

板橋区

男女平等に関する意識・実態調査報告書

概要版

板橋区では、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、「男女平等に関する意識・実態調査」を実施しました。

この冊子は、「男女平等に関する意識・実態調査」の主な結果をまとめたものです。

❖ 調査の概要

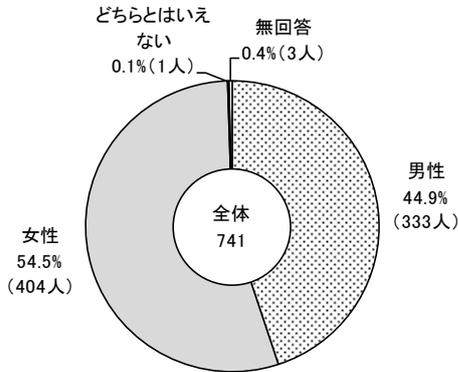
	区民調査	事業所調査
調査対象	区内在住の18歳以上の区民 2,000人	区内の従業員5人以上の事業所 1,000か所
抽出方法	住民基本台帳より無作為抽出	無作為抽出
調査方法	郵送配布・郵送またはインターネットでの回収	
調査期間	令和元年6月17日～7月8日	
回収結果	有効回収数：741票 有効回収率：37.1%	有効回収数：311票 有効回収率：31.1%

令和元年11月

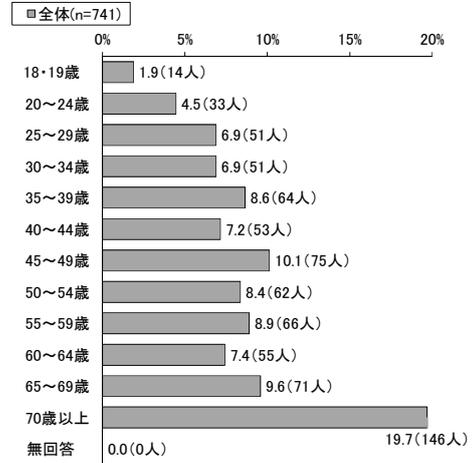
板橋区

【区民調査】 回答者の属性

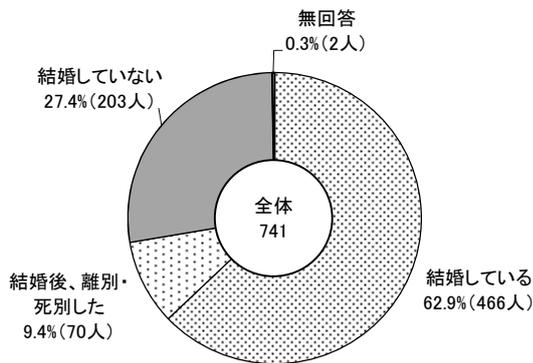
<性別>



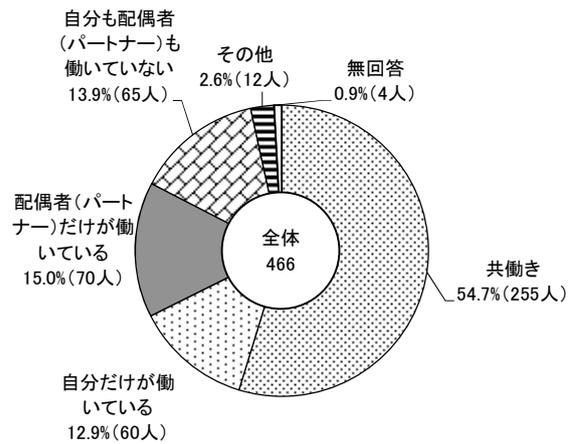
<年齢>



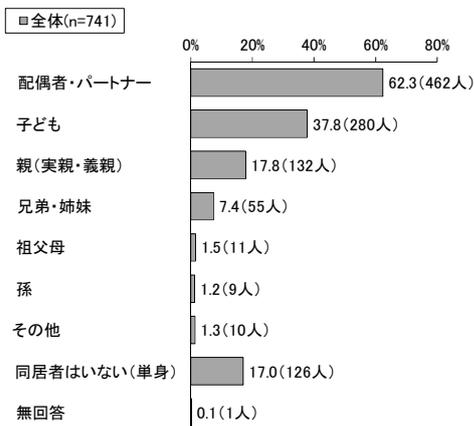
<婚姻状況>



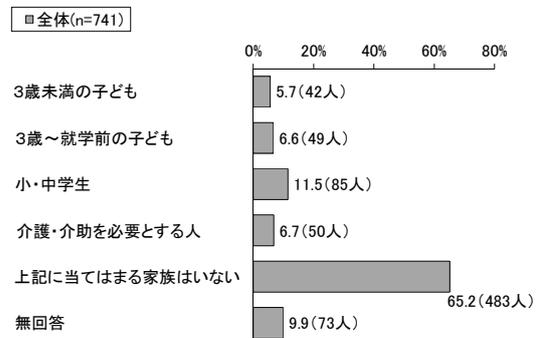
<家庭の就労状況>



<同居人>



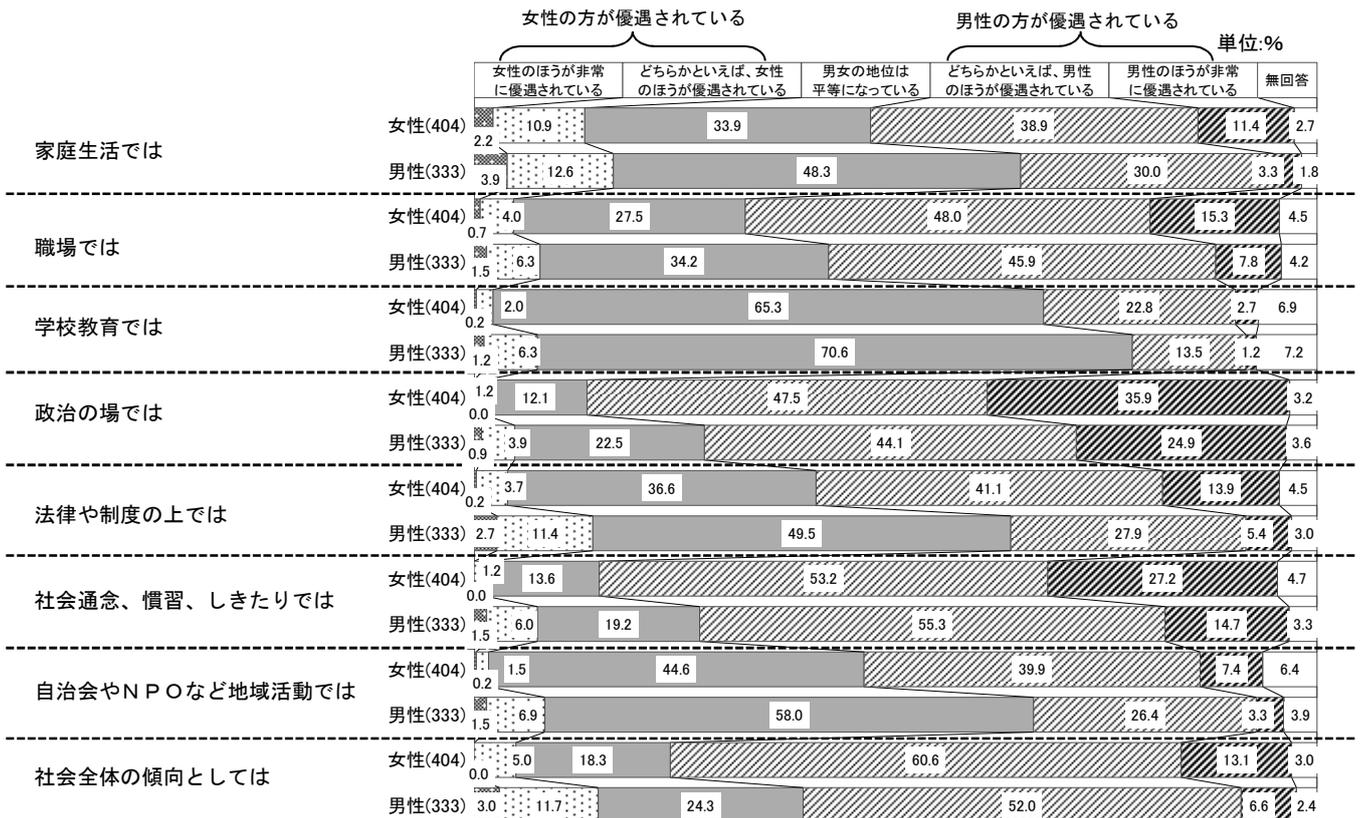
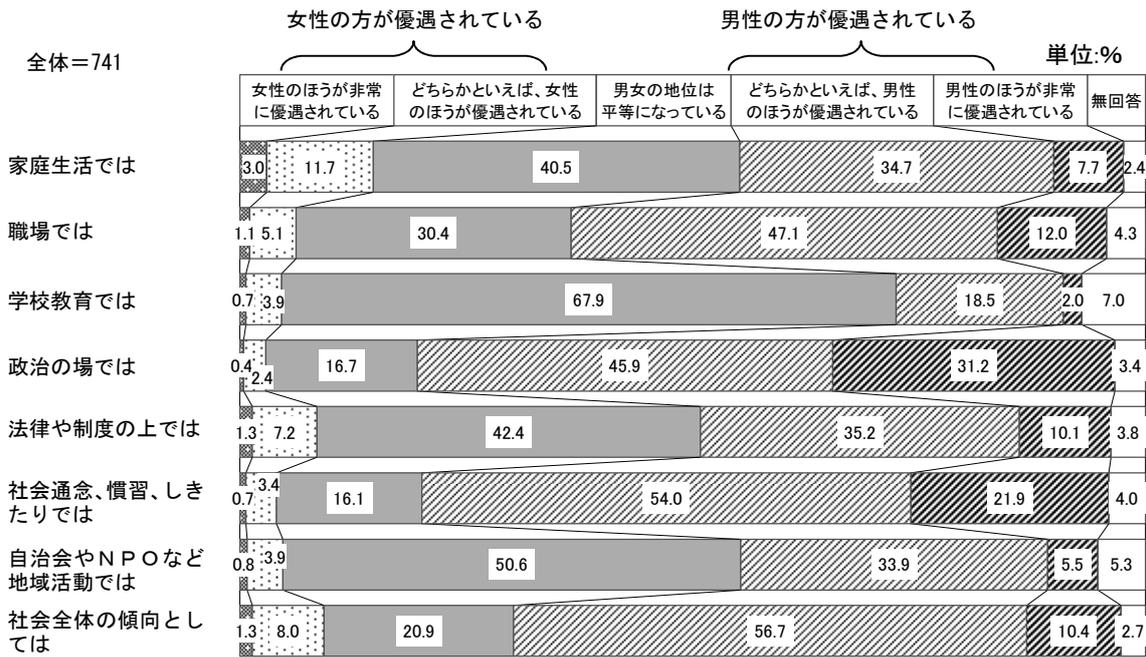
<育児・介護の状況>



