

江 東 区

男女共同参画に関する意識実態調査

報 告 書

令和 7 年 3 月



スポーツと人情が熱いまち

江 東 区

は じ め に

江東区は、平成16年3月に「江東区男女共同参画条例」を制定しました。制定以降、男女にかかわらず一人ひとりが互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮していく男女共同参画社会の形成に向けた取り組みを着実に進めてまいりました。

区では、この条例に基づいて令和3年3月に、男女共同参画社会の形成に向けた施策推進のため、「江東区男女共同参画KOTOプラン2021（第7次江東区男女共同参画行動計画）」を策定し、関係する施策を着実に進めているところです。

この間、国においては「男女共同参画基本法」に基づき、令和2年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が、令和5年12月にその一部変更が閣議決定されました。また、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するために、毎年6月をめぐりに「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」が決定され、女性の活躍をけん引するため、さまざまな取り組みが行われています。

この調査は、こうした背景を踏まえて、現時点における区民の皆様と区内の企業（事業所）の皆様の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、区が行う施策に活かしていくために行ったものです。

区では、令和6年度中に策定する「江東区長期計画（後期）」の下で、令和7年度に「第8次江東区男女共同参画行動計画」を策定することとしており、この調査結果はこの男女共同参画行動計画を検討する際の基礎資料として活用してまいります。区民の皆様におかれましても、男女共同参画について取り組む際にはこの調査結果をご活用いただければ幸いです。

結びに、この調査にご協力いただきました区民の皆様、区内企業（事業所）の皆様、並びに調査の実施にあたり数々のご助言をいただいた江東区男女共同参画審議会委員の皆様に、厚く御礼を申し上げます。

令和7年3月

江東区長
大久保朋果

江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書

目 次

第 1 部・・調査の概要	1
Ⅰ 調査概要	3
1. 調査目的	3
2. 調査の方法及び回収状況	3
Ⅱ 調査票の設問項目と報告書の見方	4
1. 調査票の設問項目	4
2. 報告書の見方	5
Ⅲ 調査結果のポイント	6
1. 区民調査結果	6
2. 企業・事業所調査結果	12
第 2 部・・アンケート調査の結果	15
Ⅰ 区民調査の結果	17
1. 基本属性	17
(1) 性別	17
(2) 年代	18
(3) 居住地区	19
(4) 家族構成	21
(5) 結婚の状況	22
(6) 世帯の働き方	23
(7) こどもの有無	24
(8) 末子の成長段階	25
(9) 居住年数	26
2. 男女平等意識	27
(1) 男女共同参画に関する用語の認知度	27
(2) 男女の地位の平等感	29
(3) 不平等を感じること	40
(4) 性別役割分業観に対する考え方	43
(5) 性別役割分業観に賛成と思う理由	45
(6) 結婚・家庭に対する考え方	47
3. 家庭生活等に関する意識	49
(1) 夫婦の役割分担の実態	49
(2) 育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識	54
(3) 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと	56

4. 学校教育	57
(1) 男女平等教育において重要なこと	57
5. 仕事	59
(1) 職業	59
(2) 働き方	61
(3) 職場における男女差別	62
(4) 育児休業・介護休業等の利用経験	65
(5) 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと	67
6. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	69
(1) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）	69
(2) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（現実）	70
(3) 家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと	71
7. あらゆる暴力	75
(1) ハラスメント等を受けた経験	75
(2) ハラスメント等を受けたときの相談の有無	77
(3) ハラスメント等を受けたときの相談先	78
(4) ハラスメント等を受けたときの相談による解決状況	79
(5) ハラスメント等を受けたときに相談しなかった・できなかった理由	80
(6) 配偶者等からの暴力の被害経験	81
(7) 配偶者等から暴力を受けたときの相談の有無	82
(8) 配偶者等から暴力を受けたときの相談先	83
(9) 配偶者等から暴力を受けたときの相談による解決状況	84
(10) 配偶者等から暴力を受けたときに相談しなかった・できなかった理由	85
(11) 暴力防止や被害者支援のために必要な対策	86
8. 性の多様性	89
(1) L G B T等に関する現在の問題	89
(2) L G B T等に関して区に期待する施策	90
(3) L G B T等に配慮を意識した行動	91
9. 地域活動・防災活動	92
(1) 地域活動への参加状況	92
(2) 地域活動に参加しやすくするために必要なこと	95
(3) 災害に備えるために必要なこと	97
10. 政策決定過程への女性の参画について	98
(1) 政策決定の場への女性の参画に対する考え方	98
11. 江東区の行政施策などについて	99
(1) 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度	99
(2) パルシティ江東の認知と利用	102
(3) パルシティ江東を利用した目的	104
(4) パルシティ江東で受講したい講座	106

(5) 区が注力すべき男女共同参画推進施策	107
(6) 男女共同参画社会について望むこと・ご意見等	108
Ⅱ 区内企業（事業所）調査の結果	112
1. 基本属性	112
(1) 業種	112
(2) 従業員数	112
(3) 従業員の平均年齢・平均勤続年数	114
(4) 企業（事業所）の本店・支店区分	115
(5) 労働組合の有無	115
2. 法律に関する理解	116
(1) 法律に関する理解度	116
3. 女性活躍推進の取り組み	117
(1) ポジティブ・アクションの認知度	117
(2) 管理職の人数	118
(3) 女性管理職比率の公表	120
(4) 職場における男女の平等感	121
(5) 女性従業員が活躍するための取り組み	124
(6) 女性従業員が活躍するための取り組みによるプラスの効果	127
(7) 女性を積極的に採用や登用する際に問題になること	128
(8) 女性従業員が活躍するための取り組みの進捗	130
4. 育児や介護への支援について	131
(1) 仕事と育児・介護との両立支援の取り組み	131
(2) 仕事と育児・介護との両立支援の取り組みによるプラスの効果	136
(3) 配偶者出産休暇・育児休業制度の利用人数	137
(4) 子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況	138
(5) 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	139
(6) 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が復帰するための取り組み	140
(7) 育児・介護休業が取得しやすい環境づくりのための取り組み	141
5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	143
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み	143
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みによるプラスの効果	144
6. 推進体制	145
(1) ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署・推進担当者の設置	145
7. 性の多様性への配慮	146
(1) L G B T等の配慮に関する取り組み	146
8. 職場におけるハラスメント等の防止	147
(1) ハラスメント等防止に関する取り組み	147
(2) ハラスメント等発生時に困難な対応	150

9. 男女共同参画推進に関する区の施策	151
(1) 区の施策等の認知度	151
(2) 区に期待する施策等	153
(3) 自由回答	154
第3部・調査結果のまとめ	157
調査結果のポイント	159
(1) 「男女共同参画社会」低い認知度	159
(2) 政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体での『男性優遇』意識	159
(3) 固定的な性別役割分業観	159
(4) 結婚・家庭に対する考え方と家庭内の役割分担とのギャップ	160
(5) 「仕事」をする上での男女平等、ワーク・ライフ・バランス	160
(6) あらゆる暴力・ハラスメント等	160
(7) 性の多様性	160
(8) 区民、企業・事業所に届く情報提供	161
【資料編】	163
I 調査票—区民	165
II 調査票—企業（事業所）	177

第 1 部 調査の概要

I 調査概要

1. 調査の目的

令和7年度からの男女共同参画KOTOプラン2021（改訂版）（第8次江東区男女共同参画行動計画）の策定に向け、今後の男女共同参画推進施策のあり方を検討するための基礎資料とすることを目的としています。

2. 調査の方法及び回収状況

◇区民調査

（1）調査対象	令和6年9月1日時点で区内に在住する満18歳以上の男女個人3,500人を無作為抽出
（2）調査方法	郵送配布、郵送・WEB併用回収 調査期間内に礼状兼督促はがき1回送付
（3）調査期間	令和6年9月27日（金）～10月10日（木）
（4）回収件数（回収率）	888件（25.4％）　うち、WEB回収412件

◇企業・事業所調査

（1）調査対象	従業員数20人以上の区内企業・事業所から、産業分類、従業員規模別に1,500社を無作為抽出（ただし、回答時点で従業員数が19人以下になっている場合があります）
（2）調査方法	郵送配布、郵送・WEB併用回収 調査期間内に礼状兼督促はがき1回送付
（3）調査期間	令和6年9月27日（金）～10月10日（木）
（4）回収件数（回収率）	259件（17.3％）　うち、WEB回収168件

II 調査票の設問項目と報告書の見方

1. 調査票の設問項目

区分	設問項目
区民調査	回答者について（F 1～F 7） 男女平等意識について（問 1～問 4） 家庭生活等に関する意識（問 5～問 7） 学校教育について（問 8） 仕事について（問 9～問 10） ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（問 11～問 13） あらゆる暴力について（問 14～問 16） 性の多様性について（問 17～問 19） 地域活動・防災活動について（問 20～問 22） 政策決定過程への女性の参画について（問 23） 江東区の行政施策などについて（問 24～問 27） 自由記述（問 28）
企業・事業所調査	回答企業・事業所について（F 1～F 6） 法律に関する理解について（問 1） 女性活躍推進の取り組みについて（問 2～問 7） 育児や介護への支援について（問 8～問 12） ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（問 13） 推進体制について（問 14） 性の多様性への配慮について（問 15） 職場におけるハラスメント等の防止について（問 16～問 17） 男女共同参画推進に関する区の施策について（問 18～問 19） 自由記述（問 20）

2. 報告書の見方

- ①調査結果の比率は、その設問の回答者数を基数として、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示しています。したがって、合計が100.0%にならない場合があります。
- ②複数回答形式の場合、回答比率の合計は100.0%を超える場合があります。
- ③選択肢の語句が長い場合、本文や表・グラフ中では省略した表現を用いている場合があります。簡略化していない選択肢は、資料編の調査票をご参照ください。
- ④単純集計において、「無回答」が0件（0.0%）の場合、グラフ中では省略しています。
- ⑤クロス集計において、回答が0件（0.0%）の場合、グラフ中で省略している場合があります。
- ⑥クロス集計の分析軸となる項目に「無回答」がある場合、これを表示していません。よって「全体」の数値と各項目の和が一致しない場合があります。また、分析軸となる項目の回答者数が少ない場合、グラフ化していない場合があります。
- ⑦クロス分析において、回答者数の少ない属性についてのコメントは控えています。
- ⑧過去の調査との比較の際は、令和元年9月に実施した「江東区男女共同参画に関する意識実態調査」を参照しています。以下「前回調査」といいます。

統計の数値を考察するにあたり、本報告書では次の表現を用います。

（例）		（表現）
80.1～80.9%	⇒	約8割
81.0～82.9%	⇒	8割強
83.0～84.9%	⇒	8割台半ば近く
85.0～85.9%	⇒	8割台半ば
86.0～87.9%	⇒	8割台半ばを超え
88.0～88.9%	⇒	9割近く
89.0～89.9%	⇒	9割弱

III 調査結果のポイント

1. 区民調査結果

◆男女平等意識について（P27～P48）

（１）男女共同参画に関する用語の認知度

「セクシュアルハラスメント」が８割台半ば近くで最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス」及び「男女雇用機会均等法」がともに８割強、「ジェンダー」及び「性的マイノリティ」がともに８割近くとなっています。

一方、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」が１割未満で最も低く、次いで「女性支援新法」が１割強、「ポジティブ・アクション」が１割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「デートＤＶ」は、女性が５３.０％と、男性よりも１４.５ポイント高くなっています。

（２）男女の地位の平等感

「平等になっている」は、「学校教育の場」が５割弱で最も高くなっています。「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』は、「政治の場」が８割強で最も高くなっています。「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』は、どの項目でも１割未満となっています。

前回調査と比較すると、「平等になっている」が増加しているのは、「家庭生活」、「学校教育」、「法律や制度」となっています。男性において、『女性優遇』の割合が最も増加しているのは、「職場」の５.５ポイントとなっています。女性において、『男性優遇』の割合が最も増加しているのは、「社会通念・慣習・しきたりなどで」の７.０ポイントとなっています。

（３）不平等を感じること

「議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと」が７割強で最も高く、次いで「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」が７割近くとなっています。

「夫婦別姓が法律で認められていないこと」は、前回調査よりも７.３ポイント増加、「議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと」は、前回調査よりも６.８ポイント増加しています。

性別でみると、女性が男性よりも高い傾向にあり、特に「介護の負担が女性にかたよっていること」は、女性が６３.７％と、男性よりも２８.６ポイント、「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」は、女性が７８.５％と、男性よりも２５.５ポイント高くなっています。

（４）性別役割分業観に対する考え方

「反対」と「どちらかといえば反対」の合計は、６割台半ば近くとなっています。

「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計は、前回調査よりも５.３ポイント減少しています。

（５）性別役割分業観に賛成と思う理由

「育児・介護・家事と両立しながら、妻が働き続けることは大変と思うから」が６割台半ばを超えています。

性別でみると、「妻が家庭を守る方が、こどもの成長などに良いと思うから」は、男性が６６.７％と、女性よりも１６.１ポイント高くなっています。

（６）結婚・家庭に対する考え方

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が９割以上の考え方は、「結婚する、しないは個人の自由である」、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」、「男の子も、家事ができるように育てるのがよい」、「父親ももっと子育てにかかわるほうがよい」、「子育てには地域社会の支援も必要である」の５つとなっています。

一方、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計は、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」が６割弱で最も高く、次いで「男性は女性以上に、家庭や仕事に責任を負っている」が約５割となっています。

◆家庭生活等に関する意識（P49～P56）

（１）夫婦の役割分担の実態

「夫婦同じ程度」は、「家庭内の重大問題の決定」が６割近くで最も高くなっています。「妻の役割」「どちらかといえば妻の役割」の合計は、「育児（乳幼児の世話）」及び「食事のしたく」が７割台半ばを超えています。

「夫婦同じ程度」は、すべての項目で前回調査よりも増加しています。

性別でみると、「夫婦同じ程度」は、すべての項目で男性が女性よりも高く、特に「こどものしつけ」は、男性が 61.4%と、女性よりも 27.1 ポイント、「家族などの介護、看護」は男性が 50.2%と、女性よりも 25.4 ポイント高くなっています。

（２）育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識

「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだ」という意見に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計は、７割台半ばを超えています。

（３）男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと

「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」が４割台半ば近くで最も高くなっています。

性別でみると、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は、女性が 39.5%と、男性よりも 7.9 ポイント高く、一方、「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」は、男性が 43.8%と、女性よりも 5.8 ポイント高くなっています。

◆学校教育について（P57～P58）

（１）男女平等教育において重要なこと

「学習指導や生活指導、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」が６割台半ばで最も高くなっています。

性・年齢別でみると、「こどもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」は、女性の 40～49 歳が高くなっています。

◆仕事について（P59～P68）

（１）職業

性別でみると、「専業主婦・主夫」は、女性が 20.4%と、男性よりも 19.3 ポイント高く、一方、「経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）」は、男性が 18.0%と、女性よりも 14.3 ポイント高くなっています。

(2) 働き方

性別でみると、「パートタイム・アルバイト」は、女性が 28.0%と、男性よりも 23.3 ポイント高く、一方、「正規社員・正規職員」は、男性が 80.6%と、女性よりも 22.6 ポイント高くなっています。

(3) 職場における男女差別

性別でみると、「昇進・昇格の機会に差別がある」は、女性が 26.1%と、男性よりも 11.0 ポイント高くなっています。

(4) 育児休業・介護休業等の利用経験

「取得したことがある」制度は、「育児休業」が 3 割強となっています。

性別でみると、「取得したことがある」制度は、「介護のための短時間勤務」を除き、女性が男性よりも高くなっています。

(5) 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと

「職場に利用しやすい雰囲気があること」が 5 割台半ばを超えて最も高く、次いで「上司や同僚などの理解や協力があること」が 5 割強となっています。

性別でみると、「復帰後の仕事が保障されること」は、女性が 37.6%と、男性よりも 8.5 ポイント高くなっています。

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（P 69～P 74）

(1) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）

「仕事」と「家庭生活」と「仕事や家庭生活以外」のすべてのバランスをとりたい」が 4 割強で最も高くなっています。

(2) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（現実）

「なっている」と「おおむねなっている」を合計した『希望通り』が 4 割弱となっています。性別でみると、『希望通り』は、男性が 42.9%と、女性よりも 5.5 ポイント高くなっています。

(3) 男女が家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと

「労働時間の短縮を図ること」が 3 割台半ば近くで最も高くなっています。

「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」は、前回調査よりも 12.5 ポイント減少しています。

性別でみると、「ホームヘルパーや福祉施設を充実させること」は、女性が 21.0%と、男性よりも 8.5 ポイント高くなっています。

◆あらゆる暴力について（P 75～P 88）

(1) ハラスメント等を受けた経験

「パワーハラスメント」が 1 割強、「モラルハラスメント」が約 1 割となっています。

性・年齢別でみると、「パワーハラスメント」は、男性の 50～59 歳、「モラルハラスメント」は、女性の 20～29 歳、「セクシュアルハラスメント」は、女性の 30～39 歳が高くなっています。

(2) ハラスメント等の相談状況について

「相談した」が 4 割台半ば近くとなっています。一方、「相談しなかった（できなかった）」が 5 割台半ば近くとなっています。

その相談先は、「家族や親戚」が 5 割強で最も高くなっています。

性別でみると、「家族や親戚」は、女性が 61.7%と、男性よりも 28.4 ポイント高く、一方、「上司（直属以外を含む）」は、男性が 57.6%と、女性よりも 20.9 ポイント高くなっています。相談により「解決しなかった」が 5 割弱となっています。

相談しなかった・できなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が 5 割強で最も高くなっています。

性別でみると、「相談しても無駄だと思ったから」は、女性が 61.7%と、男性よりも 21.7 ポイント高くなっています。

（３）配偶者等からの暴力の被害経験

「何度もあった」と「１～２度あった」を合計した『経験あり』は、「精神的暴力」が 1 割台半ばを超え最も高く、次いで「身体的暴力」が 1 割台半ば近くとなっています。

性別で見ると、「身体的暴力」において『経験あり』は、女性が 17.9%と男性よりも 9.5 ポイント高くなっています。

（４）配偶者等から暴力を受けたときの相談状況について

「相談した」が 3 割強となっています。一方、「相談しなかった(できなかった)」は、6 割弱となっています。

その相談先は、「家族や親戚」が 6 割台半ばを超えて最も高くなっています。

相談により「解決しなかった」が 5 割強となっています。

相談しなかった・できなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」及び「相談するほどのことではないと思ったから」がともに 3 割台半ば近く、「相談できる人がいなかったから」が 3 割強となっています。

（５）暴力防止や被害者支援のために必要な対策

「被害者のための相談を充実させる」が 4 割近くで最も高く、次いで「法律による規制や見直しを行う」が 3 割台半ばを超えています。

「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」は、前回調査よりも 12.6 ポイント、「犯罪の取締りを強化する」は、前回調査よりも 11.8 ポイント減少しています。

性別でみると、「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」は、女性が 31.6%と、男性よりも 6.9 ポイント、「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」は、女性が 10.4%と、男性よりも 6.8 ポイント高くなっています。

◆性の多様性について（P89～P91）

（１）LGBT等に関する現在の問題

「夫婦と同様にパートナーとの関係を認めてもらえないこと」が約 5 割で最も高く、次いで「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が 4 割強、「就職、職場で不利な扱いを受けること」が約 4 割となっています。

性別でみると、「夫婦と同様にパートナーとの関係を認めてもらえないこと」は、女性が 59.3%と、男性よりも 17.7 ポイント高くなっています。

（２）LGBT等に関して区に期待する施策

「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」が 3 割強で最も高く、次いで「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が約 3 割となっています。

性別による大きな差はみられません。

（３）ＬＧＢＴ等に配慮を意識した行動

「当事者の話に耳を傾ける」が約２割、「インターネットや本などで情報収集する」が２割弱となっています。

◆地域活動・防災活動について（P92～P97）

（１）地域活動への参加状況

「町会や自治会の活動」が２割台半ば近く、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」及び「保護者会やPTA活動」がともに１割強となっています。

性別でみると、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」は、女性が16.0%と、男性よりも7.1ポイント、「保護者会やPTA活動」は、女性が14.8%と、男性よりも6.8ポイント高くなっています。

（２）地域活動に参加しやすくするために必要なこと

「参加しやすい日時や場所を設定すること」が５割近くで最も高く、次いで「地域団体の取り組みについて広報すること」及び「地域団体の活動に関心や積極性を持つこと」がともに３割弱となっています。

性別でみると、「地域団体の活動に関心や積極性を持つこと」は、男性が35.2%と、女性よりも9.8ポイント高くなっています。

（３）災害に備えるために必要なこと

「女性、こども、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」が５割強で最も高く、次いで「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」が４割台半ばを超え、「避難所整備や備品に女性の意見を反映させること」が約４割となっています。

性別でみると、「女性、こども、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」は、女性が60.3%と、男性よりも16.8ポイント高くなっています。

◆政策決定過程への女性の参画について（P98）

（１）政策決定の場への女性の参画に対する考え方

「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」が４割台半ば近くで最も高く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が４割近くとなっています。

◆江東区の行政施策などについて（P99～P107）

（１）男女共同参画推進に関する区の施策の認知度

「言葉も内容も知っている」施策は、「女性のなやみとDVホットライン」が16.3%、「女性のための法律相談」が9.6%、「男性DV電話相談」が6.5%となっています。

性別でみると、「言葉も内容も知っている」は、すべての項目で女性が男性よりも高くなっています。

江東区内での居住年数（２区分）別でみると、「言葉を聞いたことがない」は、すべての項目で居住年数10年未満が居住年数10年以上よりも高くなっています。

（２）パルシティ江東の認知と利用

「施設があることを知らない」が６割台半ばとなっています。

性別でみると、「施設があることを知らない」は、男性が 77.3%と、女性よりも 18.7 ポイント高くなっています。

(3) パルシティ江東を利用した目的

「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」が 5 割台半ば近く、「講座を受講するため」が 5 割近くとなっています。

(4) パルシティ江東で受講したい講座

「1」を「受講したい」、「5」を「受講したくない」とした 5 段階でたずねたところ、「1」と「2」を合計した『受講希望』は、「介護と仕事を両立するための講座」が 3 割強で最も高く、次いで「女性特有の疾病予防や健康管理の講座」が約 3 割、「多様性の視点を取り入れた防災講座」が 2 割台半ば、「ワーク・ライフ・バランスに関する講座」が 2 割台半ば近くとなっています。

(5) 区が注力すべき男女共同参画推進施策

「1」を「力を入れていくべきである」、「5」を「力を入れる必要はない」とした 5 段階でたずねたところ、「1」と「2」を合計した『注力希望』は、「こ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」が 7 割台半ばを超えて最も高く、次いで「子育て・育児に関する支援の充実」が 7 割強、「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」が約 7 割となっています。

2. 企業・事業所調査結果

◆法律に関する理解について（P116）

（１）法律に関する理解度

「理解している」と「ある程度理解している」を合計した『理解』は、「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「育児・介護休業法」が８割以上と高くなっています。一方、「理解していない」と「理解が不十分である」を合計した『理解不足』は、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」、「次世代育成支援対策推進法」、「配偶者暴力防止法」が２割台と、他の法律に比べ高くなっています。

◆女性活躍推進の取り組みについて（P117～P130）

（１）ポジティブ・アクションの認知度

ポジティブ・アクションの認知度は、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合計した『知っている』が５割弱、「まったく知らない」と「聞いたことはあるが内容はよく知らない」を合計した『知らない』が５割近くとなっています。

（２）管理職の人数

女性は、全ての項目で「０人」が最も高く、次いで役員相当者の人数は、「１～２人」が２割強、部長相当者の人数は、「１～４人」が１割台半ばを超え、課長相当者の人数は、「１～４人」が２割強となっています。

（３）女性管理職比率の公表

「公表する予定はない」が６割弱となっています。

（４）職場における男女平等感

「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』は、「募集や採用について」が８.５%、「昇進・昇格について」が８.１%、「職種内容について」が７.０%となっています。一方、「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』は、「労働時間量について」が１４.３%となっています。

