・苦情の窓口がない」(11.8%)が続きます。職場でこうした課題が「特にない」という回答は51.2%であり、男女格差など何らかの課題を抱える職場で働く区民が少なくないことがわかります。

○男女別の傾向

「育児休業が取得できない・とりにくい」は男性が女性を8ポイント上回っています。

		全体	募集・採用に男女差がある	賃金・手当に男女差がある	昇進・昇格に男女差がある	配属先に男女差がある	教育訓練・研修に男女差がある	結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある	一定の年齢になると、女性の退職を推奨するような雰囲気がある	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	能力を正當に評価しない	女性の仕事は補助業務や雑務が多い	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
全体		449	13.4	9.8	13.6	7.6	2.0	2.9	1.1	10.7	10.7	14.3	10.9	11.8	3.3	51.2	3.3
性・年代別	女性合計	242	14.5	12.0	14.0	7.4	2.1	2.5	1.7	6.6	8.7	16.1	12.4	12.4	3.3	52.9	2.9
	29歳以下	47	17.0	10.6	19.1	14.9	4.3	4.3	2.1	8.5	10.6	10.6	14.9	8.5	4.3	53.2	-
	30歳代	55	12.7	7.3	14.5	9.1	3.6	1.8	1.8	7.3	5.5	12.7	10.9	14.5	5.5	50.9	-
	40歳代	53	15.1	18.9	18.9	7.5	1.9	1.9	-	3.8	5.7	24.5	20.8	15.1	1.9	52.8	1.9
	50歳代	53	15.1	9.4	11.3	1.9	-	3.8	-	7.5	11.3	17.0	5.7	13.2	3.8	60.4	1.9
	60歳代	27	11.1	11.1	3.7	3.7	-	-	-	7.4	14.8	14.8	3.7	11.1	-	48.1	18.5
	70歳以上	7	14.3	28.6	-	-	-	-	28.6	-	-	14.3	28.6	-	-	28.6	-
	男性合計	207	12.1	7.2	13.0	7.7	1.9	3.4	0.5	15.5	13.0	12.1	9.2	11.1	3.4	49.3	3.9
	29歳以下	30	6.7	3.3	6.7	3.3	-	3.3	-	16.7	6.7	6.7	-	6.7	3.3	60.0	6.7
	30歳代	39	15.4	5.1	15.4	12.8	2.6	5.1	-	23.1	15.4	15.4	20.5	10.3	5.1	41.0	-
	40歳代	52	13.5	11.5	11.5	7.7	5.8	1.9	-	25.0	26.9	19.2	15.4	17.3	5.8	40.4	1.9
	50歳代	39	10.3	-	12.8	7.7	-	5.1	-	7.7	7.7	10.3	2.6	10.3	2.6	51.3	5.1
	60歳代	35	14.3	14.3	14.3	8.6	-	2.9	-	5.7	5.7	5.7	5.7	8.6	-	54.3	5.7
	70歳以上	12	8.3	8.3	25.0	-	-	-	8.3	-	-	8.3	-	8.3	-	66.7	8.3

○男女・年代別の傾向

女性では、「賃金・手当に男女差がある」「能力を正當に評価しない」「女性の仕事は補助業務や雑務が多い」が40歳代で他の年代に比べて多くなっています。また、「配属先に男女差がある」は29歳以下で14.9%であり、他の年代に比べて多くなっています。

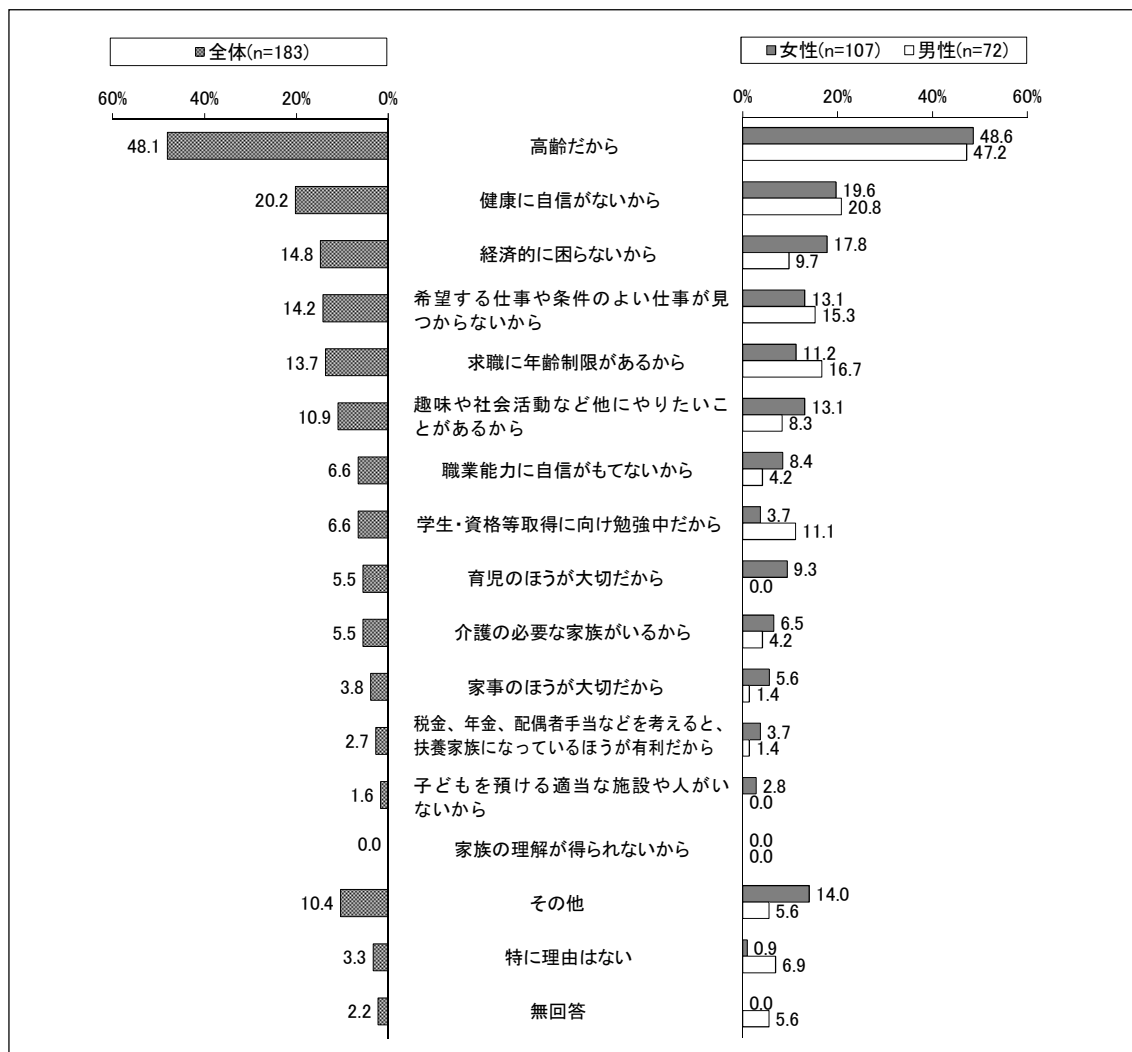
男性では、「育児休業が取得できない・とりにくい」「介護休業が取得できない・とりにくい」など多くの項目で、30歳代と40歳代の割合が他の年代に比べて多くなっています。

問 7-2 仕事をしていない理由

問 7 で「収入を伴う仕事をしていない」を選択された方にうかがいます。

あなたが現在仕事をしていない理由についてお答えください。(〇はいくつでも)

◎仕事をしていない理由として、高齢であることや健康に自信がないことを挙げている。



○全体の傾向

収入を伴う仕事をしていない人に対して、その理由を聞いたところ、「高齢だから」が 48.1% で最も多く、「健康に自信がないから」(20.2%)、「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」(14.2%) が続きます。

○男女別の傾向

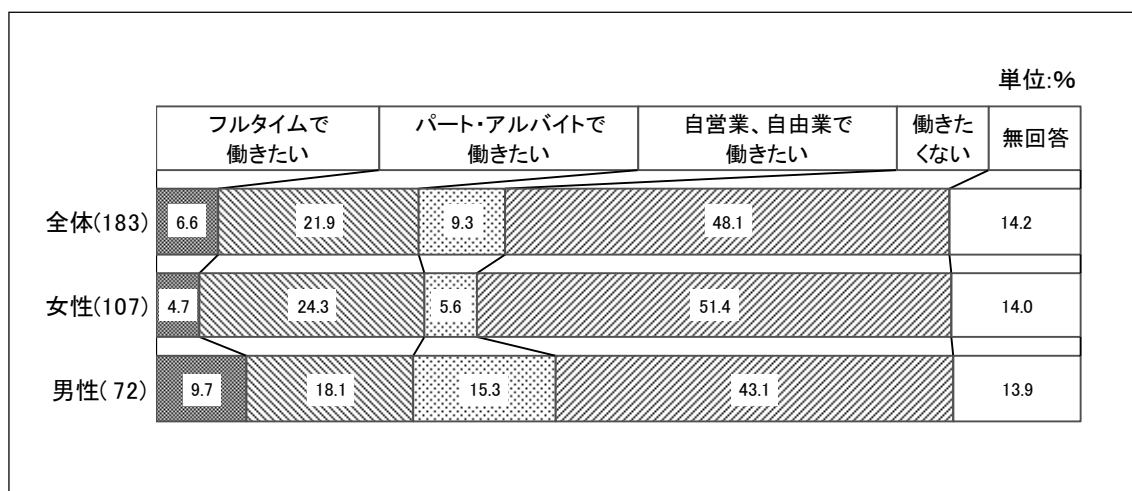
「経済的に困らないから」「育児のほうが大切だから」の割合は女性が男性を 8 ポイント以上上回っています。「求職に年齢制限があるから」「学生・資格等取得に向け勉強中だから」の割合は男性が女性を 5 ポイント以上上回っています。

問 7-3 今後の就労意向

問 7 で「収入を伴う仕事をしていない」を選択された方にうかがいます。

あなたは今後、収入を伴う仕事をしたいと思いますか。(○は1つ)

◎パート・アルバイトでの就労を希望する人が2割強だが、ほぼ半数は就労を希望していない。



○全体の傾向

収入を伴う仕事をしていない人に対して、今後の就労意向を聞いたところ、「パート・アルバイトで働きたい」が 21.9%、「自営業、自由業で働きたい」が 9.3%、「フルタイムで働きたい」が 6.6%となっています。一方、「働きたくない」は 48.1%です。

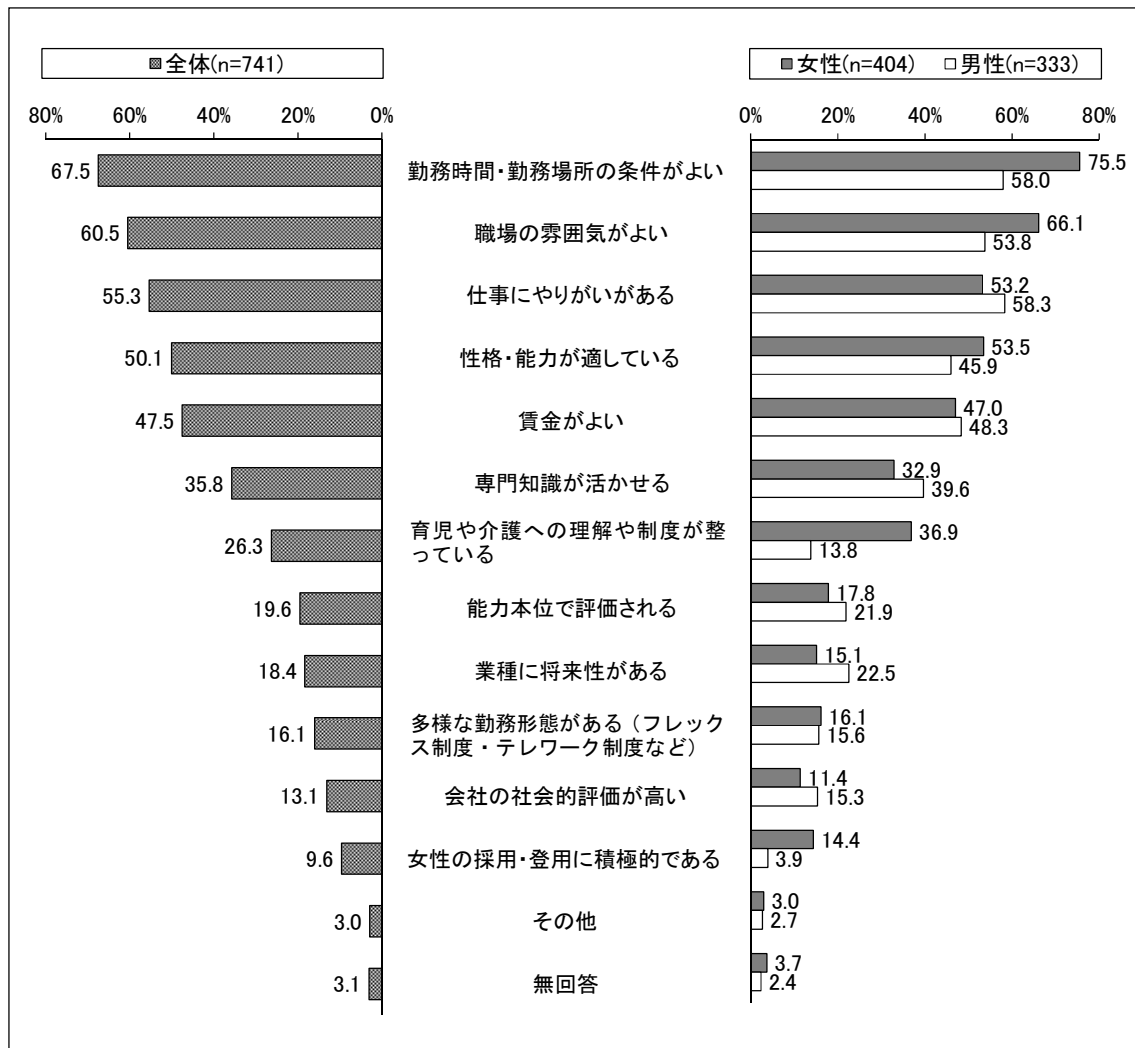
○男女別の傾向

「パート・アルバイトで働きたい」「働きたくない」の割合は女性が男性を6ポイント以上上回っています。「フルタイムで働きたい」「自営業、自由業で働きたい」は男性が女性を5ポイント以上上回っています。

問8 職業選択の際に重視すること

あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、または重視したいことは何ですか。（〇はいくつでも）

◎主に勤務条件、職場の雰囲気、やりがい、適性が重視されているが、男女で重視することに違いが見られる。



○全体の傾向

「勤務時間・勤務場所の条件がよい」が67.5%で最も多く、「職場の雰囲気がよい」(60.5%)、「仕事にやりがいがある」(55.3%)、「性格・能力が適している」(50.1%)が続きます。

○男女別の傾向

「勤務時間・勤務場所の条件がよい」「育児や介護への理解や制度が整っている」の割合は女性が男性を17ポイント以上上回っています。「専門知識が活かせる」「業種に将来性がある」の割合は男性が女性を6ポイント以上上回っています。男性は「仕事にやりがいがある」が

58.3%で最も多くなっており、主に女性よりも仕事の内容を重視する傾向が強いことがわかります。

		全体	専門知識が活かせる	性格・能力が適している	仕事にやりがいがある	能力本位で評価される	女性の採用・登用に積極的である	業種に将来性がある	職場の雰囲気がよい	勤務時間・勤務場所の条件がよい	育児や介護への理解や制度が整っている	多様な勤務形態がある（フレックス制度・テレワークなど）	会社の社会的評価が高い	賃金がよい	その他	無回答
全体		741	35.8	50.1	55.3	19.6	9.6	18.4	60.5	67.5	26.3	16.1	13.1	47.5	3.0	3.1
性・年代別	女性合計	404	32.9	53.5	53.2	17.8	14.4	15.1	66.1	75.5	36.9	16.1	11.4	47.0	3.0	3.7
	29歳以下	58	27.6	63.8	63.8	22.4	17.2	27.6	67.2	75.9	58.6	25.9	20.7	63.8	1.7	3.4
	30歳代	71	40.8	56.3	56.3	22.5	12.7	18.3	73.2	80.3	63.4	19.7	15.5	63.4	1.4	-
	40歳代	68	45.6	57.4	61.8	19.1	16.2	16.2	83.8	85.3	32.4	16.2	8.8	51.5	-	-
	50歳代	74	35.1	62.2	50.0	21.6	14.9	14.9	78.4	82.4	29.7	14.9	13.5	47.3	-	-
	60歳代	60	23.3	45.0	48.3	13.3	11.7	6.7	58.3	73.3	23.3	13.3	6.7	36.7	1.7	3.3
	70歳以上	73	23.3	37.0	41.1	8.2	13.7	8.2	35.6	56.2	16.4	8.2	4.1	21.9	12.3	15.1
	男性合計	333	39.6	45.9	58.3	21.9	3.9	22.5	53.8	58.0	13.8	15.6	15.3	48.3	2.7	2.4
	29歳以下	40	40.0	55.0	67.5	17.5	5.0	27.5	57.5	62.5	25.0	17.5	12.5	67.5	-	-
	30歳代	44	36.4	59.1	59.1	20.5	6.8	27.3	65.9	65.9	18.2	25.0	20.5	63.6	2.3	-
	40歳代	59	44.1	50.8	67.8	44.1	5.1	33.9	71.2	67.8	16.9	18.6	18.6	55.9	1.7	-
	50歳代	54	29.6	48.1	59.3	16.7	3.7	18.5	51.9	57.4	14.8	16.7	18.5	63.0	3.7	1.9
	60歳代	65	46.2	41.5	56.9	16.9	-	16.9	52.3	58.5	7.7	10.8	13.8	40.0	1.5	1.5
	70歳以上	71	39.4	31.0	45.1	15.5	4.2	15.5	32.4	42.3	7.0	9.9	9.9	18.3	5.6	8.5

○男女・年代別の傾向

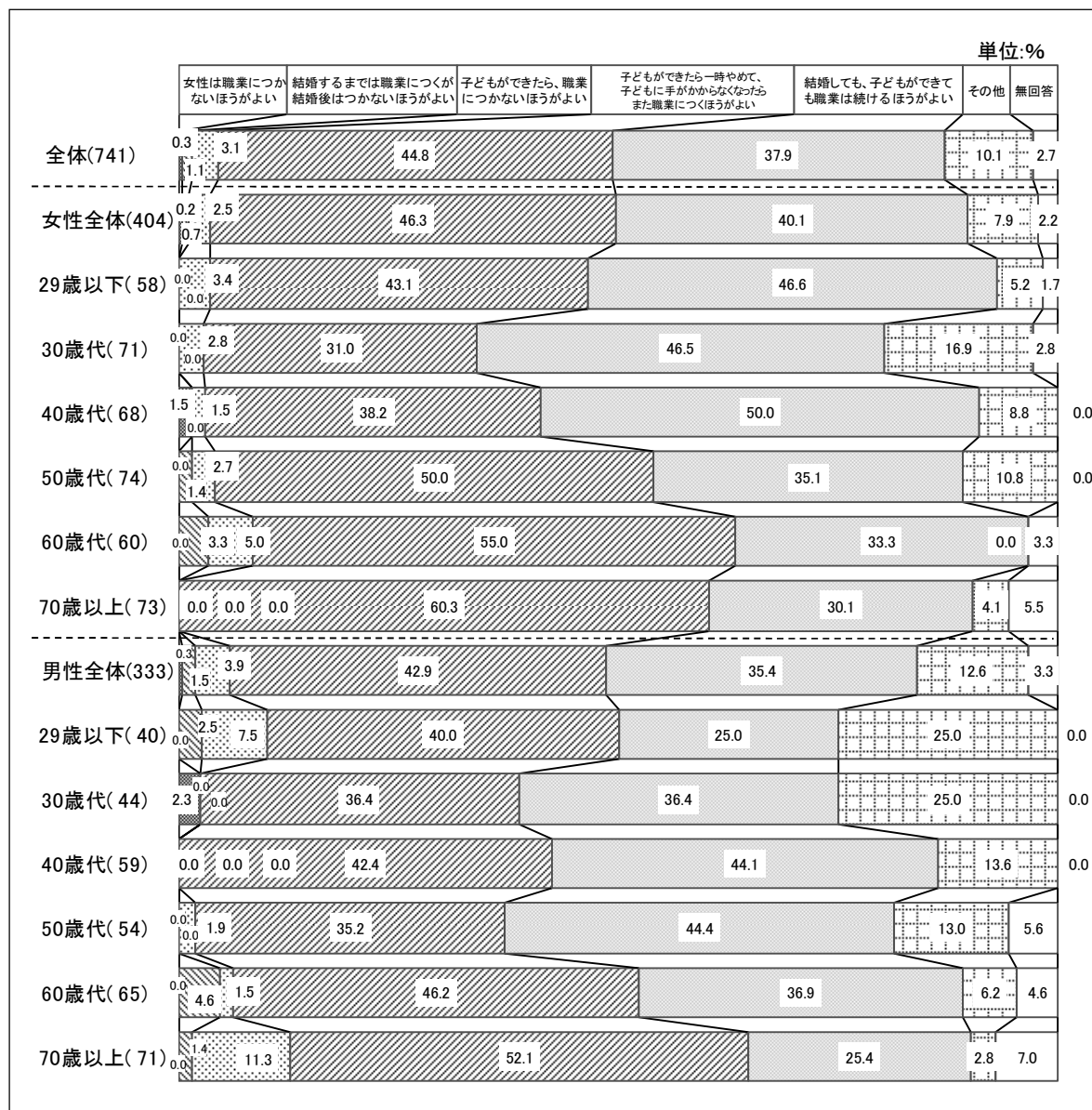
女性では、「育児や介護への理解や制度が整っている」が29歳以下と30歳代で6割前後、「職場の雰囲気がよい」が30歳代から50歳代にかけて7割以上であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「業種に将来性がある」「多様な勤務形態がある」「賃金がよい」は、おおむね若年の回答者ほど高い割合となる傾向がみられます。

男性では、「能力本位で評価される」「業種に将来性がある」「職場の雰囲気がよい」が40歳代で他の年代を上回っているほか、「多様な勤務形態がある」が30歳代で25.0%、「仕事にやりがいがある」が29歳以下と40歳代で7割弱であり、男性回答者全体の割合を9ポイント上回っています。

問9 女性が働くことに対する意識

女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものをお答えください。(〇は1つ)

◎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。



○全体の傾向

「子どもができたら一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた職業につくほうがよい」が44.8%で最も多く、「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」(37.9%)、「子どもができたら、職業につかないほうがよい」(3.1%)、「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」(1.1%)が続きます。

○男女別の傾向

性別による大きな傾向の違いはありません。

○男女・年代別の傾向

女性では、40 歳以下で「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」が「子どもができたら一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい」を上回っており、その差は 30 歳代（15 ポイント）で最も大きくなっています。「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」は 50 歳以上で 5 割から 6 割強を占めています。

男性では、「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、子どもができて職業は続けるほうがよい」が 40 歳代で 4 割強となっています。50 歳代では「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」が「子どもができたら一時やめて、子どもに手がかからなくなったらまた職業につくほうがよい」を 9 ポイント上回っています。一方、29 歳以下と 60 歳代、70 歳以上では「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」が「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」を 9 ポイント以上上回っています。

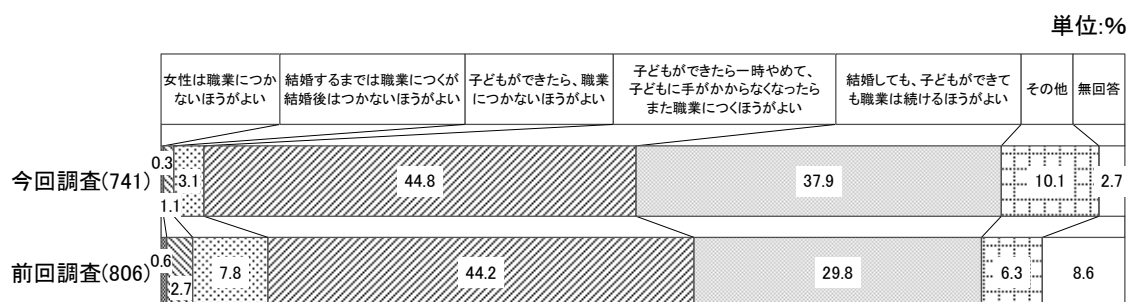
		全体	女性がよい職業につかないほど	結婚するまでは職業にほつがよい	子どもがいないでほつたら、よい職業	子どもがなくてもよい職業かや	子どもができては、続けるほうがよい	結婚しても、子どもは、続けるほうがよい	その他	無回答
全体		466	0.2	1.3	3.4	45.5	37.8	9.2	2.6	
性・共働きの状況別	女性	共働きである	146	-	0.7	44.5	44.5	8.9	1.4	
		どちらか一方が働いている	72	-	2.8	8.3	47.2	25.0	12.5	4.2
		どちらも働いていない	36	-	-	-	61.1	33.3	2.8	2.8
	男性	共働きである	109	0.9	0.9	1.8	33.0	48.6	13.8	0.9
		どちらか一方が働いている	56	-	3.6	5.4	53.6	30.4	1.8	5.4
		どちらも働いていない	40	-	2.5	10.0	52.5	22.5	7.5	5.0

○男女・世帯の働き方別の傾向

夫婦のどちらか一方が働いている世帯では、回答者の性別を問わず「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」が 5 割前後であり、「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」を 22 ポイント以上上回っています。

一方、共働き世帯の女性では「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、子どもができて職業は続けるほうがよい」がいずれも 44.5% となっています。また、男性では「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」が 48.6% であり、「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」を 15 ポイント上回っています。

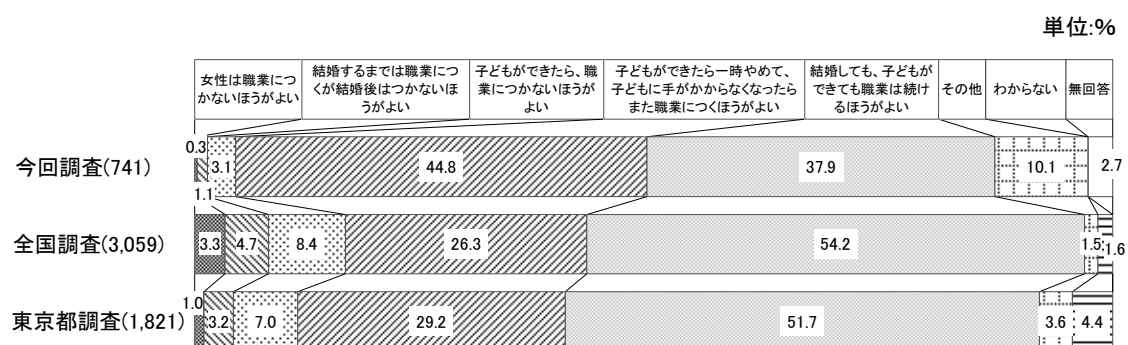
▼ 前回調査との比較



●前回調査との比較

「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」の割合は、前回調査から今回調査にかけて8ポイント増加しています。

▼ 他調査との比較



※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。

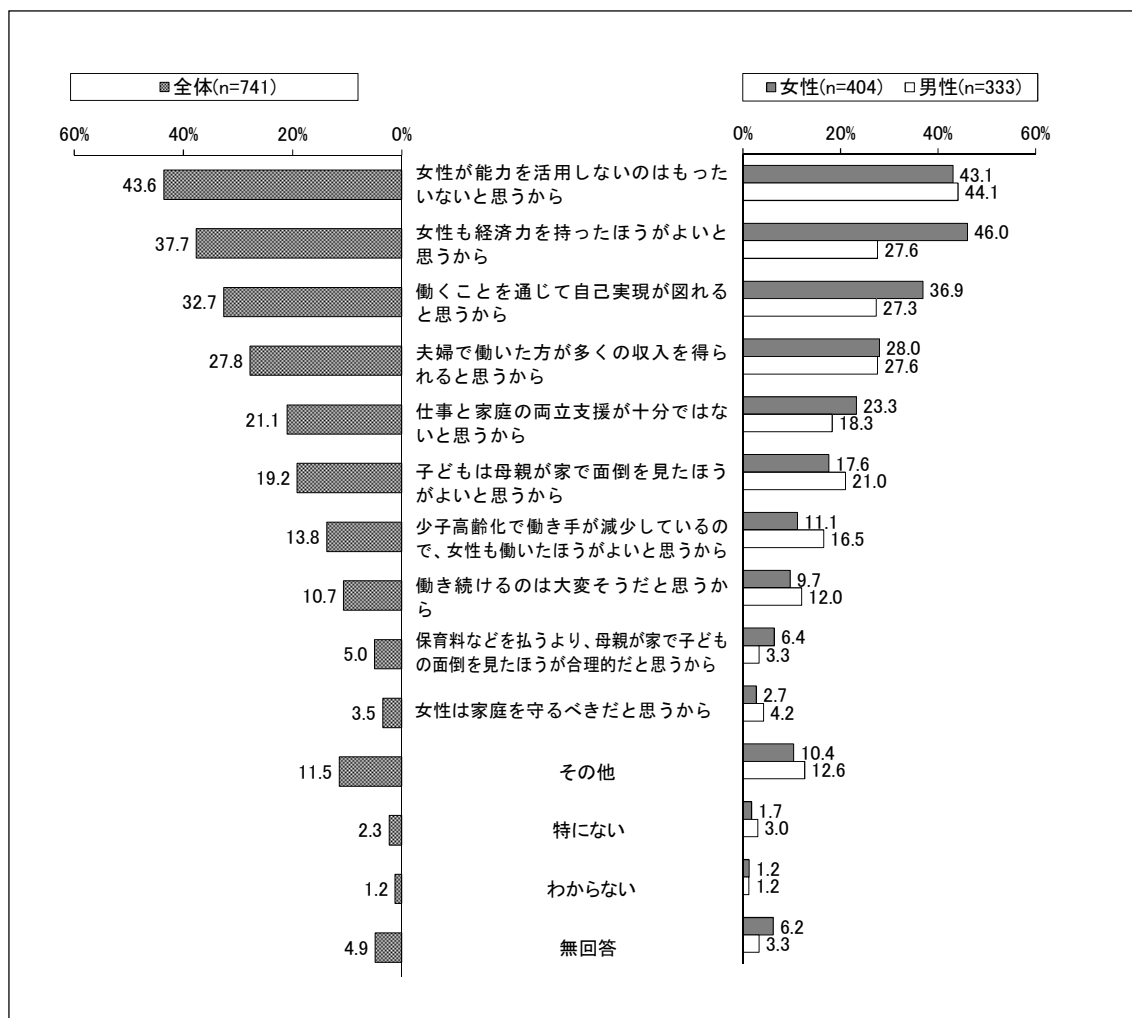
●他調査との比較

今回調査では、「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」が「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」を上回っています。一方、全国調査、東京都調査では「結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい」が半数以上を占めており、「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」を20ポイント以上上回っています。選択肢の数や表現が一部異なることを考慮する必要がありますが、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。

問 9-1 女性が働くことに対する考え方

あなたが問9でそのように考えたのはなぜですか。(〇はいくつでも)

◎女性の能力活用、経済力確保、自己実現が重視されている。



○全体の傾向

「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が 43.6%で最も多く、「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」(37.7%)、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」(32.7%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」(27.8%)が続きます。

○男女別の傾向

「女性も経済力を持ったほうがよいと思うから」の割合は女性が男性を 18 ポイント、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」の割合は女性が男性を 9 ポイント上回っています。一方、「少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いたほうがよいと思うから」の割合は男性が女性を 5 ポイント上回っています。

		全体	女性 は家庭を 守るべき だと思う	働き続 けるのは 大変そう だと思う	仕事と家 庭の両立 支援が十 分ではな いと思う	保育料な どを払う より、母 親が合理 的だと思 うから	子どもは 母親が家 で面倒を 見たほう がよいと 思うから	少子高齢 化で働き 手が減少 している ので、女 性も働い たほうが よいと思 うから	女性が能 力を活用 しないの はもった いないと 思うから	夫婦で働 いた方が 多くの収 入を得ら れると思 うから	女性も経 済力を持 ったほう がよいと 思うから	働くこと を通じて 自己実現 が図れる と思っ たほう	その他	特にな い	わから ない	無回 答
全体		741	3.5	10.7	21.1	5.0	19.2	13.8	43.6	27.8	37.7	32.7	11.5	2.3	1.2	4.9
性・年代別	女性合計	404	2.7	9.7	23.3	6.4	17.6	11.1	43.1	28.0	46.0	36.9	10.4	1.7	1.2	6.2
	29歳以下	58	-	17.2	22.4	6.9	13.8	12.1	39.7	48.3	43.1	34.5	15.5	-	-	1.7
	30歳代	71	4.2	12.7	28.2	5.6	15.5	8.5	47.9	36.6	40.8	39.4	15.5	5.6	1.4	-
	40歳代	68	-	8.8	19.1	5.9	19.1	16.2	47.1	32.4	50.0	47.1	10.3	1.5	2.9	2.9
	50歳代	74	4.1	9.5	28.4	6.8	24.3	10.8	39.2	21.6	45.9	41.9	16.2	2.7	-	8.1
	60歳代	60	3.3	8.3	25.0	6.7	18.3	6.7	41.7	21.7	46.7	28.3	1.7	-	1.7	13.3
	70歳以上	73	4.1	2.7	16.4	6.8	13.7	12.3	42.5	11.0	49.3	28.8	2.7	-	1.4	11.0
	男性合計	333	4.2	12.0	18.3	3.3	21.0	16.5	44.1	27.6	27.6	27.3	12.6	3.0	1.2	3.3
	29歳以下	40	2.5	17.5	25.0	5.0	12.5	10.0	40.0	25.0	22.5	25.0	25.0	2.5	2.5	2.5
	30歳代	44	2.3	18.2	15.9	6.8	15.9	9.1	34.1	34.1	22.7	29.5	22.7	4.5	-	2.3
	40歳代	59	-	8.5	22.0	5.1	20.3	18.6	47.5	33.9	20.3	22.0	18.6	3.4	-	1.7
	50歳代	54	1.9	11.1	11.1	1.9	22.2	24.1	48.1	35.2	27.8	29.6	14.8	1.9	1.9	3.7
	60歳代	65	7.7	10.8	21.5	-	23.1	15.4	52.3	21.5	35.4	29.2	3.1	3.1	1.5	1.5
	70歳以上	71	8.5	9.9	15.5	2.8	26.8	18.3	39.4	19.7	32.4	28.2	1.4	2.8	1.4	7.0

○男女・年代別の傾向

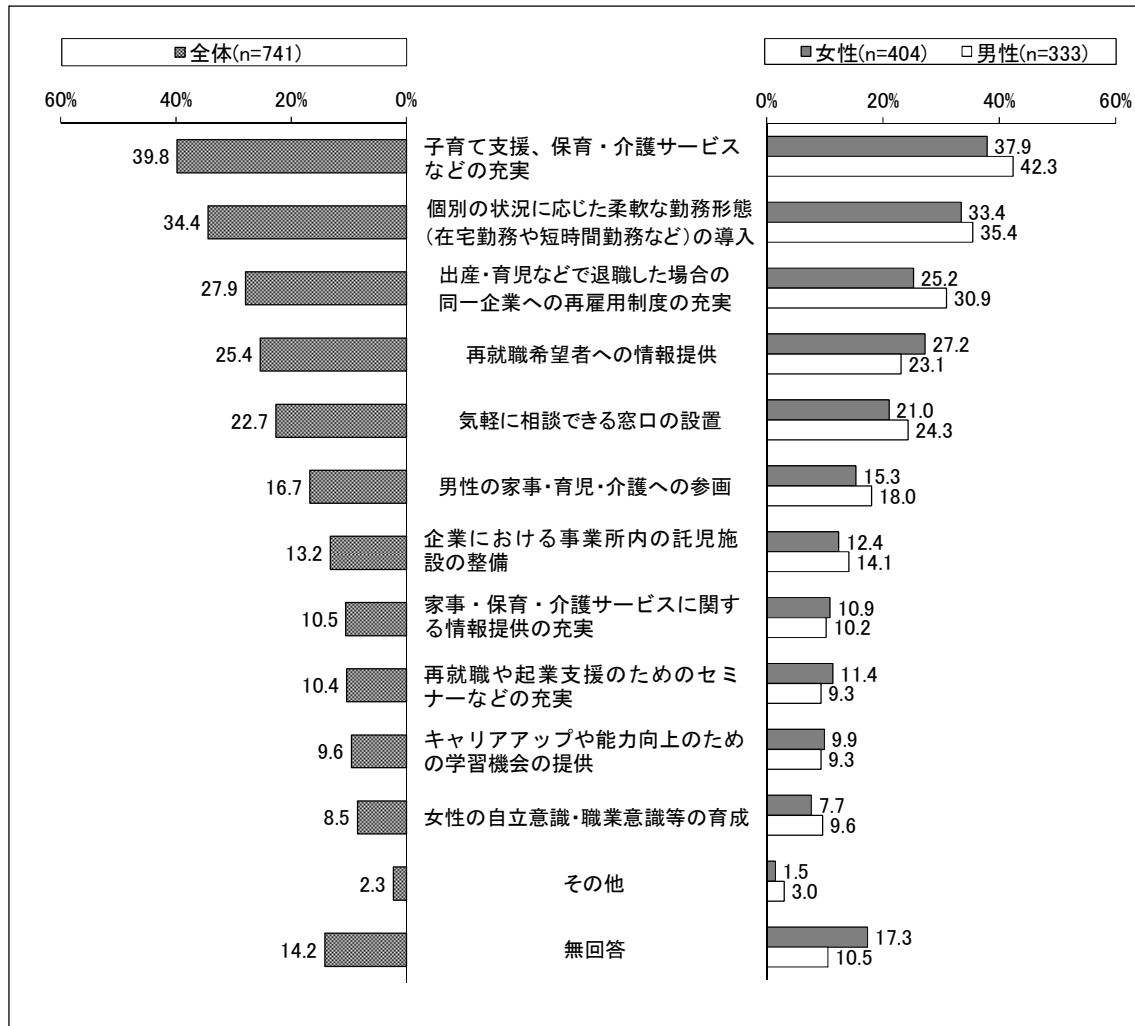
女性では、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」が29歳以下で48.3%、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が40歳代で47.1%であり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」はおおむね若年の回答者ほど高い割合となる傾向がみられます。

男性では、「少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いたほうがよいと思うから」が50歳代で24.1%、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから」が30歳代から50歳代で3割台であり、他の年代に比べて多くなっています。

問 10 再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援

あなたは、再就職や起業を希望する女性に対して、どのような配慮や支援が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

◎子育て・介護サービスの充実や柔軟な勤務形態の導入が必要。



○全体の傾向

「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が 39.8%で最も多く、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態の導入」（34.4%）、「出産・育児などで退職した場合の同一企業への再雇用制度の充実」（27.9%）、「再就職希望者への情報提供」（25.4%）が続きます。就業に直接関係する支援に限らず、子育てや保育、介護サービスといった女性の就業を支える福祉サービスが重視されていることがわかります。

○男女別の傾向

「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」の割合は男性が女性を5ポイント上回っています。

			全体	女性の自立意識・職業意識等の育成	再就職や起業支援のためのセミナーなどの充実	キャリアアップや能力向上のための学習機会の提供	再就職希望者への情報提供	気軽に相談できる窓口の設置	家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実	子育て支援、保育・介護サービスなどの充実	男性の家事・育児・介護への参画	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	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	企業における事業所内の託児施設の整備	その他	無回答
全体			741	8.5	10.4	9.6	25.4	22.7	10.5	39.8	16.7	27.9	34.4	13.2	2.3	14.2
性・年代別	女性	女性合計	404	7.7	11.4	9.9	27.2	21.0	10.9	37.9	15.3	25.2	33.4	12.4	1.5	17.3
		29歳以下	58	5.2	13.8	3.4	17.2	12.1	8.6	43.1	15.5	31.0	31.0	12.1	3.4	22.4
		30歳代	71	2.8	11.3	9.9	22.5	16.9	12.7	60.6	23.9	28.2	42.3	16.9	1.4	12.7
		40歳代	68	11.8	13.2	14.7	29.4	16.2	13.2	38.2	19.1	22.1	39.7	11.8	1.5	13.2
		50歳代	74	4.1	13.5	10.8	23.0	20.3	5.4	32.4	12.2	18.9	35.1	16.2	2.7	21.6
		60歳代	60	13.3	8.3	8.3	35.0	33.3	11.7	25.0	10.0	20.0	28.3	8.3	-	15.0
		70歳以上	73	9.6	8.2	11.0	35.6	27.4	13.7	27.4	11.0	31.5	23.3	8.2	-	19.2
	男性	男性合計	333	9.6	9.3	9.3	23.1	24.3	10.2	42.3	18.0	30.9	35.4	14.1	3.0	10.5
		29歳以下	40	2.5	15.0	5.0	17.5	15.0	10.0	37.5	22.5	25.0	45.0	15.0	-	15.0
		30歳代	44	6.8	4.5	15.9	13.6	29.5	2.3	59.1	27.3	38.6	38.6	15.9	2.3	2.3
		40歳代	59	5.1	5.1	3.4	22.0	16.9	10.2	52.5	25.4	37.3	40.7	15.3	6.8	8.5
		50歳代	54	7.4	9.3	3.7	27.8	24.1	13.0	42.6	13.0	24.1	33.3	18.5	5.6	13.0
		60歳代	65	10.8	13.8	12.3	30.8	26.2	13.8	35.4	10.8	38.5	40.0	12.3	1.5	6.2
		70歳以上	71	19.7	8.5	14.1	22.5	31.0	9.9	32.4	14.1	22.5	21.1	9.9	1.4	16.9

○男女・年代別の傾向

女性では、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が30歳代で60.6%、「男性の家事・育児・介護への参画」が30歳代で23.9%、「気軽に相談できる窓口の設置」が60歳代で33.3%となっています。また、「再就職希望者への情報提供」が60歳代と70歳以上で3割台半ばであり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。

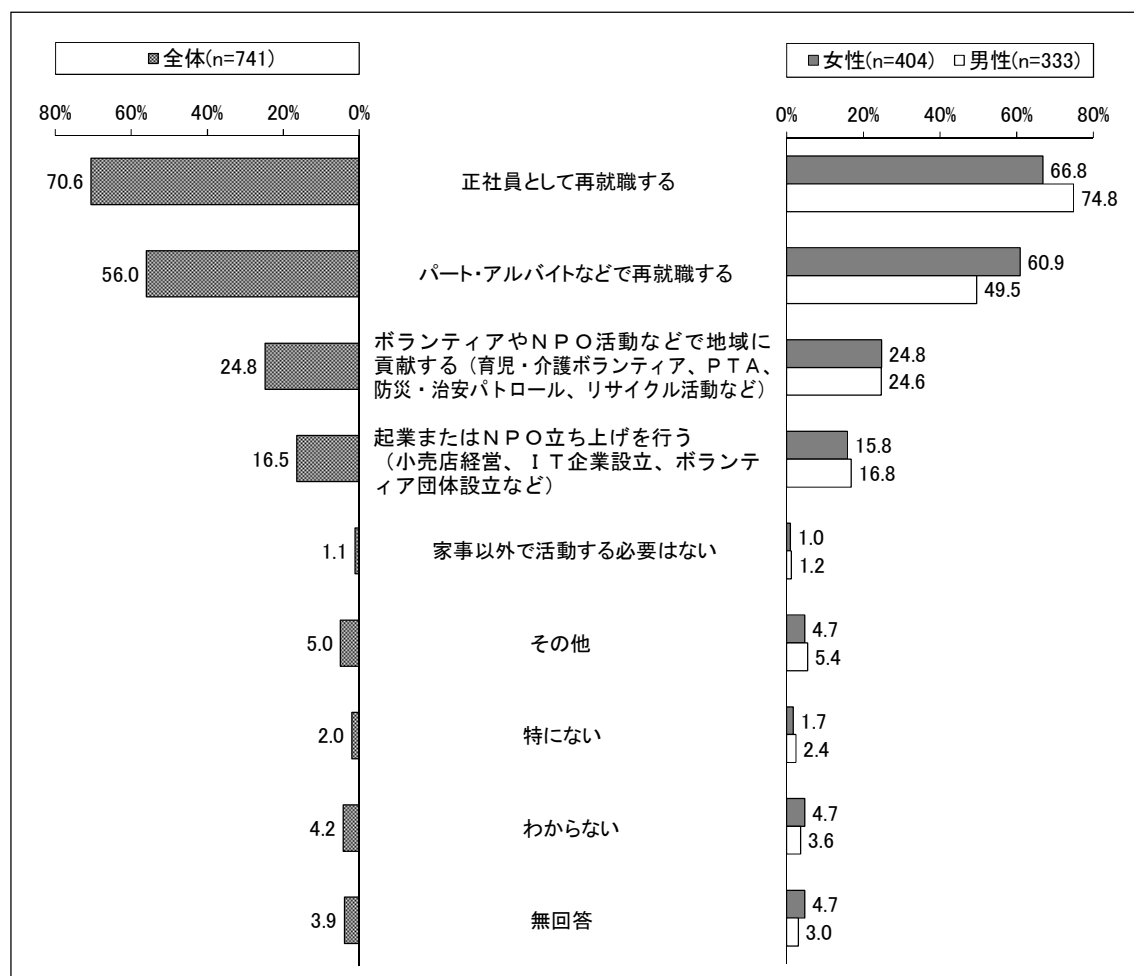
男性では、「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が30歳代と40歳代で5割台であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「男性の家事・育児・介護への参画」は50歳以上で1割台であるのに対し、29歳以下から40歳代にかけて2割台となっており、特に若年の男性で意識されていることがわかります。

4 あらゆる分野における女性の活躍推進について

問 11 一度離職した女性が再度活動する方法として望ましいもの

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

◎正社員やパート・アルバイトとしての再就職が望ましいと考えられている。



○全体の傾向

「正社員として再就職する」が70.6%で最も多く、「パート・アルバイトなどで再就職する」(56.0%)、「ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する」(24.8%)、「起業またはNPO立ち上げを行う」(16.5%)が続いており、回答者の多くが正規もしくは非正規雇用として再就職することが望ましいと考えていることがわかります。

○男女別の傾向

「パート・アルバイトなどで再就職する」の割合は女性が男性を11ポイント、「正社員として再就職する」の割合は男性が女性を8ポイント上回っています。

		全体	正社員として再就職する	パート・アルバイトなどで再就職する	ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する（育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など）	起業またはNPO立ち上げを行う（小売店経営、IT企業設立など）	家事以外で活動する必要はない	その他	特にな	わからない	無回答
全体		741	70.6	56.0	24.8	16.5	1.1	5.0	2.0	4.2	3.9
性・年代別	女性合計	404	66.8	60.9	24.8	15.8	1.0	4.7	1.7	4.7	4.7
	29歳以下	58	75.9	67.2	17.2	12.1	—	5.2	—	1.7	1.7
	30歳代	71	69.0	64.8	22.5	14.1	1.4	7.0	4.2	2.8	—
	40歳代	68	77.9	72.1	30.9	27.9	—	10.3	—	4.4	1.5
	50歳代	74	60.8	66.2	32.4	24.3	1.4	4.1	1.4	8.1	6.8
	60歳代	60	65.0	51.7	20.0	8.3	3.3	—	3.3	3.3	8.3
	70歳以上	73	54.8	43.8	23.3	6.8	—	1.4	1.4	6.8	9.6
	男性合計	333	74.8	49.5	24.6	16.8	1.2	5.4	2.4	3.6	3.0
	29歳以下	40	82.5	55.0	25.0	22.5	2.5	7.5	—	2.5	2.5
	30歳代	44	75.0	52.3	20.5	20.5	2.3	6.8	4.5	4.5	—
	40歳代	59	83.1	49.2	35.6	22.0	—	8.5	1.7	1.7	1.7
	50歳代	54	74.1	53.7	16.7	14.8	1.9	3.7	3.7	7.4	1.9
	60歳代	65	76.9	43.1	29.2	15.4	—	3.1	3.1	3.1	—
	70歳以上	71	62.0	47.9	19.7	9.9	1.4	4.2	1.4	2.8	9.9

○男女・年代別の傾向

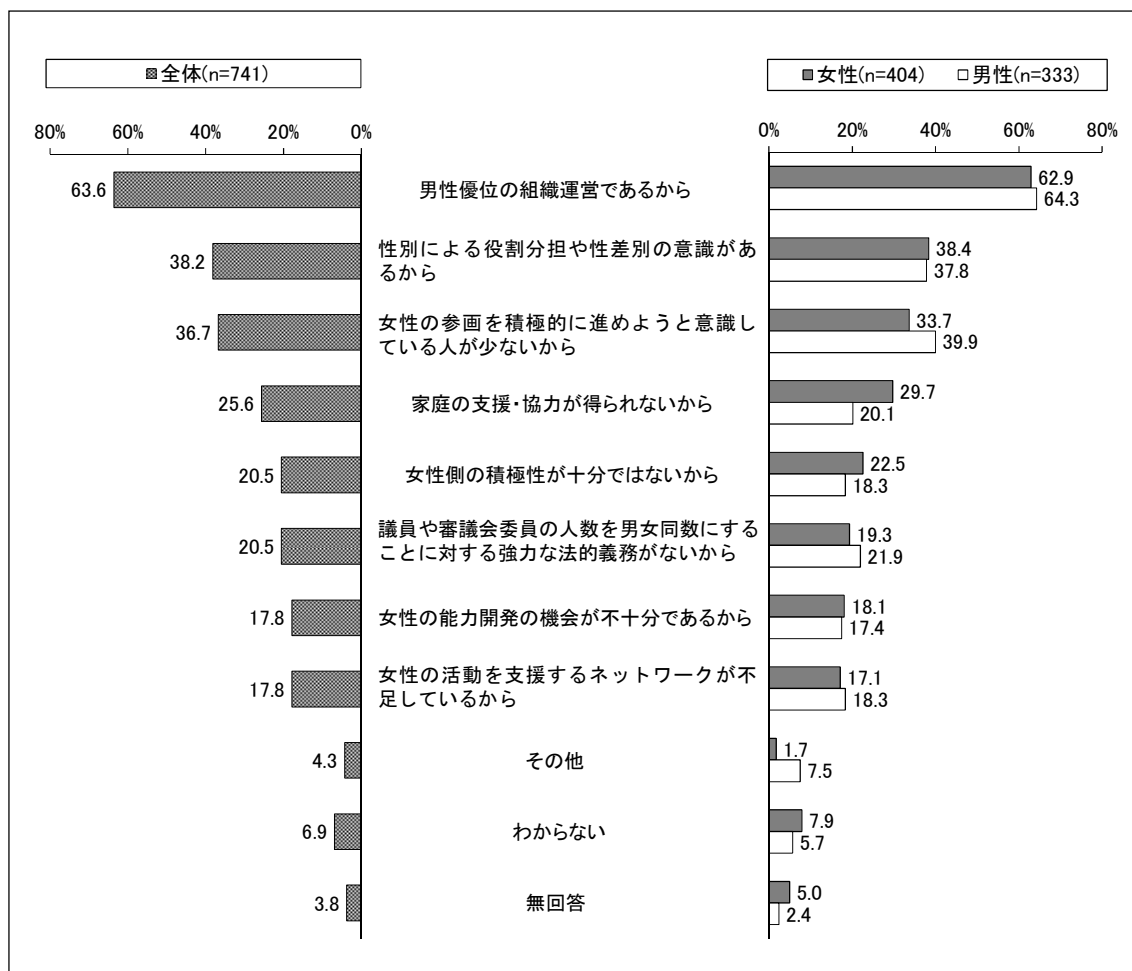
女性では、「正社員として再就職する」が29歳以下と40歳代で8割弱となっています。また、「ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する」「起業またはNPO立ち上げを行う」が40歳代と50歳代で他の年代に比べて多くなっています。

男性では、「正社員として再就職する」が29歳以下と40歳代で8割強、「ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する」が40歳代で35.6%であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「起業またはNPO立ち上げを行う」は50歳代と60歳代で1割台であるのに対し、29歳以下から40歳代にかけて2割強となっており、特に若年の男性が望ましいと考えていることがわかります。

問 12 政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由

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

◎男性優位の組織運営だからという意識が強い。



○全体の傾向

「男性優位の組織運営であるから」が 63.6%で最も多く、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」(38.2%)、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから」(36.7%)、「家庭の支援・協力が得られないから」(25.6%)が続きます。

○男女別の傾向

「家庭の支援・協力が得られないから」の割合は女性が男性を9ポイント、「女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから」の割合は男性が女性を6ポイント上回っています。

		全体	性別による役割分担や性差別の意識があるから	男性優位の組織運営であるから	家庭の支援・協力が得られないから	女性の能力開発の機会が不十分であるから	女性の活動を支援するネットワークが不足しているから	女性側の積極性が十分ではないから	女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから	議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから	その他	わからない	無回答
全体		741	38.2	63.6	25.6	17.8	17.8	20.5	36.7	20.5	4.3	6.9	3.8
性・年代別	女性合計	404	38.4	62.9	29.7	18.1	17.1	22.5	33.7	19.3	1.7	7.9	5.0
	29歳以下	58	46.6	69.0	24.1	13.8	17.2	31.0	39.7	27.6	5.2	3.4	1.7
	30歳代	71	36.6	69.0	32.4	15.5	14.1	18.3	25.4	19.7	1.4	11.3	-
	40歳代	68	33.8	73.5	35.3	17.6	14.7	25.0	39.7	17.6	2.9	10.3	1.5
	50歳代	74	40.5	70.3	32.4	16.2	14.9	24.3	36.5	27.0	-	4.1	6.8
	60歳代	60	38.3	56.7	31.7	25.0	18.3	15.0	31.7	15.0	-	8.3	10.0
	70歳以上	73	35.6	39.7	21.9	20.5	23.3	21.9	30.1	9.6	1.4	9.6	9.6
	男性合計	333	37.8	64.3	20.1	17.4	18.3	18.3	39.9	21.9	7.5	5.7	2.4
	29歳以下	40	45.0	60.0	22.5	10.0	12.5	15.0	47.5	20.0	5.0	-	2.5
	30歳代	44	45.5	63.6	13.6	15.9	9.1	25.0	27.3	4.5	13.6	6.8	-
	40歳代	59	37.3	69.5	16.9	18.6	18.6	20.3	39.0	23.7	11.9	3.4	1.7
	50歳代	54	35.2	63.0	18.5	11.1	22.2	18.5	37.0	22.2	7.4	7.4	1.9
	60歳代	65	44.6	67.7	23.1	15.4	18.5	12.3	52.3	21.5	6.2	9.2	-
	70歳以上	71	25.4	60.6	23.9	28.2	23.9	19.7	35.2	32.4	2.8	5.6	7.0

○男女・年代別の傾向

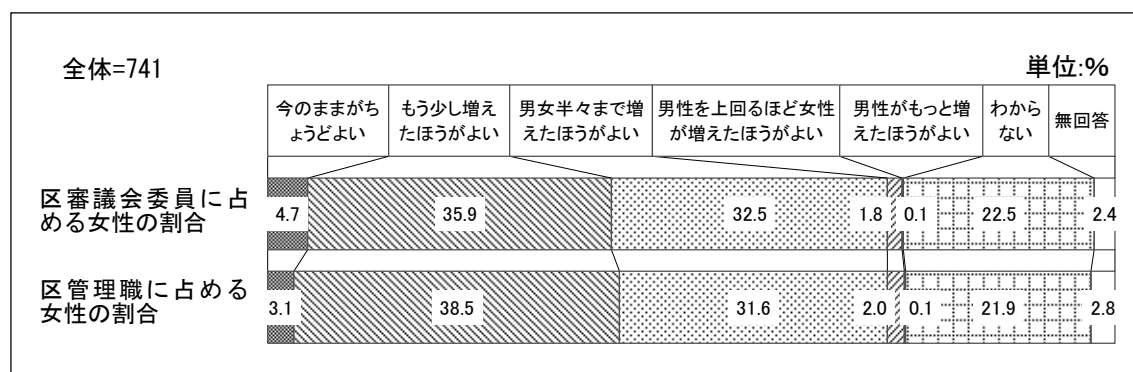
女性では、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」「女性側の積極性が十分ではないから」が29歳以下で他の年代に比べて多くなっています。また、「議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから」は29歳以下と50歳代で3割弱、「女性の活動を支援するネットワークが不足しているから」は70歳以上で23.3%であり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。「男性優位の組織運営であるから」は60歳代で56.7%、70歳以上で39.7%であるのに対し、50歳代以下では7割前後を占めています。

男性では、「男性優位の組織運営であるから」が40歳代で69.5%であり、男性全体の割合を5ポイント上回っています。また、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」は29歳以下と60歳代で5割前後を占めており、他の年代に比べて多くなっています。