● 男女平等に関する意識について

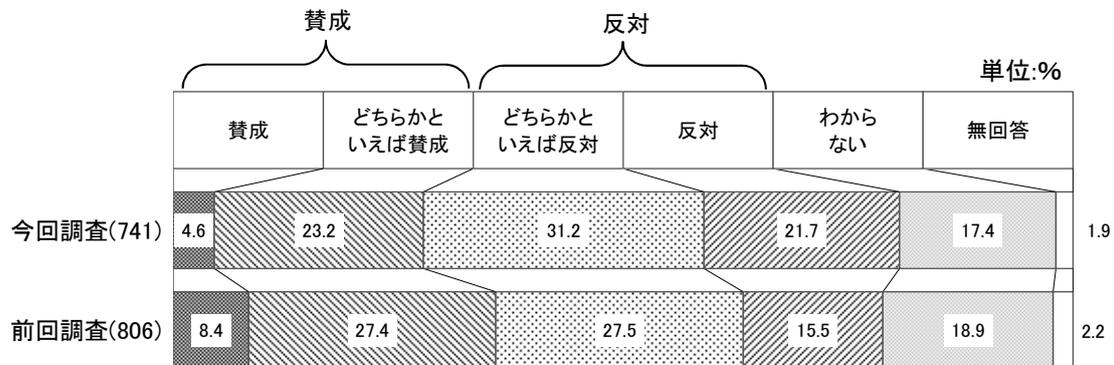
❖ 各分野における男女の地位の平等感

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



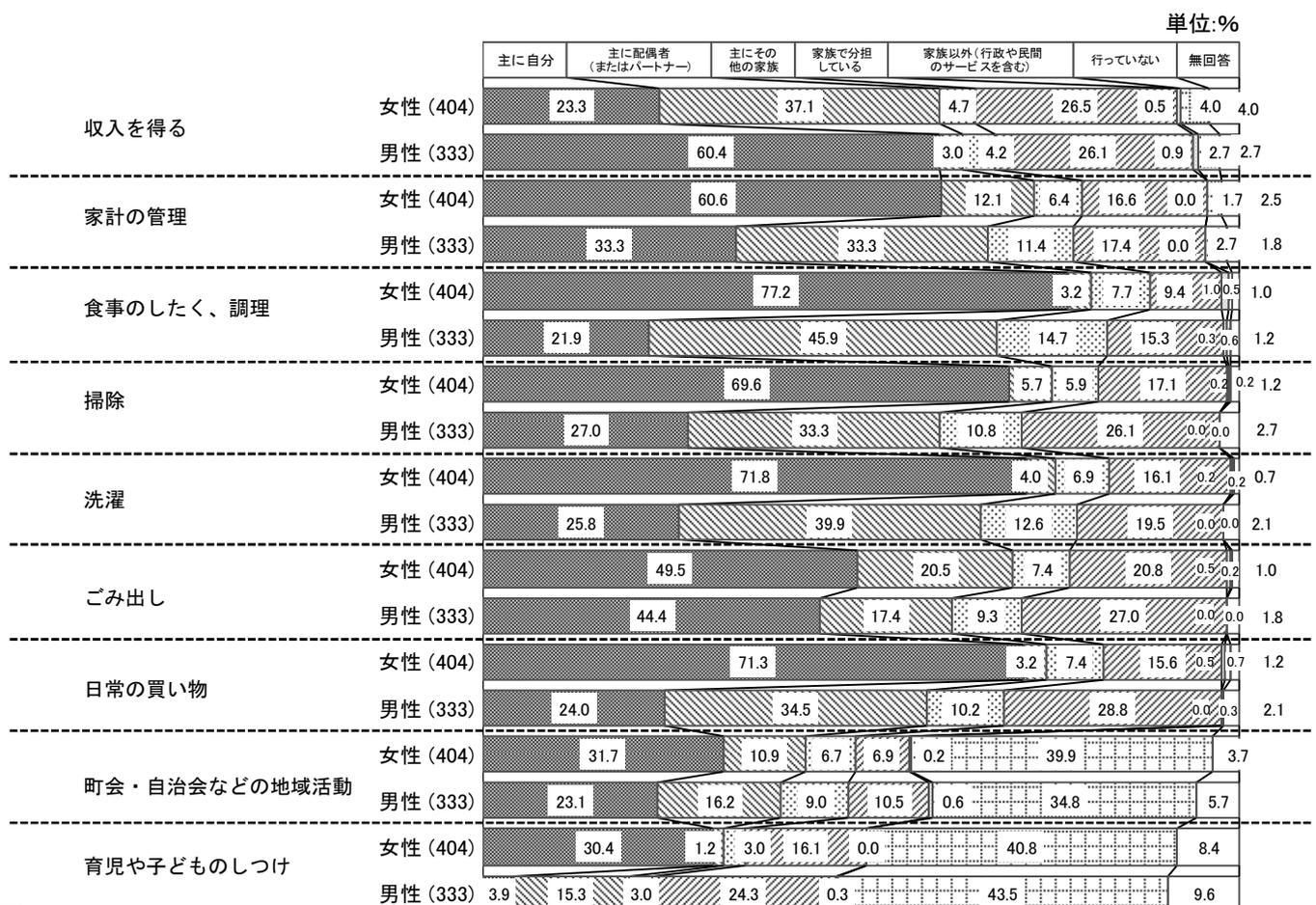
❖ 固定的性別役割分担意識についての賛否

- 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の役割分担の考え方については、反対派が5割強、賛成派は3割弱となっています。反対派は若年の女性で特に多くなっているととも、回答者全体に占める反対派の割合は拡大傾向にあります。



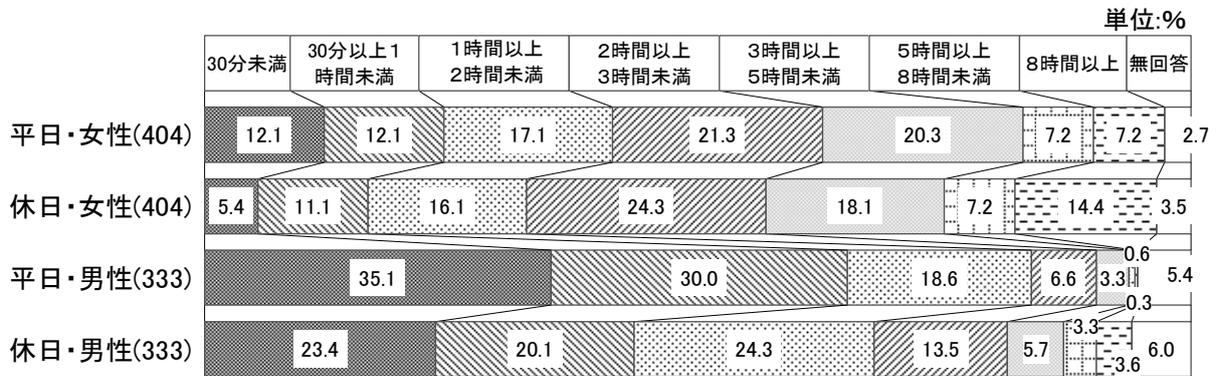
❖ 家庭における役割分担

- 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。
- この傾向は、結婚の有無や世帯の働き方を問わず同様です。



❖ 家事・育児に携わる平均時間

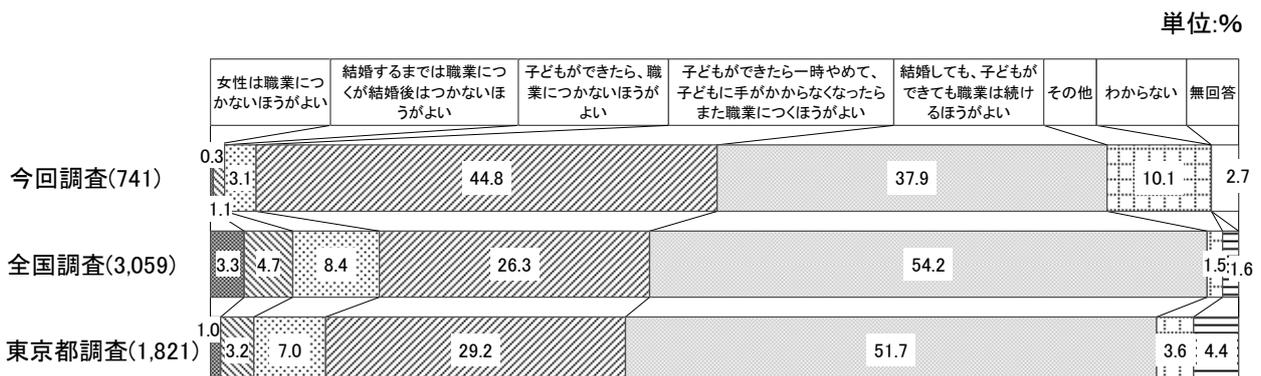
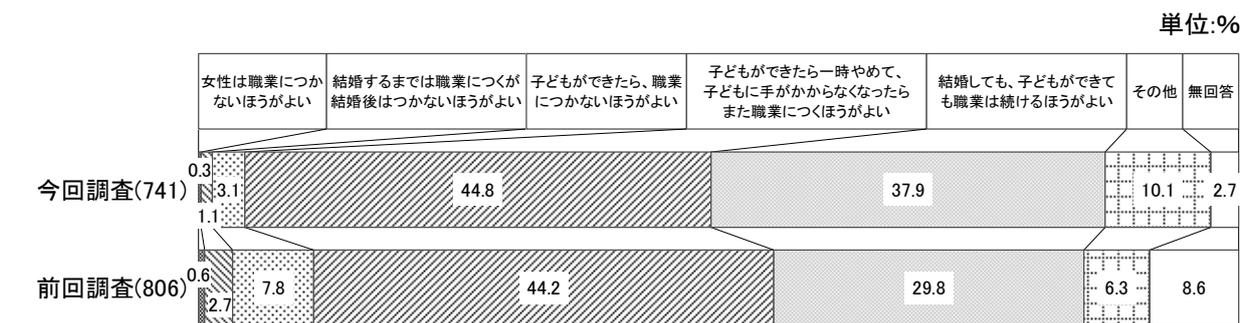
- 家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間について、大半の男性が平日・休日とも2時間未満にとどまっており、女性が携わる時間を大きく下回っています。
- 平日と休日の平均時間を比較すると、男女とも全体として休日に携わる時間が平日よりも長いという傾向が見られます。