「昇進・昇格について」については、『男性優遇』が８.１%と、前回調査（１４.０%）から５.９ポイント減少しています。

（５）女性従業員が活躍するための取り組み

「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化」が５割弱で最も高く、次いで「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進」が４割台半ばを超え、「女性がいらない又は少ない職種について、女性の積極的な採用」及び「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」がともに３割強となっています。

（６）女性従業員が活躍するための取り組みによるプラスの効果

「女性従業員の積極的に業務に取り組む姿勢が向上した」、「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」及び「従業員の仕事に対する満足度が向上した」が３割以上となっています。

（７）女性を積極的に採用や登用する際に問題になること

「家事・育児・介護をしている女性の多いことを考慮する必要がある」が約４割となっていて、前回調査よりも７.２ポイント減少しています。

（８）女性従業員が活躍するための取り組みの進捗

「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合計した『進捗あり』が約６割となっています。
従業員規模別でみると、「進んでいない（取り組みをしていない）」と「あまり進んでいない」を合計した『進捗なし』は、１９人以下が４割近くと、他の区分に比べ、高くなっています。

◆育児や介護への支援について（P131～P142）

（１）仕事と育児・介護との両立支援の取り組み

両立支援の取り組みについて、「実施している」支援策は、「育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除」、「育児期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」及び「短時間勤務制度の導入」が６割以上となっています。

介護との両立支援の取り組みについて、「実施している」支援策は、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」、「介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」及び「短時間勤務制度の導入」が５割以上となっています。

（２）仕事と育児・介護との両立支援の取り組みによるプラスの効果

「女性従業員の定着率が向上した」及び「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」が３割以上となっています。

（３）配偶者出産休暇・育児休業制度の利用人数

本人もしくは配偶者が出産した従業員が１名以上いた企業・事業所のうち、「配偶者出産休暇」を「利用した男性が１名以上」が５割台半ば、男性の「配偶者出産休暇」及び「育児休業制度」取得率が３割台半ばとなっています。

（４）子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況

「子の看護休暇制度を利用した従業員の有無」において、「いる」は、女性が２４．３％と、男性よりも９．２ポイント高くなっています。

「介護”休業”制度を利用した従業員の有無」及び「介護”休暇”制度を利用した従業員の有無」において、性別による大きな違いはみられません。

（５）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

「特に代替はしなかった」が４割強となっています。

（６）育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が復帰するための取り組み

「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」が約５割となっています。

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（P143～P144）

（１）ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

「取り組んでいる」と回答があったもののうち、「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」を合計した『効果や変化があった』取り組みは、「年次有給休暇の取得促進」が６割台半ばを超えて最も高く、「長時間残業の削減」が５割台半ばを超えています。

一方、「取り組んでいない」取り組みは、「ボランティア活動のための有給休暇制度の導入」が７割強で最も高く、「ノー残業デーの導入」及び「テレワークの導入」が５割以上となっています。

（２）ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みによるプラスの効果

「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が７割近くとなっています。

従業員規模別でみると、「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」は、300人以上が8割台半ば近く、1～19人が7割台半ばを超え、他の区分に比べ、高くなっています。

◆推進体制について（P145）

（１）ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署・推進担当者の設置

「設置していない」が6割近くで最も高くなっています。

◆性の多様性への配慮について（P146）

（１）LGBT等の配慮に関する取り組み

「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が5割台半ばを超えて最も高くなっています。

一方、行っている取り組みは、「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」及び「相談窓口の設置」が1割強となっています。

◆職場におけるハラスメント等の防止について（P147～P150）

（１）ハラスメント等防止に関する取り組み

「行っている」取り組みについては、「就業規則等で禁止を明文化」及び「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」が7割以上と高くなっています。

従業員規模別でみると、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」、「問題が生じた場合の対応を明文化」及び「防止のための研修、講習等を実施」について、「行っている」割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっています。

（２）ハラスメント等発生時に困難な対応

「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が5割弱で最も高く、次いで「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」が4割近く、「プライバシーの保持が難しい」が3割台半ばとなっています。

従業員規模別でみると、「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」は、300人以上が3割近くと、他の区分に比べ、高くなっています。

◆男女共同参画推進に関する区の施策について（P151～P153）

（１）区の施策等の認知度

「言葉も内容も知っている」施策は、「女性のための法律相談」及び「女性のなやみとDVホットライン」が1割強となっています。

（２）区に期待する施策等

「保育施設や学童保育等の環境整備」が約4割で最も高く、次いで「社会全体の理解の促進のための啓発」が3割台半ばを超え、「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」が約3割となっています。

従業員規模別でみると、「保育施設や学童保育等の環境整備」は、従業員規模が大きくなるほど、その割合が高くなり、300人以上が5割台半ばを超えています。

第2部 アンケート調査の結果

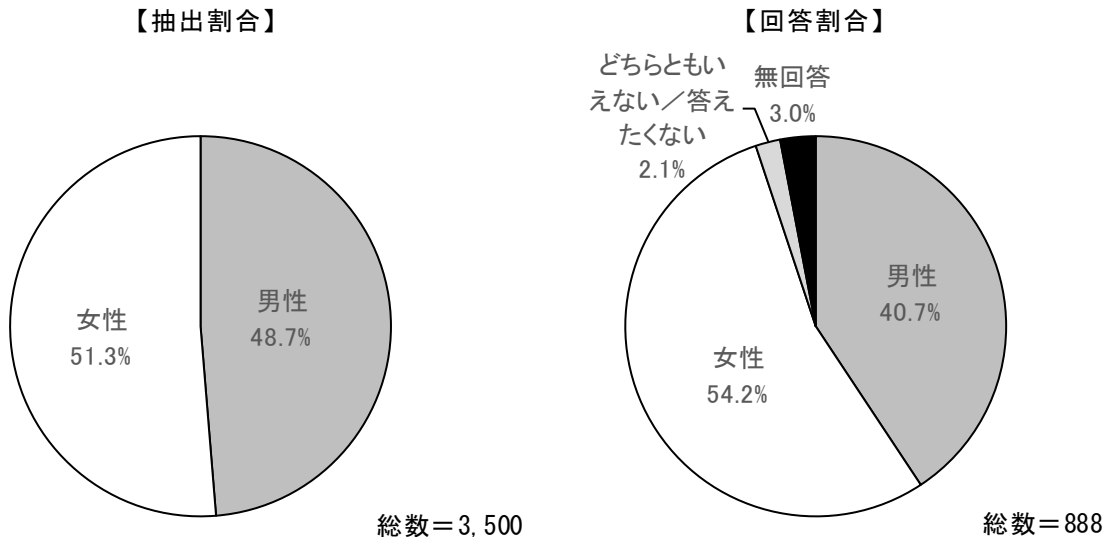
I 区民調査の結果

1. 基本属性

(1) 性別

性別は、「男性」が40.7%、「女性」が54.2%となっています。

図表 I-1 性別



	抽出数(人)	比率(%)
男 性	1,703	48.7
女 性	1,797	51.3
どちらともいえない	—	—
無回答	—	—
合 計	3,500	100.0

回答数(人)	比率(%)
361	40.7
481	54.2
19	2.1
27	3.0
888	100.0

回答方法

	郵送(人)	比率(%)
男 性	155	42.9
女 性	283	58.8
どちらともいえない	11	57.9
無回答	27	100.0
合 計	476	53.6

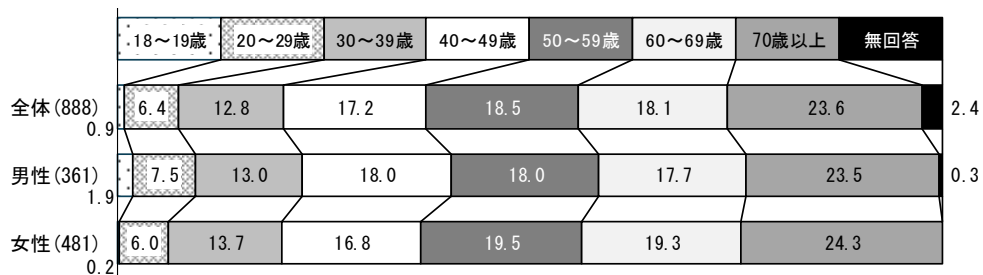
WEB(人)	比率(%)
206	57.1
198	41.2
8	42.1
0	0.0
412	46.4

(2) 年代

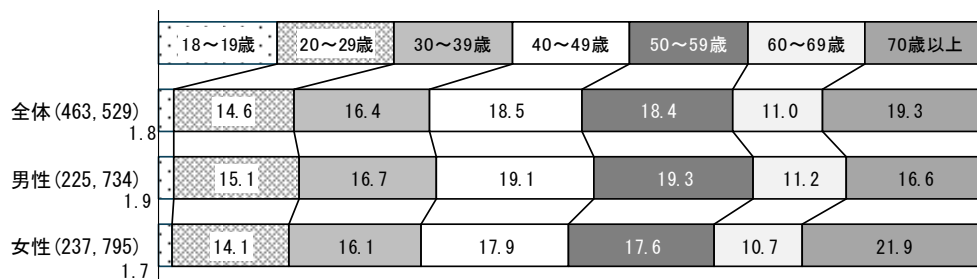
年代は、「70 歳以上」が 23.6%で最も高く、次いで「50～59 歳」が 18.5%、「60～69 歳」が 18.1%、「40～49 歳」が 17.2%となっています。

区の人口割合に比べ、男女ともに「60～69 歳」及び「70 歳以上」の回答が多く、「20～29 歳」及び「30～39 歳」の回答が少なくなっています。

図表 I-2 年代



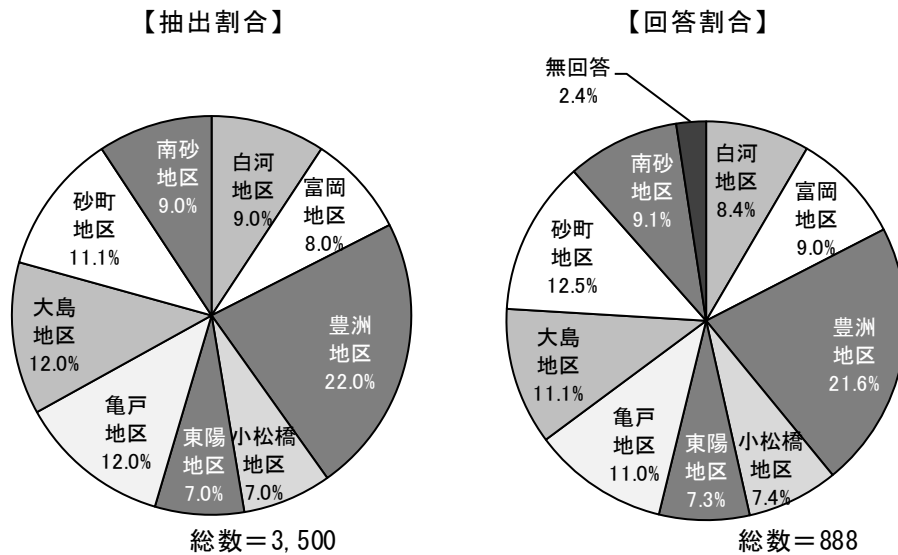
図表 I-3 「参考」 令和6年9月1日現在 江東区年代別人口割合



(3) 居住地区

居住地区は、「豊洲地区」が21.6%で最も高く、次いで「砂町地区」が12.5%、「大島地区」が11.1%、「亀戸地区」が11.0%となっています。

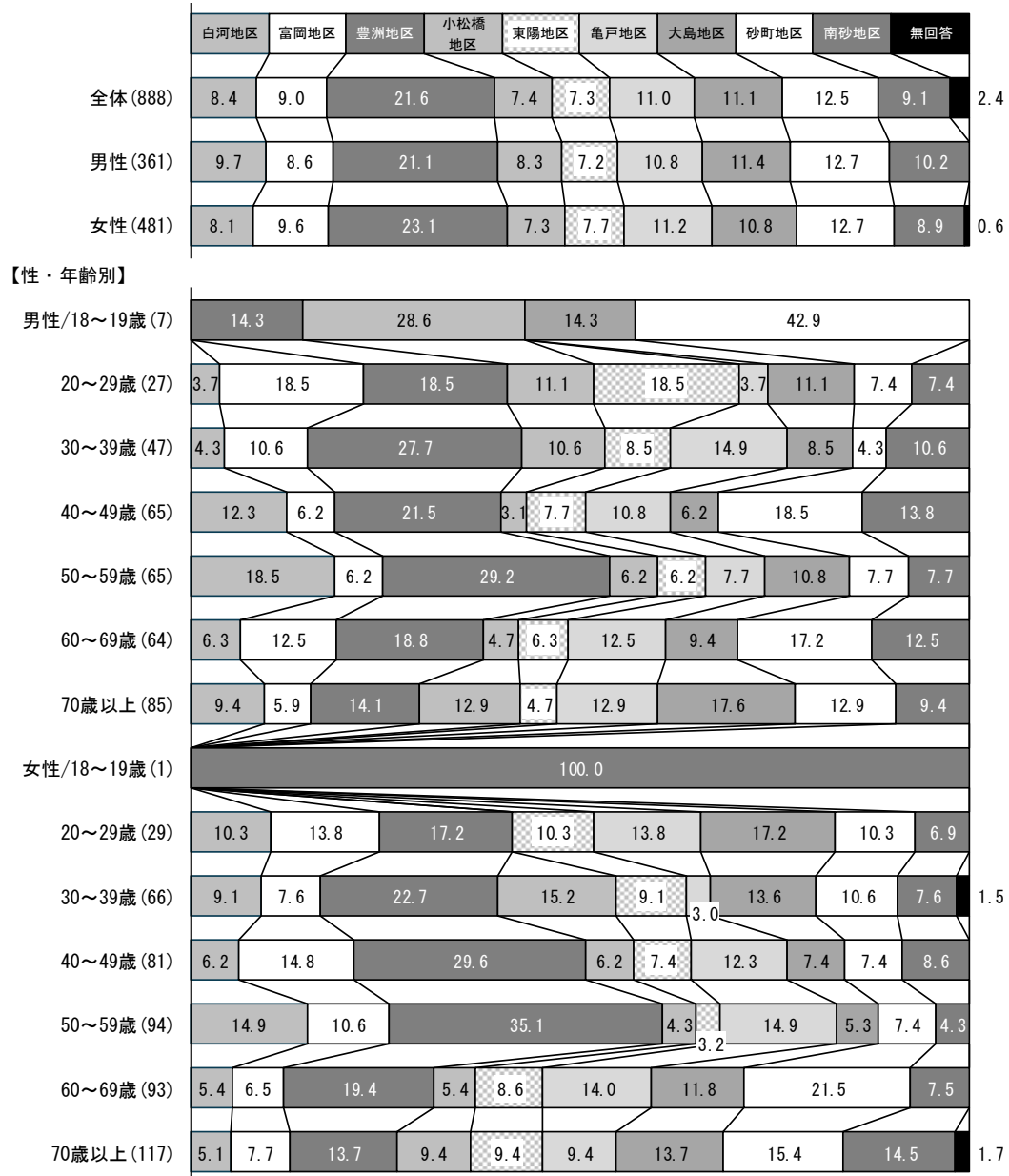
図表 1-4 居住地区



	抽出数(人)	比率(%)
白河地区	315	9.0
富岡地区	280	8.0
豊洲地区	770	22.0
小松橋地区	245	7.0
東陽地区	245	7.0
亀戸地区	420	12.0
大島地区	420	12.0
砂町地区	390	11.1
南砂地区	315	9.0
無回答	—	—
合 計	3,500	100.0

回答数(人)	比率(%)
75	8.4
80	9.0
192	21.6
66	7.4
65	7.3
98	11.0
99	11.1
111	12.5
81	9.1
21	2.4
888	100.0

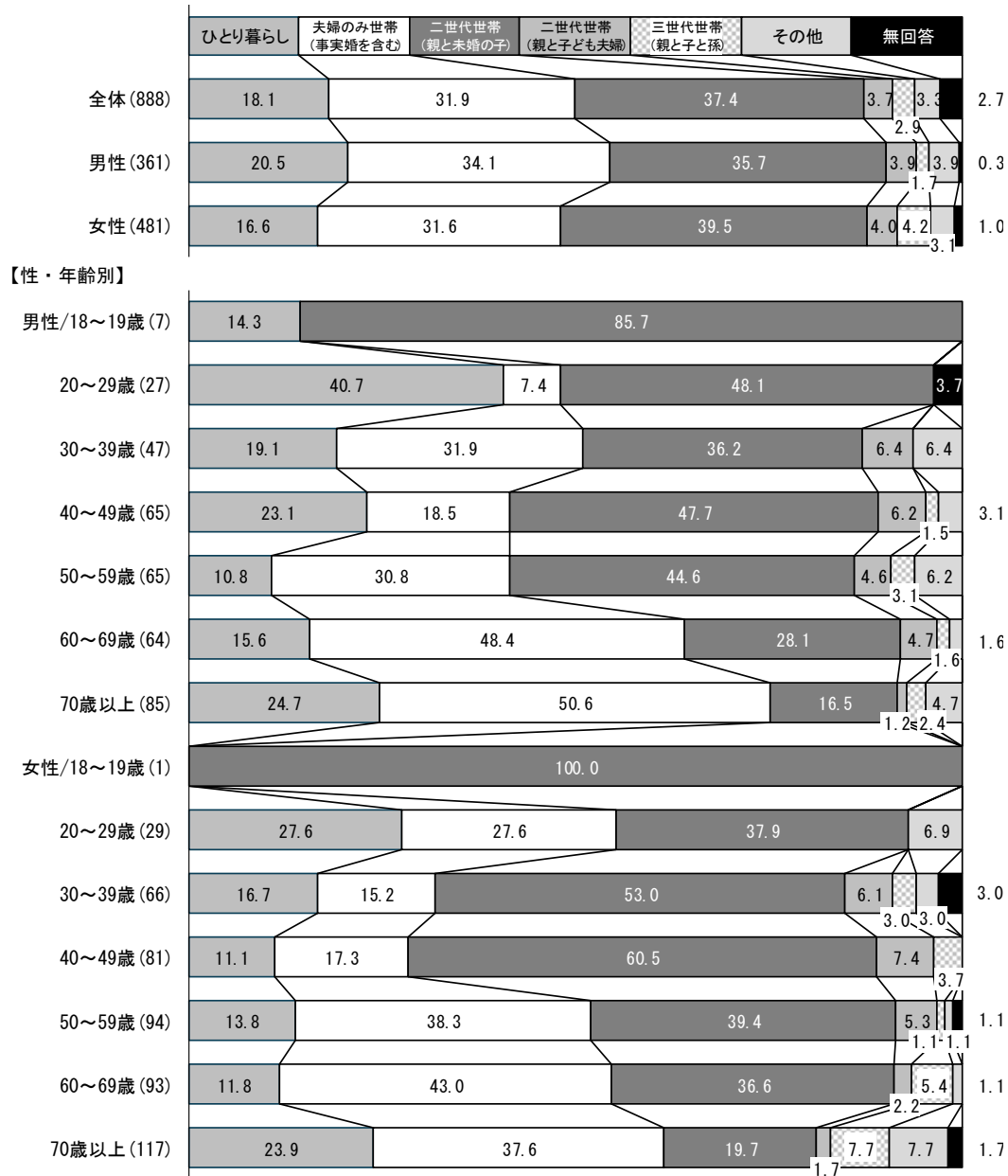
図表 I-5 居住地区【性別、性・年齢別】



(4) 家族構成

家族構成は、「二世世代世帯（親と未婚の子）」が37.4%で最も高く、次いで「夫婦のみ世帯（事実婚を含む）」が31.9%、「ひとり暮らし」が18.1%となっています。

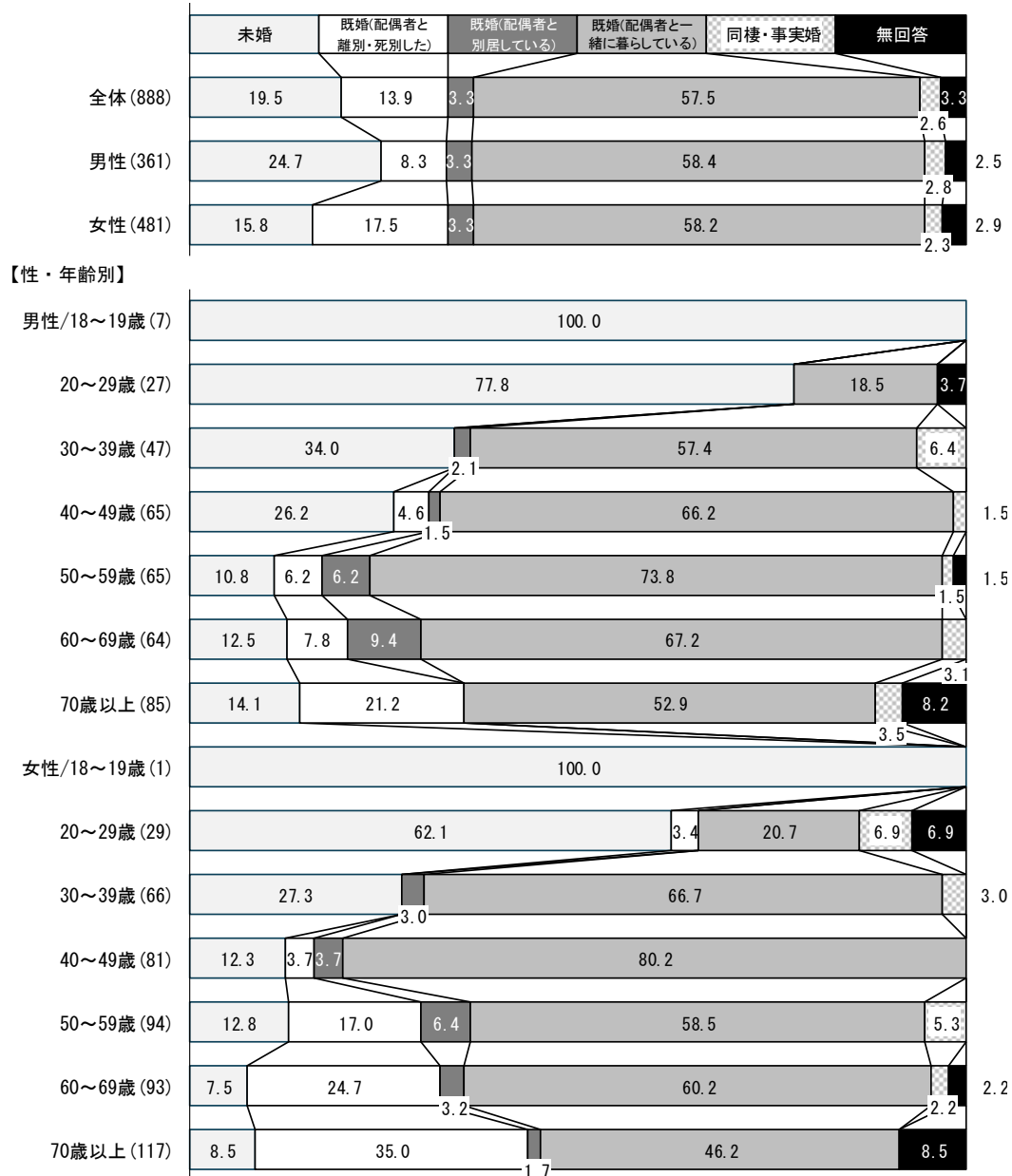
図表 I-6 家族構成【性別、性・年齢別】



(5) 結婚の状況

結婚の状況は、「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」が57.5%で最も高くなっています。次いで「未婚」が19.5%、「既婚（配偶者と離別・死別した）」が13.9%となっています。