問 13 区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方

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

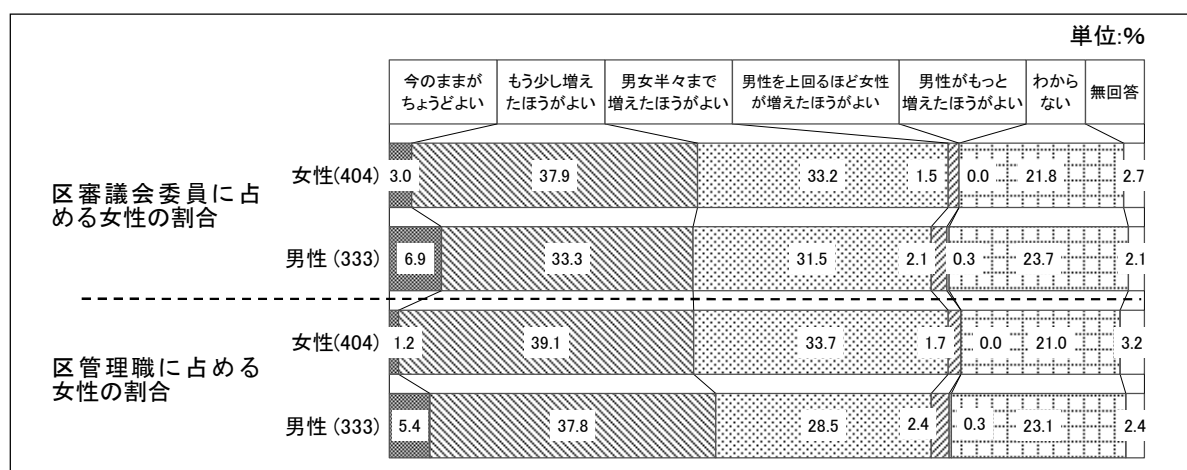
◎区審議会委員、区管理職とも、女性の割合を増やすべきという意識が強い。



○全体の傾向

板橋区の審議会委員、区職員の管理職に占める女性の割合（平成 30 年 4 月時点で区審議会委員 29.6%、区職員の管理職 18.45%）に関して、いずれも「もう少し増えたほうがよい」が4割弱で最も多くなっており、「男女半々まで増えたほうがよい」が3割強で続きます。「今のままがちょうどよい」という回答は、いずれも1割に達していません。

「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」を合わせると、いずれも7割強となります。回答者の多くが現在よりも女性の割合を増えることを希望していることがわかります。



○男女別の傾向

区職員の管理職の「男女半々まで増えたほうがよい」の割合は、女性が男性を5ポイント上回っています。

「もう少し増えたほうがよい」「男女半々まで増えたほうがよい」「男性を上回るほど女性が増えたほうがよい」を合わせた割合は、区審議会委員・区職員の管理職のいずれも女性で7割強、男性で7割弱であり、女性が男性を5ポイント上回っています。

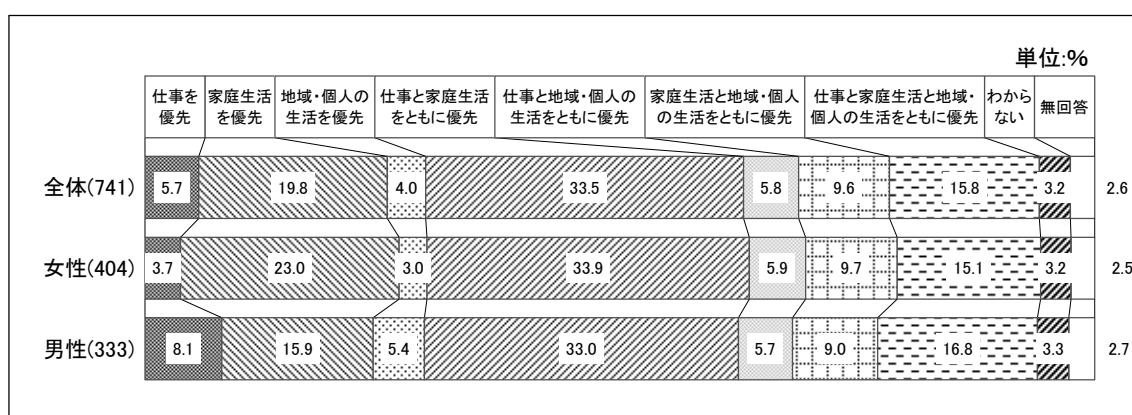
5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 14 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

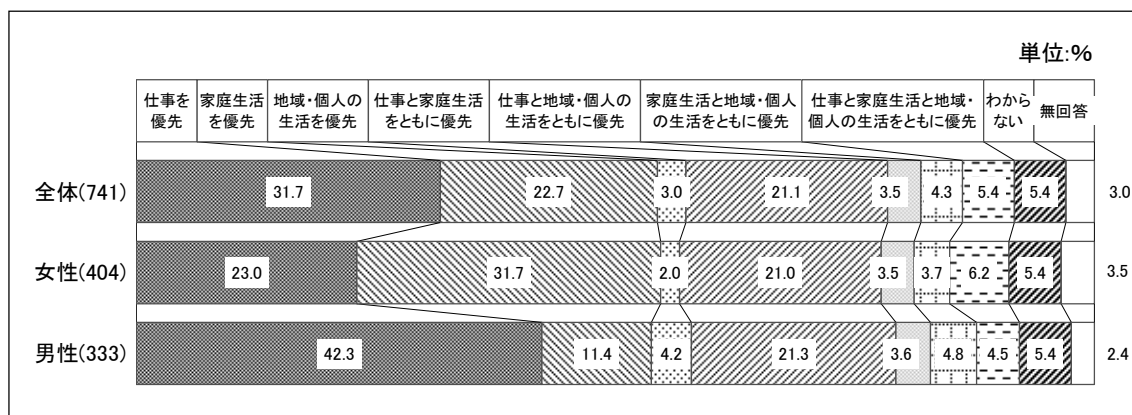
生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの希望に最も近いものと、今の状況（現実）についてお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つ）

◎仕事と家庭生活をともに優先したい回答者が3割強だが、現実には優先しているのは全体の2割強。一方、仕事を優先したい回答者は1割未満だが、現実には全体の3割強が優先している。希望と現実が一致している回答者は全体の4割弱。

希望



現実



○全体の傾向

「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、『希望』としては「仕事と家庭生活をともに優先」が33.5%で最も多く、「家庭生活を優先」（19.8%）、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」（15.8%）、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」（9.6%）が続きます。

『現実』は「仕事を優先」が31.7%で最も多く、「家庭生活を優先」（22.7%）、「仕事と家

庭生活をともに優先」(21.1%)、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」(5.4%)が続きます。

仕事を優先することを希望する回答者が1割未満であるのに対して、現実には仕事を優先している回答者が3割強であるなど、全体として優先度の希望と現実が一致していない状況がうかがえます。

○男女別の傾向

『希望』について、「家庭生活を優先」の割合は女性が男性を7ポイント上回っています。

『現実』について、「家庭生活を優先」の割合は女性が男性を20ポイント、「仕事を優先」の割合は男性が女性を19ポイント上回っています。

希望

		全体	仕事を優先	家庭生活を優先	地域・個人の生活を優先	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
全体		741	5.7	19.8	4.0	33.5	5.8	9.6	15.8	3.2	2.6
性・年代別	女性合計	404	3.7	23.0	3.0	33.9	5.9	9.7	15.1	3.2	2.5
	29歳以下	58	3.4	27.6	5.2	31.0	5.2	3.4	20.7	1.7	1.7
	30歳代	71	4.2	31.0	2.8	38.0	5.6	7.0	8.5	2.8	-
	40歳代	68	2.9	20.6	2.9	41.2	5.9	11.8	10.3	2.9	1.5
	50歳代	74	8.1	21.6	2.7	32.4	2.7	8.1	23.0	1.4	-
	60歳代	60	1.7	25.0	1.7	31.7	3.3	6.7	23.3	5.0	1.7
	70歳以上	73	1.4	13.7	2.7	28.8	12.3	19.2	6.8	5.5	9.6
	男性合計	333	8.1	15.9	5.4	33.0	5.7	9.0	16.8	3.3	2.7
	29歳以下	40	7.5	12.5	20.0	17.5	10.0	15.0	17.5	-	-
	30歳代	44	6.8	20.5	2.3	34.1	2.3	15.9	13.6	4.5	-
	40歳代	59	6.8	16.9	1.7	39.0	8.5	5.1	22.0	-	-
	50歳代	54	9.3	11.1	9.3	33.3	7.4	3.7	20.4	3.7	1.9
	60歳代	65	7.7	13.8	1.5	43.1	-	9.2	16.9	3.1	4.6
	70歳以上	71	9.9	19.7	2.8	26.8	7.0	8.5	11.3	7.0	7.0

○男女・年代別の傾向

女性では、「仕事と家庭生活をともに優先」が30歳代と40歳代で4割前後となっています。また、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は29歳以下と50歳代、60歳代で2割強となっています。

男性では、「仕事と家庭生活をともに優先」が40歳代と60歳代で4割前後となっています。また、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は40歳代と50歳代で2割強となっています。このほか、「地域・個人の生活を優先」は29歳以下で20.0%であり、他の年代を10ポイント以上上回っています。

現実

		全体	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
全体		741	31.7	22.7	3.0	21.1	3.5	4.3	5.4	5.4	3.0
性・年代別	女性合計	404	23.0	31.7	2.0	21.0	3.5	3.7	6.2	5.4	3.5
	29歳以下	58	50.0	12.1	5.2	17.2	1.7	1.7	6.9	5.2	-
	30歳代	71	26.8	38.0	1.4	22.5	2.8	1.4	4.2	2.8	-
	40歳代	68	25.0	35.3	-	25.0	4.4	1.5	7.4	1.5	-
	50歳代	74	24.3	25.7	-	32.4	1.4	2.7	4.1	5.4	4.1
	60歳代	60	11.7	46.7	1.7	11.7	3.3	3.3	10.0	10.0	1.7
	70歳以上	73	4.1	31.5	4.1	15.1	6.8	11.0	5.5	8.2	13.7
	男性合計	333	42.3	11.4	4.2	21.3	3.6	4.8	4.5	5.4	2.4
	29歳以下	40	50.0	2.5	20.0	7.5	7.5	5.0	2.5	5.0	-
	30歳代	44	36.4	13.6	2.3	29.5	6.8	2.3	4.5	4.5	-
	40歳代	59	59.3	5.1	-	22.0	5.1	-	6.8	1.7	-
	50歳代	54	53.7	7.4	1.9	25.9	1.9	-	3.7	1.9	3.7
	60歳代	65	30.8	16.9	3.1	21.5	3.1	6.2	6.2	9.2	3.1
	70歳以上	71	29.6	18.3	2.8	19.7	-	12.7	2.8	8.5	5.6

○男女・年代別の傾向

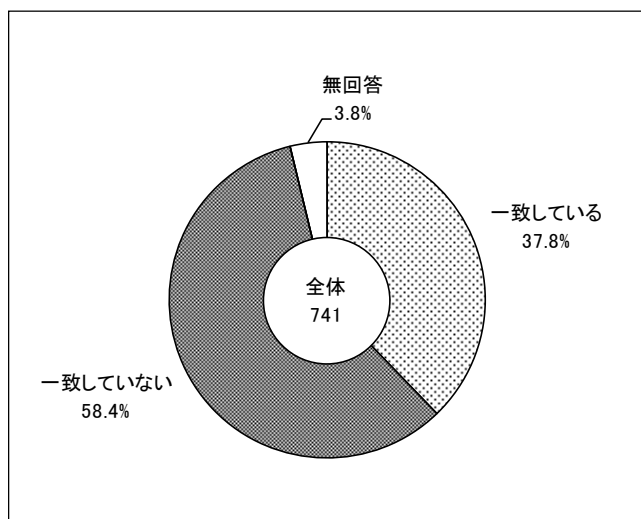
女性では、「仕事を優先」が29歳以下で50.0%であり、他の年代に比べて特に多くなっています。このほか、「家庭生活を優先」は60歳代で46.7%、「仕事と家庭生活をともに優先」は50歳代で32.4%であり、他の年代に比べて多くなっています。

男性では、「仕事を優先」が29歳以下と40歳代、50歳代で5割台を占めています。

～希望と現実の一致状況～

『希望』の回答状況と『現実』の回答状況を分析すると、次のとおりとなります。

		全体	現実								
			仕事を優先	家庭生活を優先	地域・個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	わからない	無回答
全体		741	5.7	19.8	4.0	33.5	5.8	9.6	15.8	3.2	2.6
希望	仕事を優先	235	13.2	15.7	6.0	40.0	7.2	5.1	11.9	0.9	-
	家庭生活を優先	168	3.0	44.6	2.4	28.6	1.2	7.1	9.5	3.6	-
	地域・個人の生活を優先	22	4.5	-	36.4	4.5	13.6	13.6	22.7	-	4.5
	仕事と家庭生活をともに優先	156	0.6	17.9	-	56.4	2.6	7.7	14.1	-	0.6
	仕事と地域・個人の生活をともに優先	26	3.8	-	3.8	7.7	42.3	11.5	30.8	-	-
	家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	32	3.1	3.1	-	9.4	6.3	68.8	6.3	-	3.1
	仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	40	-	2.5	5.0	5.0	5.0	10.0	72.5	-	-
	わからない	40	-	12.5	2.5	17.5	2.5	2.5	15.0	40.0	7.5

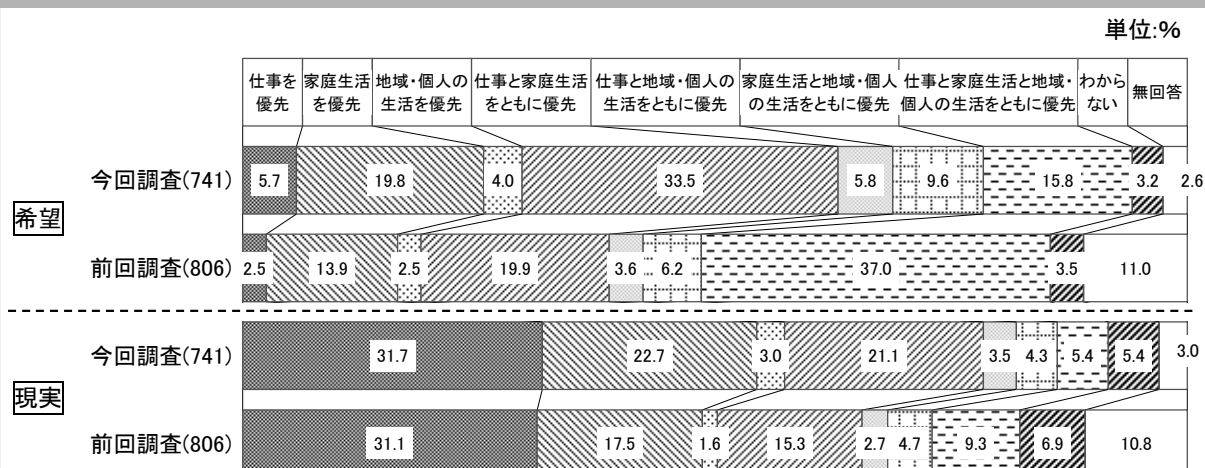


前ページの表の網掛け部分(『希望』で「仕事を優先」、『現実』で「仕事を優先」など同じ項目を選択)を「希望と現実が一致している」、それ以外の部分を「希望と現実が一致していない」と整理します。希望と現実が一致しているのは全体の37.8%であり、全体の58.4%は希望と現実が一致していません。

		全体	希望と現実が一致している	希望と現実が一致していない	無回答
全体		741	37.8	58.4	3.8
性・年代別	女性合計	404	38.6	56.9	4.5
	29歳以下	58	29.3	69.0	1.7
	30歳代	71	36.6	63.4	—
	40歳代	68	35.3	63.2	1.5
	50歳代	74	43.2	52.7	4.1
	60歳代	60	51.7	45.0	3.3
	70歳以上	73	35.6	49.3	15.1
	男性合計	333	36.6	60.4	3.0
	29歳以下	40	27.5	72.5	—
	30歳代	44	38.6	61.4	—
	40歳代	59	32.2	67.8	—
	50歳代	54	31.5	64.8	3.7
	60歳代	65	49.2	46.2	4.6
	70歳以上	71	36.6	56.3	7.0

希望と現実の一致状況を年代別に見ると、男女の60歳代と女性の70歳以上を除き、希望と現実が一致していないという回答者が5割以上を占めています。女性ではおおむね若年の回答者ほど希望と現実が一致していない割合が高くなる傾向があり、29歳以下ではほぼ7割の回答者が不一致となっています。

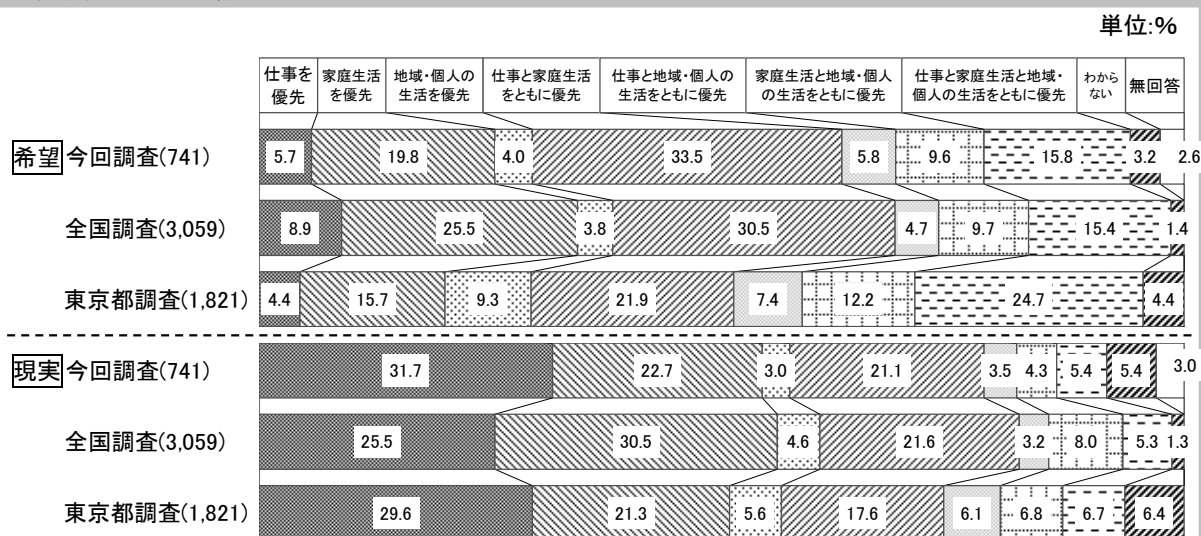
▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

『希望』について、「仕事と家庭生活をともに優先」は前回調査から今回調査にかけて13ポイント、「家庭生活を優先」は前回調査から今回調査にかけて5ポイント増加しています。一方、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は前回調査から今回調査にかけて21ポイント減少しています。『現実』について、「仕事を優先」「家庭生活を優先」は前回調査から今回調査にかけて5ポイント増加しています。

▼ 他調査との比較



※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。

● 他調査との比較

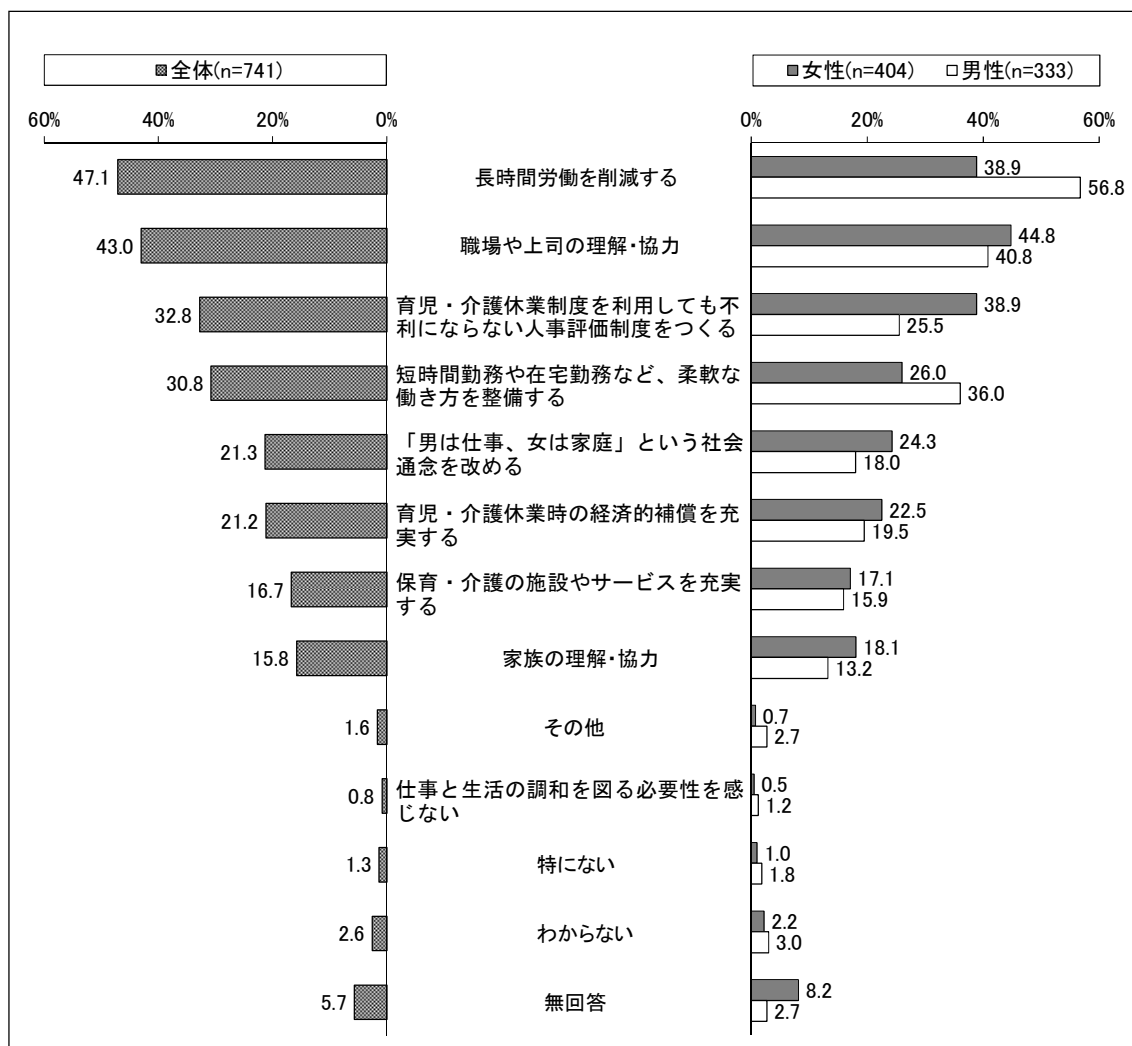
『希望』について、今回調査の「家庭生活を優先」は全国調査を5ポイント、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は東京都調査を8ポイント下回っています。一方、今回調査の「仕事と家庭生活をともに優先」は東京都調査を11ポイント上回っています。『現実』について、今回調査の「仕事を優先」は全国調査を6ポイント上回っているのに対し、「家庭生活を優先」は全国調査を7ポイント下回っています。

問 15 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

仕事と生活の調和を図るうえで、どんなことが必要だと思いますか。男性、女性それぞれについて、あなたが特に必要だと思うことをお答えください。（〇は3つまで）

◎男性に向けては労働時間の見直し、女性に向けては柔軟な働き方や福祉サービスの充実が必要。

（１）男性の仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



○全体の傾向

「長時間労働を削減する」が47.1%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(43.0%)、「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」(32.8%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(30.8%)が続きます。

○男女別の傾向

「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」の割合は女性

が男性を 13 ポイント、「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」の割合は女性が男性を 6 ポイント上回っています。一方、「長時間労働を削減する」の割合は男性が女性を 17 ポイント、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」の割合は男性が女性を 10 ポイント上回っています。

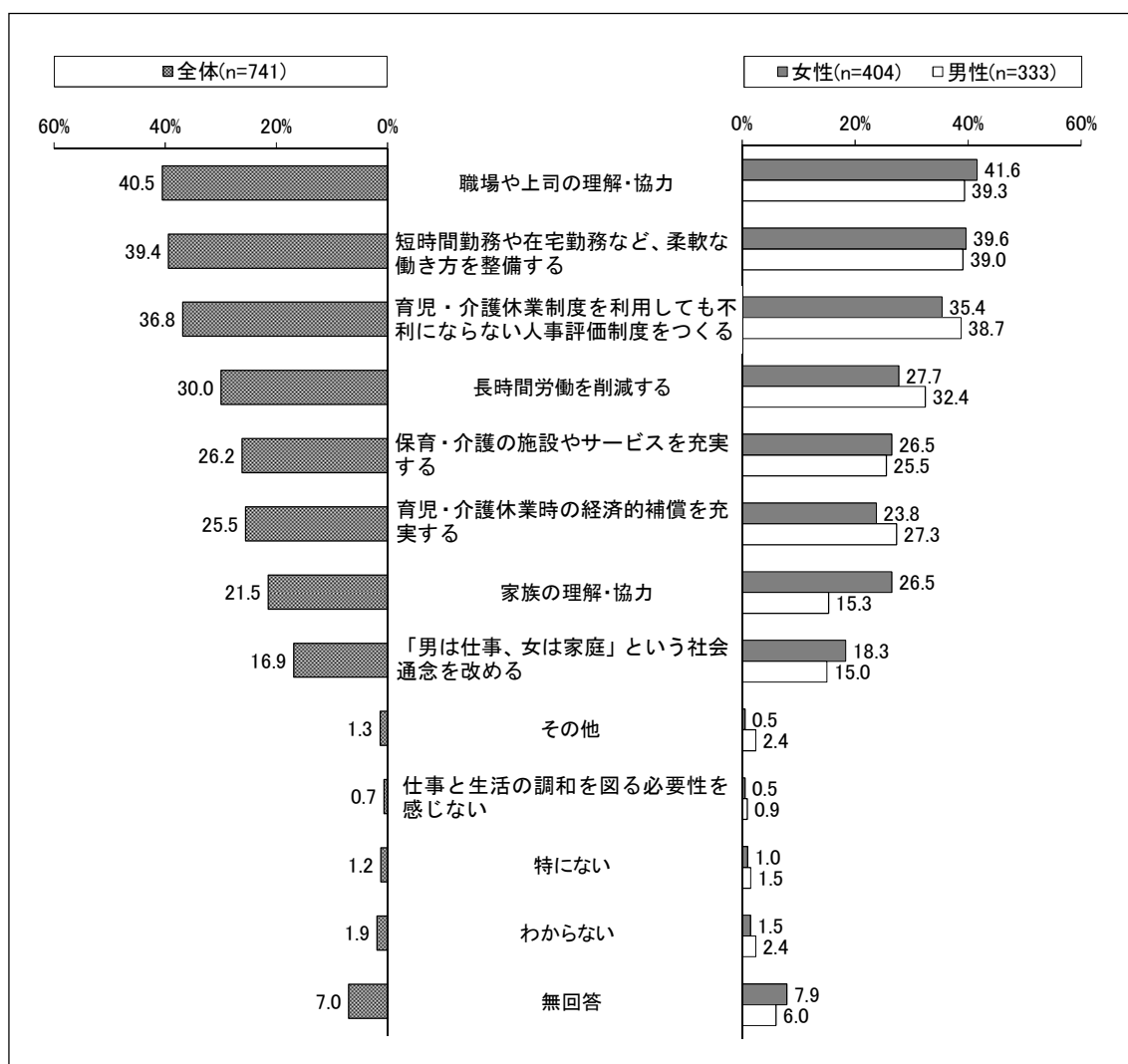
		全体	長時間労働を削減する	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	特になし	わからない	無回答
全体		741	47.1	32.8	30.8	21.2	16.7	43.0	21.3	15.8	1.6	0.8	1.3	2.6	5.7
性・年代別	女性合計	404	38.9	38.9	26.0	22.5	17.1	44.8	24.3	18.1	0.7	0.5	1.0	2.2	8.2
	29歳以下	58	46.6	32.8	31.0	24.1	15.5	46.6	22.4	10.3	1.7	-	-	-	12.1
	30歳代	71	42.3	47.9	31.0	23.9	21.1	45.1	16.9	19.7	2.8	-	-	1.4	7.0
	40歳代	68	33.8	42.6	35.3	23.5	11.8	44.1	29.4	13.2	-	-	-	2.9	4.4
	50歳代	74	33.8	33.8	21.6	21.6	17.6	52.7	25.7	17.6	-	2.7	1.4	1.4	6.8
	60歳代	60	41.7	41.7	25.0	16.7	21.7	50.0	18.3	26.7	-	-	-	5.0	5.0
	70歳以上	73	37.0	34.2	13.7	24.7	15.1	31.5	31.5	20.5	-	-	4.1	2.7	13.7
	男性合計	333	56.8	25.5	36.0	19.5	15.9	40.8	18.0	13.2	2.7	1.2	1.8	3.0	2.7
	29歳以下	40	75.0	22.5	35.0	22.5	12.5	40.0	27.5	7.5	-	-	2.5	-	2.5
	30歳代	44	65.9	34.1	38.6	25.0	11.4	50.0	15.9	11.4	4.5	-	-	2.3	-
	40歳代	59	55.9	28.8	45.8	25.4	10.2	42.4	13.6	15.3	3.4	-	3.4	1.7	3.4
	50歳代	54	57.4	20.4	35.2	16.7	16.7	29.6	13.0	7.4	7.4	1.9	-	3.7	5.6
	60歳代	65	47.7	24.6	36.9	13.8	16.9	43.1	18.5	15.4	1.5	1.5	1.5	3.1	3.1
	70歳以上	71	49.3	23.9	26.8	16.9	23.9	40.8	21.1	18.3	-	2.8	2.8	5.6	1.4

○男女・年代別の傾向

女性では、「長時間労働を削減する」が 29 歳以下で 46.6%、「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」が 30 歳代で 47.9%、「家族の理解・協力」が 60 歳代で 26.7%であり、女性全体の割合を 7 ポイント以上上回っています。

男性では、「長時間労働を削減する」が 29 歳以下で 75.0%、「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」が 30 歳代で 34.1%、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が 40 歳代で 45.8%、「保育・介護の施設やサービスを充実する」が 70 歳以上で 23.9%であり、他の年代に比べて多くなっています。

（２）女性の仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



○全体の傾向

「職場や上司の理解・協力」が 40.5%で最も多く、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(39.4%)、「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」(36.8%)、「長時間労働を削減する」(30.0%)が続きます。

○男女別の傾向

「家族の理解・協力」の割合は、女性が男性を 11 ポイント上回っています。

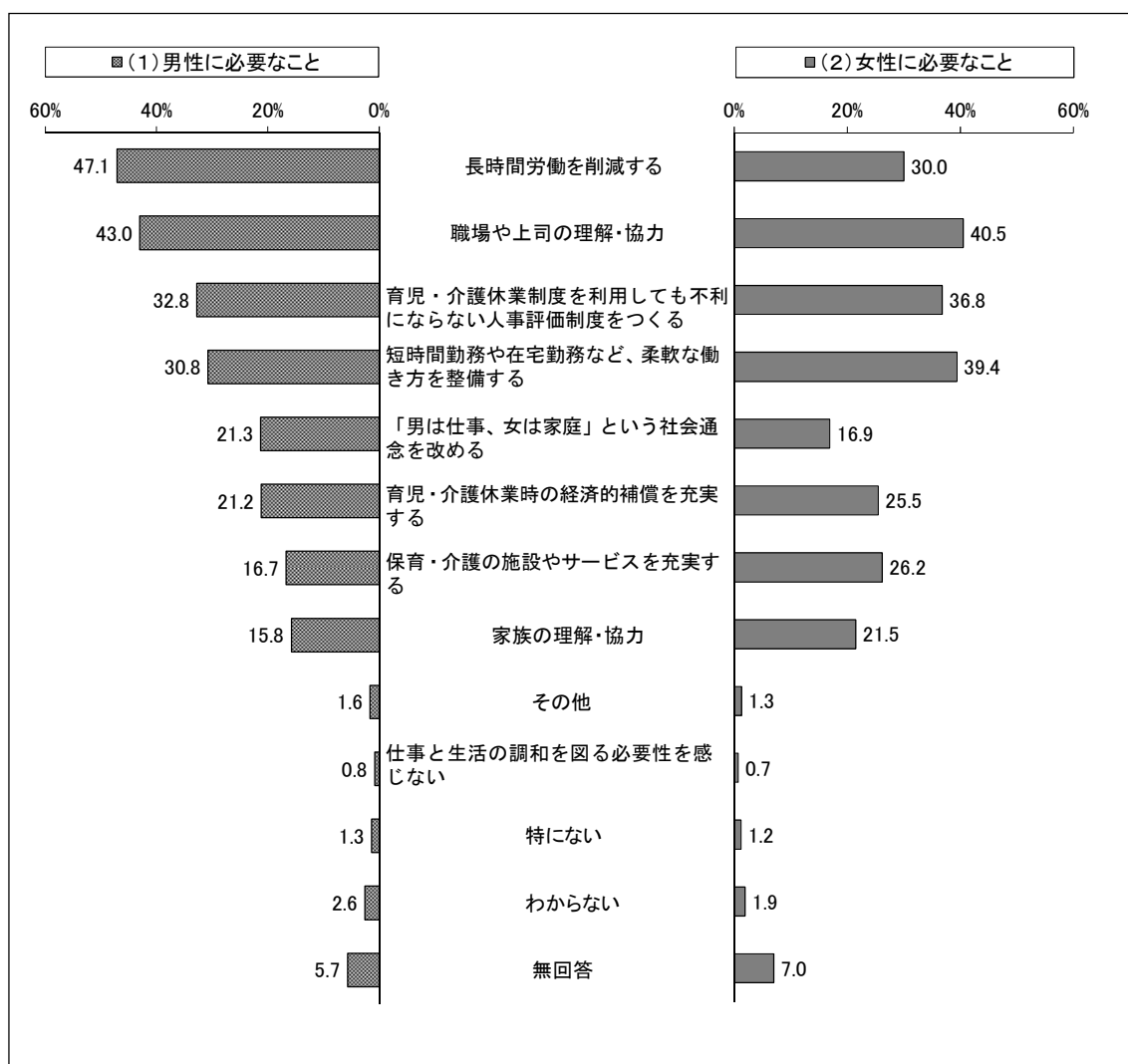
		全体	長時間労働を削減する	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	特になし	わからない	無回答
全体		741	30.0	36.8	39.4	25.5	26.2	40.5	16.9	21.5	1.3	0.7	1.2	1.9	7.0
性・年代別	女性合計	404	27.7	35.4	39.6	23.8	26.5	41.6	18.3	26.5	0.5	0.5	1.0	1.5	7.9
	29歳以下	58	31.0	34.5	36.2	27.6	31.0	36.2	17.2	13.8	-	1.7	-	-	15.5
	30歳代	71	19.7	33.8	53.5	26.8	42.3	40.8	14.1	23.9	1.4	-	-	1.4	7.0
	40歳代	68	20.6	41.2	51.5	22.1	10.3	39.7	23.5	29.4	-	-	-	1.5	8.8
	50歳代	74	27.0	36.5	35.1	18.9	31.1	47.3	16.2	29.7	1.4	1.4	1.4	1.4	5.4
	60歳代	60	36.7	25.0	41.7	20.0	26.7	50.0	15.0	35.0	-	-	-	3.3	1.7
	70歳以上	73	32.9	39.7	20.5	27.4	17.8	35.6	23.3	26.0	-	-	4.1	1.4	9.6
	男性合計	333	32.4	38.7	39.0	27.3	25.5	39.3	15.0	15.3	2.4	0.9	1.5	2.4	6.0
	29歳以下	40	37.5	55.0	30.0	40.0	15.0	37.5	25.0	15.0	-	-	-	-	5.0
	30歳代	44	36.4	38.6	50.0	36.4	25.0	40.9	11.4	6.8	6.8	2.3	-	2.3	-
	40歳代	59	25.4	37.3	42.4	30.5	32.2	52.5	8.5	13.6	1.7	-	3.4	-	5.1
	50歳代	54	31.5	25.9	40.7	24.1	22.2	33.3	11.1	16.7	3.7	1.9	-	5.6	13.0
	60歳代	65	30.8	38.5	50.8	24.6	27.7	40.0	20.0	15.4	1.5	-	3.1	1.5	3.1
	70歳以上	71	35.2	40.8	22.5	16.9	26.8	32.4	15.5	21.1	1.4	1.4	1.4	4.2	8.5

○男女・年代別の傾向

女性では、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が30歳代と40歳代で5割強、「保育・介護の施設やサービスを充実する」が30歳代で42.3%となっています。また、「家族の理解・協力」が60歳代で35.0%、「「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める」が40歳代と70歳以上で2割強であり、他の年代に比べて多くなっています。

男性では、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」が29歳以下で55.0%、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が30歳代と60歳代で5割台、「職場や上司の理解・協力」が40歳代で52.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」はおおむね若年の回答者ほど高い割合となる傾向があり、29歳以下では40.0%となっています。

(3) 比較



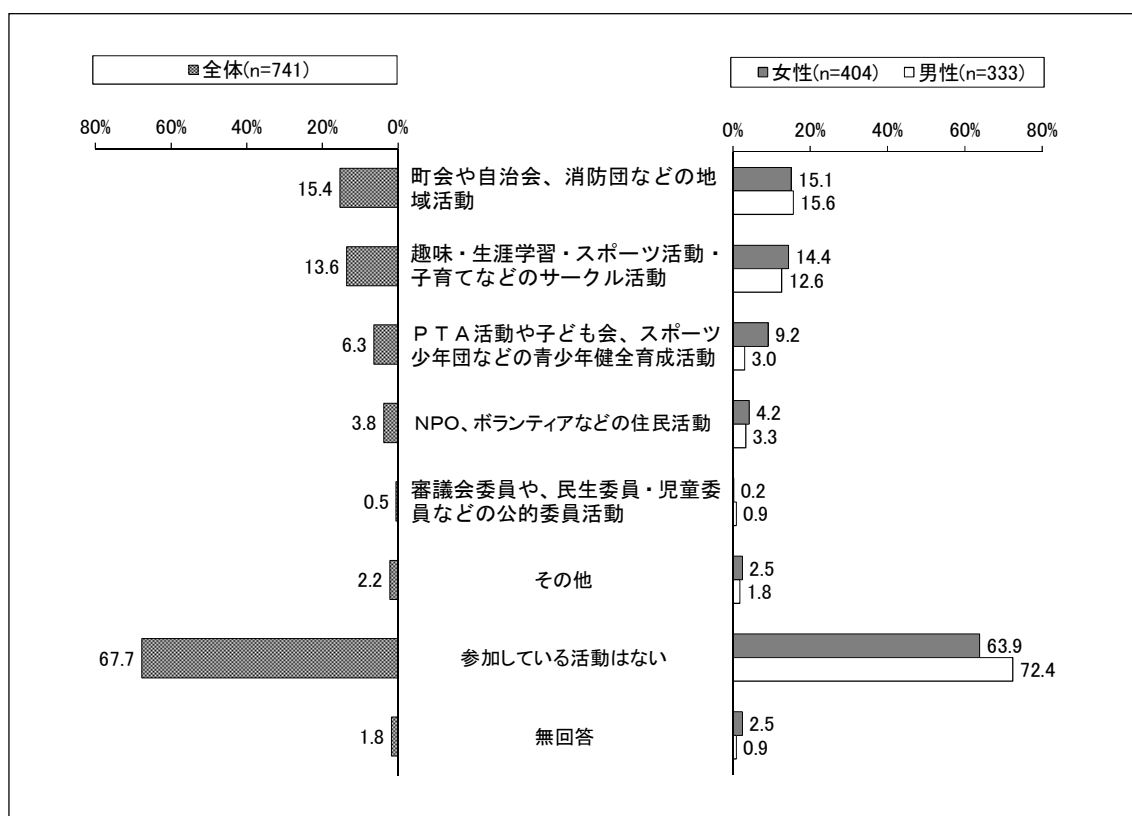
(1) 男性の仕事と生活の調和を図る上で必要なことと、(2) 女性の仕事と生活の調和を図る上で必要なことについての回答を比較すると、「長時間労働を削減する」では(1)の割合が(2)を17ポイント上回っています。一方、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」「保育・介護の施設やサービスを充実する」では(2)の割合が(1)を上回っています。男性に向けては主に労働時間の見直し、女性に向けては主に柔軟な働き方や福祉サービスの充実が求められていることがわかります。

6 地域活動・社会活動について

問 16 この１年間に参加した活動

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

◎地域活動やサークル活動への参加が見られる一方で、全体の３人に２人は活動に参加していない。



○全体の傾向

「町会や自治会、消防団などの地域活動」が 15.4%で最も多く、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」(13.6%)、「P T A 活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」(6.3%)、「N P O、ボランティアなどの住民活動」(3.8%)が続きます。一方、全体の３人に２人は「参加している活動はない」(67.7%)と回答しています。

○男女別の傾向

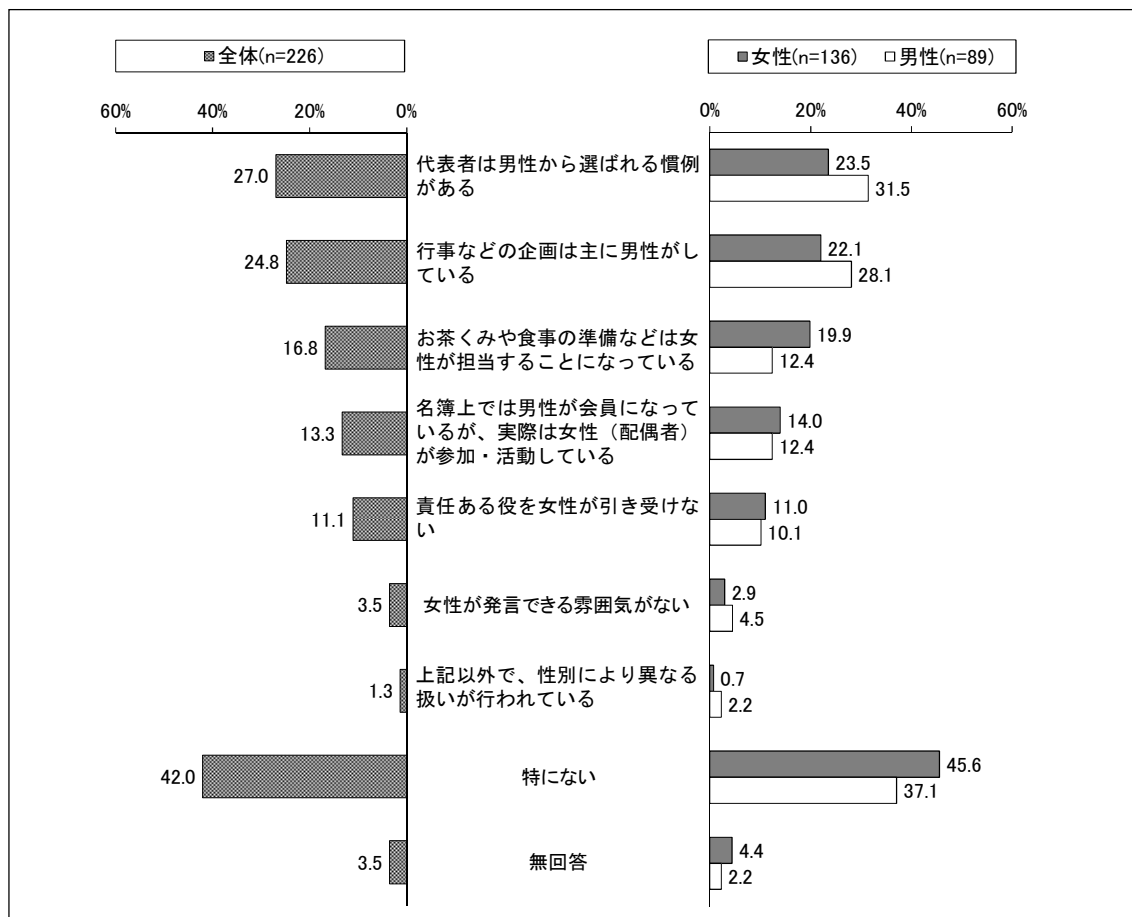
「P T A 活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動」の割合は女性が男性を 6 ポイント、「参加している活動はない」の割合は男性が女性を 8 ポイント上回っています。

問 16-1 活動の場での性別による異なる取り扱い

問 16 で何らかの活動に参加したと回答された方にうかがいます。

参加した活動の場で、次のようなことがありましたか。(〇はいくつでも)

◎男性が中心的役割を、女性が補助的役割を担う活動がなされている事例がある。



○全体の傾向

この1年間に地域活動や社会活動に参加した人に対して、参加した活動の場での性別による異なる取り扱いについて聞いたところ、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」が27.0%で最も多く、「行事などの企画は主に男性がしている」(24.8%)、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」(16.8%)、「名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している」(13.3%)が続きます。「特にない」は42.0%です。

○男女別の傾向

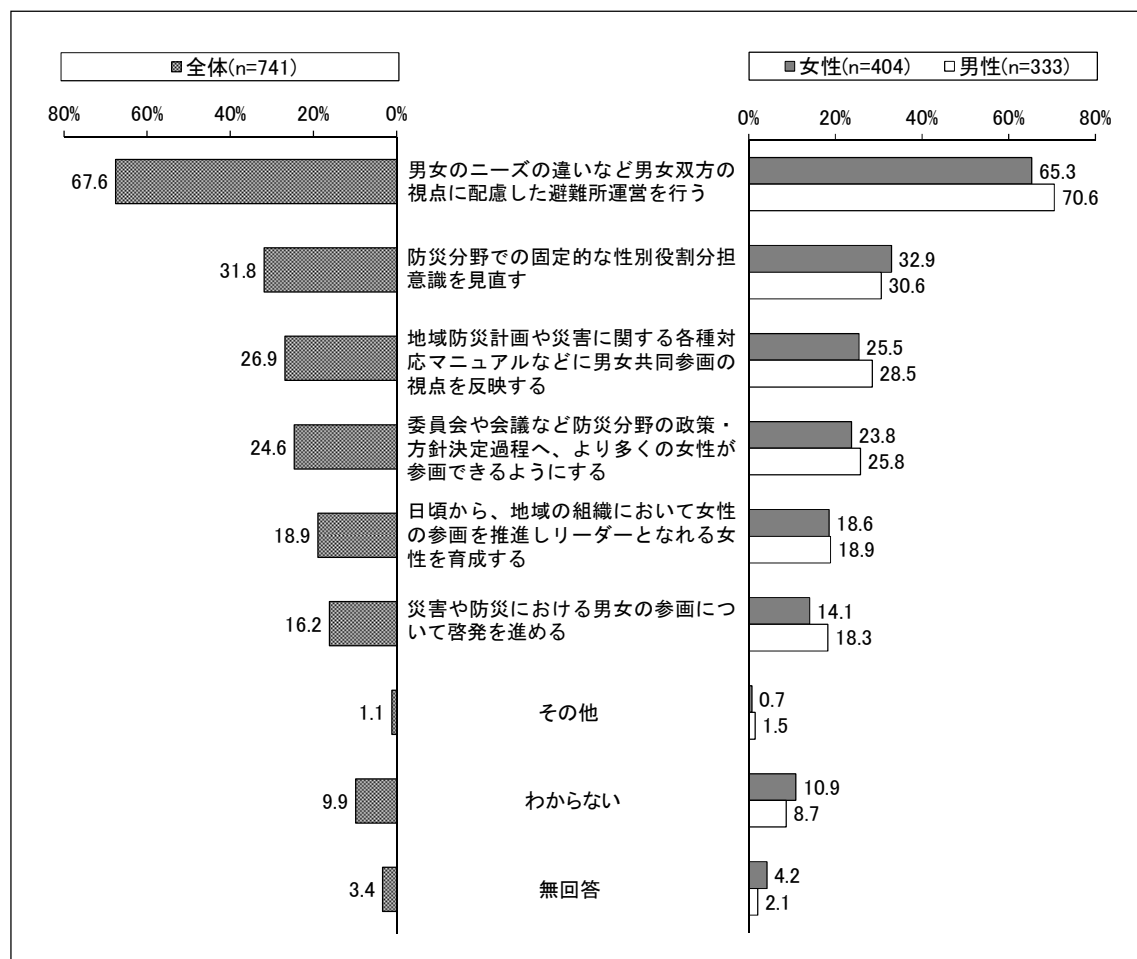
「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」「特にない」の割合は、女性が男性を7ポイント以上上回っています。「代表者は男性から選ばれる慣例がある」「行事などの企画は主に男性がしている」の割合は、男性が女性を6ポイント以上上回っており、男女でやや異なる認識があることが見受けられます。

7 防災について

問 17 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

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いますか。（〇は3つまで）

◎男女双方の視点到配慮した避難所運営が重要。



○全体の傾向

「男女のニーズの違いなど男女双方の視点到配慮した避難所運営を行う」が67.6%で最も多く、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」（31.8%）、「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」（26.9%）、「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」（24.6%）が続きます。

○男女別の傾向

「男女のニーズの違いなど男女双方の視点到配慮した避難所運営を行う」の割合は、男性が女性を5ポイント上回っています。

			全体	防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す	男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う	災害や防災における男女の参画について啓発を進める	多くの女性が参画できるような政策・方針決定過程へ、より多くの女性を参画できるようにする	委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性を参画できるようにする	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	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る女性を育成する	その他	わからない	無回答
全体			741	31.8	67.6	16.2	24.6	26.9	18.9	1.1	9.9	3.4	
性・年代別	女性	女性合計	404	32.9	65.3	14.1	23.8	25.5	18.6	0.7	10.9	4.2	
		29歳以下	58	36.2	62.1	8.6	25.9	19.0	12.1	-	15.5	3.4	
		30歳代	71	36.6	69.0	7.0	26.8	26.8	23.9	1.4	8.5	2.8	
		40歳代	68	35.3	72.1	7.4	16.2	26.5	19.1	-	10.3	2.9	
		50歳代	74	33.8	67.6	16.2	28.4	27.0	21.6	2.7	6.8	2.7	
		60歳代	60	20.0	65.0	28.3	21.7	31.7	16.7	-	15.0	5.0	
		70歳以上	73	34.2	56.2	17.8	23.3	21.9	16.4	-	11.0	8.2	
	男性	男性合計	333	30.6	70.6	18.3	25.8	28.5	18.9	1.5	8.7	2.1	
		29歳以下	40	27.5	77.5	15.0	22.5	30.0	12.5	-	10.0	-	
		30歳代	44	29.5	77.3	13.6	13.6	31.8	9.1	-	9.1	-	
		40歳代	59	32.2	74.6	15.3	27.1	28.8	28.8	1.7	3.4	1.7	
		50歳代	54	20.4	77.8	22.2	24.1	20.4	18.5	3.7	11.1	3.7	
		60歳代	65	36.9	67.7	20.0	30.8	29.2	21.5	3.1	4.6	-	
		70歳以上	71	33.8	56.3	21.1	31.0	31.0	18.3	-	14.1	5.6	

○男女・年代別の傾向

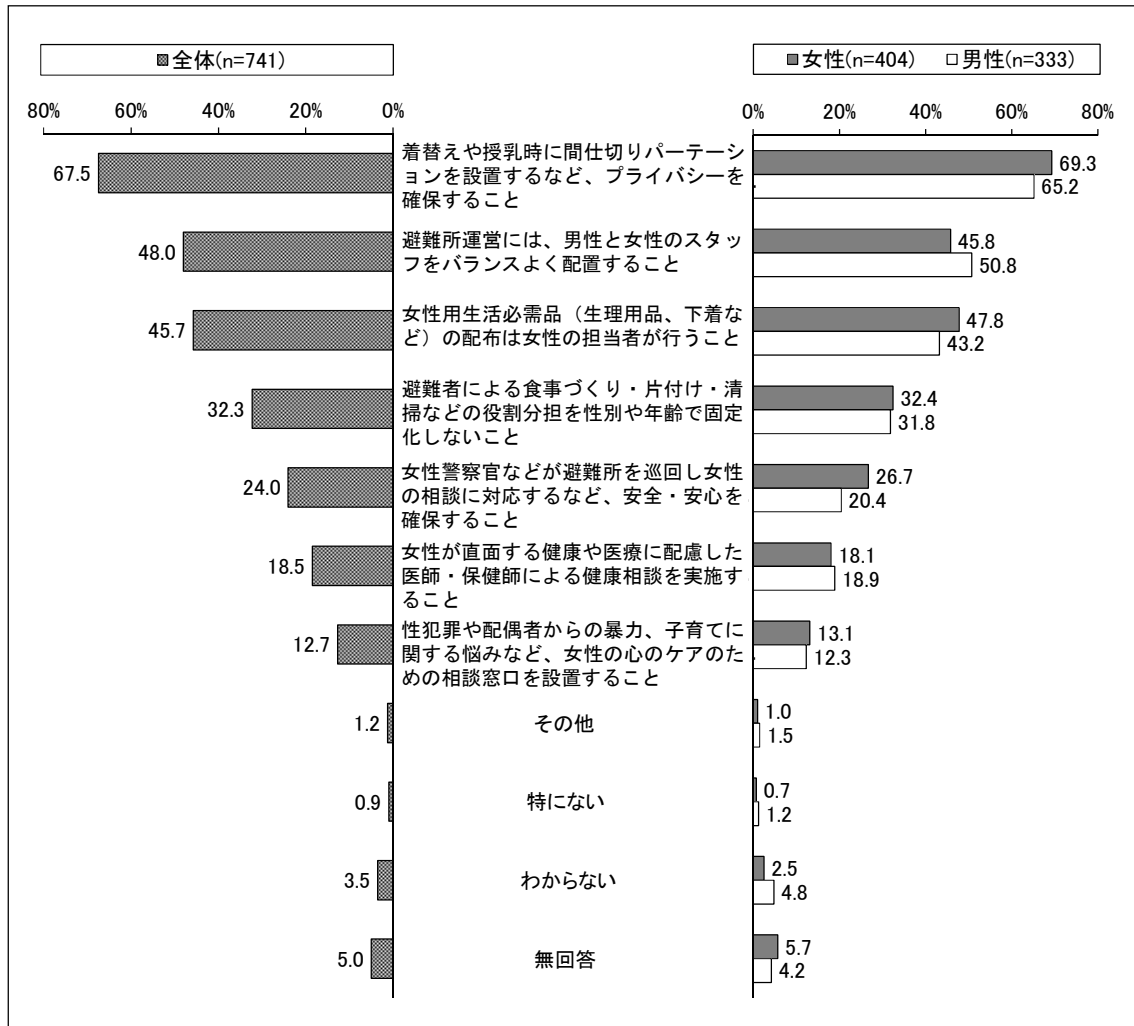
女性では、「日頃から、地域の組織において女性の参画を推進しリーダーとなる女性を育成する」が30歳代で23.9%であり、女性回答者全体の割合を5ポイント上回っています。また、「災害や防災における男女の参画について啓発を進める」が60歳代で28.3%であり、他の年代に比べて多くなっています。

男性では、「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る女性を育成する」が40歳代で28.8%であり、男性回答者全体の割合を9ポイント上回っています。また、「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」は若年の回答者で高い割合となっており、50歳代以下で7割台となっています。

問 18 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営として必要なこと

男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営として、あなたが必要だと思うことは何ですか。
(〇は3つまで)

◎特に女性のプライバシーの確保や、運営における男女共同参画が必要。



○全体の傾向

「着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置するなど、プライバシーを確保すること」が 67.5%で最も多く、「避難所運営には、男性と女性のスタッフをバランスよく配置すること」(48.0%)、「女性用生活必需品の配布は女性の担当者が行うこと」(45.7%)、「避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと」(32.3%)が続いており、女性のプライバシーを確保することや、運営における男女共同参画が必要という意識が強いことがわかります。

○男女別の傾向

「女性警察官などが避難所を巡回し女性の相談に対応するなど、安全・安心を確保すること」の割合は女性が男性を 6 ポイント、「避難所運営には、男性と女性のスタッフをバランス

よく配置すること」の割合は男性が女性を5ポイント上回っています。

		全体	避難所運営には、男性と女性スタッフをバランスよく配置すること	避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと	着替えや授乳時に間仕切りパーテーションを設置すること	プライバシーを確保すること	女性用生活必需品（生理用品、下着など）の配布は女性の担当者が行うこと	避難者・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと	女性相談を実施する健康や医療に配慮した医師・保健師による健康相談など、女性の相談に配慮すること	女性警察官などが避難所を巡回し、安全・安心を確保すること	性犯罪や配偶者からの暴力、子育てに関する悩みのため、女性の心のケアのための相談窓口を設置すること	その他	特にない	わからない	無回答
全体		741	48.0	67.5	45.7	32.3	18.5	24.0	12.7	1.2	0.9	3.5	5.0		
性・年代別	女性	女性合計	404	45.8	69.3	47.8	32.4	18.1	26.7	13.1	1.0	0.7	2.5	5.7	
		29歳以下	58	39.7	70.7	53.4	22.4	12.1	31.0	15.5	-	-	5.2	8.6	
		30歳代	71	47.9	76.1	47.9	35.2	12.7	28.2	14.1	2.8	1.4	2.8	1.4	
		40歳代	68	33.8	73.5	52.9	30.9	19.1	27.9	10.3	1.5	-	2.9	4.4	
		50歳代	74	48.6	68.9	44.6	33.8	18.9	33.8	13.5	-	1.4	1.4	6.8	
		60歳代	60	53.3	61.7	40.0	41.7	21.7	21.7	8.3	1.7	1.7	1.7	5.0	
		70歳以上	73	50.7	64.4	47.9	30.1	23.3	17.8	16.4	-	-	1.4	8.2	
	男性	男性合計	333	50.8	65.2	43.2	31.8	18.9	20.4	12.3	1.5	1.2	4.8	4.2	
		29歳以下	40	47.5	65.0	50.0	30.0	17.5	12.5	10.0	-	5.0	5.0	2.5	
		30歳代	44	52.3	63.6	52.3	25.0	18.2	20.5	15.9	-	-	4.5	2.3	
		40歳代	59	49.2	69.5	52.5	30.5	16.9	33.9	13.6	5.1	-	5.1	-	
		50歳代	54	40.7	63.0	38.9	35.2	13.0	25.9	13.0	1.9	1.9	5.6	7.4	
		60歳代	65	60.0	72.3	36.9	35.4	24.6	15.4	10.8	1.5	1.5	-	4.6	
		70歳以上	71	52.1	57.7	35.2	32.4	21.1	14.1	11.3	-	-	8.5	7.0	