● 仕事について

❖ 女性が働くことに対する意識

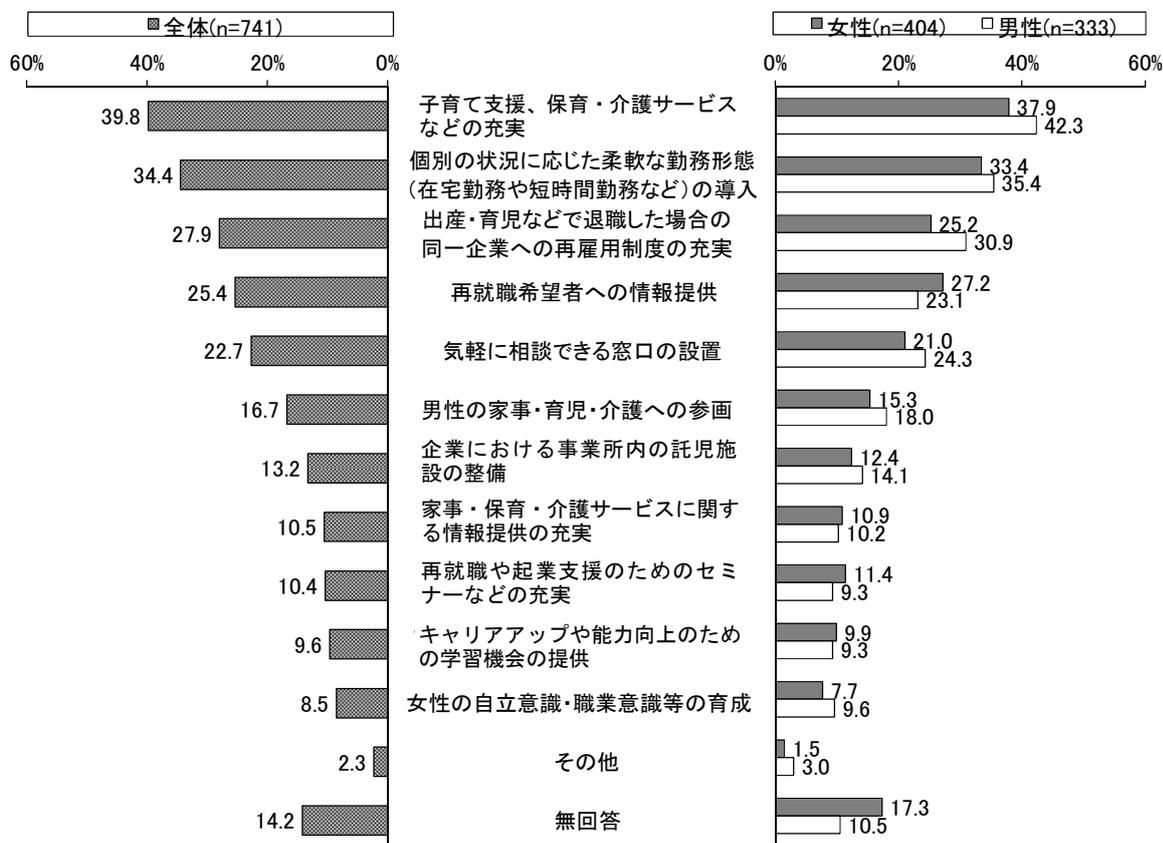
- 育児期に就業を中断するという意識が、結婚・出産にかかわらず就業を継続するという意識よりも優勢となっています。
- 前回調査から今回調査にかけて、結婚・出産にかかわらず就業を継続するという意識が強くなっています。また、板橋区では育児期に就業を中断することを望ましいとする意識が強いことが見受けられます。



※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。

❖ 再就職や起業を希望する女性に必要な配慮や支援

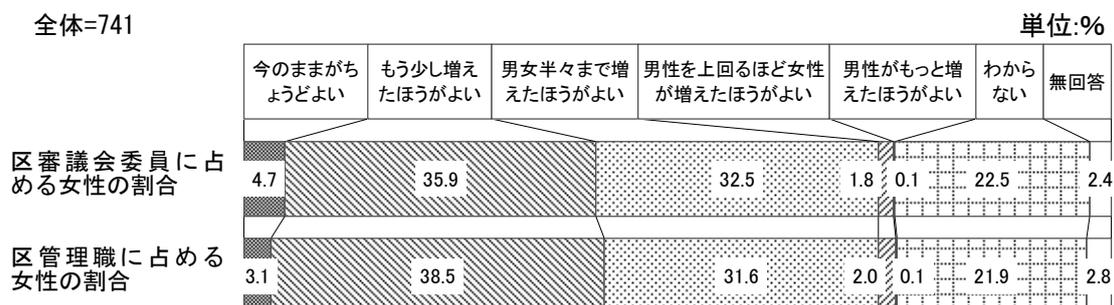
- 「子育て支援、保育・介護サービスなどの充実」が39.8%で最も多く、「個別の状況に応じた柔軟な勤務形態の導入」(34.4%)、「出産・育児などで退職した場合の同一企業への再雇用制度の充実」(27.9%)が続きます。就業に直接関係する支援に限らず、子育てや保育、介護サービスといった女性の就業を支える福祉サービスが重視されていることがわかります。



● あらゆる分野における女性の活躍推進について

❖ 区の審議会委員、区職員の管理職の女性割合についての考え方

- 区審議会委員、区職員の管理職に占める女性割合について、「今のままがちょうどよい」という回答は1割未満であり、「もう少し増えたほうがよい」と「男女半々まで増えたほうがよい」と「男性を上回るほど女性が增えたほうがよい」の合計が区審議会委員、区職員の管理職のいずれも7割強に達しています。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。

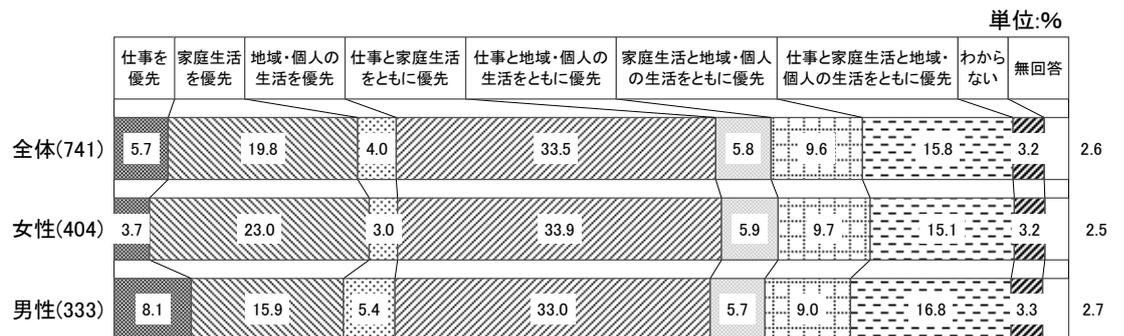


● ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

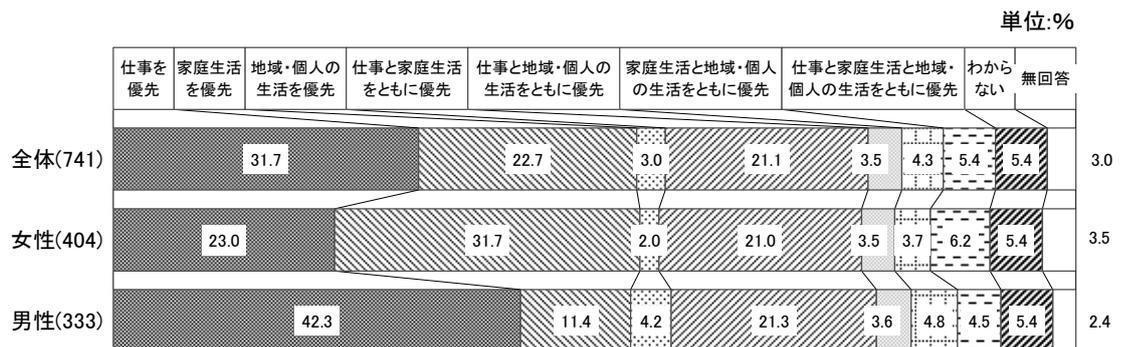
❖ 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

- 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、仕事と家庭生活をともに優先したいという回答が3割強となっていますが、現実には仕事と家庭生活を優先しているのは全体の2割強にとどまっています。一方、仕事を優先したいという回答は1割未満ですが、現実には全体の3割強が仕事を優先しています。
- 『希望』と『現実』が一致（同じ選択肢を回答）しているのは4割弱であり、全体として優先度が一致していない状況がうかがえます。

希望

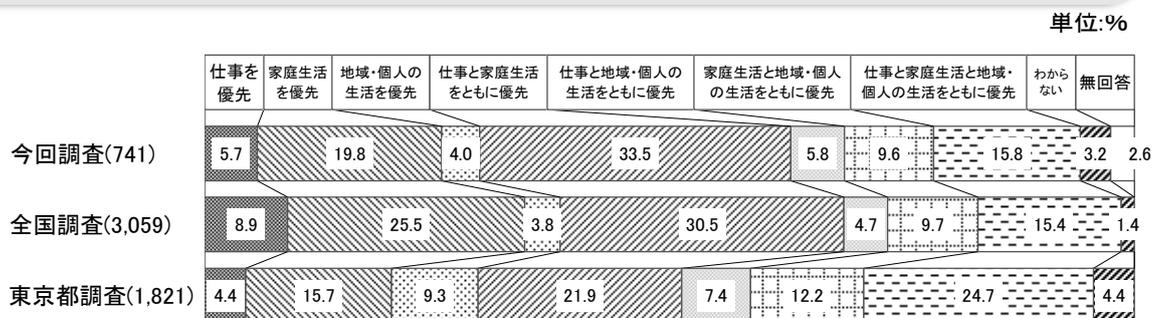


現実

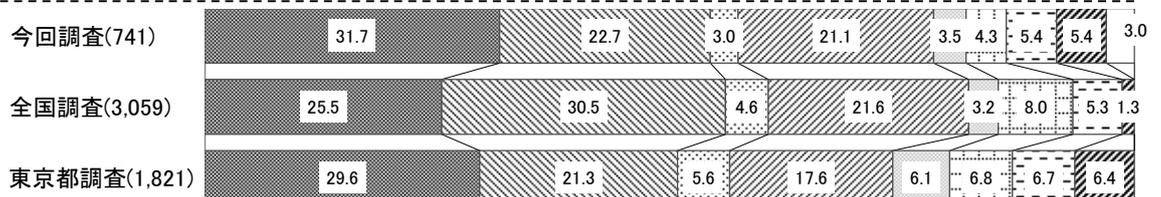


- 『希望』について、今回調査の「家庭生活を優先」は全国調査を5ポイント、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」は東京都調査を8ポイント下回っています。一方、今回調査の「仕事と家庭生活をともに優先」は東京都調査を11ポイント上回っています。
- 『現実』について、今回調査の「仕事を優先」は全国調査を6ポイント上回っているのに対し、「家庭生活を優先」は全国調査を7ポイント下回っています。

