

第3部 調査結果のまとめと今後の課題

I 調査結果のまとめと今後の課題

今回の調査は、前回、平成26年度に実施した実態調査を踏まえたうえで、区民調査と区内企業（事業所）調査を実施し、本報告書の第1部では調査のポイントを、第2部では、その各々の調査結果を順次個別に示しています。最終章の第3部では、両調査において共通する、または関連する調査項目の結果をまとめて視野に入れるとともに、前回調査からの変化を踏まえることにより、個々の区民意識の状況と区内各企業の状況を俯瞰的に把握し、今後の課題、次期行動計画策定に向けての視座を得る手がかりとなるよう、あらためて調査結果の概要を整理しています。

1. 男女平等意識の確立について

(1) 依然として強い男性優遇意識

男女の地位の平等感については、学校教育を除く多くの場面で、依然として男性優遇の意識が強いことがわかります。家庭生活、職場については全体の5割台、政治の場、社会通念・慣習・しきたりについては全体の7割台半ば、社会全体では全体の7割が男性優位と感じているほか、男性に比べて女性が持つ男性優遇意識は依然として高いことがわかります。

【関連頁】

P 39・40

(2) 固定的な性別役割分担意識

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」といった固定的な性別役割分担意識については、反対派（反対／どちらかといえば反対）が前回調査に比べ増加し、6割を超えています。一方、賛成派（賛成／どちらかといえば賛成）は減少し、2割台となっていますが、女性に比べ男性に賛成派が多くなっています。引き続き、意識改革のための啓発事業を効果的に実施していくことが課題となっています。

P 45

2. 働く場における男女共同参画の促進について

(1) 職場での男女差別

職場における男女差別については、「特に差別はない」の割合が前回調査に比べ増加し、5割を超えていることから、減少傾向にあると考えられます。「昇進・昇格の機会に差別がある」「仕事の内容に差別がある」「賃金・待遇の面で差別がある」は前回調査に比べ減少し、1割台となっています。

P 62

企業（事業所）調査においても、「募集や採用」「給与」「昇進・昇格」で、前回調査に比べ、いずれも「平等になっている」が7割台から8割台へ増加しています。また、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が減少し、それぞれ1割前後となっています。今後も、男女雇用機会均等法に沿った待遇が徹底されるよう、企業（事業所）や従業員に対する効果的な啓発を行っていくことが必要です。

P 128

(2) 女性の活躍と経済社会の活性化

区内企業（事業所）で、「育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除」「短時間勤務制度の導入」「育児期間中の深夜労働の禁止」を実施しているのは6割台、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」「介護期間中の深夜労働の禁止」「短時間勤務制度の導入」を実施しているのは5割前後となっており、仕事と育児・介護との両立のための制度面での整備は進んできているようです。

また、区民の間では、女性が職業を持つことについての考え方は、前回調査と比較すると、「女性は子どもができたら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」という中断再就職型が減少し、「女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」という就職継続型が増加しています。

今後も、企業（事業所）において女性が意欲を持って働き続けることができるよう、仕事と育児・介護との両立支援策と女性の能力促進のための支援策を拡充していくことが求められています。

(3) 男性の育児休業制度等の利用

企業（事業所）調査では、男性の育児休業取得率は7.9%で、女性の82.0%に比べると大きな差があります。また、子の看護休暇制度を利用した男性従業員がいる企業（事業所）が7.5%と前回調査に比べ増加していますが、女性従業員13.6%に比べるとまだ制度の利用に差があります。

一方、区民調査では、育児休業の利用促進には「上司や同僚などの理解や協力がある」「職場に利用しやすい雰囲気がある」「復帰後の仕事が保障される」ことなどが求められています。

男女ともに育児や介護などの家庭生活を担っていくためには、企業（事業所）がワーク・ライフ・バランスの重要性をより一層認識し、仕事と育児・介護の両立を支援する環境整備と支援策の利用促進を図っていくよう啓発していく必要があります。

3. 仕事と家庭生活の調和について

(1) 希望と現実

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現については、従来からの出産・子育て期の女性を主な対象とした「仕事と家庭生活との両立」の考え方にとどまらず、性別・年代を問わずあらゆる区民を対象として、仕事や家庭生活のみならず、地域活動や趣味、自己啓発など多様な活動の調和を促進することが必要と考えられています。

【関連頁】

P 137・139

P 56

P 144

P 145

P 65

区民調査で、「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の時間の優先度を調査したところ、希望では「すべてのバランスを取りたい」が4割を超えていますが、現状として、「仕事」を優先している男性は、「仕事」優先を希望する男性の10倍に達しています。女性については、現状として「家庭生活」を優先している女性は、「家庭生活」優先を希望する女性の2倍に達しています。

希望どおりの生活を実現させているのは全体の28.3%に過ぎません。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

企業（事業所）調査では、前回調査に比べワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みを行っている企業が増加し、1つでも取り組んでいる企業（事業所）は96.7%となっています。また、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果については、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」「仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」などを挙げています。

P 151・152

区民調査では、やむを得ず仕事を優先するという現状が読み取れる結果となっていますので、企業（事業所）において、より一層取り組みを推進していくことが求められています。

4. あらゆる分野における男女共同参画の促進

(1) 家庭における男女共同参画

結婚している方の家庭の役割分担は、「食事のしたく」「育児（乳幼児の世話）」「洗濯」「そうじ」「食事のあとかたづけ」「食品、日用品の買い物」については、「妻の役割」「どちらかといえば妻の役割」と回答した割合が6～8割台を占めています。

P 46

また、女性が不平等と感じていることの最も高い割合は、「共働きでも家事や育児のほとんどを女性が担っていること」で8割を超えています。依然として、家庭生活では妻の役割分担が多いため、家庭における男女共同参画促進のためには、区民への啓発をさらに進めていく必要があります。

P 41

一方、男性の家庭生活などへの参加に対して必要なことについて、最も多かったのは「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」となっています。こうしたことから企業（事業所）に対するワーク・ライフ・バランスの働きかけが重要であると考えられます。

P 51

(2) 地域活動における男女共同参画

地域活動にまったく参加していない人がほぼ5割を占めており、特に若年層にその割合が高くなっています。地域社会における男女の地位の平等感については、前回調査との比較では、男性優遇と感じている割合が全体の4割から3割台半ばへ減少しています。しかし、女性の60歳台では、ほぼ6割が男性優遇と感じています。

また、災害に備えるために必要なことについては、「女性、子ども、障害者及び要介護者等が安心・安全に過ごせる避難所・一時滞在施設づくりを推進すること」「災害から受ける影響の男女のニーズの違いに配慮した計画等を作成すること」「避難所整備や備品に女性の意見を反映させること」「男性も女性も地域の防災活動や防災訓練に積極的に参加すること」などが挙げられています。

地域活動により参加しやすくするために必要なことについては、区民から「参加しやすい日時や場所を設定すること」「地域団体の取り組みについて広報すること」「労働時間の短縮やボランティア休暇など就労環境を整備すること」「活動の場所を充実させること」などが挙げられています。地域団体の努力が求められるだけでなく、区としても、企業（事業所）に対するワーク・ライフ・バランス推進のための啓発をさらに促進するほか、区民が活動に参加しやすい条件や環境整備を検討していく必要があります。

【関連頁】

P 94・95

P 40

P 33

P 99

P 97

(3) 政策決定の場における男女共同参画

江東区の平成31年4月21日時点の区議会議員の女性の割合は29.5%、平成31年3月末時点の区の審議会等の女性委員の割合は29.8%です。この数字を提示したうえで政策決定の場への女性参画について意識調査したところ、全体の8割台半ばが今よりも女性の参画が進むとよいとしています。