○男女・年代別の傾向

女性では、「女性用生活必需品の配布は女性の担当者が行うこと」が29歳以下と40歳代で5割強、「避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと」が60歳代で41.7%であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「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」は50歳以上で6割台であるのに対し、40歳代以下では7割台に達しています。

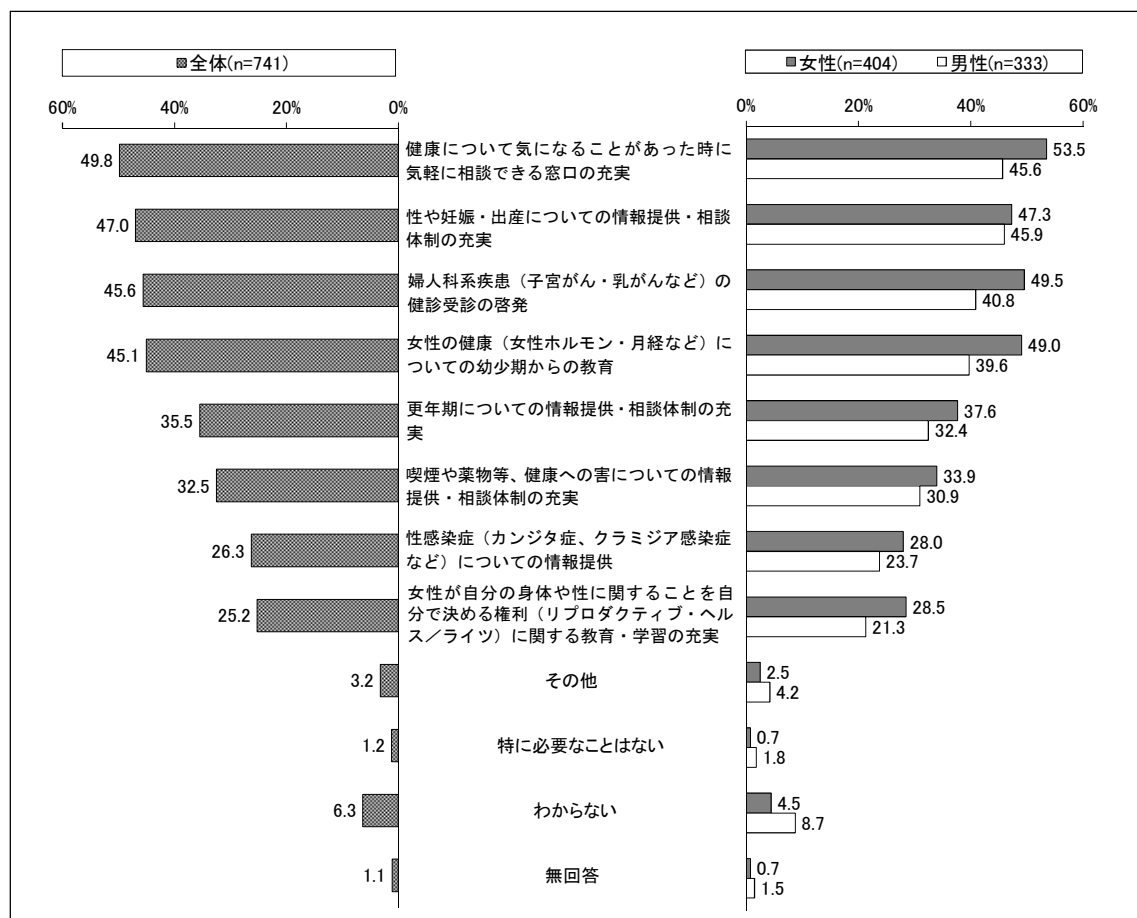
男性は、「女性用生活必需品の配布は女性の担当者が行うこと」が40歳代以下で5割から5割強、「避難所運営には、男性と女性のスタッフをバランスよく配置すること」が60歳代で60.0%であり、他の年代に比べて多くなっています。

8 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 女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと

女性は、妊娠・出産や女性特有の病気など、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。こうした問題の重要性について社会全体で認識し、理解を深める必要があります。女性の生涯を通じた健康を考えるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）

◎気軽に相談できる窓口、健康についての教育や情報提供、健診の受診啓発が必要。



○全体の傾向

「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」が49.8%で最も多く、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」（47.0%）、「婦人科系疾患の健診受診の啓発」（45.6%）、「女性の健康についての幼少期からの教育」（45.1%）が続きます。

○男女別の傾向

「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」「婦人科系疾患の健診受診の啓発」「女性の健康についての幼少期からの教育」「更年期についての情報提供・

相談体制の充実」「女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利に関する教育・学習の充実」の割合は、女性が男性を5ポイント以上上回っています。

		全体	女性の健康（女性ホルモン・月の教育など）についての幼少期から	性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実	喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実	性感染症（カンジタ症、クラミジア感染症など）についての情報提供	更年期についての情報提供・相談体制の充実	健康について気軽に相談できる窓口の充実	婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の健診受診の啓発	女性が自分の身体や性に関する教育・学習の充実（リフト・クテイブ・ヘルスライツ）に関する教育・学習の充実	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体		741	45.1	47.0	32.5	26.3	35.5	49.8	45.6	25.2	3.2	1.2	6.3	1.1
性・年代別	女性合計	404	49.0	47.3	33.9	28.0	37.6	53.5	49.5	28.5	2.5	0.7	4.5	0.7
	29歳以下	58	51.7	51.7	27.6	36.2	20.7	44.8	58.6	31.0	5.2	-	6.9	-
	30歳代	71	66.2	59.2	32.4	32.4	35.2	38.0	66.2	32.4	2.8	-	2.8	-
	40歳代	68	44.1	44.1	22.1	23.5	47.1	42.6	48.5	32.4	5.9	-	7.4	-
	50歳代	74	43.2	44.6	36.5	35.1	59.5	59.5	50.0	32.4	1.4	1.4	4.1	2.7
	60歳代	60	41.7	43.3	41.7	15.0	25.0	66.7	46.7	20.0	-	-	1.7	-
	70歳以上	73	46.6	41.1	42.5	24.7	32.9	68.5	28.8	21.9	-	2.7	4.1	1.4
	男性合計	333	39.6	45.9	30.9	23.7	32.4	45.6	40.8	21.3	4.2	1.8	8.7	1.5
	29歳以下	40	45.0	47.5	25.0	35.0	17.5	35.0	45.0	20.0	7.5	-	15.0	-
	30歳代	44	43.2	54.5	31.8	27.3	29.5	34.1	38.6	29.5	6.8	2.3	9.1	-
	40歳代	59	45.8	49.2	27.1	18.6	28.8	33.9	37.3	8.5	6.8	3.4	6.8	-
	50歳代	54	42.6	42.6	29.6	31.5	46.3	44.4	55.6	31.5	1.9	1.9	3.7	1.9
	60歳代	65	30.8	43.1	30.8	16.9	35.4	60.0	35.4	24.6	3.1	-	7.7	3.1
	70歳以上	71	35.2	42.3	38.0	19.7	32.4	56.3	36.6	16.9	1.4	2.8	11.3	2.8

○男女・年代別の傾向

女性では、「女性の健康についての幼少期からの教育」「婦人科系疾患の健診受診の啓発」が30歳代でそれぞれ66.2%、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が30歳代で59.2%となっています。また、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」は50歳代で59.5%、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」は60歳以上で7割強、「喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実」は60歳以上で4割強であり、他の年代に比べて多くなっています。

男性では、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が30歳代で54.5%、「性感染症についての情報提供」が29歳以下と50歳代で3割台となっています。また、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」「婦人科系疾患の健診受診の啓発」が50歳代で4割台半ばから5割台半ば、「健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実」が60歳代で60.0%、「喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実」が70歳以上で38.0%であり、他の年代に比べて多くなっています。

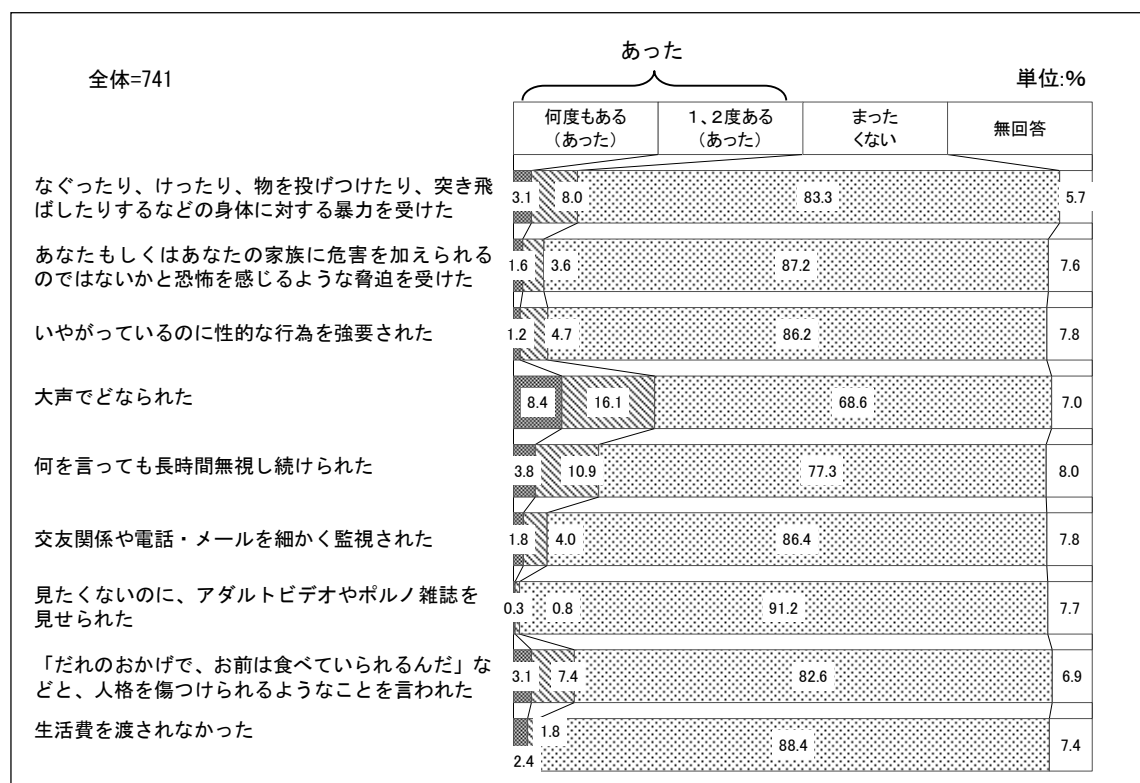
9 DV（配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力）について

問 20 DVの被害経験と意識

あなたは、配偶者、パートナーまたは交際相手から次のような行為をされたことがありますか。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。（それぞれについて、あてはまるものに○を1つずつ）

◎回答者の3人に1人は何らかの暴力被害を受けたことがあり、具体的には「大声でどなられた」が2割強。“精神的暴力”について、DVとしての認識が定着していないものもある。

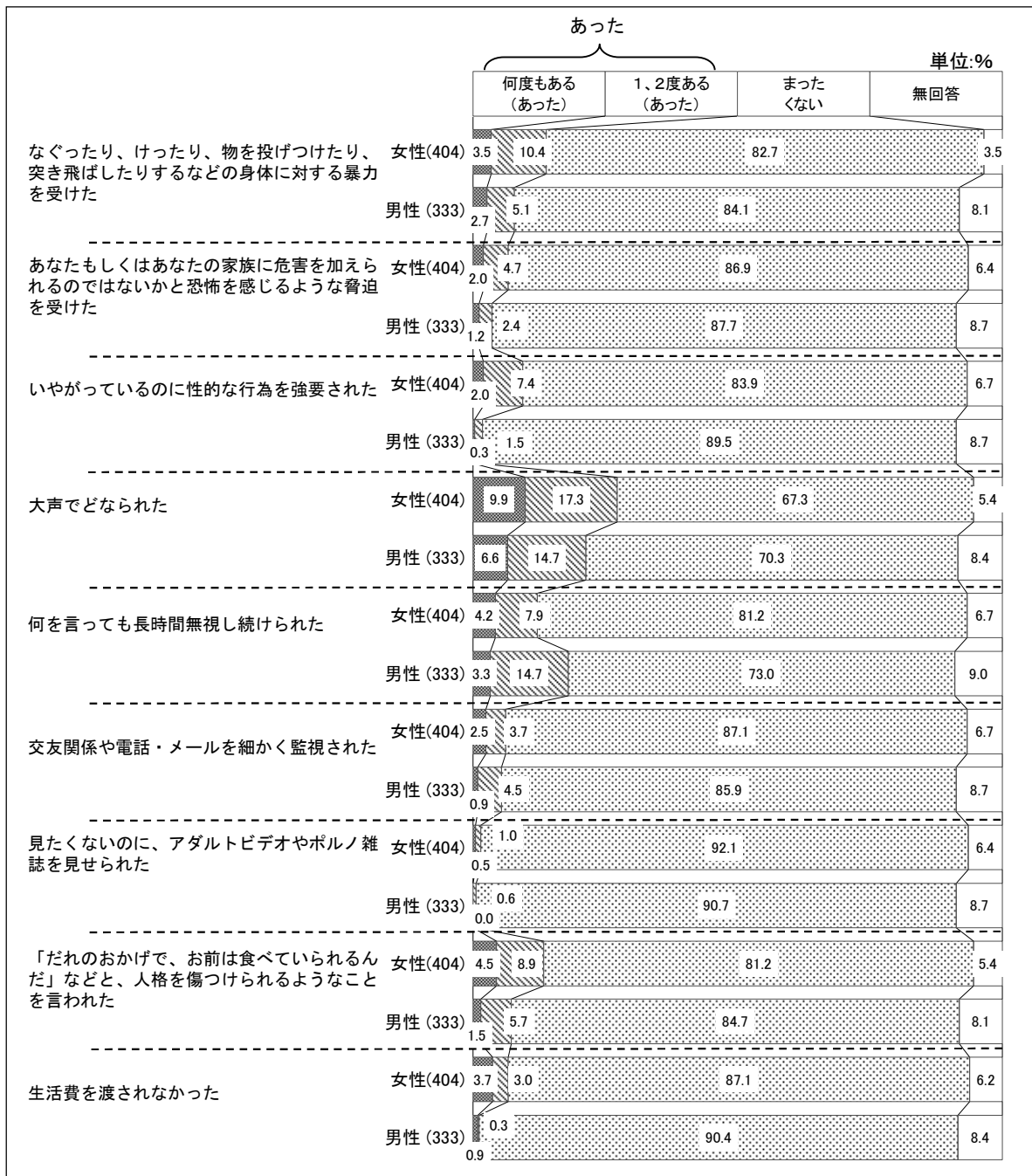
（1）被害経験



○全体の傾向

配偶者（パートナー）や交際相手から暴力行為が“あった（「何度もある（あった）」と「1、2度ある（あった）」の合計）”という回答は、『大声でどなられた』で24.5%、『何を言っても長時間無視し続けられた』で14.7%、『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』で11.1%、『「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』で10.5%となっています。

こうした行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は33.6%であり、回答者全体の3人に1人が何らかの暴力被害を受けたことがあるということがわかります。



○男女別の傾向

“あった”の割合は、『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』『いやがっているのに性的な行為を強要された』『大声でどなられた』『「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』『生活費を渡されなかった』で女性が男性を5ポイント以上上回っています。『大声でどなられた』では、女性の“あった”が27.2%となっています。

一方、『何を言っても長時間無視し続けられた』については、男性の“あった”の割合が女性を5ポイント上回っています。

これらの行為が1つでも“あった”と回答している人の割合は、女性で36.9%、男性で30.0%であり、女性が男性を6ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

【身体に対する暴力】

		全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったくない	無回答	
全体		741	3.1	8.0	83.3	5.7	
性・年代別	女性	女性合計	404	3.5	10.4	82.7	3.5
		29歳以下	58	3.4	-	96.6	-
		30歳代	71	1.4	9.9	87.3	1.4
		40歳代	68	1.5	11.8	86.8	-
		50歳代	74	8.1	14.9	73.0	4.1
		60歳代	60	1.7	10.0	85.0	3.3
		70歳以上	73	4.1	13.7	71.2	11.0
	男性	男性合計	333	2.7	5.1	84.1	8.1
		29歳以下	40	2.5	2.5	87.5	7.5
		30歳代	44	4.5	9.1	81.8	4.5
		40歳代	59	1.7	5.1	91.5	1.7
		50歳代	54	5.6	9.3	81.5	3.7
		60歳代	65	1.5	1.5	86.2	10.8
		70歳以上	71	1.4	4.2	77.5	16.9

【恐怖を感じるような脅迫】

	全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったく ない	無回 答
	741	1.6	3.6	87.2	7.6
	404	2.0	4.7	86.9	6.4
	58	1.7	3.4	94.8	-
	71	-	4.2	94.4	1.4
	68	1.5	5.9	91.2	1.5
	74	6.8	6.8	82.4	4.1
	60	1.7	1.7	88.3	8.3
	73	-	5.5	72.6	21.9
	333	1.2	2.4	87.7	8.7
	40	-	-	92.5	7.5
	44	2.3	6.8	86.4	4.5
	59	1.7	1.7	93.2	3.4
	54	1.9	5.6	87.0	5.6
	65	1.5	-	87.7	10.8
	71	-	1.4	81.7	16.9

【性的な行為の強要】

	全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったく ない	無回答
	741	1.2	4.7	86.2	7.8
	404	2.0	7.4	83.9	6.7
	58	1.7	8.6	89.7	-
	71	1.4	7.0	90.1	1.4
	68	1.5	4.4	94.1	-
	74	4.1	12.2	79.7	4.1
	60	1.7	6.7	80.0	11.7
	73	1.4	5.5	71.2	21.9
	333	0.3	1.5	89.5	8.7
	40	-	2.5	90.0	7.5
	44	-	2.3	93.2	4.5
	59	-	1.7	96.6	1.7
	54	-	1.9	92.6	5.6
	65	-	-	89.2	10.8
	71	1.4	1.4	78.9	18.3

【大声でどなられた】

		全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったくない	無回答	
全体		741	8.4	16.1	68.6	7.0	
性・年代別	女性	女性合計	404	9.9	17.3	67.3	5.4
		29歳以下	58	6.9	5.2	87.9	-
		30歳代	71	4.2	16.9	77.5	1.4
		40歳代	68	13.2	27.9	58.8	-
		50歳代	74	20.3	18.9	56.8	4.1
		60歳代	60	5.0	21.7	68.3	5.0
		70歳以上	73	8.2	12.3	58.9	20.5
	男性	男性合計	333	6.6	14.7	70.3	8.4
		29歳以下	40	-	5.0	87.5	7.5
		30歳代	44	11.4	13.6	72.7	2.3
		40歳代	59	10.2	11.9	76.3	1.7
		50歳代	54	9.3	22.2	64.8	3.7
		60歳代	65	1.5	16.9	70.8	10.8
		70歳以上	71	7.0	15.5	57.7	19.7

【長時間無視】

	全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったくない	無回答
	741	3.8	10.9	77.3	8.0
	404	4.2	7.9	81.2	6.7
	58	3.4	1.7	94.8	—
	71	1.4	1.4	95.8	1.4
	68	7.4	13.2	77.9	1.5
	74	6.8	12.2	74.3	6.8
	60	3.3	11.7	78.3	6.7
	73	2.7	6.8	68.5	21.9
	333	3.3	14.7	73.0	9.0
	40	—	7.5	82.5	10.0
	44	9.1	13.6	75.0	2.3
	59	5.1	13.6	79.7	1.7
	54	3.7	20.4	72.2	3.7
	65	—	20.0	70.8	9.2
	71	2.8	11.3	63.4	22.5

【交友関係監視】

	全体	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	まったく ない	無 回 答
	741	1.8	4.0	86.4	7.8
	404	2.5	3.7	87.1	6.7
	58	5.2	5.2	87.9	1.7
	71	1.4	4.2	93.0	1.4
	68	1.5	5.9	92.6	-
	74	6.8	5.4	83.8	4.1
	60	-	1.7	91.7	6.7
	73	-	-	75.3	24.7
	333	0.9	4.5	85.9	8.7
	40	-	-	92.5	7.5
	44	4.5	9.1	84.1	2.3
	59	1.7	6.8	89.8	1.7
	54	-	7.4	88.9	3.7
	65	-	3.1	86.2	10.8
	71	-	1.4	77.5	21.1

被害経験を年代別に見ると、『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた』は、女性の50歳代で2割に達しています。

『あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅

迫を受けた』は女性の 50 歳代で、『いやがっているのに性的な行為を強要された』は、女性の 29 歳以下と 50 歳代で 1 割台となっています。

『大声でどなられた』は、女性の 40 歳代と 50 歳代で 4 割前後、男性の 50 歳代で 31.5% であり、他の年代に比べて多くなっています。

『何を言っても長時間無視し続けられた』は、女性の 40 歳代、男性の 30 歳代、50 歳代、60 歳代で 2 割台となっています。

『交友関係や電話・メールを細かく監視された』は、女性の 29 歳以下と 50 歳代、男性の 30 歳代で 1 割台となっています。

【人格を傷つける発言】

		全体	何度もある (あった)	1、2 度ある (あった)	まったく ない	無 回 答
全体		741	3.1	7.4	82.6	6.9
性・年代別	女性合計	404	4.5	8.9	81.2	5.4
	29歳以下	58	-	1.7	98.3	-
	30歳代	71	2.8	4.2	91.5	1.4
	40歳代	68	5.9	13.2	80.9	-
	50歳代	74	8.1	16.2	71.6	4.1
	60歳代	60	1.7	13.3	78.3	6.7
	70歳以上	73	6.8	4.1	69.9	19.2
	男性合計	333	1.5	5.7	84.7	8.1
	29歳以下	40	-	-	92.5	7.5
	30歳代	44	4.5	2.3	90.9	2.3
	40歳代	59	1.7	11.9	84.7	1.7
	50歳代	54	1.9	5.6	88.9	3.7
	60歳代	65	-	6.2	83.1	10.8
	70歳以上	71	1.4	5.6	74.6	18.3

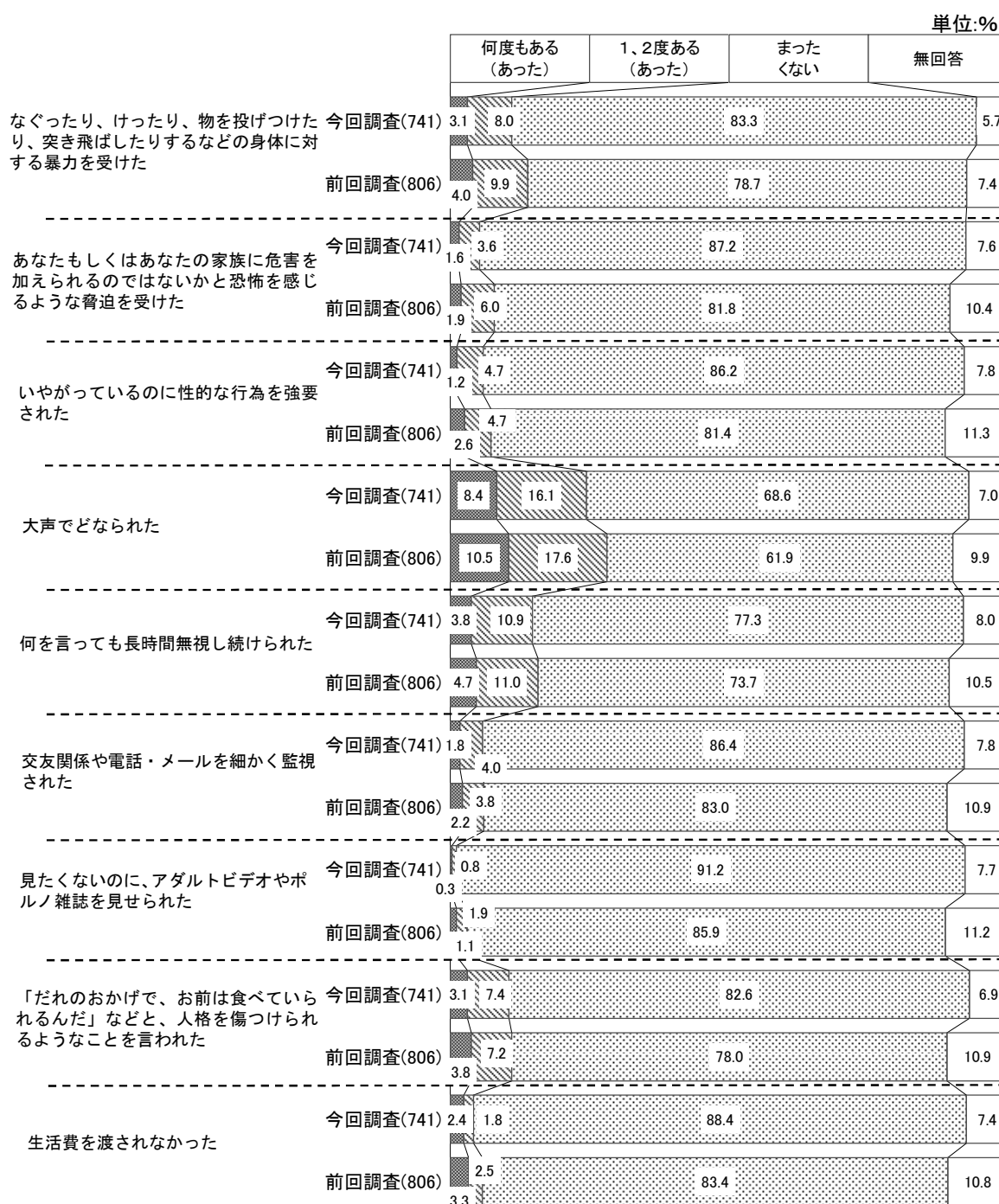
【生活費不支給】

		全体	何度もある (あった)	1、2 度ある (あった)	まったく ない	無 回 答
全体		741	2.4	1.8	88.4	7.4
性・年代別	女性合計	404	3.7	3.0	87.1	6.2
	29歳以下	58	3.4	-	96.6	-
	30歳代	71	1.4	2.8	93.0	2.8
	40歳代	68	7.4	2.9	89.7	-
	50歳代	74	4.1	6.8	85.1	4.1
	60歳代	60	-	3.3	91.7	5.0
	70歳以上	73	5.5	1.4	69.9	23.3
	男性合計	333	0.9	0.3	90.4	8.4
	29歳以下	40	-	-	92.5	7.5
	30歳代	44	-	2.3	93.2	4.5
	40歳代	59	1.7	-	96.6	1.7
	50歳代	54	1.9	-	94.4	3.7
	60歳代	65	-	-	89.2	10.8
	70歳以上	71	1.4	-	80.3	18.3

『「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』は、女性の 50 歳代で 24.3%、男性の 40 歳代で 13.6% となっています。

『生活費を渡されなかった』は、女性の 40 歳代と 50 歳代で 1 割台となっています。

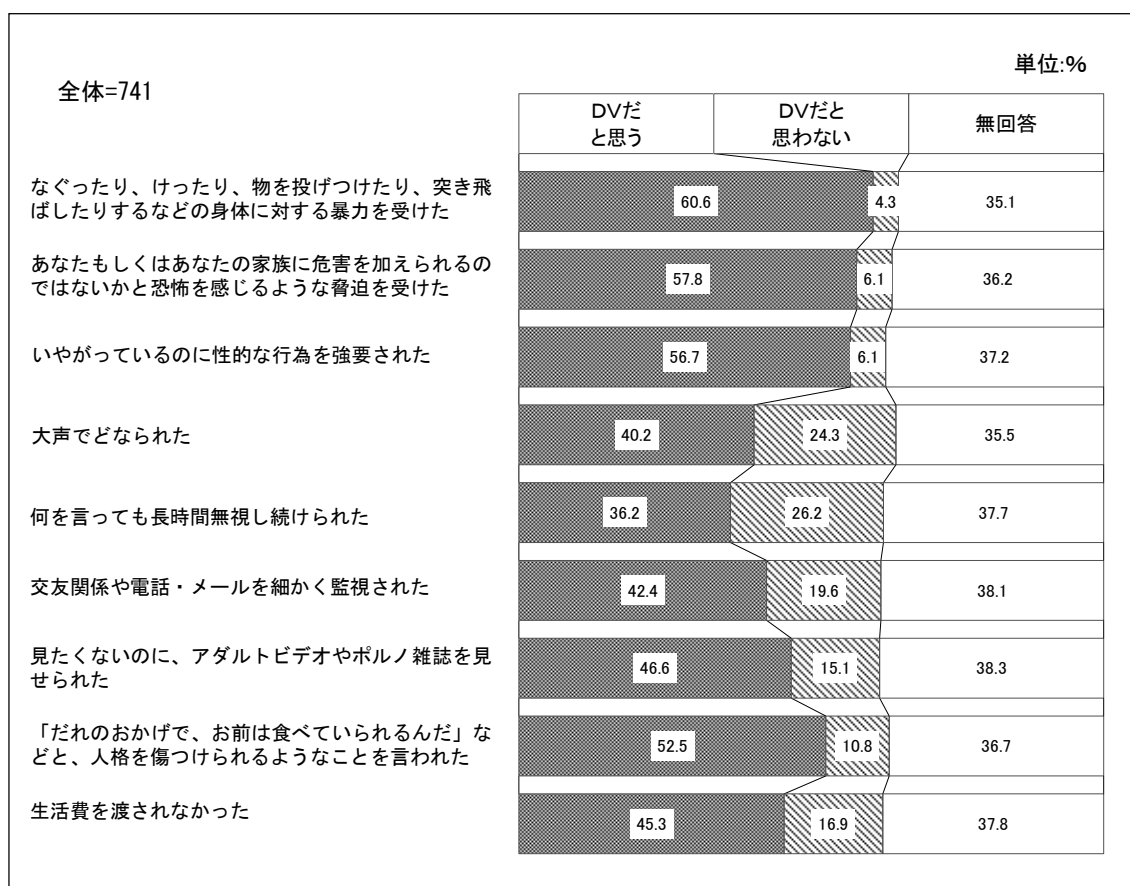
▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

いずれの暴力行為も、前回調査から今回調査にかけて“あった”の割合が減少しています。このほか、『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』『大声でどなられた』『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』『生活費を渡さなかった』では、「まったくくない」の割合が前回調査から今回調査にかけて5ポイント以上増加しています。

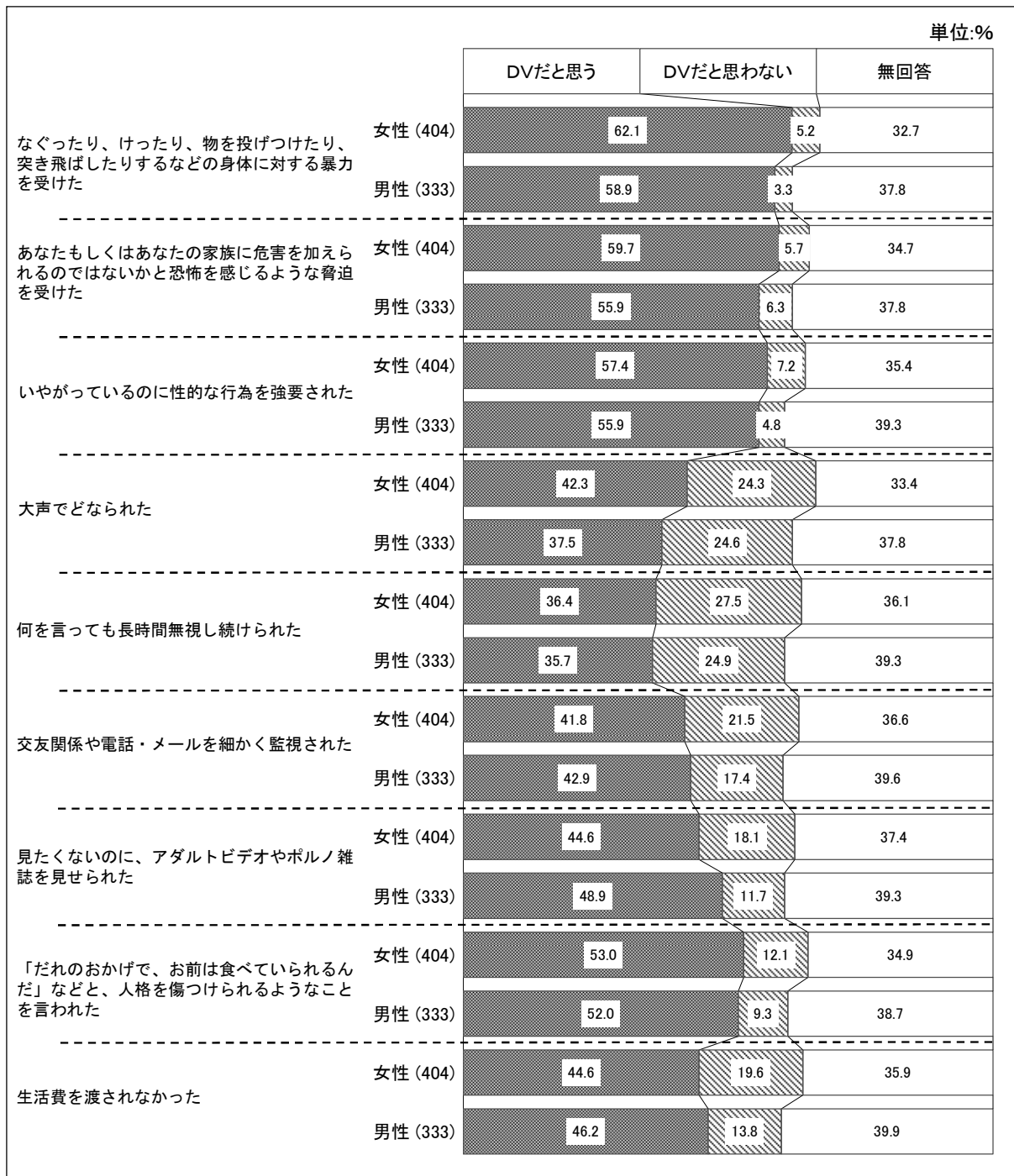
(2) 意識



○全体の傾向

『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた』『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』『いやがっているのに性的な行為を強要された』では、「DVだと思う」が6割前後を占めています。

『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた』といった“身体的暴力”に比べ、“精神的暴力”では「DVだと思わない」の割合が高いものも見られます。『大声でどなられた』『何を言っても長時間無視し続けられた』『交友関係や電話・メールを細かく監視された』では「DVだと思う」が4割前後であり、「DVだと思わない」がほぼ2割から2割台となっています。



○男女別の傾向

女性の「DVだと思わない」の割合は、『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』『生活費を渡されなかった』で2割弱であり、男性の割合を5ポイント以上上回っています。

○男女・年代別の傾向

【身体に対する暴力】

【恐怖を感じるような脅迫】

【性的な行為の強要】

【長時間無視】

		全体	思 D V だ と	思 D V な い と	無 回 答	全体	思 D V だ と	思 D V な い と	無 回 答	全体	思 D V だ と	思 D V な い と	無 回 答	全体	思 D V だ と	思 D V な い と	無 回 答
全体		741	60.6	4.3	35.1	741	57.8	6.1	36.2	741	56.7	6.1	37.2	741	36.2	26.2	37.7
性・年代別	女性合計	404	62.1	5.2	32.7	404	59.7	5.7	34.7	404	57.4	7.2	35.4	404	36.4	27.5	36.1
	29歳以下	58	84.5	5.2	10.3	58	81.0	8.6	10.3	58	77.6	10.3	12.1	58	41.4	48.3	10.3
	30歳代	71	80.3	1.4	18.3	71	78.9	1.4	19.7	71	77.5	2.8	19.7	71	52.1	28.2	19.7
	40歳代	68	73.5	5.9	20.6	68	72.1	7.4	20.6	68	69.1	7.4	23.5	68	48.5	29.4	22.1
	50歳代	74	67.6	9.5	23.0	74	64.9	9.5	25.7	74	59.5	13.5	27.0	74	40.5	32.4	27.0
	60歳代	60	40.0	6.7	53.3	60	40.0	5.0	55.0	60	38.3	5.0	56.7	60	25.0	16.7	58.3
	70歳以上	73	28.8	2.7	68.5	73	23.3	2.7	74.0	73	24.7	4.1	71.2	73	11.0	12.3	76.7
	男性合計	333	58.9	3.3	37.8	333	55.9	6.3	37.8	333	55.9	4.8	39.3	333	35.7	24.9	39.3
	29歳以下	40	82.5	-	17.5	40	82.5	-	17.5	40	82.5	-	17.5	40	40.0	40.0	20.0
	30歳代	44	77.3	4.5	18.2	44	75.0	6.8	18.2	44	70.5	6.8	22.7	44	52.3	25.0	22.7
	40歳代	59	72.9	5.1	22.0	59	71.2	6.8	22.0	59	67.8	8.5	23.7	59	44.1	33.9	22.0
	50歳代	54	51.9	5.6	42.6	54	53.7	7.4	38.9	54	50.0	7.4	42.6	54	35.2	22.2	42.6
	60歳代	65	53.8	1.5	44.6	65	49.2	4.6	46.2	65	49.2	3.1	47.7	65	30.8	16.9	52.3
	70歳以上	71	32.4	2.8	64.8	71	23.9	9.9	66.2	71	32.4	2.8	64.8	71	21.1	18.3	60.6

【人格を傷つける発言】

		全体	思 D V だ と	思 D V な い と	無 回 答
全体		741	52.5	10.8	36.7
性・年代別	女性合計	404	53.0	12.1	34.9
	29歳以下	58	67.2	22.4	10.3
	30歳代	71	71.8	8.5	19.7
	40歳代	68	67.6	10.3	22.1
	50歳代	74	56.8	16.2	27.0
	60歳代	60	31.7	11.7	56.7
	70歳以上	73	23.3	5.5	71.2
	男性合計	333	52.0	9.3	38.7
	29歳以下	40	75.0	7.5	17.5
	30歳代	44	75.0	2.3	22.7
	40歳代	59	62.7	15.3	22.0
	50歳代	54	46.3	13.0	40.7
	60歳代	65	44.6	6.2	49.2
	70歳以上	71	26.8	9.9	63.4

各行為とも、おおむね若年の回答者で「DVだと思う」の割合が高くなる傾向が見られます。

『なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴力を受けた』について、「DVだと思う」は男女の29歳以下と女性の30歳代で8割台、男性の30歳代と男女の40歳代で7割台となっています。

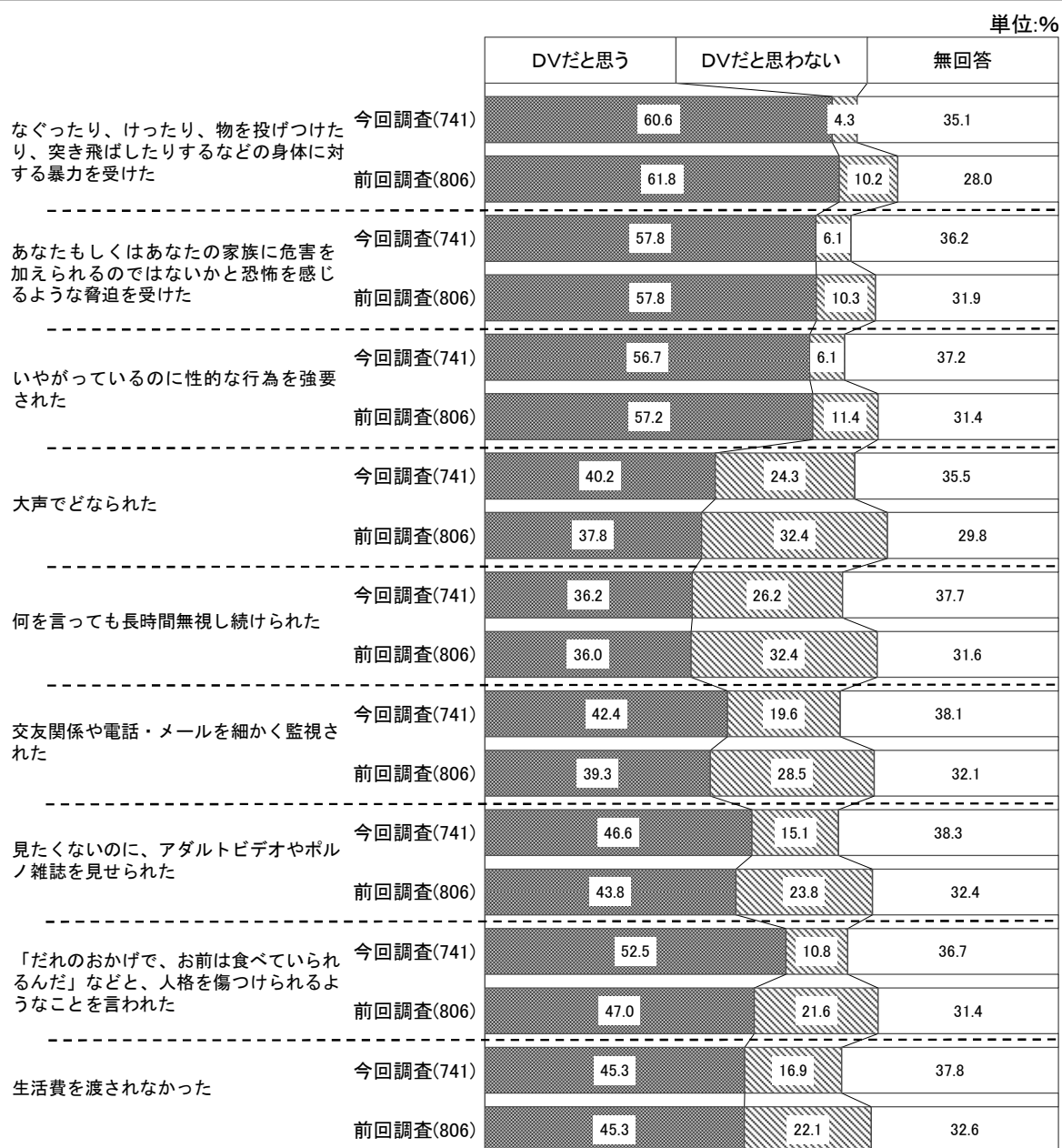
『あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた』について、「DVだと思う」は男女の29歳以下と女性の30歳代で8割前後、男性の30歳代と男女の40歳代で7割強から7割台半ばとなっています。

『いやがっているのに性的な行為を強要された』について、「DVだと思う」は男女の29歳以下と女性の30歳代で8割前後となっています。

『何を言っても長時間無視し続けられた』については、女性の29歳以下で「DVだとは思わない」が48.3%であり、「DVだと思う」を6ポイント上回っています。

『「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』について、「DVだと思う」は男性の29歳以下と男女の30歳代で7割強から7割台半ばとなっています。

▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

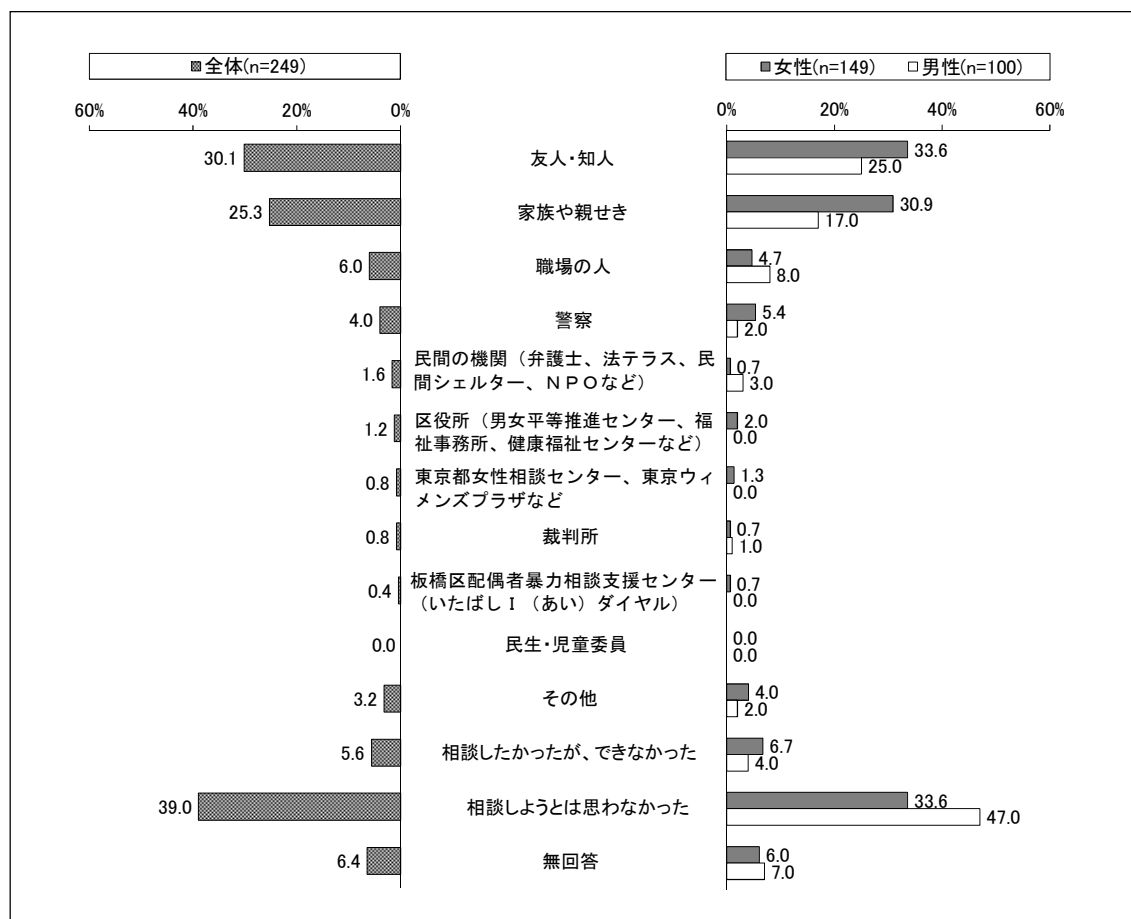
『あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた』以外の各行為とも、「DVだと思わない」の割合は前回調査から今回調査にかけて5ポイント以上減少しています。このほか、『「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた』の「DVだと思う」の割合は、前回調査から今回調査にかけて5ポイント増加しています。

問 20-1 相談した相手（場所）

問 20 で「何度もある（あった）」「1、2 度ある（あった）」を選択された方にうかがいます。

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。（〇はいくつでも）

◎相談先は被害者の身近な存在の人に集中しており、誰にも相談していない人も多い。



○全体の傾向

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と回答している人に対して、その暴力についての相談先を聞いたところ、「友人・知人」が 30.1% で最も多く、「家族や親せき」（25.3%）、「職場の人」（6.0%）、「警察」（4.0%）が続いており、相談先として公的な機関を挙げる回答は少数にとどまっています。

なお、「相談しようとは思わなかった」が 39.0%、「相談したかったが、できなかった」が 5.6% であり、被害のことを誰にも相談していない人が全体の 4 割台半ばを占めています。

○男女別の傾向

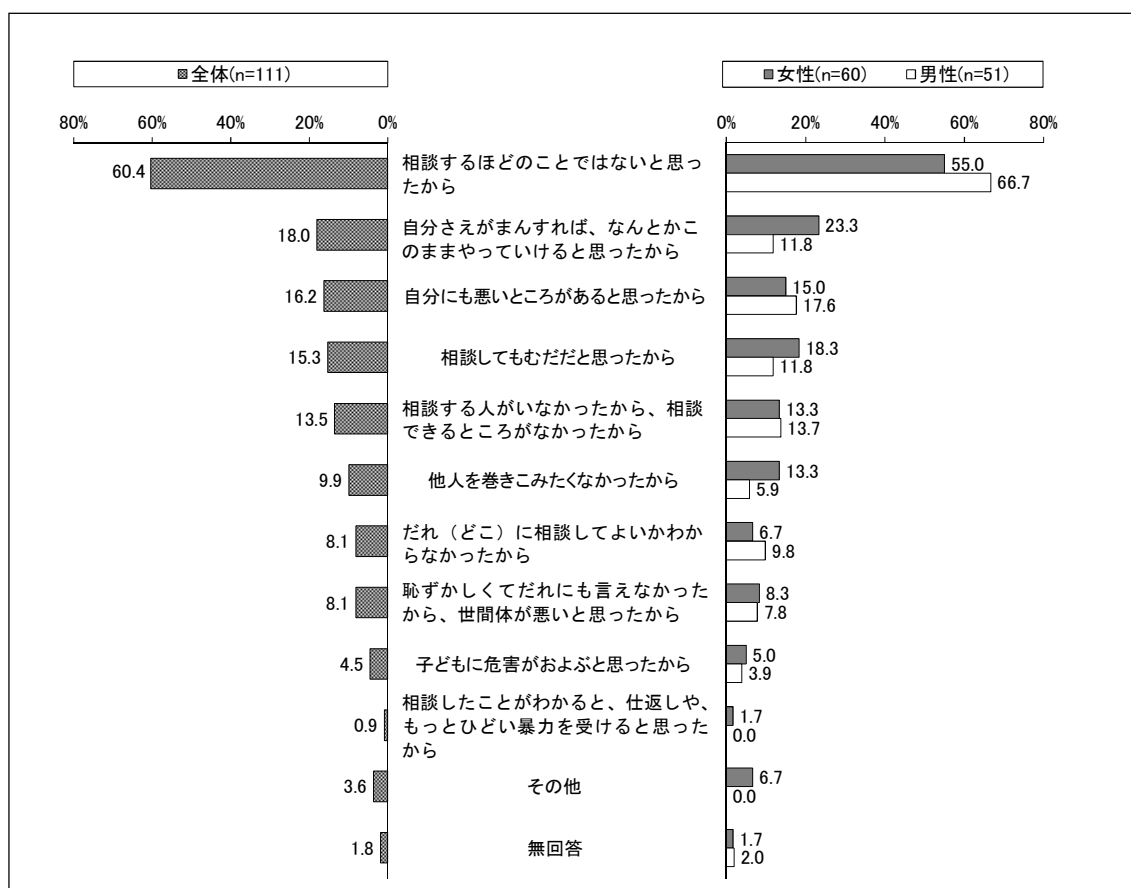
「友人・知人」「家族や親せき」の割合は、女性が男性を 8 ポイント以上上回っています。「相談しようとは思わなかった」の割合は、男性が女性を 13 ポイント上回っています。

問 20-2 相談しなかった理由

問 20-1 で「相談したかったが、できなかった」「相談しようとは思わなかった」を選択された方にうかがいます。

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

◎「相談するほどのことではないと思ったから」が6割。



○全体の傾向

配偶者（パートナー）や交際相手からの暴力被害について相談しなかったと回答している人に対して、その理由を聞いたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」が60.4%で最も多く、「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」(18.0%)、「自分にも悪いところがあると思ったから」(16.2%)、「相談してもむだだと思ったから」(15.3%)が続きます。

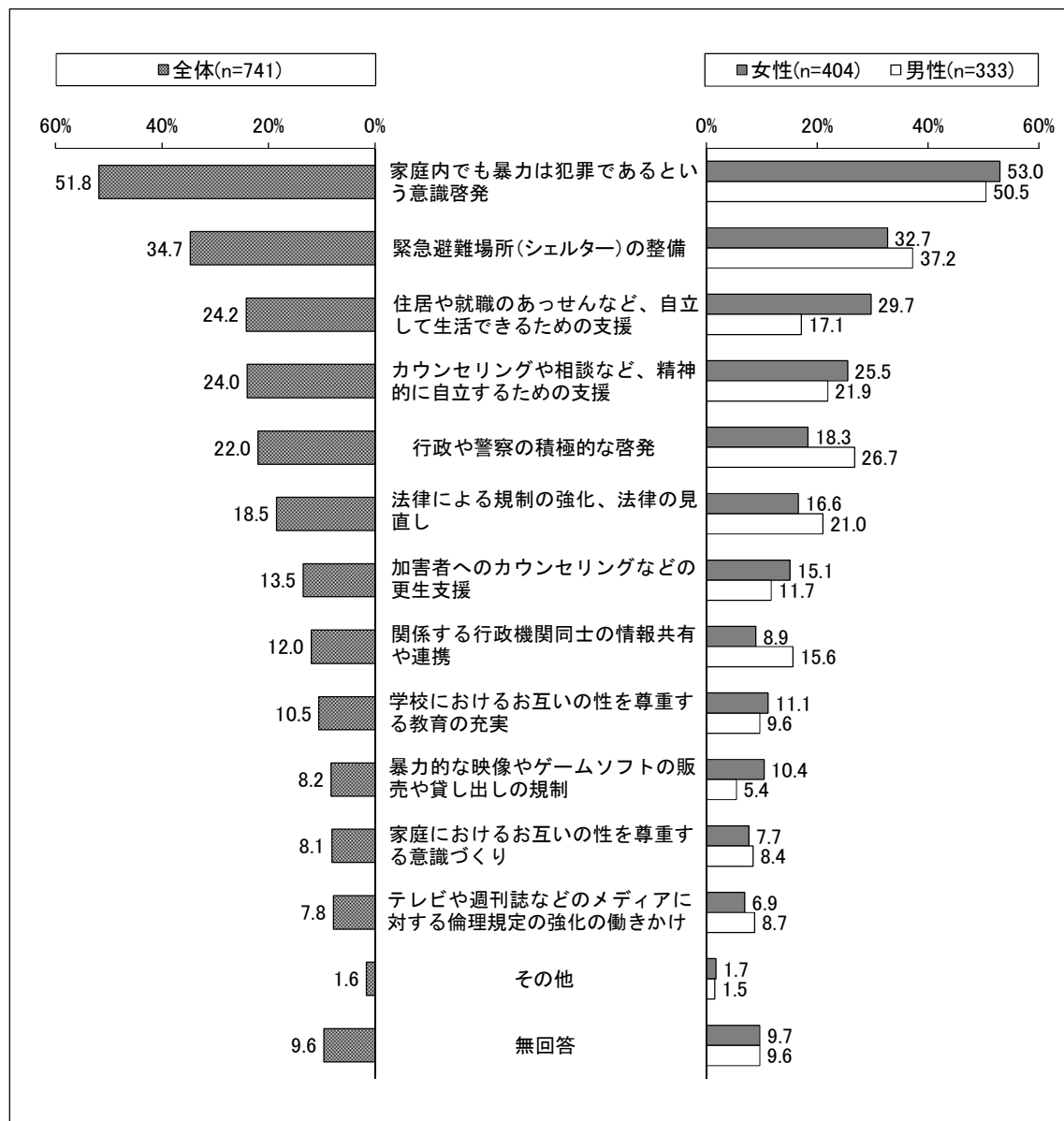
○男女別の傾向

「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」の割合は女性が男性を11ポイント上回っており、男女で意識の違いがあることがわかります。このほか、「相談してもむだだと思ったから」「他人を巻きこみたくなかったから」は女性が男性を6ポイント以上上回っています。一方、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合は、男性が女性を11ポイント上回っています。

問 21 暴力の防止や被害者支援のために必要なこと

配偶者や交際相手などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

◎暴力に対する意識啓発や、緊急避難場所の整備が必要。



○全体の傾向

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」が51.8%で最も多く、「緊急避難場所（シェルター）の整備」（34.7%）、「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」（24.2%）、「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」（24.0%）が続きます。

○男女別の傾向

「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」は女性が男性を 12 ポイント、「暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制」は女性が男性を 5 ポイント上回っています。一方、「行政や警察の積極的な啓発」「関係する行政機関同士の情報共有や連携」の割合は、男性が女性を 6 ポイント以上上回っています。