希望

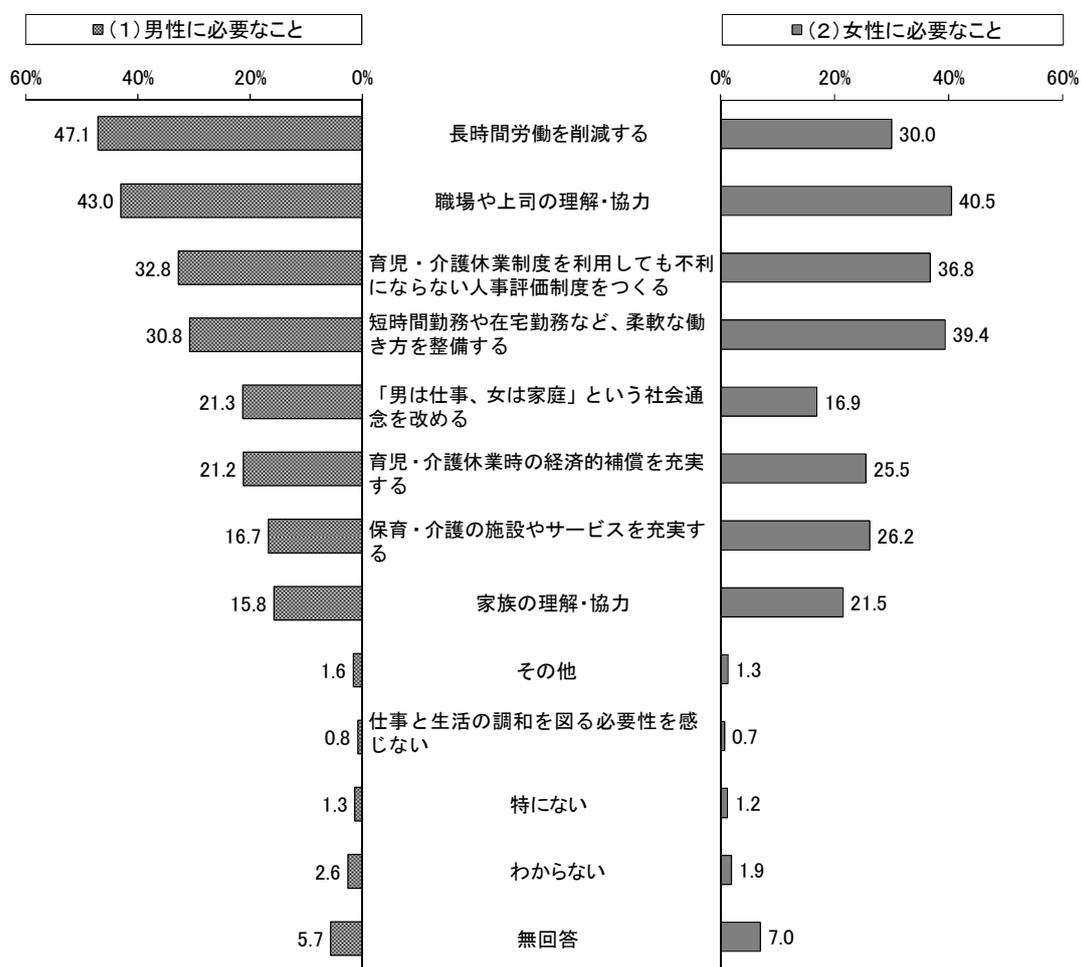


現実



❖ 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

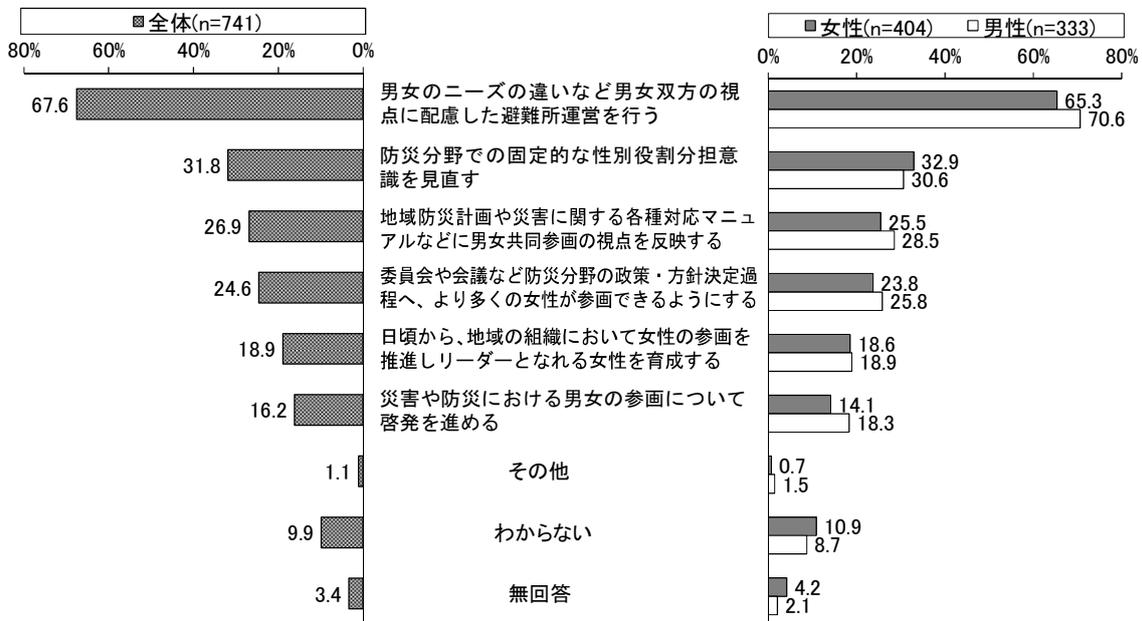
- 男性に必要なこととしては、「長時間労働を削減する」が47.1%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(43.0%)、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(32.8%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(30.8%)が続きます。
- 女性に必要なこととしては、「職場や上司の理解・協力」が40.5%で最も多く、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(39.4%)、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる」(36.8%)、「長時間労働を削減する」(30.0%)が続きます。
- 男性に向けては主に労働時間の見直し、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。



● 防災について

❖ 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

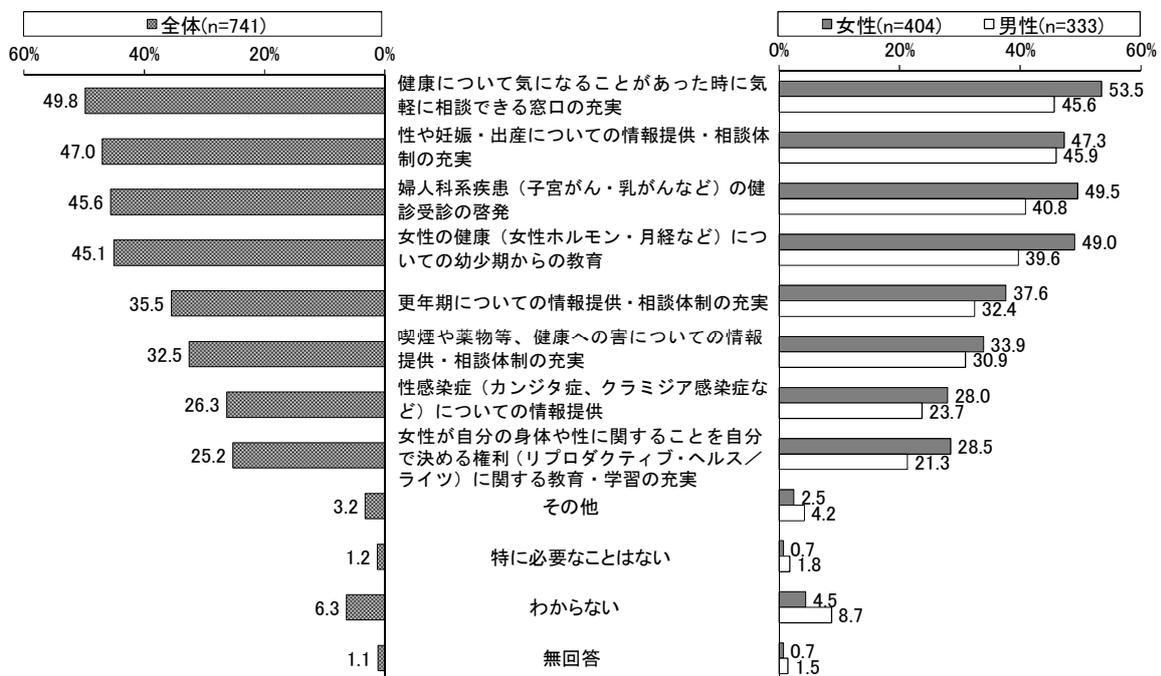
- 「男女のニーズの違いなど男女双方の視点に配慮した避難所運営を行う」が67.6%で最も多く、「防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直す」(31.8%)、「地域防災計画や災害に関する各種対応マニュアルなどに男女共同参画の視点を反映する」(26.9%)が続きます。



● 女性の生涯を通じた健康づくりのための支援策について

❖ 女性の生涯を通じた健康を考える上で必要なこと

- 「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(女性ホルモン・月経など)についての幼少期からの教育」(45.1%)が続きます。



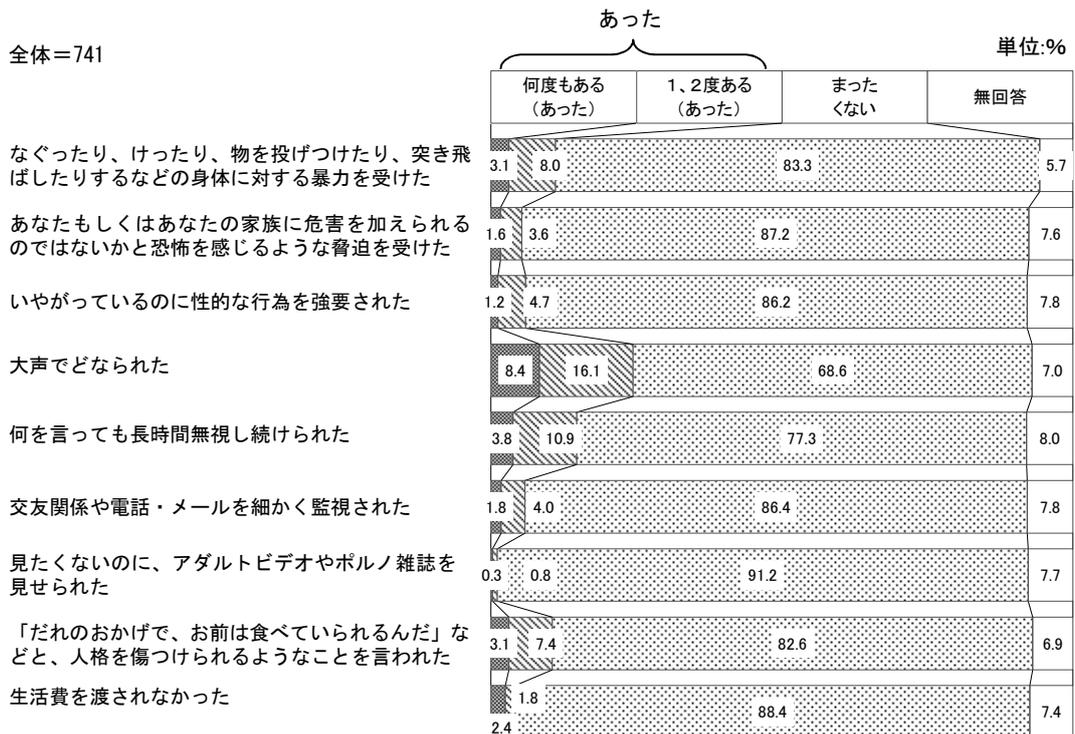
● DV（配偶者、パートナーまたは交際相手からの暴力）について

❖ DVの被害経験と意識

- 配偶者（パートナー）や交際相手から「大声でどなられた」ことがあるという回答が2割強です。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ることがわかりました。
- “身体的暴力”に比べて、“精神的暴力”についてはDVであるという認識が定着していないものもみられます。