このことを踏まえ、今後も庁内の審議会所管部局への働きかけを継続して行い、更なる女性の参画率向上に向けて、引き続き啓発活動に取り組むことが必要となっています。

P 100

5. 人権尊重

(1) 生涯を通じたこころとからだの健康支援

日本人の平成30年における平均寿命は、女性が87.32歳、男性が81.25歳と、女性が世界第2位、男性が第3位となっていますが、健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）と平均寿命との差は10年前後となっています。国では、国民の健康寿命を延伸する社会を目指し、予防・健康管理に関する取り組みを推進しています。

こころとからだの健康維持のために区に必要な施策や支援については、「健康診査や各種検診などの予防対策の推進」が5割台半ば、「各年代における健康に関する意識啓発」がほぼ3割、「こころとからだに関する相談支援」が2割台となっています。引き続き、生涯を通じた健康の保持促進のための検査・検診の重要性を周知し、健康に関する意識啓発などの取り組みを推進していく必要があります。

(2) あらゆる暴力(ハラスメント等)

過去1年間にハラスメント等を受けた経験がある割合は2割を超えています。「パワーハラスメント」が最も多く、次に「モラルハラスメント」、「セクシュアル・ハラスメント」と続いています。その中で5割が「相談しなかった(できなかった)」としています。相談しなかった(できなかった)理由については、「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば、何とかやっているとと思ったから」「相談することによって、不利益を被ると思ったから」「相談することによって、自分自身が不快な思いをすと思ったから」などを挙げています。「相談した」場合の相談先で、最も多いのが「家族や親戚」で56.6%、「同僚」「友人・知人」「職場の上司」が3割台と続いています。勤務先の相談窓口や民間の相談窓口(弁護士・カウンセリング機関など)、公的機関の相談窓口はあまり利用されていません。相談による解決の状況については、「解決しなかった」が5割を占めています。

また、企業(事業所)調査では、「問題になったハラスメントがある」と回答したのは3割近くあり、最も多いのが「パワーハラスメント」、次に「セクシュアル・ハラスメント」となっています。ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容については、「相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)の設置」「就業規則等で禁止を明文化」「防止のための研修、講習等を実施」などを挙げています。ハラスメント等の対応で困難な点については、「プライバシーの保持が難しい」「事実確認が困難(当時者の言い分が食い違ってる等)」が4割台となっています。

ハラスメントに関しては、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法などが改正されハラスメント防止策の強化が図られますが、公的機関の相談窓口はあまり利用されていないため、適切な情報提供を行い、利用を促進し、解決へつなげていくことが課題となっています。

(3) 性の多様性

性的マイノリティ(LGBT等)に関する現在の問題については、「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」「夫婦と同様に同性パートナーとの関係を認めてもらえないこと」「就職、職場で不利な扱いを受けること」が4割台となっています。

区に期待する施策については、「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が最も多く4割、次に「当事者が抱える困難を相談できる窓口について、広く周知してほしい」「就労において、差別をしないよう企業に働きかけてほしい」が3割台、「同性パートナーであることを証明する行政の証明書等を発行してほしい」「区職員・教職員が配慮して対応するようにしてほしい」が2割台となっています。

企業（事業所）調査では、性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関する取り組みについては、「特にない」がほぼ5割、「必要は感じているが、取り組みは行っていない」が2割を超え、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施」「相談窓口の設置」が1割未満など、取り組みはあまり進んでいません。

今後、区民や区内企業へ向けて性的マイノリティ（LGBT等）に関する理解促進や配慮への取り組みを推進していく必要があります。

（4）ドメスティック・バイオレンス(配偶者等からの暴力)へ向けた取組

配偶者等からの暴力の被害経験については、前回調査と比べると、「身体的暴力」「性的暴力」「経済的暴力」を受けた割合は若干減少していますが、「精神的暴力」を受けた割合は、12.0%から14.3%に増加しています。男性の被害経験は1割未満ですが、すべての暴力で発生しています。

暴力を受けたときの相談の有無については、前回調査と比べると「相談した」が28.2%から41.5%へ増加しましたが、相談による解決の状況については、「解決した」が39.2%から29.6%へ減少しています。「相談した」場合の相談先は、「家族や親戚」「友人・知人」がそれぞれ6割台を占め、勤務先の相談窓口や民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）、公的機関の相談窓口はあまり利用されていません。また、暴力防止や被害者の支援のために必要な対策については、「被害者のための相談を充実させる」「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」「法律による規制や見直しを行う」「犯罪の取締りを強化する」などを挙げています。

配偶者等からの暴力の根絶のためには、被害者の意識を変えるための啓発をさらに充実していくとともに、男女ともに被害者がいることから、相談内容に応じた適切な相談窓口の情報提供や区の相談窓口のあり方を検討することなどが課題となっています。

6. 男女共同参画に関する施策・事業の推進

【関連頁】

(1) 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度

区の施策の認知度については、「江東区男女共同参画条例」「女性のなやみとDVホットライン・DV相談」「女性のための法律相談」は、4割前後が知っている」と回答していますが、「男女共同参画のための広報誌『パルカート』」については8割を超える割合で、「江東区パルカレッジ」「男女共同参画学習講座」「男女共同参画KOTOプラン」については6~7割台が、「言葉を聞いたことがない」と回答しています。

P 101

(2) 男女共同参画推進センターの充実

男女共同参画推進センターの認知と利用については、「利用したことがある」のは全体の1割未満であり、「施設があることを知らない」と回答した割合は6割を超えています。男女共同参画推進センターを利用した目的として、「講座を受講するため」「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」が、ともに48.5%となっています。

P 103

P 105

また、今後必要な事業・講座として、「男性も参加しやすい子育て・家事・介護などの講座」「女性の能力開発や起業を支援するための講座」「女性の視点に立った相談事業」などが挙げられています。

P 107

男女それぞれのニーズに即した視点から事業・講座の充実を図り、男女共同参画にあまり関心がなかった区民の利用を促し、男女共同参画推進センターの認知度を高めていくことが課題となっています。

(3) 区に求められる男女共同参画推進施策

男女共同参画社会を築くため、区が今後力を入れる施策については、「子育て・育児に関する支援の充実」「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」「学校における男女平等教育の推進」が挙げられています。

P 110

前回調査と比べ、選択した方の割合が最も増加したのは、「学校における男女平等教育の推進」となっています。また、男女の地位の平等感の調査結果では、学校教育の場での地位は「平等になっている」が45.9%で、前回調査より3.3ポイント減少しています。

P 113

P 32

P 39

内閣府が令和元年9月に実施した調査では、61.2%が学校教育の場で男女が平等であると回答しており、本区の結果と比べると大きな開きがあります。本区においては、学校における男女平等教育をより一層推進していくことが必要です。

P 38

区では、人生100年時代の到来へ向け、「江東区男女共同参画KOTOプラン（第6次行動計画）」をはじめ、「江東区子ども・子育て支援事業計画」「教育推進プラン・江東」「江東区高齢者地域包括ケア計画」等に基づき施策を進めているところですが、区民一人ひとりが生涯にわたって、安心・安全に暮らしていくことができるように、子育てや介護に対する支援や防犯・防災に配慮したまちづくりをさらに進めていく必要があります。

【資料編】

区 民

江東区男女共同参画アンケート調査 ～調査ご協力のお願い～

区民の皆様におかれましては、日頃より区政にご理解とご協力をご賜り、誠にありがとうございます。

さて、区では、性別に関わりなく、すべての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす男女共同参画社会をめざすために、平成28年3月に「男女共同参画KOTOPプラン（第6次男女共同参画行動計画）」を策定し、取り組みを推進しております。

この調査は男女共同参画に関する皆様のお考えをお伺いし、今後の具体的な施策をさらに進める上での基礎資料とするために実施するものです。

この調査は、住民基本台帳の中から、18歳以上の方を無作為に2,400人抽出し、ご協力をお願いするものです。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理させていただきます。ご回答いただくものであり、**回答個人が特定されたり、個々の回答内容が外部に知られたりすることは一切ございません。**