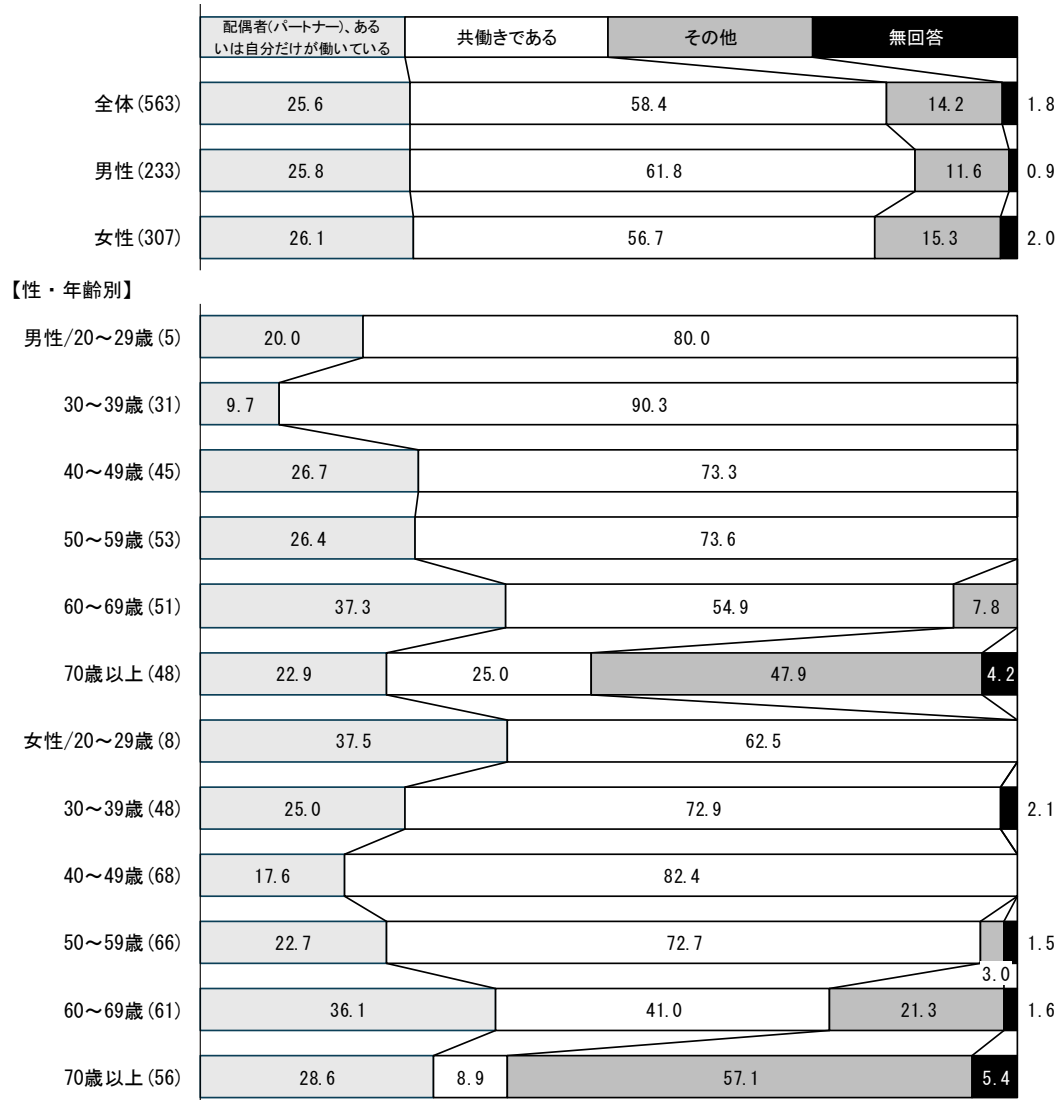
図表 I-7 結婚の状況【性別、性・年齢別】



(6) 世帯の働き方

既婚（配偶者と同居・別居）または同棲や事実婚の世帯の働き方は、「共働きである」が58.4%で最も高くなっています。

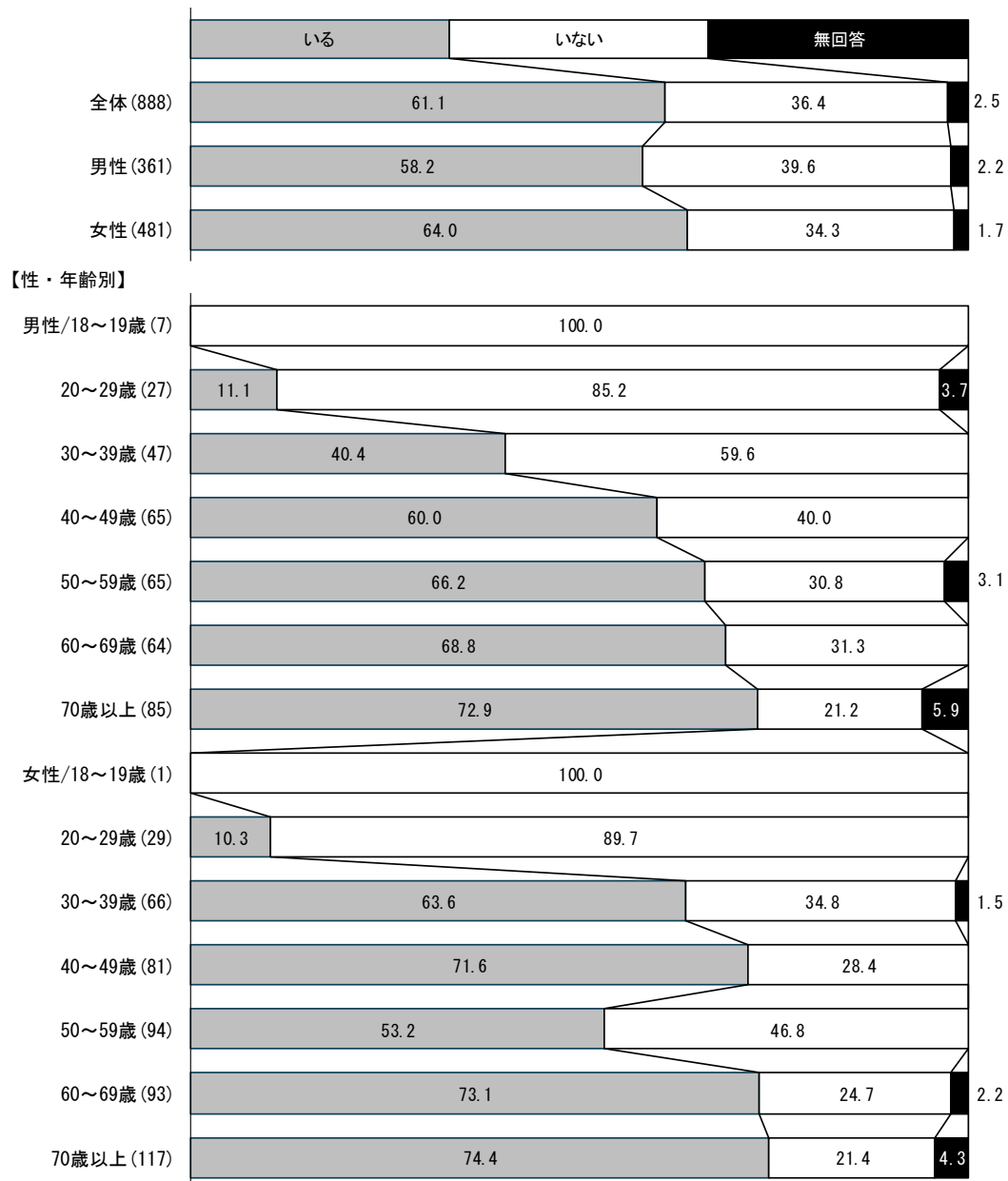
図表 I-8 世帯の働き方【性別、性・年齢別】



(7) こどもの有無

こどもの有無は、「いる」が61.1%、「いない」が36.4%となっています。

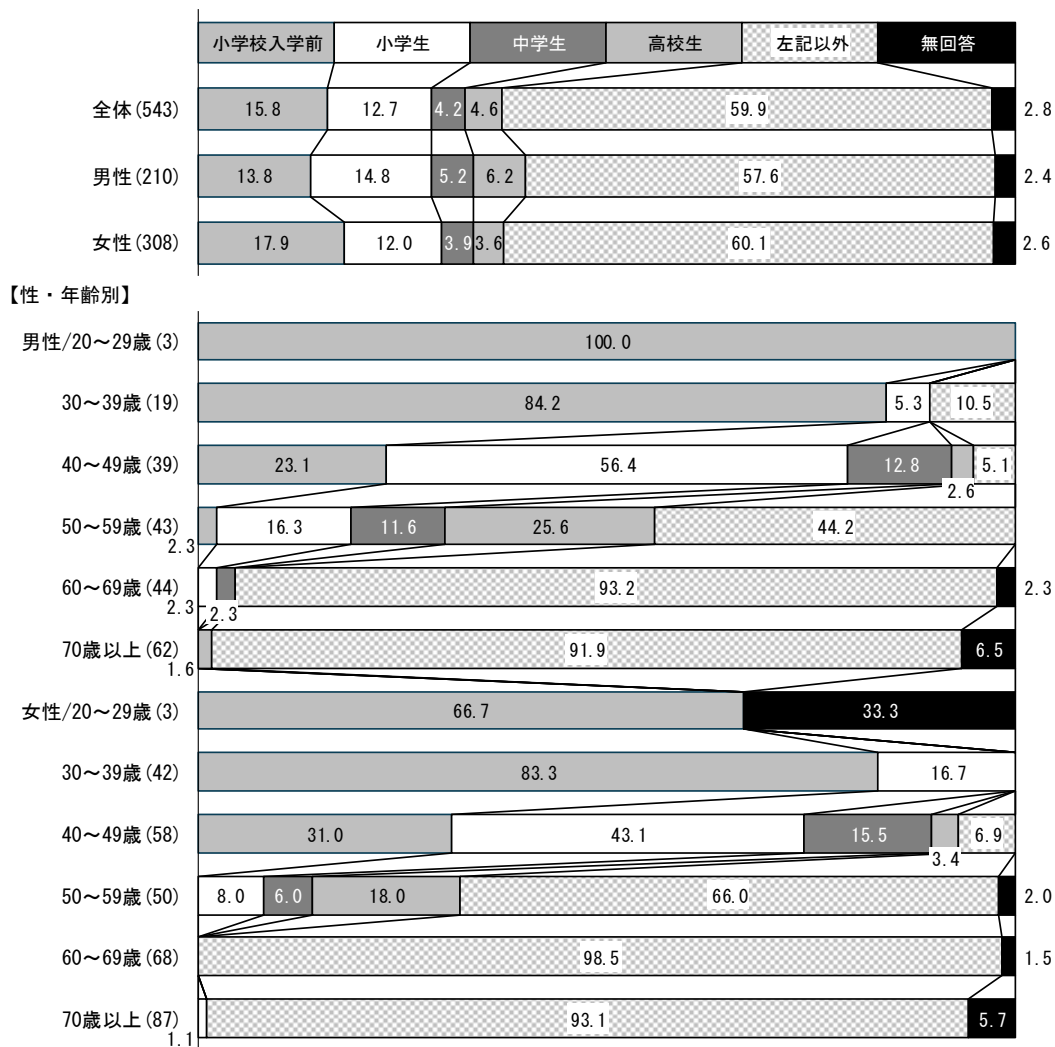
図表 I-9 こどもの有無【性別、性・年齢別】



(8) 末子の成長段階

こどもがいる場合の末子の成長段階は、「小学校入学前」が15.8%、「小学生」が12.7%、「中学生」が4.2%、「高校生」が4.6%、「左記以外」が59.9%となっています。

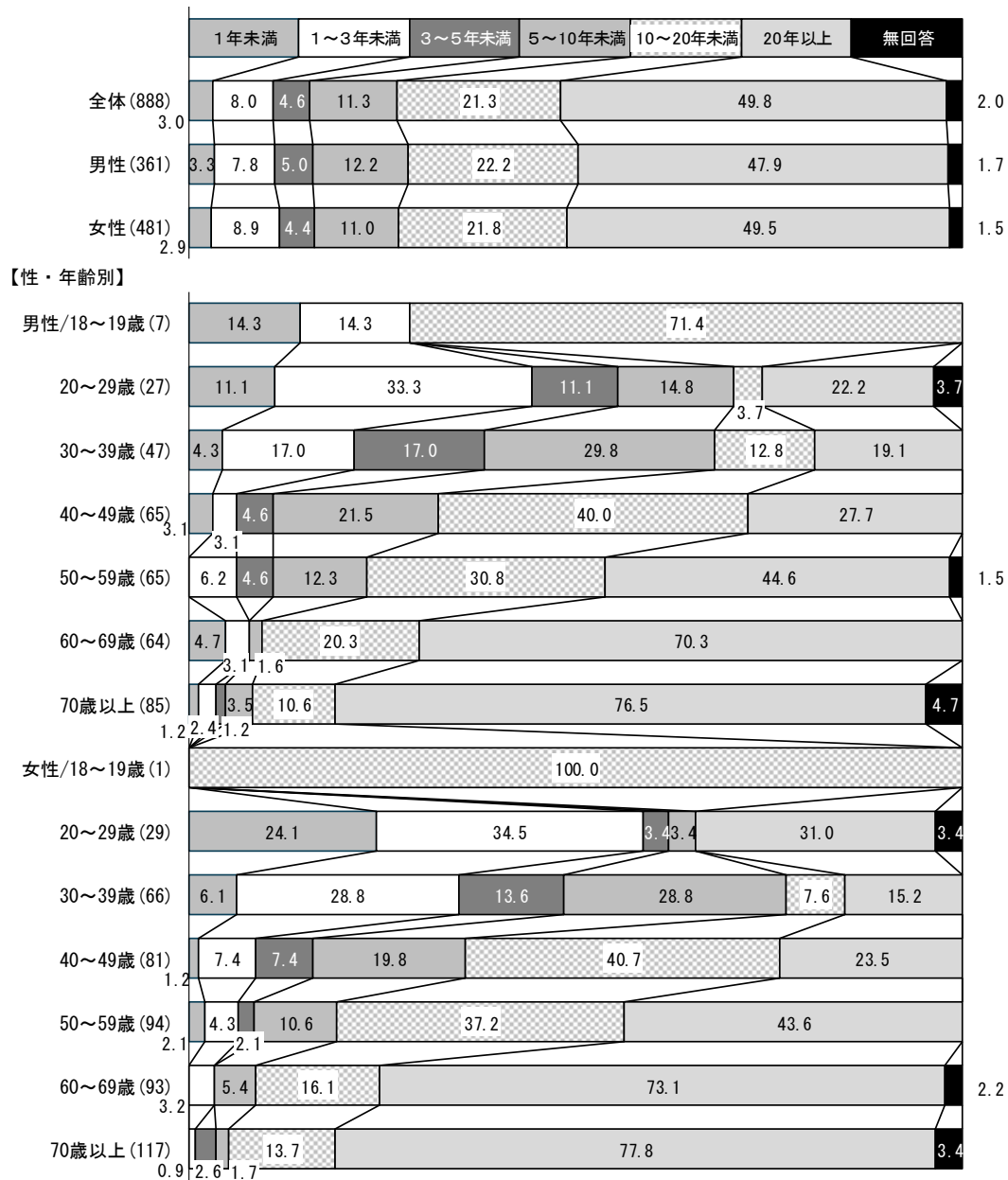
図表 I-10 末子の成長段階【性別、性・年齢別】



(9) 居住年数

居住年数は、「20年以上」が49.8%で最も高く、次いで「10～20年未満」が21.3%、「5～10年未満」が11.3%となっています。

図表 I-11 居住年数【性別、性・年齢別】



2. 男女平等意識

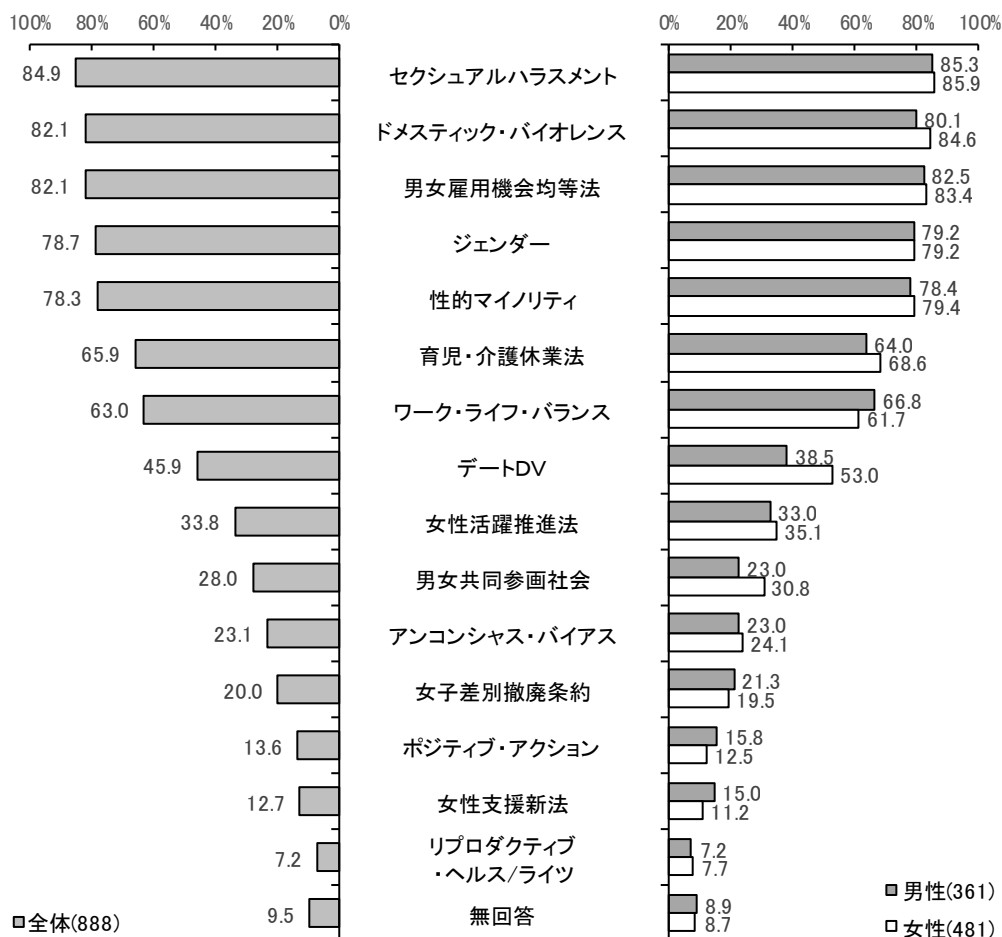
(1) 男女共同参画に関する用語の認知度

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

男女共同参画に関する用語の認知度は、「セクシュアルハラスメント」が84.9%で最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンス」及び「男女雇用機会均等法」がともに82.1%、「ジェンダー」が78.7%、「性的マイノリティ」が78.3%となっています。

性別でみると、「デートDV」は、女性が53.0%と、男性(38.5%)よりも14.5ポイント高くなっています。

図表 I-2-1 男女共同参画に関する用語の認知度【性別】



- セクシュアルハラスメント:性的嫌がらせ
- ドメスティック・バイオレンス:配偶者等からの暴力
- ジェンダー:生物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
- 性的マイノリティ:LGBT等
- ワーク・ライフ・バランス:仕事と生活の調和
- デートDV:交際相手からの暴力
- アンコンシャス・バイアス:性別による無意識の思い込み
- ポジティブ・アクション:積極的改善措置
- 女性支援新法:困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- 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

性・年齢別でみると、「ワーク・ライフ・バランス」は、女性の30～39歳が92.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 1-2-2 男女共同参画に関する用語の認知度【性・年齢別】

	合計	セクシユアルハラスメント	ドメスティック・バイオレンス	男女雇用機会均等法	ジェンダー	性的マイノリティ	育児・介護休業法	ワーク・ライフ・バランス	デートDV	女性活躍推進法	男女共同参画社会	アンコンシャス・バイアス	女子差別撤廃条約	ポジティブ・アクション	女性支援新法	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	無回答
全体	888 100.0	754 84.9	729 82.1	729 82.1	699 78.7	695 78.3	585 65.9	559 63.0	408 45.9	300 33.8	249 28.0	205 23.1	178 20.0	121 13.6	113 12.7	64 7.2	84 9.5
男性/18～19歳	7 100.0	5 71.4	5 71.4	6 85.7	5 71.4	5 71.4	1 14.3	5 71.4	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	1 14.3	0 0.0	1 14.3	1 14.3
20～29歳	27 100.0	21 77.8	20 74.1	22 81.5	22 81.5	22 81.5	18 66.7	22 81.5	11 40.7	10 37.0	3 11.1	9 33.3	8 29.6	5 18.5	4 14.8	2 7.4	1 3.7
30～39歳	47 100.0	43 91.5	40 85.1	38 80.9	40 85.1	39 83.0	32 68.1	41 87.2	24 51.1	24 51.1	9 19.1	20 42.6	16 34.0	11 23.4	9 19.1	7 14.9	1 2.1
40～49歳	65 100.0	58 89.2	55 84.6	53 81.5	55 84.6	51 78.5	47 72.3	53 81.5	31 47.7	21 32.3	7 10.8	20 30.8	11 16.9	10 15.4	7 10.8	3 4.6	3 4.6
50～59歳	65 100.0	60 92.3	56 86.2	57 87.7	56 86.2	58 89.2	42 64.6	51 78.5	22 33.8	19 29.2	4 6.2	12 18.5	10 15.4	10 15.4	10 15.4	1 1.5	4 6.2
60～69歳	64 100.0	59 92.2	55 85.9	58 90.6	58 90.6	53 82.8	39 60.9	40 62.5	24 37.5	25 39.1	21 32.8	14 21.9	12 18.8	11 17.2	10 15.6	6 9.4	3 4.7
70歳以上	85 100.0	61 71.8	57 67.1	63 74.1	49 57.6	54 63.5	51 60.0	28 32.9	24 28.2	20 23.5	39 45.9	7 8.2	17 20.0	9 10.6	13 15.3	5 5.9	19 22.4
女性/18～19歳	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	20 69.0	19 65.5	20 69.0	19 65.5	21 72.4	17 58.6	21 72.4	19 65.5	16 55.2	4 13.8	8 27.6	5 17.2	5 17.2	3 10.3	3 10.3	4 13.8
30～39歳	66 100.0	61 92.4	61 92.4	55 83.3	55 83.3	55 83.3	51 77.3	61 92.4	45 68.2	32 48.5	14 21.2	20 30.3	16 24.2	10 15.2	6 9.1	7 10.6	1 1.5
40～49歳	81 100.0	70 86.4	69 85.2	69 85.2	67 82.7	68 84.0	58 71.6	61 75.3	51 63.0	36 44.4	17 21.0	25 30.9	24 29.6	9 11.1	8 9.9	10 12.3	7 8.6
50～59歳	94 100.0	84 89.4	82 87.2	82 87.2	82 87.2	81 86.2	61 64.9	63 67.0	57 60.6	30 31.9	26 27.7	27 28.7	14 14.9	17 18.1	11 11.7	10 10.6	8 8.5
60～69歳	93 100.0	84 90.3	84 90.3	82 88.2	79 84.9	77 82.8	64 68.8	45 48.4	45 48.4	21 22.6	31 33.3	20 21.5	13 14.0	9 9.7	9 9.7	4 4.3	7 7.5
70歳以上	117 100.0	93 79.5	91 77.8	92 78.6	78 66.7	79 67.5	79 67.5	45 38.5	37 31.6	34 29.1	56 47.9	16 13.7	21 17.9	10 8.5	17 14.5	3 2.6	15 12.8