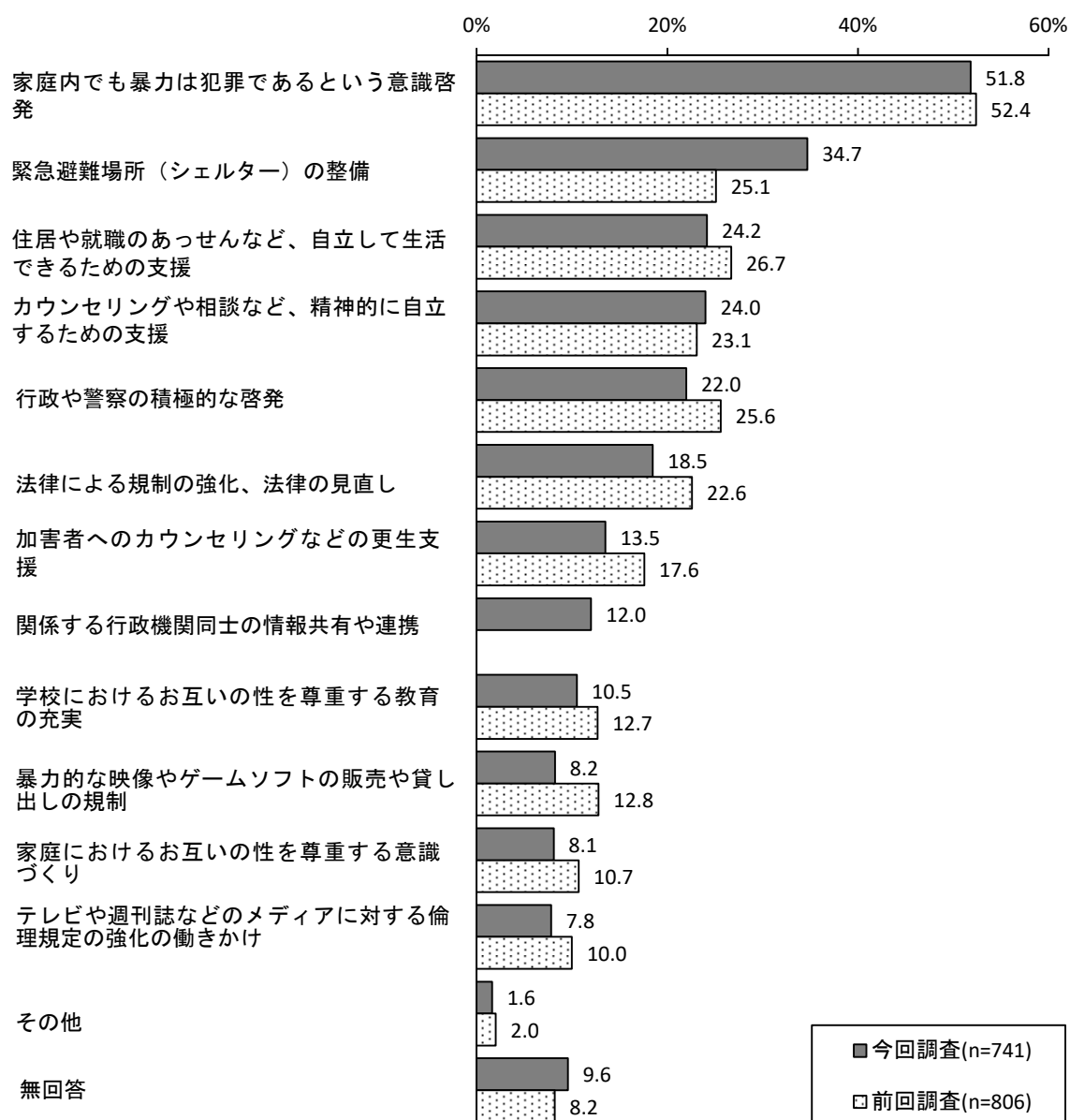
	全体	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発	緊急避難場所（シェルター）の整備	住居や就職のあっせんなどの支援	ど、精神的に自立するた	カウセリングや相談な	加害者へのカウセリング	家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり	学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実	行政や警察の積極的な啓発	関係する行政機関同士の情報共有や連携	法律の見直し	強化の働きかけ	テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化	暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制	その他	無回答
全体	741	51.8	34.7	24.2	24.0	13.5	8.1	10.5	22.0	12.0	18.5	7.8	8.2	1.6	9.6		
DVの被害経験																	
被害あり	249	61.4	32.5	24.1	24.1	14.1	11.2	10.8	16.9	8.4	13.3	10.8	10.8	2.0	6.0		
被害なし	443	48.3	36.6	23.5	23.7	14.2	6.8	9.9	25.3	13.8	21.4	6.8	6.5	1.4	10.2		

○DVの被害経験別の傾向

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」は、配偶者（パートナー）や交際相手から何らかの暴力被害を受けたことがある人で 61.4% であり、被害を受けたことがない人の割合を 13 ポイント上回っています。一方、「行政や警察の積極的な啓発」「法律による規制の強化、法律の見直し」は被害を受けたことがない人で 2 割強から 2 割台半ばであり、被害経験者の割合をそれぞれ 8 ポイント上回っています。

全体として、被害経験者では家庭内の暴力を犯罪と認識することの啓発を、被害経験がない人では法規制強化や行政機関等の取組を必要とする意識が見られます。

▼ 前回調査との比較



※前回調査では「関係する行政機関同士の情報共有や連携」なし。

● 前回調査との比較

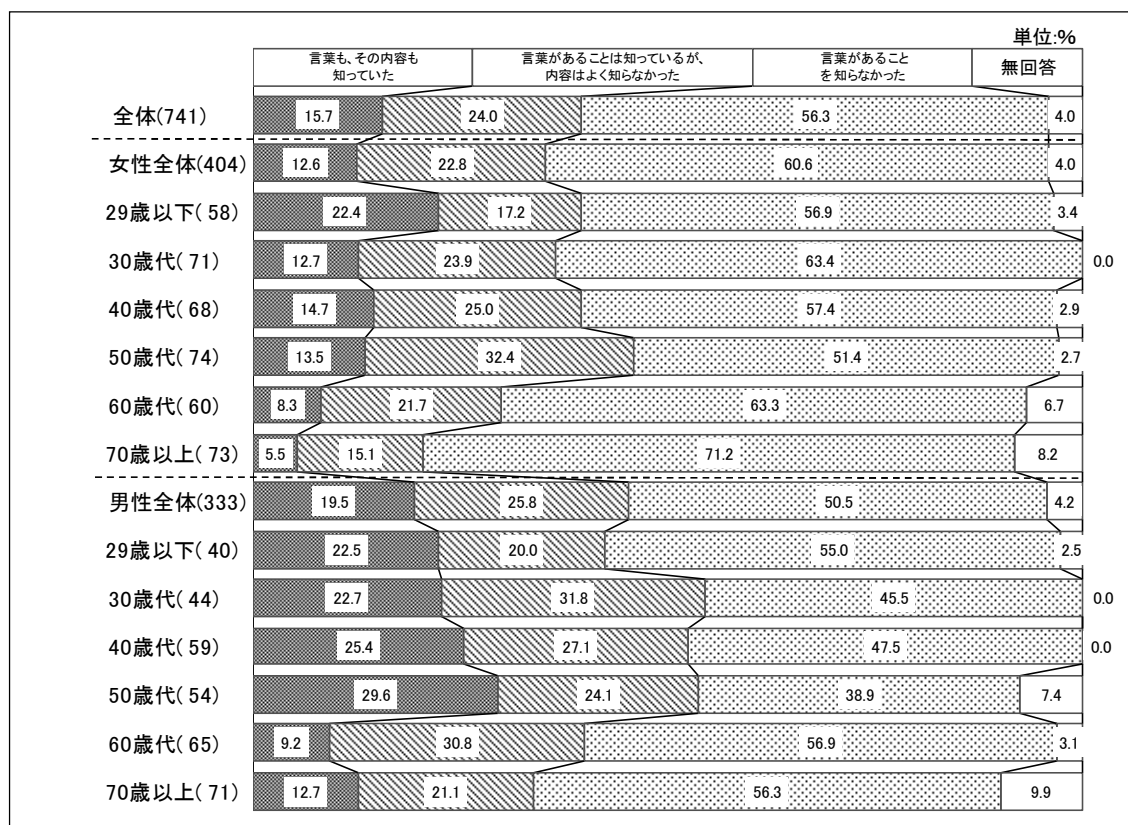
「緊急避難場所（シェルター）の整備」の割合は、前回調査から今回調査にかけて9ポイント増加しています。

10 ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）について

問 22 ダイバーシティ&インクルージョンの認知

あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉をご存じでしたか。（〇は1つ）

◎「ダイバーシティ&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。



○全体の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」が 15.7%、「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」が 24.0%であり、全体の 39.7%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」は 56.3%です。

○男女別の傾向

“言葉の存在を知っている”（「言葉も、その内容も知っていた」と「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」の合計）は女性 35.4%、男性 45.3%であり、男性が女性を9ポイント上回っています。

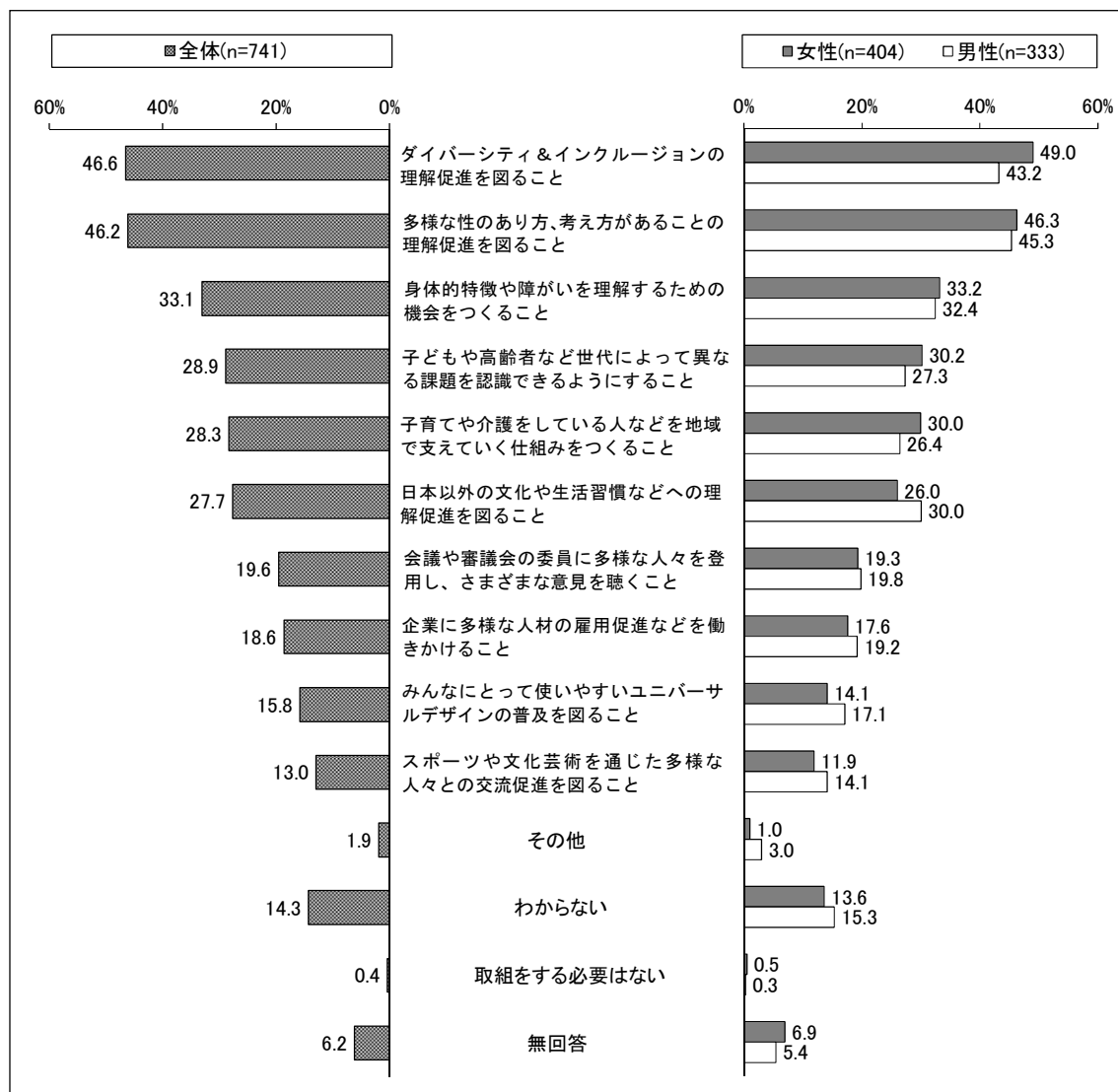
○男女・年代別の傾向

“言葉の存在を知っている”は男性の30歳代から50歳代にかけて5割強を占めているほか、女性の50歳代で45.9%となっています。「言葉も、その内容も知っていた」は女性の29歳以下で22.4%であり、他の年代に比べて多くなっているほか、男性では29歳以下から50歳代にかけて2割台となっています。

問 23 ダイバーシティ＆インクルージョン実現に向けた区の取組として必要なこと

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

◎ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方、性の多様性の理解促進が必要。



○全体の傾向

「ダイバーシティ＆インクルージョンの理解促進を図ること」（46.6%）、「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」（46.2%）がともに多く、「身体的特徴や障がいを理解するための機会をつくること」（33.1%）、「子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること」（28.9%）が続きます。

○男女別の傾向

「ダイバーシティ＆インクルージョンの理解促進を図ること」の割合は女性が男性を5ポイント上回っています。

			全体	ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること	日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること	多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること	子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること	身体的特徴や障がいを理解するための機会をつくること	会議や審議会の委員に多様な人々を登用し、さまざまな意見を聴くこと	子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること	企業に多様な人材の雇用促進などを働きかけること	ユニバーサルデザインを普及を図ること	みんなにとって使いやすさを図ること	スポーツや文化芸術を通じて多様な人々との交流促進を図ること	その他	わからない	取組をする必要はない	無回答
全体			741	46.6	27.7	46.2	28.9	33.1	19.6	28.3	18.6	15.8	13.0	1.9	14.3	0.4	6.2	
性・年代別	女性	女性合計	404	49.0	26.0	46.3	30.2	33.2	19.3	30.0	17.6	14.1	11.9	1.0	13.6	0.5	6.9	
		29歳以下	58	51.7	34.5	50.0	29.3	37.9	19.0	32.8	25.9	24.1	15.5	-	15.5	1.7	3.4	
		30歳代	71	50.7	25.4	57.7	38.0	36.6	29.6	45.1	15.5	12.7	8.5	2.8	8.5	1.4	-	
		40歳代	68	48.5	23.5	54.4	30.9	39.7	20.6	27.9	23.5	16.2	11.8	2.9	14.7	-	4.4	
		50歳代	74	52.7	28.4	52.7	31.1	33.8	14.9	28.4	16.2	14.9	17.6	-	17.6	-	1.4	
		60歳代	60	55.0	25.0	40.0	20.0	30.0	15.0	26.7	15.0	11.7	3.3	-	11.7	-	8.3	
		70歳以上	73	37.0	20.5	23.3	30.1	21.9	16.4	19.2	11.0	6.8	13.7	-	13.7	-	23.3	
	男性	男性合計	333	43.2	30.0	45.3	27.3	32.4	19.8	26.4	19.2	17.1	14.1	3.0	15.3	0.3	5.4	
		29歳以下	40	37.5	32.5	57.5	27.5	40.0	25.0	35.0	27.5	22.5	20.0	-	10.0	-	2.5	
		30歳代	44	34.1	36.4	40.9	22.7	25.0	20.5	25.0	13.6	25.0	15.9	9.1	25.0	-	-	
		40歳代	59	57.6	45.8	54.2	37.3	35.6	25.4	44.1	25.4	20.3	20.3	1.7	10.2	1.7	-	
		50歳代	54	46.3	27.8	40.7	29.6	33.3	16.7	20.4	13.0	18.5	7.4	3.7	18.5	-	7.4	
		60歳代	65	41.5	24.6	44.6	23.1	35.4	13.8	21.5	21.5	9.2	10.8	1.5	12.3	-	4.6	
		70歳以上	71	39.4	18.3	38.0	23.9	26.8	19.7	16.9	15.5	12.7	12.7	2.8	16.9	-	14.1	

○男女・年代別の傾向

女性では、「子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること」「会議や審議会の委員に多様な人々を登用し、さまざまな意見を聴くこと」「子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること」が30歳代で他の年代に比べて多くなっています。また、「日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること」「みんなにとって使いやすいユニバーサルデザインの普及を図ること」が29歳以下で他の年代に比べて多くなっています。このほか、「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」は50歳代以下で5割台となっています。

男性では、「ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること」「日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること」「子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること」「子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること」が40歳代で他の年代に比べて多くなっています。また、「多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること」は29歳以下と40歳代で5割台であり、他の年代に比べて多くなっています。このほか、「身体的特徴や障がいを理解するための機会をつくること」は29歳以下で40.0%であり、男性回答者全体の割合を7ポイント上回っています。

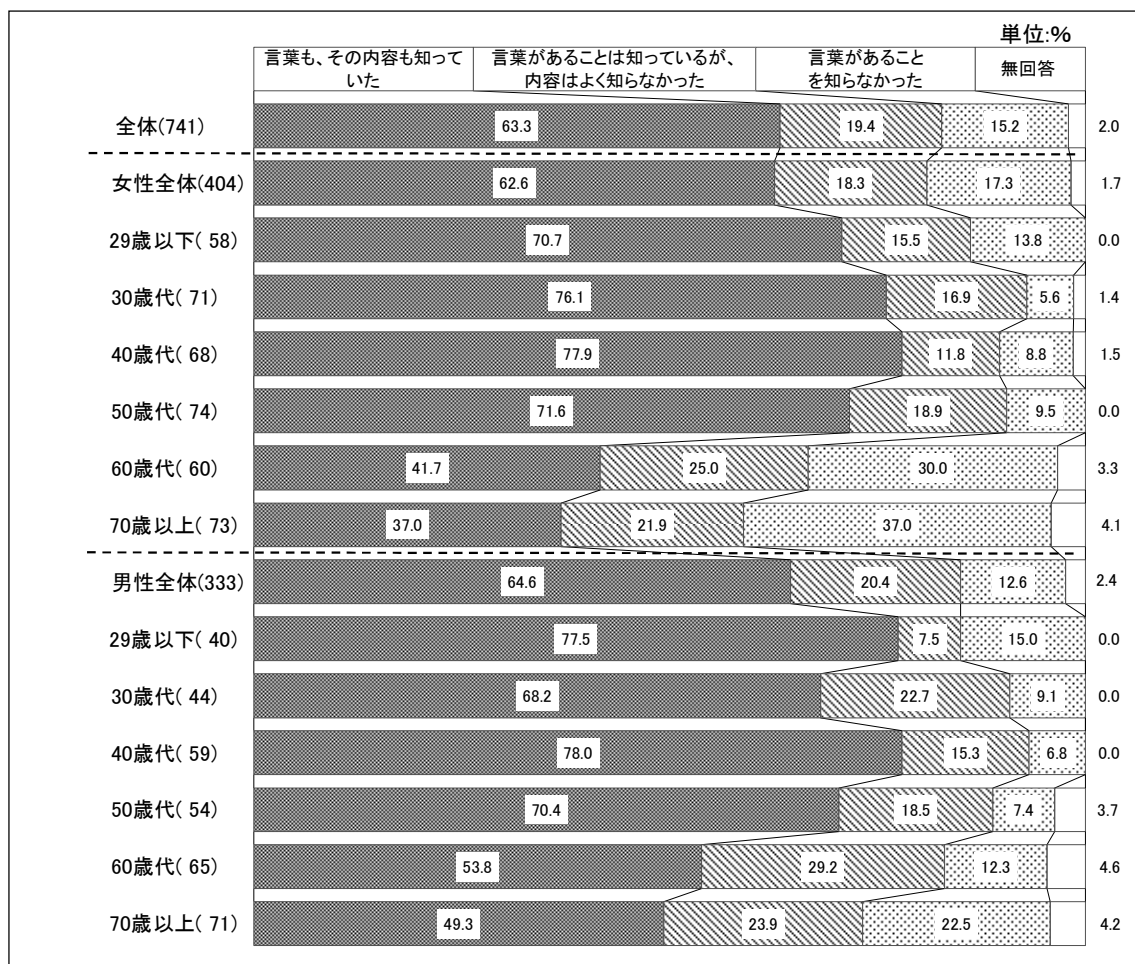
女性の30歳代や男性の40歳代を中心に、比較的若い世代でダイバーシティ&インクルージョンに向けた具体的な取組についての意識があることがわかります。

11 性的マイノリティについて

問 24 性的マイノリティの認知

あなたは、性的マイノリティ（性的少数者）という言葉をご存じでしたか。（〇は1つ）

◎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い。



○全体の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」が63.3%で最も多く、「言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった」が19.4%であり、全体の82.7%が言葉の存在を知っていることがわかります。「言葉があることを知らなかった」は15.2%です。

○男女別の傾向

性別による大きな傾向の違いはありません。

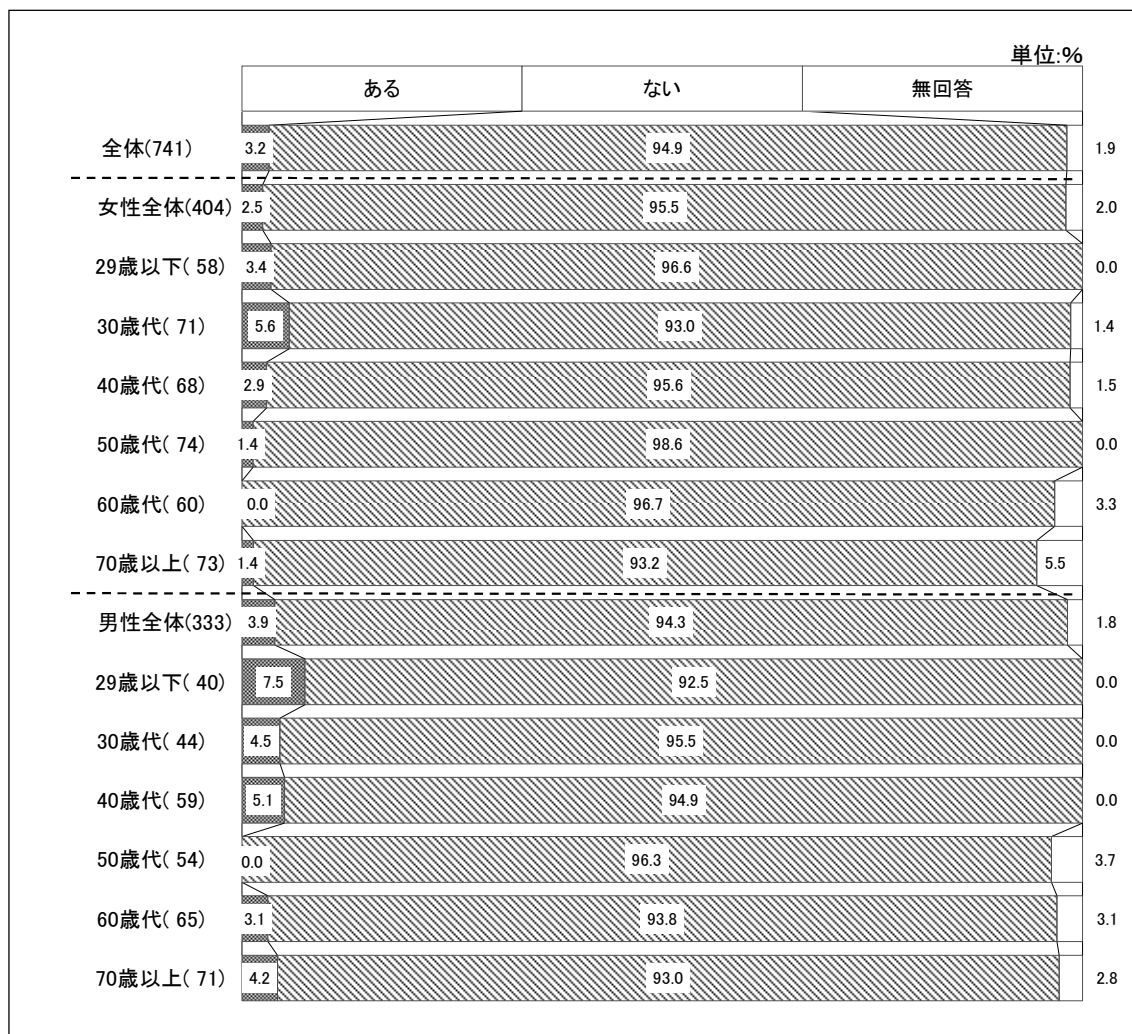
○男女・年代別の傾向

「言葉も、その内容も知っていた」は女性の30歳代と40歳代、男性の29歳以下と40歳代で8割弱となっています。

問 25 自己の性別や恋愛対象となる性別について悩んだことの有無

あなたは、今まで自分の性別や恋愛対象となる性別などについて悩んだことはありましたか。(〇は1つ)

◎自己の性別や恋愛対象に悩んだことがあるという人は3%程度。



○全体の傾向

「ある」が3.2%、「ない」が94.9%となっています。

○男女別の傾向

性別による大きな傾向の違いはありません。

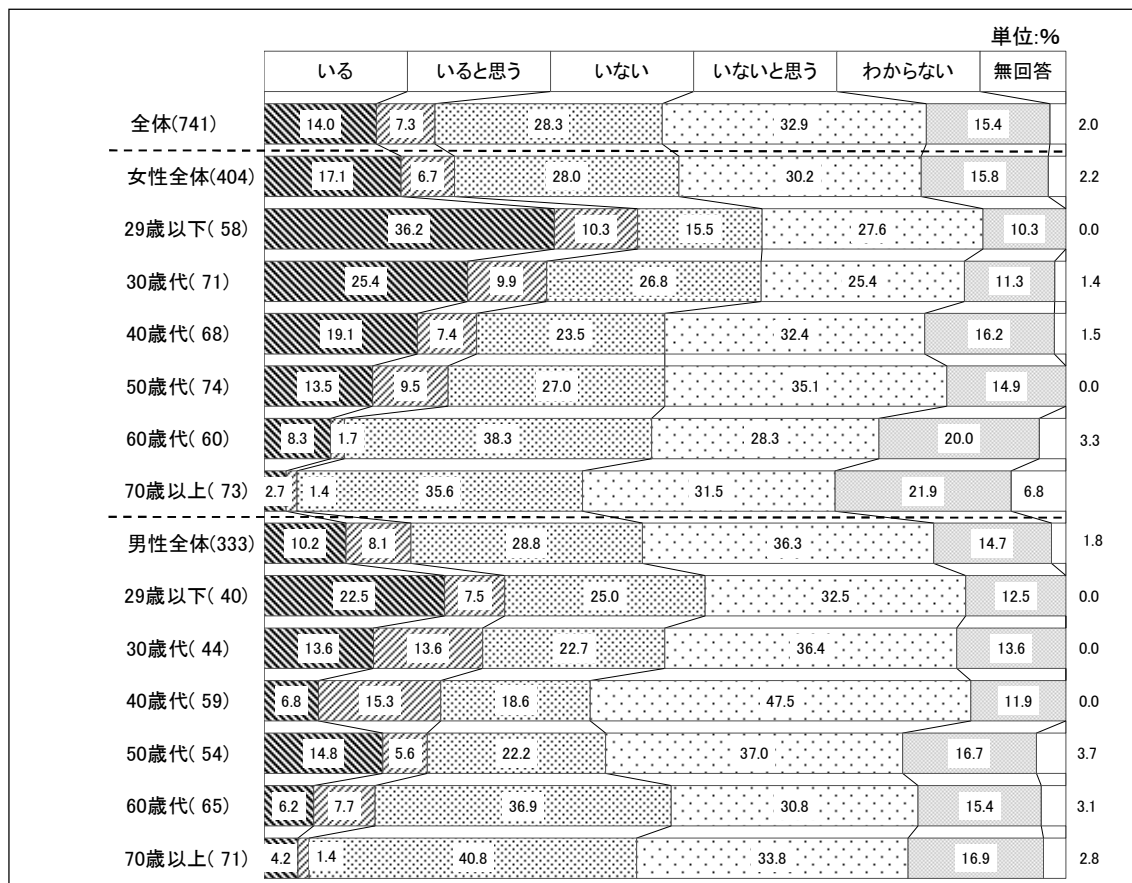
○男女・年代別の傾向

「ある」は男性の29歳以下で7.5%、女性の30歳代と男性の40歳代で5%台となっています。

問 26 周囲の性的マイノリティの存在

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

◎回答者の2割強が身近に性的マイノリティの人がいることを意識しており、若年の回答者で割合が高い。



○全体の傾向

「いる」が14.0%、「いると思う」が7.3%であり、身近に性的マイノリティの人が存在する可能性があると考える人が2割強となっています。「いないと思う」は32.9%、「いない」は28.3%です。

○男女別の傾向

“存在する（「いる」と「いると思う」の合計）”は、女性が男性を5ポイント上回っています。“存在しない（「いない」と「いないと思う」の合計）”は、男性が女性を6ポイント上回っています。

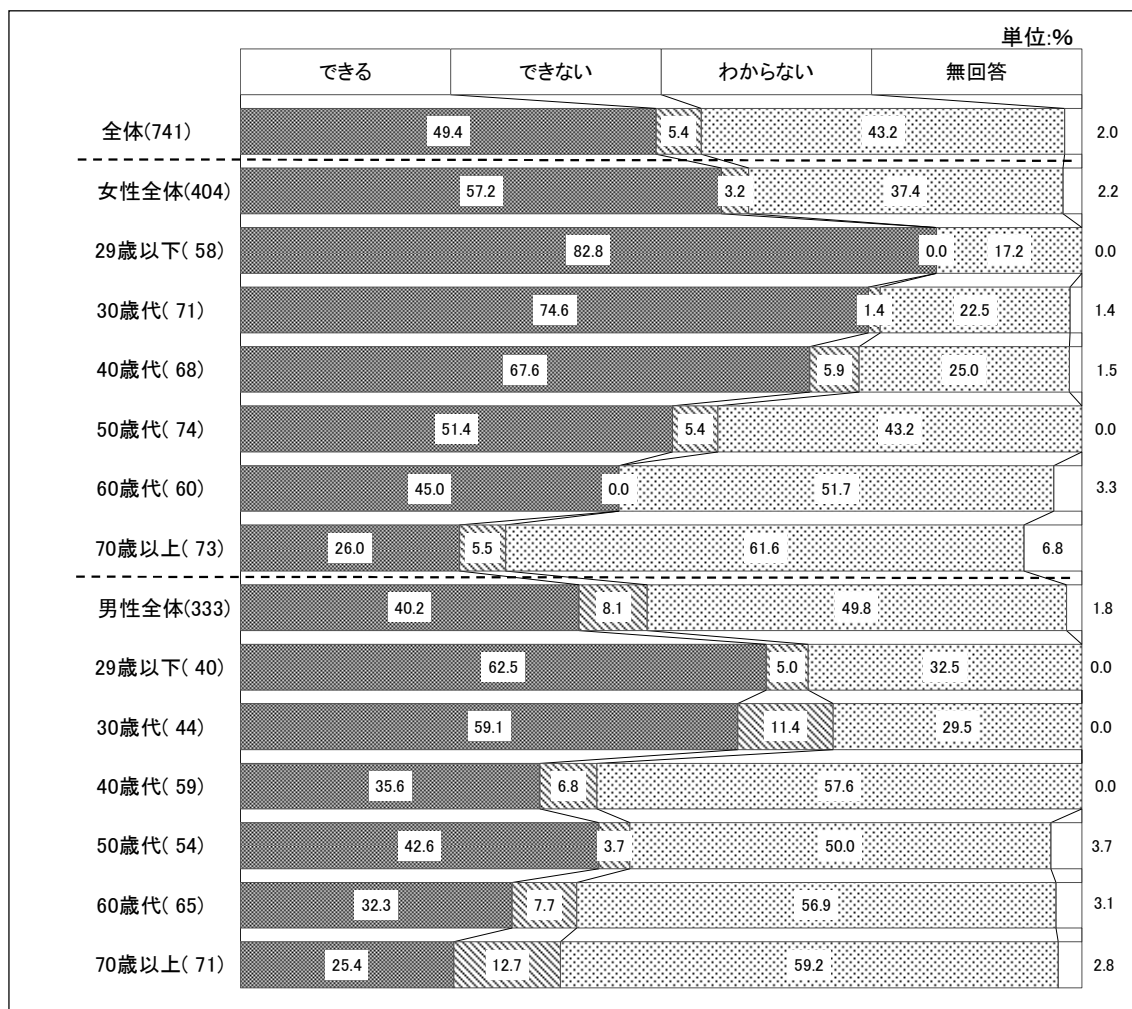
○男女・年代別の傾向

女性の「いる」は若年の回答者ほど高い割合となる傾向があり、29歳以下で36.2%、30歳代で25.4%となっています。男性の「いる」は29歳以下が22.5%で最も多くなっているほか、30歳代と50歳代で1割強となっています。

問 27 身近な人に打ち明けられたときの対応

あなたは身近な方に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。(〇は1つ)

◎若年の回答者を中心に、変わらずに接することができる」と認識しているが、女性の60歳以上と男性の40歳以上では「わからない」という意識が強い。



○全体の傾向

「できる」が49.4%、「できない」が5.4%となっています。「わからない」は43.2%です。

○男女別の傾向

「できる」の割合は女性が男性を17ポイント、「わからない」の割合は男性が女性を12ポイント上回っています。

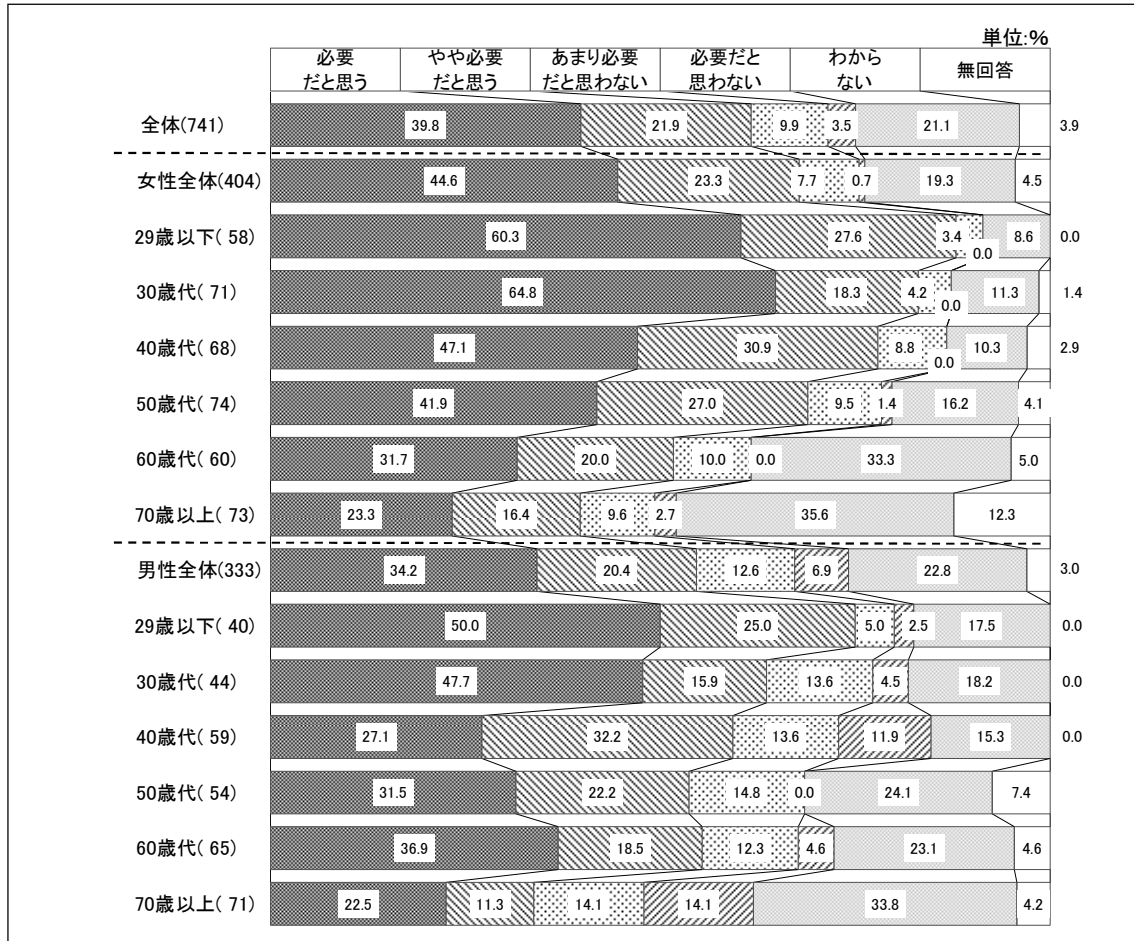
○男女・年代別の傾向

女性の「できる」の割合は若年の回答者ほど高い割合となる傾向があり、29歳以下で82.8%、30歳代で74.6%となっています。男性でも「できる」の割合はおおむね若年の回答者ほど高くなっており、29歳以下と30歳代で6割前後となっています。

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

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

◎若年の回答者を中心に、取組が必要という意識が強い。



○全体の傾向

「必要だと思う」が 39.8%、「やや必要だと思う」が 21.9%であり、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。「わからない」は 21.1%です。

○男女別の傾向

“必要（「必要だと思う」と「やや必要だと思う」の合計）”の割合は、女性が男性を 13 ポイント上回っています。“必要ない（「あまり必要だと思わない」と「必要だと思わない」の合計）”の割合は、男性が女性を 11 ポイント上回っています。

○男女・年代別の傾向

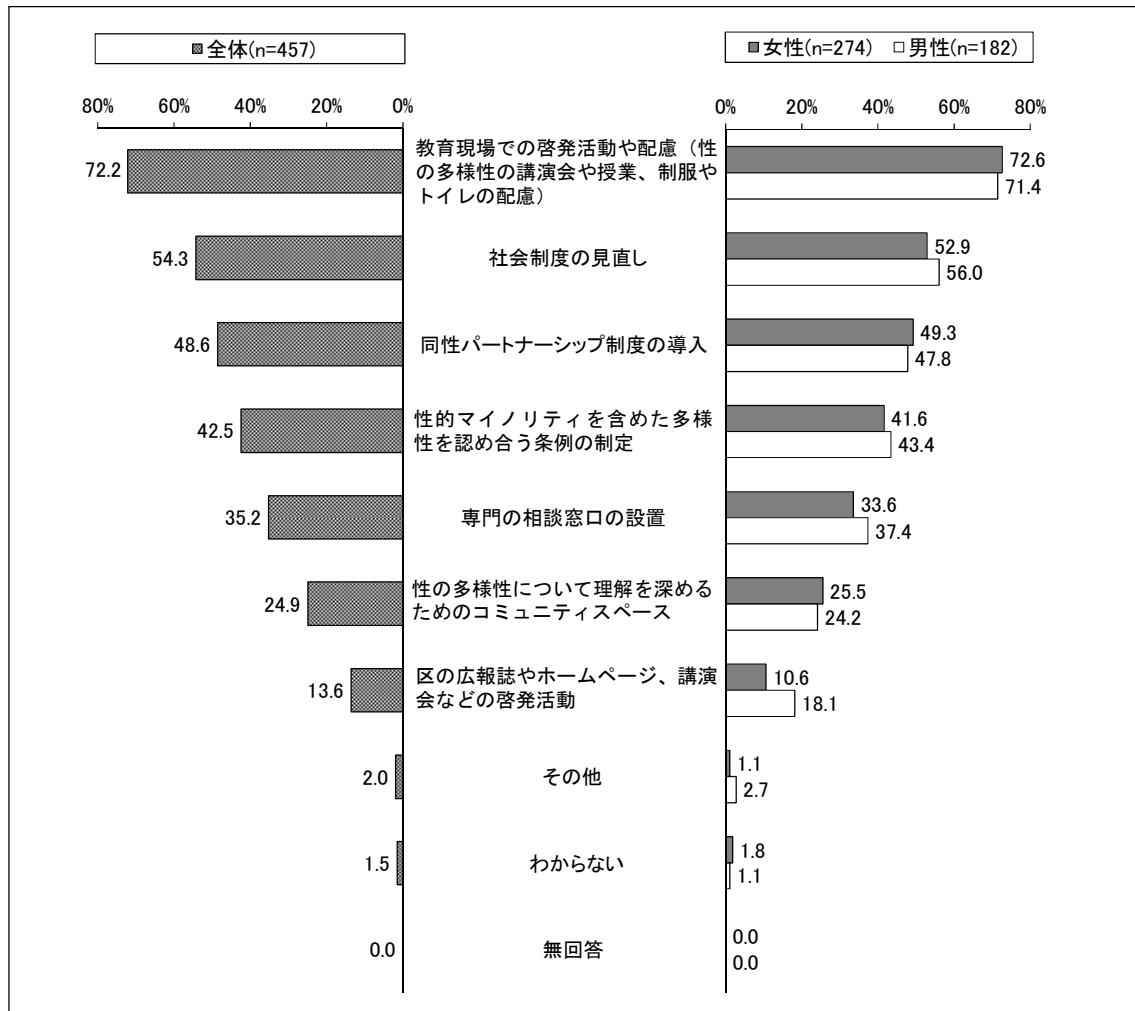
女性の“必要”の割合は若年の回答者ほど高い割合となる傾向があり、29 歳以下で 87.9%、30 歳代で 83.1%となっています。男性でも“必要”の割合はおおむね若年の回答者ほど高くなっており、29 歳以下で 75.0%、30 歳代で 63.6%となっています。

問 28-1 必要な取組

問 28 で「必要だと思う」「やや必要だと思う」を選択された方にうかがいます。

どのような取組が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

◎教育現場での配慮、社会制度の見直しが必要。



○全体の傾向

性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要と意識している人に対して、必要な取組について聞いたところ、「教育現場での啓発活動や配慮」が72.2%で最も多く、「社会制度の見直し」（54.3%）、「同性パートナーシップ制度の導入」（48.6%）、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」（42.5%）が続きます。

○男女別の傾向

「区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動」の割合は男性が女性を7ポイント上回っています。

			全体	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）	社会制度の見直し	専門の相談窓口の設置	区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動	性の多様性について理解を深めるためのコミュニケーション	同性パートナーシップ制度の導入	性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定	その他	わからない	無回答
全体			457	72.2	54.3	35.2	13.6	24.9	48.6	42.5	2.0	1.5	-
性・年代別	女性	女性合計	274	72.6	52.9	33.6	10.6	25.5	49.3	41.6	1.1	1.8	-
		29歳以下	51	60.8	43.1	25.5	7.8	31.4	64.7	39.2	2.0	2.0	-
		30歳代	59	81.4	62.7	37.3	5.1	25.4	61.0	61.0	-	-	-
		40歳代	53	79.2	45.3	22.6	5.7	22.6	39.6	39.6	1.9	1.9	-
		50歳代	51	76.5	56.9	33.3	19.6	31.4	45.1	43.1	2.0	3.9	-
		60歳代	31	64.5	58.1	35.5	9.7	9.7	41.9	25.8	-	3.2	-
		70歳以上	29	65.5	51.7	58.6	20.7	27.6	31.0	24.1	-	-	-
	男性	男性合計	182	71.4	56.0	37.4	18.1	24.2	47.8	43.4	2.7	1.1	-
		29歳以下	30	70.0	63.3	23.3	16.7	23.3	60.0	53.3	3.3	3.3	-
		30歳代	28	60.7	46.4	17.9	3.6	21.4	60.7	46.4	3.6	-	-
		40歳代	35	77.1	51.4	45.7	20.0	14.3	45.7	42.9	2.9	-	-
		50歳代	29	75.9	55.2	34.5	13.8	31.0	44.8	48.3	-	-	-
		60歳代	36	66.7	61.1	55.6	19.4	25.0	41.7	27.8	2.8	2.8	-
		70歳以上	24	79.2	58.3	41.7	37.5	33.3	33.3	45.8	4.2	-	-
存在の周りの性的マイノリティの存在	存在する	131	73.3	60.3	31.3	13.0	29.0	63.4	51.9	4.6	1.5	-	
	存在しない	269	72.1	49.4	36.4	13.0	22.7	40.9	39.4	1.1	1.1	-	
	わからない	57	70.2	63.2	38.6	17.5	26.3	50.9	35.1	-	3.5	-	

○男女・年代別の傾向

「同性パートナーシップ制度の導入」は男女の29歳以下と30歳代で6割から6割強、「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」は女性の30歳代と男性の29歳以下で5割強から6割強であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「教育現場での啓発活動や配慮」は女性の30歳代から50歳代まで、男性の40歳代と70歳以上で8割前後となっています。

○周囲の性的マイノリティの存在別の傾向

「同性パートナーシップ制度の導入」「性的マイノリティを含めた多様性を認め合う条例の制定」の割合は、周囲に性的マイノリティの人が存在すると考える人で5割以上であり、存在しない、わからないと考える人の割合を12ポイント以上上回っています。

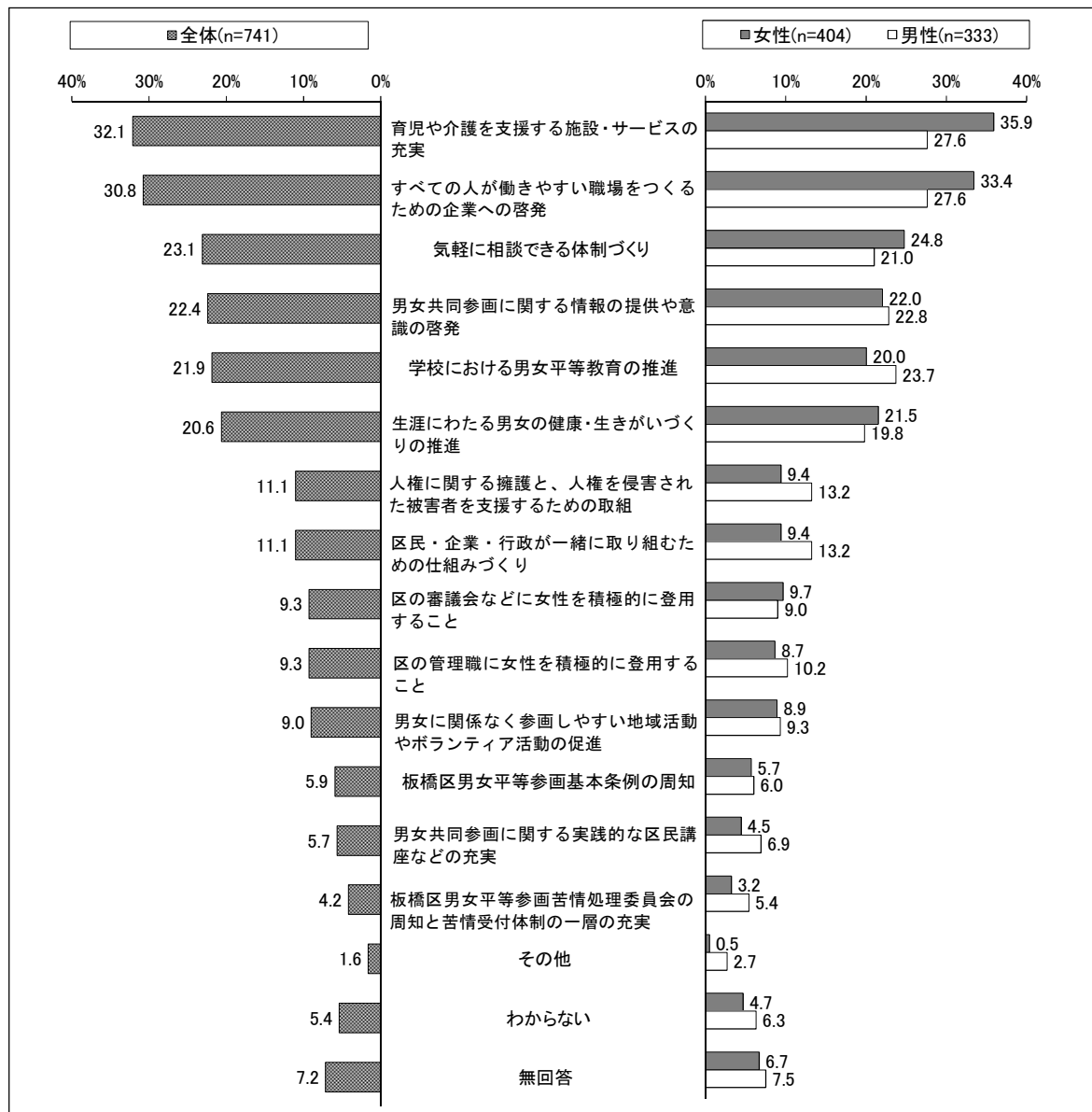
全体として、性的マイノリティの人を身近に感じる人ほど、支援に関する条例や制度の導入を必要とする意識が見られます。

12 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 29 男女共同参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと

男女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）

◎育児・介護支援サービスの充実、企業への啓発が必要。



○全体の傾向

「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」が 32.1%で最も多く、「すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発」（30.8%）、「気軽に相談できる体制づくり」（23.1%）、「男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発」（22.4%）が続きます。

○男女別の傾向

「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」「すべての人が働きやすい職場をつくるた

めの企業への啓発」の割合は、女性が男性を5ポイント以上上回っています。

		第1位	第2位	第3位
女性	29歳以下	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	気軽に相談できる体制づくり
	30歳代	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	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情報の提供や意識の啓発
	40歳代	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発
	50歳代	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進
	60歳代	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発	気軽に相談できる体制づくり
	70歳以上	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	気軽に相談できる体制づくり	生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進
男性	29歳以下	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	学校における男女平等教育の推進	育児や介護を支援する施設・サービスの充実
	30歳代	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	気軽に相談できる体制づくり
	40歳代	すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発	学校における男女平等教育の推進	育児や介護を支援する施設・サービスの充実
	50歳代	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	学校における男女平等教育の推進	気軽に相談できる体制づくり
	60歳代	男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発	学校における男女平等教育の推進	生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進
	60歳代	男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発	生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進	育児や介護を支援する施設・サービスの充実
	70歳以上	男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発	気軽に相談できる体制づくり	育児や介護を支援する施設・サービスの充実

○男女・年代別の傾向

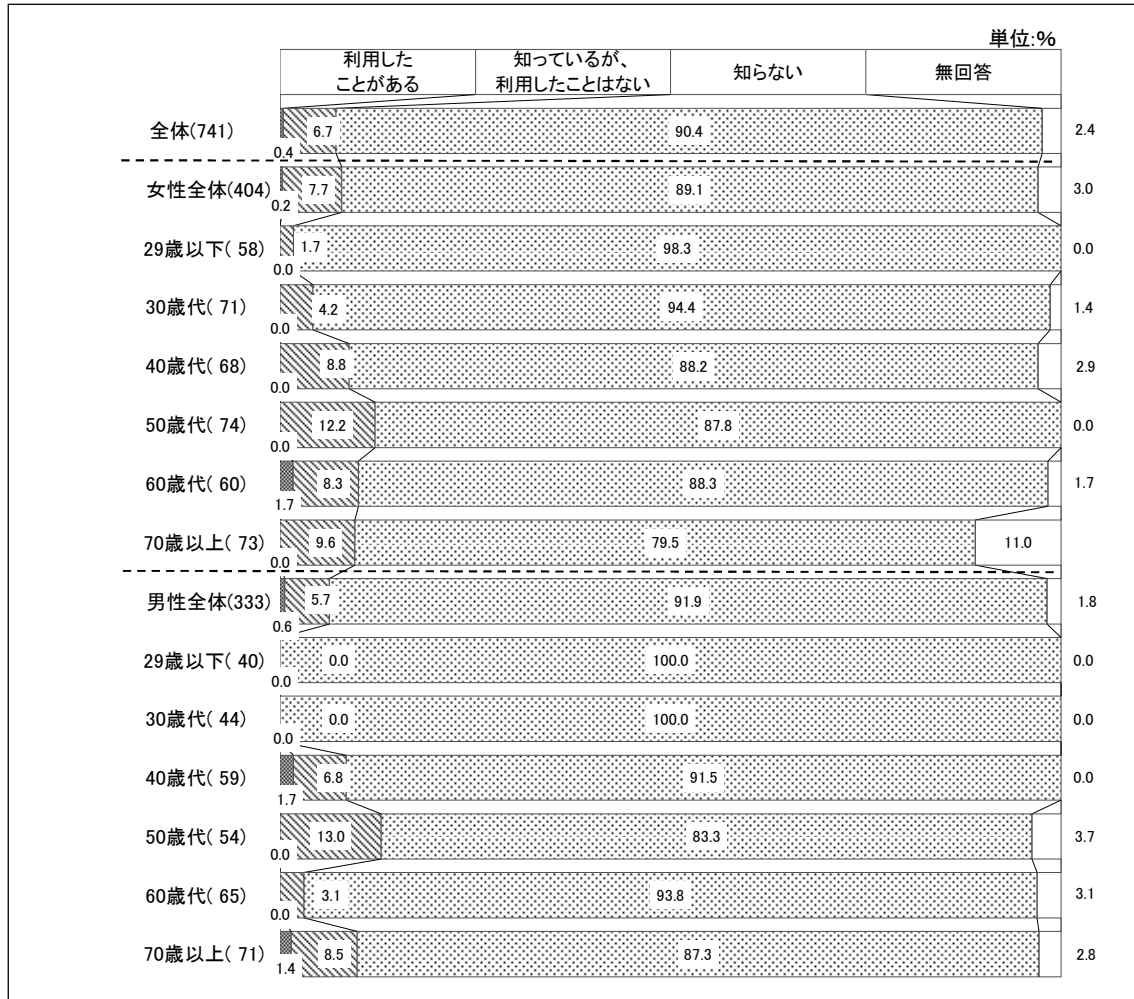
区が力を入れるべきことについて、男女・年代別に上位3項目を見ると、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」は女性の50歳代以下の各年代で上位となっており、女性の29歳以下、30歳代、50歳代、男性の30歳代と50歳代で最も多い回答となっています。このほか、「すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発」は女性の40歳代、60歳代、70歳以上、男性の29歳以下から40歳代までで最も多い回答となっています。男性では、「学校における男女平等教育の推進」が29歳以下と40歳代から60歳代にかけて2番目に多い回答となっています。

性別を問わず幅広い世代の区民が育児・介護支援のためのサービスを必要と認識しているほか、企業への啓発が必要と認識していることがわかります。

問 30 スクエア・I の認知

あなたは板橋区立男女平等推進センター スクエア・I（あい）をご存じですか。（〇は1つ）

◎スクエア・I を知っているのは1割弱。



○全体の傾向

「利用したことがある」が0.4%、「知っているが、利用したことはない」が6.7%であり、「知らない」が90.4%を占めています。スクエア・Iの認知度（「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」の合計）は7.1%です。

○男女別の傾向

性別による大きな傾向の違いはありません。

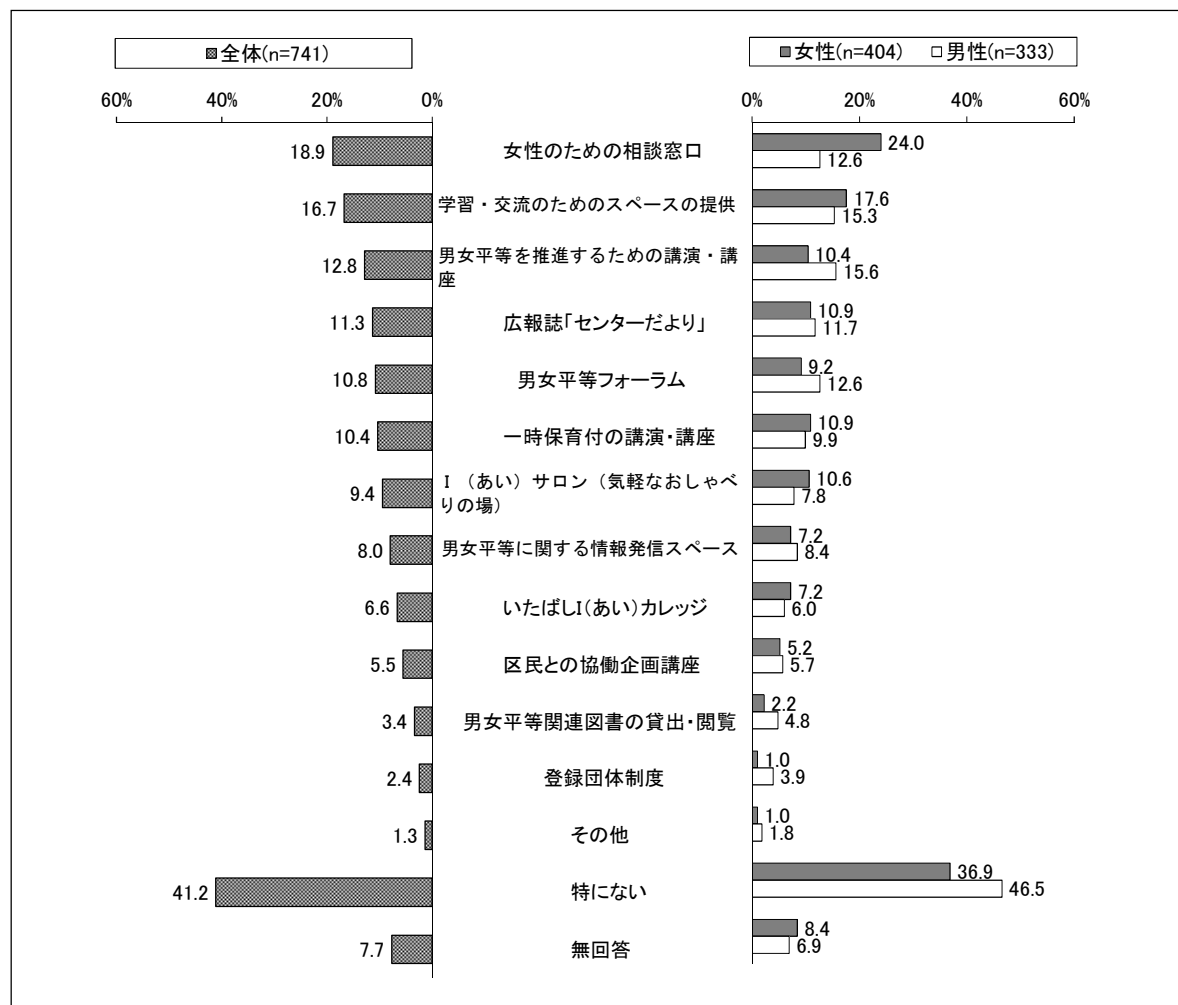
○男女・年代別の傾向

スクエア・Iの認知度は男女の50歳代で1割強、女性の60歳代で1割となっているものの、これ以外の年代では1割に達していません。

問 31 区の事業で利用したいもの、充実させてほしいもの

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

◎相談窓口や学習・交流のためのスペース、講演・講座、広報誌などの利用・充実が望まれている。



○全体の傾向

「女性のための相談窓口」が 18.9%で最も多く、「学習・交流のためのスペースの提供」（16.7%）、「男女平等を推進するための講演・講座」（12.8%）、「広報誌「センターだより」」（11.3%）が続きます。「特にない」は 41.2%です。