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、ご理解ご協力をお願いします。よろしくお願ひ申し上げます。

令和元(2019)年9月
江東区長 山崎 孝明

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**令和元(2019)年10月3日(木)までに最寄りの郵便ポストに投函**

してください。

この調査票・返信用封筒には**お名前、ご住所を記入しないで**ください。

～ この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いいたします ～

江東区 総務部 男女共同参画推進センター 男女共同参画担当（染谷）

電 話 03-3647-1163（直通）

ご記入にあたってのお願い

1. 設問には、宛名のご本人がご自身のお考えでご記入ください。
2. あてはまるものを選び設問では、選択肢の**番号に○をつけて**ください。なお、設問によって1つだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものがありますのでご注意ください。

次のような設問の場合は、下図のとおり、**番号に○をつけて**ください。

記入例			
そう思う	そう思わない	わからない	
(ア) 男女の地位は平等である	①	2	3
(イ) 女性性は職業をもった方がよい	1	2	③
(ウ) 結婚はしたほうがよい	1	②	3

3. 回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、()内にその内容を、ご記入ください。
4. 設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従って、ご回答ください。

1. 男女平等意識について

問1 次あげる言葉のうち、これまでにあなたが見たり聞いたりしたことのあるものはありますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 男女共同参画社会
2. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）
3. デートDV（交際相手からの暴力）
4. セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）
5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
6. 男女雇用機会均等法
7. 女子差別撤廃条約
8. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
9. 女性活躍推進法
10. 育児・介護休業法
11. ジェンダー（生物学的な差異に基づく性別ではなく、社会的、文化的につくられた性差をいい、人々の意識の中につくられた「女性像」「男性像」を指す広い概念）
12. 性的マイノリティ（LGBT等）
13. リプロダクティブ・ヘルス&ライツ（性と生殖に関する健康と権利）
14. 1～13のいずれも見たり聞いたりしたことはない

問5 今後、男性が家事・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感じますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 男性が家事・育児などに参加することに對する男性自身の抵抗感をなくすること
2. 男性が家事・育児などに参加することに對する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はかること
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること
6. 男性による家事・育児などについて、職場における上司や同僚の理解を進めること
7. 労働時間短縮や休暇制度、テレワーク（ITを活用した在宅勤務）などのICT（情報通信技術）によってコミュニケーションを図るサービスを活用した多様な働き方を普及すること
8. 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
9. 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りをすすめること
10. その他（ ）
11. 特に必要なことはない

※すべての方にかがいます。

3. 生涯を通じたところからご自分の健康支援

問6 あなたは、誰もが生涯を通じたところからご自分の健康を維持するために、区にどのような施策や支援が必要だと感じますか。(1つに○)

1. 各年代における健康に関する意識啓発
2. 健康診断や各種検診などの予防対策の推進
3. 妊娠・出産等に関する支援
4. リプロダクティブ・ヘルス&ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の普及・啓発
5. ところからご自分の健康に関する相談支援
6. 精神疾患や依存症への支援
7. 自殺予防対策の推進
8. その他（ ）
9. 特にない

●「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」とは

- 「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。
- 平成6（1994）年にカイロで開催された「国際人口・開発会議」において提唱された概念で、生涯を通じて自らの身体について自己決定を行い健康を享受する権利をいいます。
- 女性がとらえ持つ権利であるが、とりわけ女性の重要な人権とされており、いつ何人の子どもを産むか産まないかを自ら判断し決定する自由・権利、安全で満足いく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが中心課題とされています。
- また、思春期や更年期における健康上の問題、不妊、性感染症の予防など、妊娠・出産に限定されない生涯を通じての身体の問題が広く議論の対象とされています。

4. 学校教育について

問7 男女共同参画の推進のため、あなたは学校教育（小学校や中学校）の場で、特になんかことを入れる必要があると思いますか。(あてはまるもの3つに○)

1. 名簿や整列などを男女で分ける習慣をなくすること
2. 学校生活の中で、児童・生徒の男女による役割分担をなくすること
3. 学習・生活指導や進路指導において、男女の別なく能力や個性を生かせるようにすること
4. ジェンダーに関する研修などを通して教師自身の意識を変えていくこと
5. 校長・副校長などに女性を積極的に登用すること
6. PTAなどを通じ、男女平等教育の理解と協力を求めること
7. 子どもの成長と発着に応じた性教育を行うこと
8. デートDV（交際相手からの暴力）の予防教育を推進すること
9. 多様な性（LGBT等）への理解を深める
10. その他（ ）
11. 特にない
12. わからない

●ジェンダーとは

- 生物学的な差異に基づき男女の性別ではなく、社会的、文化的につくられた性差をいい、人々の意識の中につくられた「女性像」「男性像」を指す広い概念のことを指します。

5. 仕事について

問8 あなたは、女性が職業を持つことについて、どのようにお考えですか。(1つに○)

1. 女性は、職業を持たない方がよい
2. 女性は結婚するまでは、職業を持つ方がよい
3. 女性は子どもができてからは、職業を持つ方がよい
4. 女性は子どもができてから職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい
5. 女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい
6. その他（ ）
7. わからない

問9 現在のあなたの職業は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

1. 経営・管理職 (企業経営者、企業・官庁の管理職など)
2. 専門・技術職 (教員、研究者、勤務医、看護師など)
3. 事務職
4. 営業職
5. 技能・労務職 (技能工、製造・建設作業員、運転手など)
6. 販売サービス業 (店員、外交員などの販売従事者や美容師、調理師、守衛等のサービス従事者など)
7. 商工サービス自営業 (卸・小売店、飲食店、理髪店、工作所等の自営業主など)
8. 自由業 (開業医、著述業、芸術家など)
9. 家業の手伝い
10. 専業主婦・主夫
11. 学生 (専門学校、大学、大学院など)
12. 働いていない

※専業主婦・主夫、学生 (専門学校、大学、大学院など) でパートタイム・アルバイトによる勤務をしている場合は、1～9の中から選んでください。

7ページの
問13へ

→ ※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にかがいます。

問10 あなたの働き方は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

1. 正規社員・正規職員
2. パートタイム・アルバイト
3. 派遣社員
4. 契約社員
5. その他 ()

問11 あなたの職場では、次のような男女の差別がありますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 募集や採用で差別がある
2. 賃金・待遇の面で差別がある
3. 昇進・昇格の機会に差別がある
4. 仕事の内容に差別がある
5. 入社時研修や業務研修など能力開発の機会に差別がある
6. 女性には結婚退職や出産退職の慣習がある
7. 定年で差別がある
8. その他 ()
9. 特に差別はない
10. わからない

※きつづき、問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にかがいます。

問12 育児や家族の介護の介護を行うために、法律に基づき育児休業などを取得できる制度があります。あなたは、この制度 (ア)～(カ) を活用して取得したことがありますか。(それぞれ1つに○)

※1ページの「記入例」のとおり、あてはまる番号に○をつけてください。

	取得したことがある		取得したことがない					
	なにかあった	なかった	職場にそのような制度がなかった	取得しなかったが、周囲の事情などにより取得できなかった	有給休暇で対応した	制度を利用しなかったが、休むことができなかった		
(ア) 育児休業 (育児のために一定期間休業できる制度)	1	2	3	4	5	6	7	8
(イ) 子の看護休業 (病気の子どもを看護のための年5日程度の休業)	1	2	3	4	5	6	7	8
(ウ) 介護休業 (介護のために一定期間休業できる制度)	1	2	3	4	5	6	7	8
(ロ) 介護休暇 (短期の介護のための年5日程度の休業)	1	2	3	4	5	6	7	8
(ハ) 育児のための短時間勤務 (常勤社員のみ原則1日6時間勤務制度)	1	2	3	4	5	6	7	8
(ニ) 介護のための短時間勤務 (常勤社員のみ原則1日6時間勤務制度)	1	2	3	4	5	6	7	8