※上段：回答数・下段：％

(2) 男女の地位の平等感

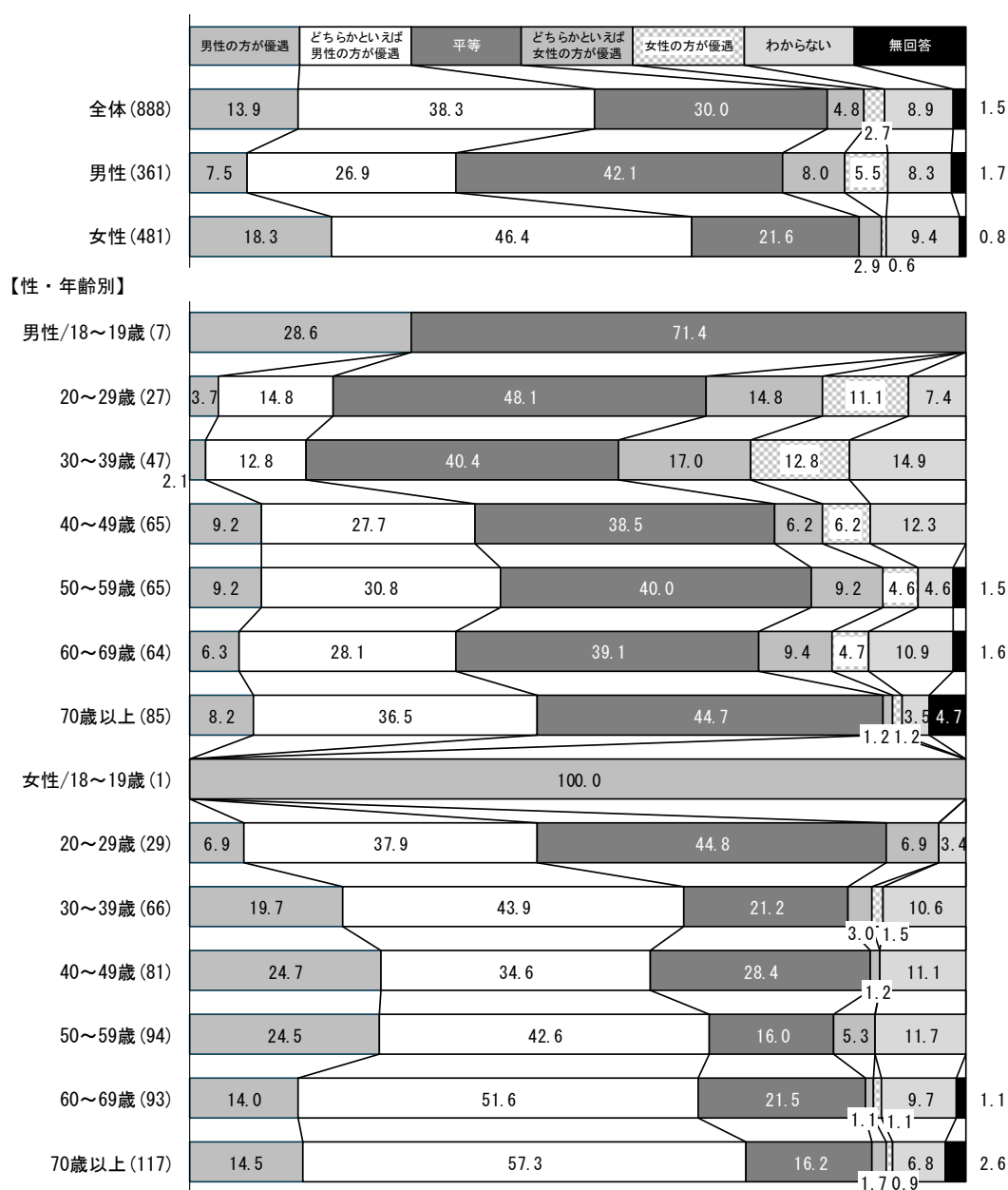
問2. あなたは、次の(ア)～(ク)について、一般的にみて男女は平等になっていると思いますか。(それぞれ1つに○)

家庭生活については、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が52.2%、「平等になっている」が30.0%となっています。

性別で見ると、「平等になっている」は、男性が42.1%と、女性(21.6%)よりも20.5ポイント高くなっています。

また、『男性優遇』は、女性の30～39歳が63.6%と、男性の30～39歳(14.9%)よりも48.7ポイント高くなっています。

図表 I-2-3 男女の地位の平等感／家庭生活【性別、性・年齢別】

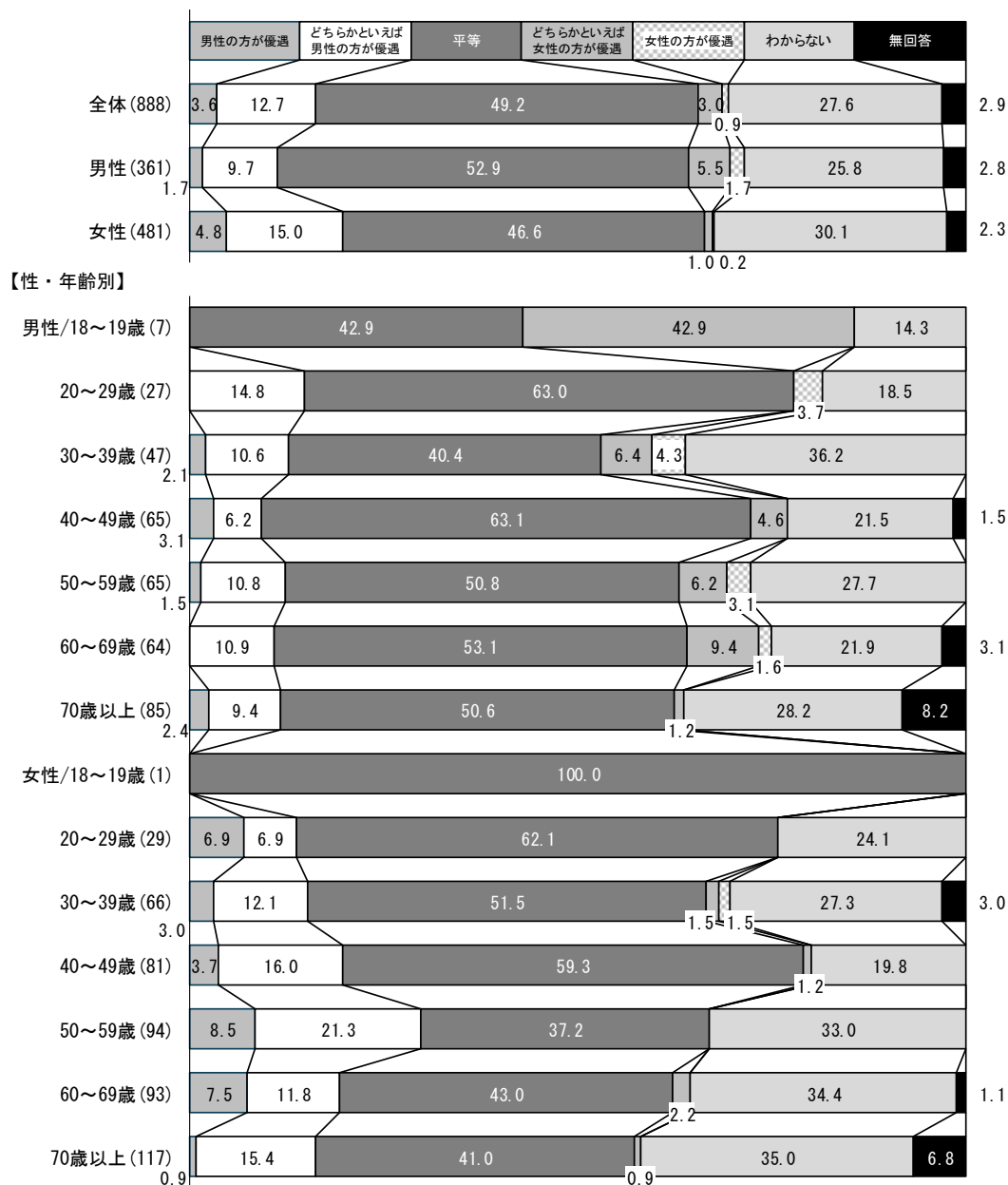


学校教育の場については、「平等になっている」が49.2%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が19.8%と、男性（11.4%）よりも8.4ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の50～59歳が29.8%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-2-4 男女の地位の平等感／学校教育の場【性別、性・年齢別】

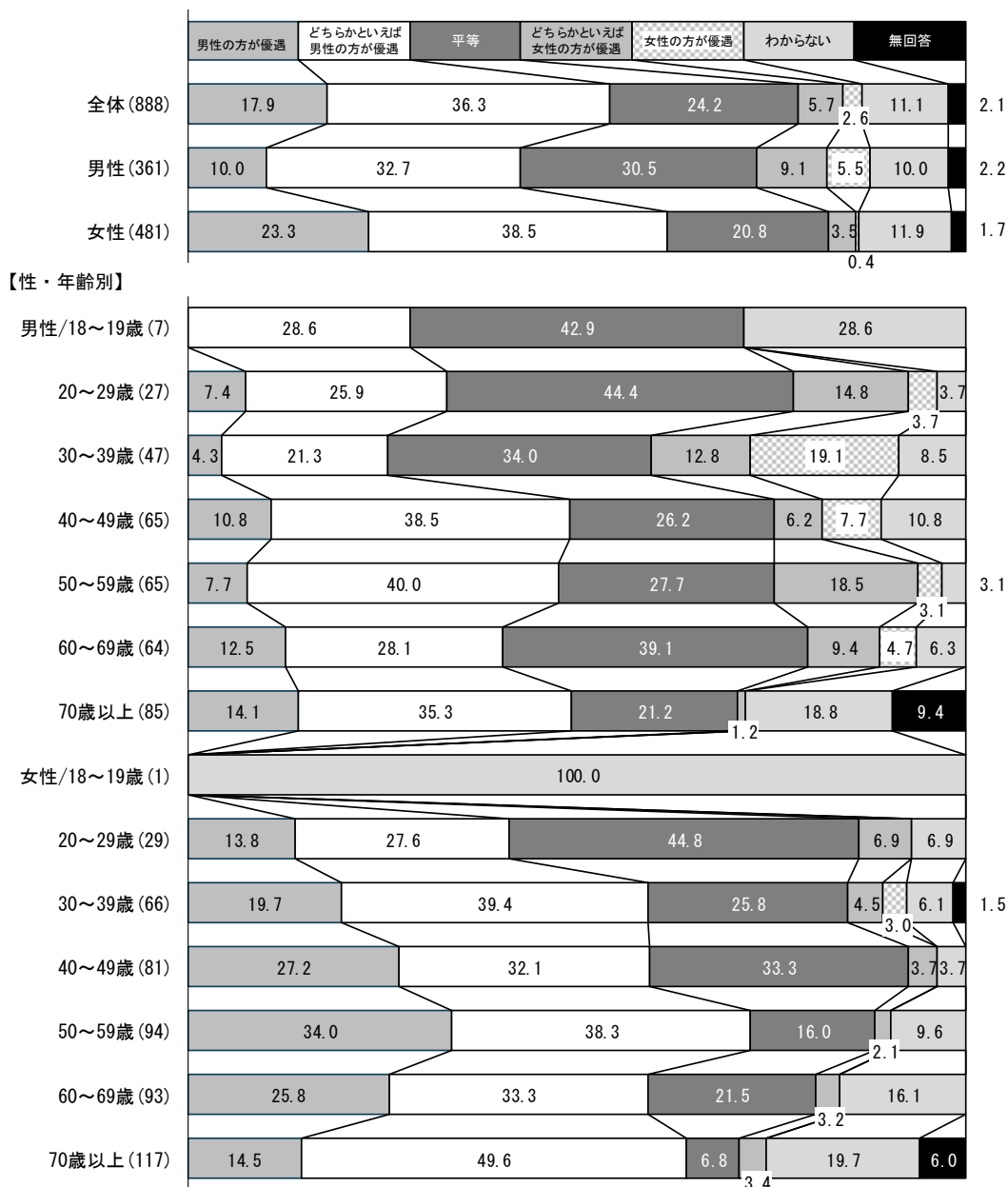


職場については、『男性優遇』が54.2%、「平等になっている」が24.2%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が61.8%と、男性（42.7%）よりも19.1ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の50～59歳が72.3%と、他の区分に比べ、高くなっています。一方、「平等になっている」は、女性の20～29歳が44.8%、男性の20～29歳が44.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。また、『男性優遇』は、女性の30～39歳が59.1%と、男性の30～39歳（25.6%）よりも33.5ポイント高くなっています。

図表 I-2-5 男女の地位の平等感／職場【性別、性・年齢別】

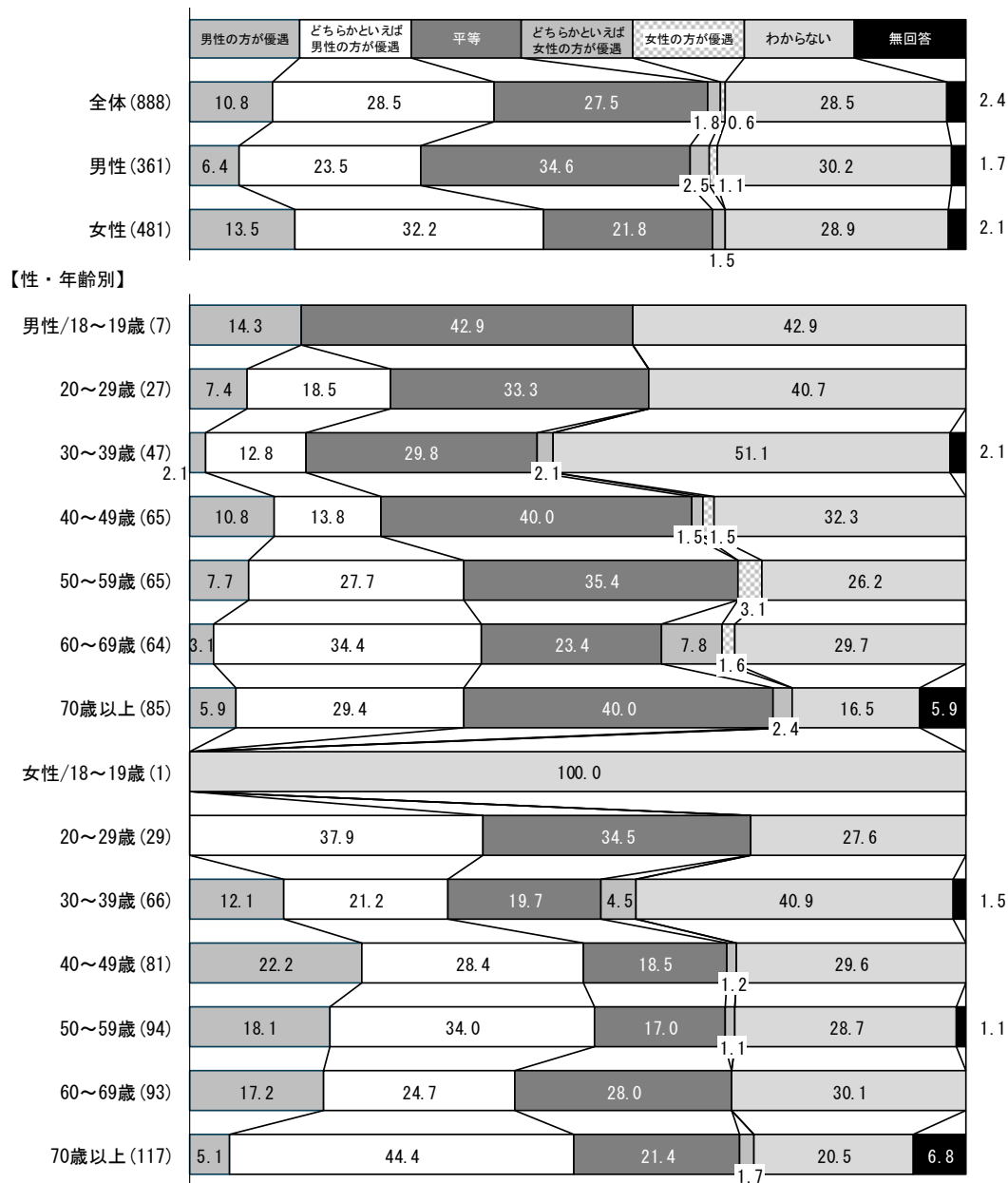


地域社会(町会・自治会など地域活動の場)については、『男性優遇』が39.3%、「平等になって
いる」が27.5%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が45.7%と、男性(29.9%)よりも15.8ポイント高くな
っています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の50～59歳が52.1%、女性の40～49歳が50.6%
と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-2-6 男女の地位の平等感／地域社会【性別、性・年齢別】

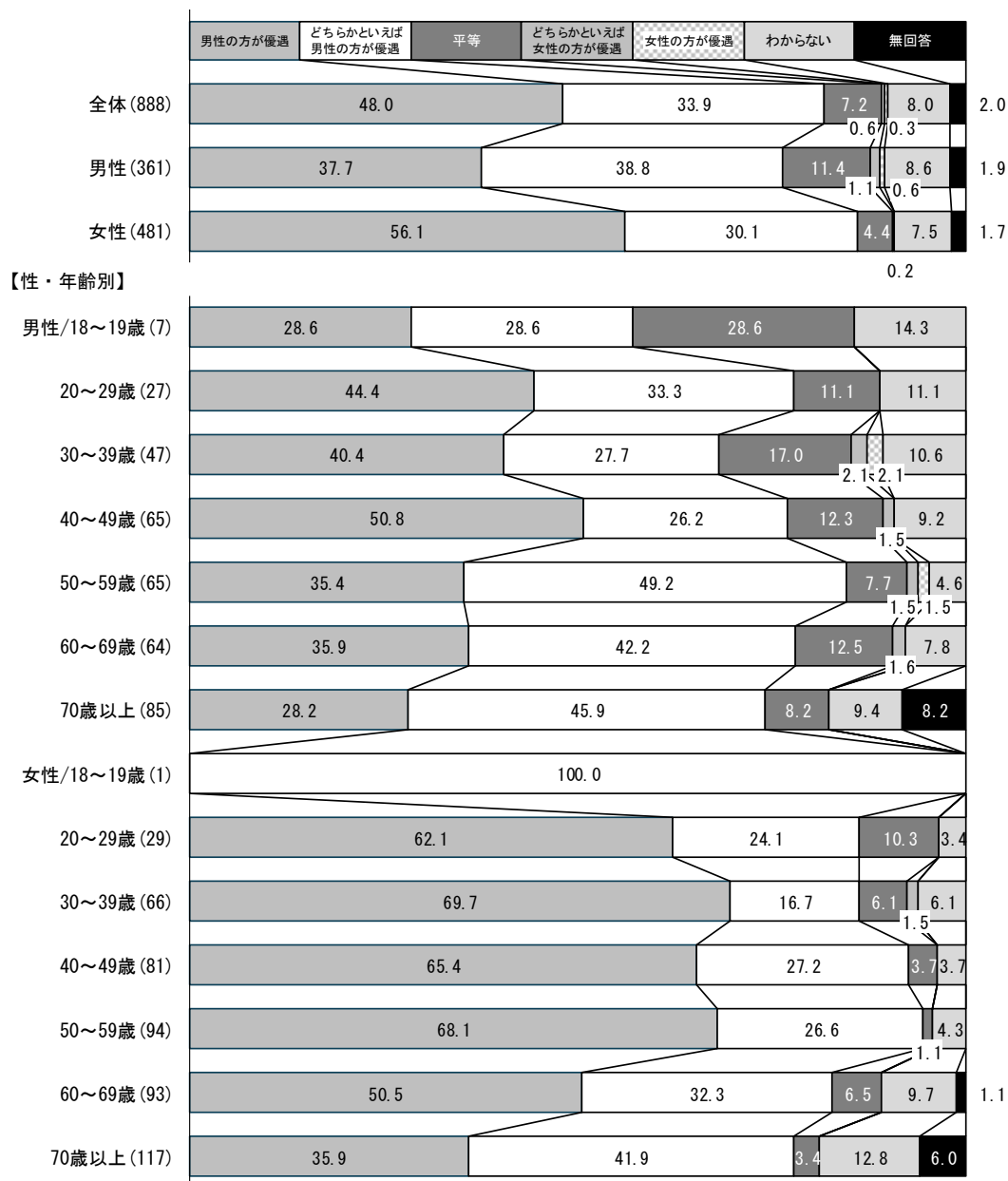


政治の場については、『男性優遇』が 81.9%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が 86.2%と、男性（76.5%）よりも 9.7 ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の 50～59 歳が 94.7%、女性の 40～49 歳が 92.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-2-7 男女の地位の平等感／政治の場【性別、性・年齢別】

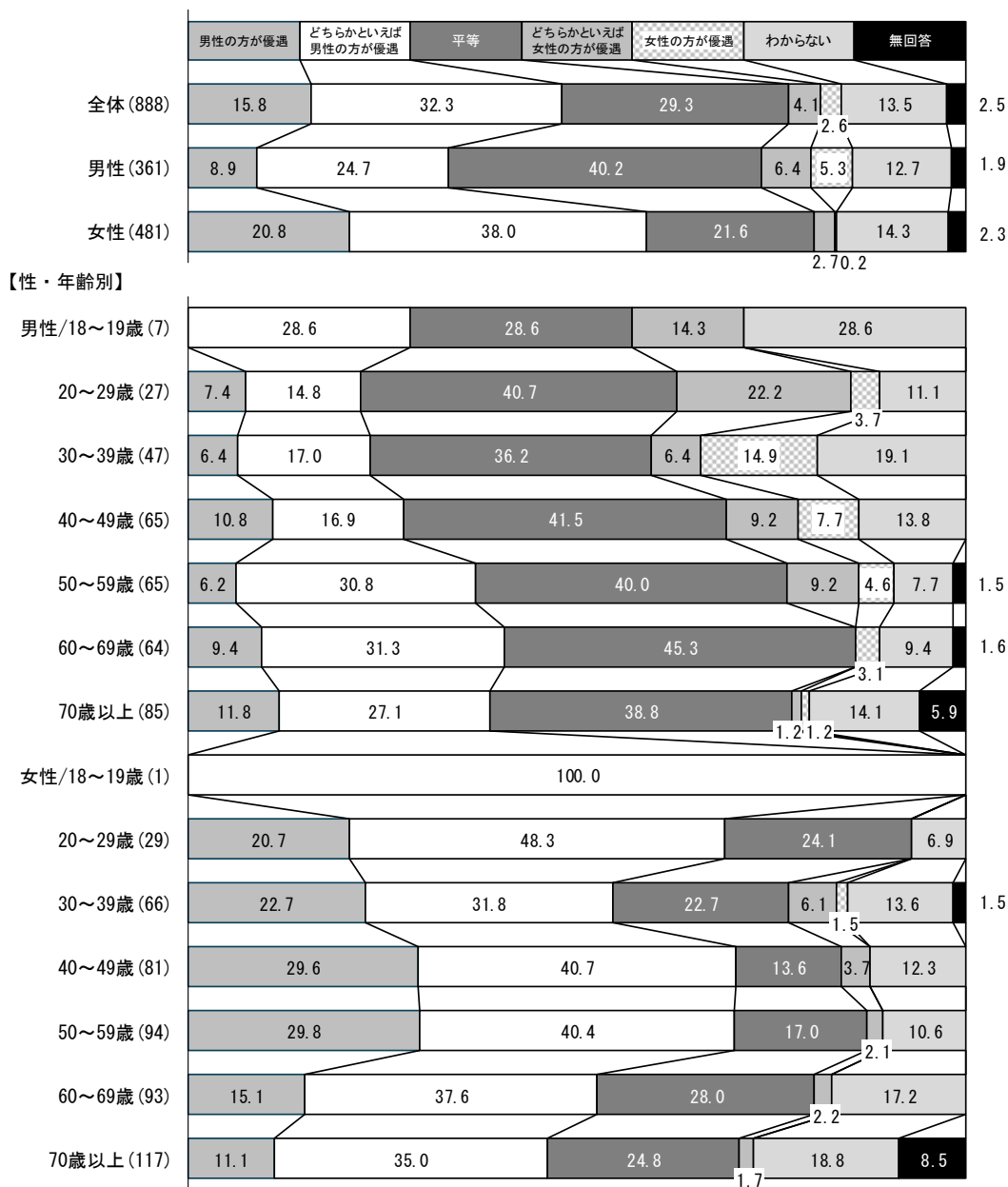


法律や制度の上では、『男性優遇』が48.1%、「平等になっている」が29.3%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が58.8%と、男性（33.6%）よりも25.2ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の40～49歳が70.3%、女性の50～59歳が70.2%、女性の20～29歳が69.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。また、女性の20～29歳が69.0%と、男性の20～29歳（22.2%）よりも46.8ポイント高くなっています。