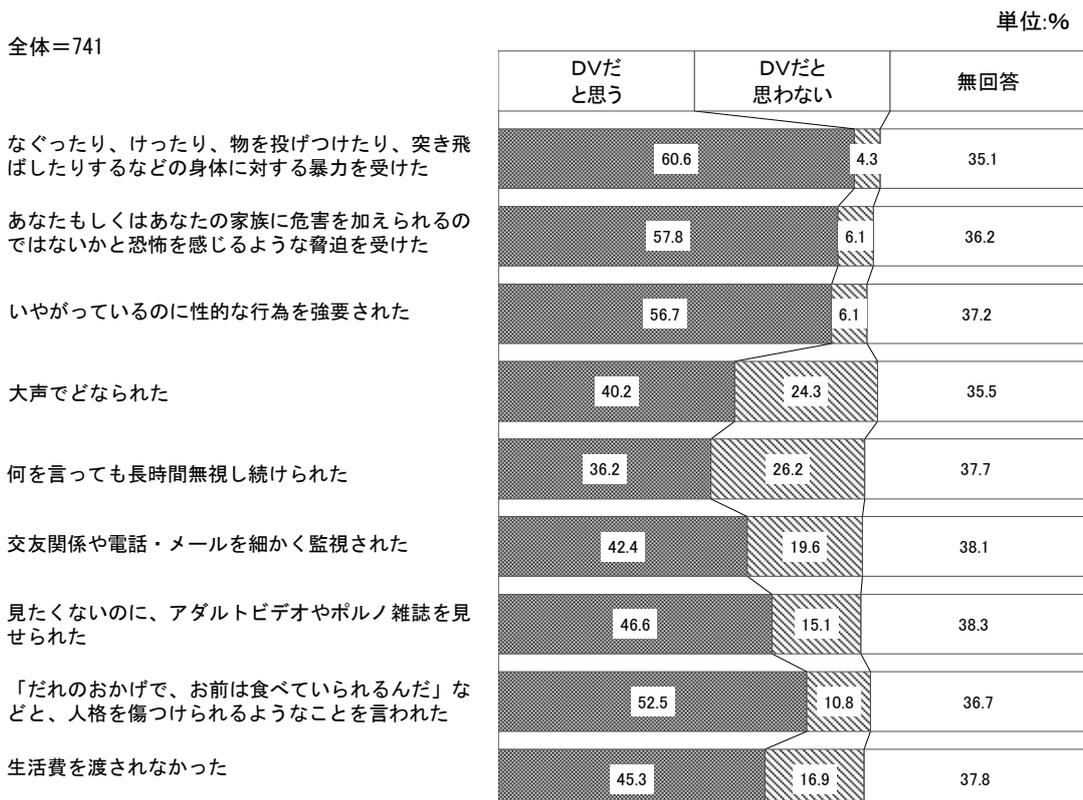
被害経験

全体=741



意識

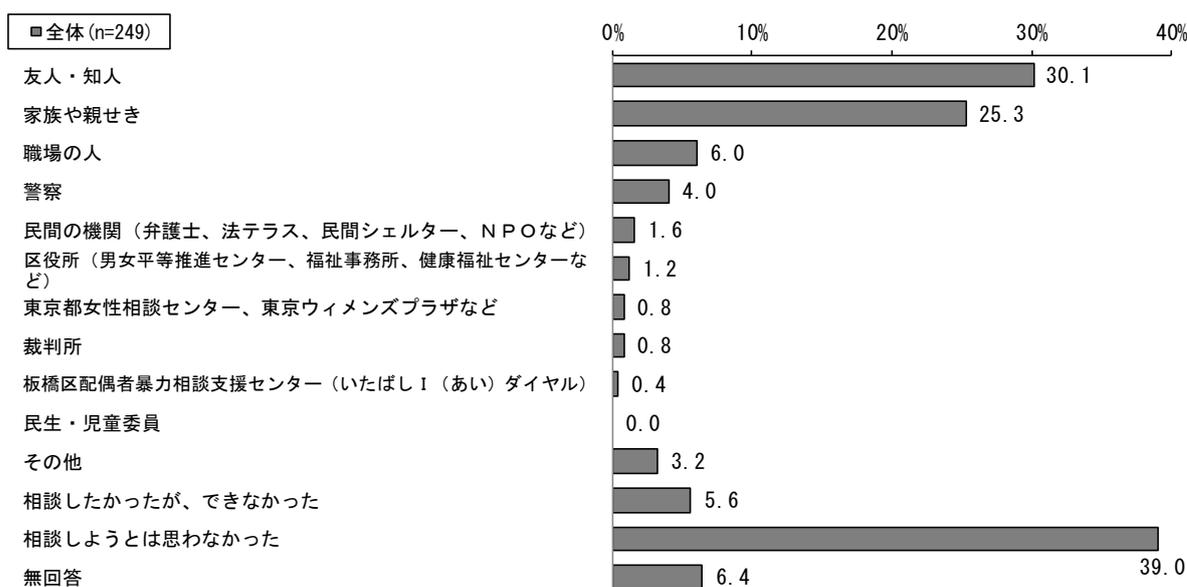
全体=741



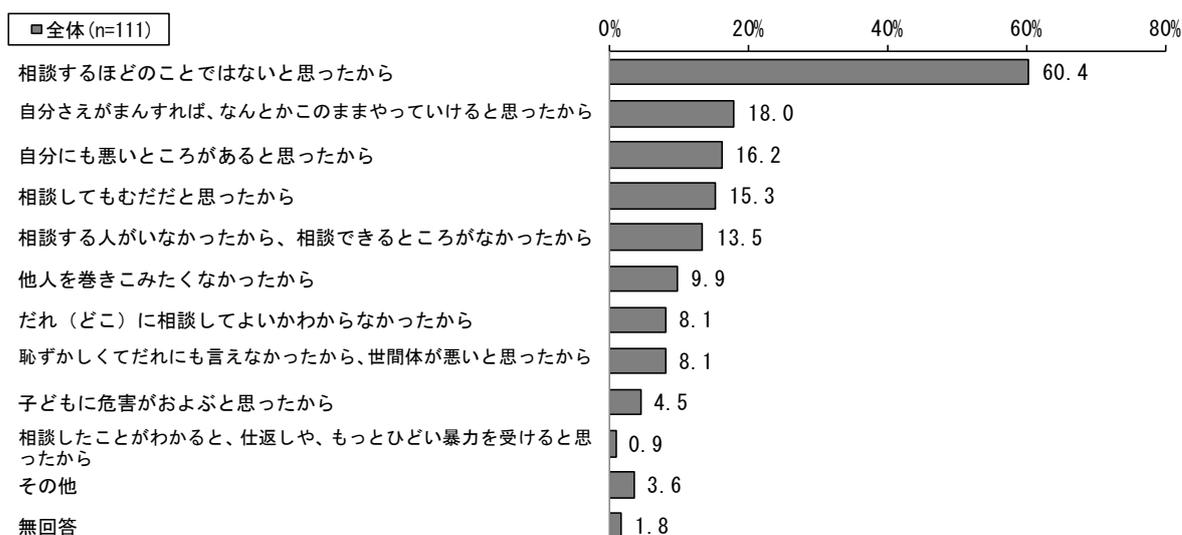
❖ 相談した相手（場所）、相談しなかった理由

- 被害者の4割強は、被害を相談しなかったと回答しています。相談先は友人・知人（被害者全体の30.1%）や家族や親せき（被害者全体の25.3%）に集中しています。
- 相談しなかった理由については、「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。