※ここから再び、すべての方にかがいます。

問13 あなたは、育児休業、子の看護休業、介護休業、介護休暇、短時間勤務を男性も女性も取りやすくなるためには、どのようなことが必要だと感じますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 職場に利用しやすい雰囲気があること
2. 以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを利用した人の例があること
3. 上司や同僚などの理解や協力があること
4. 休業中の賃金や手当などの経済的支援があること
5. 育児休業や介護休業、短時間勤務などを利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと
6. 休業中の代替要員が確保されること
7. 復帰後の仕事が保障されること
8. その他 ()
9. 特に必要はない
10. わからない

6. 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・バランスとは

- 「仕事」と「仕事以外の活動」（子育てや地域活動など）を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。

問14 「仕事」「家庭生活」「個人の生活（地域活動・趣味・学習など）」の時間について、希望としてはどのように考えますか。（1つに○）

- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「個人の生活」をともに優先したい
- 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとりたい
- その他（ ）

問15 「仕事」「家庭生活」「個人の生活（地域活動・趣味・学習など）」の時間について、現実にはどのようになっていますか。（1つに○）

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとっている
- その他（ ）

問16 あなたは、これから男女が家庭や仕事をともに担う社会環境をつくるため、どのようなことが重要だと感じますか。（あてはまるもの3つに○）

- 男女とも労働時間の短縮を図ること
- フレワーク（ITを活用した在宅勤務）の導入を進めること
- ワークシェアリング（仕事の分かち合い）など、多様な働き方を導入すること
- 男性の家事・育児・介護参加を進めること
- 男女の雇用機会を均等にすること
- 職場での男女の昇進・待遇の格差をなくすること
- パートタイムなどの労働条件を向上させること
- 再就職を希望する女性のための講座、セミナーを充実させること
- 出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること
- 保育園、学童保育などの育児環境を充実させること
- 育児・介護休業制度などの利用促進を図ること
- ホームヘルパーや福祉施設を充実させること
- その他（ ）
- 特になし
- わからない

7. あらゆる暴力（ハラスメント等）について

問17 あなたは、ここ1年の間に、職場・学校・地域・家庭などで何らかのハラスメント等を経験をしたことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

- セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）
- マタニティハラスメント（妊娠・出産をしたり、育児休業を取得したりした女性社員への嫌がらせ・不当な扱い）
- パタニティハララスメント（育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い）
- パワーハラスメント（職場内での優位性を元にして苦痛を与えること）
- 性的マイノリティ（LGBT等）に関するハラスメント
- スクールハラスメント（学校の教育現場におけるセクシュアル・ハラスメント）
- モラルハラスメント（身体的ではなく、言葉や態度等によって行われる精神的な暴力）
- リベンジボラノ（元配偶者や元交際相手や、拒否されたことの仕返しに、私的な性的画像を無断でネットなどに公開する行為のこと）
- ストーカー（つきまとい）行為
- その他（ ）
- 特になし ⇒11ページ 問18へ

※問17で「1～10」のいずれかを選ばれた方に向かいます。

問17-1 その際、あなたはだれかに相談しましたか。（1つに○）

- 相談した
- 相談しなかった（できなかつた） ⇒ 10ページ 問17-4へ

※問17-1で「1. 相談した」を選ばれた方に向かいます。

問17-2 あなたは、だれ（どこ）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

- 家族や親戚
- 友人・知人
- 同僚
- 職場の上司（直属以外を含む）
- 勤務先の相談窓口
- 労働組合の相談窓口
- 区の男女共同参画推進センター
- 区の福祉事務所（保護第1課・保護第2課）
- その他、区の行政の相談窓口
- 医療機関（医師・看護師など）
- 民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）
- 警察・警視庁総合相談センター
- その他（ ）

※ひきつづき、問 17-1 で「1. 相識した」を選ばれた方にかかっています。

問17-3 あなたが受けたハラスメント等の問題は、相識することによって解決しましたか。(1つ□)

1. 解決した 2. 解決しなかった 3. その他 ()

※問 17-1 で「2. 相識しなかった(できなかつた)」を選ばれた方にかかっています。

問17-4 だれ(どこ)にも相識しなかった、できなかつた理由は何ですか。(あてはまるものすべて□)

1. 相識できる人がいなかったから
 2. どこにも相識すればよいか分からなかったから
 3. 相識するのが恥ずかしかったから
 4. 相談しても無駄だと思ったから
 5. 相談することによって、不利益を被ると思ったから
 6. 相識することによって、自分自身が不快な思いをすと思うから
 7. 自分さえ我慢すれば、何とかやっているとと思っているから
 8. 相識するのは世間体が悪いと思ったから
 9. 被害を受けたことを思い出しなくなかったから
 10. 自分にも悪いところがあると思ったから
 11. 相談するほどのことではないと思ったから
 12. その他 ()
 13. 特に理由はない

問18 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)に関して、現在のどのような問題があると思いますか。(あてはまるものすべて□)

1. 職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること
 2. 就職、職場で不平等扱いを受けること
 3. 宿泊施設、店舗等への入居や施設利用を拒否されること
 4. アパート等への入居を拒否されること
 5. 夫婦と同様に同性パートナーとの関係を認めてもらえないこと
 6. その他差別的な言動をされること
 7. 考えたことがない・わからない
 8. 性的マイノリティ(LGBT等)という言葉を知らない

問19 あなたは、性的マイノリティ(LGBT等)に関して、性の多様性を認めあう社会をつくるために、区にどのような施策を期待しますか。(あてはまるものすべて□)

1. 地域住民に理解が広がるように啓発してほしい
 2. 区職員・教職員が配慮して対応するようにしてほしい
 3. トイレや更衣室が性別に隔離なく使用できる施設にしてほしい
 4. 当事者が抱える困難を相談できる窓口について、広く周知してほしい
 5. 就労において、差別をしないよう企業に働きかけてほしい
 6. 同性パートナーであることを証明する行政の証明書を発行してほしい
 7. その他 ()
 8. 特にない

問20 あなた自身は、性的マイノリティ(LGBT等)に関して、何かしていることはありますか、自由に記入してください。

例：職場で研修を受けた、区のセミナーを受けた、イベントに参加した、身近な人に話を聞いたなど

8. 性の多様性について

● 性的マイノリティとは

- ・「出生時に判定された性別(身体の性)と性自認(自分が認識している自分自身の性別)が一致し、かつ、性的指向(どのような性別の人を好きになるか)は異性」というハターンに当てはまらない人たちのこと(LGBTなど)をいいます。

● LGBTとは

- ・ Lesbian (レスビアン、女性同性愛者)、Gay (ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual (バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender (トランスジェンダー、性別越境者)の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)の総称のひとつです。

● SOGI(性的指向・性自認)とは

- ・ Sexual Orientation (性的指向)、Gender Identity (性自認)の頭文字をとった単語で、性的指向・性自認の略称として国際機関などで用いられています。
- ・ 「LGBT」が「人」(少数者、マイノリティ)を指す言葉であるのに対し、「SOGI」は人の「属性」を表し、全ての人が「SOGI」を持っていると考えます。
- ・ 従って、異性愛や心と身体の性別が一致している人も含めた考え方です。

9. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）について

※これまでに結婚（同居・事実婚を含む）したことのある方にかかっています。

問21 あなたは、これまでに、あなたの「配偶者」から（ア）～（エ）のようなことをされたことがありますか。（それぞれ1つに○）

※「配偶者」には、別居中の夫婦、婚姻届を出していない同居・事実婚の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、同様・事実婚を解消した相手）も含まれます。