図表 I-2-8 男女の地位の平等感／法律や制度の上【性別、性・年齢別】

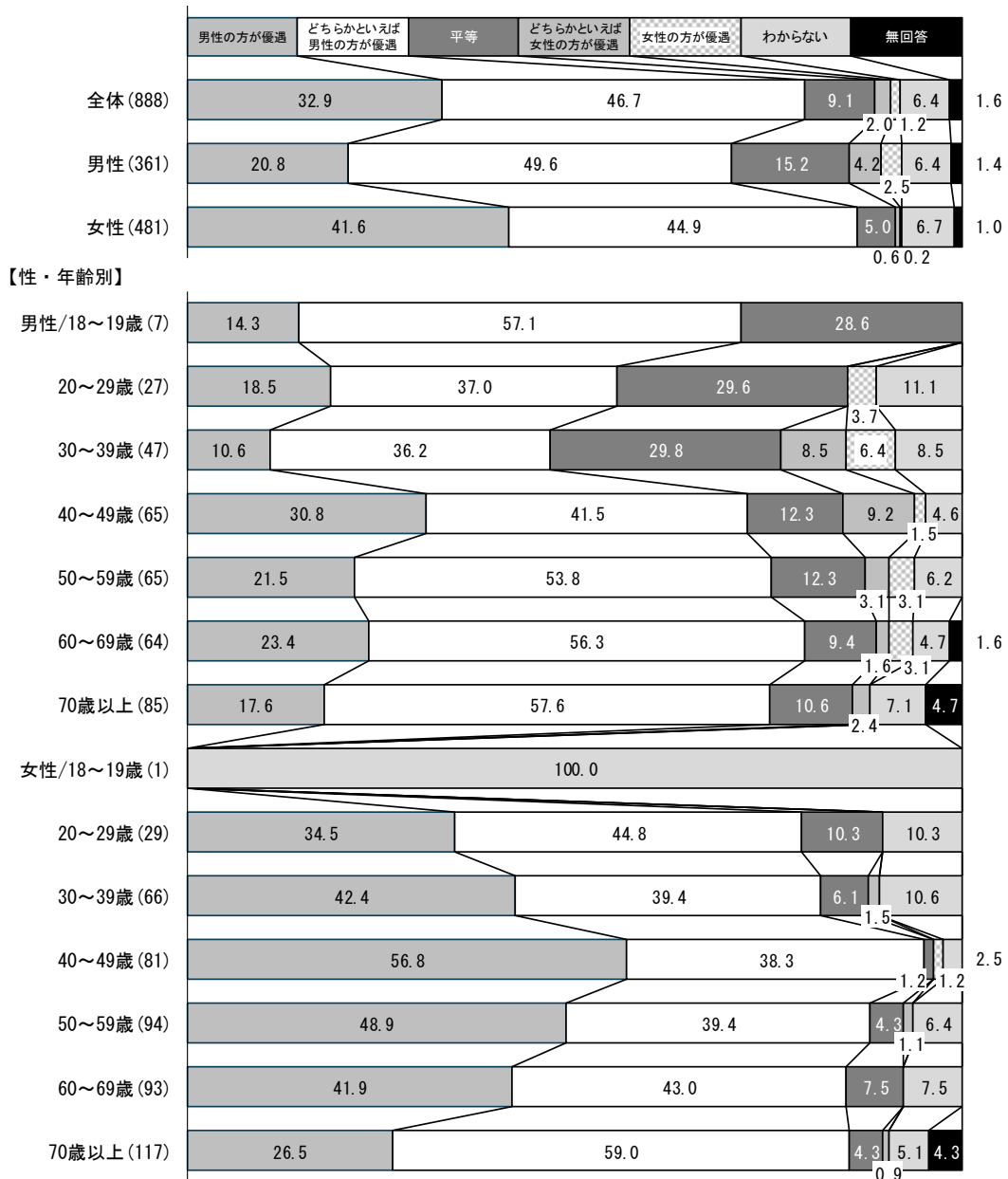


社会通念・慣習・しきたりなどについては、『男性優遇』が 79.6%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が 86.5%と、男性（70.4%）よりも 16.1 ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の 40～49 歳が 95.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。「平等になっている」は、男性の 30～39 歳が 29.8%、男性の 20～29 歳が 29.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。また、『男性優遇』は、女性の 30～39 歳が 81.8%と、男性の 30～39 歳（46.8%）よりも 35.0 ポイント高くなっています。

図表 I -2-9 男女の地位の平等感／社会通念・慣習・しきたりなど【性別、性・年齢別】

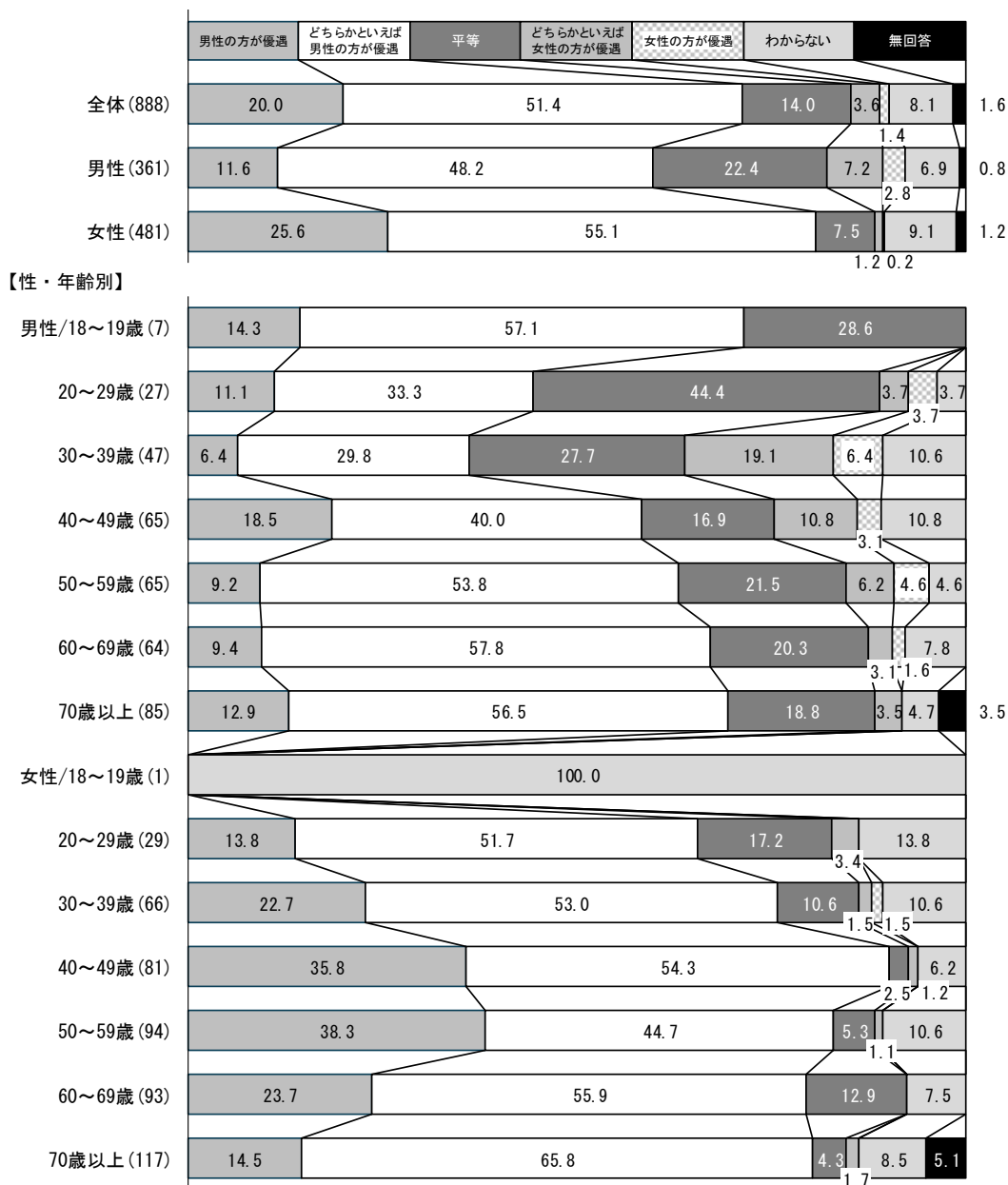


社会全体としては、『男性優遇』が71.4%となっています。

性別でみると、『男性優遇』は、女性が80.7%と、男性（59.8%）よりも20.9ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『男性優遇』は、女性の40～49歳が90.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。「平等になっている」は、男性の20～29歳が44.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。また、『男性優遇』は、女性の30～39歳が75.7%と、男性の30～39歳（36.2%）よりも39.5ポイント高くなっています。

図表 I -2-10 男女の地位の平等感／社会全体【性別、性・年齢別】

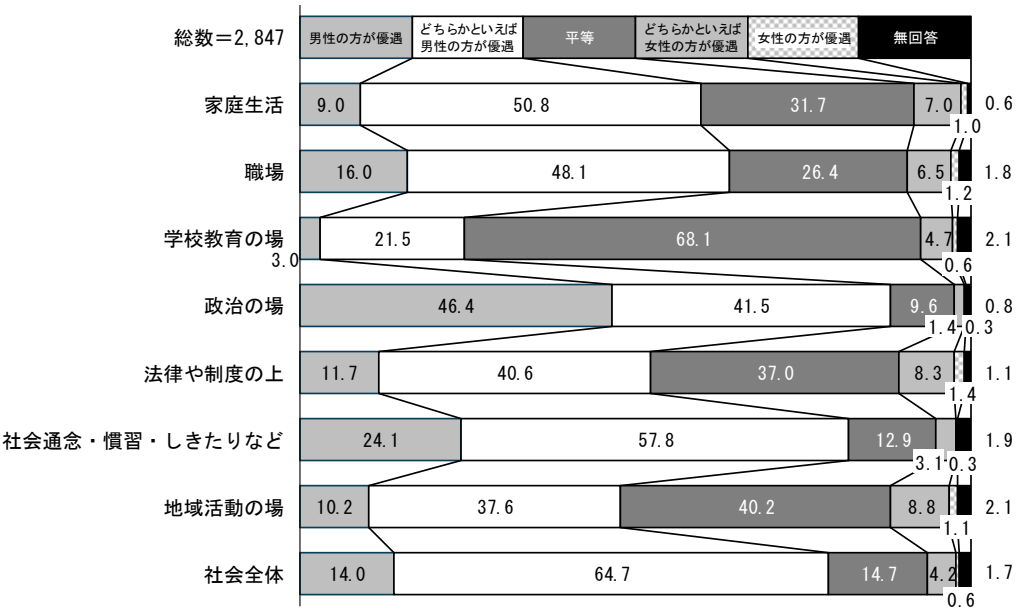


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査(令和4年11月)
全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人郵送配
付、郵送回収による調査

令和4年11月の内閣府調査において、『男性優遇』は、「政治の場」が87.9%、「社会通
念・習慣・しきたりなど」が81.9%と高くなっており、「社会全体」としても78.7%と高く
なっています。

図表 I -2-11 男女の地位の平等感



前回調査との比較

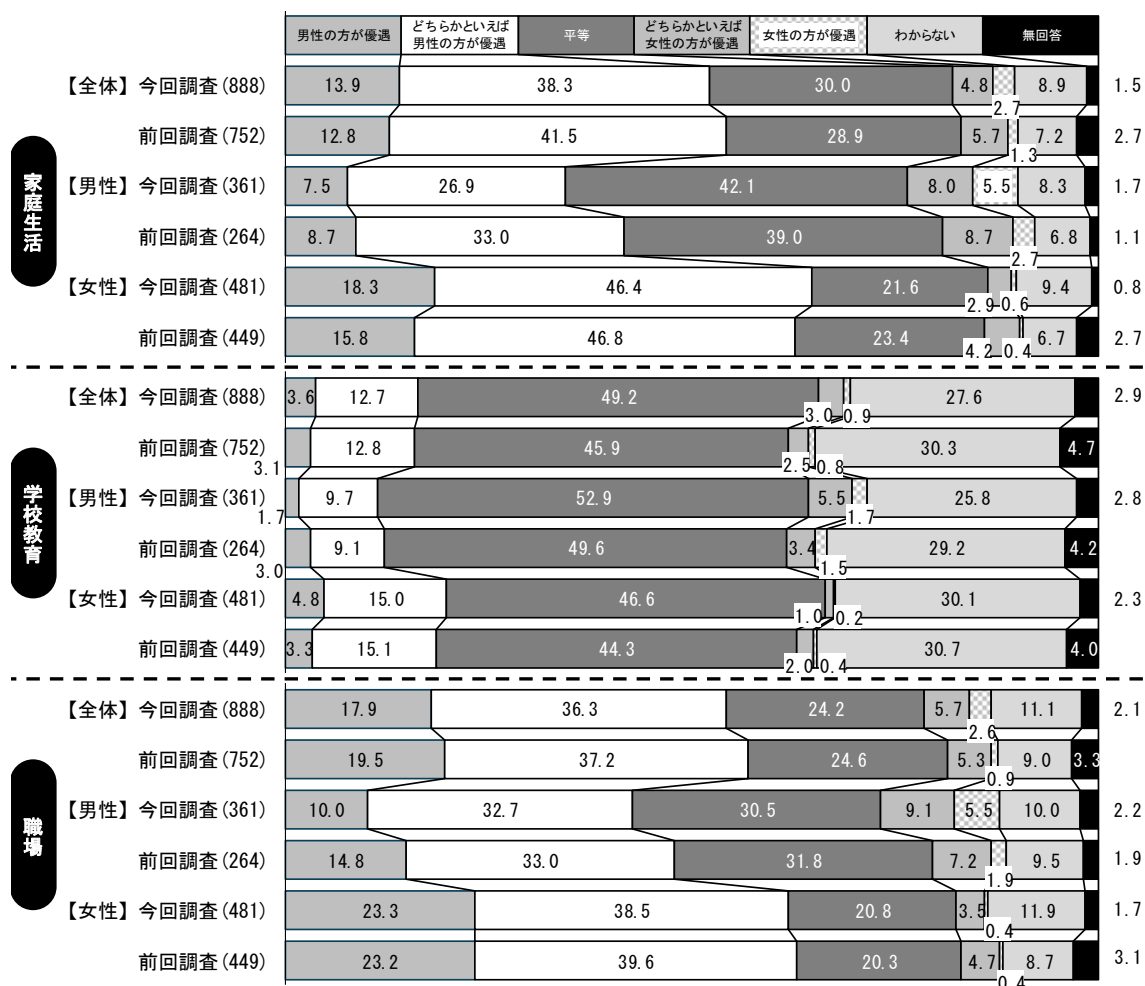
男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

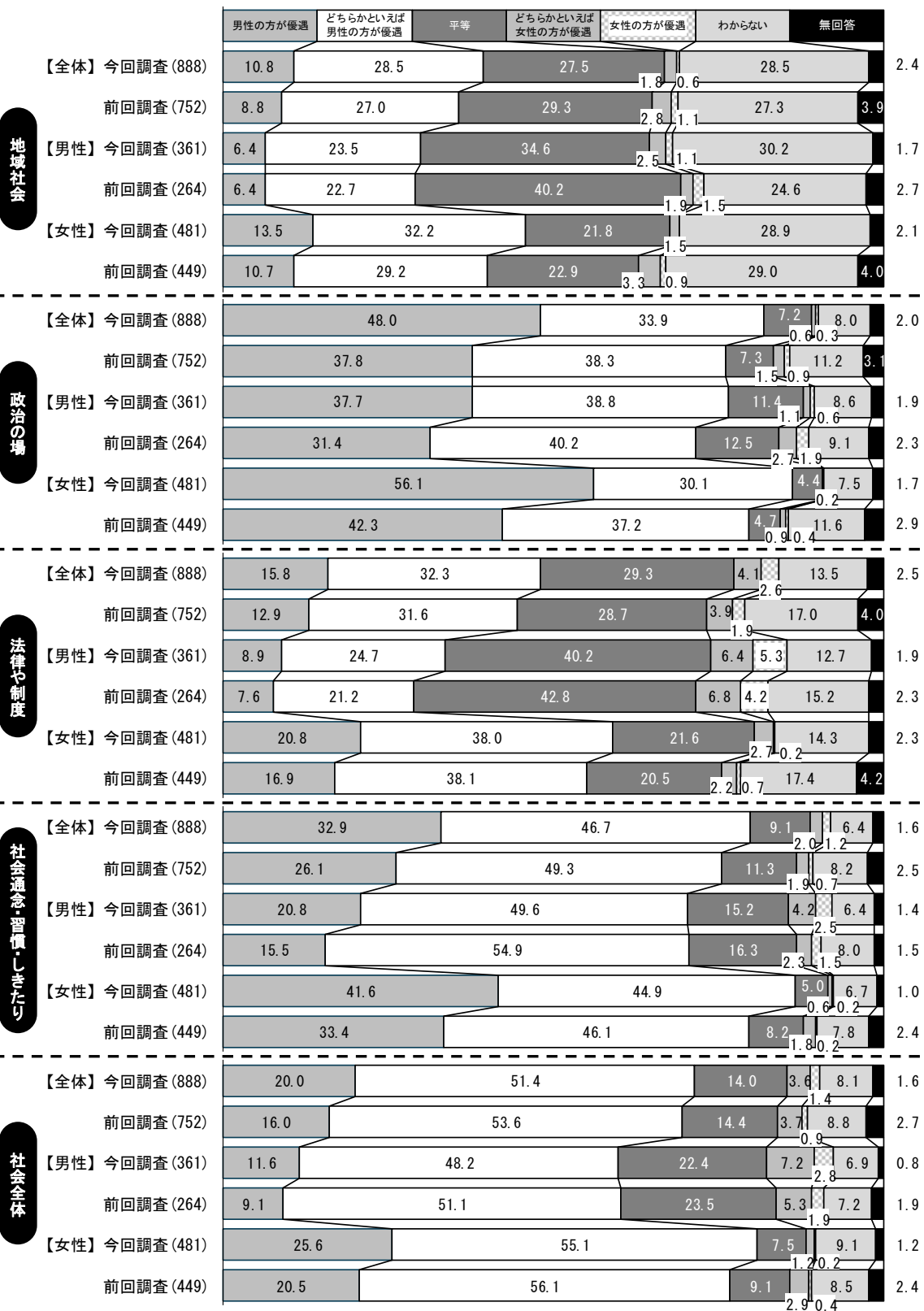
前回調査と比較すると、「平等になっている」が増加しているのは、「家庭生活」、「学校教育」、「法律や制度」となっています。一方、「平等になっている」が減少しているのは、「職場」、「地域社会」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」、「社会全体」となっています。男性において、『女性優遇』の割合が最も増加しているのは、「職場」の 5.5 ポイントとなっています。女性において、『男性優遇』の割合が最も増加しているのは、「社会通念・慣習・しきたりなどで」の 7.0 ポイントとなっています。

※『男性優遇』＝「男性の方が優遇」＋「どちらかといえば男性の方が優遇」

『女性優遇』＝「女性の方が優遇」＋「どちらかといえば女性の方が優遇」

図表 I-2-12 男女の地位の平等感【性別】





(3) 不平等を感じる事

※問2の(ア)～(ク)のいずれかで「1か2」を選ばれた方にうかがいます。

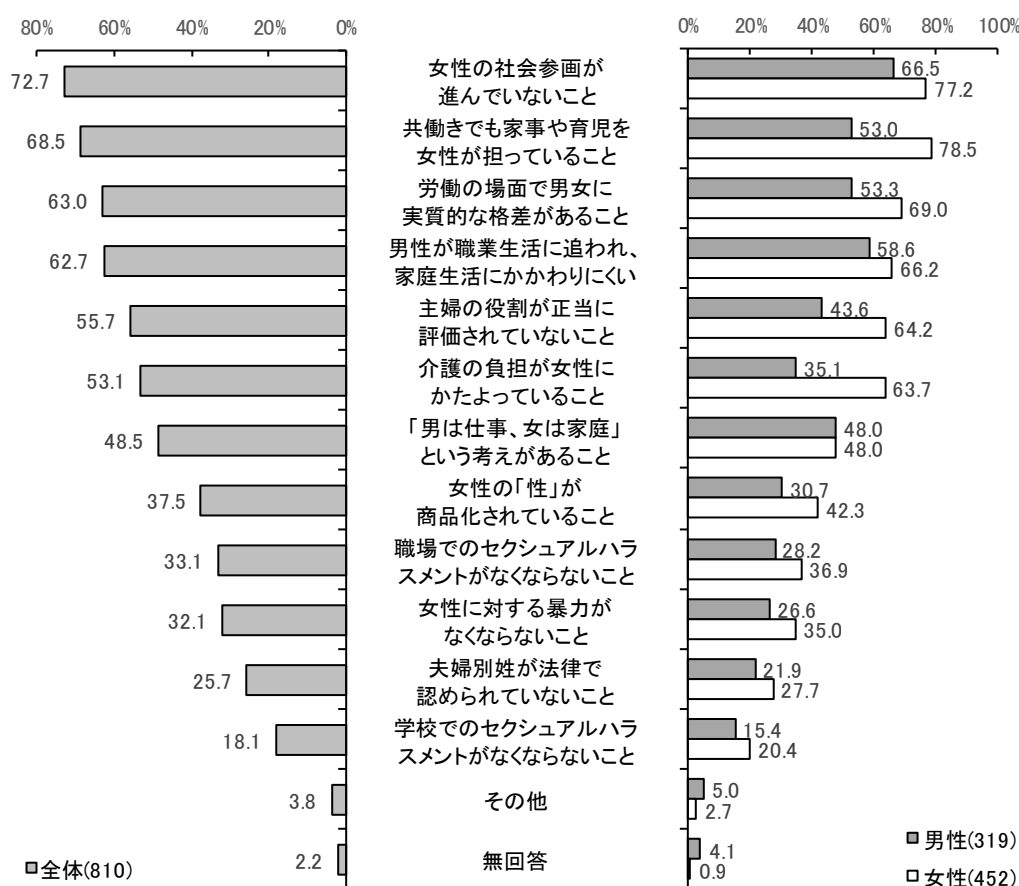
問2-1. 具体的にどのような点で、男女の不平等を感じますか。

(あてはまるものすべてに○)

不平等を感じることは、「議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと」が72.7%で最も高く、次いで「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」が68.5%、「就職や採用、昇進や賃金など、労働の場面で男女に実質的な格差があること」が63.0%、「男性が職業生活に追われ、育児・教育などの家庭生活にかかわりにくいこと」が62.7%となっています。

性別でみると、女性が男性よりも高い傾向にあり、特に「介護の負担が女性にかたよっていること」は、女性が63.7%と、男性(35.1%)よりも28.6ポイント高くなっています。また、「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」は、女性が78.5%と、男性(53.0%)よりも25.5ポイント高くなっています。

図表 I-2-13 不平等を感じる事【性別】



性・年齢別でみると、「夫婦別姓が法律で認められていないこと」は、女性の20～29歳が48.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。また、「介護の負担が女性にかたよっていること」は、女性の60～69歳が72.9%、女性の70歳以上が71.8%、女性の50～59歳が71.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-2-14 不平等を感じる事【性・年齢別】