○男女別の傾向

「女性のための相談窓口」の割合は、女性が男性を 11 ポイント上回っています。「男女平等を推進するための講演・講座」の割合は、男性が女性を 5 ポイント上回っています。

		第 1 位	第 2 位	第 3 位
女性	29 歳以下	女性のための相談窓口	学習・交流のためのスペースの提供	I サロン 一時保育付の講演・講座
	30 歳代	女性のための相談窓口	一時保育付の講演・講座	学習・交流のためのスペースの提供
	40 歳代	女性のための相談窓口	学習・交流のためのスペースの提供	広報誌「センターだより」
	50 歳代	女性のための相談窓口	男女平等を推進するための講演・講座	学習・交流のためのスペースの提供 男女平等フォーラム
	60 歳代	女性のための相談窓口	男女平等を推進するための講演・講座 学習・交流のためのスペースの提供	
	70 歳以上	広報誌「センターだより」	I サロン	学習・交流のためのスペースの提供
男性	29 歳以下	学習・交流のためのスペースの提供	一時保育付の講演・講座	女性のための相談窓口
	30 歳代	女性のための相談窓口	学習・交流のためのスペースの提供 一時保育付の講演・講座	
	40 歳代	女性のための相談窓口	広報誌「センターだより」	男女平等を推進するための講演・講座
	50 歳代	男女平等を推進するための講演・講座	学習・交流のためのスペースの提供	いたばし I カレッジ 区民との協働企画講座
	60 歳代	学習・交流のためのスペースの提供	男女平等を推進するための講演・講座 女性のための相談窓口	
	70 歳以上	男女平等を推進するための講演・講座	男女平等フォーラム	学習・交流のためのスペースの提供 広報誌「センターだより」

○男女・年代別の傾向

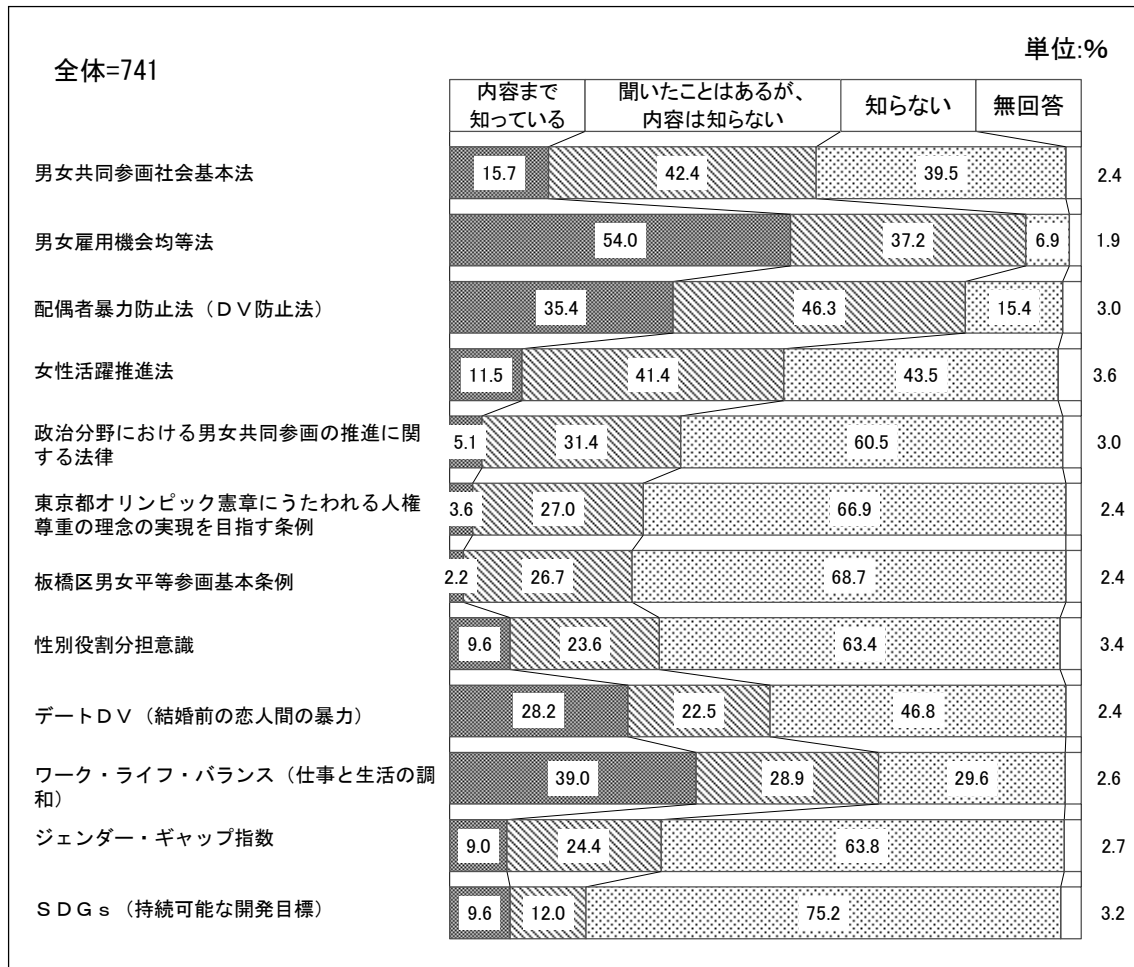
区の事業で利用したいもの、充実させてほしいものとして、男女・年代別に上位 3 項目を見ると、「女性のための相談窓口」は女性の 70 歳以上を除く各年代と男性の 30 歳代、40 歳代で最も多い回答となっています。また、「学習・交流のためのスペースの提供」は男性の 40 歳代を除く男女の各年代で上位となっています。このほか、男性では「男女平等を推進するための講演・講座」が 50 歳代から 70 歳以上にかけて 1 位もしくは 2 位となっています。

大半の年代の女性と若年の男性を中心に相談窓口に対するニーズが強いこと、性別を問わず学習・交流のためのスペースが必要とされていることがわかります。

問 32 男女平等に関する用語の認知度

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

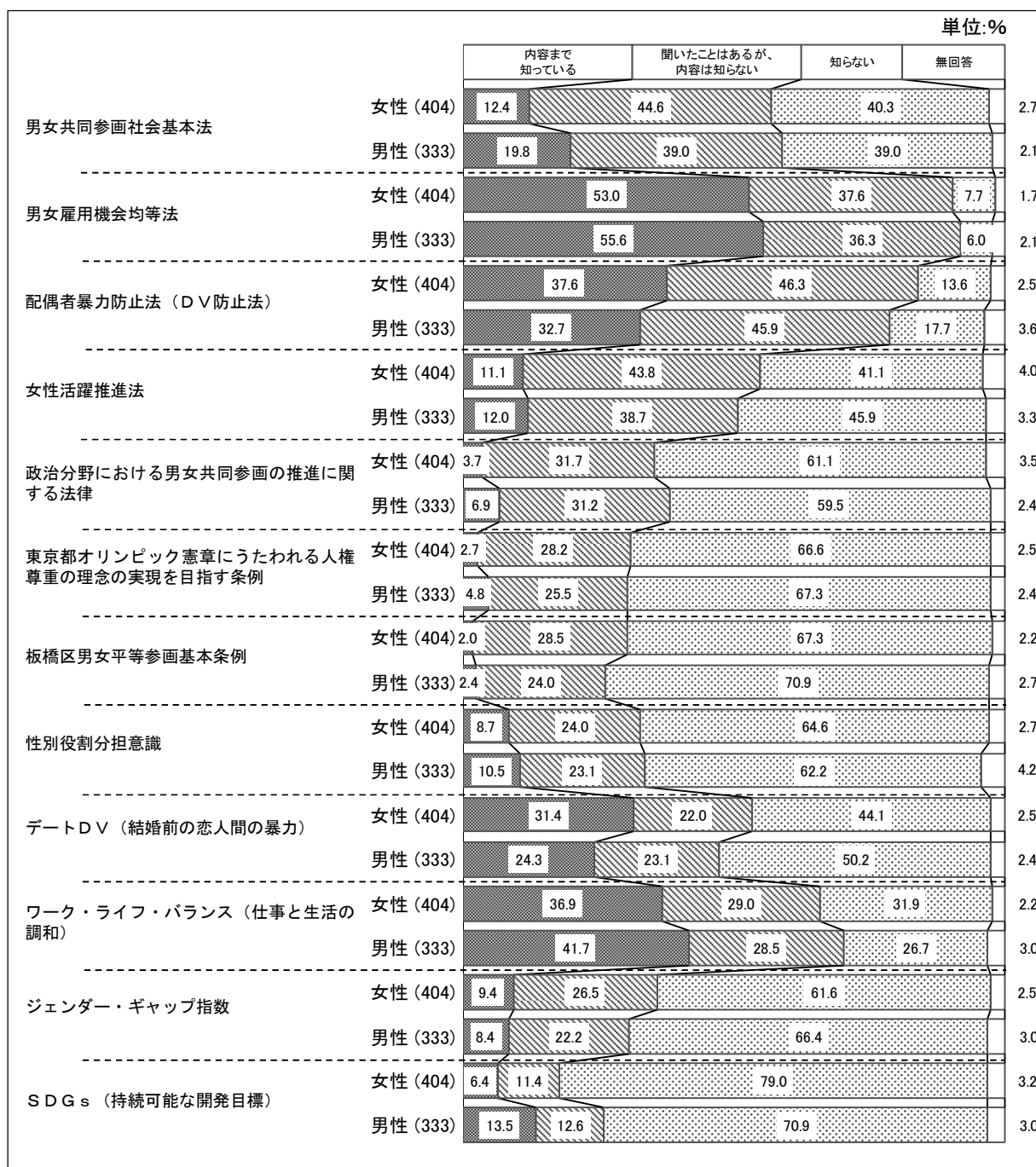
◎男女雇用機会均等法の内容を知っている人が5割強。一方、近年制定された法律・条例や区の男女平等参画基本条例等の認知度は低い。



○全体の傾向

男女平等参画に関する法律や言葉について、『男女雇用機会均等法』では「内容まで知っている」が54.0%、『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』（39.0%）、『配偶者暴力防止法（DV防止法）』（35.4%）では4割弱となっています。

一方、『板橋区男女平等参画基本条例』（2.2%）、『東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例』（3.6%）では「内容まで知っている」が5%未満であり、「知らない」という回答が7割弱となっています。このほか、『SDGs（持続可能な開発目標）』でも、「知らない」が7割台半ばとなっており、多くの言葉について内容の理解が進んでいないことがわかります。



○男女別の傾向

『配偶者暴力防止法 (DV防止法)』『デートDV (結婚前の恋人間の暴力)』『ジェンダー・ギャップ指数』を“知っている (「内容を知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」の合計)”という割合は、女性が男性を5ポイント以上上回っています。

一方、『男女共同参画社会基本法』『SDGs (持続可能な開発目標)』の「内容まで知っている」の割合は、男性が女性を7ポイント上回っています。『ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』『SDGs (持続可能な開発目標)』を「知らない」という割合は、女性が男性を5ポイント以上上回っています。

○男女・年代別の傾向

【男女共同参画社会基本法】

		全体	知っている 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	
全体		741	15.7	42.4	39.5	2.4	
性・年代別	女性	女性合計	404	12.4	44.6	40.3	2.7
		29歳以下	58	36.2	50.0	13.8	—
		30歳代	71	11.3	45.1	43.7	—
		40歳代	68	8.8	42.6	48.5	—
		50歳代	74	8.1	44.6	45.9	1.4
		60歳代	60	6.7	38.3	48.3	6.7
		70歳以上	73	6.8	46.6	38.4	8.2
	男性	男性合計	333	19.8	39.0	39.0	2.1
		29歳以下	40	45.0	42.5	10.0	2.5
		30歳代	44	29.5	27.3	43.2	—
		40歳代	59	15.3	37.3	47.5	—
		50歳代	54	18.5	44.4	35.2	1.9
		60歳代	65	12.3	40.0	46.2	1.5
		70歳以上	71	11.3	40.8	42.3	5.6

【男女雇用機会均等法】

	全体	知っている 内容まで知っ ている	はあるが、こ 知らない内容 の内容とは	知らない	無回 答
	741	54.0	37.2	6.9	1.9
	404	53.0	37.6	7.7	1.7
	58	67.2	27.6	5.2	-
	71	60.6	29.6	8.5	1.4
	68	60.3	36.8	2.9	-
	74	58.1	35.1	6.8	-
	60	35.0	48.3	11.7	5.0
	73	37.0	47.9	11.0	4.1
	333	55.6	36.3	6.0	2.1
	40	70.0	25.0	5.0	-
	44	50.0	40.9	9.1	-
	59	61.0	37.3	1.7	-
	54	66.7	25.9	3.7	3.7
	65	55.4	33.8	10.8	-
	71	38.0	49.3	5.6	7.0

【配偶者暴力防止法（DV防止法）】

	全体	知っている 内容まで知っ ている	はあるが、こ 知らない内容 とは	知らない	無回 答
	741	35.4	46.3	15.4	3.0
	404	37.6	46.3	13.6	2.5
	58	41.4	32.8	24.1	1.7
	71	39.4	50.7	8.5	1.4
	68	41.2	51.5	7.4	-
	74	44.6	44.6	10.8	-
	60	25.0	51.7	16.7	6.7
	73	32.9	45.2	16.4	5.5
	333	32.7	45.9	17.7	3.6
	40	45.0	37.5	17.5	-
	44	25.0	54.5	20.5	-
	59	39.0	45.8	13.6	1.7
	54	44.4	35.2	14.8	5.6
	65	24.6	55.4	16.9	3.1
	71	23.9	45.1	22.5	8.5

『男女共同参画社会基本法』について、「内容まで知っている」は男女とも29歳以下で高くなっています（女性36.2%、男性45.0%）。「知らない」が多い年代は女性の30歳代から60歳代までと男性の30歳代、40歳代、60歳代、70歳以上であり、4割台となっています。

『男女雇用機会均等法』について、「内容まで知っている」が多い年代は女性の29歳以下から40歳代までと男性の29歳以下、40歳代、50歳代であり、6割以上となっています。

【女性活躍推進法】

			全体	知っている 内容まで知っ ている	はあるが 知らない 内容は	知らない	無回 答
全体			741	11.5	41.4	43.5	3.6
性・年代別	女性	女性合計	404	11.1	43.8	41.1	4.0
		29歳以下	58	17.2	43.1	37.9	1.7
		30歳代	71	8.5	46.5	40.8	4.2
		40歳代	68	11.8	39.7	48.5	-
		50歳代	74	12.2	41.9	41.9	4.1
		60歳代	60	11.7	45.0	38.3	5.0
		70歳以上	73	6.8	46.6	38.4	8.2
	男性	男性合計	333	12.0	38.7	45.9	3.3
		29歳以下	40	22.5	45.0	30.0	2.5
		30歳代	44	9.1	43.2	47.7	-
40歳代		59	8.5	45.8	45.8	-	
50歳代		54	16.7	33.3	44.4	5.6	
60歳代		65	13.8	33.8	49.2	3.1	
70歳以上		71	5.6	35.2	52.1	7.0	

【政治分野における男女共同参画推進法】

	全体	知っている 内容まで知っ	はあるが、こ 知らない内容 の内容とは	知らない	無回 答
	741	5.1	31.4	60.5	3.0
	404	3.7	31.7	61.1	3.5
	58	10.3	32.8	56.9	-
	71	1.4	32.4	64.8	1.4
	68	5.9	27.9	66.2	-
	74	-	31.1	67.6	1.4
	60	5.0	21.7	66.7	6.7
	73	1.4	42.5	45.2	11.0
	333	6.9	31.2	59.5	2.4
	40	12.5	42.5	45.0	-
	44	6.8	29.5	63.6	-
	59	10.2	22.0	67.8	-
	54	5.6	31.5	59.3	3.7
	65	6.2	29.2	63.1	1.5
	71	2.8	35.2	54.9	7.0

【東京都条例】

全体	知っている 内容まで知っ ている	はあ聞 知るが、こ ない内と 容とは	知らない	無回 答
741	3.6	27.0	66.9	2.4
404	2.7	28.2	66.6	2.5
58	1.7	22.4	74.1	1.7
71	1.4	15.5	81.7	1.4
68	2.9	23.5	73.5	-
74	5.4	28.4	64.9	1.4
60	1.7	40.0	51.7	6.7
73	2.7	39.7	53.4	4.1
333	4.8	25.5	67.3	2.4
40	7.5	27.5	65.0	-
44	6.8	11.4	81.8	-
59	3.4	27.1	69.5	-
54	9.3	27.8	59.3	3.7
65	3.1	29.2	66.2	1.5
71	1.4	26.8	64.8	7.0

『配偶者暴力防止法（DV防止法）』について、「内容まで知っている」が多い年代は女性の40歳代と男女の29歳以下、50歳代であり、4割強から4割台半ばとなっています。一方、女性の29歳以下と男性の30歳代、70歳以上では「知らない」が2割強となっています。

『女性活躍推進法』について、「内容まで知っている」は男女の29歳以下で2割前後となっています。一方、「知らない」が多い年代は女性の40歳代と男性の60歳代、70歳以上であり、5割前後となっています。

『政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』について、「内容まで知っている」は男女の29歳以下と男性の40歳代で1割強となっています。一方、多くの年代で「知らない」が6割を超えており、女性の40歳代から60歳代までと男性の40歳代では7割弱を占めています。

『東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例』について、「内容まで知っている」は各年代とも1割に達していません。「知らない」が多い年代は男女の30歳代であり、8割強となっています。

【板橋区男女平等参画基本条例】						【性別役割分担意識】						【デートDV】					
	全体	内容まで知っている	は聞いたが、内容は知らない	知らない	無回答		全体	内容まで知っている	は聞いたが、内容は知らない	知らない	無回答		全体	内容まで知っている	は聞いたが、内容は知らない	知らない	無回答
全体	741	2.2	26.7	68.7	2.4	741	9.6	23.6	63.4	3.4	741	28.2	22.5	46.8	2.4		
性・年代別	女性合計	404	2.0	28.5	67.3	2.2	404	8.7	24.0	64.6	2.7	404	31.4	22.0	44.1	2.5	
	29歳以下	58	5.2	24.1	70.7	-	58	17.2	19.0	63.8	-	58	46.6	13.8	39.7	-	
	30歳代	71	-	21.1	77.5	1.4	71	14.1	23.9	62.0	-	71	42.3	16.9	39.4	1.4	
	40歳代	68	-	25.0	75.0	-	68	5.9	22.1	72.1	-	68	41.2	14.7	44.1	-	
	50歳代	74	2.7	29.7	67.6	-	74	8.1	27.0	62.2	2.7	74	31.1	29.7	37.8	1.4	
	60歳代	60	1.7	36.7	56.7	5.0	60	1.7	25.0	66.7	6.7	60	18.3	30.0	48.3	3.3	
	70歳以上	73	2.7	34.2	56.2	6.8	73	5.5	26.0	61.6	6.8	73	11.0	26.0	54.8	8.2	
	男性合計	333	2.4	24.0	70.9	2.7	333	10.5	23.1	62.2	4.2	333	24.3	23.1	50.2	2.4	
	29歳以下	40	7.5	25.0	67.5	-	40	40.0	17.5	40.0	2.5	40	47.5	27.5	25.0	-	
	30歳代	44	2.3	18.2	79.5	-	44	11.4	29.5	59.1	-	44	45.5	20.5	34.1	-	
男性	40歳代	59	1.7	20.3	78.0	-	59	8.5	18.6	72.9	-	59	33.9	16.9	49.2	-	
	50歳代	54	1.9	29.6	64.8	3.7	54	9.3	31.5	53.7	5.6	54	22.2	25.9	48.1	3.7	
	60歳代	65	1.5	23.1	73.8	1.5	65	6.2	24.6	66.2	3.1	65	7.7	24.6	67.7	-	
	70歳以上	71	1.4	26.8	63.4	8.5	71	-	18.3	70.4	11.3	71	7.0	23.9	60.6	8.5	

『板橋区男女平等参画基本条例』について、「内容まで知っている」は各年代とも1割に達していません。「知らない」は各年代とも半数以上となっており、男女の30歳代と40歳代では7割台半ばから8割弱を占めています。

『性別役割分担意識』について、「内容まで知っている」は男性の29歳以下で4割に達しています。「知らない」が多い年代は男女の40歳代と男性の70歳以上であり、7割強となっています。

【ワーク・ライフ・バランス】

【ジェンダー・ギャップ指数】

【SDGs（持続可能な開発目標）】

		全体	内容まで知っている	聞いたことがないが内容は知っている	知らない	無回答
全体		741	39.0	28.9	29.6	2.6
性・年代別	女性合計	404	36.9	29.0	31.9	2.2
	29歳以下	58	67.2	13.8	19.0	-
	30歳代	71	50.7	18.3	29.6	1.4
	40歳代	68	42.6	27.9	29.4	-
	50歳代	74	33.8	37.8	28.4	-
	60歳代	60	21.7	31.7	43.3	3.3
	70歳以上	73	9.6	41.1	41.1	8.2
	男性合計	333	41.7	28.5	26.7	3.0
	29歳以下	40	72.5	25.0	2.5	-
	30歳代	44	47.7	25.0	25.0	2.3
	40歳代	59	64.4	16.9	18.6	-
	50歳代	54	53.7	27.8	14.8	3.7
	60歳代	65	23.1	33.8	41.5	1.5
	70歳以上	71	9.9	38.0	43.7	8.5

		全体	内容まで知っている	聞いたことがないが内容は知っている	知らない	無回答
全体		741	9.0	24.4	63.8	2.7
性・年代別	女性合計	404	9.4	26.5	61.6	2.5
	29歳以下	58	19.0	29.3	51.7	-
	30歳代	71	11.3	31.0	56.3	1.4
	40歳代	68	13.2	23.5	63.2	-
	50歳代	74	13.5	29.7	55.4	1.4
	60歳代	60	-	26.7	70.0	3.3
	70歳以上	73	-	19.2	72.6	8.2
	男性合計	333	8.4	22.2	66.4	3.0
	29歳以下	40	25.0	17.5	55.0	2.5
	30歳代	44	11.4	25.0	63.6	-
	40歳代	59	3.4	27.1	67.8	1.7
	50歳代	54	11.1	25.9	59.3	3.7
	60歳代	65	3.1	21.5	73.8	1.5
	70歳以上	71	4.2	16.9	71.8	7.0

		全体	内容まで知っている	聞いたことがないが内容は知っている	知らない	無回答
全体		741	9.6	12.0	75.2	3.2
性・年代別	女性合計	404	6.4	11.4	79.0	3.2
	29歳以下	58	20.7	13.8	65.5	-
	30歳代	71	5.6	8.5	84.5	1.4
	40歳代	68	5.9	16.2	77.9	-
	50歳代	74	8.1	13.5	74.3	4.1
	60歳代	60	-	6.7	90.0	3.3
	70歳以上	73	-	9.6	80.8	9.6
	男性合計	333	13.5	12.6	70.9	3.0
	29歳以下	40	25.0	20.0	55.0	-
	30歳代	44	13.6	13.6	72.7	-
	40歳代	59	22.0	20.3	57.6	-
	50歳代	54	14.8	7.4	72.2	5.6
	60歳代	65	9.2	10.8	78.5	1.5
	70歳以上	71	2.8	7.0	81.7	8.5

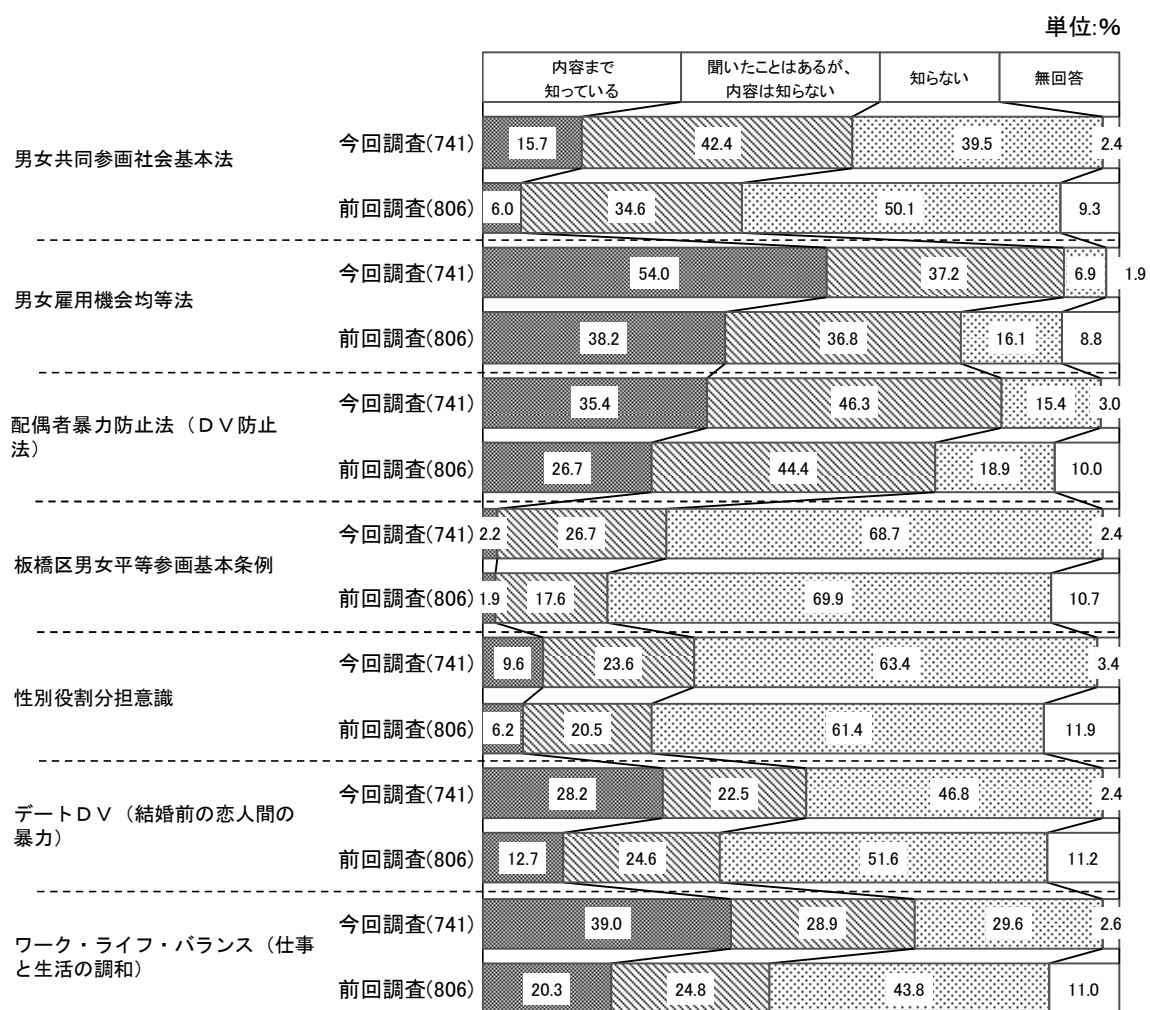
『デートDV（結婚前の恋人間の暴力）』について、「内容まで知っている」は男女とも若年の回答者ほど割合が高い傾向があり、男女の29歳以下で5割弱となっています。

『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』について、「内容まで知っている」は男女とも若年の回答者ほど割合が高い傾向があり、男女の29歳以下と男性の40歳代で6割以上となっています。

『ジェンダー・ギャップ指数』について、「内容まで知っている」は男女の29歳以下で2割弱から2割台半ばと、やや高い割合であるものの、各世代とも「知らない」が半数以上となっています。

『SDGs（持続可能な開発目標）』について、「内容まで知っている」は男女の29歳以下と男性の40歳代で2割強から2割台半ばであり、他の年代に比べて多くなっています。一方、「知らない」が多い年代は女性の30歳代と60歳代、男女の70歳以上であり、8割以上となっています。

▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

すべての項目について、“知っている”の割合が前回調査から今回調査にかけて6ポイント以上増加しています。また、各項目とも「内容まで知っている」の割合が前回調査から今回調査にかけて増加しており、特に『男女雇用機会均等法』『デートDV（結婚前の恋人間の暴力）』『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』については、その差が15ポイント以上となっています。

13 自由意見

板橋区の男女平等参画推進施策について意見や要望等を求めたところ、回答者のうち 118 人からご意見をいただきました。

ここでは、いただいたご意見のうち、主な意見を紹介します。

主な意見と件数

(1) ワーク・ライフ・バランス、就労、育児・介護支援について…………… 6 件

番号	意見の内容
1	仕事に関して、まだ男女差があると思います（女性の方が賃金が安い等）。これから少しずつで良いので、女性も活躍できる社会になって欲しいです。それと男性の仕事に関して育休制度や長時間労働削減など、会社の理解が多くなって欲しいです。《女性・30 歳代》
2	外で働く女性が求められているけれど、働きに出ない人が責められる事がないようにして欲しい。私は今、就業はしていないけれど家事と育児で人生で一番「働いている」と思う（F3-1 の質問は主婦が働いていないようで不快）。外で働く人が家庭に 1 人でも、安心して暮らせるだけの賃金が得られるようになれば良いと思う。《女性・30 歳代》
3	女性が出産、育児後に安心して職場復帰できる制度であり、保育園の充実なくして女性の社会進出は難しいと思う。医科大学が女性の入学を少なくする事も全ての原因がここにある。《男性・70 歳以上》

(2) 女性の活躍について…………… 5 件

番号	意見の内容
1	男性だけでなく、女性も表に出る場面がもっと必要だと思う。表に出る事が難しい場合もあるから、意見だけでも出せるようなシステムがあると良いと思う。《女性・20 歳代》
2	町会、消防団の活動を身近に見ていますが、会長だけでなく構成員も高齢の男性中心（65 歳以上、地元で長く住んでいる人）。また、町会については若い世帯、賃貸住宅の住民はほとんど入会しません。活動の先細りが懸念されますが、少子高齢化と同じように時代の流れで、良い解決方法が思いつきません。まずは女性の町会、自治会長が増えていけば変わるかも。《男性・50 歳代》
3	女性の登用を一段とすすめて欲しい。《男性・50 歳代》
4	男女平等参画推進施策として、まずは男性の意識改革が必要と考える。そのためには区として各会議の委員や管理職への女性の登用など、積極的に推進していくべきだ。その上で地域住民への啓発をお願いしたい。《男性・70 歳以上》

(3) 意識改革、教育の充実について…………… 6 件

番号	意見の内容
1	若い人は男女均等と学校で教育を受けてるけど、年配の方はまだまだ女を見下している人が沢山います。女のくせに、と私も言われた事があります。私は年配の方にもっと教育をしていった方が良いと思います。《女性・30 歳代》
2	板橋区に「男女平等参画推進施策」というものがある事を知らなかった。このアンケートによって、男性が女性の社会での立場がどういうものかについて、考えてくれたらと思う。＜男女平等が当たり前＞という環境（教育、生活、しつけ）で育った子ども達は次世代にも、それを伝えられると思う。幼い頃からの取り巻く人、教育が大事だと思う。《女性・50 歳代》

(4) 情報提供や相談について…………… 13 件

番号	意見の内容
1	これからは少子化、子育て、共働きで生活していく人が多くなってくると思います。行政、専門的相談窓口、男女差別なく区民がどんな事でも相談できるよう、安心安全の区である事を希望致します。《女性・70 歳以上》
2	男女平等と聞くと性差に関わらず、一律同様に扱う事を目指すように聞こえる事がある。身体の作りなど男女には違いがある事は間違いないと思うので、その差や得意な事の違いについて、またそれにより不利益にならないようにするにはどうすれば良いか、という観点での啓発、情報提供があると良い。《男性・20 歳代》
3	このような施策を行っていることを初めて知りました。正直なところ、普段、紙媒体の区の広報誌等あまり見ることがないので、情報に接する機会がありません。SNS (twitter、line など) や youtube などの I T 媒体なども積極的に利用して P R していったほうが良いと思います。《男性・50 歳代》
4	行政が積極的に民間に対して男女平等参画を推進するというよりは、区の関わる仕事をできるだけ男女平等の条件で行って、成功事例を蓄積し、公表することが必要だと思う。行政が男女平等参画を推進することは大切だと思う反面、そのような動きは、男女平等でないことを暗に認めており、条例などで民間に強制力をもってあたることは、むしろ男女の不平等を推し進める面もあるかと思う。行政は、民間に対しては、男女平等を実現しましょうというメッセージを積極的に送りつつ、区の仕事は男女平等を推し進め、成功事例をどんどん公表してほしいと思う。《男性・50 歳代》

(5) 男女平等の推進を慎重に行うことを求める意見…………… 16 件

番号	意見の内容
1	何でも同じように等しくするのが、男女平等とは思いません。男性、女性に限らず自分のやりたい事、やりたくない事を選択に性別が関係する事のない世の中を望みます。日本の空港で外国人の博士が“既婚者で母である”ために博士の身分を疑われたそうです。そういう意識が日本には強く残っていると思います。《女性・50 歳代》
2	男女の平等を目的とするのではなく区民が必要としている制度の充実を行う事が、本当の男女平等になるのではないのでしょうか。《男性・20 歳代》
3	全くの男女平等というのは、無理だと思う。女性は妊娠、出産があり授乳もある。体だって違うのに平等にするのは難しい事。男女共に納得いくような男女の待遇を近づける事が大切だと思う。《女性・50 歳代》

(6) ハラスメント、性的マイノリティに対する支援について…………… 3 件

番号	意見の内容
1	男女平等は昔に比べ、かなり進んできたと思います。とは言えまだまだです。また L G B T に関しては制度が追いついていません。私達も幸せになりたいです。同性婚が理想ですが、まずは同性パートナーシップ制度導入をお願い致します。《性別どちらとはいえない・50 歳代》
2	絶対に学校での性教育は必要だと思っています。この国の性は非常に歪んでいます そろそろ気付いてください。どこの地域よりもはやく踏み込んだ性教育をしてください。教育機関で既に性が歪んでいるのに男女平等の意識は生まれるはずはありません 絶対をお願いします。《女性・20 歳代》

(7) 回答者の感想・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21 件

番号	意見の内容
1	アンケートの回答を通してあらためて男女平等や多様性社会について、考えることが出来ました。区の活動については今まで意識していなかったのですが、これを機に少し調べてみようかと思いました。《男性・20 歳代》
2	とても良い取り組みだと思います。男女平等だけでなく、多種多様な人がお互いを理解し、認めあって協力できる社会にしていきたい。《男性・40 歳代》

(8) 行政に対する全般的な要望、意見・・・・・・・・・・・・・・・・ 29 件

番号	意見の内容
1	男性、女性に限らず家事が得意な男性、仕事が好きな女性、社会が男女の役割分担を決めず、男性が働いても女性が働いても同一賃金、同一労働、性別差のない社会にして頂きたい。《男性・60 歳代》
2	「ハラスメント」という言葉が一人歩きして、特に男女間のコミュニケーションが取りづらい世の中だと思います。ハラスメントやDVは問題ですが、同性同士のようなコミュニケーションが取れない限り、男女相互心の理解はできないと思います。性別年代を超えたコミュニケーションの場を板橋区には積極的に取り組んで頂きたいです。《男性・50 歳代》
3	いろいろな施策を推進するのはよいが、いずれそのような施策をしなくてもよくなることをゴールとして、そのために何が必要かを考えてやってほしい。また、施策を打っている間は人々の意識が向上しているとはいえず社会として成熟していないと考える。性別を超越して一人の人として尊重しあえる社会作りを目指してください。《男性・50 歳代》
4	男女差はできるだけつけたくはないのですが、どうしても女性の方が仕事や家事についても気づいて率先してやってしまう傾向があると思います。こういったことが負担になっているのかを気づいて男女関係なく、役割分担しサポートできる体制づくりが必要だと感じています。よく見えない家事があるということを聞きますが、隠れた部分でやらなければいけないことは仕事でも家庭でもあるので、その部分を可視化して家庭内や地域内で分担できると行政として進んでいる地域になれるのではないかと思います。《女性・30 歳代》

(9) その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22 件

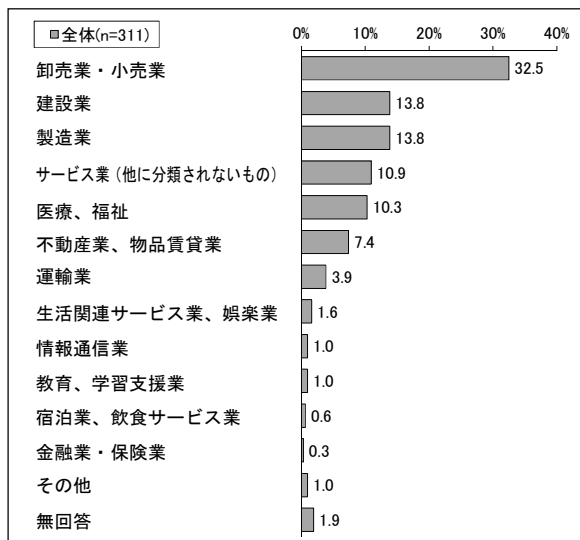
※ 原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

❖ 第3章 事業所調査結果 ❖

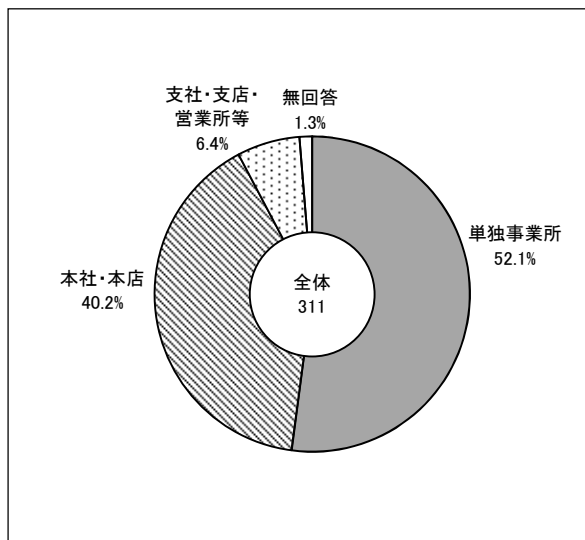
第3章 事業所調査結果

1 事業所の属性

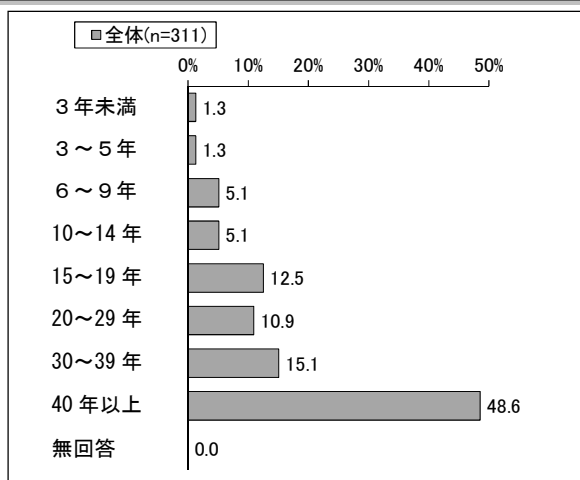
(1) 業種



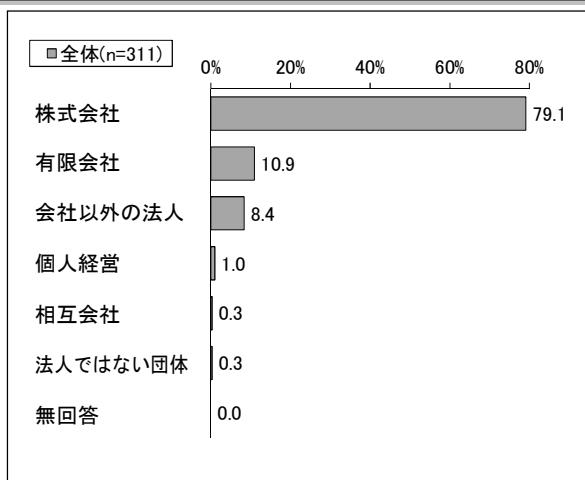
(2) 事業所の性格



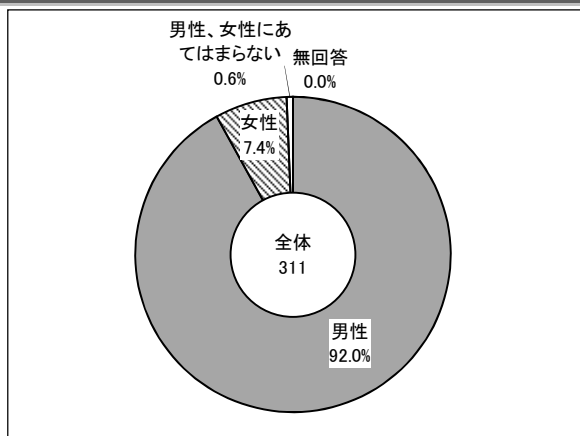
(3) 設立からの経過年数



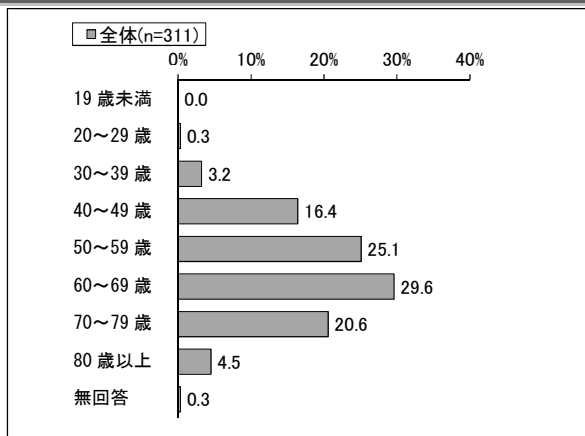
(4) 経営形態



(5) 経営者の性別

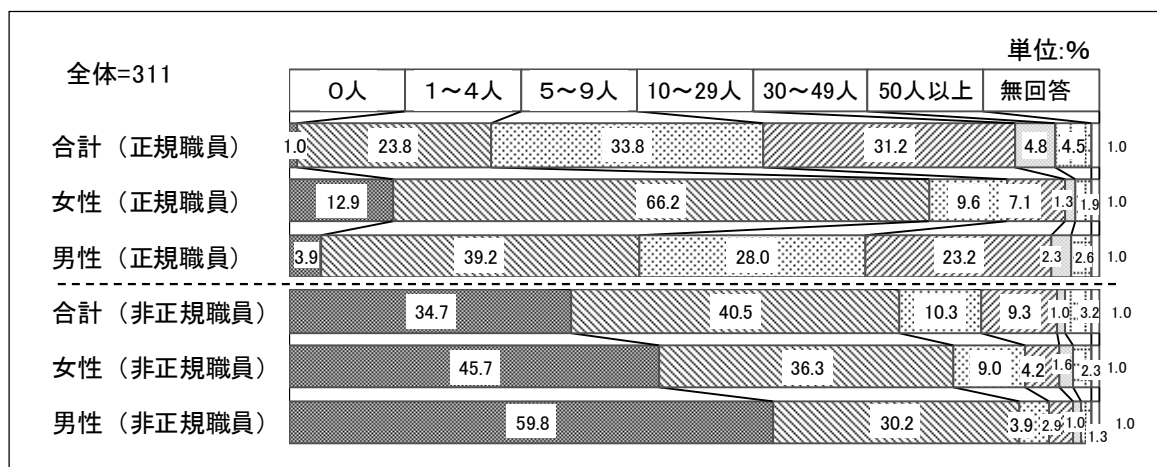


(6) 経営者の年齢

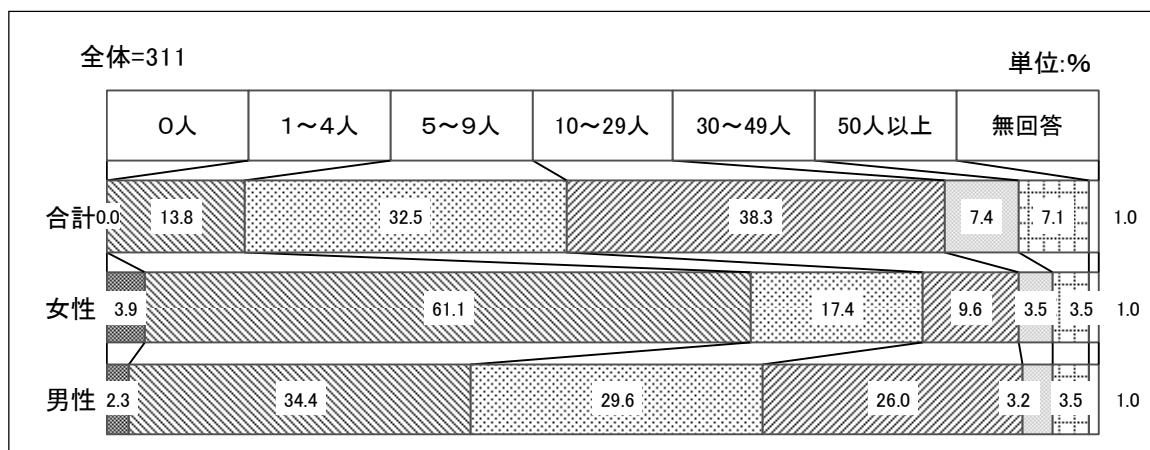


(7) 従業員数 ※調査対象事業所の従業員数

● 正規従業員、非正規従業員

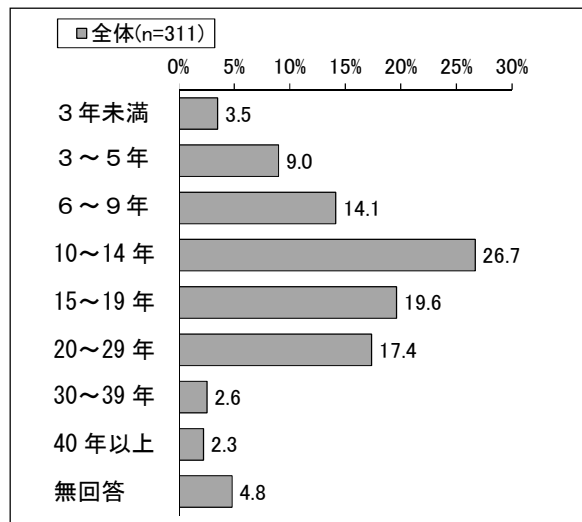


● 合計

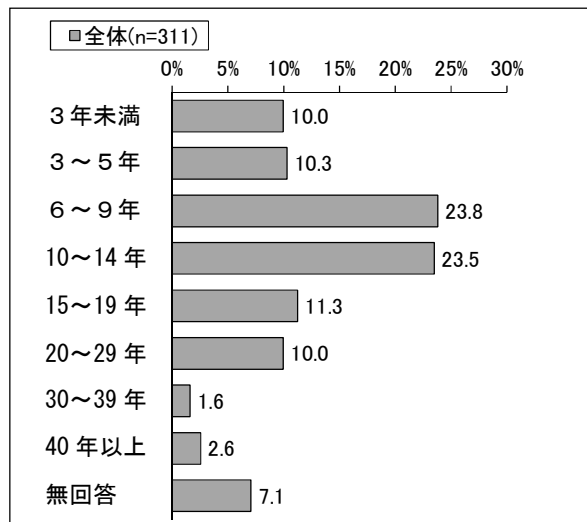


(8) 平均勤続年数

● 男性



● 女性



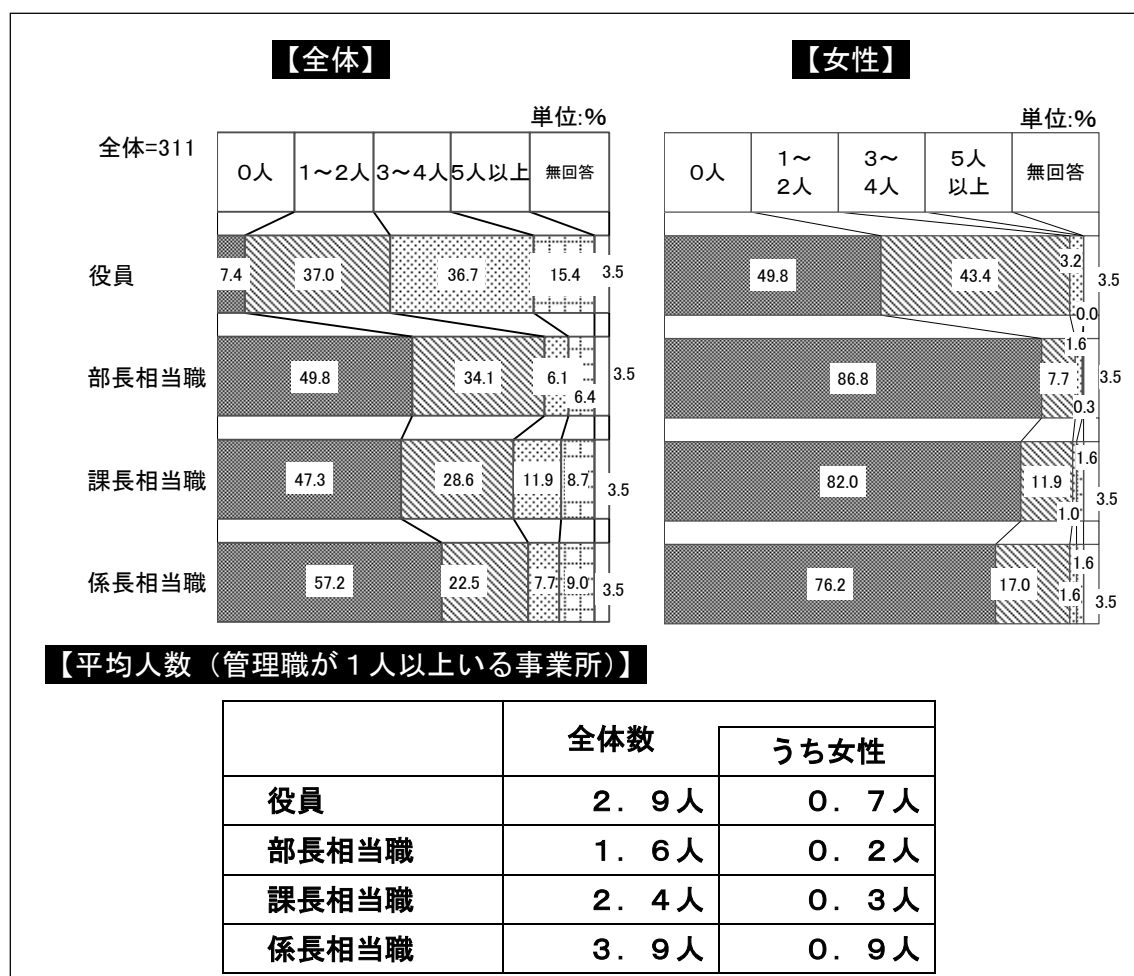
2 女性活躍、女性の登用・雇用について

問1 管理職の人数

貴事業所の現在の管理職の男女別人数をご記入ください。

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

◎役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職のいずれも、女性の平均人数は1人未満であり、各役職の平均人数の3割にも届いていない。

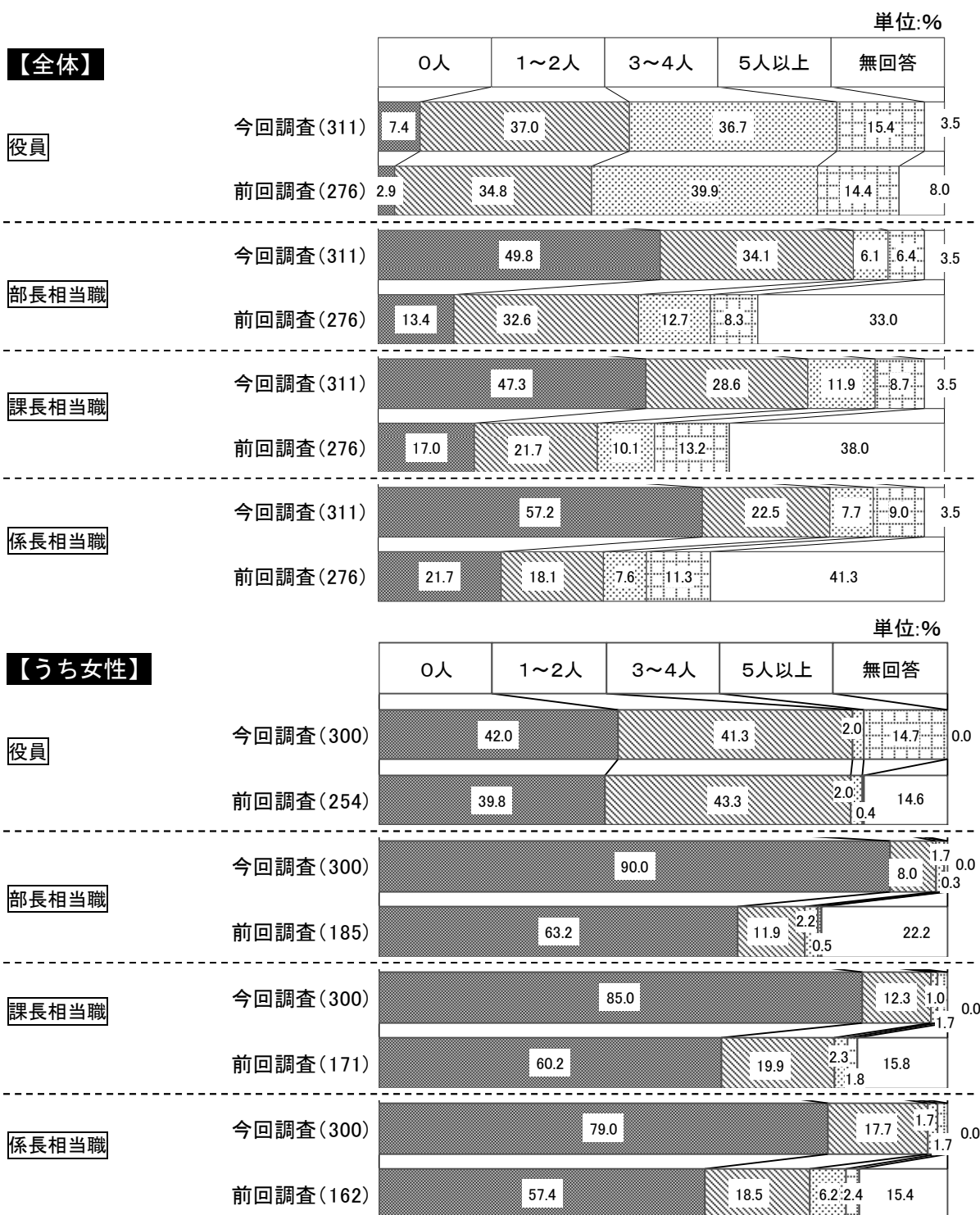


○全体の傾向

女性の管理職（役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職）が0人であるという事業所が多数を占めており、部長相当職と課長相当職については8割以上の事業所で女性がいません。管理職が1人以上いる事業所における女性管理職の平均人数を見ても、いずれの役職とも1人未満であり、区内の事業所における女性の登用が進んでいないことがわかります。

役員に女性が1~2人いるという事業所は43.4%、部長相当職に女性が1~2人いるという事業所は7.7%、課長相当職に女性が1~2人いるという事業所は11.9%、係長相当職に女性が1~2人いるという事業所は17.0%となっています。

▼ 前回調査との比較



● 前回調査との比較

部長相当職の管理職が1人以上いるという事業所の割合は、前回調査から今回調査にかけて7ポイント減少しています。役員、課長相当職、係長相当職については、前回調査と今回調査で大幅な違いはありません。