	何度もあった	1度あった	まったくない
(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行を受けた（ 身体的暴力 ）	1	2	3
(イ) 人格を否定するような暴言や交友関係を細かく監視するなどの精神的ないやがらせを受けた、あるいは、あなたやあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じた（ 精神的暴力 ）	1	2	3
(ウ) いやがっているのに性的な行為を強要された（ 性的暴力 ）	1	2	3
(エ) 生活費を入れない、家のお金を持ち出す、借金を繰り返すなどの経済的な暴力を受けた（ 経済的暴力 ）	1	2	3

※1ページの「記入例」のとおり、あてはまる番号に○をつけてください。

13ページ
問22へ

※問21の（ア）～（エ）のいずれかで「1か2」を選ばれた方にかかっています。

問21-1 その際、あなたはだれかに相談しましたか。（1つに○）

1. 相談した
2. 相談しなかった（できなかった） ⇒ 13ページ 問21-4へ

※問21-1で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

問21-2 あなたは、だれ（どこ）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

1. 家族や親戚	8. 区の福祉事務所（保護第1課・保護第2課）
2. 友人・知人	9. その他、区の行政の相談窓口
3. 同僚	10. 医療機関（医師・看護師など）
4. 職場の上司（直属以外を含む）	11. 民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）
5. 勤務先の相談窓口	12. 警察・警視庁総合相談センター
6. 労働組合の相談窓口	13. その他（ ）
7. 区の男女共同参画推進センター	

12

※ひきつづき、問21-1で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

問21-3 あなたが受けた問題は、相談することによって解決しましたか。（1つに○）

1. 解決した	2. 解決しなかった	3. その他（ ）
---------	------------	-----------

※問21-1で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にかかっています。

問21-4 だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何か。（あてはまるものすべてに○）

1. 相談できる人がいなかったから
2. どこに相談すればよいかわからなかったから
3. 相談するのが恥ずかしかったから
4. 相談しても無駄だと思ったから
5. 相談したことがわかると、もっとひどい暴力を受けると思ったから
6. 相談することによって、自分自身が不慣れな思いをすることになったから
7. 自分ささげ物すれば、何とかがやってくれると思ったから
8. 相談するのは世間体が悪いと思ったから
9. 被害を受けたことを思い出したくないから
10. 自分にも悪いところがあると思ったから
11. 相談するほどのことではないと思ったから
12. その他（ ）
13. 特に理由はない

※ここから再び、すべての方にかかっています。

問22 あなたは、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーからの暴力の防止や被害者の支援のために、どのような対策が必要だと感じますか。（あてはまるもの3つに○）

1. 家庭・学校における男女平等や性についての教育を充実させる
2. 被害者のための相談を充実させる
3. 行政や警察が啓発活動を積極的に行う
4. 地域で区民によるイベントや研修などを行う
5. テレビ・週刊誌などのメディアの倫理規定・規制を強化する
6. 過激なビデオソフト、ゲームソフト、映画などの販売や貸し出しを制限する
7. 法律による規制や見直しを行う
8. 犯罪の取締りを強化する
9. 捜査や裁判の担当官に女性を増やす
10. 被害者の避難場所（シェルター）を充実させる
11. 住居や就労のあっせん、経済的援助など、被害者が自立するための支援策を充実させる
12. その他（ ）
13. 特にない
14. わからない

13

10. 地域活動・防災活動について

問23 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が、
(あてはまるものすべてに○)

1. 町会や自治会の活動
2. 保護者会やPTA活動
3. 子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成
4. 趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動
5. NPO、ボランティアなどの市民活動
6. 審議会、委員会などの政策決定にかかわる活動
7. その他 ()
8. 参加している活動はない

問24 男性も女性も地域活動により参加しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 参加しやすい日時や場所を設定すること
2. 性別により活動内容や役割の区別をしないこと
3. 男性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと
4. 女性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと
5. 地域団体の取り組みについて広報すること
6. 労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備すること
7. 活動の場研を充実させること
8. その他 ()
9. わからない

問25 災害に備えるために、男女共同参画の視点から、どのようなことが必要だと思いますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 避難所整備や備品に女性の意見を反映させること
2. 各種計画、マニュアル等の策定や改定会議・組織等において、男女のバランスをとること
3. 災害から受ける影響の男女のニーズの違いに配慮した計画等を作成すること
4. 男性も女性も地域の防災活動や防災訓練に積極的に参加すること
5. 防災リーダーに複数の女性が含まれるよう女性リーダーを育てること
6. 女性、子ども、障害者及び要介護者等が安心・安全に過ごせる避難所、一時滞在施設づくりを推進すること
7. その他 ()
8. わからない

11. 政策決定過程への女性の参画について

国の女性参画率 (平成30年2月内閣府)	国の女性参画率 (平成30年9月内閣府)	東京都の女性参画率 (平成31年3月内閣府)	江東区の女性参画率
衆議院 参議院 10.1% 20.7%	審議会等委員 37.6%	都議会議員 審議会等委員 28.6% 32.9%	区議会議員 審議会等委員 29.5% (平成31年4月21日) 29.8% (平成31年3月末)

問26 区議会議員や審議会委員など、政策決定の場への女性の参画についてどのように思いますが、あなたのお考えにもっとも近いものはどれですか。(1つに○)

1. 男性を上回るほど増える方がよい
2. 男女半々になるくらいまで増える方がよい
3. 男女半々ままではいけなくとも、今より増える方がよい
4. 今のままでよい
5. 今より少ない方がよい

12. 江東区の行政施策などについて

問27 あなたは、次の(ア)～(ク)にある男女共同参画の推進のために区が制定した条例や計画、区が実施している啓発や相談等の取り組みをご存知ですか。(それぞれ1つに○)

※1ページの「記入例」のとおり、
あてはまる番号に○をつけてください。

	知事も 区長も いる 内容	区議会 議員が 知らない 内容	区議会 議員が 知らない 内容
(ア) 江東区男女共同参画条例 (平成16年3月に制定)	1	2	3
(イ) 男女共同参画 KOTO プラン (平成28年3月に改定)	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談	1	2	3
(エ) 女性のための法律相談	1	2	3
(オ) 男女共同参画のための広報紙『ハルカート』の発行	1	2	3
(カ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(キ) 江東区ハルカレッシュ	1	2	3
(ク) 男女共同参画学習講座	1	2	3

問28 区では、男女共同参画推進のための拠点施設として「男女共同参画推進センター（バルシティ江東）」を設置しています。あなたは、この施設を利用したことがありますか。（1つに○）

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

} 問28へ

※問28で「1. 利用したことがある」を選ばれた方にかかっています。

→ 問28-1 どのような目的で利用されましたか。（あてはまるものすべてに○）

1. 講座を受講するため
 2. イベント（バルシティまつりなど）に参加するため
 3. 会議室・研修室などを借りるため
 4. 女性相談（女性のなやみとDV相談、女性のための法律相談）を受けるため
 5. 情報資料室（図書室）を利用するため
 6. その他（ ）

※すべての方にかかっています。

問29 あなたは今後、「男女共同参画推進センター（バルシティ江東）」でどのような事業・講座が必要だと感じますか。（あてはまるもの5つに○）

1. 女性の生き方・自立などを総合的に学ぶ講座
 2. 女性の能力開発や起業を支援するための講座
 3. 女性の社会参画を促進するための講座
 4. 男性も参加しやすい子育て・家事・介護などの講座
 5. 男女共同参画推進に関する情報や図書の収集提供
 6. 女性の視点に立った相談事業（女性のなやみとDV相談、女性のための法律相談など）
 7. 講演会やイベント
 8. 国際交流や国際理解を深める事業
 9. 団体・グループの自主活動支援
 10. 団体・グループの交流やネットワークの場の提供
 11. 講座受講中などの子どもの一時的保育
 12. 保育ボランティアの養成と派遣事業
 13. その他（ ）
 14. 特に必要なことはない
 15. わからない