	合計	女性の 社会参画 が進んで いないこと	働き ながらも 家事や育 児を女性 が担うこ と	労働の場 面で男女 に実質的 な格差が あること	生活にか かわりに 追われ、 家庭内 での生活 が苦しい こと	主婦の役 割が正当 に評価さ れていない こと	介護の負 担が女性 にかたよ っている こと	「男は仕 事、女は 家庭」と いう考え があるこ と	女性の「 性」が商 品化され ているこ と	職場で のセクシ ュアルハ ラスメ ン트가 なくな らないこ と	女性に 対する 暴力が なくな らないこ と	夫婦別 姓が法 律で認 められ ていない こと	学校で のセク シュア ルハラ スメン 트가 なくな らない こと	その他	無 回 答
全 体	810 100.0	589 72.7	555 68.5	510 63.0	508 62.7	451 55.7	430 53.1	393 48.5	304 37.5	268 33.1	260 32.1	208 25.7	147 18.1	31 3.8	18 2.2
男性/18～19歳	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0
20～29歳	22 100.0	12 54.5	5 22.7	9 40.9	12 54.5	5 22.7	2 9.1	11 50.0	4 18.2	6 27.3	4 18.2	4 18.2	0 0.0	1 4.5	0 0.0
30～39歳	35 100.0	20 57.1	9 25.7	14 40.0	23 65.7	9 25.7	8 22.9	12 34.3	7 20.0	9 25.7	8 22.9	10 28.6	7 20.0	3 8.6	2 5.7
40～49歳	61 100.0	41 67.2	36 59.0	28 45.9	36 59.0	24 39.3	17 27.9	31 50.8	15 24.6	15 24.6	16 26.2	14 23.0	8 13.1	2 3.3	4 6.6
50～59歳	59 100.0	43 72.9	37 62.7	31 52.5	33 55.9	26 44.1	21 35.6	28 47.5	22 37.3	19 32.2	14 23.7	15 25.4	7 11.9	3 5.1	1 1.7
60～69歳	59 100.0	39 66.1	31 52.5	34 57.6	33 55.9	29 49.2	24 40.7	24 40.7	22 37.3	18 30.5	17 28.8	15 25.4	11 18.6	3 5.1	3 5.1
70歳以上	77 100.0	54 70.1	48 62.3	52 67.5	47 61.0	46 59.7	38 49.4	45 58.4	28 36.4	22 28.6	25 32.5	10 13.0	15 19.5	4 5.2	2 2.6
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	27 100.0	16 59.3	19 70.4	16 59.3	18 66.7	15 55.6	13 48.1	15 55.6	9 33.3	12 44.4	8 29.6	13 48.1	5 18.5	1 3.7	0 0.0
30～39歳	60 100.0	49 81.7	52 86.7	44 73.3	46 76.7	31 51.7	29 48.3	35 58.3	22 36.7	24 40.0	21 35.0	19 31.7	15 25.0	1 1.7	0 0.0
40～49歳	79 100.0	63 79.7	65 82.3	51 64.6	50 63.3	47 59.5	41 51.9	42 53.2	32 40.5	27 34.2	26 32.9	20 25.3	14 17.7	2 2.5	1 1.3
50～59歳	90 100.0	71 78.9	74 82.2	68 75.6	58 64.4	60 66.7	64 71.1	43 47.8	39 43.3	34 37.8	34 37.8	31 34.4	20 22.2	4 4.4	0 0.0
60～69歳	85 100.0	62 72.9	69 81.2	55 64.7	60 70.6	59 69.4	62 72.9	31 36.5	44 51.8	34 40.0	38 44.7	26 30.6	17 20.0	3 3.5	1 1.2
70歳以上	110 100.0	88 80.0	76 69.1	78 70.9	67 60.9	78 70.9	79 71.8	50 45.5	45 40.9	36 32.7	31 28.2	16 14.5	21 19.1	1 0.9	2 1.8

※上段：回答数・下段：%

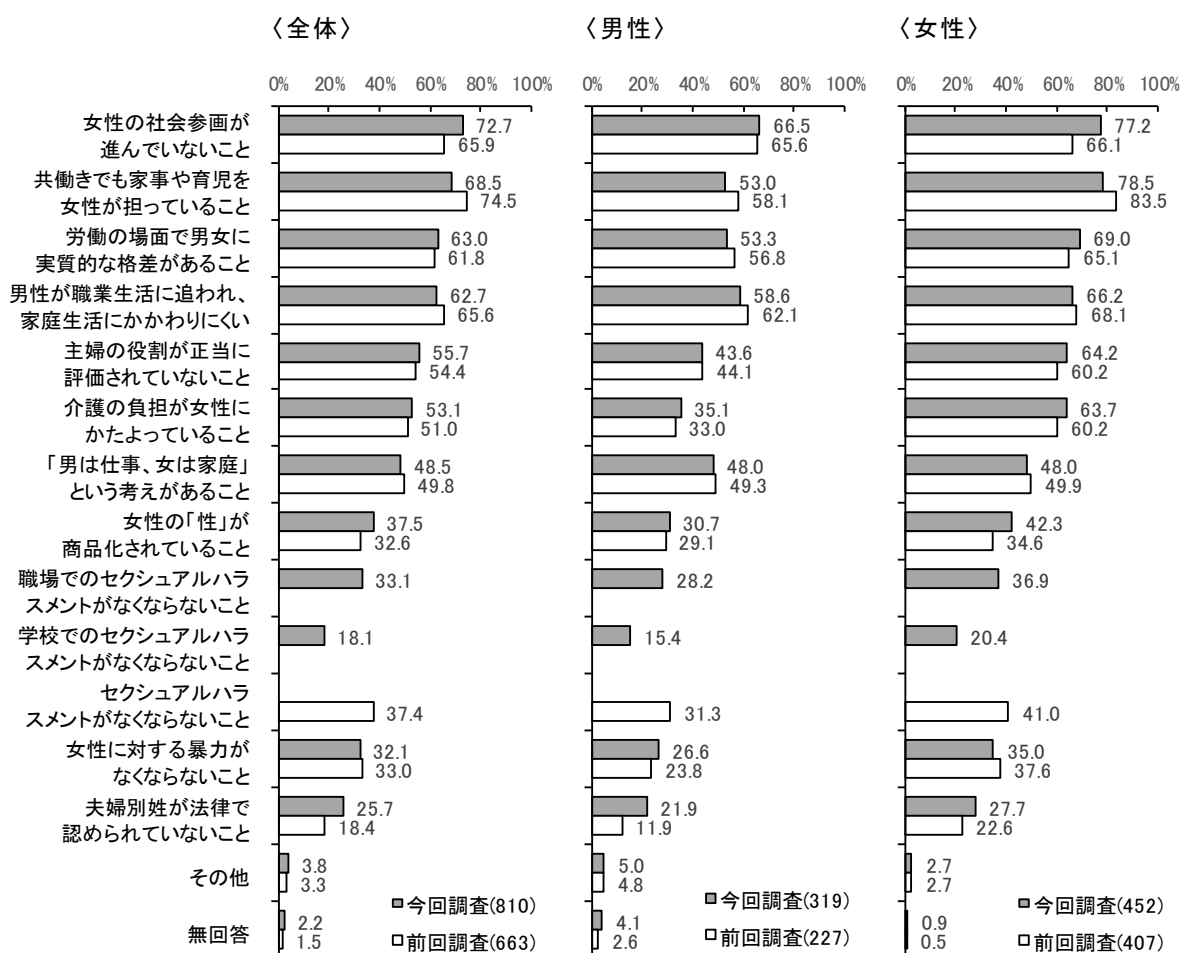
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「夫婦別姓が法律で認められていないこと」は、25.7%と、前回調査（18.4%）よりも 7.3 ポイント増加、「議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと」は、72.7%と、前回調査（65.9%）よりも 6.8 ポイント増加しています。

性別でみると、男性では、「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」が前回（58.1%）よりも 5.1 ポイント減少しています。女性では、「議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと」が前回調査（66.1%）よりも 11.1 ポイント増加しています。

図表 I-2-15 不平等を感じること【性別】



(4) 性別役割分業観に対する考え方

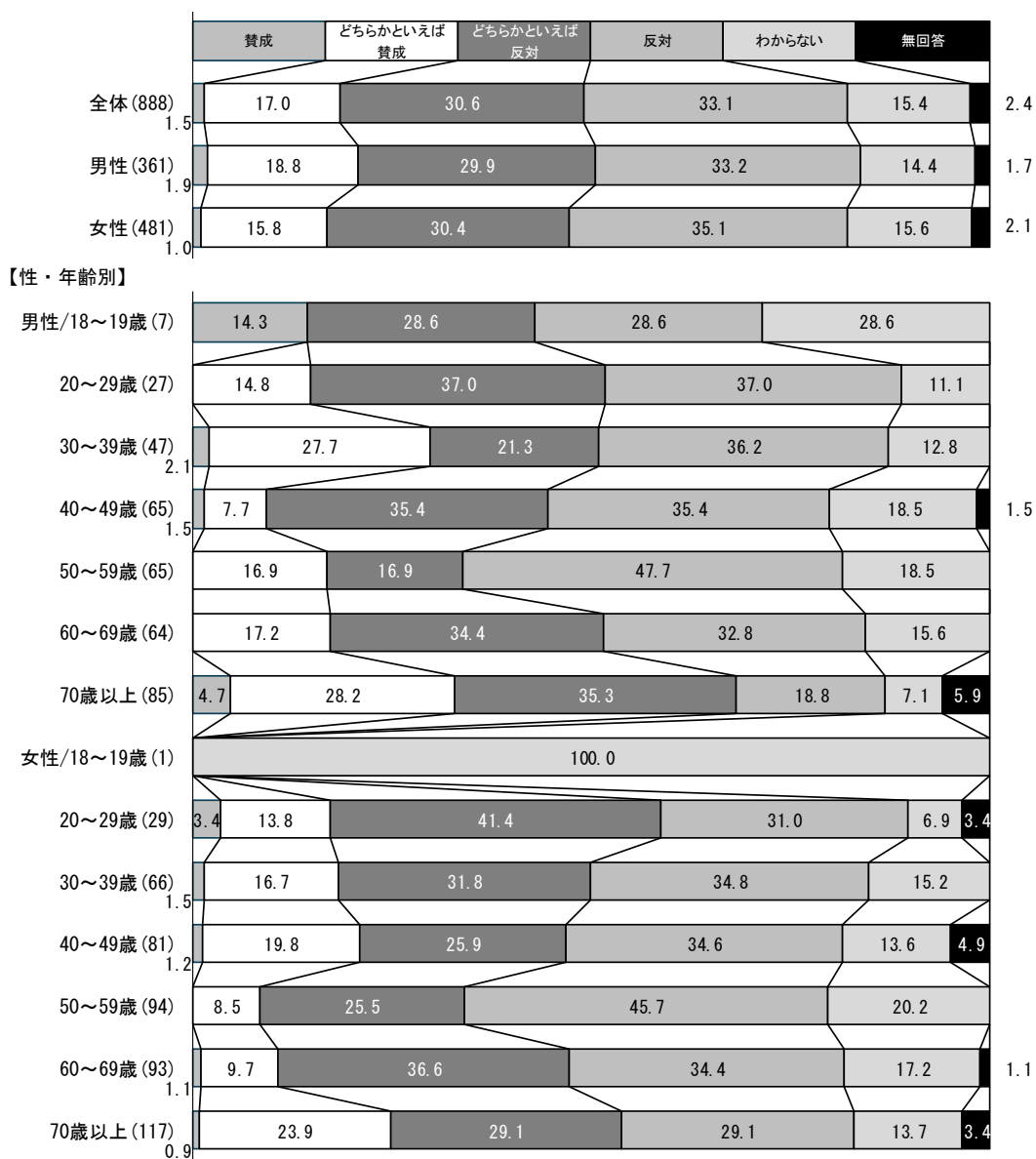
問3. あなたは、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、どう思いますか。(1つに○)

性別役割分業観に対する考え方については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合計した『賛成派』が18.5%、「反対」と「どちらかといえば反対」を合計した『反対派』が63.7%となっています。

性別による大きな差はみられません。

性・年齢別でみると、『賛成派』は、男性の70歳以上が32.9%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I -2-16 性別役割分業観に対する考え方【性別、性・年齢別】

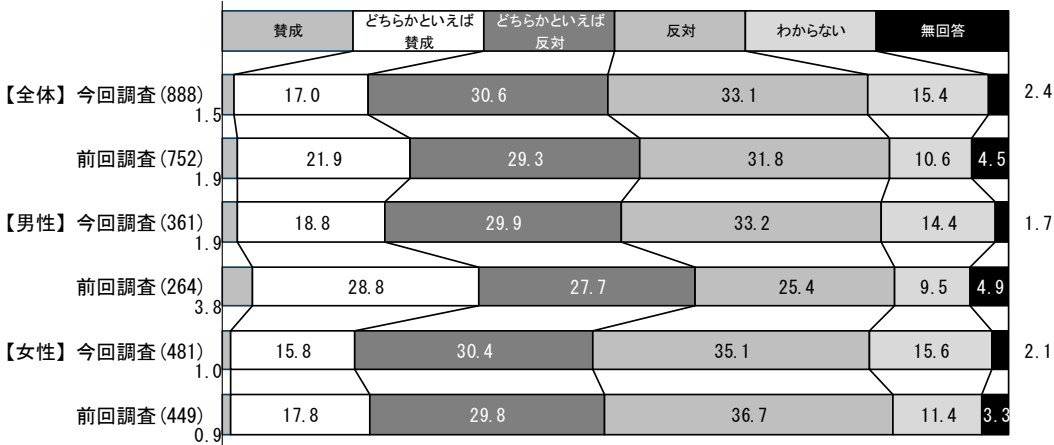


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、『賛成派』は、前回調査（23.8%）よりも 5.3 ポイント減少しています。特に男性における減少が大きく、前回調査（32.6%）よりも 11.9 ポイント減少しています。

図表 I-2-17 性別役割分業観に対する考え方【性別】

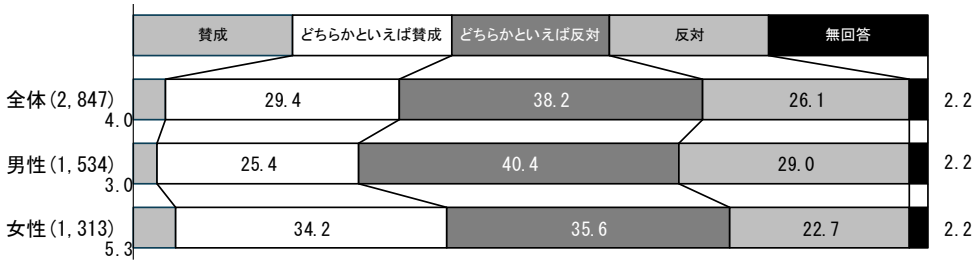


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査（令和４年１１月）
全国 18 歳以上の日本国籍を有する者 5,000 人郵送配付、郵送回収による調査

令和４年１１月の内閣府調査では、『賛成派』が 33.4%、『反対派』が 64.3%となっています。

図表 I-2-18 性別役割分業観に対する考え方【性別】



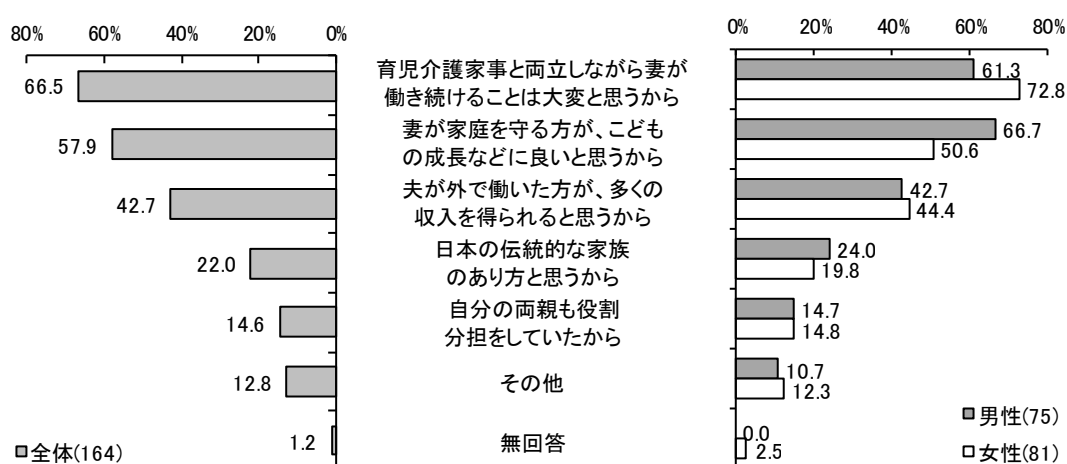
（５）性別役割分業観に賛成と思う理由

※問３で「1. 賛成」又は「2. どちらかといえば賛成」を選ばれた方にうかがいます。
問３－１．賛成と思うのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

性別役割分業観に賛成と思う理由は、「育児・介護・家事と両立しながら、妻が働き続けることは大変と思うから」が 66.5% で最も高く、次いで「妻が家庭を守る方が、こどもの成長などに良いと思うから」が 57.9%、「夫が外で働いた方が、多くの収入を得られると思うから」が 42.7% となっています。

性別でみると、「妻が家庭を守る方が、こどもの成長などに良いと思うから」は、男性が 66.7% と、女性（50.6%）よりも 16.1 ポイント高くなっています。

図表 I-2-19 性別役割分業観に賛成と思う理由【性別】



性・年齢別の結果は、下記の通りとなっています。

図表 I-2-20 性別役割分業観に賛成と思う理由【性・年齢別】

	合計	育児・介護・家事と両立 しながら、妻が働き続け ることは大変と思うから	子どもの成長などに良いと 思うから	妻が家庭を守る方が、こ どもの成長などに良いと思 うから	夫が外で働いた方が、多 くの収入を得られると思 うから	日本の伝統的な家族のあ り方と思うから	自分の両親も役割分担を していたから	その他	無回答
全 体	164 100.0	109 66.5	95 57.9	70 42.7	36 22.0	24 14.6	21 12.8	2 1.2	
男性/18～19歳	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
20～29歳	4 100.0	3 75.0	3 75.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	
30～39歳	14 100.0	10 71.4	5 35.7	4 28.6	0 0.0	3 21.4	2 14.3	0 0.0	
40～49歳	6 100.0	1 16.7	4 66.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	
50～59歳	11 100.0	5 45.5	8 72.7	4 36.4	5 45.5	1 9.1	0 0.0	0 0.0	
60～69歳	11 100.0	8 72.7	6 54.5	6 54.5	3 27.3	2 18.2	2 18.2	0 0.0	
70歳以上	28 100.0	18 64.3	23 82.1	15 53.6	9 32.1	4 14.3	2 7.1	0 0.0	
女性/18～19歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
20～29歳	5 100.0	3 60.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	
30～39歳	12 100.0	7 58.3	4 33.3	6 50.0	3 25.0	3 25.0	5 41.7	1 8.3	
40～49歳	17 100.0	13 76.5	10 58.8	7 41.2	1 5.9	1 5.9	2 11.8	0 0.0	
50～59歳	8 100.0	6 75.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	
60～69歳	10 100.0	4 40.0	7 70.0	6 60.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
70歳以上	29 100.0	26 89.7	14 48.3	15 51.7	7 24.1	6 20.7	0 0.0	1 3.4	

※上段：回答数・下段：％

（６）結婚・家庭に対する考え方

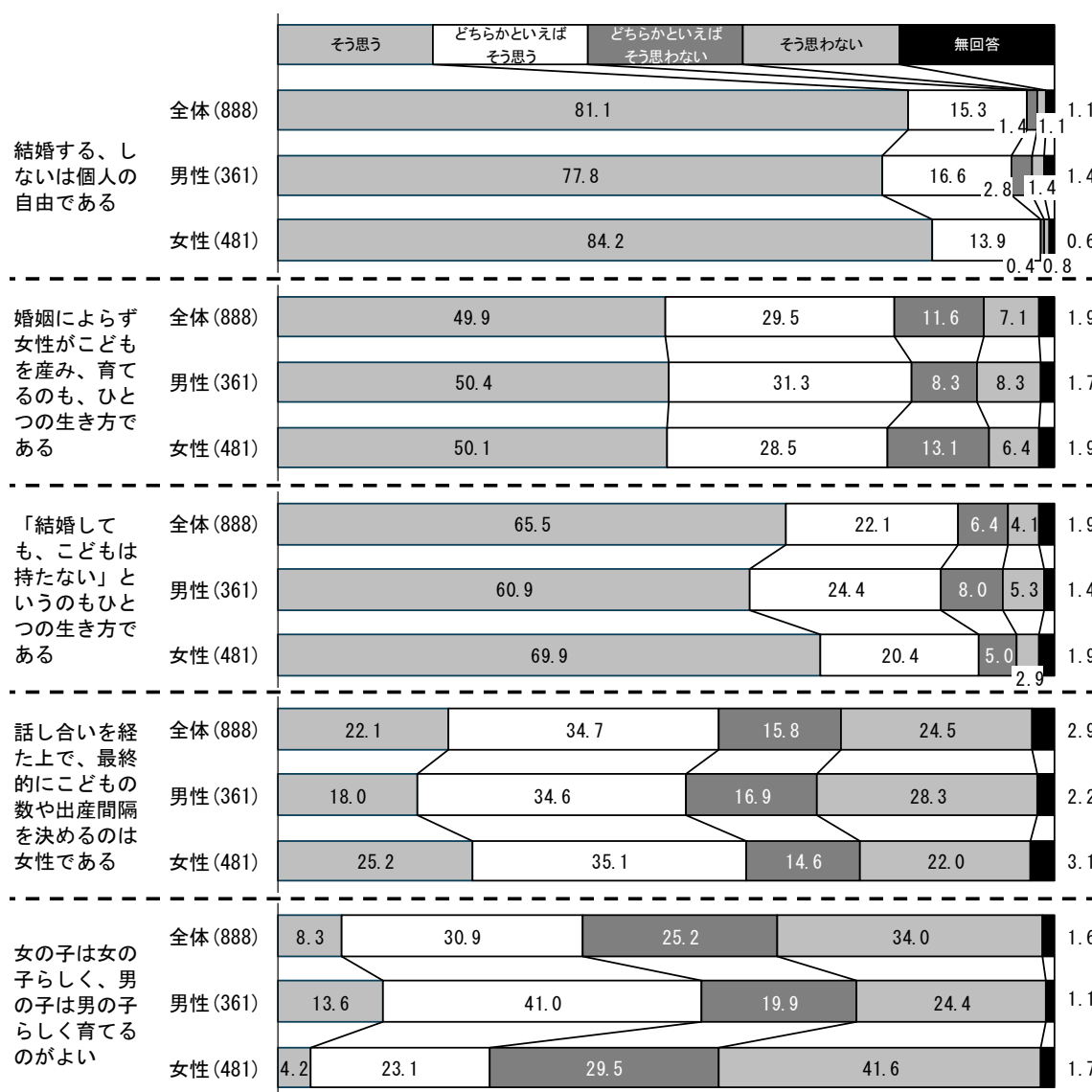
問４．あなたは、次の（ア）～（ス）にあげる考え方について、どう思いますか。

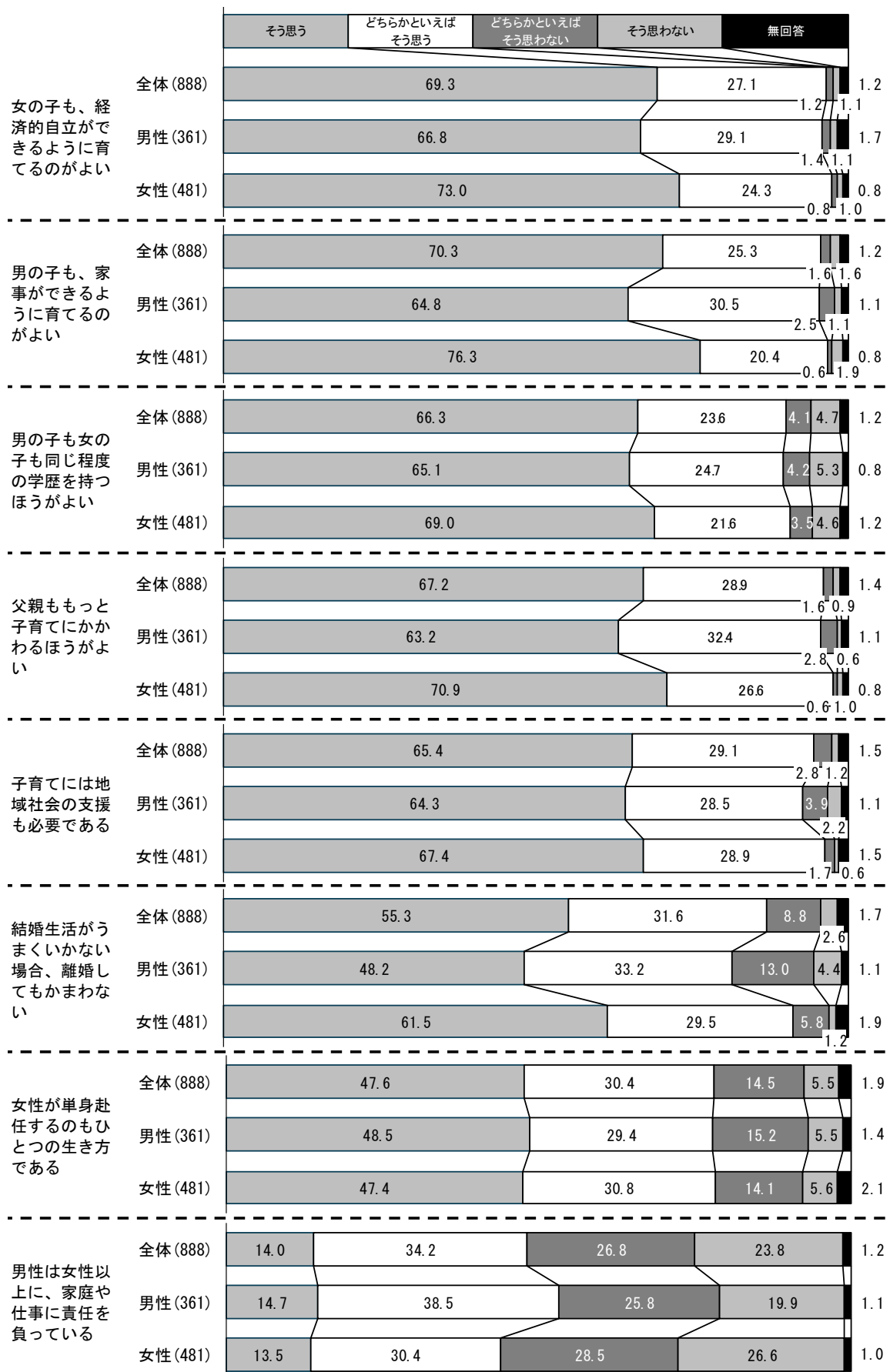
（それぞれ１つに○）

結婚・家庭に対する考え方について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した『思う』が90%を超えているのは、「結婚する、しないは個人の自由である」（96.4%）、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」（96.4%）、「男の子も、家事ができるように育てるのがよい」（95.6%）、「父親もっと子育てにかかわるほうがよい」（96.1%）、「子育てには地域社会の支援も必要である」（94.5%）の5つの考え方となっています。