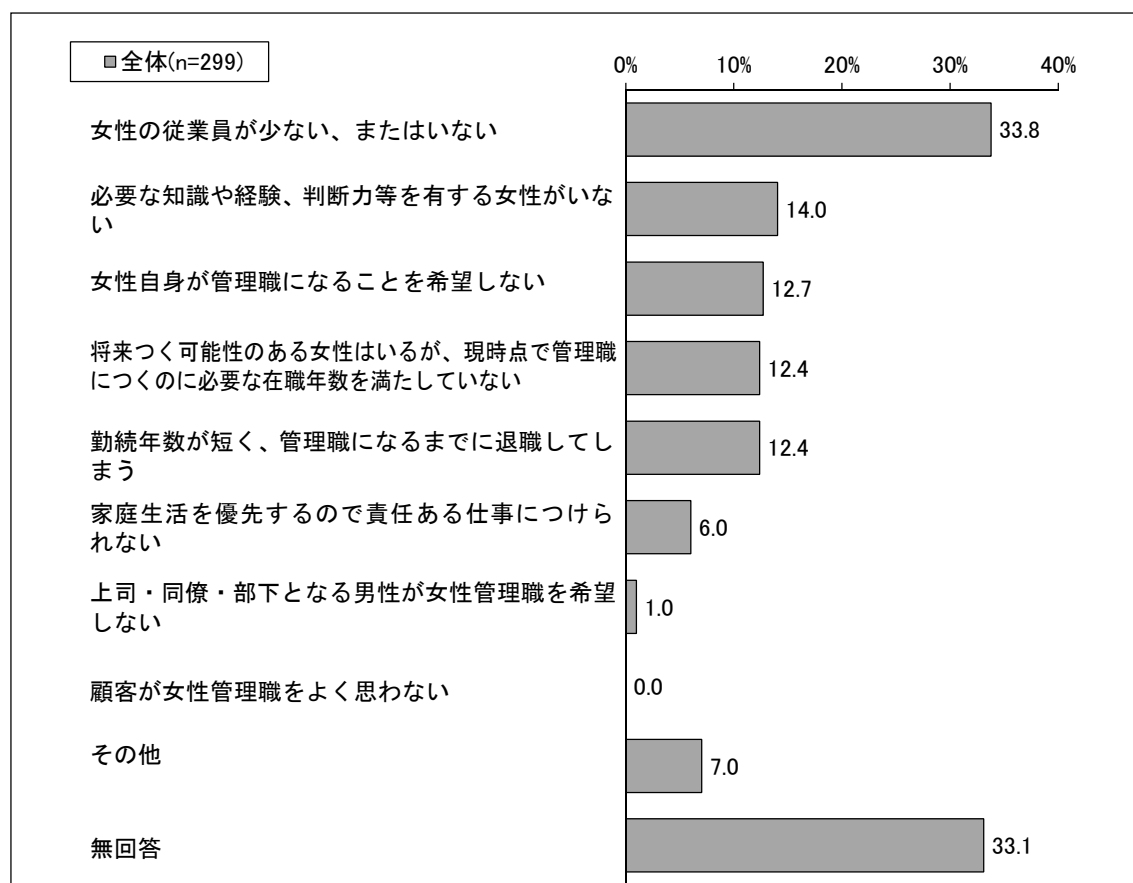
女性管理職が1人以上いるという事業所の割合は、前回調査から今回調査にかけて課長相当職で9ポイント、係長相当職で6ポイント減少しています。

問 1-1 女性管理職登用がない・少ない理由

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

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

◎女性の従業員自体が少ない、いないという理由で女性管理職登用が進んでいない。



○全体の傾向

「女性の従業員が少ない、またはいない」が 33.8%で最も多く、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」(14.0%)、「女性自身が管理職になることを希望しない」(12.7%)、「将来つく可能性のある女性はあるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」(それぞれ 12.4%)が続きます。

○業種別の傾向

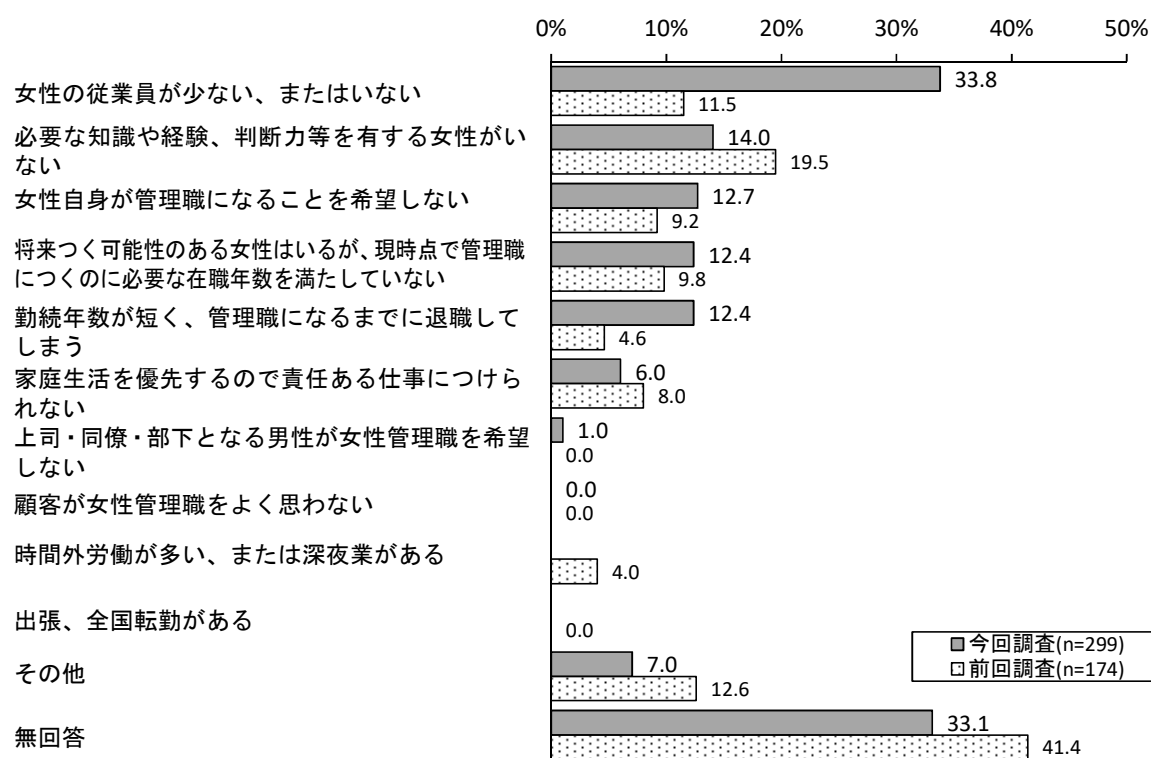
「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」は製造業と卸売業・小売業で 2 割弱であるのに対して、建設業と医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）で 1 割未満、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」はサービス業（他に分類されないもの）で 2 割強であるのに対して、建設業と医療・福祉で 1 割未満となっているなど、業種によって女性管理職登用がない・少ない理由に違いがあることがうかがえます。

	全体	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	将来つく可能性のある女性はいないが、現時点で管理職に満たしていない	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	顧客が女性管理職をよく思わない	家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない	女性自身が管理職になることを希望しない	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	女性の従業員が少ない、またはいない	その他	無回答
全体	299	14.0	12.4	12.4	-	6.0	12.7	1.0	33.8	7.0	33.1
従業員規模											
30人未満	256	13.3	13.3	10.9	-	7.0	11.7	1.2	35.9	7.0	32.8
30人以上	42	19.0	7.1	21.4	-	-	19.0	-	21.4	7.1	33.3

○従業員規模別の傾向

「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」「女性自身が管理職になることを希望しない」については、従業員規模が大きい事業所ほど理由として意識されていることがうかがえます。

▼ 前回調査との比較



※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「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」なし。

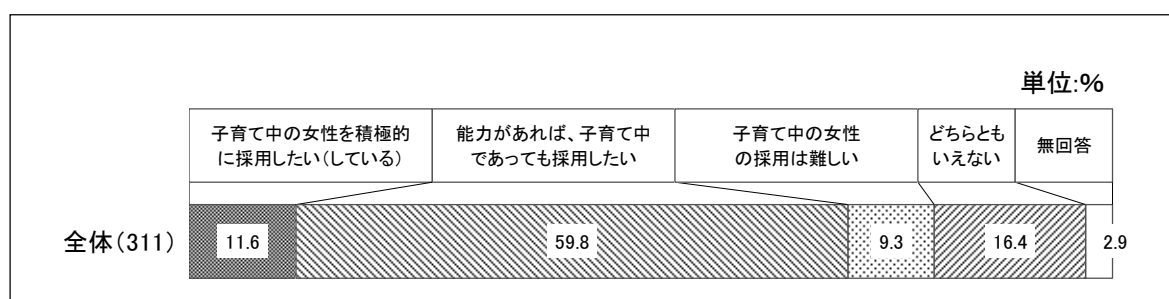
●前回調査との比較

「女性の従業員が少ない、またはいない」の割合は、前回調査から今回調査にかけて22ポイント増加しています。

問2 子育て中の女性を正社員として採用することに対する意識

貴事業所では、子育て中の女性（小学生までの子を持つ女性）を正規従業員として採用することについて、どのように考えていますか。（〇は1つ）

◎子育て中の女性を正社員として採用することに肯定的な事業所が7割強。



○全体の傾向

「能力があれば、子育て中であっても採用したい」が 59.8%で最も多く、「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」（11.6%）と合わせて全体の7割強の事業所が子育て中の女性を正社員として採用することを肯定的に捉えていることがわかります。「どちらともいえない」は 16.4%、「子育て中の女性の採用は難しい」は 9.3%です。

○業種別の傾向

医療・福祉では「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」が 25.0%、「子育て中の女性の採用は難しい」が 0%であり、肯定的な意識があることがうかがえます。

	全体	子育て中の女性を積極的に採用したい（している）	能力があれば、子育て中であっても採用したい	子育て中の女性の採用は難しい	どちらともいえない	無回答
全体	311	11.6	59.8	9.3	16.4	2.9
女性従業員比率						
0%	37	2.7	56.8	18.9	16.2	5.4
15%未満	54	3.7	64.8	7.4	22.2	1.9
15%～25%未満	51	5.9	58.8	5.9	21.6	7.8
25%～50%未満	100	17.0	60.0	9.0	13.0	1.0
50%以上	63	20.6	60.3	6.3	11.1	1.6

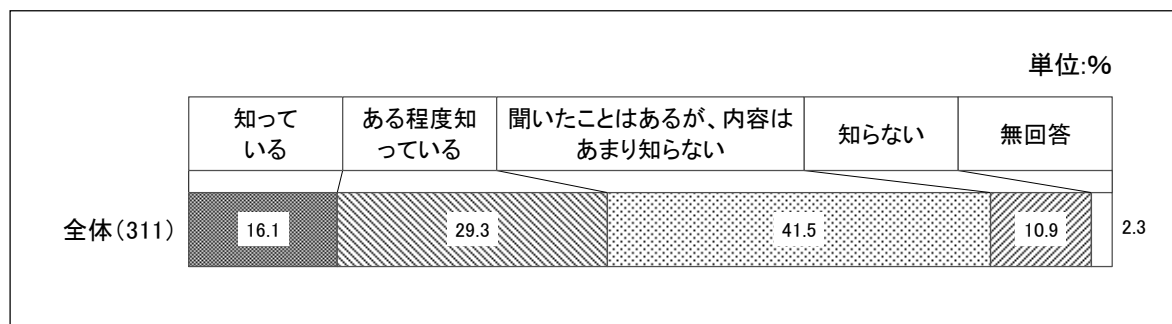
○女性従業員比率別の傾向

「子育て中の女性を積極的に採用したい（している）」の割合は、女性従業員比率が大きいほど高くなる傾向があり、女性従業員比率 50%以上の事業所では 20.6%となっています。

問3 女性活躍推進法の認識状況

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

◎「女性活躍推進法」の内容を知っている事業所は4割台半ば。



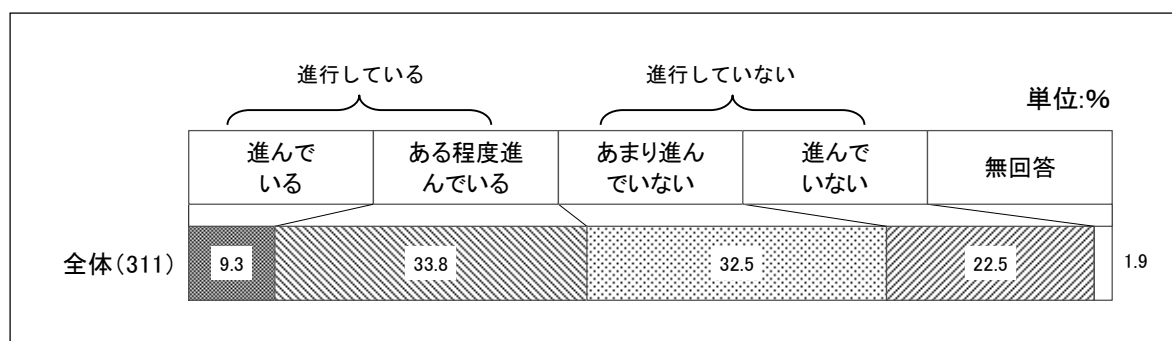
○全体の傾向

「知っている」が16.1%、「ある程度知っている」が29.3%であり、全体の4割台半ばの事業所が女性活躍推進法の内容を知っていることがわかります。「聞いたことはあるが、内容はあまり知らない」は41.5%、「知らない」は10.9%です。

問4 女性が活躍するための取組の進み具合

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

◎取組が進行しているという事業所は4割強であり、進行していない事業所の割合を下回る。



○全体の傾向

「進んでいる」が9.3%、「ある程度進んでいる」が33.8%であり、女性が活躍するための取組が進行していると意識している事業所が4割強となっています。一方、「あまり進んでいない」が32.5%、「進んでいない」が22.5%であり、取組が進行していないと考える事業所が5割台半ばを占めています。全体として取組が十分に進捗しているとは言えない状況です。

○業種別の傾向

女性が活躍するための取組が“進行している（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計）”の割合は、医療・福祉の事業所で78.2%であり、他の業種の割合を大幅に上回っています。一方、建設業、製造業、卸売業・小売業、サービス業（他に分類されないもの）では、“進んでいない（「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計）”が5割から6割台となっています。

		全体	進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	進んでいない	無回答
	全体	311	9.3	33.8	32.5	22.5	1.9
女性従業員比率	0%	37	2.7	16.2	24.3	51.4	5.4
	15%未満	54	3.7	29.6	40.7	24.1	1.9
	15%～25%未満	51	3.9	27.5	37.3	31.4	-
	25%～50%未満	100	10.0	40.0	37.0	13.0	-
	50%以上	63	19.0	44.4	20.6	11.1	4.8
女性活躍推進法の認識	知っている	50	26.0	40.0	14.0	18.0	2.0
	ある程度知っている	91	6.6	41.8	36.3	14.3	1.1
	聞いたことはあるが、内容はあまり知らない	129	3.1	29.5	41.1	24.8	1.6
	知らない	34	17.6	17.6	20.6	41.2	2.9

○女性従業員比率別の傾向

女性が活躍するための取組が“進行している”の割合は、女性従業員比率が15%未満の事業所と15%以上25%未満の事業所で3割強であるのに対して、25%以上50%未満の事業所では50.0%、50%以上の事業所では63.4%となっています。女性従業員比率が大きい事業所ほど、女性が活躍するための取組が進んでいることがわかります。

○女性活躍推進法の認識別の傾向

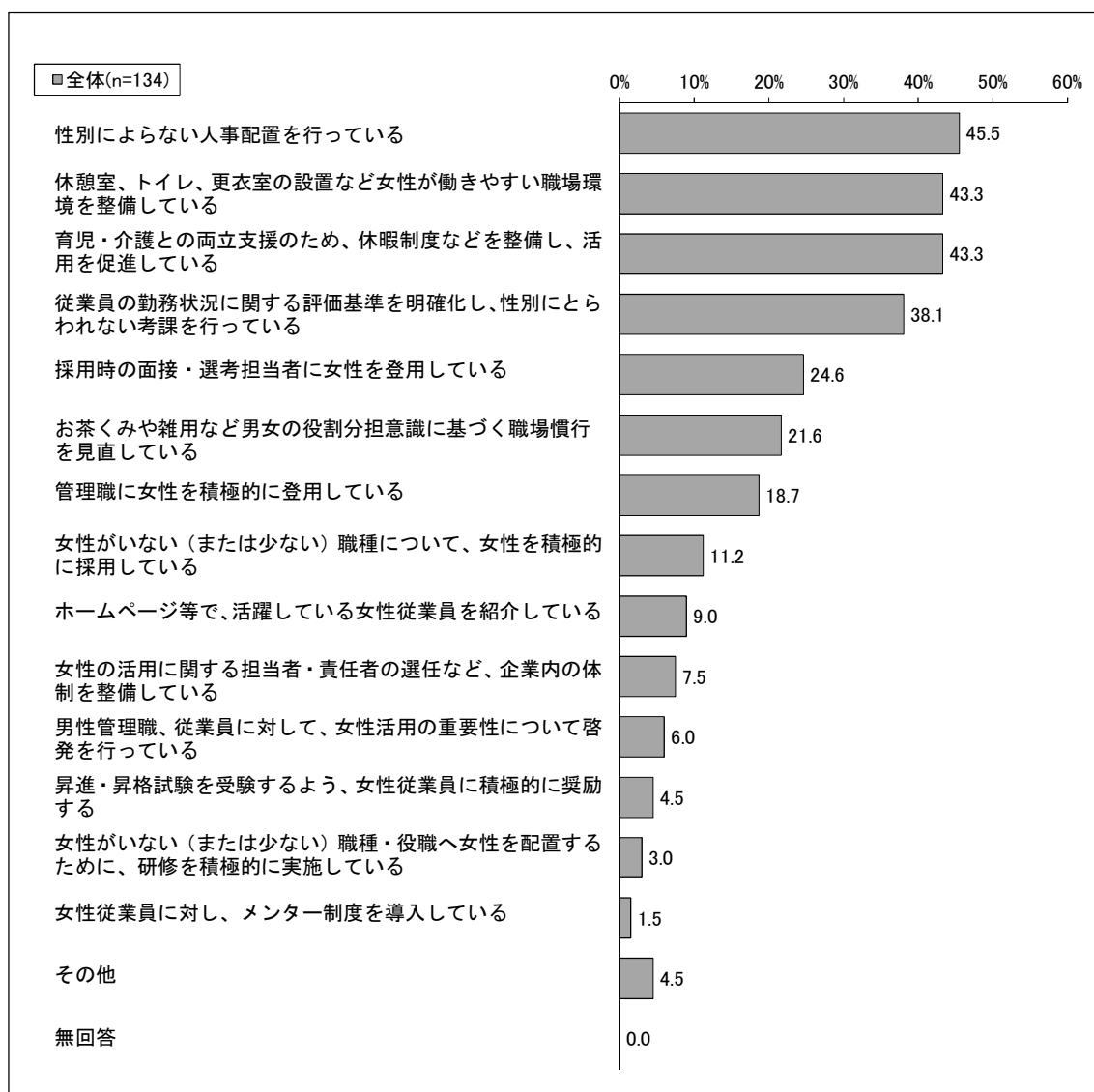
女性が活躍するための取組が“進行している”の割合は、女性活躍推進法を知っているという事業所で7割弱を占めています。女性活躍推進法をある程度知っているという事業所では5割弱、聞いたことはあるが内容はあまり知らないという事業所では3割強にとどまっています。女性活躍推進法をよく理解している事業所ほど、女性が活躍するための取組が進んでいることがわかります。

問 4-1 女性活躍のために行っている取組の内容

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

貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

◎性別によらない人事配置、女性が働きやすい職場環境整備、育児・介護との両立支援のための制度の整備等が行われている。



○全体の傾向

「性別によらない人事配置を行っている」が 45.5%で最も多く、「休憩室、トイレ、更衣室の設置など女性が働きやすい職場環境を整備している」「育児・介護との両立支援のため、休暇制度などを整備し、活用を促進している」(それぞれ 43.3%)、「従業員の勤務状況に関する評価基準を明確化し、性別にとらわれない考課を行っている」(38.1%)が続きます。

		全体	女性がいない（または少ない）職種に採用している	性別によらない人事配置を行っている	女性がいない（または少ない）職種・役職へ女性を積極的に実施している	昇進・昇格試験を受験するよう、女性従業員に積極的に奨励する	管理職に女性を積極的に登用している	従業員の勤務状況に関する評価基準を明確化し、性別にとらわれない考課を行っている	休憩室、トイレ、更衣室の設置など女性が働きやすい職場環境を整備している	育児・介護との両立支援のため、活用を促進している	女性・責任者の選任など、企業内の体制を整備している	採用時の面接・選考担当者に女性を登用している	ホームページ等で、活躍している女性従業員を紹介している	男性管理職、従業員に対して、女性活用に関する啓発を行っている
	全体	134	11.2	45.5	3.0	4.5	18.7	38.1	43.3	43.3	7.5	24.6	9.0	6.0
従業員規模	10人未満	53	11.3	56.6	1.9	5.7	18.9	47.2	32.1	32.1	1.9	18.9	7.5	5.7
	10～29人	52	13.5	36.5	5.8	3.8	13.5	30.8	48.1	40.4	7.7	21.2	7.7	5.8
	30～49人	13	-	23.1	-	-	23.1	15.4	61.5	69.2	7.7	23.1	7.7	-
	50人以上	14	14.3	57.1	-	-	28.6	50.0	57.1	71.4	28.6	57.1	21.4	14.3
年女性勤続	9年以下	67	13.4	44.8	-	3.0	16.4	35.8	49.3	44.8	7.5	22.4	10.4	4.5
	10年以上	62	9.7	43.5	6.5	6.5	22.6	38.7	40.3	41.9	8.1	29.0	8.1	8.1

		全体	女性従業員に対するメンター制度を導入している	お茶くみや雑用など男女の役割分担意識を基に職場慣行を見直している	その他	無回答
	全体	134	1.5	21.6	4.5	-
従業員規模	10人未満	53	-	17.0	5.7	-
	10～29人	52	-	25.0	-	-
	30～49人	13	-	46.2	23.1	-
	50人以上	14	14.3	7.1	-	-
年女性勤続	9年以下	67	3.0	19.4	7.5	-
	10年以上	62	-	25.8	1.6	-

○従業員規模別の傾向

「性別によらない人事配置を行っている」「従業員の勤務状況に関する評価基準を明確化し、性別にとらわれない考課を行っている」の割合は、従業員 10 人未満の事業所で全事業所の割合を 10 ポイント前後上回っており、主に小規模な事業所で取組が進んでいることがわかります。このほか、「育児・介護との両立支援のため、休暇制度などを整備し、活用を促進している」「採用時の面接・選考担当者に女性を登用している」については、従業員規模が大きい事業所ほど取組が行われていることがうかがえます。

○女性の平均勤続年数別の傾向

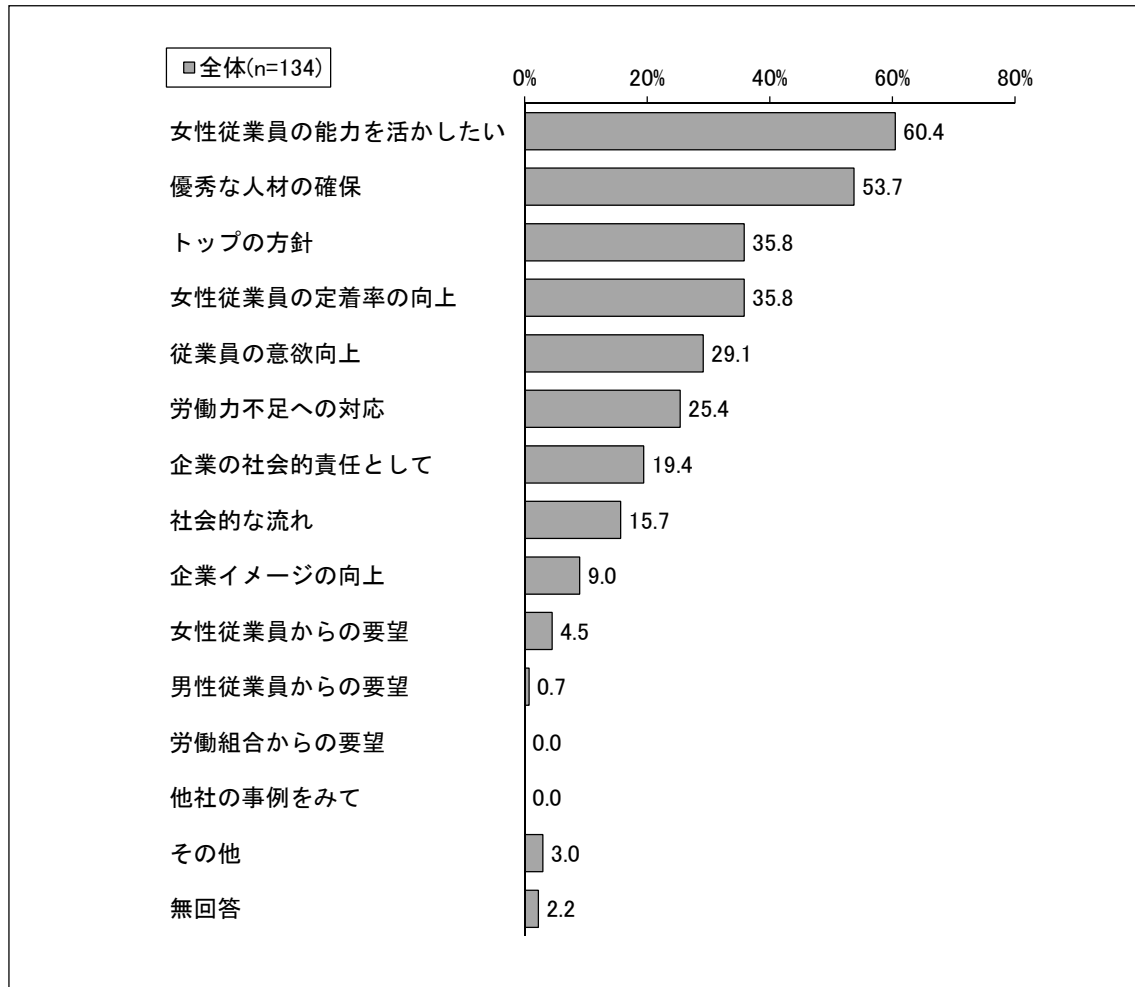
「休憩室、トイレ、更衣室の設置など女性が働きやすい職場環境を整備している」の割合は、平均勤続年数 9 年以下の事業所が 10 年以上の事業所を 9 ポイント上回っています。一方、「採用時の面接・選考担当者に女性を登用している」「女性がいない（または少ない）職種・役職へ女性を配置するために、研修を積極的に実施している」「お茶くみや雑用など男女の役割分担意識に基づく職場慣行を見直している」「管理職に女性を積極的に登用している」では平均勤続年数 10 年以上の事業所が 9 年以下の事業所を 6 ポイント上回っています。平均勤続年数が長い事業所ほど、採用や研修、管理職登用における配慮が進んでいることがわかります。

問 4-2 女性活躍のための取組を進める理由

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

貴事業所が取組を進める理由は何ですか。（〇はいくつでも）

◎主に女性従業員の能力活用、優秀な人材確保を理由として取組が行われている。



○全体の傾向

「女性従業員の能力を活かしたい」が 60.4%で最も多く、「優秀な人材の確保」（53.7%）、「トップの方針」「女性従業員の定着率の向上」（それぞれ 35.8%）が続きます。

	全体	トップの方針	優秀な人材の確保	女性従業員の能力を活かしたい	従業員の意欲向上	企業イメージの向上	女性従業員の定着率の向上	労働力不足への対応	男性従業員からの要望	女性従業員からの要望	労働組合からの要望	他社の事例をみて	企業の社会的責任として
全体	134	35.8	53.7	60.4	29.1	9.0	35.8	25.4	0.7	4.5	-	-	19.4
従業員規模	10人未満	53	45.3	52.8	28.3	9.4	24.5	32.1	-	3.8	-	-	15.1
	10～29人	52	36.5	53.8	63.5	23.1	5.8	38.5	17.3	1.9	5.8	-	19.2
	30～49人	13	7.7	38.5	69.2	-	23.1	23.1	-	7.7	-	-	23.1
	50人以上	14	28.6	71.4	71.4	50.0	28.6	71.4	28.6	-	-	-	28.6

	全体	社会的な流れ	その他	無回答
全体	134	15.7	3.0	2.2
従業員規模	10人未満	53	17.0	1.9
	10～29人	52	13.5	1.9
	30～49人	13	15.4	7.7
	50人以上	14	21.4	7.1

○従業員規模別の傾向

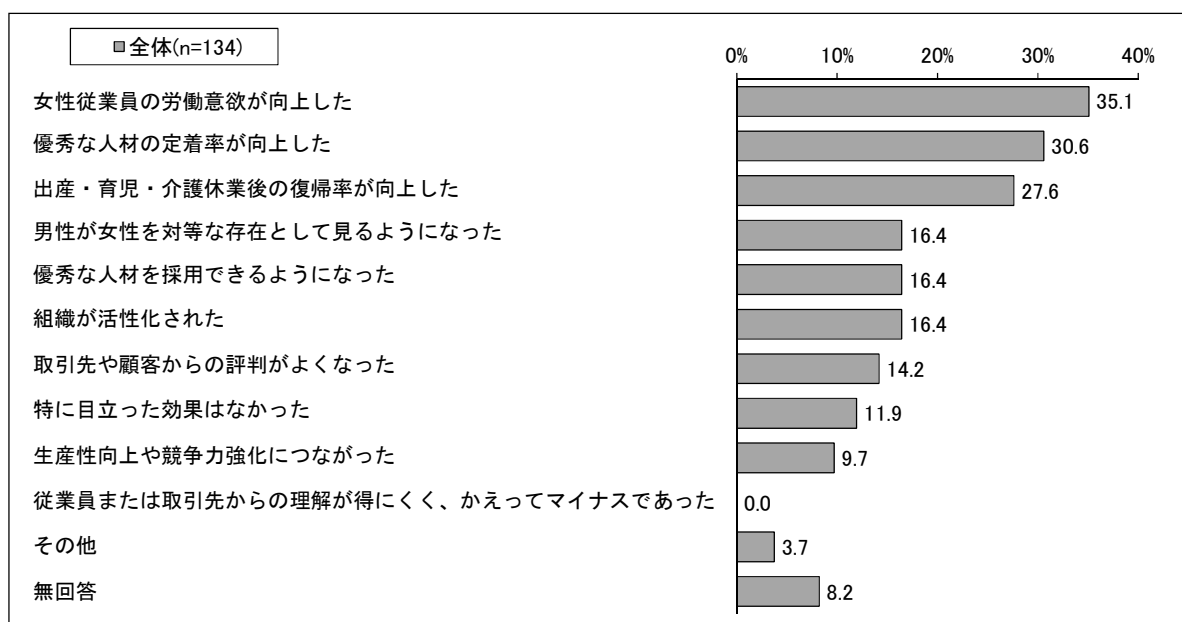
「トップの方針」「労働力不足への対応」の割合は、従業員 10 人未満の事業所で全事業所の割合を 6 ポイント以上上回っており、主に小規模な事業所の特徴的な理由と考えられます。このほか、「女性従業員の能力を活かしたい」「企業の社会的責任として」については、従業員規模が大きい事業所ほど強く認識されていることがうかがえます。

問 4-3 女性活躍のための取組の成果

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

貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。(〇はいくつでも)

◎女性従業員の労働意欲向上、定着率向上、休業からの復帰率向上が挙げられている。



○全体の傾向

「女性従業員の労働意欲が向上した」が 35.1%で最も多く、「優秀な人材の定着率が向上した」(30.6%)、「出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した」(27.6%)が続きます。

	全体	女性従業員の労働意欲が向上した	男性が女性を対等な存在として見るようになった	優秀な人材の定着率が向上した	出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した	優秀な人材を採用できた	取引先や顧客からの評判がよかった	組織が活性化された	生産性向上や競争力強化につながった	特に目立った効果はなかった	従業員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった	その他	無回答
全体	134	35.1	16.4	30.6	27.6	16.4	14.2	16.4	9.7	11.9	-	3.7	8.2
従業員規模													
10人未満	53	28.3	18.9	22.6	24.5	5.7	20.8	15.1	11.3	15.1	-	1.9	15.1
10～29人	52	46.2	19.2	40.4	25.0	21.2	13.5	13.5	9.6	11.5	-	-	3.8
30～49人	13	30.8	7.7	30.8	46.2	23.1	7.7	7.7	7.7	-	-	15.4	7.7
50人以上	14	28.6	7.1	28.6	35.7	35.7	-	35.7	7.1	14.3	-	7.1	-

○従業員規模別の傾向

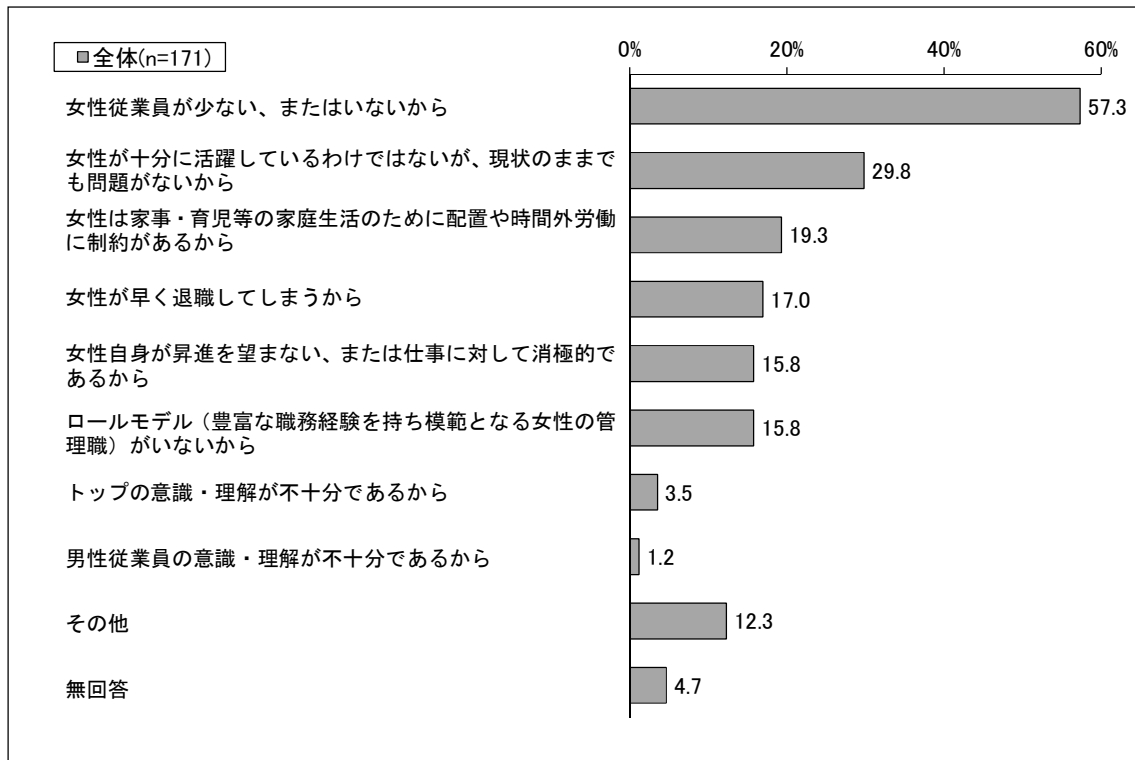
「女性従業員の労働意欲が向上した」「優秀な人材の定着率が向上した」の割合は、従業員 10～29 人の事業所で 4 割台で多くなっています。このほか、「優秀な人材を採用できるようになった」は従業員規模が大きい事業所ほど、「取引先や顧客からの評判がよかった」は従業員規模が小さい事業所ほど成果として意識されていることがうかがえます。

問 4-4 女性活躍のための取組が進んでいない理由

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

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

◎女性従業員が少ない・少ないことや、現状で問題を感じていないことから、女性の活躍が進んでいない。



○全体の傾向

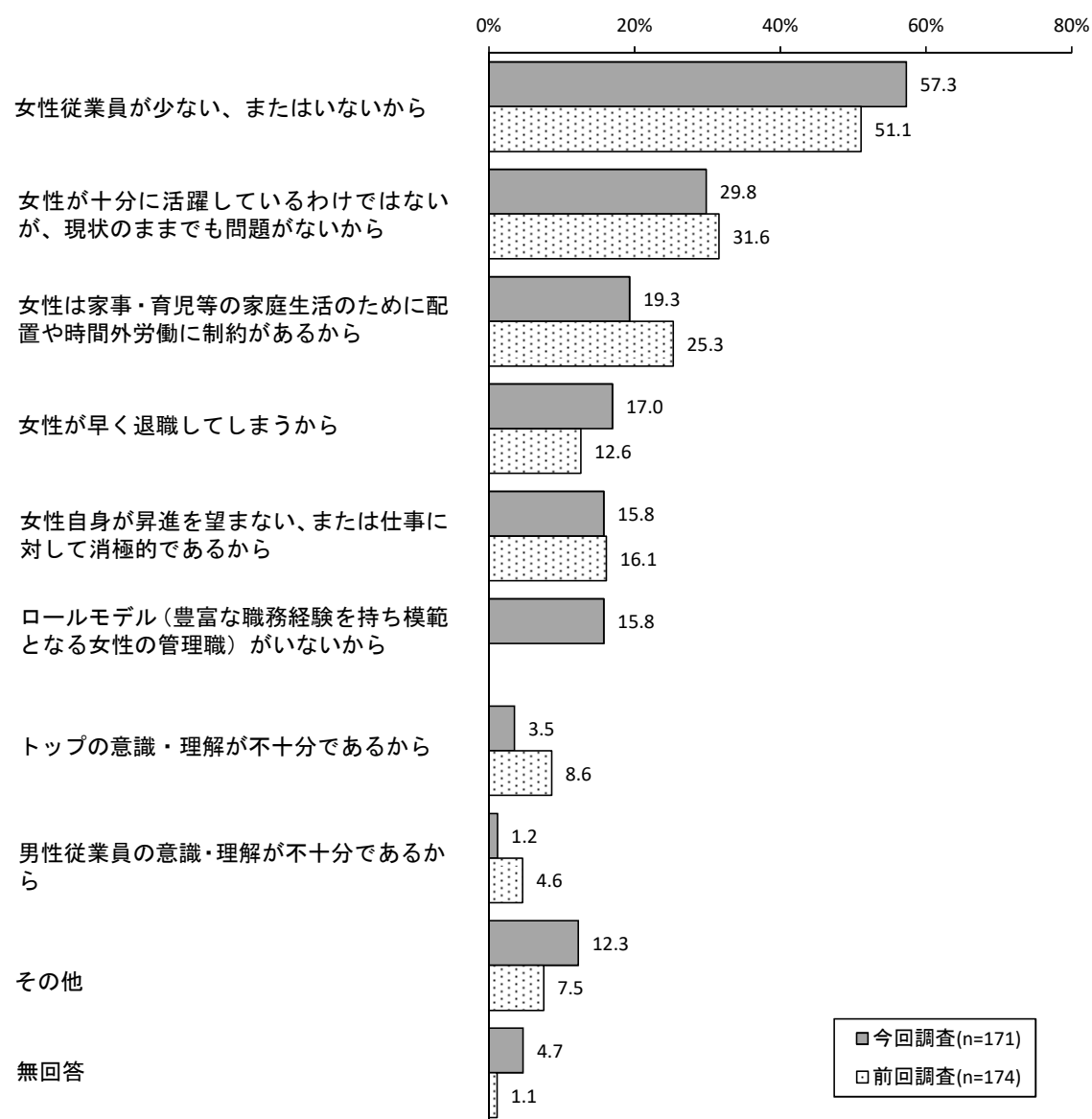
「女性従業員が少ない、またはいないから」が 57.3%で最も多く、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」(29.8%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」(19.3%)、「女性が早く退職してしまうから」(17.0%)が続きます。

	全体	女性が早く退職してしまうから	女性自身は家事・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	女性自身は昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから	ロールモデル（豊富な職務経験）がいないから	男性従業員の意識・理解が不十分であるから	トップの意識・理解が不十分であるから	女性自身が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題がないから	女性従業員が少ない、またはいないから	その他	無回答
全体	171	17.0	19.3	15.8	15.8	1.2	3.5	29.8	57.3	12.3	4.7
従業員規模											
5人未満	29	10.3	10.3	10.3	17.2	-	-	17.2	72.4	6.9	3.4
5～9人	58	19.0	20.7	10.3	6.9	1.7	3.4	22.4	65.5	13.8	5.2
10～29人	65	15.4	21.5	21.5	24.6	1.5	6.2	40.0	52.3	13.8	3.1
30～49人	10	20.0	20.0	20.0	10.0	-	-	50.0	20.0	10.0	10.0
50人以上	8	25.0	12.5	25.0	12.5	-	-	25.0	37.5	12.5	12.5

○従業員規模別の傾向

「女性従業員が少ない、またはいないから」は、おおむね従業員規模が小さい事業所ほど理由として意識されていることがうかがえます。一方、「女性が早く退職してしまうから」「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」「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題がないから」では、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど理由として意識されていることがうかがえます。

▼ 前回調査との比較



※前回調査では「ロールモデル（豊富な職務経験を持ち模範となる女性の管理職）がないから」なし。

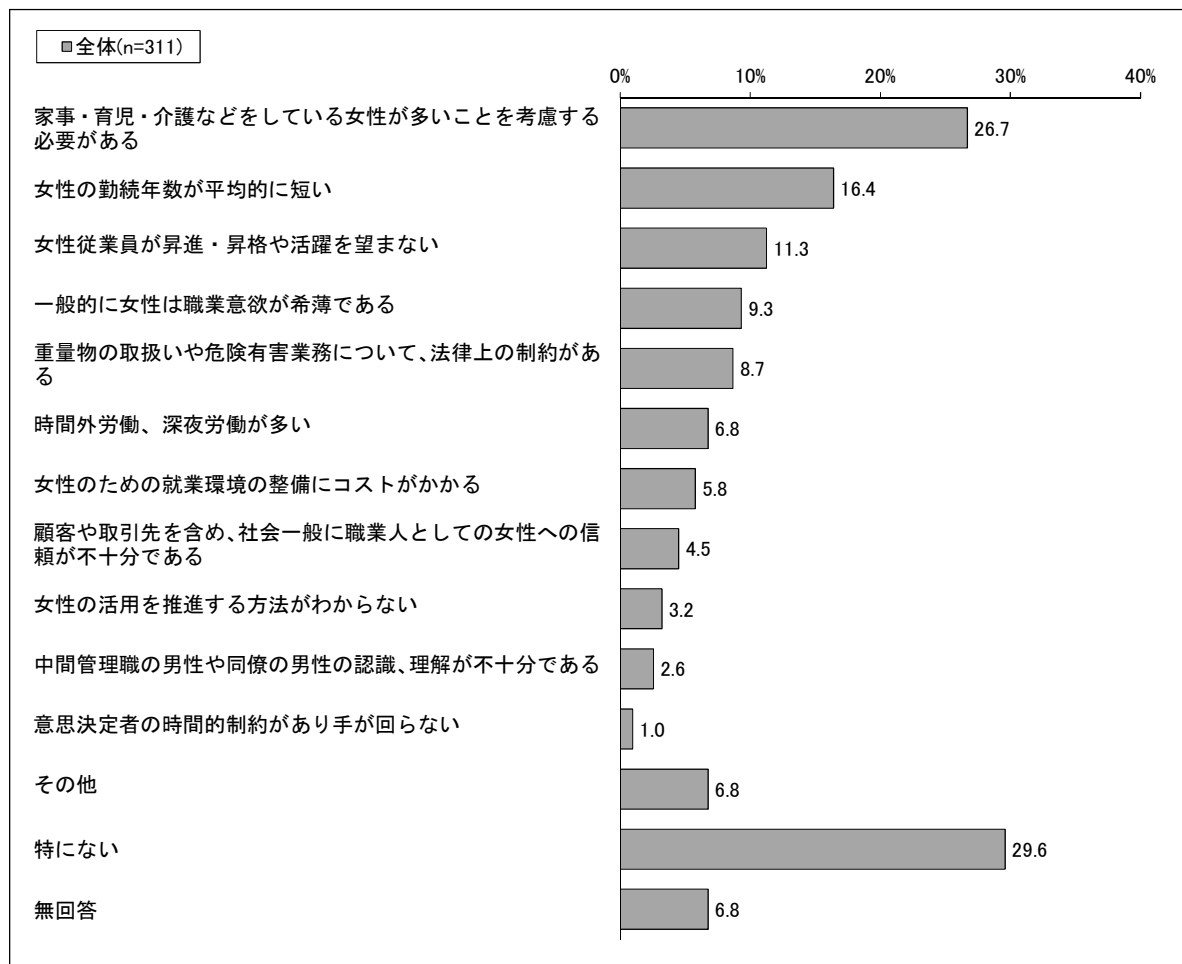
● 前回調査との比較

今回調査の「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合は、前回調査から今回調査にかけて6ポイント増加しています。一方、「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」は前回調査から今回調査にかけて6ポイント、「トップの意識・理解が不十分であるから」は前回調査から今回調査にかけて5ポイント減少しています。

問5 女性を活用する上での問題

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

◎家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要や、勤続年数の短さを問題と認識する事業所がある一方で、全体のほぼ3割は特に問題を意識していない。



○全体の傾向

具体的な問題としては、「家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある」が26.7%であり、「女性の勤続年数が平均的に短い」(16.4%)、「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」(11.3%)、「一般的に女性は職業意識が希薄である」(9.3%)が続きます。一方、「特にない」は29.6%です。

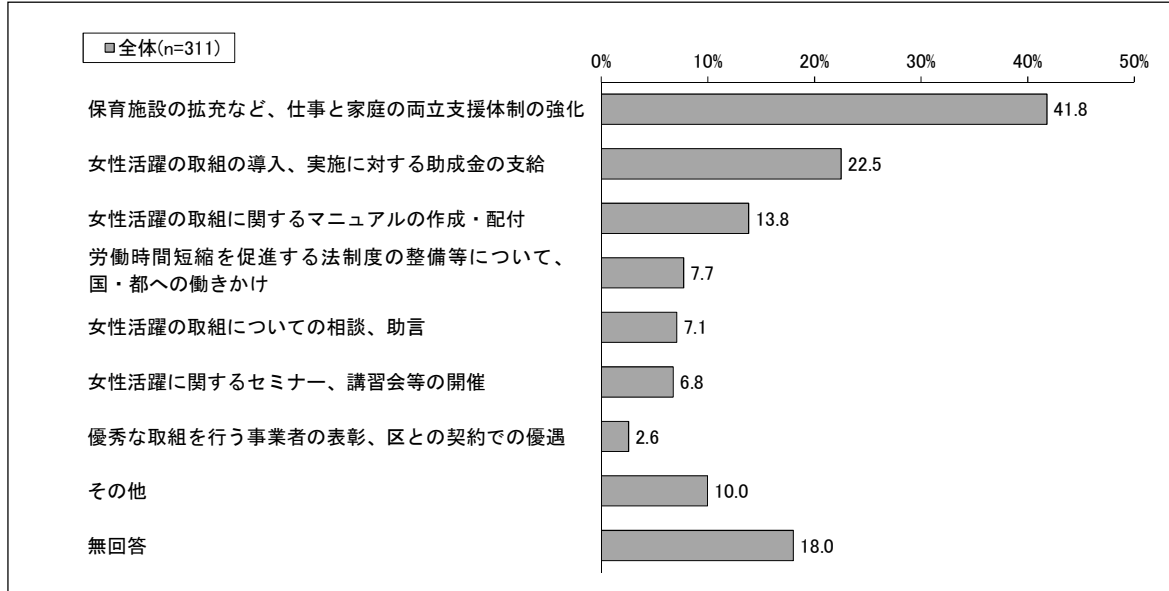
○従業員規模別の傾向

「家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある」「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」は、おおむね従業員規模が大きい事業所ほど問題として意識されていることがうかがえます。一方、従業員規模が小さい事業所ほど、問題が「特にない」と意識されていることがうかがえます。

問6 女性活躍推進に関して区に望むこと

女性活躍推進に関して、区に特に望むことは何ですか。(〇は2つまで)

◎仕事と家庭の両立支援体制の強化や、助成金の支給が望まれている。



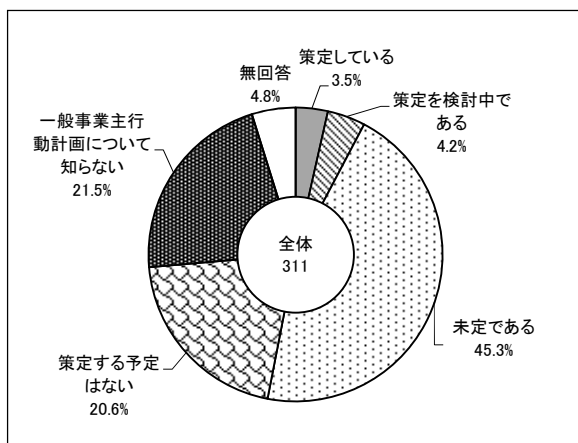
○全体の傾向

「保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が41.8%で最も多く、「女性活躍の取組の導入、実施に対する助成金の支給」(22.5%)、「女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配付」(13.8%)、「労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ」(7.7%)が続きます。

問7 一般事業主行動計画の策定状況

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

◎策定済み・検討中の事業所は1割未満。未定・策定予定なし・計画を知らない事業所が大半。



○全体の傾向

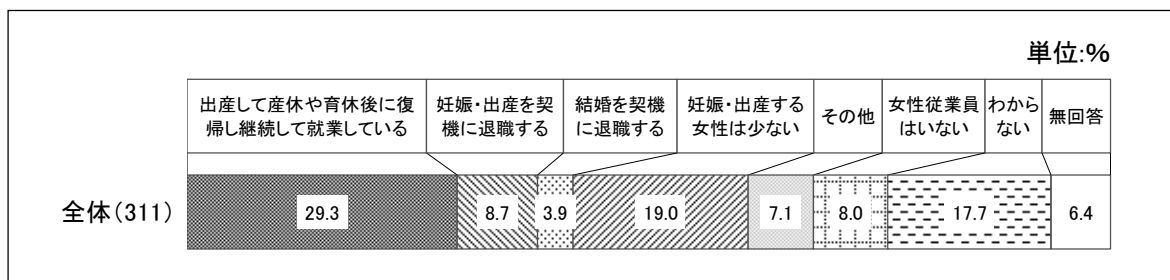
「策定している」が3.5%、「策定を検討中である」が4.2%であるのに対し、「未定である」が45.3%、「策定する予定はない」が20.6%、「一般事業主行動計画について知らない」が21.5%であり、一般事業主行動計画の策定を意識している事業所は少数にとどまっています。

3 働きながら育児・介護等を行う従業員に対する支援について

問8 女性従業員の働き方のパターン

貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。（〇は1つ）

◎産休・育休後に復職するパターンが多いという事業所が3割弱。



○全体の傾向

「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」が29.3%で最も多く、「妊娠・出産を契機に退職する」が8.7%、「結婚を契機に退職する」が3.9%となっています。このほか、「妊娠・出産する女性は少ない」が19.0%となっています。

	全体	出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している	妊娠・出産を契機に退職する	結婚を契機に退職する	妊娠・出産する女性は少ない	その他	女性従業員はいない	わからない	無回答
全体	311	29.3	8.7	3.9	19.0	7.1	8.0	17.7	6.4
女性従業員比率									
0%	37	10.8	5.4	-	5.4	5.4	43.2	21.6	8.1
15%未満	54	22.2	14.8	5.6	16.7	1.9	7.4	22.2	9.3
15%～25%未満	51	25.5	3.9	3.9	17.6	13.7	5.9	21.6	7.8
25%～50%未満	100	28.0	11.0	7.0	27.0	8.0	1.0	14.0	4.0
50%以上	63	49.2	6.3	-	17.5	6.3	-	14.3	6.3

○女性従業員比率別の傾向

「妊娠・出産を契機に退職する」は女性従業員比率15%未満の事業所で14.8%であり、全事業所の割合を6ポイント上回っています。また、「妊娠・出産する女性は少ない」は25%以上50%未満の事業所で27.0%であり、全事業所の割合を8ポイント上回っています。このほか、「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」は女性従業員比率が大きい事業所ほど高い割合となっており、女性従業員比率50%以上の事業所で49.2%となっています。

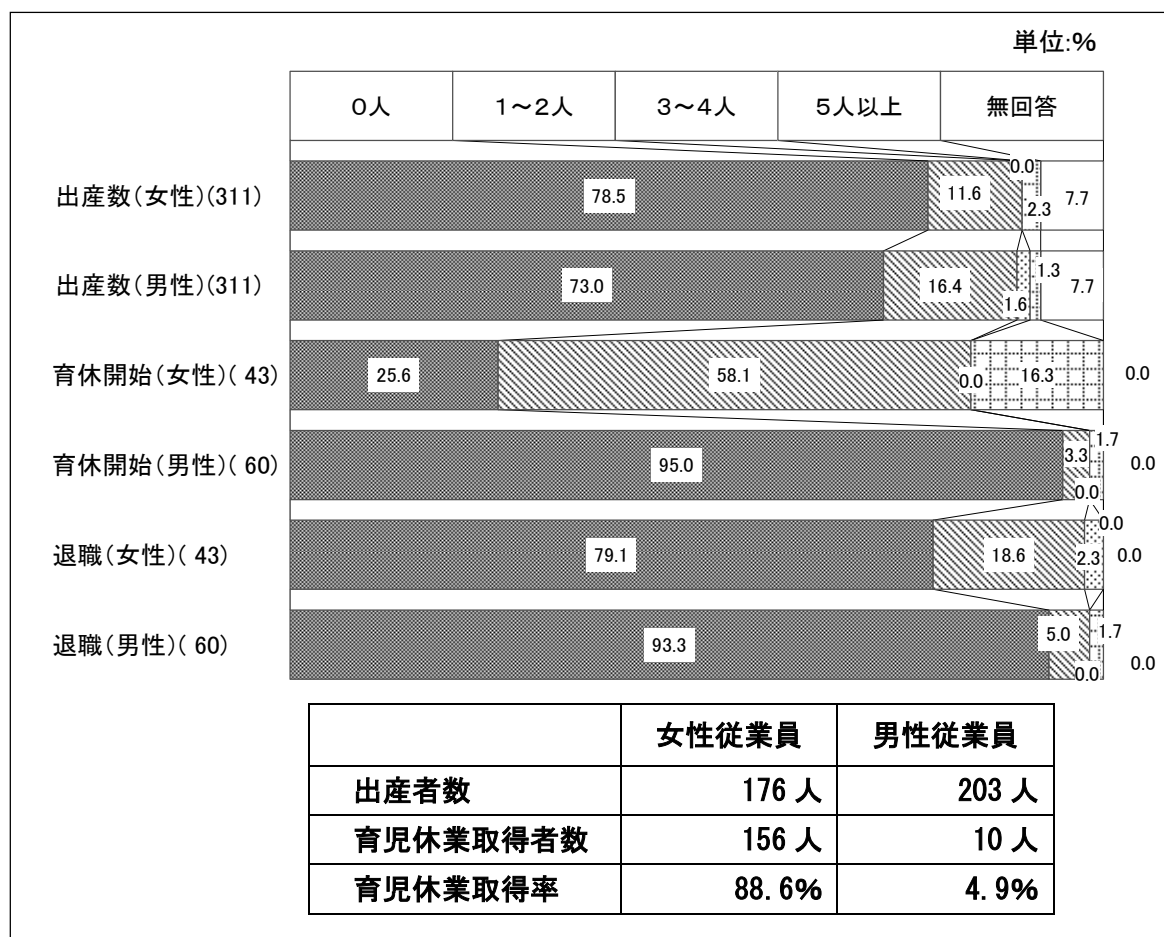
○業種別の傾向

「出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している」は医療・福祉の事業所で65.6%を占めており、他の業種に比べて特に高い割合となっています。また、「妊娠・出産する女性は少ない」は卸売業・小売業の事業所で25.7%であり、全事業所の割合を6ポイント上回っています。

問9 出産した従業員数、育児休業取得者数

この1年間（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間）に貴事業所に在職中に出産した女性従業員、在職中に配偶者が出産した男性従業員はそれぞれ何人ですか。また、そのうち育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。

◎育児休業の取得状況に大きな男女差があり、大半の事業所で男性が取得していない。



○全体の傾向

この1年間に出産したという女性従業員が1～2人いるという事業所が11.6%、男性従業員の配偶者で出産した人が1～2人いるという事業所が16.4%となっています。

出産した従業員（配偶者）がいる事業所のうち、女性従業員1～2人が育児休業を取得したという事業所が58.1%であり、育児休業を取得した女性従業員がいない事業所は25.6%です。一方、育児休業を取得した男性従業員がいない事業所は95.0%であり、育児休業の取得状況に男女で大きな違いが見られます。