問30 男女の人数が尊重され、様々な分野にともに参画できる「男女共同参画社会」を築いていくために、区は今後どのようなことを力を入れていくべきだと感じますか。（あてはまるもの5つに○）

1. 学校における男女平等教育の推進
 2. 男女共同参画に関する講座・講演会の充実
 3. 起業や労働についての情報交換の場の提供や相談
 4. 子育て・育児に関する支援の充実
 5. 子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり
 6. 高齢者・障害者介護に関する支援の充実
 7. 一時保育制度などの充実
 8. 健康、福祉に関する相談の充実
 9. 審議会等への女性の積極的な参画
 10. 地域活動やボランティア活動の促進
 11. 男女平等の意識向上に向けた区と企業やNPOなどの協力体制の拡充
 12. 区職員の男女平等意識づくり
 13. 在留外国人とのシンポジウムの開催など、国際理解の推進
 14. 男女共同参画KOTOプランの充実、推進
 15. その他（ ）
 16. 特にない
 17. わからない

問31 性別に関わりなく、すべての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす男女共同参画社会を築くための行政の施策や、社会の制度のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、自由に記入してください。

自由記入欄

13. あなたご自身のことについて

F1 あなたの性別について、お答えください。(1つに○)

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

F2 あなたの年齢について、お答えください。(1つに○)

1. 18～19歳	6. 40～44歳	10. 60～64歳
2. 20～24歳	7. 45～49歳	11. 65～69歳
3. 25～29歳	8. 50～54歳	12. 70～74歳
4. 30～34歳	9. 55～59歳	13. 75歳以上
5. 35～39歳		

F3 あなたのお住まいの地区の番号に、○をつけてください。(1つに○)

1. 白河地区	清澄、常盤、新大橋、森下、平野、三好、白河、高橋
2. 富岡地区	佐賀、永代、福住、深川、冬木、門前仲町、富岡、牡丹、古石場、越中島
3. 豊洲地区	塩浜、枝川、豊洲、東雲、有明、辰巳、潮見、青海
4. 小松藩地区	千石、石島、千田、海辺、扇橋、猿江、住吉、毛利
5. 東陽地区	木場、東陽、新砂一丁目1番、南砂二丁目1番1号～5号、5番～7番
6. 亀戸地区	亀戸全区域
7. 大島地区	大島全区域
8. 砂町地区	北砂全区域、東砂一～五丁目、南砂一丁目、南砂二丁目24番～34番、南砂五丁目
9. 南砂地区	東砂六～八丁目、南砂二丁目(1番1号～5号、5番～7番、24番～34番を除く)、南砂三・四・六・七丁目、新砂一丁目(1番を除く)、新砂二・三丁目、夢の島、新木場、若洲

F4 あなたのご家族の家族構成について、お答えください。(1つに○)

1. ひとり暮らし	
2. 夫婦のみ世帯(事実婚を含む)	
3. 二世帯世帯(親と未婚の子)	
4. 二世帯世帯(親と子ども夫婦)	
5. 三世帯世帯(親と子と孫)	
6. その他()	

F5 あなたは結婚の経験がありますか。ここにいる結婚には、同様や事実婚を含みます。(1つに○)

1. 未婚	
2. 既婚(配偶者と離別・死別した)	
3. 既婚(配偶者と別居している)	
4. 既婚(配偶者と一緒に暮らしている)	
5. 同様・事実婚	

※F5で「3～5」のいずれかを選ばれた方にかがいます。

→ F5-1 あなたの世帯は共働きですか。(1つに○)

1. 配偶者(パートナー)、あるいは自分だけが働いている	
2. 共働きである	
3. その他()	

※すべての方にかがいます。

F6 あなたには、同居・別居にかかわらずお子さんがいますか。(1つに○)

1. いる	
2. いない	

※F6で「1. いる」を選ばれた方にかがいます。

→ F6-1 お子さんのうち、一番下のお子さんは次のどれにあてはまりますか。(1つに○)

1. 小学校入学前	3. 中学生	5. 1～4以外
2. 小学生	4. 高校生	

※すべての方にかがいます。

F7 あなたは、江東区に何年お住まいですか。(1つに○)

1. 1年未満	4. 5～10年未満
2. 1～3年未満	5. 10～20年未満
3. 3～5年未満	6. 20年以上

～ ご協力ありがとうございました ～

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒(切手は不要)に入れて、**令和元(2019)年10月3日(木)までに最寄りの郵便ポストに投函してください。**

江東区男女共同参画アンケート調査

～調査ご協力をお願い～

皆様におかれましては、日頃より区政にご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。さて、区では、性別に関わりなく、すべての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす男女共同参画社会をめざすために、平成28年3月に「男女共同参画KOTOプラン（第6次男女共同参画行動計画）」を策定し、取り組みを推進しております。

この調査は男女共同参画に関する皆様のお考えをお伺いし、今後の具体的な施策をさらに進める上での基礎資料とするために実施するものです。

この調査は、従業員数20名以上の区内の企業・事業所の中から、無作為に1,200か所を抽出し、ご協力をお願いするものです。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理させていただきます。ただし、**企業・事業所名や回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が外部に知られたりするは一切ございません。**

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、ご理解ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和元（2019）年9月
江東区長 山崎 孝明

記入についてお願い

- この調査のご回答は、貴社（事業所）で人事労務管理担当者の方をお願いします。
- あてはまるものを選んで設問では、選択の**番号に○をつけて**ください。なお、設問によって1つだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶもの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、（ ）内にその内容をご記入ください。
- 設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やこまわり書きに従ってご回答ください。
- ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて、**令和元（2019）年10月3日（木）までに最寄りの郵便ポストに投函**してください。
- この調査票・返信用封筒には**貴社（事業所）名、お名前、ご住所を記入しない**でください。

～ この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします ～
江東区 総務部 男女共同参画推進センター 男女共同参画担当（染谷）

電 話 03-3647-1163（直通）

1. 貴社（事業所）について

F1 貴社（事業所）の業種について、お答えください。（1つに○）

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 7. 不動産業 |
| 2. 製造業 | 8. 飲食店・宿泊業 |
| 3. 情報通信業 | 9. 医療・福祉 |
| 4. 運輸業 | 10. 教育・学習サービス業 |
| 5. 卸売・小売業 | 11. サービス業（他に分類されないもの） |
| 6. 金融・保険業 | 12. その他（1～11に含まれない業種） |

F2 令和元（2019）年9月1日現在の貴社（事業所）の従業員数を、男女別にお答えください。（あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員の人数は含まないでください）

	男性	女性	合計
正 規	人	人	人
正 規 以 外	人	人	人

※「正規以外」には、パートタイム労働者、アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者等が当てはまります。

F3 令和元（2019）年9月1日現在の貴社（事業所）の従業員数の平均年齢と平均勤続年数を、男女別にお答えください。

（あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員は含まないでください）

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

F4 貴社（事業所）の性格について、お答えください。（1つに○）

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

F5 貴社（事業所）には、労働組合がありますか。（1つに○）

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

2. 法律に関する理解について

問1 貴社（事業所）では（ア）～（ク）の法律についてどの程度理解していますか。
（それぞれ1つに○）

	配入例				
	理解している	ある程度理解している	ほとんど知らない	理解が不十分である	理解していない
(ア) 男女共同参画社会基本法	1	2	③	4	5
(イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3	4	5
(ウ) 労働基準法	1	2	3	4	5
(エ) 育児・介護休業法	1	2	3	4	5
(オ) 次世代育成支援対策推進法	1	2	3	4	5
(カ) 介護保険法	1	2	3	4	5
(キ) 配偶者暴力防止法	1	2	3	4	5
(ク) 女性活躍推進法	1	2	3	4	5