性別でみると、「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」において、『思う』は、男性が54.6%と、女性（27.3%）によりも27.3ポイント高くなっています。

図表 I-2-21 結婚・家庭に対する考え方【性別】





3. 家庭生活等に関する意識

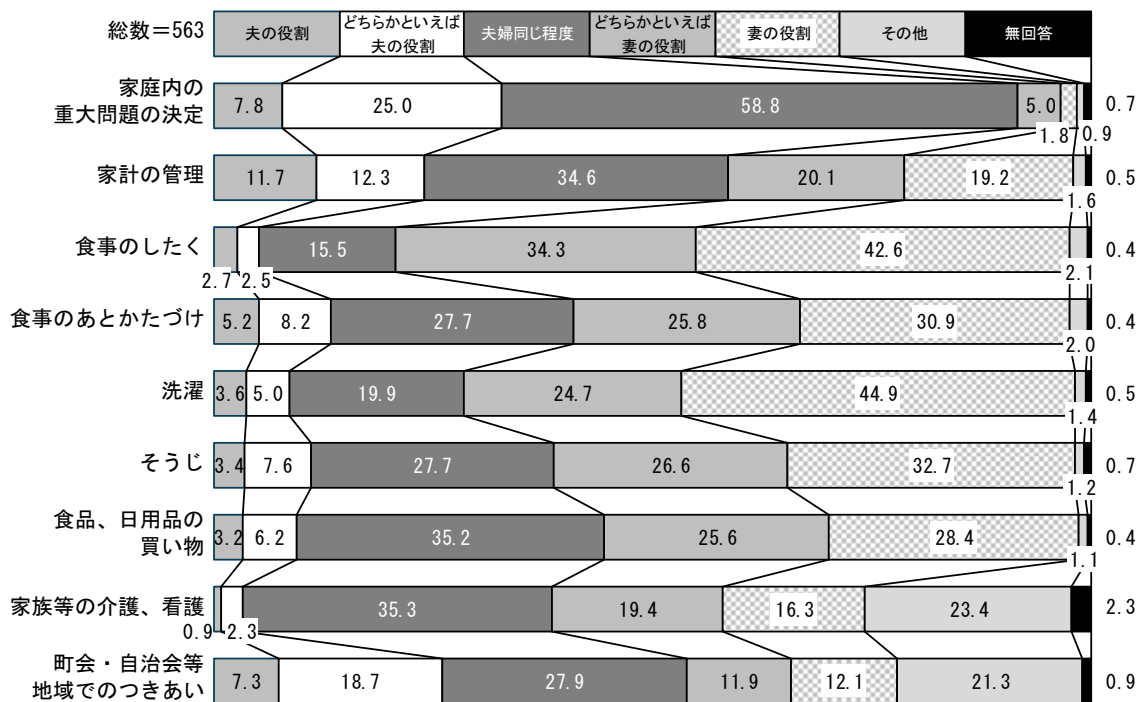
(1) 夫婦の役割分担の実態

※現在、結婚している方（同棲・事実婚を含む）にうかがいます。

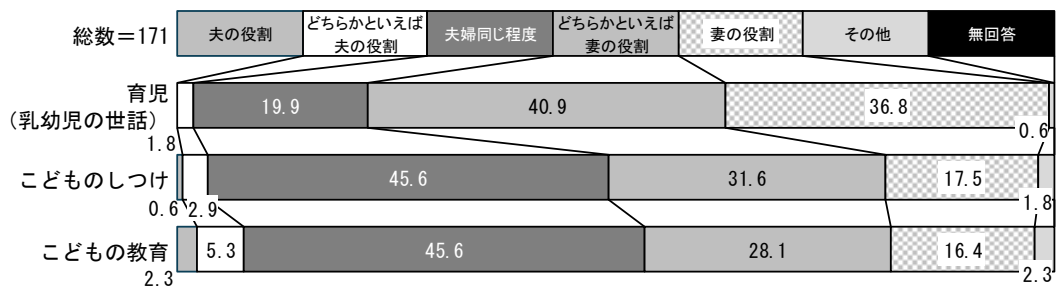
問5. あなたの家庭では、ふだん、次の（ア）～（シ）までのことを夫婦でどのように分担されていますか。（それぞれ1つに○）

夫婦の役割分担の実態は、「夫婦同じ程度」は、「家庭内の重大問題の決定」が58.8%で最も高くなっています。「妻の役割」と「どちらかといえば妻の役割」を合計した『妻』は、「育児（乳幼児の世話）」が77.7%で最も高く、次いで「食事のしたく」が76.9%となっています。「夫の役割」と「どちらかといえば夫の役割」を合計した『夫』は、「家庭内の重大問題の決定」が32.8%で最も高くなっています。

図表 I-3-1 夫婦の役割分担の実態



■以下は、現在結婚している方（同棲・事実婚を含む）で、お子さん（中学生以下）がいる方にうかがいます。



性別でみると、「夫婦同じ程度」はすべての項目で男性が女性よりも高くなっています。

図表 I-3-2 夫婦の役割分担の実態【性別】

		合計 人数	夫 の 役 割	夫 ど ち ら か と い え ば	夫 婦 同 じ 程 度	妻 ど ち ら か と い え ば	妻 の 役 割	そ の 他	無 回 答
家庭内の重大問題の決定	男性	233	6.9	28.3	61.8	2.1	0.0	0.4	0.4
	女性	307	8.5	23.1	56.4	7.2	3.3	1.0	0.7
家計の管理	男性	233	16.3	11.6	37.8	18.5	14.2	1.3	0.4
	女性	307	8.5	13.4	32.9	21.5	21.8	1.6	0.3
食事のしたく	男性	233	3.0	2.1	20.6	45.1	27.0	1.7	0.4
	女性	307	2.6	2.6	11.7	26.7	54.1	2.3	0.0
食事のあとかたづけ	男性	233	8.2	13.3	36.5	27.0	13.3	1.3	0.4
	女性	307	2.9	4.6	20.2	25.4	44.6	2.3	0.0
洗濯	男性	233	5.6	6.4	27.9	25.8	33.0	0.9	0.4
	女性	307	2.3	4.2	14.0	23.5	54.1	1.6	0.3
そうじ	男性	233	6.0	9.0	37.8	30.0	15.9	0.9	0.4
	女性	307	1.6	7.2	19.5	23.8	45.9	1.3	0.7
食品、日用品の買い物	男性	233	4.7	9.9	44.6	24.5	15.5	0.4	0.4
	女性	307	2.3	3.9	27.7	26.4	38.4	1.3	0.0
家族等の介護、看護	男性	233	1.3	4.3	50.2	12.4	6.4	23.2	2.1
	女性	307	0.7	1.0	24.8	24.8	24.1	23.1	1.6
町会・自治会等地域でのつきあい	男性	233	10.7	23.2	29.6	9.9	4.7	21.5	0.4
	女性	307	4.9	14.0	27.0	14.3	17.6	21.2	1.0
育児(乳幼児の世話)	男性	70	0.0	4.3	32.9	48.6	14.3	0.0	0.0
	女性	99	0.0	0.0	11.1	34.3	53.5	1.0	0.0
こどものしつけ	男性	70	1.4	4.3	61.4	25.7	7.1	0.0	0.0
	女性	99	0.0	2.0	34.3	35.4	25.3	3.0	0.0
こどもの教育	男性	70	5.7	7.1	57.1	27.1	2.9	0.0	0.0
	女性	99	0.0	4.0	36.4	29.3	26.3	4.0	0.0

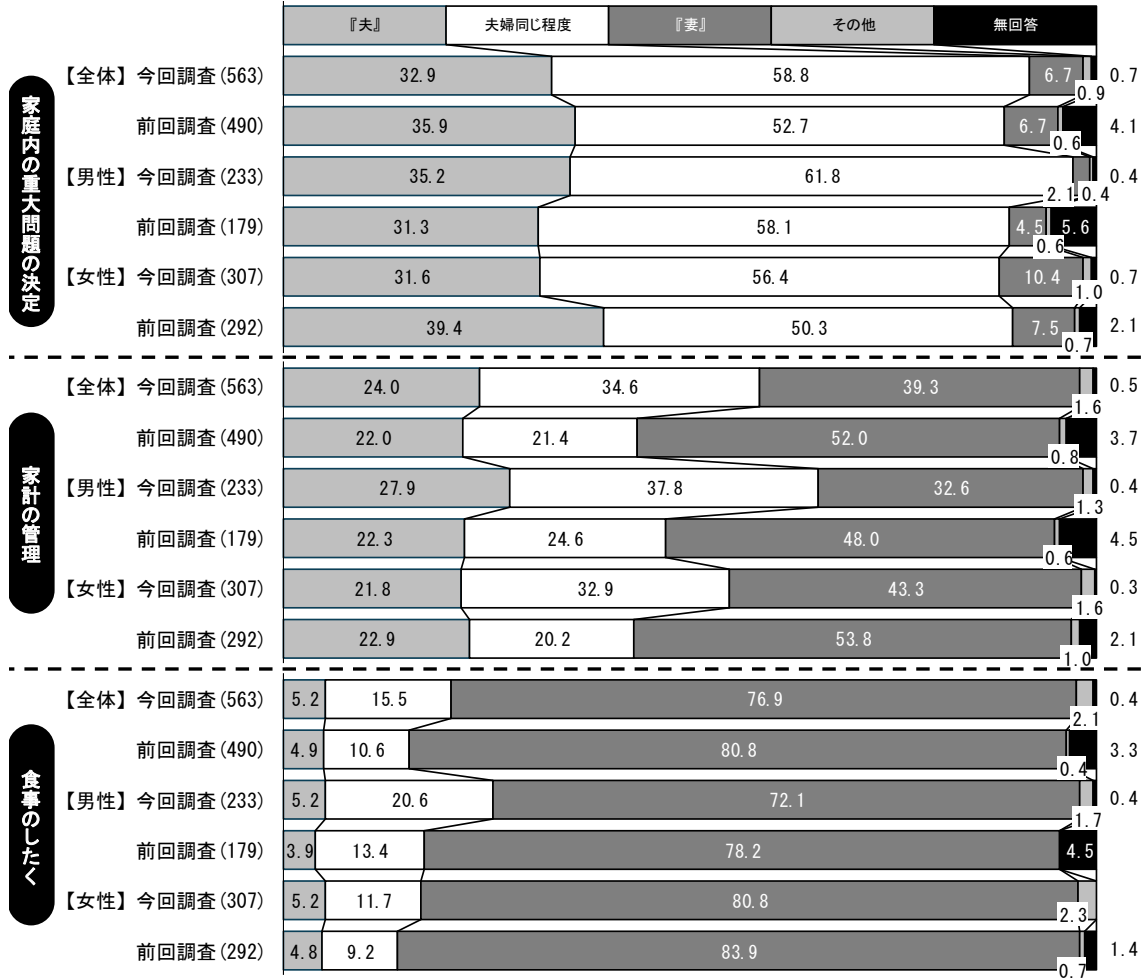
※単位：％

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

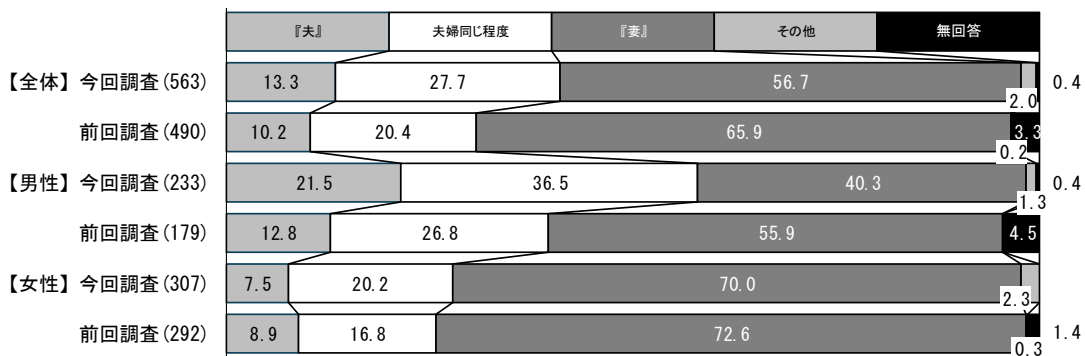
前回調査と比較すると、「夫婦同じ程度」は、すべての項目で前回調査よりも増加しています。特に「こどもの教育」は、前回調査（32.3％）よりも 13.3 ポイント、「家計の管理」は、前回調査（21.4％）よりも 13.2 ポイント増加しています。