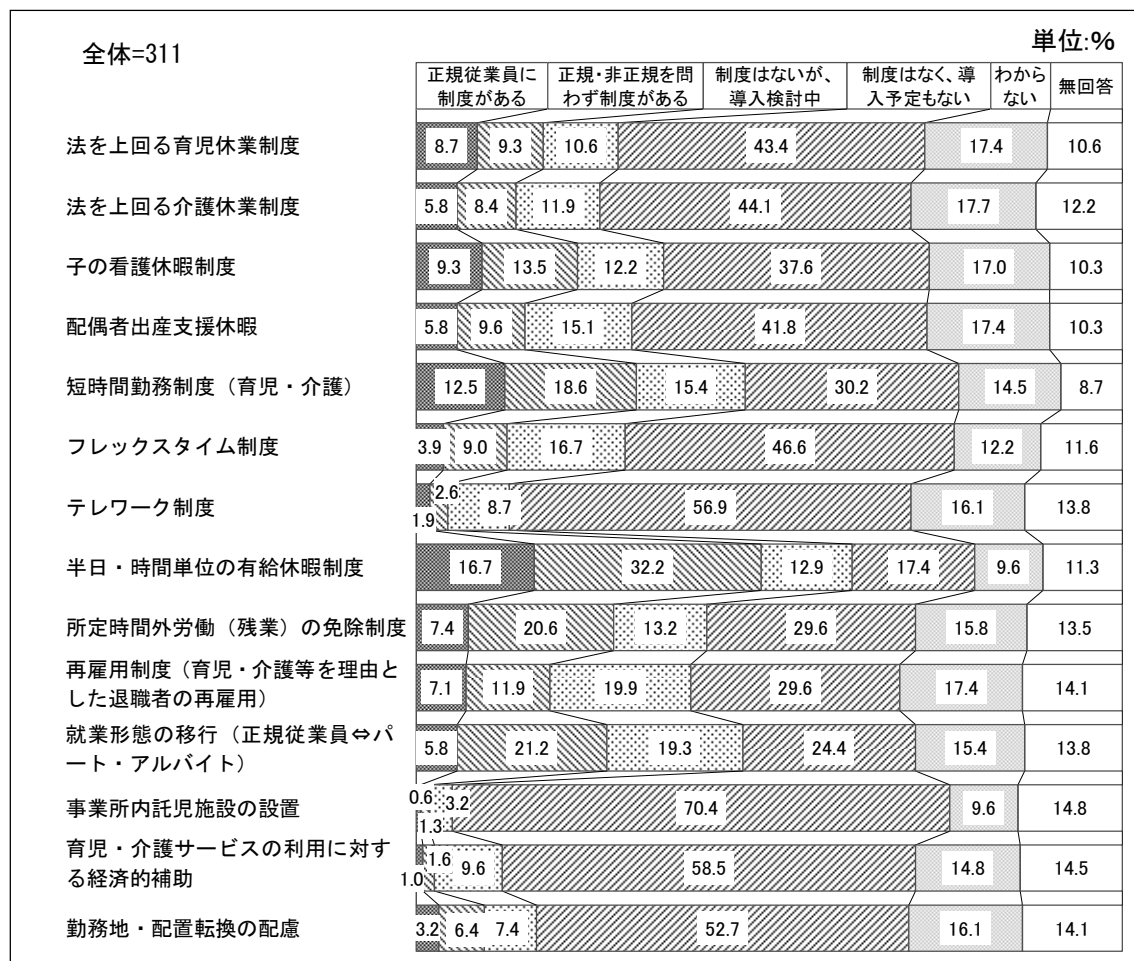
出産を機に女性従業員1～2人が退職した事業所は18.6%、男性従業員1～2人が退職した事業所は5.0%です。

育児休業の取得率（育児休業取得者数／出産者数）は、女性88.6%、男性4.9%となっています。

問 10 子育て・介護等を支援するための制度の導入状況

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

◎雇用形態や有給休暇取得に柔軟に対応する仕組みを中心として、制度の導入や検討が進んでいる。



○全体の傾向

『半日・時間単位の有給休暇制度』では“制度がある（「正規従業員に制度がある」と「正規・非正規を問わず制度がある」の合計）”が48.9%、『短時間勤務制度』では31.1%となっています。

このほか、『所定時間外労働（残業）の免除制度』『就業形態の移行』では“制度がある”と「制度はないが、導入検討中」の合計が4割台であり、「制度はなく、導入予定もない」の割合を上回っています。『再雇用制度』『就業形態の移行』では「制度はないが、導入検討中」が2割弱であり、柔軟な雇用形態の導入を検討している事業所が多いことがわかります。

一方、『テレワーク制度』『事業所内託児施設の設置』『育児・介護サービスの利用に対する経済的補助』『勤務地・配置転換の配慮』では、「制度はなく、導入予定もない」が5割以上を占めています。

○女性従業員比率別の傾向

【短時間勤務制度（育児・介護）】

	全体	正 規 従 業 員 に 制 度 が あ る	が 正 規 ・ 非 正 規 を 問 わ ず 制 度 が あ る	制 度 は な い が、 導 入 検 討 中	い 制 度 は な く、 導 入 予 定 も な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	311	12.5	18.6	15.4	30.2	14.5	8.7
女性従業員比率							
0%	37	5.4	5.4	16.2	40.5	21.6	10.8
15%未満	54	7.4	18.5	16.7	27.8	16.7	13.0
15%～25%未満	51	9.8	11.8	15.7	37.3	15.7	9.8
25%～50%未満	100	16.0	19.0	16.0	32.0	13.0	4.0
50%以上	63	17.5	30.2	14.3	19.0	11.1	7.9

“制度がある”という事業所が最も多いのは女性従業員比率 50%以上の事業所であり、47.7%となっています。特に、「正規・非正規を問わず制度がある」が 30.2%であり、この割合は女性従業員比率 50%未満の事業所を大きく上回っています。

【半日・時間単位の有給休暇制度】

	全体	正 規 従 業 員 に 制 度 が あ る	が 正 規 ・ 非 正 規 を 問 わ ず 制 度 が あ る	制 度 は な い が、 導 入 検 討 中	い 制 度 は な く、 導 入 予 定 も な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	311	16.7	32.2	12.9	17.4	9.6	11.3
女性従業員比率							
0%	37	10.8	18.9	24.3	21.6	5.4	18.9
15%未満	54	18.5	27.8	16.7	14.8	11.1	11.1
15%～25%未満	51	15.7	25.5	9.8	21.6	9.8	17.6
25%～50%未満	100	22.0	37.0	10.0	19.0	7.0	5.0
50%以上	63	11.1	42.9	11.1	12.7	14.3	7.9

“制度がある”という事業所は女性従業員比率 50%以上の事業所、25%以上 50%未満の事業所で5割台となっています。特に、「正規・非正規を問わず制度がある」は女性従業員比率 50%以上の事業所で 42.9%、25%以上 50%未満の事業所で 37.0%となっており、女性従業員比率が高い事業所で導入が進んでいることがわかります。

【就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）】

	全体	正 規 従 業 員 に 制 度 が あ る	が 正 規 ・ 非 正 規 を 問 わ ず 制 度 が あ る	制 度 は な い が、 導 入 検 討 中	い 制 度 は な く、 導 入 予 定 も な い	わ か ら な い	無 回 答
全体	311	5.8	21.2	19.3	24.4	15.4	13.8
女性従業員比率							
0%	37	5.4	13.5	32.4	16.2	10.8	21.6
15%未満	54	9.3	13.0	20.4	20.4	16.7	20.4
15%～25%未満	51	-	11.8	11.8	37.3	23.5	15.7
25%～50%未満	100	7.0	24.0	20.0	32.0	13.0	4.0
50%以上	63	6.3	36.5	17.5	12.7	12.7	14.3

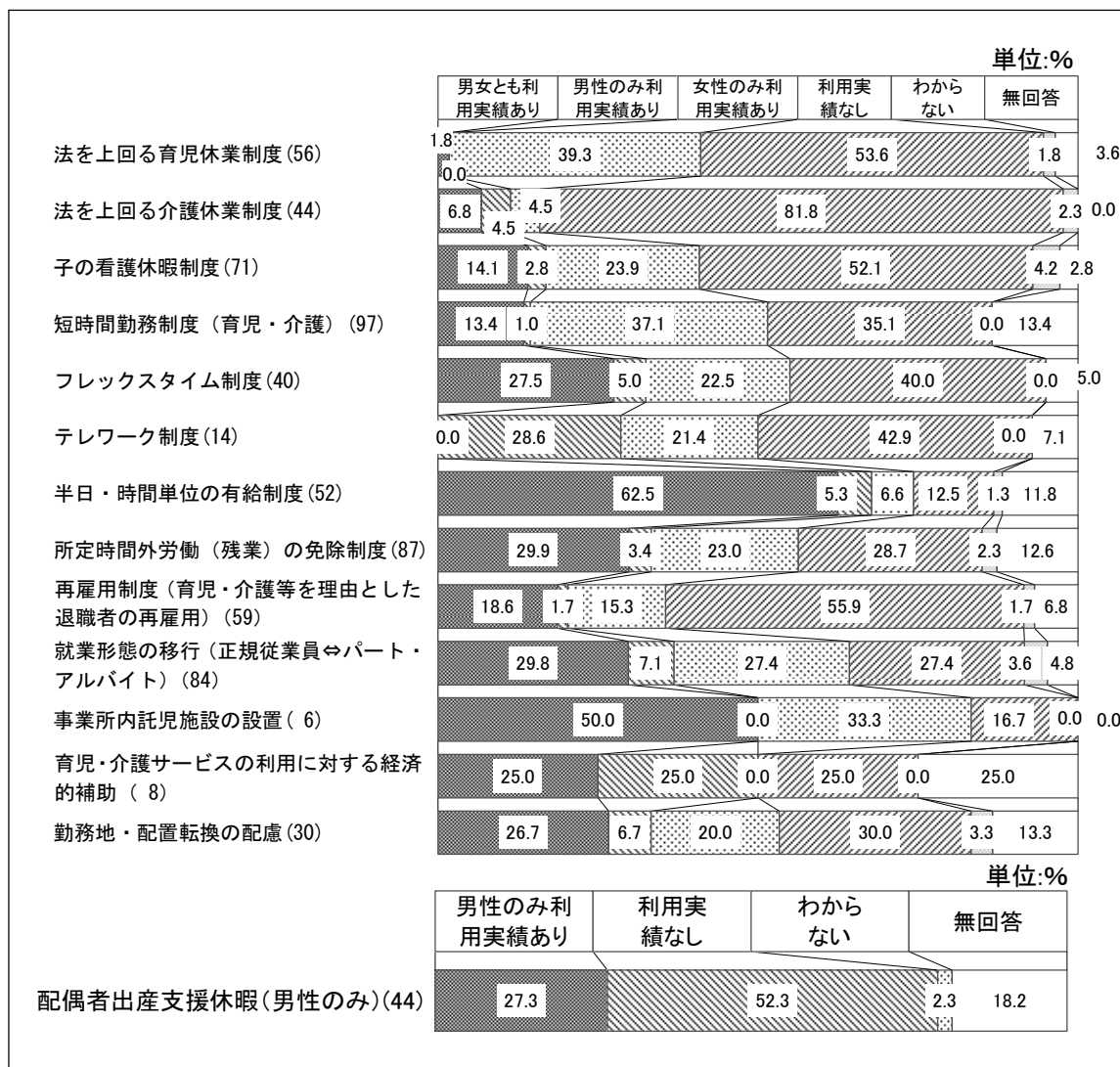
“制度がある”という事業所が最も多いのは女性従業員比率 50%以上の事業所であり、42.8%となっています。特に、「正規・非正規を問わず制度がある」が 36.5%であり、この割合は女性従業員比率 50%未満の事業所を大きく上回っています。

問 10-1 制度の利用状況

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

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

◎主に「半日・時間単位の有給制度」が男女に、「法を上回る育児休業制度」「短時間勤務制度」が女性に利用されている。



○全体の傾向

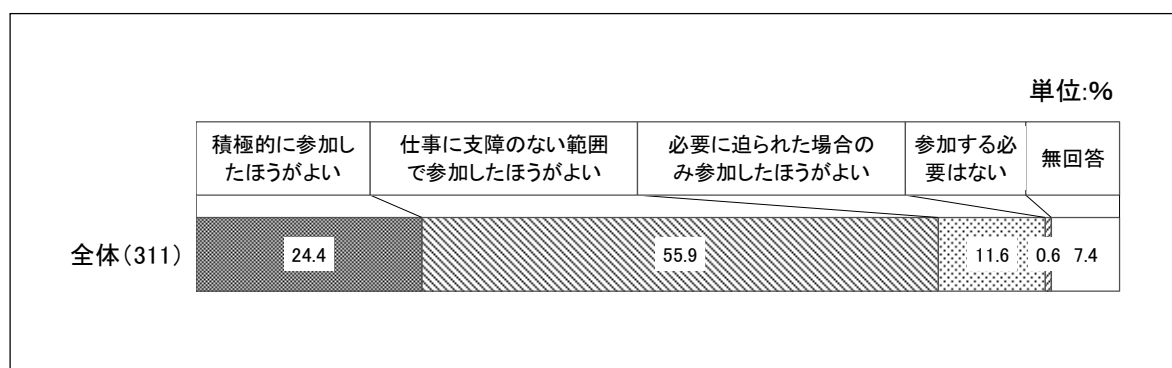
『半日・時間単位の有給制度』では「男女とも利用実績あり」が 62.5%を占めています。また、『法を上回る育児休業制度』『短時間勤務制度』では「女性のみ利用実績あり」が 4 割弱となっています。

『法を上回る育児休業制度』『子の看護休暇制度』『再雇用制度』では「利用実績なし」が 5 割台を占めています。

問 11 男性従業員が育児・介護に参加することに対する認識

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

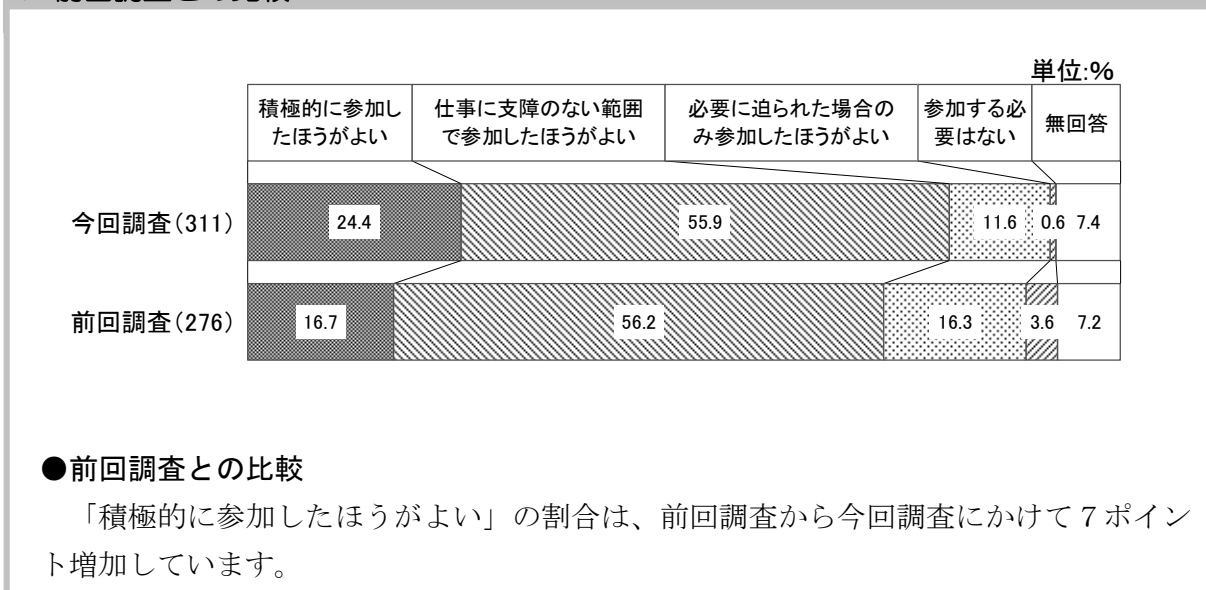
◎積極的な参加が適切と考える事業所は増加傾向にあるものの、仕事に支障のない範囲での参加が適切と考える事業所が5割台半ばを占めている。



○全体の傾向

「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が55.9%で最も多く、仕事を優先させるべきという意識が強いことがわかります。「積極的に参加したほうがよい」は24.4%、「必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい」は11.6%、「参加する必要はない」は0.6%です。

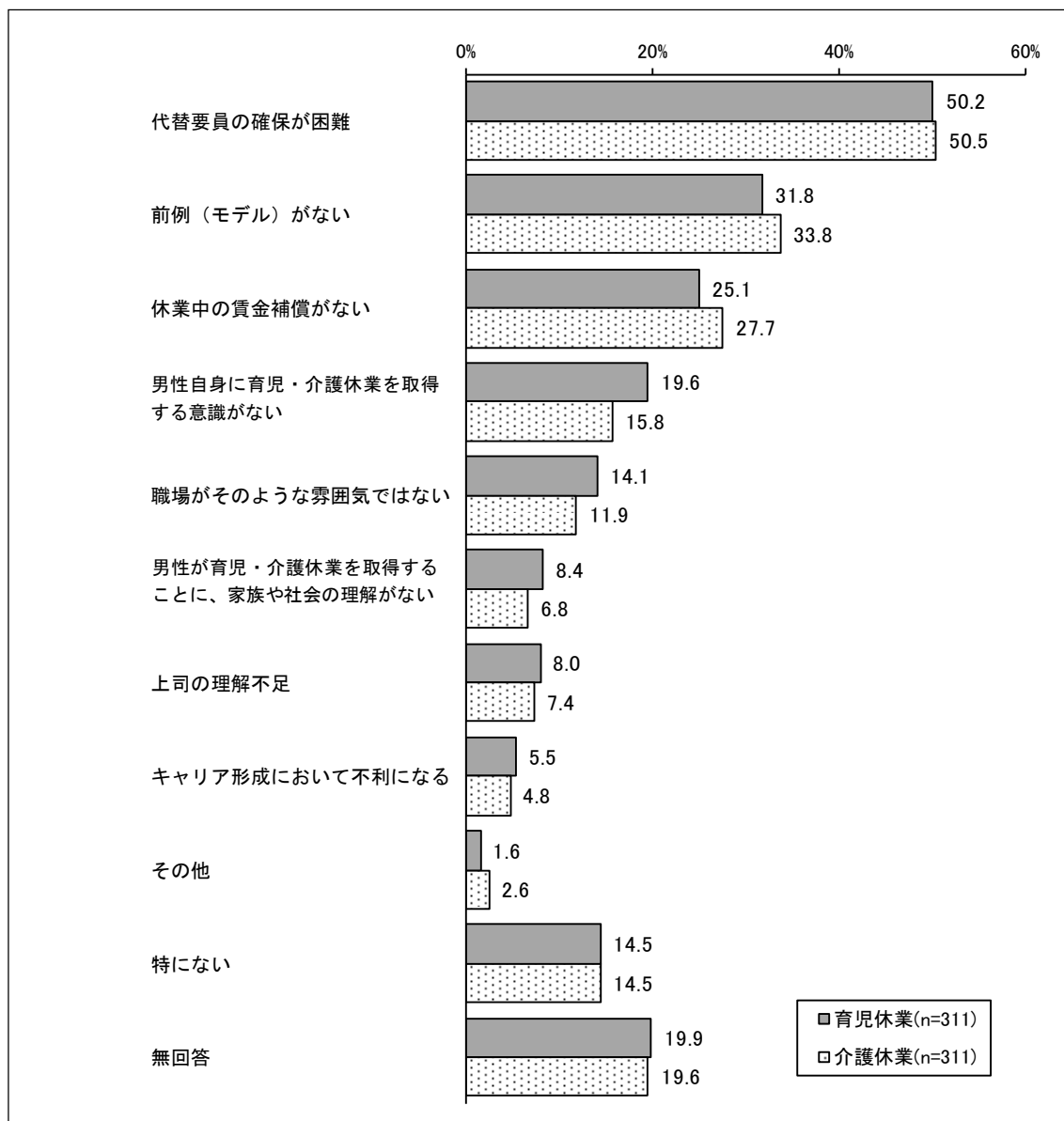
▼ 前回調査との比較



問 12 男性の育児休業・介護休業取得の課題

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

◎育児休業・介護休業とも、代替要員の確保が困難なこと、前例がないこと、賃金補償がないことを課題と認識している。



○全体の傾向

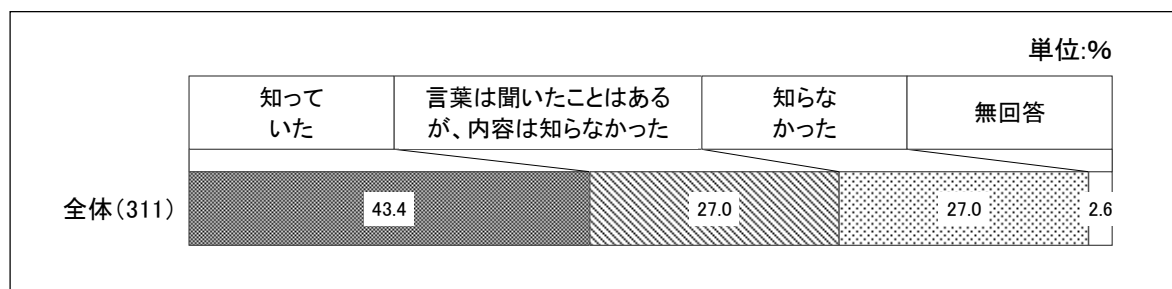
育児休業、介護休業とも「代替要員の確保が困難」が5割強で最も多く、「前例（モデル）がない」が3割強、「休業中の賃金補償がない」が2割台半ばから3割弱、「男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない」が1割台半ばからほぼ2割で続きます。

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 13 ワーク・ライフ・バランスの認知

ワーク・ライフ・バランスという言葉や内容をご存じでしたか。（〇は1つ）

◎「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4割強であり、理解が進みつつある。



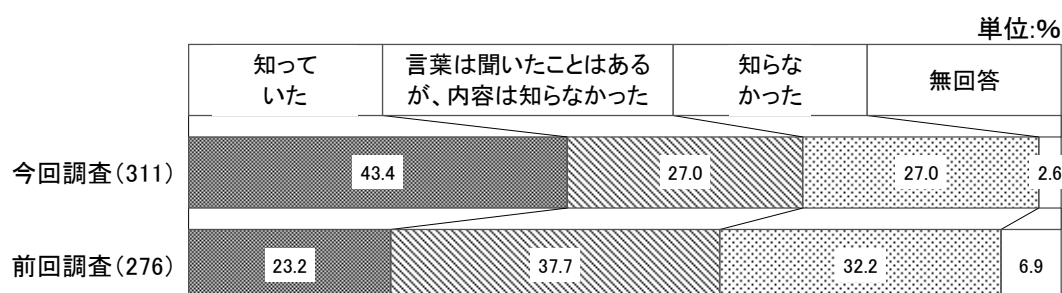
○全体の傾向

「知っていた」が43.4%で最も多く、「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」（それぞれ27.0%）が続きます。

○業種別の傾向

「知っていた」は医療・福祉、製造業で5割台であり、全事業所の割合を10ポイント以上上回っています。一方、「知らなかった」は建設業で37.2%であり、全事業所の割合を10ポイント上回っています。医療・福祉や製造業の事業所でワーク・ライフ・バランスについての理解が進んでいることがわかります。

▼ 前回調査との比較



※「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」。

●前回調査との比較

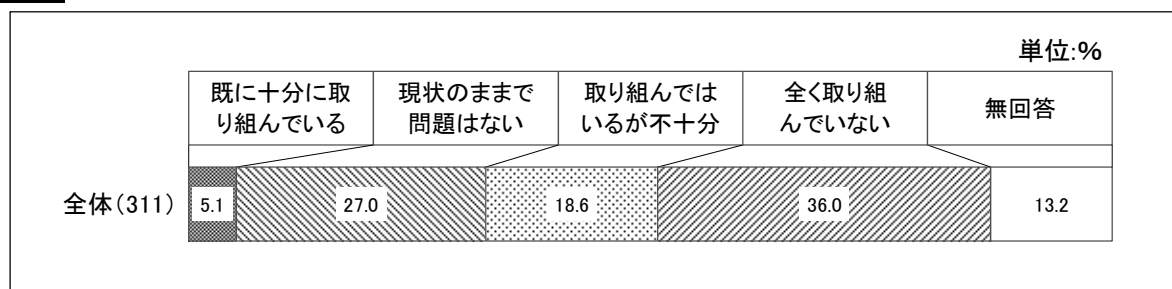
今回調査の「知っていた」は前回調査の「内容まで知っている」を20ポイント上回っており、区内の事業所でワーク・ライフ・バランスについての理解が深まっていることがわかります。

問 14 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

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

◎既に十分取り組んでいる事業所、問題ないと感じている事業所が3割強。今後については、積極的に取り組むべきと考える事業所が1割台半ば。

現状



○全体の傾向

「既に十分に取り組んでいる」が5.1%、「現状のままで問題はない」が27.0%であり、全体の3割強の事業所で取組が十分もしくは問題がないと感じていることがわかります。一方、「取り組んではいるが不十分」が18.6%、「全く取り組んでいない」は36.0%となっており、全体の半数以上の事業所で取組が十分進んでいないと認識されています。なお、前回調査における「全く取り組んでいない」の割合は40.6%であり、前回調査から今回調査にかけて取組が進みつつあることがうかがえます。

○業種別の傾向

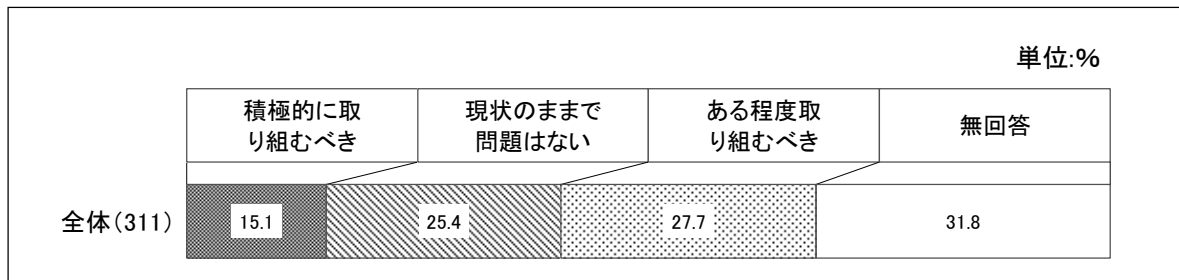
「全く取り組んでいない」は製造業で51.2%であり、全事業所の割合を15ポイント上回っています。

	全体	既に十分に取り組んでいる	現状のままで問題はない	取り組んではいるが不十分	全く取り組んでいない	無回答
全体	311	5.1	27.0	18.6	36.0	13.2
従業員規模	10人未満	6.3	28.5	13.2	43.1	9.0
	10～29人	2.5	29.4	16.0	32.8	19.3
	30～49人	8.7	17.4	34.8	30.4	8.7
	50人以上	9.1	18.2	50.0	18.2	4.5

○従業員規模別の傾向

従業員規模が大きい事業所ほど「取り組んではいるが不十分」と考える傾向がうかがえるとともに、従業員規模が小さい事業所ほど「全く取り組んでいない」と考える傾向がうかがえます。従業員 10 人未満の事業所では「全く取り組んでいない」が 43.1%であり、全事業所の割合を 7 ポイント上回っています。

今後の必要性



○全体の傾向

「積極的に取り組むべき」が 15.1%、「現状のままで問題はない」が 25.4%、「ある程度取り組むべき」が 27.7%となっています。なお、前回調査における「積極的に取り組むべき」の割合は 10.5%であり、前回調査から今回調査にかけてワーク・ライフ・バランスの取組に対する意識が高まりつつあることがうかがえます。

○業種別の傾向

医療・福祉の事業所では「積極的に取り組むべき」が 28.1%、「現状のままで問題はない」が 9.4%、「ある程度取り組むべき」が 37.5%であり、他の業種に比べて今後の取組についての高い意識があることがわかります。

	全体	積極的に取り組むべき	現状のままで問題はない	ある程度取り組むべき	無回答
全体	311	15.1	25.4	27.7	31.8
従業員規模	10人未満	13.2	27.8	24.3	34.7
	10～29人	10.1	26.9	29.4	33.6
	30～49人	34.8	17.4	39.1	8.7
	50人以上	27.3	13.6	31.8	27.3

○従業員規模別の傾向

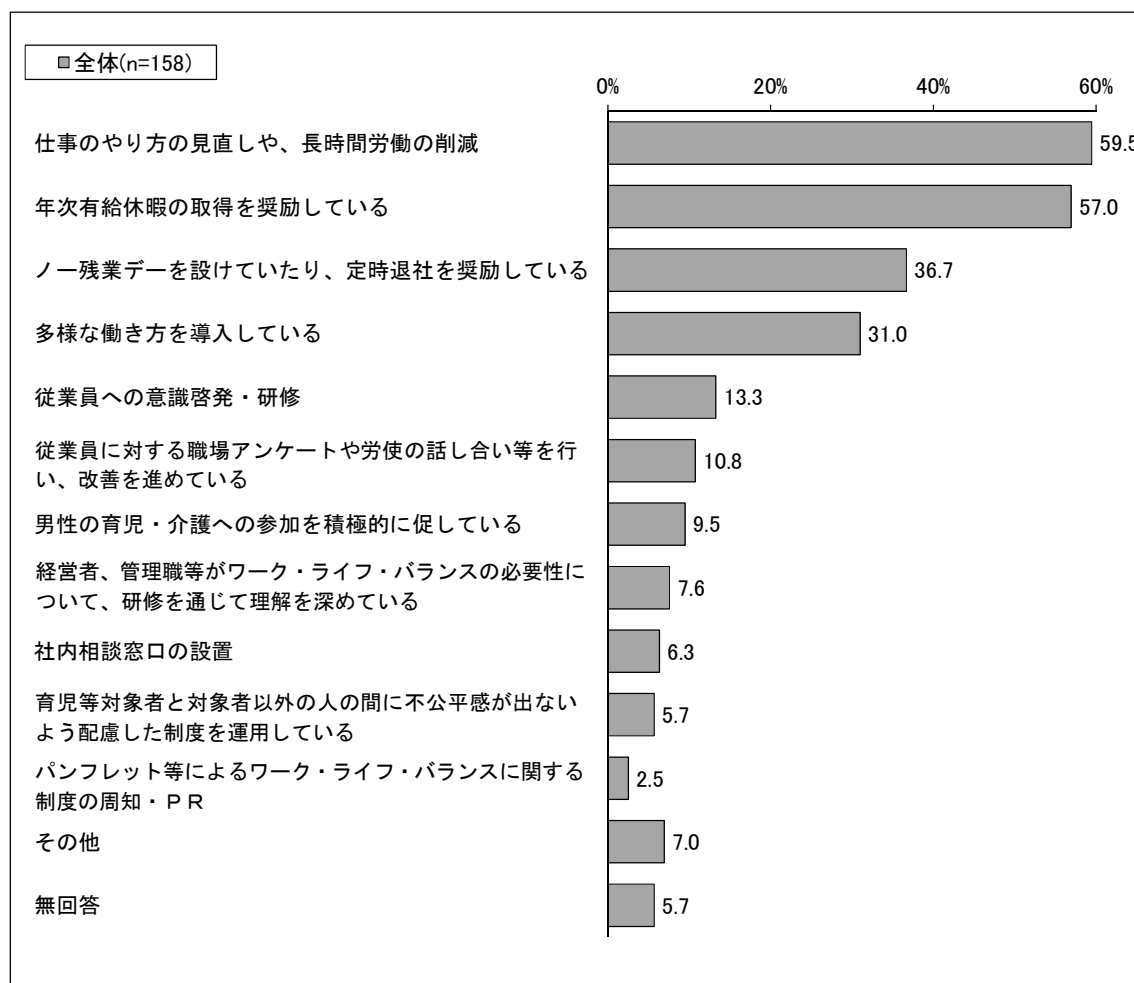
従業員規模が大きい事業所で「積極的に取り組むべき」「ある程度取り組むべき」と考える傾向がうかがえるとともに、従業員規模が小さい事業所ほど「現状のままで問題はない」と考える傾向がうかがえます。

問 14-1 ワーク・ライフ・バランスの取組内容

問 14 の【現状】で「既に十分に取り組んでいる」「現状のままで問題はない」「取り組んでいるが不十分」を選択された方にうかがいます。

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

◎主に仕事のやり方の見直しや長時間労働削減、有給休暇の取得奨励が行われている。



○全体の傾向

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が 59.5%で最も多く、「年次有給休暇の取得を奨励している」(57.0%)、「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」(36.7%)、「多様な働き方を導入している」(31.0%)が続きます。

○従業員規模別の傾向

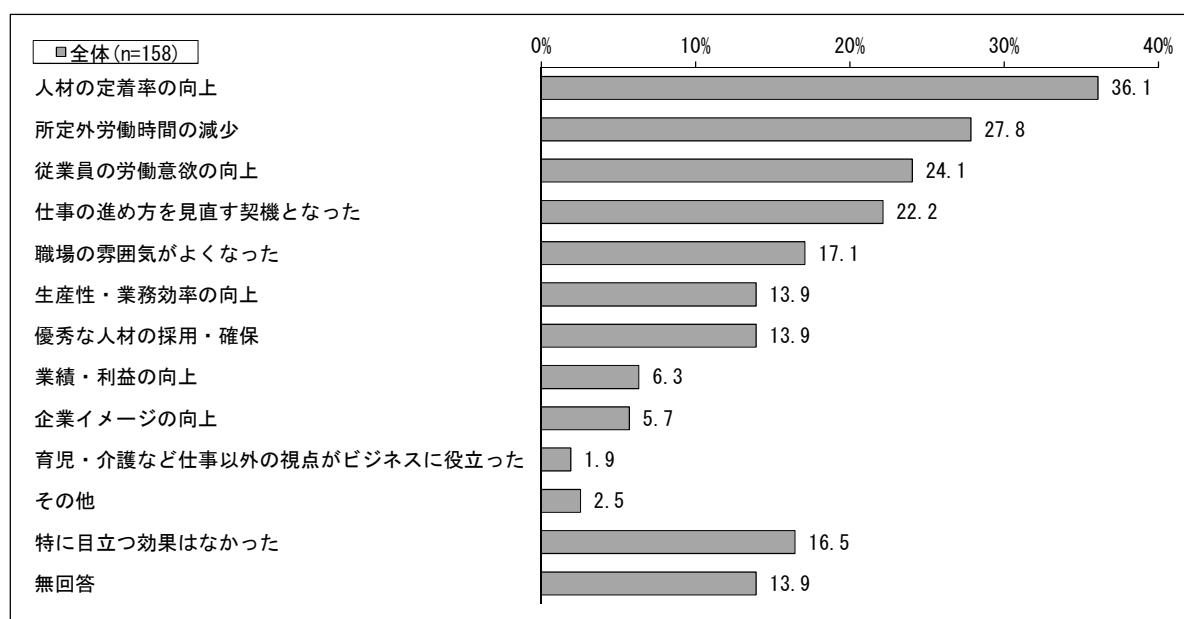
「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」「年次有給休暇の取得を奨励している」はおおむね従業員規模が大きい事業所ほど取組が行われている傾向が見受けられます。

問 14-2 ワーク・ライフ・バランス取組の効果

問 14 の【現状】で「既に十分に取り組んでいる」「現状のままで問題はない」「取り組んでいるが不十分」を選択された方にうかがいます。

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

◎人材の定着率向上、所定外労働時間の減少、従業員の労働意欲向上等がみられる。



〇全体の傾向

「人材の定着率の向上」が 36.1% で最も多く、「所定外労働時間の減少」(27.8%)、「従業員の労働意欲の向上」(24.1%)、「仕事の進め方を見直す契機となった」(22.2%)が続きます。

	全体	業績・利益の向上	生産性・業務効率の向上	優秀な人材の採用・確保	人材の定着率の向上	従業員の労働意欲の向上	仕事の進め方を見直す契機となった	所定外労働時間の減少	育児・介護など仕事以外の視点がビジネスに役立った	職場の雰囲気がよかった	企業イメージの向上	その他	特に目立つ効果はなかった	無回答
全体	158	6.3	13.9	13.9	36.1	24.1	22.2	27.8	1.9	17.1	5.7	2.5	16.5	13.9
従業員規模														
10人未満	69	5.8	14.5	13.0	37.7	27.5	20.3	24.6	1.4	23.2	4.3	-	14.5	18.8
10～29人	57	7.0	5.3	10.5	28.1	19.3	17.5	21.1	-	12.3	3.5	5.3	21.1	14.0
30～49人	14	14.3	28.6	35.7	64.3	35.7	35.7	28.6	7.1	14.3	7.1	-	7.1	-
50人以上	17	-	29.4	11.8	29.4	17.6	29.4	58.8	5.9	5.9	17.6	5.9	17.6	5.9

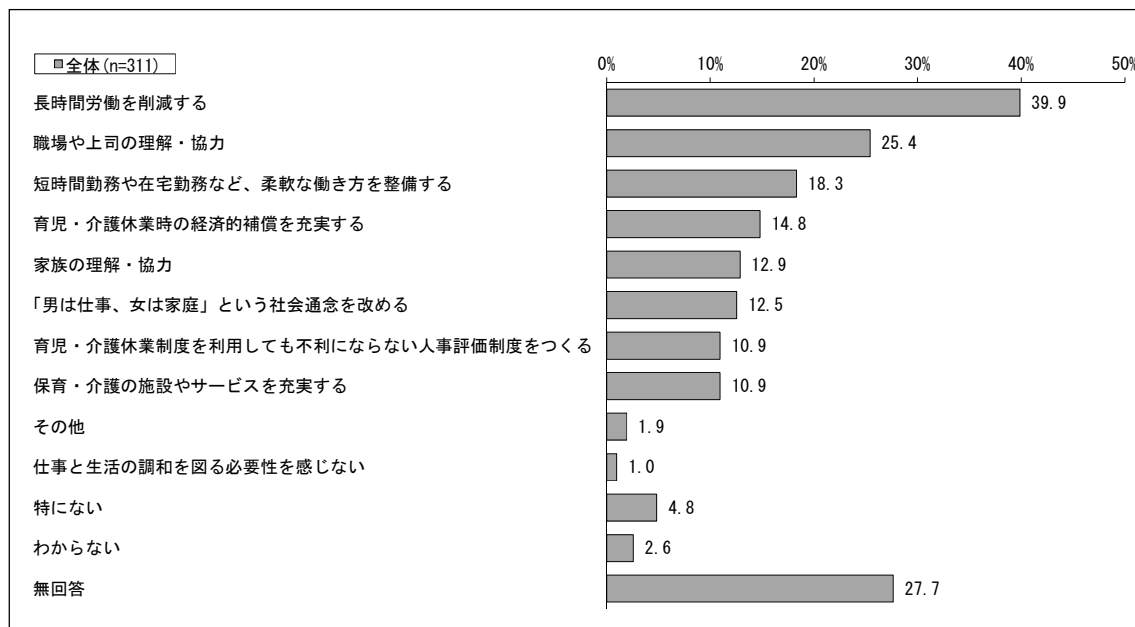
〇従業員規模別の傾向

「職場の雰囲気がよかった」はおおむね従業員規模が小さい事業所ほど効果として意識されており、従業員 10 人未満の事業所で 23.2% となっています。

問 15 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

仕事と生活の調和を図るうえで、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

◎長時間労働の削減、職場や上司の理解・協力が必要と考えられている。



○全体の傾向

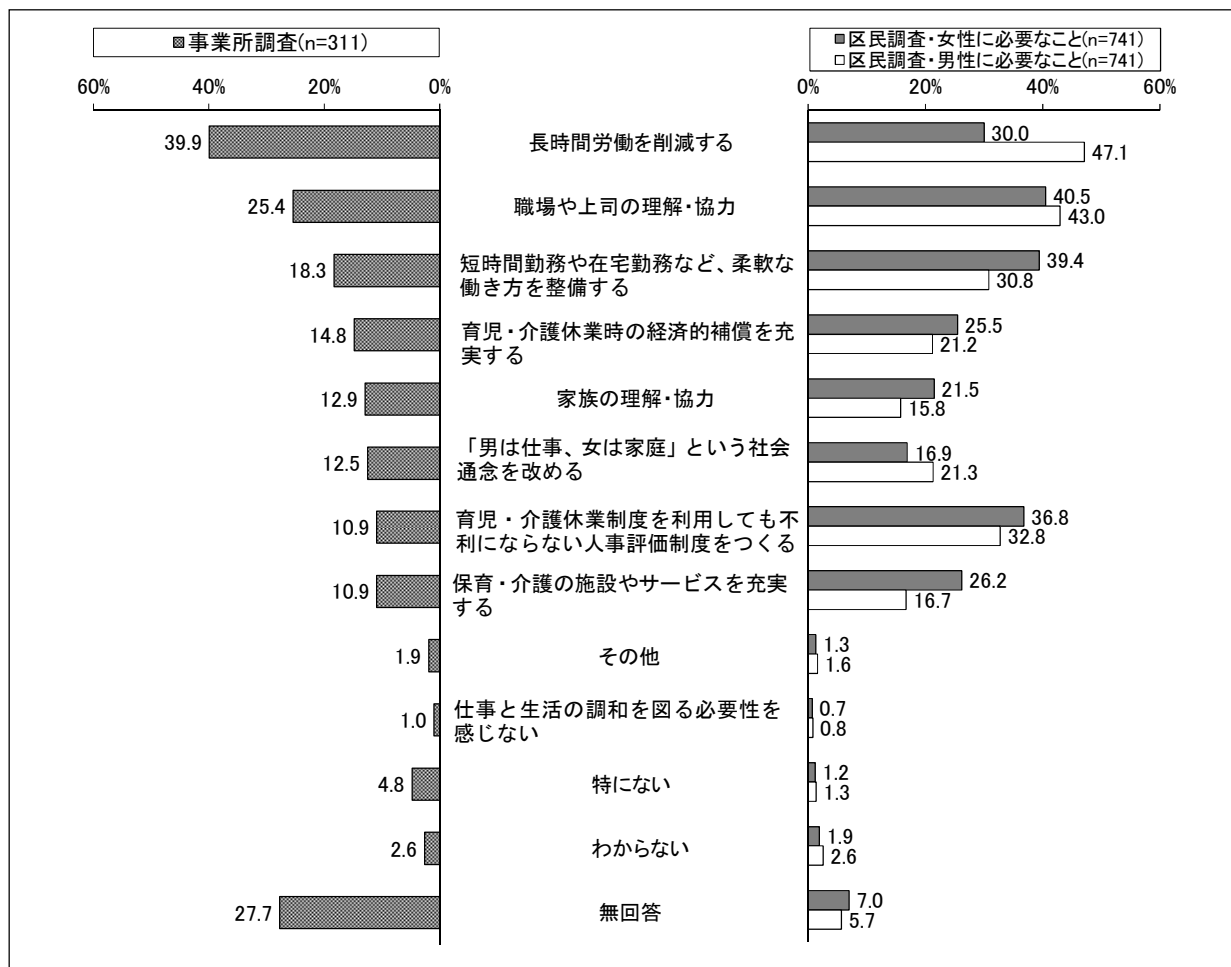
「長時間労働を削減する」が 39.9%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(25.4%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(18.3%)、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」(14.8%)が続きます。

	全体	長時間労働を削減する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	仕事と生活の調和を図る必要性を感じない	特にない	わからない	無回答
全体	311	39.9	14.8	18.3	25.4	12.5	12.9	1.9	1.0	4.8	2.6	27.7
従業員規模	5人未満	43	30.2	9.3	27.9	25.6	18.6	7.0	14.0	3.0	1.0	30.2
	5～9人	101	38.6	6.9	21.8	10.9	8.9	23.8	10.9	11.9	3.0	27.7
	10～29人	119	37.8	13.4	12.6	14.3	10.1	24.4	13.4	10.9	1.7	30.3
	30～49人	23	47.8	17.4	21.7	13.0	13.0	26.1	26.1	17.4	4.3	21.7
	50人以上	22	68.2	13.6	13.6	18.2	9.1	50.0	9.1	22.7	4.5	13.6

○従業員規模別の傾向

「長時間労働を削減する」「職場や上司の理解・協力」は、従業員規模が大きい事業所ほど必要なこととして意識されていることがうかがえます。

～区民調査との比較～



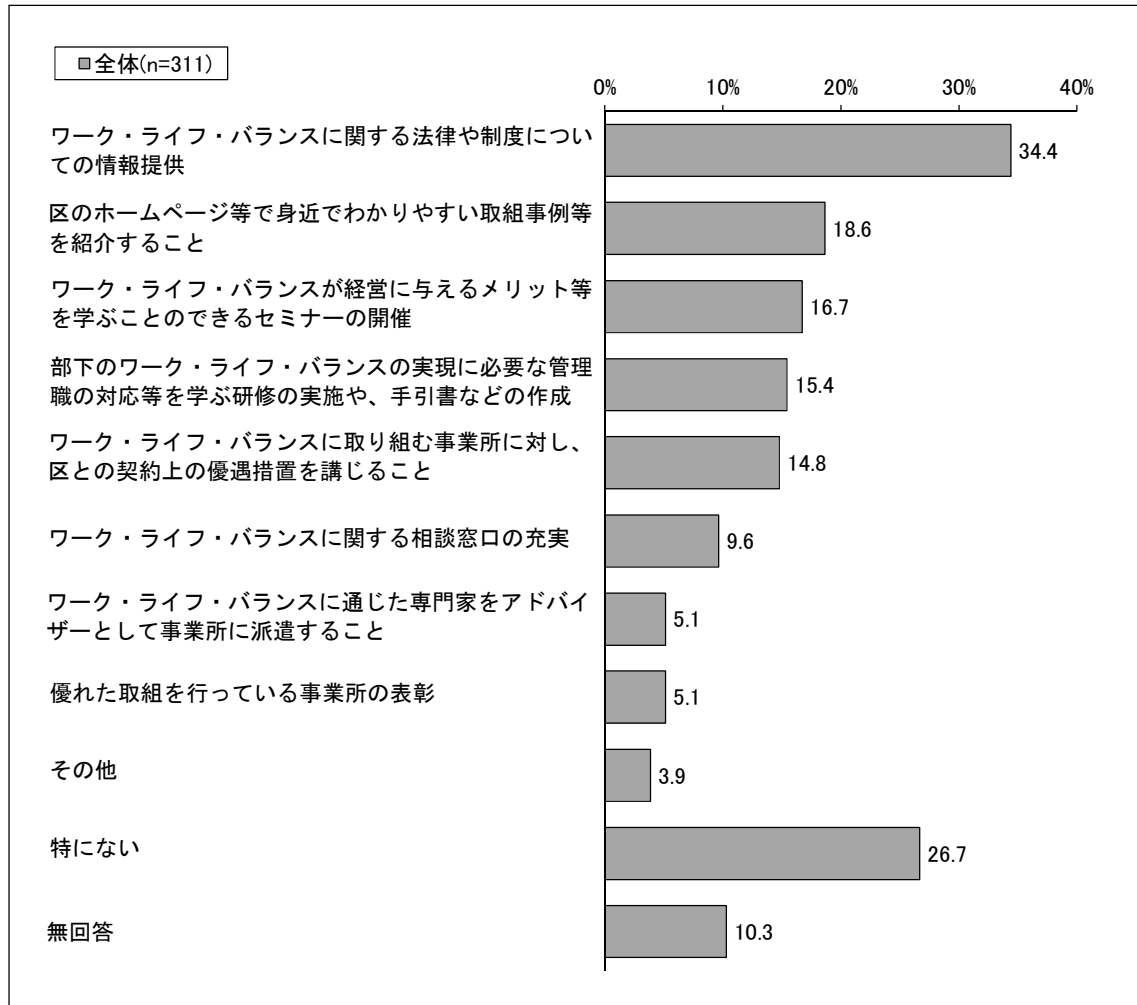
	第 1 位	第 2 位	第 3 位
事業所調査	長時間労働を削減する	職場や上司の理解・協力	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
区民調査・女性に必要なこと	職場や上司の理解・協力	短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる
区民調査・男性に必要なこと	長時間労働を削減する	職場や上司の理解・協力	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる

事業所調査結果、区民調査結果（女性に必要なこと、男性に必要なこと）について、上位3項目を見ると、「長時間労働を削減する」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と認識されていることがわかります。一方、「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」は区民調査で男女とも3割台で第3位であるものの、事業所調査では第7位（10.9%）にとどまっており、事業所と従業員で意識の相違があることがわかります。

問 16 ワーク・ライフ・バランス推進のために重要な行政の取組

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

◎情報提供や事例紹介、セミナーの開催等が重要と考えられている。



○全体の傾向

「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供」が 34.4%で最も多く、「区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること」（18.6%）、「ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催」（16.7%）、「部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引書などの作成」（15.4%）が続きます。「特にない」は 26.7%です。

○業種別の傾向

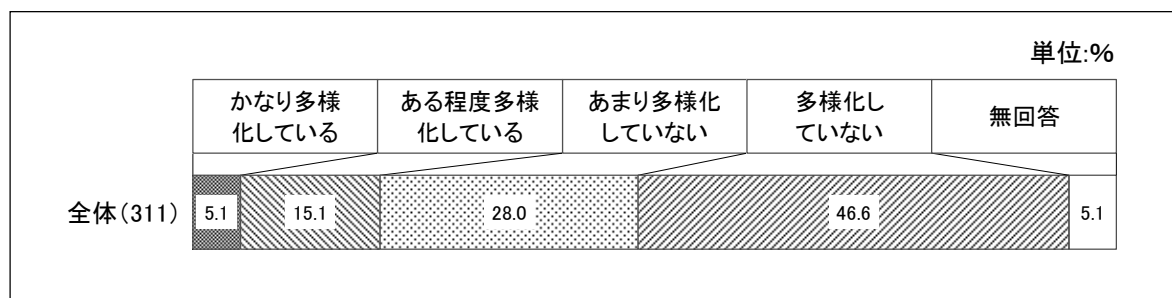
製造業の事業所では、「ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供」が 46.5%、「ワーク・ライフ・バランスに取り組む事業所に対し、区との契約上の優遇措置を講じること」が 23.3%であり、いずれも全事業所の割合を 8 ポイント以上上回っています。

5 ダイバーシティについて

問 17 3年前に比べた多様化の状況

貴事業所では、ダイバーシティ（人材の多様性）に関して、3年前と比べて、人員構成（性別、国籍、雇用形態など）がどのくらい多様化していると感じていますか。（〇は1つ）

◎人員構成が多様化している事業所は全体の2割。



○全体の傾向

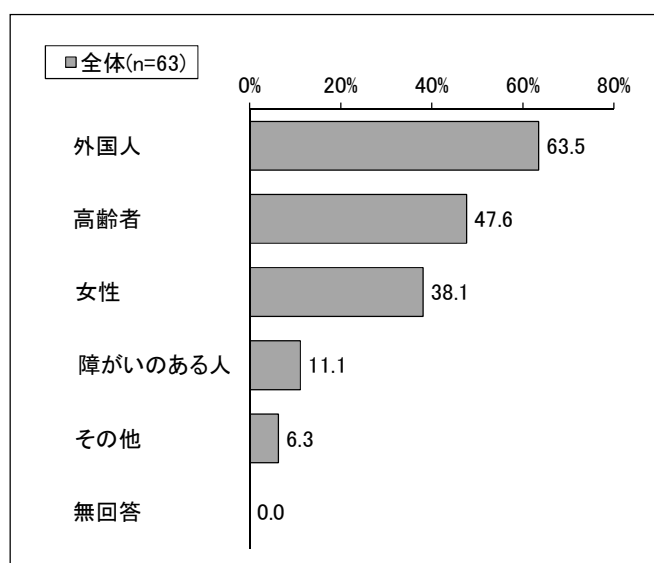
「かなり多様化している」が 5.1%、「ある程度多様化している」が 15.1%であり、人員構成が多様化していると感じる事業所が 2 割となっています。一方、「あまり多様化していない」が 28.0%、「多様化していない」が 46.6%であり、多様化を感じていない事業所が 7 割台半ばを占めています。

問 17-1 特に活用を進めている人材

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

特に活用を進めている人材はどのような層ですか。（〇はいくつでも）

◎外国人の活用を進めている事業所が 6 割強。女性の活用を進めているのは 4 割弱。



○全体の傾向

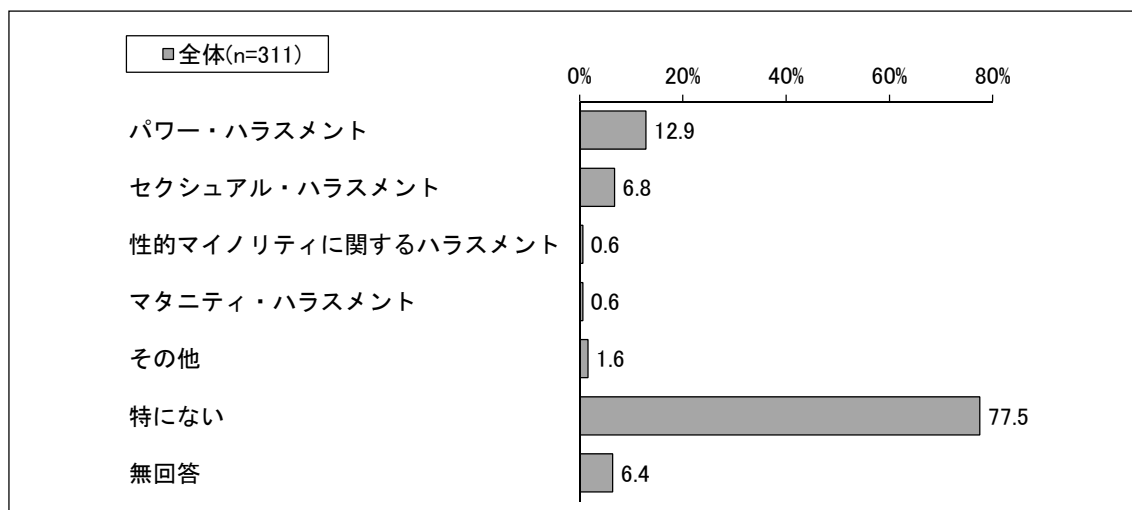
3 年前と比べて事業所の人員構成がかなり多様化している、ある程度多様化していると回答した事業所に対して、特に活用を進めている人材について聞いたところ、「外国人」が 63.5%で最も多く、「高齢者」(47.6%)、「女性」(38.1%)、「障がいのある人」(11.1%)が続きます。

6 ハラスメント対策について

問 18 問題となったハラスメント

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

◎パワー・ハラスメントが1割強、セクシュアル・ハラスメントが1割弱。



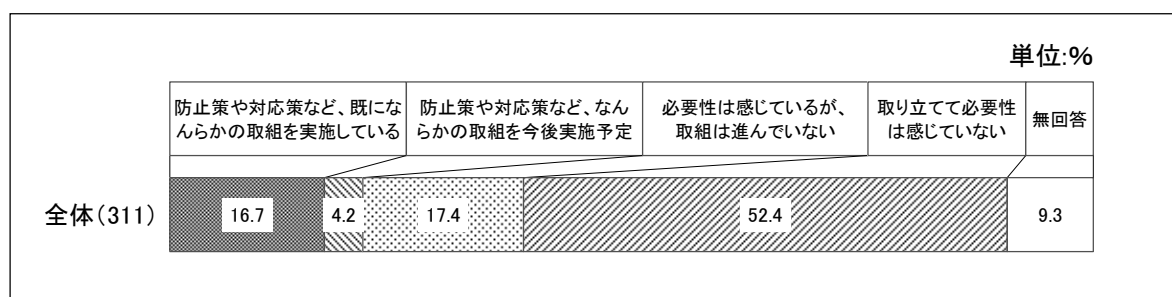
○全体の傾向

問題となった行為として、「パワー・ハラスメント」(12.9%)、「セクシュアル・ハラスメント」(6.8%)が挙げられています。「特にない」は77.5%です。

問 19 ハラスメントに対する取組状況

貴事業所では、職場のハラスメントに関する取組を実施していますか。(〇は1つ)

◎取組を実施済み、実施予定の事業所は2割強。半数以上の事業所は必要性を感じていない。



○全体の傾向

「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」が16.7%、「防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定」が4.2%であり、全体の2割強の事業所で取組を実施していたり、実施予定となっています。「必要性は感じているが、取組は進んでいない」は17.4%、「取り立てて必要性は感じていない」は52.4%となっています。

○業種別の傾向

「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」は医療・福祉で 31.3%、卸売業・小売業で 21.8%であり、これらの業種でハラスメントに対する取組が進捗していることがわかります。

		全体	既になんらかの取組を実施している	防止策や対応策など、実施予定	防止策や対応策など、なんらかの取組を今後	必要と感じているが、取組は進んでいない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
全体		311	16.7	4.2	17.4	52.4	9.3	
従業員規模	5人未満	43	9.3	4.7	18.6	53.5	14.0	
	5～9人	101	9.9	4.0	8.9	70.3	6.9	
	10～29人	119	16.0	4.2	23.5	45.4	10.9	
	30～49人	23	26.1	4.3	26.1	43.5	-	
	50人以上	22	54.5	4.5	13.6	18.2	9.1	