●女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）とは

- 女性の職業生活において、自らの希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境整備を推進していくことを目的として、平成27年9月4日に公布・施行された法律です。
- 女性のみならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改革する」「男性の家庭生活への参画を促進する」という視点をもち取り組むことが示されています。
- 国・地方公共団体、301人以上の大企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定等、情報の公表を義務付けられています。（300人以下の中小企業は努力義務）

3. 女性活躍推進の取り組みについて

問2 貴社（事業所）では、ポジティブアクションの意味について、どの程度認識していますか。
（1つに○）

1. よく知っている
2. ある程度知っている
3. 聞いたことはあるが内容はよく知らない
4. まったく知らない

●ポジティブ・アクションとは

- 企業によって、**固定的な性別による男女の役割分担意識**や過去の経緯から、**営業職に女性ほどんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった事実上の格差が男女労働者の間に生じていることがある。**
- 『ポジティブ・アクション』とは、このような**男女労働者の差の解消**を目指して、**個々の企業が行う、自主的かつ積極的な取り組み**をいいます。
- 例として、①女性雇用の拡大、②女性の職域拡大、③女性の管理職の増加、④女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）、⑤職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）などがあります。

問3 貴社（事業所）の従業員のうち、令和元年9月1日現在の管理職の人数を役職区分ごとに男女別で答えください。（あて名の事業所以外の勤務で勤務している管理職の人数は含まないください）

	男性	女性	合計
役員相当者	人	人	人
部長相当者	人	人	人
課長相当者	人	人	人

※管理職には、貴社（事業所）の各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

※「部長」「課長」の役職を採用していない場合、貴社（事業所）の実態により、適宜判断していただけます。

問4 貴社（事業所）では、次の（ア）～（タ）について、男性従業員と女性従業員の取り扱いが平等になつていますか。
（それぞれ1つに○）

	男性従業員がなされている	1	2	3	4	5	6
（ア） 募集や採用について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（イ） 配属について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ウ） 給与について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（エ） 人事評価・考課について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（オ） 昇進・昇格について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（カ） 職務内容について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（キ） 研修・教育訓練の機会について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ク） 研修・教育訓練の内容について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ケ） 異動・配置転換について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（コ） 退職について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ク） 解雇について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（シ） 国内転動について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ス） 海外勤務について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（セ） 労働時間量について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（ソ） 有給休暇の取得について	平等にしている	1	2	3	4	5	6
（タ） 福利厚生の利用について	平等にしている	1	2	3	4	5	6

記入例 →

問5 貴社（事業所）では、女性従業員を活用するために（ア）～（シ）の取り組みを行っていますか。
（それぞれ1つに○）

	実施している	1	2	3
（ア） 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制整備	実施している	1	2	3
（イ） 女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施	実施している	1	2	3
（ウ） 女性がいない又は少ない職務について、女性の積極的な採用	実施している	1	2	3
（エ） 女性がいない又は少ない役職について、女性の積極的な登用	実施している	1	2	3
（オ） 妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度	実施している	1	2	3
（カ） 女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施	実施している	1	2	3
（キ） 性別評価することがないよう人事考課基準を明確化	実施している	1	2	3
（ク） 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、働きやすい職場環境の整備	実施している	1	2	3
（ケ） 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進	実施している	1	2	3
（コ） 従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	実施している	1	2	3
（ク） 管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	実施している	1	2	3
（シ） 従業員に対し、メンター制度*を導入	実施している	1	2	3

記入例 →

*メンター制度：先輩従業員が自身の経験等に基づき、後輩や新人に助言や指導を継続的に行うキャリア形成支援制度のこと。

1つでも○がある方は
6ページの問5-1へ

※問5の(ア)～(シ)のいずれかで「1」を選ばれた企業(事業所)の方にはうかがいます。

問5-1 女性従業員を積極的に活用することで、どのようなプラスの効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

1. 従業員の仕事に対する満足度が向上した
2. 女性従業員の積極的に業務に取り組む姿勢が向上した
3. 女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した
4. 顧客ニーズに的確に対応できるようになった
5. 企業イメージ(外部評価)が向上した
6. 社内の業務改革が進化した
7. その他()
8. 特になし

※すべての方にうかがいます。

問6 貴社(事業所)において、女性を積極的に活用する際に、問題となることは何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 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がある
3. 女性は職業意識が低い傾向がある
4. 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
5. 管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
6. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
7. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
8. 重労働の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
9. 女性の活躍を推進する方法がわからない
10. その他()
11. 特になし

問7 貴社(事業所)は、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思えますか。(1つに○)

※女性のみならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改革する」「男性の家庭生活への参画を促進する」取り組みが含まれています。

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(取り組みをしていない)
5. わからない

4. 育児や介護への支援について

問8 貴社(事業所)では、仕事と育児・介護との両立を支援するために、(ア)～(セ)について取り組みを行っていますか。

〔育児・介護それぞれについて、1つずつに○〕

	育児			介護		
	実施している	導入を検討中	実施していない	実施している	導入を検討中	実施していない
	1	2	3	1	2	3
(ア) 育児・介護期間中の所定時間外労働(残業)の免除	1	2	3	1	2	3
(イ) 短時間勤務制度 [※] の導入	1	2	3	1	2	3
(ウ) フレックスタイム制度 [※] の導入	1	2	3	1	2	3
(エ) 育児・介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3	1	2	3
(オ) 事業所内託児施設(保育施設)の設置運営	1	2	3			
(カ) 有給休暇の半日未満単位での利用	1	2	3	1	2	3
(キ) 育児・介護期間中の深夜労働の禁止	1	2	3	1	2	3
(ク) 配偶者出産休暇制度の導入	1	2	3			
(ケ) 法定を超える子の育児休暇制度の導入	1	2	3			
(コ) 法定を超える子の看護休暇制度の導入	1	2	3			
(カ) 法定を超える介護休暇制度の導入				1	2	3
(シ) 育児・介護期間中における在宅勤務制度の導入	1	2	3	1	2	3
(ス) 育児・介護に関する経済的支援	1	2	3	1	2	3
(セ) 育児・介護期間中における転勤の免除	1	2	3	1	2	3

※短時間勤務制度：通常の所定時間より短い所定労働時間を設定することを指し、労働基準法に規定する育児時間は含まれません。

※フレックスタイム制度：労働者が自ら始業・終業時刻を決める労働時間制度をいいます。

※問8の(ア)～(セ)のいずれかで、育児・介護どちらから一方でも「1 実施している」を選ばれた企業(事業所)の方にかかいます。

問8-1 貴社(事業所)では、仕事と育児・介護との両立を支援するための取り組みを実施したことによって、どのようなプラスの効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性従業員の定着率が向上した 2. 意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ 3. 従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された 4. 従業員のストレスが減った 5. 仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った 6. 育児・介護経験により、従業員の視野が広がった 7. 社会的責任を果たす企業のイメージが高まった 8. 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった 9. 総体的に見て、経営にとって効果があった 10. 優秀な人材の確保が以前より容易になった 11. その他 () 12. 特に効果はなかった

※すべての方にかかいます。

問9 この1年間に、貴社(事業所)で本人もしくは配偶者が出産した従業員の数と、配偶者出産休暇制度・育児休業制度を利用した従業員の数をお答えください。
(あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員は含めなくてください)

	男性	女性
本人もしくは配偶者が出産した従業員の数	人	人
配偶者出産休暇制度を利用した従業員の数	人	人
育児休業制度を利用した従業員の数	人	人

問10 この1年間に、貴社(事業所)で子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度を利用した従業員はいくらですか。(あて名の事業所以外の場所で勤務している従業員は含めなくてください)

	男性	女性
子の看護休暇制度を利用した従業員の有無	1. いる 2. いない	1. いる 2. いない
介護休業制度を利用した従業員の有無	1. いる 2. いない	1. いる 2. いない
介護休暇制度を利用した従業員の有無	1. いる 2. いない	1. いる 2. いない