相談先

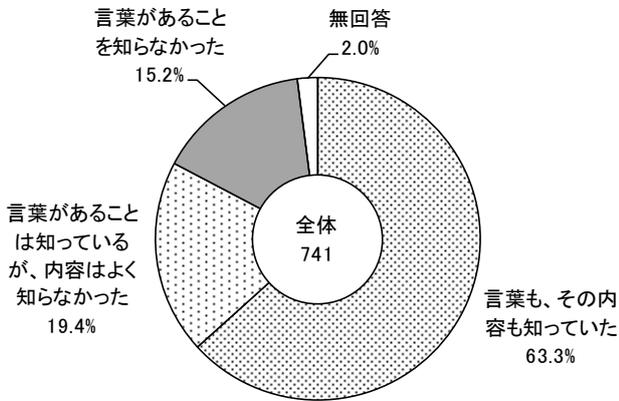


相談しなかった理由



● 性的マイノリティについて

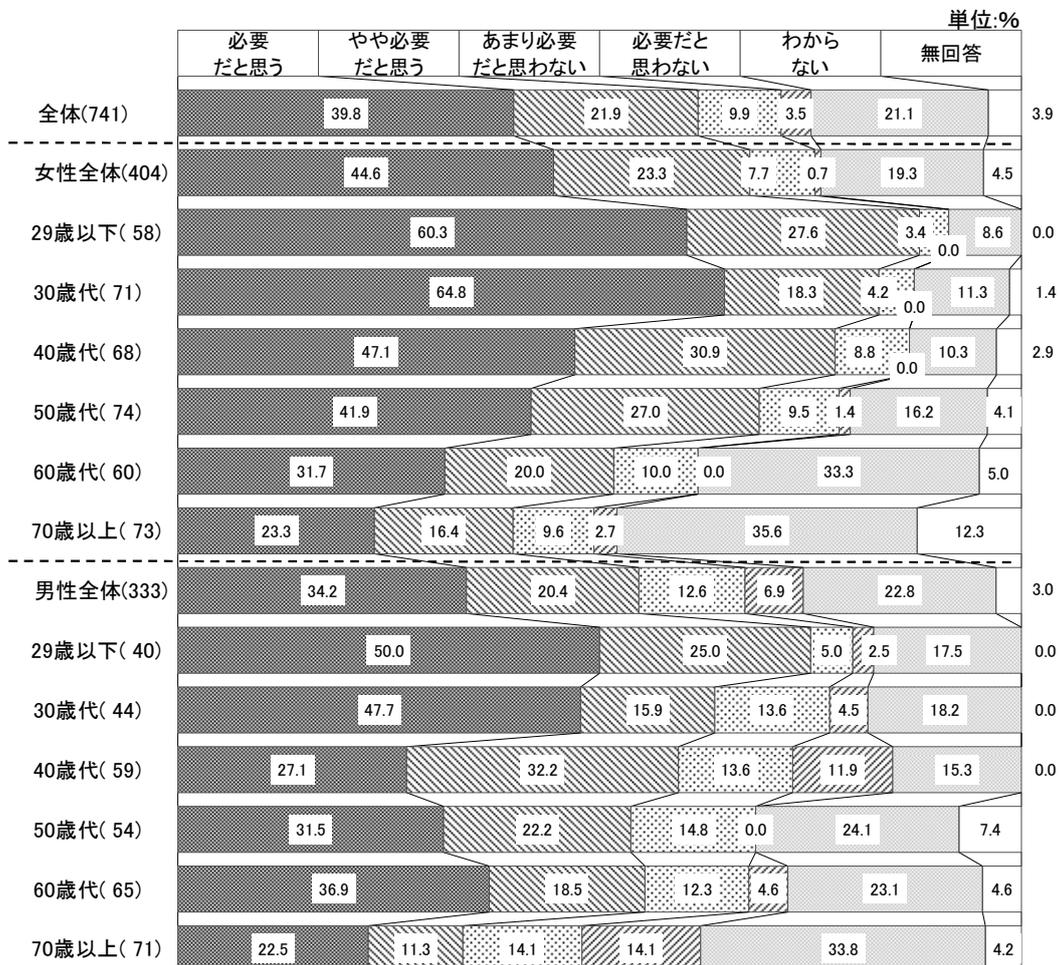
❖ 性的マイノリティの認知



- 「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。

❖ 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

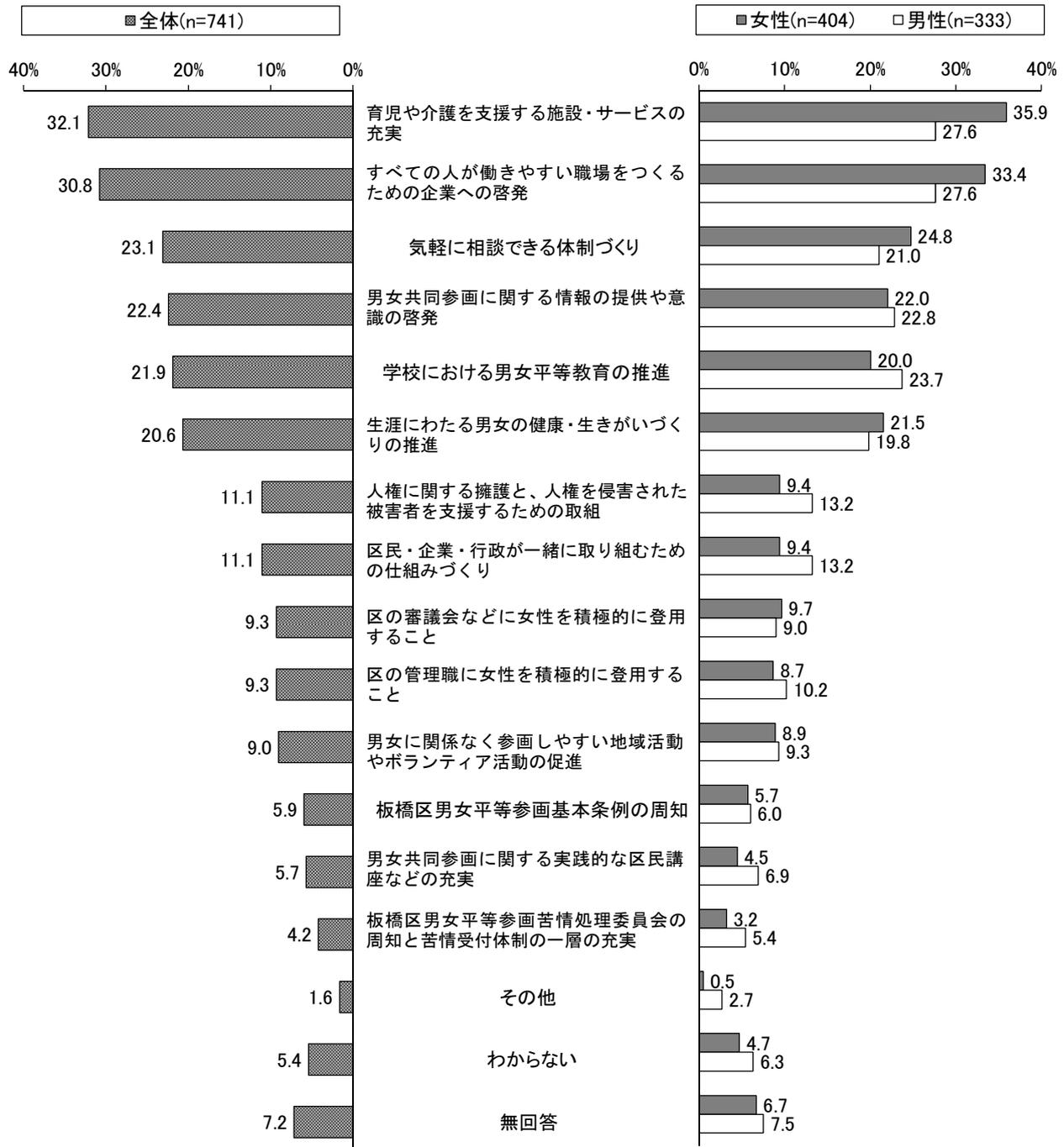
- 「必要だと思う」が39.8%、「やや必要だと思う」が21.9%であり、取組が必要だと意識している回答者が6割強を占めています。「必要だと思う」と「やや必要だと思う」は、若年の回答者を中心に割合が高くなっているほか、男性に比べて女性の割合が高くなっています。



● 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

❖ 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

- 「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。

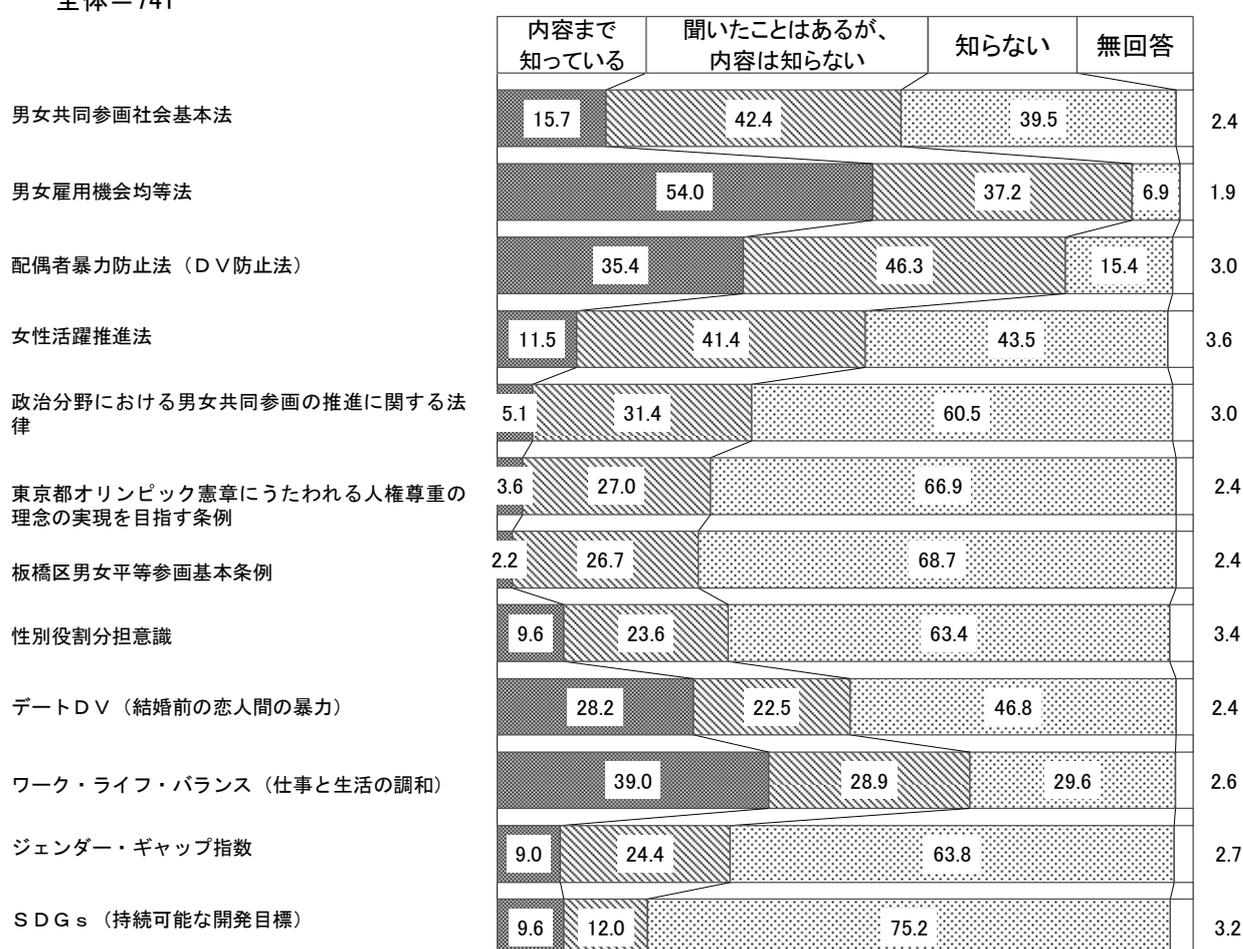


❖ 男女平等に関する用語の認知度

- 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。
- 『板橋区男女平等参画基本条例』『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』『SDGs（持続可能な開発目標）』では「知らない」が7割弱から7割台半ばとなっているなど、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。