○従業員規模別の傾向

「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」は従業員規模が大きい事業所ほど高い割合となっている一方で、「取り立てて必要性を感じていない」はおおむね従業員規模が小さい事業所ほど高い割合となっています。大規模な事業所は既に対応済み、小規模な事業所は対応の必要性を認識していない傾向が見受けられます。「取り立てて必要性を感じていない」は従業員 5～9 人の事業所で 70.3%であり、全事業所の割合を 17 ポイント上回っています。

		全体	既になんらかの取組を実施している	防止策や対応策など、実施予定	防止策や対応策など、実施予定	必要と感じているが、取組は進んでいない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
全体		311	16.7	4.2	17.4	52.4	9.3	
女性従業員比率	0%	37	10.8	5.4	18.9	51.4	13.5	
	15%未満	54	11.1	1.9	20.4	55.6	11.1	
	15%～25%未満	51	9.8	3.9	19.6	56.9	9.8	
	25%～50%未満	100	21.0	6.0	16.0	50.0	7.0	
	50%以上	63	23.8	3.2	15.9	50.8	6.3	

○女性従業員比率別の傾向

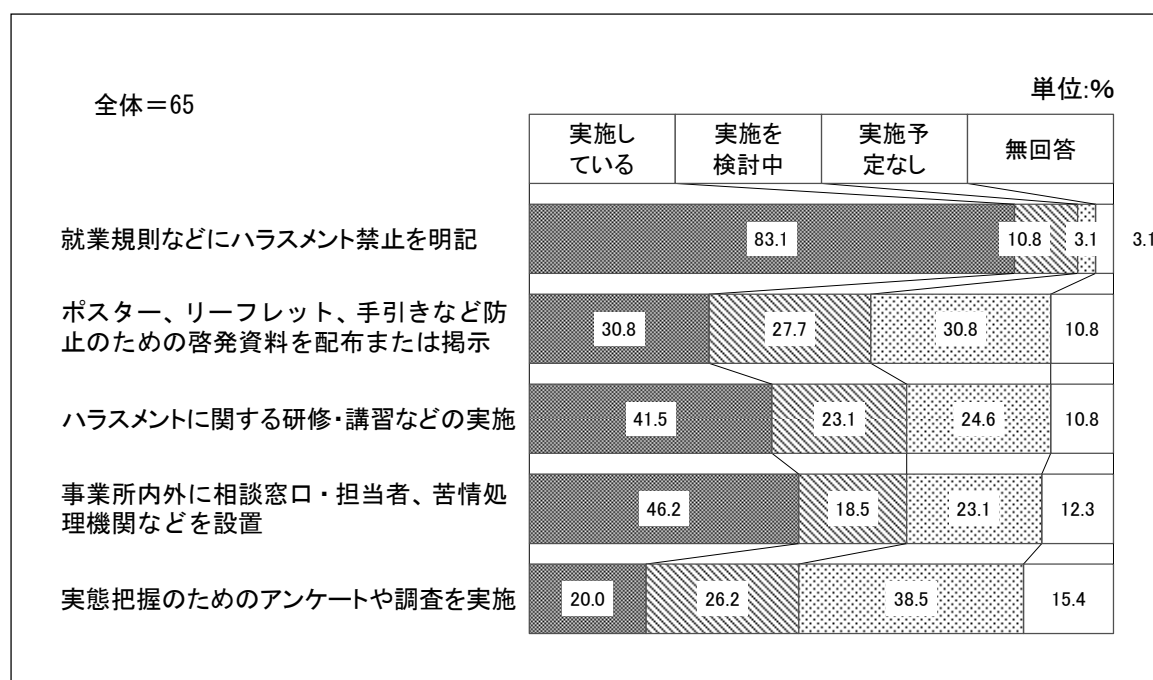
「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」はおおむね女性従業員比率が大きい事業所ほど高い割合となっており、女性従業員比率が 25%以上 50%未満、50%以上の事業所では 2 割強となっています。このほか、「取り立てて必要性を感じていない」は女性従業員比率を問わず 5 割台となっています。

問 19-1 ハラスメント対策の取組内容

問 19 で「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」「防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定」を選択された方にうかがいます。

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

◎大半の事業所で就業規則への明記を実施済み。研修・講習実施や相談窓口設置についても、実施もしくは検討中という事業所が多い。



○全体の傾向

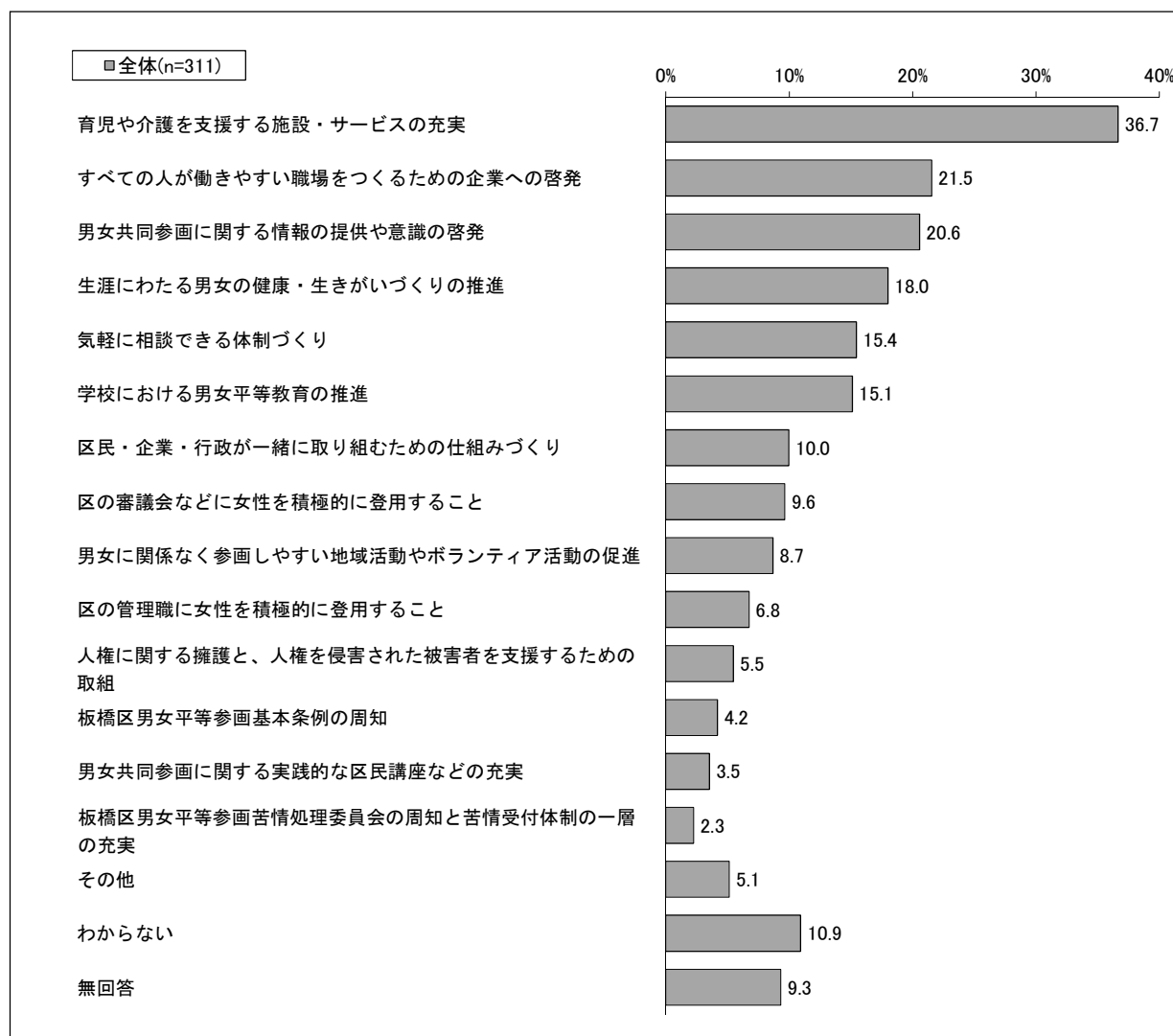
『就業規則などにハラスメント禁止を明記』では「実施している」が83.1%を占めており、大半の事業所で既に取り組がなされていることがわかります。『ハラスメントに関する研修・講習などの実施』『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』では「実施している」が4割台となっていますが、「実施を検討中」を加えると6割強であり、事業所で必要な取組として意識されていることがわかります。一方、『ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を配布または掲示』『実態把握のためのアンケートや調査を実施』では「実施予定なし」が3割台となっています。

7 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 20 男女共同参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと

男女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）

◎育児・介護支援サービスの充実、企業への啓発、情報提供が必要。



○全体の傾向

「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」が 36.7%で最も多く、「すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発」(21.5%)、「男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発」(20.6%)、「生涯にわたる男女の健康・生きがいの推進」(18.0%)が続きます。

8 自由意見

就労の場での男女平等参画（女性の登用を含む）やワーク・ライフ・バランスの推進などについての事業者としての意見や要望等を求めたところ、29 事業所からご意見をいただきました。

主な意見と件数

（１）男女平等参画、ワーク・ライフ・バランスの推進に肯定的、積極的な意見・・・ 10 件

番号	意見の内容
1	区に限った事ではありませんが、名前の記載、読み上げ、その他あらゆる場面で男性が先行される事に疑問を感じますので、年齢順とか経歴順とか、性別に関係なく取り扱って頂きたい。《製造業》
2	短時間労働、正規社員、年休、時間休（1.5 時間から～）などの推進により、業務とプライベートの区別を各自認識しているように感じる様になりました。《医療、福祉》
3	板橋区は他の区と比べて、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいると感じています。より多くの取り組み事例や各種情報をHPやセミナーなどで発信して頂ければと思います。《不動産業、物品賃貸業》
4	男女平等法、女性でも男性でも同じく活動できる。就労できる会社と思っています。仕事に意欲の有る方を受け入れられる様に当社でも行いたいと思います。《建設業》

（２）男女平等参画、ワーク・ライフ・バランスの推進に消極的、苦慮している意見・ 8 件

番号	意見の内容
1	弊社では子育て中の女性は突然の休みなどの為、雇用は消極的である。一方で、子育て終了後の働く意欲のある女性は、扶養控除の範囲内で働く為、中小企業労働力確保が困難。扶養控除の拡大、撤廃などを検討して頂きたい。《生活関連サービス業、娯楽業》
2	弊社はお客様が工事店が多い為、どちらかというと男性社会ですが、女性の営業職を育てる為に推進していましたが、女性が理解・勉強する事が難しくお客様の都合で時間外受け入れが多い為、女性営業職を育てる事が困難です。残業（男子社員）もなるべくしないように社員に通達していますが、工事店の都合で残業になってしまう事が多い様です。《卸売業・小売業》
3	男性女性関係なく、育児、介護に対して必要に応じ対応や雇用条件を変えて対応しております。が、中小企業にとっての1人の人材の重さは他大手企業や、行政側にはわからないと感じます。1人抜ければ、その分誰かが負担するか、派遣を雇わなければならないのが現状です（育休戻りの短時間でのアルバイト募集をかけても集まりません）。そして、費用は1.5 倍～2 倍掛かってしまいます。体力のない企業は残れなくなるのではないのでしょうか？《運輸業》

（３）その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11 件

※ 原則として回答者が記入したとおりの表現のまま掲載しています。

✿ 資 料 編 ✿

板橋区男女平等に関する意識・実態調査

アンケートご協力をお願い

日頃から区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
このたび、板橋区では「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン2025（仮称）」策定の基礎資料とするため、住民基本台帳の中から18歳以上80歳以下の方を無作為に2,000人抽出し、アンケート調査をお願いすることといたしました。
調査結果は統計的に利用させていただきますが、回答者個人が特定されることはありません。情報の保護には万全を期しておりますので、ご回答に際してご迷惑をおかけすることはありません。つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年6月

板 橋 区

ご記入にあたってのお願い

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

郵送の場合

- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**7月8日（月）**までに郵便ポストにご投函ください。
- ・切手は不要です。調査票、返信用封筒にはお名前、ご住所を記入しないでください。
- ・このアンケート調査の集計作業については、株式会社 **社会構想研究所** に委託しておりますので、返信用封筒のあて先は株式会社 **社会構想研究所** となっています。ご了承ください。

インターネット（回答サイト）に入力の場合

- ・パソコン、スマートフォンから回答できます。
回答用サイト： https://itabashi_fmj.jp/Q/aut0/1a/2019ge/p/
もしくは、右のQRコードを読み取るとログイン画面が開きます。
下のユーザーIDとパスワードを入力しログインすると、回答サイトに入ることが出来ます。



スマートフォンの機種や設定により、QRコードが利用できる場合があります。

ユーザーID
パスワード

※ユーザーIDとパスワードは、無作為に配布しており、個人の設定はできません。

お問い合わせ 板橋区総務部男女社会参画課 TEL (03) 3579-2486（直通）
FAX (03) 3579-2345

はじめに、あなたご自身についておうかがいします

F1. あなたの性別についてお聞かせください。 (Oは1つ)

1. 男性	2. 女性	3. どちらともいえない
-------	-------	--------------

F2. あなたの年齢は、おいくつですか。 (Oは1つ)

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

F3. あなたは結婚（事実婚を含む）されていますか。 (Oは1つ)

1. 結婚している	2. 結婚後、離別・死別した	3. 結婚していない
-----------	----------------	------------

F3で「1. 結婚している」を選択された方にかがいます。

F3-1. あなたのお宅は、共働きのお宅ですか。 (Oは1つ)

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

すべての方にかがいます。

F4. 現在、あなたと同居している方についてお答えください。 (Oはいくつでも)

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

F5. あなたと一緒に暮らしている次のようなご家族はいらっしゃいますか。ただし、お子さんについては、あなたと戸籍上の親子関係にあるお子さん（血縁関係の有無は問いません）についてお答えください。 (Oはいくつでも)

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

1 男女平等に関する意識について

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

(ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ)

	女性の方が 普通に働いている	どちらか が働いている	男女 が働いている	どちらか が働いている	男性の方が 普通に働いている
ア. 家庭生活では	1	2	3	4	5
イ. 職場（雇用形態・賃金・待遇等）では	1	2	3	4	5
ウ. 学校教育（教員・生徒・生活指導等）では	1	2	3	4	5
エ. 政治の場（政策や方針決定の機会等）では	1	2	3	4	5
オ. 法律や制度の上では	1	2	3	4	5
カ. 社会通念、慣習、しきたりでは	1	2	3	4	5
キ. 自治会やNPOなど地域活動では	1	2	3	4	5
ク. 社会全体の傾向としては	1	2	3	4	5

問2. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように感じていますか。

(○は1つ)

1. 賛成

2. どちらかといえば賛成

3. どちらかといえば反対

4. 反対

5. わからない

問2-2へ

問3へ

問2で「1. 賛成」「2. どちらかといえば賛成」を選択された方に向かいます。

問2-1. それはなぜですか。

(○はいくつでも)

1. 日本の伝統的な家族の在り方だと思っから

2. 自分の両親も役割分担をしていたから

3. 夫が外で働いたほうが、多くの収入を得られると思うから

4. 妻が家庭を守ったほうが、子どもの成長などにとってよいと思うから

5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは大変だと思うから

6. 役割分担をしたほうが効率が良いと思うから

7. その他（ ）

問2で「3. どちらかといえば反対」「4. 反対」を選択された方に向かいます。

問2-2. それはなぜですか。

(○はいくつでも)

1. 固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから

2. 自分の両親も外で働いていたから

3. 夫も妻も働いたほうが、多くの収入が得られると思うから

4. 妻が働いて能力を発揮したほうが、個人や社会、子どもの成長などにとってよいと思うから

5. 家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けることは可能だと思うから

6. その他（ ）

すべての方に向かいます。

問3. あなたの家庭では、次のことがらを主にどなたが行っていますか。

(ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

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

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

(1) 平日 (○は1つ)

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

(2) 休日 (○は1つ)

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

問5. 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。(○はいくつでも)

1. 男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすること

2. 男性が家事などに参加することについての、女性の抵抗感をなくすること

3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること

4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること

5. 男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること

6. 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

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

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

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）づくりを進めること

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

11. その他（ ）

12. 必要なことはない

問6. 男女平等の社会を実現するため、あなたは学校教育で特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。(○は3つまで)

1. 日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする

2. 学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない

3. 生活指導や進路指導において、男女の別なく能力を活かせるよう配慮する

4. 教材における登場人物やその役割など、性別で偏りがないように教材を見直す

5. 教職員への男女平等研修を充実させる

6. 管理職の女性（校長・副校長）にとっていきいきと働きやすい環境を整備する

7. 人権尊重や多様性の観点に立った性教育を充実させる

8. その他（ ）

9. 学校教育の中で取り組む必要はない

10. わからない

2 仕事について

問7. 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「6. その他」に○をつけてください。
※2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。

1. 自営業主（経営者・家族従事者など）

2. 正職の社員・職員

3. 契約社員、嘱託社員、派遣社員

4. パート・アルバイトなど

5. 家で仕事（人に教える、在宅勤務、内職など）

6. その他（ ）

7. 収入を伴う仕事をしていない（家事専業、学生、無職など）

問7-2、7-3へ

問7で「2. 正規の社員・職員」「3. 契約社員、嘱託社員、派遣社員」「4. パート・アルバイトなど」を選ばれた方にうかがいます。

問7-1. あなたの職場では次にあてはまるような状況がありますか。(○はいくつでも)

1. 募集・採用に男女差がある

2. 賃金・手当に男女差がある

3. 昇進・昇格に男女差がある

4. 配属先に男女差がある

5. 教育訓練・研修に男女差がある

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

7. 一定の年齢になると、女性の退職を推奨するような雰囲気がある

8. 育児休業が取得できない・とりにくい

9. 介護休業が取得できない・とりにくい

10. 能力を正當に評価しない

11. 女性の仕事は補助業務や雑務が多い

12. ハラスメントを受けたときの相談・苦情の窓口がない

13. その他（ ）

14. 特にない

問7で「7. 収入を伴う仕事をしていない」を選択された方に向かいます。

問 7-2. あなたが現在仕事をしていない理由についてお答えください。 (〇はいくつでも)

1. 経済的に困らないから	10. 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから
2. 家事のほうが大切だから	11. 求職に年齢制限があるから
3. 育児のほうが大切だから	12. 高齢だから
4. 子どもを預ける適当な施設や人がいないから	13. 税金、年金、配偶者手当などを考えると、扶養家族になっているほうが有利だから
5. 介護の必要な家族がいるから	14. 学生・資格等取得に向け勉強中だから
6. 家族の理解が得られないから	15. その他 ()
7. 健康に自信がないから	16. 特に理由はない
8. 職業能力に自信がもてないから	
9. 希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから	

問7で「7. 収入を伴う仕事をしていない」を選択された方に向かいます。

問 7-3. あなたは今後、収入を伴う仕事をしたいと思いますか。 (〇は1つ)

1. フルタイムで働きたい	3. 自営業、自由業で働きたい
2. パート・アルバイトで働きたい	4. 働きたくない

すべての方に向かいます。

問 9. あなたが仕事を選ぶ際に、重視すること、または重視したいことは何ですか。 (〇はいくつでも)

1. 専門知識が活かせる	8. 勤務時間・勤務場所の条件がよい
2. 性格・能力が適している	9. 育児や介護への理解や制度が整っている
3. 仕事にやりがいがある	10. 多様な勤務形態がある(フレックス制度・テレワーク制度など)
4. 能力本位で評価される	11. 会社の社会的評価が高い
5. 女性の採用・登用に積極的である	12. 賃金がよい
6. 業種に将来性がある	13. その他 ()
7. 職場の雰囲気がいよい	

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。 (〇は1つ)

1. 女性は職業につかないほうがよい
2. 結婚するまでは職業につくが結婚後はつけないほうがよい
3. 子どもができたら、職業につかないほうがよい
4. 子どもができたら一時やめて、子どもがからからなくなったらまた職業につくほうがよい
5. 結婚しても、子どもができて職業は続けるほうがよい
6. その他 ()

問 9-1. あなたが問9でそのように考えたのはなぜですか。 (〇はいくつでも)

1. 女性は家庭を守るべきだと思うから
2. 働き続けるのは大変そうだと思うから
3. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから
4. 保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見たほうが合理的だと思うから
5. 子どもは母親が家で面倒を見たいと思うから
6. 少子高齢化で働き手が減少しているから、女性も働いたほうがよいと思うから
7. 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから
8. 夫婦で働いた方が多くの収入を得られると思うから
9. 女性も経済力を持ったほうがよいと思うから
10. 働くことを通じて自己実現が図れると思うから
11. その他 ()
12. 特にない
13. わからない

問 10. あなたは、再就職や起業を希望する女性に対して、どのような配慮や支援が必要だと思いますか。 (〇は3つまで)

1. 女性の自立意識・職業意識等の育成
2. 再就職や起業支援のためのセミナーなどの充実
3. キャリアアップや能力向上のための学習機会の提供
4. 再就職希望者への情報提供
5. 気軽に相談できる窓口の設置
6. 家事・保育・介護サービスに関する情報提供の充実
7. 子育て支援、保育・介護サービスなどの充実
8. 男性の家事・育児・介護への参画
9. 出産・育児などで退職した場合の同一企業への再雇用制度の充実
10. 個別の状況に応じた柔軟な勤務形態（在宅勤務や短時間勤務など）の導入
11. 企業における事業所内の託児施設の整備
12. その他 ()

3 あらゆる分野における女性の活躍推進について

問 11. 子育てや介護などでいったん離職した女性が、再び社会活動する方法として、あなたがよいと思うものは何ですか。（〇はいくつでも）

1. 正社員として再就職する
2. パート・アルバイトなどで再就職する
3. ボランティアやNPO活動などで地域に貢献する (育児・介護ボランティア、PTA、防災・治安パトロール、リサイクル活動など)
4. 起業またはNPO立ち上げを行う (小売店経営、IT企業設立、ボランティア団体設立など)
5. 家事以外で活動する必要はない
6. その他 ()
7. 特になし
8. わからない

問 12. あなたは、政治や企業活動、地域などあらゆる分野において政策方針の決定過程に女性の参画が少ない理由は何だと思えますか。（〇はいくつでも）

1. 性別による役割分担や性差別の意識があるから
2. 男性優位の組織運営であるから
3. 家庭の支援・協力が得られないから
4. 女性の能力開発の機会が不十分であるから
5. 女性の活動を支援するネットワークが不足しているから
6. 女性側の積極性が十分ではないから
7. 女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから
8. 議員や審議会委員の人数を男女同数にすることに対する強力な法的義務がないから
9. その他 ()
10. わからない

問 13. あなたは、板橋区の審議会委員に占める女性の割合や、区職員の管理職に占める女性の割合について、どう思えますか。（ア、イのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に〇を1つ）

今のままかもう少しよい	もう少し増えたほうがいい	男女比率まで増えたほうがいい	男性を上回るほど女性が増えたほうがいい	男性がもっと増えたほうがいい	わからない
ア. 区審議会委員に占める女性の割合 (平成30年4月：29.6%)	1	2	3	4	5
	6				
イ. 区管理職に占める女性の割合 (平成30年4月：18.45%)	1	2	3	4	5
	6				

※審議会とは、区の計画や事業について審議や答申を行うための、区長の付属機関のことです。

【参考】令和2年度末の目標値

ア. 区審議会委員に占める女性の割合：40.0%

イ. 区管理職に占める女性の割合：25.0%

4 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

問 14. 生活の中の「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの希望に最も近いものと、今の状況（現実）についてお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（それぞれについて〇は1つ）

希望（あなたが優先したいもの）	現実（あなたが優先しているもの）
1. 仕事を優先	1. 仕事を優先
2. 家庭生活を優先	2. 家庭生活を優先
3. 地域・個人の生活を優先	3. 地域・個人の生活を優先
4. 仕事と家庭生活をともに優先	4. 仕事と家庭生活をともに優先
5. 仕事と地域・個人の生活をともに優先	5. 仕事と地域・個人の生活をともに優先
6. 家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	6. 家庭生活と地域・個人の生活をともに優先
7. 仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先	7. 仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先
8. わからない	8. わからない

5 地域活動・社会活動について

質問15. 仕事と生活の調和を図るうえで、どんなことが必要だと思いますか。男性、女性それぞれについて、あなたが特に必要だと思うことをお答えください。

(それぞれについて○は3つまで)

(1) 男性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと

1. 長時間労働を削減する
2. 育児・介護休業制度を利用して不利にならない人事評価制度をつくる
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他（
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

162

(2) 女性の仕事と生活の調和を図るうえで必要なこと

1. 長時間労働を削減する
2. 育児・介護休業制度を利用して不利にならない人事評価制度をつくる
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他（ ）
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

5 地域活動・社会活動について

質問 16. 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。

(きょくはいしゅ)

1. 町会や自治会、消防団などの地域活動
2. PTA活動や子ども会、スポーツ少年団などの青少年健全育成活動
3. 趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動
4. NPO、ボランティアなどの住民活動
5. 審議会委員や、民生委員・児童委員などの公的委員活動
6. その他（ ）
7. 参加している活動はない

問16で「1～6」を選択された方にうかがいます。

問 16-1. 参加した活動の場で、次のようなことができましたか。(〇はいくつでも)

1. 行事などの企画は主に男性がしている
2. 代表者は男性から選ばれる慣例がある
3. 女性が発言できる雰囲気がない
4. 責任ある役を女性が引き受けない
5. お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている
6. 名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性（配偶者）が参加・活動している
7. 1～6以外で、性別により異なる扱いが行われている
8. 特にない

6 防災について

東日本大震災において、長期にわたる避難所生活の中で「授乳や着替えをする場所がない」「女性が当然のように炊き出しを割り振られ、一日中食事の準備や片付けに追われた」などの問題が発生しました。また、災害時の不安定な心理状況から、性暴力被害のリスクが高まります。これらのことから、防災のための取組を進めるうえで、男女共同参画の視点をもって行うことが重要です。

ここでは、あなたが被災した場合に、特に必要だと思われる施策についてお答えください。

問 17. 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いますか。 (Oは3つまで)

- | |
|---|
| 1. 防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す |
| 2. 男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う |
| 3. 災害や防災における男女の参画について啓発を進める |
| 4. 委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにする |
| 5. 地域防災計画や災害に関する各種対応マニュアルなどに男女共同参画の視点を反映する |
| 6. 日頃から、地域の組織において女性の参画を推進しリーダーとなれる女性を育成する |
| 7. その他 () |
| 8. わからない |

問 18. 男女共同参画の視点に配慮した避難所の運営として、あなたが必要だと思うことは何ですか。 (Oは3つまで)

- | |
|--|
| 1. 避難所運営には、男性と女性のスタッフをバランスよく配置すること |
| 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 |
| 3. 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 |
| 4. 避難者による食事づくり・片付け・清掃などの役割分担を性別や年齢で固定化しないこと |
| 5. 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 |
| 6. 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 |
| 7. 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 |
| 8. その他 () |
| 9. 特にない |
| 10. わからない |

7 女性の生涯を通じた健康づくりのための支援策について

問 19. 女性は、妊娠・出産や女性特有の病気など、男性とは異なる健康上の問題に直面することがあります。こうした問題の重要性について社全体で認識し、理解を深める必要があります。女性の生涯を通じた健康を考えるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。 (Oはいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 女性の健康（女性ホルモン・月経など）についての幼少期からの教育 |
| 2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実 |
| 3. 喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実 |
| 4. 性感染症（カンジタ症、クラミジア感染症など）についての情報提供 |
| 5. 更年期についての情報提供・相談体制の充実 |
| 6. 健康について気になることがあった時に気軽に相談できる窓口の充実 |
| 7. 婦人科系疾患（子宮がん・乳がんなど）の健診受診の啓発 |
| 8. 女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する教育・学習の充実 |
| 9. その他 () |
| 10. 特に必要なことはない |
| 11. わからない |

8 DV(配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力)について

問 20. あなたは、配偶者、パートナーまたは交際相手から次のような行為をされたことがありますか。また、次のような行為はDVとされていますが、あなたはそう思いますか。経験と意識について、それぞれお答えください。

(ア～ケのそれぞれについて、あてはまる「1～3」と「4～5」に○を1つずつ)

経験 (行為を受けた)				意識	
回数 ① 1度 ② 2度 ③ 3度 ④ 4度 ⑤ 5度	1	2	3	4	5
ア. 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	1	2	3	4	5
イ. 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	2	3	4	5
ウ. いやがっているのに性的な行為を強要された	1	2	3	4	5
エ. 大声でどなられた	1	2	3	4	5
オ. 何を言っても長時間無視し続けられた	1	2	3	4	5
カ. 交友関係や電話・メールを細かく監視された	1	2	3	4	5
キ. 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を	1	2	3	4	5
ク. 「だれのおかげで、お前は食べていられるんだ」など、人格を傷つけられるようなことを言われた	1	2	3	4	5
ク. 生活費を渡されなかった	1	2	3	4	5

問 20 のア～ケで「1. 何度もある(あった)」 「2. 1、2度ある(あった)」 を選択された方にかがいます。

問 20-1. 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。(○はいくつでも)

1. 家族や親せき	7. 警察
2. 友人・知人	8. 裁判所
3. 職場の人	9. 民生・児童委員
4. 区役所 (男女平等推進センター、福祉事務所、健康福祉センターなど)	10. 民間の機関 (弁護士、法テラス、民間シエルター、NPOなど)
5. 板橋区配偶者暴力相談支援センター (いばしー (あい) ダイアル)	11. その他 ()
6. 東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど	12. 相談したかったが、できなかった
	13. 相談しようとは思わなかった

問 20-2 へ

問 20-1 で「12. 相談したかったが、できなかった」「13. 相談しようとは思わなかった」を選択された方にかがいます。

問 20-2. だれ (どこ) にも相談しなかった (できなかった) のはなぜですか。(○はいくつでも)

1. だれ (どこ) に相談してよいかわからなかったから
2. 相談する人がいなかったから、相談できるところがなかったから
3. 恥ずかしくてだれにも言えなかったから、世間体が悪いと思ったから
4. 相談してもむだだと思ったから
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
6. 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
7. 他人を巻きこみたくなかったから
8. 子どもに危害がおよぶと思ったから
9. 自分にも悪いところがあると思ったから
10. 相談するほどのことではないと思ったから
11. その他 ()

すべての方にかがいます。

問 21. 配偶者や交際相手などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発
2. 緊急避難場所 (シェルター) の整備
3. 住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援
4. カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援
5. 加害者へのカウンセリングなどの更生支援
6. 家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり
7. 学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実
8. 行政や警察の積極的な啓発
9. 関係する行政機関同士の情報共有や連携
10. 法律による規制の強化、法律の見直し
11. テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化の働きかけ
12. 暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制
13. その他 ()

9 ダイバーシティ&インクルージョン(多様性の受容)について

ダイバーシティ&インクルージョンとは、「多様な人々を理解し、認め合い、活かすこと」です。人種や性別、年齢や身体的特徴などにかかわらず、だれもが自分らしく社会参画し、能力を発揮することで、その一人ひとりの力の結集が社会の維持・発展につながっていくものと考えられます。

問 22. あなたは、ダイバーシティ&インクルージョンという言葉を ご存じでしたか。(Oは1つ)

1. 言葉も、その内容も知っていた	3. 言葉があることを知らなかった
2. 言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった	

問 23. ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた区の取組として、どのようなことが必要だと思いますか。(Oはいくつでも)

1. ダイバーシティ&インクルージョンの理解促進を図ること	
2. 日本以外の文化や生活習慣などへの理解促進を図ること	
3. 多様な性のあり方、考え方があることの理解促進を図ること	
4. 子どもや高齢者など世代によって異なる課題を認識できるようにすること	
5. 身体的特徴や障がいを理解するための機会をつくること	
6. 会議や審議会の委員に多様な人々を登用し、さまざまな意見を聴くこと	
7. 子育てや介護をしている人などを地域で支えていく仕組みをつくること	
8. 企業に多様な人材の雇用促進などを働きかけること	
9. みんなにとって使いやすいユニバーサルデザインの普及を図ること	
10. スポーツや文化芸術を通じた多様な人々との交流促進を図ること	
11. その他 ()	
12. わからない	
13. 取組をする必要はない	

10 性的マイノリティについて

性的マイノリティ(性的少数者)とは、これまで典型的であるとされてきた形とは異なる性のあり方をもつ人々のことで、LGBTなど多様な人がいます。
LGBTとは、「レスビアン(Lesbian・女性として女性が好きな人)」「ゲイ(Gay・男性として男性が好きな人)」「バイセクシャル(Bisexual・異性も同性も好きな人)」「トランスジェンダー(Transgender・社会的に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人)」の4つの内容の頭文字を取った言葉です。民間事業者が2015年4月に実施した調査結果によると、全体の13人に1人(7.6%)が性的マイノリティの当事者であるとされています。

問 24. あなたは、性的マイノリティ(性的少数者)という言葉を ご存じでしたか。(Oは1つ)

1. 言葉も、その内容も知っていた	3. 言葉があることを知らなかった
2. 言葉があることは知っているが、内容はよく知らなかった	

問 25. あなたは、今まで自分の性別や恋愛対象となる性別などについて悩んだことはありましたか。(Oは1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

問 26. あなたの身近な方(職場の同僚や友人、親せきや家族)に性的マイノリティの人はいますか。(Oは1つ)

1. いる	3. いない	5. わからない
2. いると思う	4. いないと思う	

問 27. あなたは身近な方に、性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりにくく接することができますか。(Oは1つ)

1. できる	2. できない	3. わからない
--------	---------	----------

問 28. あなたは、性の多様性を認め合う社会をつくるための取組が必要だと思いますか。(Oは1つ)

1. 必要だと思う	3. あまり必要だと思わない	5. わからない
2. やや必要だと思う	4. 必要だと思わない	

問 28 で「1. 必要だと思う」「2. やや必要だと思う」を選択された方にかがいます。

問 28-1. どのような取組が必要だと思いますか。(Oはいくつでも)

1. 教育現場での啓発活動や配慮(性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮)
2. 社会制度の見直し
3. 専門の相談窓口の設置
4. 区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動
5. 性の多様性について理解を深めるためのコミュニケーションスペース
6. 同性パートナーシップ制度の導入
7. 性的マイノリティを含めた多様性を認める条例の制定
8. その他 ()
9. わからない

※同性パートナーシップ制度：一般的には、男女の婚姻関係と同じ程度の実態がある同性のカップルで、一定の条件を満たした場合に、そのカップルのパートナーとしての関係を自治体として証明する制度のことを指します。

11 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 29. 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かを入れたらよいと思
いますか。
(Oは3つまで)

1. 男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発
2. 気軽に相談できる体制づくり
3. 学校における男女平等教育の推進
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. 生涯にわたる男女の健康・生きがいづくりの推進
6. すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発
7. 育児や介護を支援する施設・サービスの充実
8. 人権に関する機運と、人権を侵害された被害者を支援するための取組
9. 区の審議会などに女性を積極的に登用すること
10. 区の管理職に女性を積極的に登用すること
11. 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
12. 板橋区男女平等参画基本条例の周知
13. 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
14. 区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり
15. その他 ()
16. わからない

問 30. あなたは板橋区立男女平等推進センター スクエアー・1 (あい) をご存じですか。
(Oは1つ)

1. 利用したことがある	3. 知らない
2. 知っているが、利用したことはない	

問 31. 板橋区立男女平等推進センター スクエアー・1 (あい) を中心として、板橋区が行って
いる事業で、あなたが参加・利用したいと考えたり、充実させてほしいと思うものはどれで
すか。
(Oはいくつでも)

1. 男女平等フォーラム	8. 学習・交流のためのスペースの提供
2. いっぱい (あい) カレッシュ	9. 一時保育付の講演・講座
3. 区民との協働企画講座	10. 登録団体制度
4. 1 (あい) サロン (気軽にしゃべりの場)	11. 男女平等に関する情報発信スペース
5. 男女平等を推進するための講演・講座	12. 広報誌「センターだより」
6. 女性のための相談窓口	13. その他 ()
7. 男女平等関連図書の貸出・閲覧	14. 特になし

問 32. あなたは、次の言葉や取組をご存じですか。
(ア～ジのそれぞれについて、あてはまる「1～3」にOを1つ)

	内容まで 知っている	聞いたこと はあるが、 内容は知ら ない	知らない
ア. 男女共同参画社会基本法	1	2	3
イ. 男女雇用機会均等法	1	2	3
ウ. 配偶者暴力防止法 (DV防止法)	1	2	3
エ. 女性活躍推進法	1	2	3
オ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	1	2	3
カ. 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理 念の実現を目指す条例	1	2	3
キ. 板橋区男女平等参画基本条例	1	2	3
ク. 性別役割分担意識	1	2	3
ケ. デートDV (結婚前の恋人間の暴力)	1	2	3
コ. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	1	2	3
サ. ジェンダー・ギャップ指数	1	2	3
シ. SDGs (持続可能な開発目標)	1	2	3

最後に、板橋区の男女平等参画推進施策について、ご意見やご要望がありましたら、ご自由に記
入ください。

アンケート調査は以上で終わりです。お忙しいところ、ご協力をいただきまして、ありが
うございました。
ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、7月8日(月) までに
ご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

板橋区男女平等に関する意識・実態調査《事業所》

アンケートご協力をお願い

日頃から区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
このたび、板橋区では「男女平等参画社会実現のための板橋区行動計画 いたばしアクティブプラン 2025（仮称）」策定の基礎資料とするため、区内の従業員 5 名以上の事業所の中から無作為に 1,000 社を抽出し、アンケート調査をお願いすることといたしました。調査結果は統計的に利用させていただきますので、回答事業所が特定されることはありません。
つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしく願い申し上げます。

令和元年6月

板 橋 区

ご記入にあたってのお願い

1. 回答は、貴事業所内で経営に関わる方、または人事ご担当の方が記入してください。
2. 特にことわり書きのある場合以外は、すべての方がお答えください。また、お答えいただく調査内容は **令和元年6月1日** を基準日としてください。
3. あてはまるものを選ぶ質問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、ひとつだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものなどがありますのでご注意ください。回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内に内容を具体的に記入してください。
4. 回答は、「調査票を郵送」または「インターネット（回答サイト）に入力」のいずれかにより、お願いいたします。

郵送の場合

- ・ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れ、**7月8日（月）**までに郵便ポストにご投函ください。
- ・切手は不要です。調査票、返信用封筒には事業所名、担当者名、所在地を記入しないでください。
- ・このアンケート調査の集計作業については、**株式会社 社会構想研究所**に委託しておりますので、返信用封筒のあて先は**株式会社 社会構想研究所**となります。ご了承ください。

インターネット（回答サイト）に入力の場合

- ・パソコン、スマートフォンから回答できます。
回答用サイト： <https://itabashi.fmq.jp/0/2019ge2/c/>
もしくは、右のQRコードを読み取るとログイン画面が開きます。
下のユーザーIDとパスワードを入力してログインすると、回答サイトに入ることが出来ます。



スマートフォンの機種や設定により、QRコードが利用できない場合があります。

ユーザーID
パスワード

※ユーザーIDとパスワードは、無作為に配布しており、個々の事業所の特定はできません。

お問い合わせ 板橋区総務部男女社会参画課 TEL (03) 3579-2486（直通）
FAX (03) 3579-2345

はじめに、貴事業所についておうかがいします

F 1. 貴事業所の業種は次のどれにあてはまりますか。 (Oは1つ)

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 8. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 2. 製造業 | 9. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 3. 情報通信業 | 10. 教育、学習支援業 |
| 4. 運輸業 | 11. 医療、福祉 |
| 5. 卸売業・小売業 | 12. サービス業（他に分類されないもの） |
| 6. 金融業・保険業 | 13. その他（ ） |
| 7. 不動産業、物品賃貸業 | |

F 2. 貴事業所は次のどれにあてはまりますか。 (Oは1つ)

- | | |
|----------|---------------|
| 1. 単独事業所 | 3. 支社・支店・営業所等 |
| 2. 本社・本店 | |

F 3. 貴事業所の開設からの経過年数は、次のどれにあてはまりますか。 (Oは1つ)

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 3年未満 | 4. 10～14年 | 7. 30～39年 |
| 2. 3～5年 | 5. 15～19年 | 8. 40年以上 |
| 3. 6～9年 | 6. 20～29年 | |

F 4. 貴事業所の経営形態は次のどれにあてはまりますか。 (Oは1つ)

- | | |
|---------|-------------|
| 1. 個人経営 | 4. 相互会社 |
| 2. 株式会社 | 5. 会社以外の法人 |
| 3. 有限会社 | 6. 法人ではない団体 |

F 5. 貴事業所の経営者（貴事業所が支社・支店・営業所等の場合は企業の経営者）の性別についてお聞かせください。 (Oは1つ)

- | | |
|-------|----------------|
| 1. 男性 | 3. 1・2にあてはまらない |
| 2. 女性 | |

F 6. 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。 (Oは1つ)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1. 19歳未満 | 5. 50～59歳 |
| 2. 20～29歳 | 6. 60～69歳 |
| 3. 30～39歳 | 7. 70～79歳 |
| 4. 40～49歳 | 8. 80歳以上 |

F 7. 貴事業所の従業員数を整数でご記入ください。貴事業所が単独事業所ではない場合は、企業全体の人数をご記入のうえ、「うち貴事業所」欄に貴事業所分をご記入ください。

	男性	女性
正規従業員数（正社員、正職員）	人	人
うち貴事業所	人	人
非正規従業員数（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等）	人	人
うち貴事業所	人	人

F 8. 貴事業所の正規従業員の平均勤続年数はおおむねどのくらいですか。男性、女性それぞれについてお答えください。（Oは1つずつ）

(1) 男性

1. 3年未満	4. 10～14年	7. 30～39年
2. 3～5年	5. 15～19年	8. 40年以上
3. 6～9年	6. 20～29年	

(2) 女性

1. 3年未満	4. 10～14年	7. 30～39年
2. 3～5年	5. 15～19年	8. 40年以上
3. 6～9年	6. 20～29年	

1 女性活躍、女性の登用・雇用について

問 1. 貴事業所の現在の管理職の男女別人数をご記入ください。

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

	全体数	
	うち女性	
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人
合計	人	人

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

問 1-1. 貴事業所に女性の管理職が少ないのは、どのような理由からですか。（Oはいくつでも）

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない

2. 将来つく可能性のある女性がいるが、現時点で管理職につくのに必要な在職年数を満たしていない

3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう

4. 顧客が女性管理職をよく思わない

5. 家庭生活を優先するので責任ある仕事につけられない

6. 女性自身が管理職になることを希望しない

7. 上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない

8. 女性の従業員が少ない、まだはいない

9. その他（ ）

すべての方にかかいます。

問 2. 貴事業所では、子育て中の女性（小学生までの子を持つ女性）を正規従業員として採用することについて、どのように考えていますか。（Oは1つ）

1. 子育て中の女性を積極的に採用したい（している）

2. 能力があれば、子育て中であっても採用したい

3. 子育て中の女性の採用は難しい

4. どちらともいえない

問 3. 貴事業所では、「女性活躍推進法」についてどの程度認識していますか。（Oは1つ）

1. 知っている

2. ある程度知っている

3. 聞いたことはあるが、内容はあまり知らない

4. 知らない

問 4. 貴事業所では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（Oは1つ）

1. 進んでいる

2. ある程度進んでいる

3. あまり進んでいない

4. 進んでいない

問 4-1、4-2、4-3へ

問 4-4へ

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

問 4-1. 貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

1. 女性が少ない（または少ない）職種について、女性を積極的に採用している
2. 性別によらない人事配置を行っている
3. 女性が少ない（または少ない）職種・役職へ女性を配置するために、研修を積極的に行っている
4. 昇進・昇格試験を受験するよう、女性従業員に積極的に奨励する
5. 管理職に女性を積極的に登用している
6. 従業員の勤務状況に関する評価基準を明確化し、性別にとらわれない試験を行っている
7. 休憩室、トイレ、更衣室の設置など女性が働きやすい職場環境を整備している
8. 育児・介護との両立支援のため、休暇制度などを整備し、活用を促進している
9. 女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備している
10. 採用時の面接・選考担当者に女性を登用している
11. ホームページ等で、活躍している女性従業員を紹介している
12. 男性管理職、従業員に対して、女性活用の重要性について啓発を行っている
13. 女性従業員に対し、メンター制度を導入している
14. お茶くみや雑用など男女の役割分担意識に基づく職場慣行を見直している
15. その他（ ）

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

問4-2. 貴事業所が取組を進める理由は何ですか。

1. トップの方針
2. 優秀な人材の確保
3. 女性従業員の能力を活かしたい
4. 従業員の意欲向上
5. 企業イメージの向上
6. 女性従業員の定率率の向上
7. 労働力不足への対応
8. 男性従業員からの要望
9. 女性従業員からの要望
10. 労働組合からの要望
11. 他社の事例をみて
12. 企業の社会的責任として
13. 社会的な流れ
14. その他（ ）

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

問4-3. 貴事業所が取組を実施し、どのような成果がありましたか。(Oはいくつでも)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
3. 優秀な人材の定着率が向上した
4. 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した
5. 優秀な人材を採用できるようになった
6. 取引先や顧客からの評判がよくなった
7. 組織が活性化された
8. 生産性向上や競争力強化につながった
9. 特に目立った効果はなかった
10. 従業員または取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった
11. その他（ ）

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

問4-4. 貴事業所で女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 女性が早く退職してしまうから
2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから
3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから
4. ロールモデル（豊富な職務経歴を持ち模範となる女性の管理職）がないから
5. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから
6. トップの意識・理解が不十分であるから
7. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題がないから
8. 女性従業員が少ない、またはいないから
9. その他（

すべての方にうかがいます。

問5. 貴事業所では、女性を活用するうえで、どのような問題がありますか。 (Oはいくつでも)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い

2. 家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある

3. 一般的に女性は職業意欲が希薄である

4. 女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない

5. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼が不十分である

6. 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である

7. 時間外労働、深夜労働が多い

8. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる

9. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある

10. 意思決定者の時間的制約があり手が回らない

11. 女性の活用を推進する方法がわからない

12. その他 ()

13. 特になし

問6. 女性活躍推進に関して、区に特に望むことは何ですか。 (Oは2つまで)

1. 女性活躍に関するセミナー、講習会等の開催

2. 女性活躍の取組に関するマニュアルの作成・配付

3. 女性活躍の取組についての相談、助言

4. 保育施設の拡充など、仕事と家庭の両立支援体制の強化

5. 労働時間短縮を促進する法制度の整備等について、国・都への働きかけ

6. 女性活躍の取組の導入、実施に対する助成金の支給

7. 優秀な取組を行う事業者の表彰、区との契約での優遇

8. その他 ()

問7. 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。

1. 策定している

2. 策定を検討中である

3. 未定である

4. 策定する予定はない

5. 一般事業主行動計画について知らない

2 働きながら育児・介護等を行う従業員に対する支援について

問8. 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思われますか。 (Oは1つ)

1. 出産して産休や育休後に復帰し継続して就業している

2. 妊娠・出産を契機に退職する

3. 結婚を契機に退職する

4. 妊娠・出産する女性は少ない

5. その他 ()

6. 女性従業員はいない

7. わからない

問9. この1年間（平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間）に貴事業所に在職中に出産した女性従業員、在職中に配偶者が出産した男性従業員はそれぞれ何人ですか。また、そのうち育児休業を取得した人、出産を機に退職した人はそれぞれ何人ですか。

	女性（本人）	男性（配偶者数）
平成30年4月1日～平成31年3月31日の 出産者数（男性は配偶者が出産した人の数）	人	人
うち令和元年6月1日までに育児休業を 開始した人の数	人	人
うち令和元年6月1日までに退職した人 の数	人	人

問10. 貴事業所では、従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みがありますか。

(ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～5」にOを1つ)

	あてはまる 正規従業員に 制度がある	問正 規 職 員 に あ て は ま る 制 度 が あ る	検 討 中 の 制 度 が あ る	予 定 は な い が 導 入 を 計 画 中 の 制 度 が あ る	わ か ら な い
ア. 法を上回る育児休業制度	1	2	3	4	5
イ. 法を上回る介護休業制度	1	2	3	4	5
ウ. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5
エ. 配偶者出産支援休暇	1	2	3	4	5
オ. 短時間勤務制度（育児・介護）	1	2	3	4	5

	正規従業員に制度がある	問10 正規・非正規 に制度がある	後 前 中	予 定 は な い が 導 入	わ か ら な い
カ. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
キ. テレワーク制度	1	2	3	4	5
ク. 半日・時間単位の有給休暇制度	1	2	3	4	5
ケ. 所定時間外労働（残業）の免除制度	1	2	3	4	5
コ. 再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）	1	2	3	4	5
サ. 就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）	1	2	3	4	5
シ. 事業所内託児施設の設定	1	2	3	4	5
ス. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	4	5
セ. 勤務地・配置転換の配慮	1	2	3	4	5

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

問 10-1. 従業員の子育てや介護等を支援するための制度、仕組みについて、男女別の利用状況をお答えください。（ア～セのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ）

	あ り 女 こ も 利 用 実 績	あ り 男 性 の み 利 用 実 績	あ り 女 性 の み 利 用 実 績	利 用 実 績 な し	わ か ら な い
ア. 法を上回る育児休業制度	1	2	3	4	5
イ. 法を上回る介護休業制度	1	2	3	4	5
ウ. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5
エ. 配偶者出産支援休暇（男性のみ）	1	2	3	4	5
オ. 短時間勤務制度（育児・介護）	1	2	3	4	5
カ. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5
キ. テレワーク制度	1	2	3	4	5
ク. 半日・時間単位の有給制度	1	2	3	4	5

	あ り 女 こ も 利 用 実 績	あ り 男 性 の み 利 用 実 績	あ り 女 性 の み 利 用 実 績	利 用 実 績 な し	わ か ら な い
ケ. 所定時間外労働（残業）の免除制度	1	2	3	4	5
コ. 再雇用制度（育児・介護等を理由とした退職者の再雇用）	1	2	3	4	5
サ. 就業形態の移行（正規従業員⇄パート・アルバイト）	1	2	3	4	5
シ. 事業所内託児施設の設定	1	2	3	4	5
ス. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	1	2	3	4	5
セ. 勤務地・配置転換の配慮	1	2	3	4	5

すべての方にうかがいます。

問 11. 男性従業員が育児・介護に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。（○は1つ）

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

問 12. 貴事業所で男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題は何ですか。育児休業・介護休業それぞれについて、ア～コのあてはまる番号すべてに○をつけてください。

	育児休業	介護休業
ア. 上司の理解不足	1	2
イ. 代替要員の確保が困難	1	2
ウ. キャリア形成において不利になる	1	2
エ. 休業中の賃金補償がない	1	2
オ. 前例（モデル）がない	1	2
カ. 男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない	1	2
キ. 職場がそのような雰囲気ではない	1	2
ク. 男性が育児・介護休業を取得することに、家族や社会の理解がない	1	2
ケ. その他（ ）	1	2
コ. 特になし	1	2

3 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは、一人ひとりが、やりがいや充実感を持ちながら働き、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のことです。

問 13. ワーク・ライフ・バランスという言葉や内容をご存じでしたか。 (Oは1つ)

1. 知っていた	3. 知らなかった
2. 言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった	

問 14. 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組について、どのように認識していますか。現状及び今後の必要性について、貴事業所の考えに最も近いものをお答えください。

(それぞれについてOは1つ)

現状	今後の必要性
1. 既に十分に取組んでいる	1. 積極的に取組むべき
2. 現状のままで問題はない	2. 現状のままで問題はない
3. 取組んではいないが不十分	3. ある程度取組むべき
4. 全く取組んでいない	

問 15 へ

問 14 の【現状】で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 現状のままで問題はない」「3. 取組んではいないが不十分」を選択された方にうかがいます。

問 14-1. 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。

(Oはいくつでも)

1. 仕事のやりかたの見直しや、長時間労働の削減
2. ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している
3. 年次有給休暇の取得を奨励している
4. 多様な働き方を導入している
5. 経営者、管理職等がワーク・ライフ・バランスの必要性について、研修を通じて理解を深めている
6. バンフレット等によるワーク・ライフ・バランスに関する制度の周知・PR
7. 従業員への意識啓発・研修
8. 従業員に対する職場アンケートや労務の話し合い等を行い、改善を進めている
9. 社内相談窓口の設置
10. 男性の育児・介護への参加を積極的に促している
11. 育児等対象者と対象者以外の人の間に不公平感が出ないよう配慮した制度を運用している
12. その他 ()

問 14 の【現状】で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 現状のままで問題はない」「3. 取組んではいないが不十分」を選択された方にうかがいます。

問 14-2. ワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果が貴事業所に出てきていますか。(Oはいくつでも)

1. 業績・利益の向上	8. 育児・介護など仕事以外の視点がビジネスに役立った
2. 生産性・業務効率の向上	9. 職場の雰囲気がよくなった
3. 優秀な人材の採用・確保	10. 企業イメージの向上
4. 人材の定着率の向上	11. その他 ()
5. 従業員の労働意欲の向上	12. 特に目立つ効果はなかった
6. 仕事の進め方を見直す契機となった	
7. 所定外労働時間の減少	

すべての方にうかがいます。

問 15. 仕事と生活の調和を図るうえで、どのようなことが必要だと思いますか。(Oは3つまで)

1. 長時間労働を削減する
2. 育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他 ()
10. 仕事と生活の調和を図る必要性を感じない
11. 特にない
12. わからない

問 16. 事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための行政の取組として、何が重要だ
と思いますか。 (〇はいくつでも)

1. ワーク・ライフ・バランスに関する法律や制度についての情報提供
2. ワーク・ライフ・バランスに通じた専門家をアドバイザーとして事業所に派遣すること
3. 優れた取組を行っている事業所の表彰
4. ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実
5. 部下のワーク・ライフ・バランスの実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、 手引きなどの作成
6. 区のホームページ等で身近でわかりやすい取組事例等を紹介すること
7. ワーク・ライフ・バランスに取り組み事業所に対し、区との契約上の優遇措置を講じること
8. ワーク・ライフ・バランスが経営に与えるメリット等を学ぶことのできるセミナーの開催
9. その他 ()
10. 特にない

4 ダイバーシティについて

問 17. 貴事業所では、ダイバーシティ（人材の多様性）に関して、3年前と比べて、人員構成（性
別、国籍、雇用形態など）がどのくらい多様化していると感じていますか。 (〇は1つ)

1. かなり多様化している	3. あまり多様化していない
2. ある程度多様化している	4. 多様化していない

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

問 17-1. 特に活用を進めている人材はどのような層ですか。 (〇はいくつでも)

1. 女性
2. 外国人
3. 高齢者
4. 障がいのある人
5. その他 ()

5 ハラスメント対策について

問 18. 貴事業所では、なんらかのハラスメントが問題になったことがありますか。

(〇はいくつでも)

1. セクシュアル・ハラスメント (性的な話をする、不必要に身体をさわる、酒席でお酌やデューツを強要する、「男のくせに」 「女だから」等の言い方をする等)
2. 性的マイノリティ（LGBT）に関するハラスメント (特定の社員が同性愛者などではないかと噂したり、からかったりする、不利な扱いをする等)
3. マタニティ・ハラスメント (妊娠・出産等を理由に他の人と差別する、妊娠中や産休明け等に心無い言葉を言う等)
4. パワー・ハラスメント (職務上の地位や権限・職場内の優位性を背景に、皆の前で些細な事を大声で叱責する、無視す る、終業間際に過大な仕事を毎回押し付ける等)
5. その他 ()
6. 特にない

問 19. 貴事業所では、職場のハラスメントに関する取組を実施していますか。 (〇は1つ)

1. 防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している
2. 防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定
3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
4. 取り立てて必要性は感じていない

問 19 で「1. 防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」「2. 防止策や対応策な
ど、なんらかの取組を今後実施予定」を選択された方にかかいます。

問 19-1. 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組を実施（予定）し
ていますか。 (ア～オのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に〇を1つ)

	実施している	実施を検討中	実施予定なし
ア. 就業規則などにハラスメント禁止を明記	1	2	3
イ. ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を 配布または掲示	1	2	3
ウ. ハラスメントに関する研修・講習などの実施 (外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む)	1	2	3
エ. 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置	1	2	3
オ. 実施把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3

6 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 20. 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かをしたらよいと思いますか。

(〇は3つまで)

1. 男女共同参画に関する情報の提供や意識の啓発
2. 気軽に相談できる体制づくり
3. 学校における男女平等教育の推進
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. 生涯にわたる女性の健康・生きがいの推進
6. すべての人が働きやすい職場をつくるための企業への啓発
7. 育児や介護を支援する施設・サービスの充実
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
9. 区の審議会などに女性を積極的に登用すること
10. 区の管理職に女性を積極的に登用すること
11. 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
12. 板橋区男女平等参画基本条例の周知
13. 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
14. 区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり
15. その他（
16. わからない

最後に、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・活動などがございましたら、ご自由にご記入ください。

アンケート調査は以上で終わりです。お忙しいところ、ご協力をいただきまして、ありがとうございます。

ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、7月8日（月） までに
ご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書

発行 板橋区総務部男女社会参画課
〒173-0014 東京都板橋区大山東町 32 番 15 号
TEL 03-3579-2486 FAX 03-3579-2345

集計・分析 株式会社社会構想研究所
〒105-0004 東京都港区新橋五丁目 8 番 6 号
TEL 03-6430-9277 FAX 03-6430-9278

令和元年 11 月発行

刊行物番号 31-90

※再生紙を使用しています。