※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1. いる」と回答した企業(事業所)の方にかかいます。

問11 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の代替要員はどのようにしましたか。(あてはまるものすべてに○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 新たに代替要員を採用した 2. 派遣労働者を配置した 3. 社内の配置転換により対応した 4. 特に代替はしなかった 5. その他 ()
--

問12 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が円滑に復帰するために、どのような取り組みを行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

<ol style="list-style-type: none"> 1. 休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている 2. 休業中に通信教育などによる教育訓練を行っている 3. 復職後に研修などの教育訓練を行っている 4. その他 () 5. 特にない

※すべての方にかかいます。

問13 貴社(事業所)では、育児・介護休業が取得しやすい環境をつくるために、何か取り組んでいることがありますか。自由に記載してください。

<p>例：制度を周知する会を開催している、管理職に教育を行っている、一人ひとり面談をしているなど</p>
--

5. 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・バランスとは

- ・「仕事」と「仕事以外の活動」（子育てや地域活動など）を組み合わせ、バランスのとれた働き方を選択できるようにすることです。

問14 貴社（事業所）では、閉鎖の項目以外にワーク・ライフ・バランスを推進するために（ア）～（コ）について、取り組んでいることはありますか。（それぞれ1つに○）

	取り組んでいる			取り組んでいない		
	取り組みによって、どれくらい効果や変化がありましたか（下の欄から選んでください）	取り組みによって、どれくらい効果や変化はありましたか	取り組みによって、効果や変化はほとんどなかった	取り組みによって、どれくらい効果や変化はありましたか	取り組みによって、効果や変化はほとんどなかった	取り組みによって、効果や変化はほとんどなかった
(ア) 長時間残業の削減	1	2	3	4	5	6
(イ) ノー残業デーの導入	1	2	3	4	5	6
(ウ) 年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4	5	6
(エ) ボランティア活動のための有給休暇制度の導入	1	2	3	4	5	6
(オ) テレワーク（ITを活用した在宅勤務）の導入	1	2	3	4	5	6
(カ) 自己啓発の取組促進	1	2	3	4	5	6
(キ) 従業員のセミナー参加、資格取得に対する助成	1	2	3	4	5	6
(ク) 従業員の子どもの手当金支給（出産祝い金等）	1	2	3	4	5	6
(ケ) ワーク・ライフ・バランスを大切にしている意識啓発や風通しのよい職場づくり	1	2	3	4	5	6
(コ) その他（ ）	1	2	3	4	5	6

1つでも○がある方は
11ページの問15へ

※問14の（ア）～（コ）のいずれかで「1か2」を選ばれた企業（事業所）の方にかがいます。

問15 貴社（事業所）では、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことによって、どのようなプログラムの効果がありましたか。（あてはまるものすべてに○）

- 長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる
- 仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる
- 知識や技術、経験のある人材の離職を防ぎ、有能な人材の確保につながる
- 限られた時間で仕事を遂行しようとするため、仕事の効率化が図れる
- 仕事以外の生活の経験を通じ、生活者としての視点や創造性が養われたり、資格を取得したりするなど、従業員の能力向上につながる
- 企業イメージが向上しPR効果につながる
- その他（ ）
- わからない

※すべての方にかがいます。

6. 推進体制について

問16 貴社（事業所）において、女性の活躍推進や育児や介護への支援、ワーク・ライフ・バランスの推進をするための推進部署や推進担当者を設置していますか。（1つに○）

- 独立した部署があり、専任担当者がいる
- 独立した部署があるが、担当者は兼任である
- 既存の部署で、専任担当者が対応している
- 既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である
- その他（ ）

7. 職場におけるハラスメント等の防止について

問17 貴社（事業所）では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。

（あてはまるものすべてに○）

1. セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）
2. マタニティハラスメント
（妊娠・出産をしたり、育児休業を取得したりした女性社員への嫌がらせ・不当な扱い）
3. パタニティハラスメント
（育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い）
4. ハワーハラスメント（職場内での地位性を元にして苦痛を与えること）
5. 性的マイノリティ（LGBT等）等に関するハラスメント
6. その他（ ）
7. 特になし

●LGBTとは

- Lesbian（レスビアン、女性同性愛者）、Gay（ゲイ、男性同性愛者）、Bisexual（バイセクシュアル、両性愛者）、Transgender（トランスジェンダー、性別越境者）の頭文字をとった単語で、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称のひとつです。

問18 貴社（事業所）ではハラスメント防止するために、どのような取り組みを行っていますか。

（あてはまるものすべてに○）

1. 相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置
2. 就業規則等で禁지를明文化
3. 事業所内の発行物に記事掲載する等、意識啓発
4. 問題が生じた場合の対応を明文化
5. 防止のための研修、講習等を実施
6. 事業所内で実態把握のための調査
7. その他（ ）
8. 現在検討・計画中である
9. 必要性は感じているが、取り組みは行っていない
10. 特になし

問19 貴社（事業所）において、ハラスメント等が起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（あてはまるものすべてに○）

1. プライバシーの保持が難しい
2. 加害者や他の従業員に何が問題かを理解させるのが困難
3. 相談を受けるときにどのような点に留意すべきかわからない
4. 被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない
5. 事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）
6. 問題が起こった時の対応のしかたがわからない
7. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない
8. その他（ ）
9. 特になし

8. 性の多様性への配慮について

問20 貴社（事業所）において、性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関して、どのような取り組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 相談窓口の設置
2. 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置
3. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置
4. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施
5. 本人から申し出があった場合、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める
6. 結婚祝いや家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用
7. 社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記
8. 性的マイノリティ（LGBT等）に関するイベントに事業所として参加
9. その他（ ）
10. 現在検討・計画中である
11. 必要性は感じているが、取り組みは行っていない
12. 特になし

●性的マイノリティとは

- 「出生時に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと（LGBTなど）をいいます。

●セクシュアリティとは

- 性自認や性的指向を含めたあり方のことをいいます。

9. 男女共同参画推進に関する区の施策について

問21 貴社（事業所）では、次の（ア）～（ク）にある男女共同参画の推進のために区が制定した条例や計画、区が実施している啓発や相談等の取り組みをご存知ですか。（それぞれ1つに○）

	知ることが出来る	知ることが出来ない	記載がない
	1	②	3
記入例 →			
(ア) 江東区男女共同参画条例（平成16年3月に制定）	1	2	3
(イ) 男女共同参画 KOTO プラン（平成28年3月に改訂）	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談	1	2	3
(エ) 女性のための法律相談	1	2	3
(オ) 男女共同参画のための広報紙『リカルカート』の発行	1	2	3
(カ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(キ) 江東区/リカルテッジ	1	2	3
(ク) 男女共同参画学習講座	1	2	3

問22 男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援を行う上で、区に期待することは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 社会全体の理解の促進のための啓発	
2. 体育施設や学童体育等の環境整備	
3. 相談や情報提供、事業所向けの講習会の開催	
4. 仕事と家庭生活の両立支援策を円滑に導入するための専門家の派遣	
5. 区内の企業（事業所）の取り組み事例のPR、優良企業（事業所）の表彰	
6. 男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業（事業所）に対する資金的支援	
7. その他（	
8. 特になし	

問23 男女共同参画社会を実現するための行政の施策や、就労の場における男女共同参画のあり方などについて、特に望むことやご意見がありましたら、自由に記入してください。

～ ご協力ありがとうございました ～

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れて、**令和元（2019）年10月3日（木）までに最寄りの郵便ポストに投函してください。**

江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書

印刷物登録番号(31)108号

発行日 : 令和2年3月
発行 : 江東区総務部男女共同参画推進センター
〒135-0011 東京都江東区扇橋 3-22-2
TEL : 03-5683-0341 (代表)