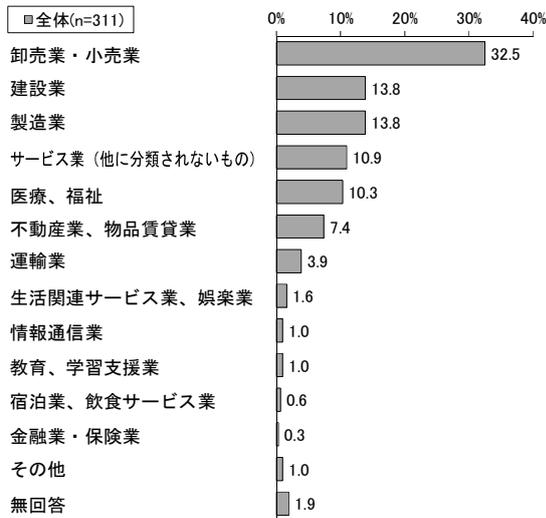
全体=741

単位:%

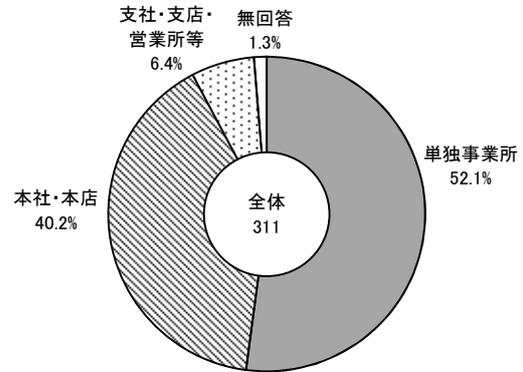


【事業所調査】 回答事業所の属性

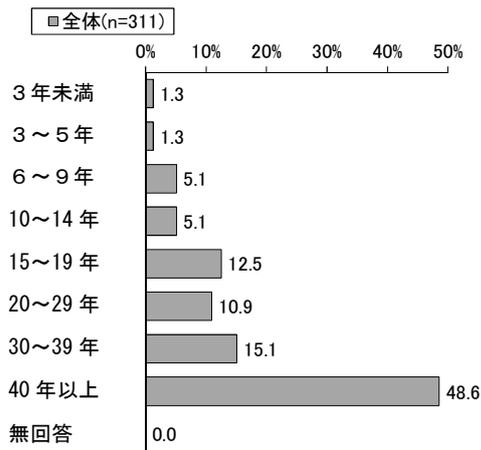
<業 種>



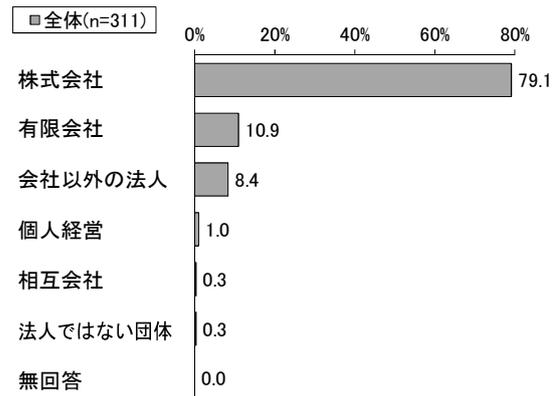
<事業所の性格>



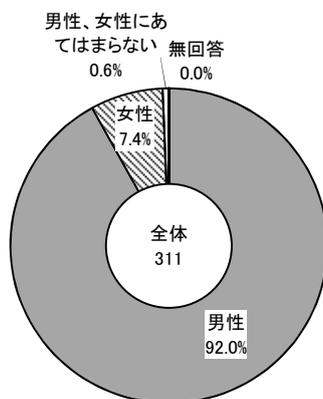
<設立からの経過年数>



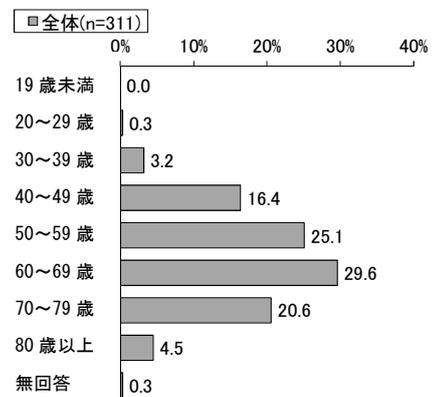
<経営形態>



<経営者の性別>



<経営者の年齢>



● 女性活躍、女性の登用・雇用について

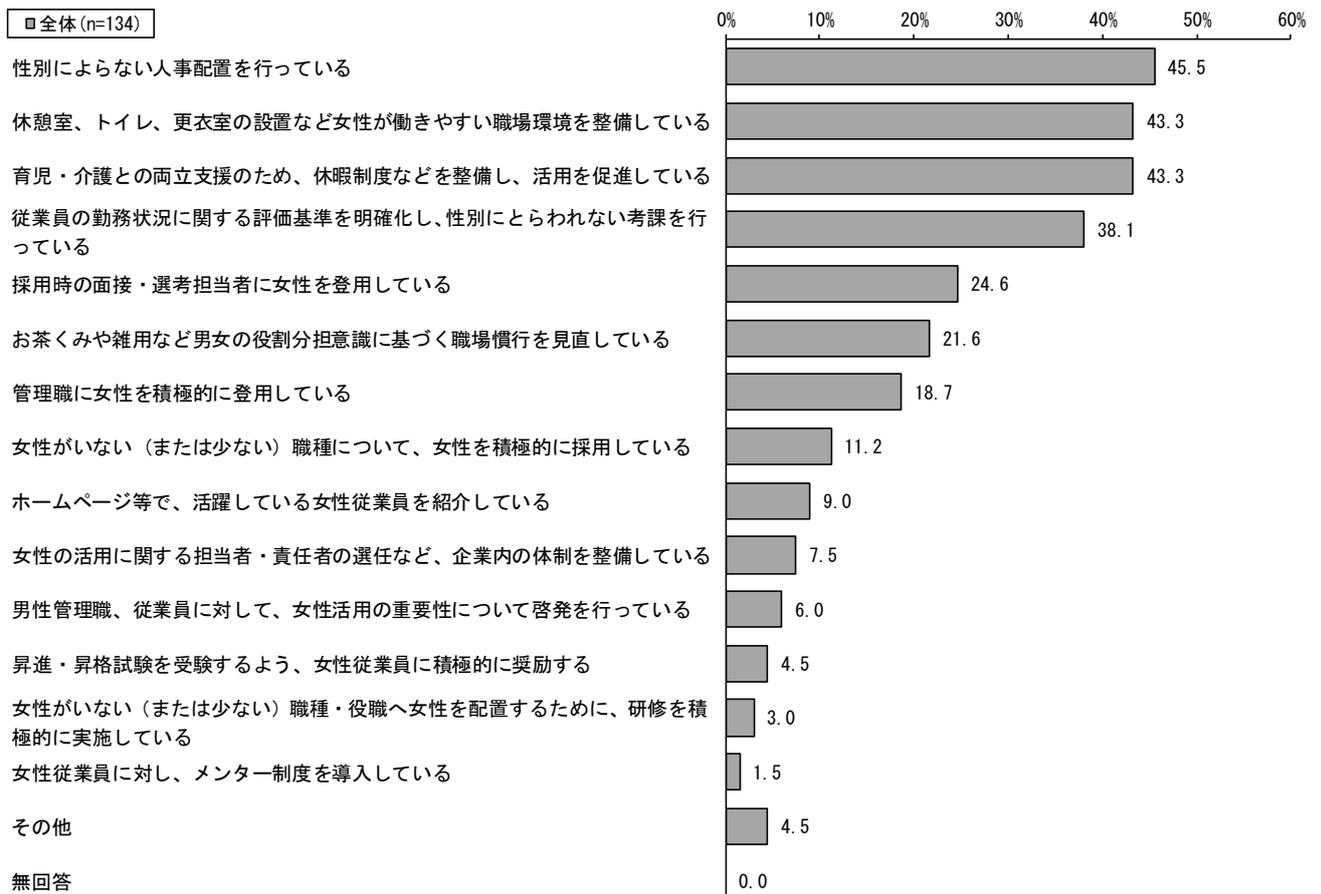
❖ 女性が活躍するための取組の進み具合

- 女性が活躍するための取組が進行していると考える事業所が4割強であるのに対し、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。



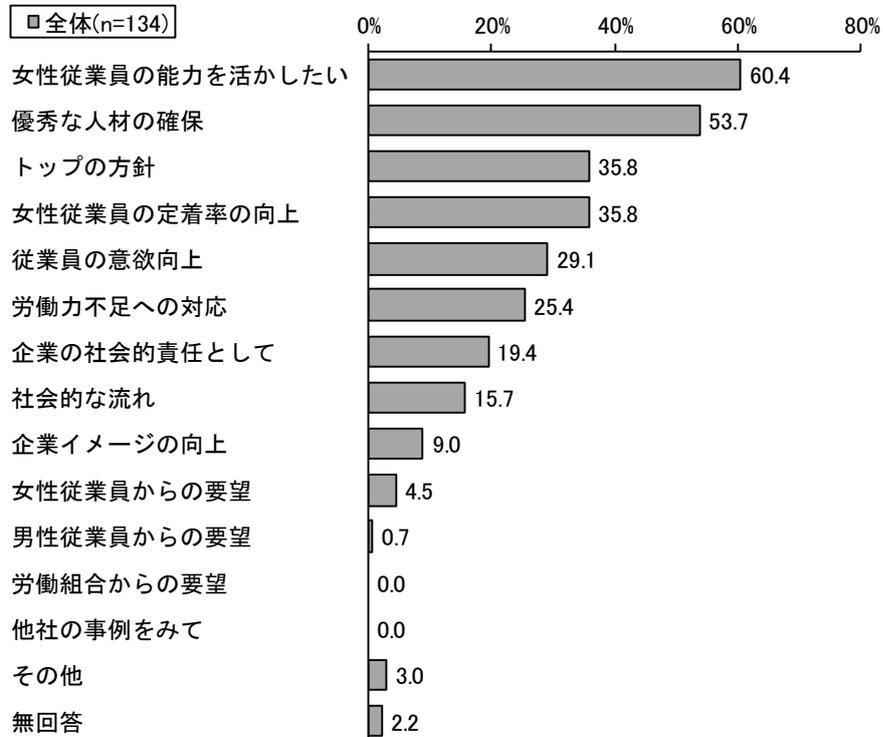
❖ 女性活躍のために行っている取組の内容

- 女性が活躍するための取組が進行していると考える事業所に対して、取組の内容を調査したところ、「性別によらない人事配置を行っている」が45.5%、「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」がそれぞれ43.3%となっています。



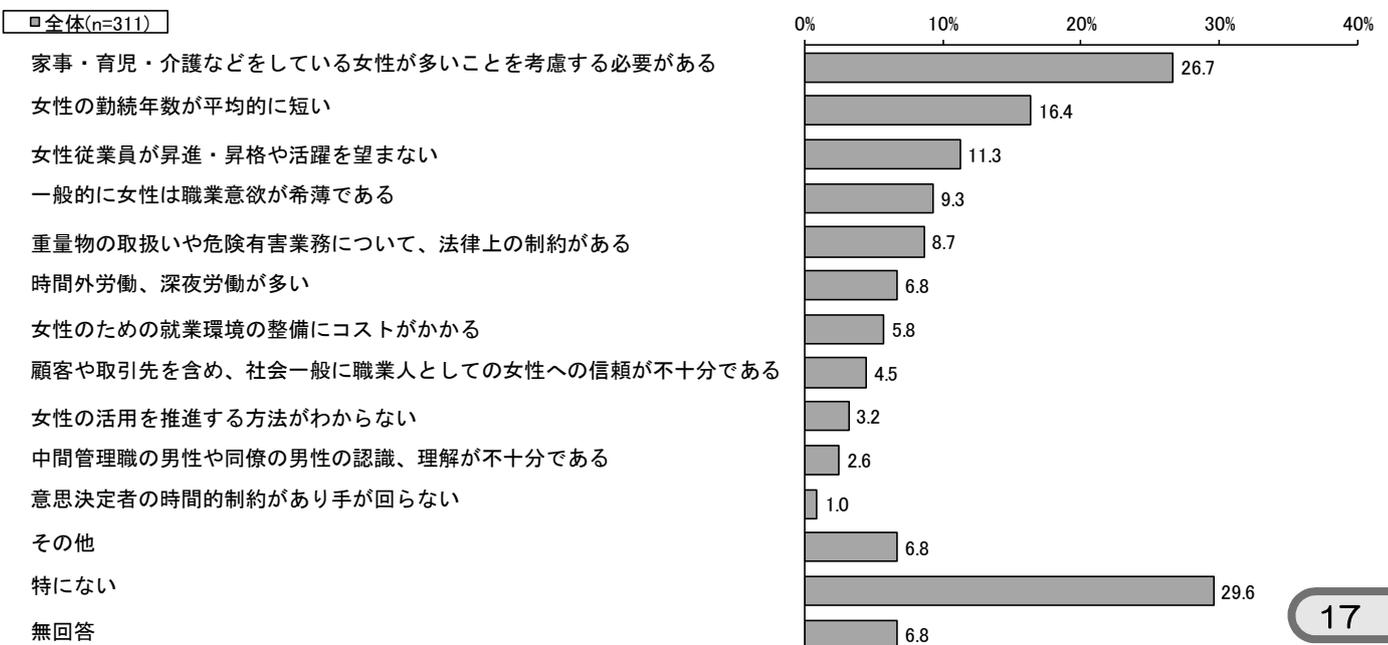
❖ 女性活躍のための取組を進める理由

- 女性が活躍するための取組が進行していると考える事業所に対して、取組を進めている理由を調査したところ、「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。



❖ 女性を活用する上での問題

- 「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が26.7%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が16.4%、「女性従業員が昇進・昇格や活躍を望まない」が11.3%であるなど、家事・育児・介護を行っている女性が多いことを考慮する必要性や、勤続年数の短さを問題と認識する事業所が見られます。一方、全体のほぼ3割は特に問題を意識していません。



● 働きながら育児・介護等を行う従業員に対する支援について

❖ 子育て・介護等を支援するための制度の導入状況

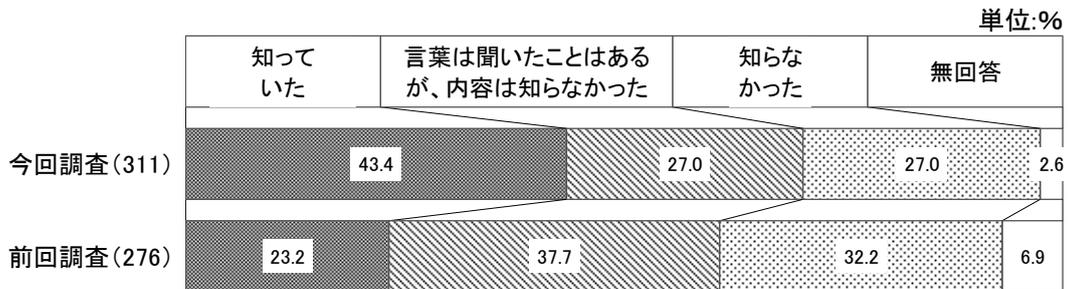
- 『半日・時間単位の有給休暇制度』では「正規従業員に制度がある」「正規・非正規を問わず制度がある」の合計が48.9%、『短時間勤務制度』では31.1%となっています。雇用形態や有給休暇取得に柔軟に対応する仕組みを中心として、制度の導入や検討が進んでいます。
- 『テレワーク制度』『事業所内託児施設の設置』『育児・介護サービスの利用に対する経済的補助』『勤務地・配置転換の配慮』では、「制度はなく、導入予定もない」が5割以上を占めています。



● ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

❖ ワーク・ライフ・バランスの認知

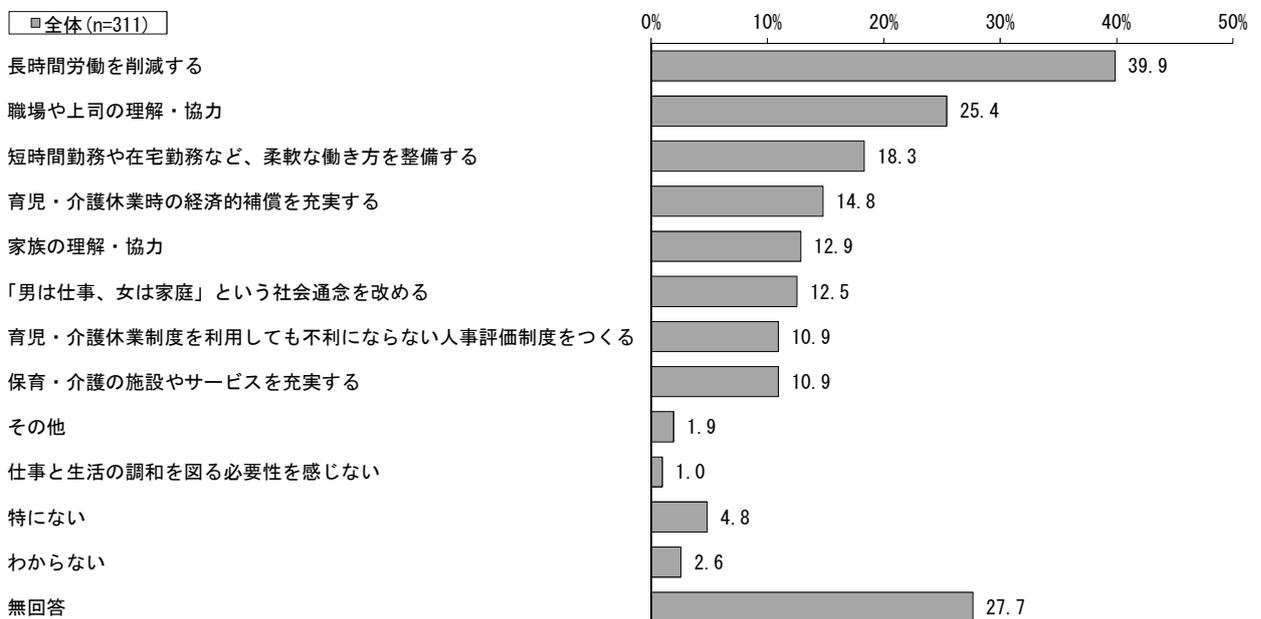
- 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の内容を知っているのは全体の4割強です。前回調査でワーク・ライフ・バランスの内容まで知っているとは回答した事業所は2割強であり、区内事業所においてワーク・ライフ・バランスの理解が進みつつあることがわかります。



※「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」。

❖ 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

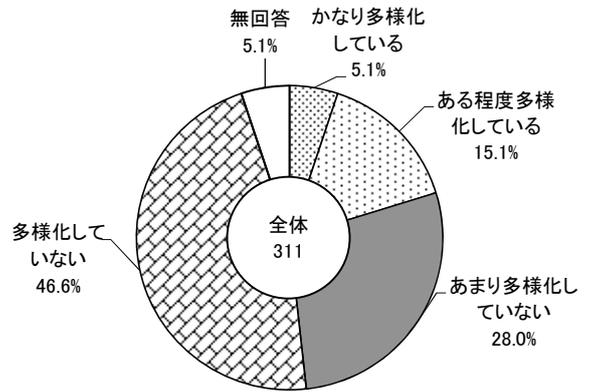
- 「長時間労働を削減する」が39.9%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(25.4%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(18.3%)、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」(14.8%)が続きます。
- 「長時間労働を削減する」は事業所調査と区民調査（男性に必要なこと）で第1位となっているほか、「職場や上司の理解・協力」は事業所調査と区民調査（男性に必要なこと）で第2位、区民調査（女性に必要なこと）で第1位となっており、事業所・従業員の双方にとって重要な課題であると認識されていることがわかります。



● ダイバーシティについて

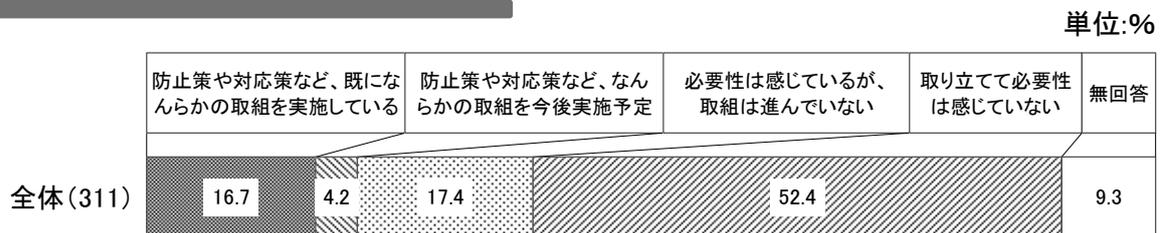
❖ 3年前に比べた多様化の状況

- 「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、多様化を感じてない事業所が7割台半ばを占めています。



● ハラスメント対策について

❖ ハラスメントに対する取組状況

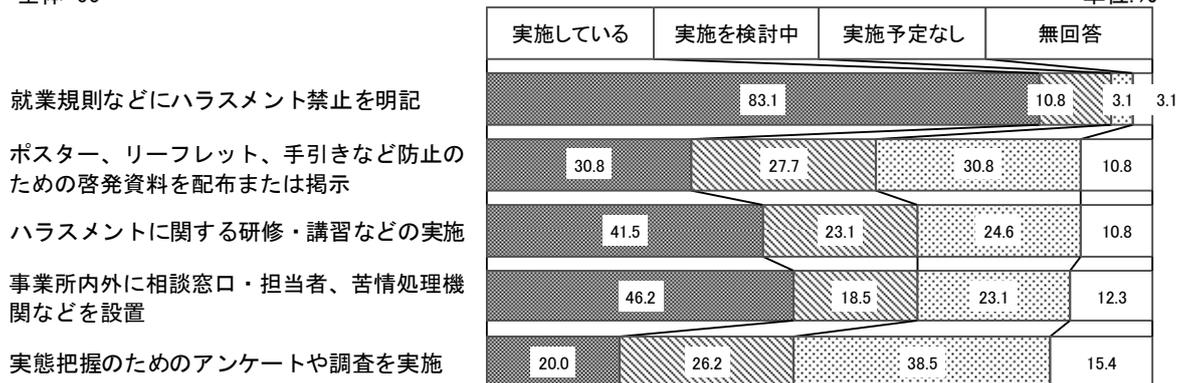


- 「防止策や対応策など、既になんらかの取組を実施している」が16.7%、「防止策や対応策など、なんらかの取組を今後実施予定」が4.2%であり、全体の2割強の事業所で取組を実施していたり、実施予定となっています。一方、半数以上の事業所は必要性を感じていません。

❖ ハラスメント対策の取組内容

全体=65

単位:%



- 大半の事業所で就業規則へのハラスメント禁止の明記が実施済みとなっています。研修・講習の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くなっています。

板橋区男女平等に関する意識・実態調査報告書 概要版

令和元年 11 月発行

刊行物番号 31-92

【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