図表 I-3-3 夫婦の役割分担の実態

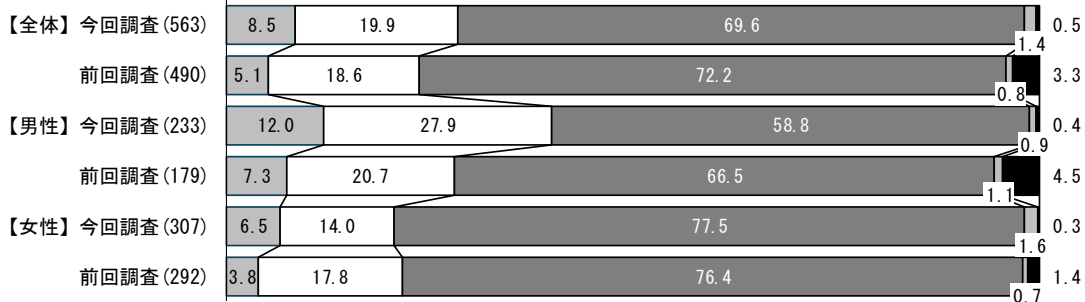


※『夫』＝「夫の役割」＋「どちらかといえば夫の役割」
『妻』＝「妻の役割」＋「どちらかといえば妻の役割」

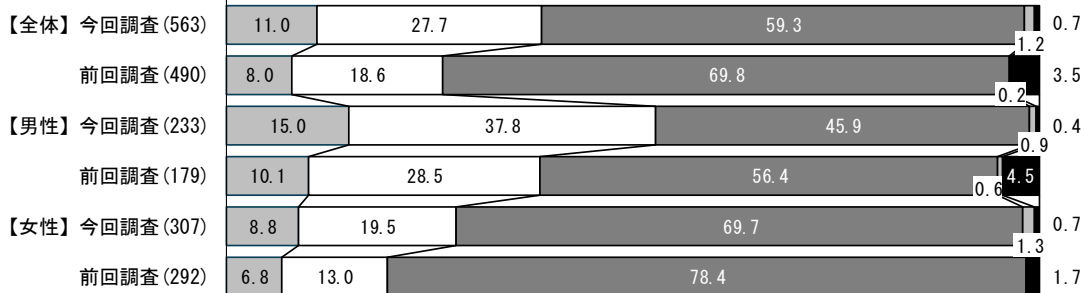
食事のあとかたづけ



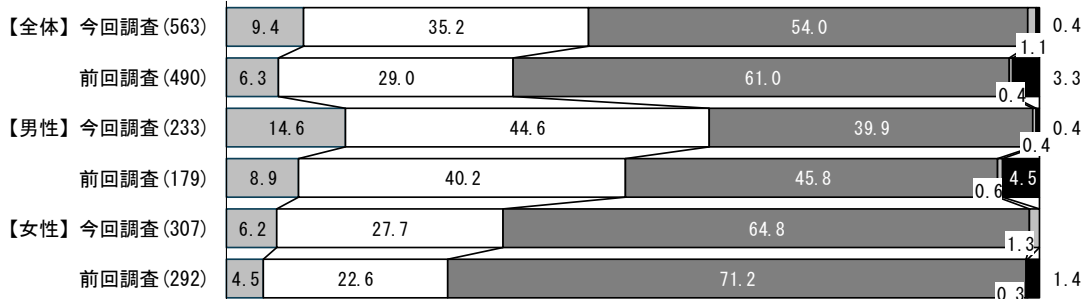
洗濯



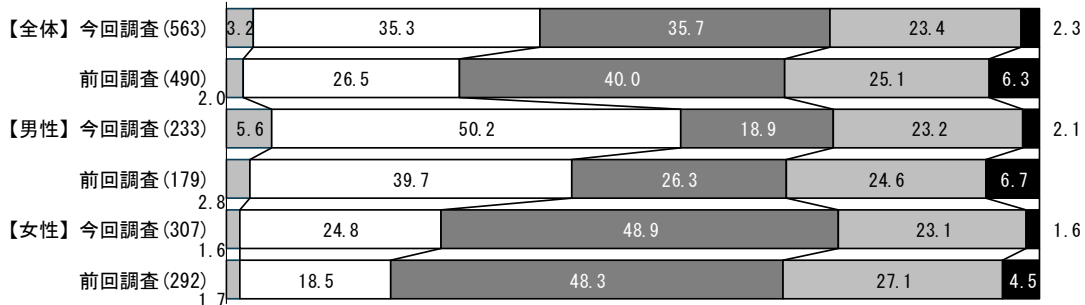
そうじ



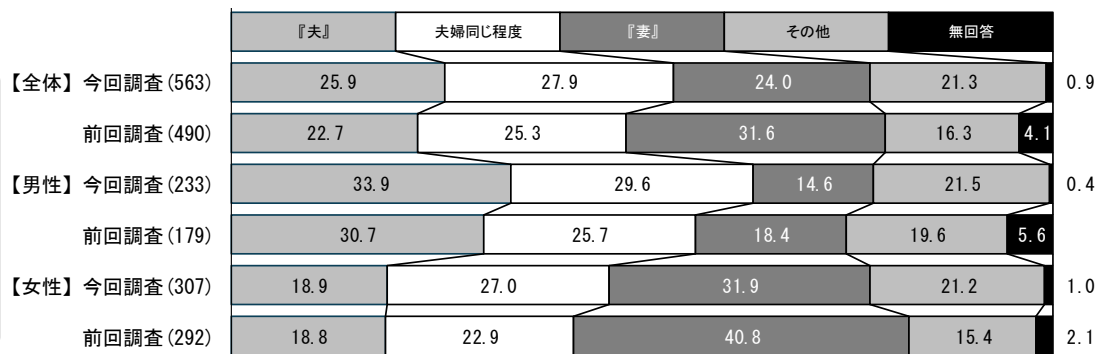
食品、日用品の買い物



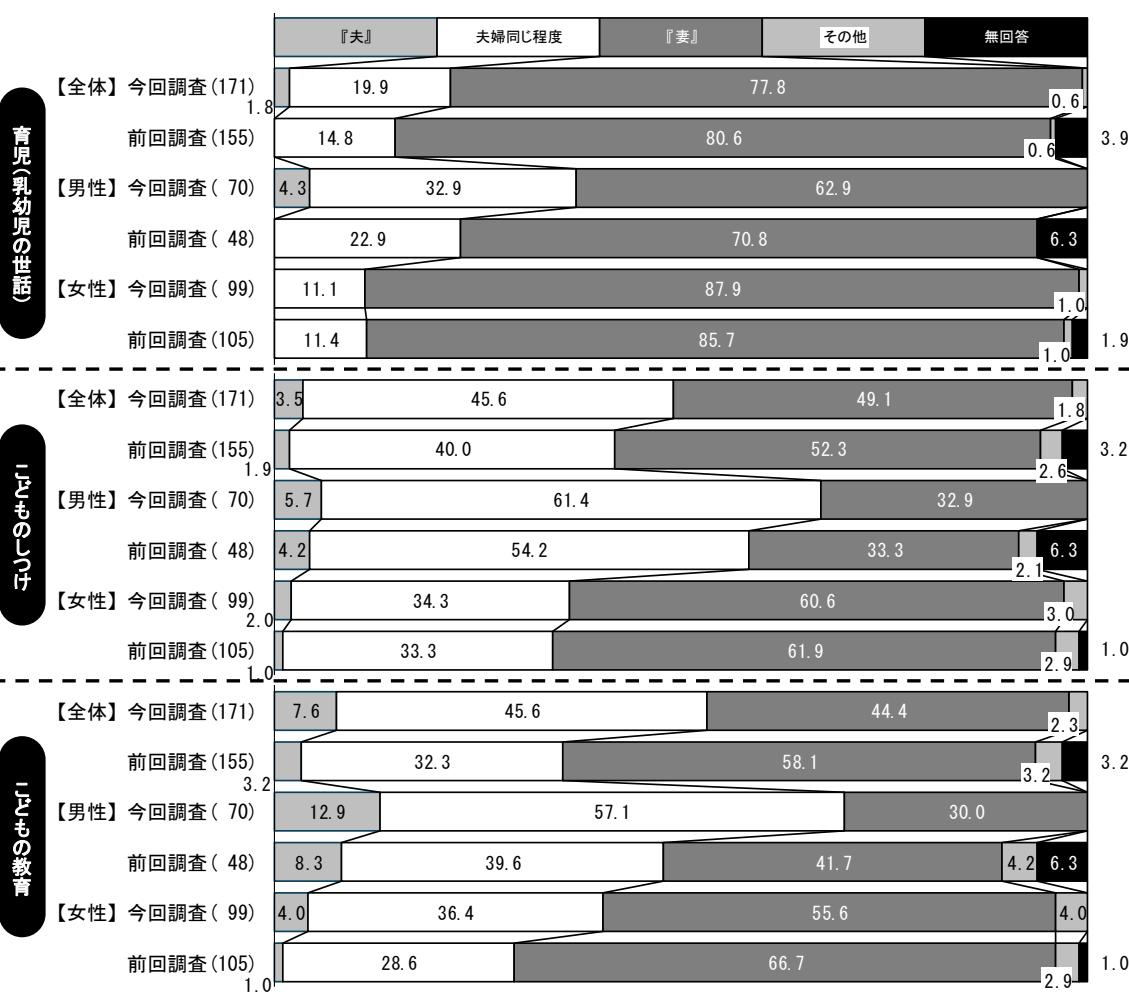
家族等の介護、看護



町会・自治会等地域でのききあい



■ 以下は、現在結婚している方（同棲・事実婚を含む）で、お子さん（中学生以下）がいる方にうかがいます。



(2) 育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識

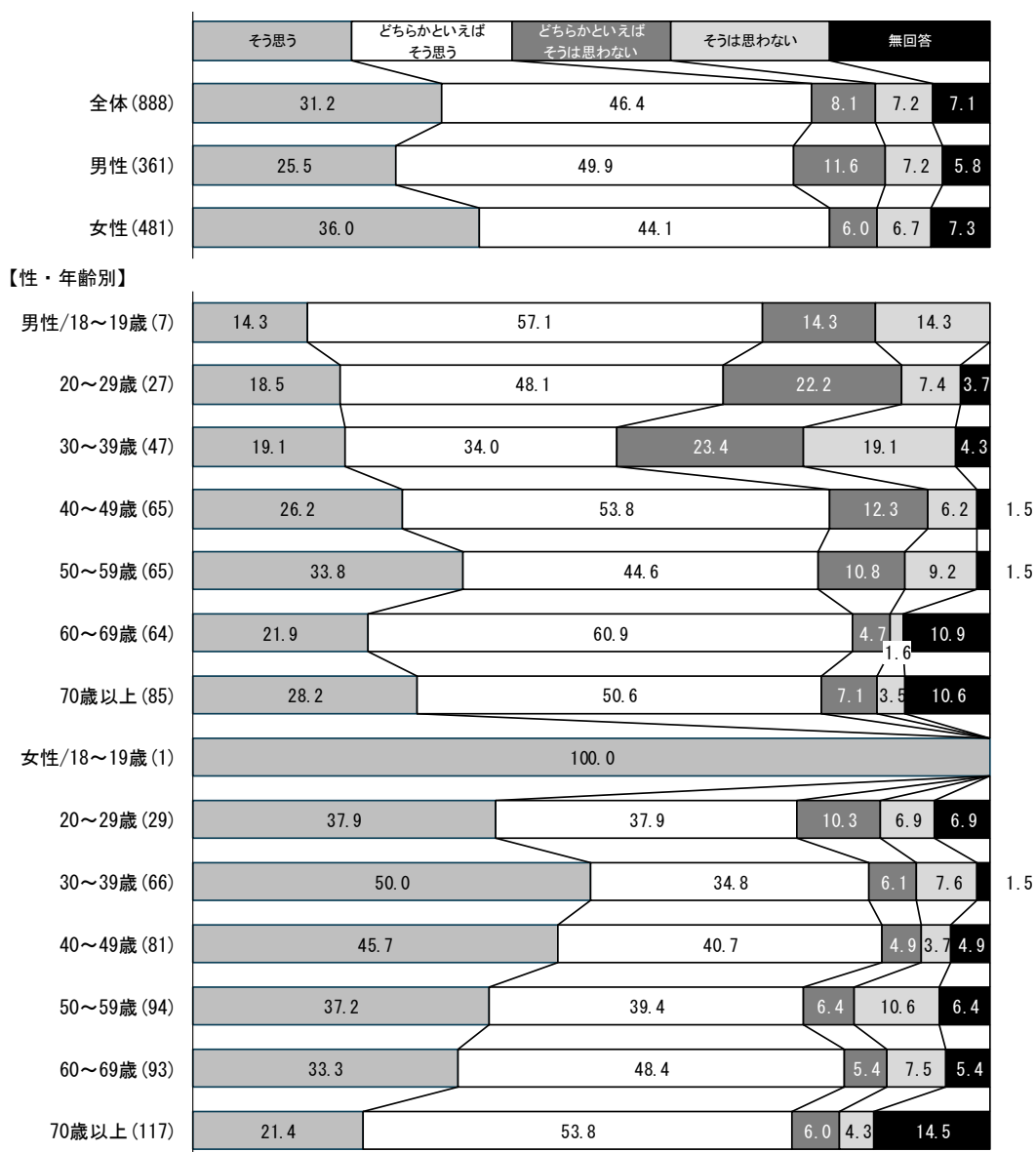
問6.「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだ」という意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。(1つに○)

育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合計した『思う』が77.6%となっています。

性別でみると、「そうは思わない」と「どちらかといえばそうは思わない」を合計した『思わない』は、男性が18.8%と、女性(12.7%)よりも6.1ポイント高くなっています。

図表 I -3-4 育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識

【性別、性・年齢別】

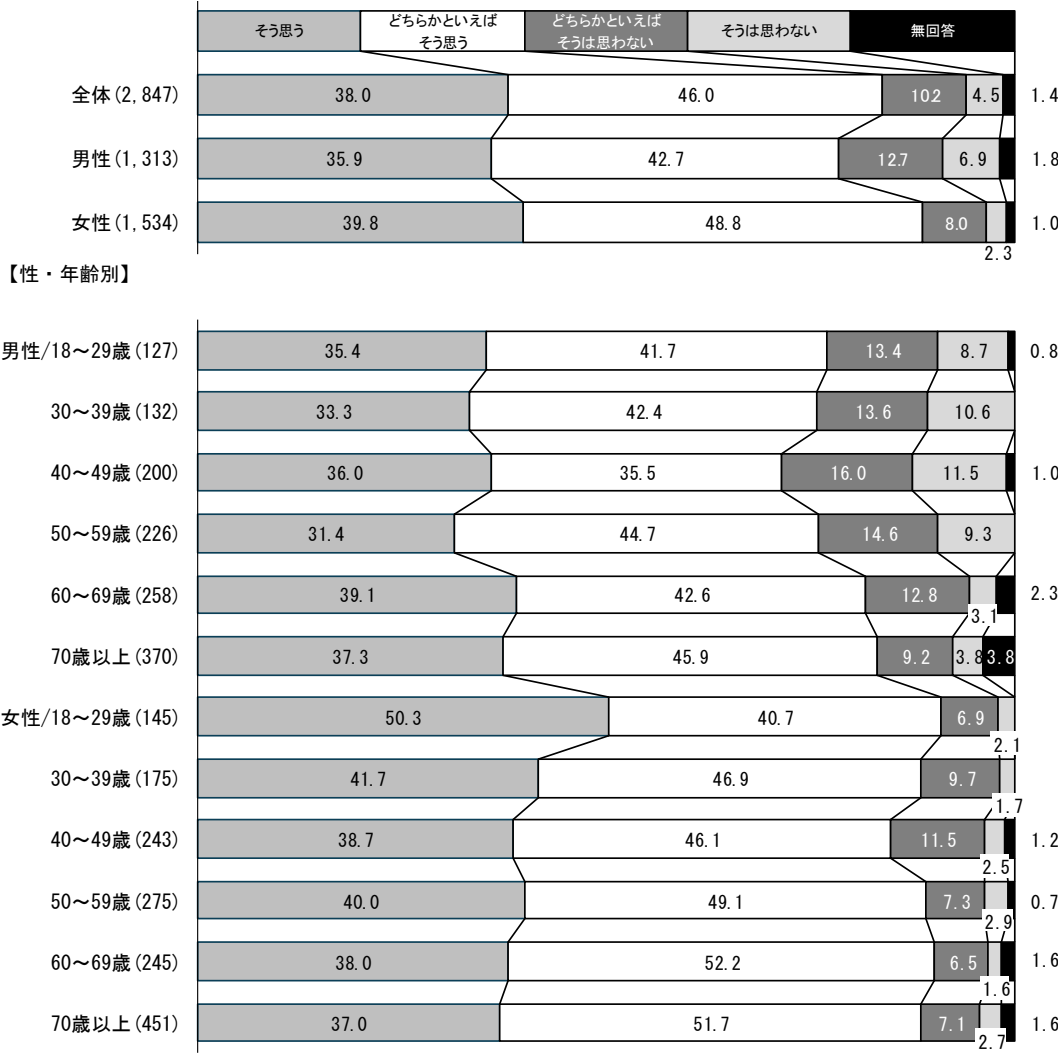


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査(令和4年11月)
全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人郵送配
付、郵送回収による調査

令和4年11月の内閣府調査では、『思う』が84.0%となっています。

図表 I-3-5 育児などに女性が費やす時間と職業面での女性活躍との関係に対する意識
【性別、性・年齢別】



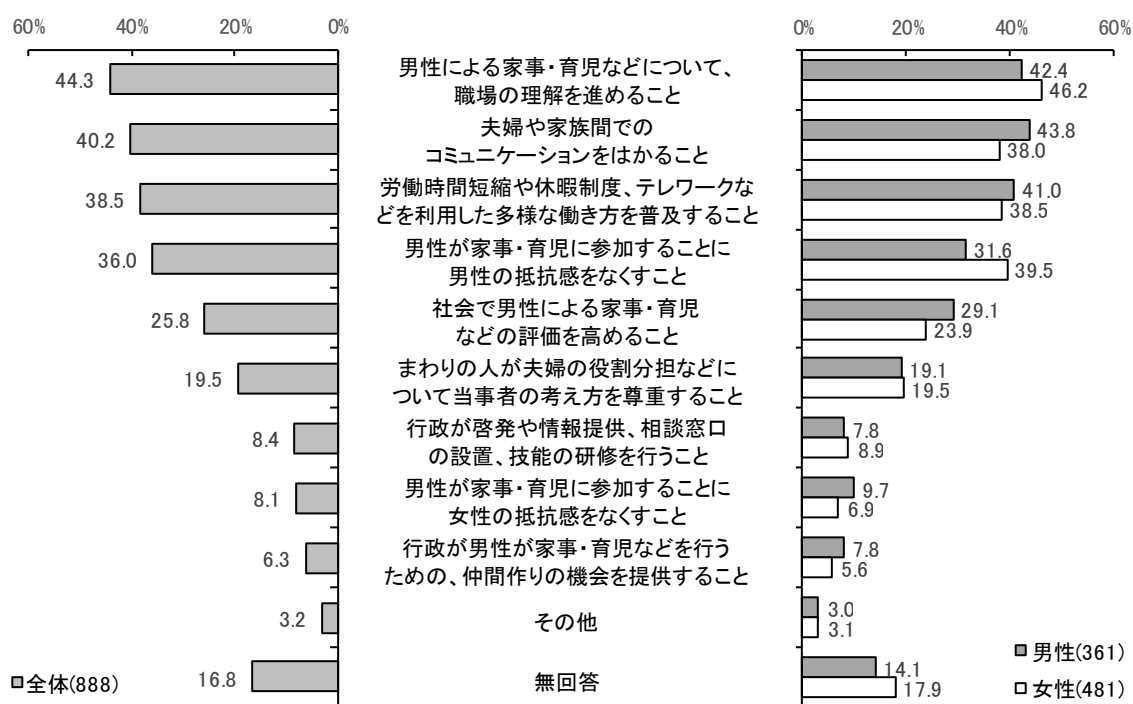
(3) 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと

問7. 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特に必要だと思いますか。(あてはまるもの3つに○)

男性の家庭生活などへの参加に対して必要なことは、「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」が44.3%で最も高く、次いで「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」が40.2%、「職場が労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどを利用した多様な働き方を普及させること」が38.5%となっています。

性別でみると、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は、女性が39.5%と、男性(31.6%)よりも7.9ポイント高くなっています。一方、「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」は、男性が43.8%と、女性(38.0%)よりも5.8ポイント高くなっています。

図表 I-3-6 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと【性別】



4. 学校教育

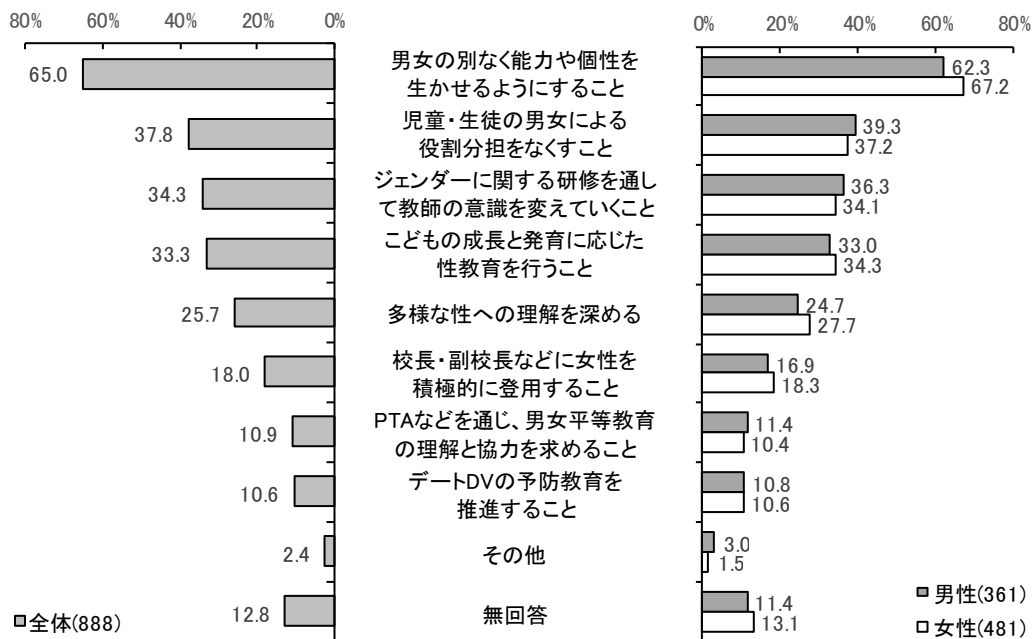
(1) 男女平等教育において重要なこと

問8. 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、特にどのようなことに力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○）

男女平等教育において重要なことは、「学習指導や生活指導、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」が65.0%で最も高くなっています。次いで「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こと」が37.8%、「ジェンダーに関する研修を通して教師自身の意識を変えていくこと」が34.3%、「こどもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」が33.3%となっています。

性別でみると、「学習指導や生活指導、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」は、女性が67.2%と、男性（62.3%）よりも4.9ポイント高くなっています。

図表 I -4-1 男女平等教育において重要なこと【性別】



性・年齢別でみると、「こどもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」は、女性の40～49歳が55.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-4-2 男女平等教育において重要なこと【性・年齢別】

	合計	せ 男 女 の よ う に な く す こ と	担 児 童 ・ 生 徒 の 男 女 に よ る 役 割 分	て ジ エ ン ダ ー に 関 連 す る 研 修 を 通 し	こ ど も の 成 長 と 発 育 に 応 じ た 性 教 育 を 行 う こ と	多 様 な 性 へ の 理 解 を 深 め る	校 長 ・ 副 校 長 な ど に 女 性 を 積 極 的 に 登 用 す る こ と	育 の 理 解 と 協 力 を 求 め る こ と 男 女 平 等 教 育 の 理 解 と 協 力 を 求 め る こ と	デ ー ト D V の 予 防 教 育 を 推 進 す る こ と	そ の 他	無 回 答
全 体	888 100.0	577 65.0	336 37.8	305 34.3	296 33.3	228 25.7	160 18.0	97 10.9	94 10.6	21 2.4	114 12.8
男性/18～19歳	7 100.0	4 57.1	4 57.1	2 28.6	0 0.0	4 57.1	0 0.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	1 14.3
20～29歳	27 100.0	16 59.3	12 44.4	9 33.3	11 40.7	10 37.0	3 11.1	1 3.7	1 3.7	0 0.0	3 11.1
30～39歳	47 100.0	26 55.3	17 36.2	13 27.7	19 40.4	11 23.4	6 12.8	4 8.5	8 17.0	2 4.3	4 8.5
40～49歳	65 100.0	40 61.5	31 47.7	27 41.5	23 35.4	20 30.8	10 15.4	9 13.8	11 16.9	2 3.1	3 4.6
50～59歳	65 100.0	37 56.9	22 33.8	25 38.5	24 36.9	18 27.7	17 26.2	6 9.2	4 6.2	2 3.1	6 9.2
60～69歳	64 100.0	43 67.2	24 37.5	31 48.4	14 21.9	18 28.1	8 12.5	7 10.9	8 12.5	3 4.7	7 10.9
70歳以上	85 100.0	59 69.4	31 36.5	24 28.2	27 31.8	7 8.2	17 20.0	13 15.3	6 7.1	2 2.4	17 20.0
女性/18～19歳	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	14 48.3	7 24.1	7 24.1	11 37.9	8 27.6	4 13.8	2 6.9	6 20.7	1 3.4	4 13.8
30～39歳	66 100.0	44 66.7	28 42.4	24 36.4	31 47.0	23 34.8	12 18.2	4 6.1	8 12.1	0 0.0	3 4.5
40～49歳	81 100.0	56 69.1	24 29.6	28 34.6	45 55.6	28 34.6	18 22.2	3 3.7	9 11.1	1 1.2	6 7.4
50～59歳	94 100.0	64 68.1	42 44.7	32 34.0	22 23.4	32 34.0	20 21.3	6 6.4	10 10.6	4 4.3	10 10.6
60～69歳	93 100.0	62 66.7	35 37.6	44 47.3	23 24.7	24 25.8	10 10.8	15 16.1	9 9.7	1 1.1	14 15.1
70歳以上	117 100.0	82 70.1	43 36.8	28 23.9	33 28.2	17 14.5	24 20.5	20 17.1	9 7.7	0 0.0	26 22.2

※上段:回答数・下段:％

5. 仕事

(1) 職業

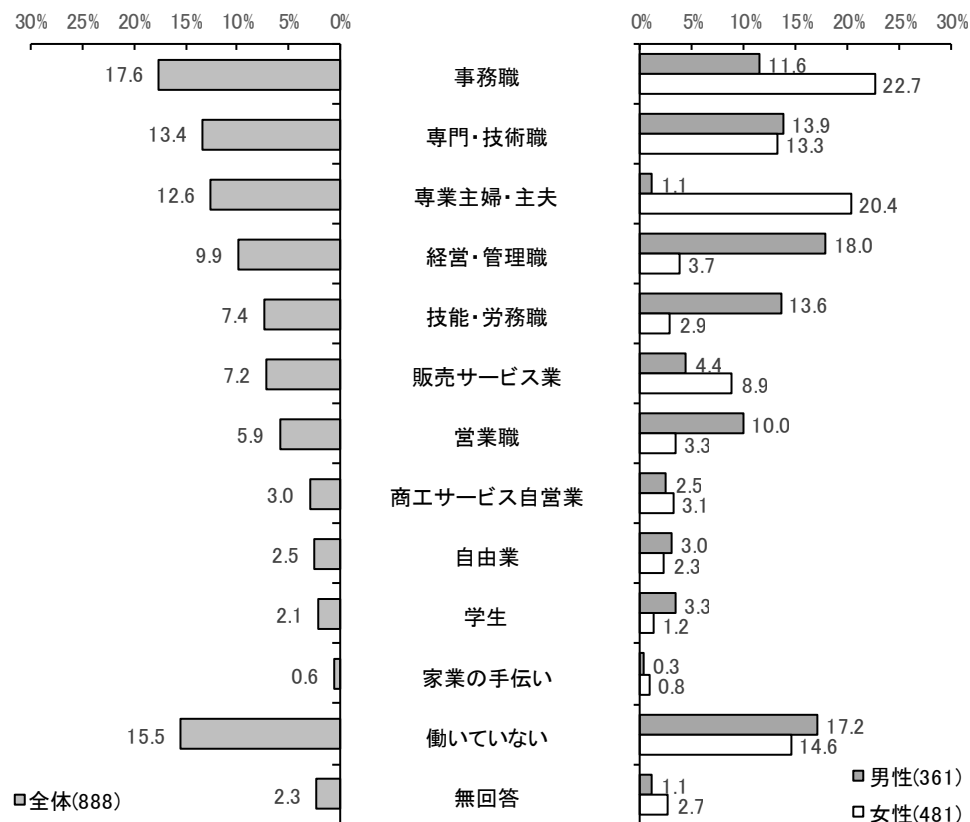
問9. 現在のあなたの職業は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

※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。

職業は、「事務職」が17.6%、「専門・技術職（教員、研究者、勤務医、看護師など）」が13.4%、「専業主婦・主夫」が12.6%、「経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）」が9.9%となっています。一方、「働いていない」が15.5%となっています。

性別でみると、「専業主婦・主夫」は、女性が20.4%と、男性（1.1%）よりも19.3ポイント高くなっています。一方、「経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）」は、男性が18.0%と、女性（3.7%）よりも14.3ポイント高くなっています。

図表 I-5-1 職業【性別】



性・年齢別でみると、「事務職」は、女性の30～39歳が40.9%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-5-2 職業【性・年齢別】

	合計	事務職	専門・技術職	専業主婦・主夫	経営・管理職	技能・労務職	販売サービス業	営業職	商工サービス自営業	自由業	学生	家業の手伝い	働いていない	無回答
全体	888 100.0	156 17.6	119 13.4	112 12.6	88 9.9	66 7.4	64 7.2	52 5.9	27 3.0	22 2.5	19 2.1	5 0.6	138 15.5	20 2.3
男性/18～19歳	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 85.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	27 100.0	6 22.2	8 29.6	0 0.0	0 0.0	1 3.7	1 3.7	4 14.8	0 0.0	0 0.0	6 22.2	1 3.7	0 0.0	0 0.0
30～39歳	47 100.0	10 21.3	13 27.7	1 2.1	4 8.5	7 14.9	1 2.1	9 19.1	1 2.1	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
40～49歳	65 100.0	12 18.5	13 20.0	1 1.5	19 29.2	9 13.8	2 3.1	3 4.6	2 3.1	3 4.6	0 0.0	0 0.0	1 1.5	0 0.0
50～59歳	65 100.0	6 9.2	12 18.5	0 0.0	19 29.2	10 15.4	3 4.6	8 12.3	2 3.1	2 3.1	0 0.0	0 0.0	3 4.6	0 0.0
60～69歳	64 100.0	7 10.9	2 3.1	0 0.0	12 18.8	14 21.9	4 6.3	9 14.1	2 3.1	2 3.1	0 0.0	0 0.0	10 15.6	2 3.1
70歳以上	85 100.0	1 1.2	1 1.2	2 2.4	11 12.9	7 8.2	5 5.9	3 3.5	2 2.4	3 3.5	0 0.0	0 0.0	48 56.5	2 2.4
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	8 27.6	5 17.2	2 6.9	0 0.0	1 3.4	3 10.3	3 10.3	0 0.0	0 0.0	4 13.8	0 0.0	2 6.9	1 3.4
30～39歳	66 100.0	27 40.9	12 18.2	10 15.2	1 1.5	4 6.1	4 6.1	2 3.0	0 0.0	1 1.5	0 0.0	0 0.0	5 7.6	0 0.0
40～49歳	81 100.0	25 30.9	18 22.2	12 14.8	4 4.9	2 2.5	7 8.6	5 6.2	4 4.9	3 3.7	0 0.0	1 1.2	0 0.0	0 0.0
50～59歳	94 100.0	32 34.0	18 19.1	10 10.6	10 10.6	1 1.1	5 5.3	5 5.3	2 2.1	5 5.3	1 1.1	1 1.1	3 3.2	1 1.1
60～69歳	93 100.0	12 12.9	9 9.7	27 29.0	3 3.2	6 6.5	14 15.1	1 1.1	4 4.3	2 2.2	0 0.0	0 0.0	14 15.1	1 1.1
70歳以上	117 100.0	5 4.3	2 1.7	37 31.6	0 0.0	0 0.0	10 8.5	0 0.0	5 4.3	0 0.0	0 0.0	2 1.7	46 39.3	10 8.5

※上段：回答数・下段：%

(2) 働き方

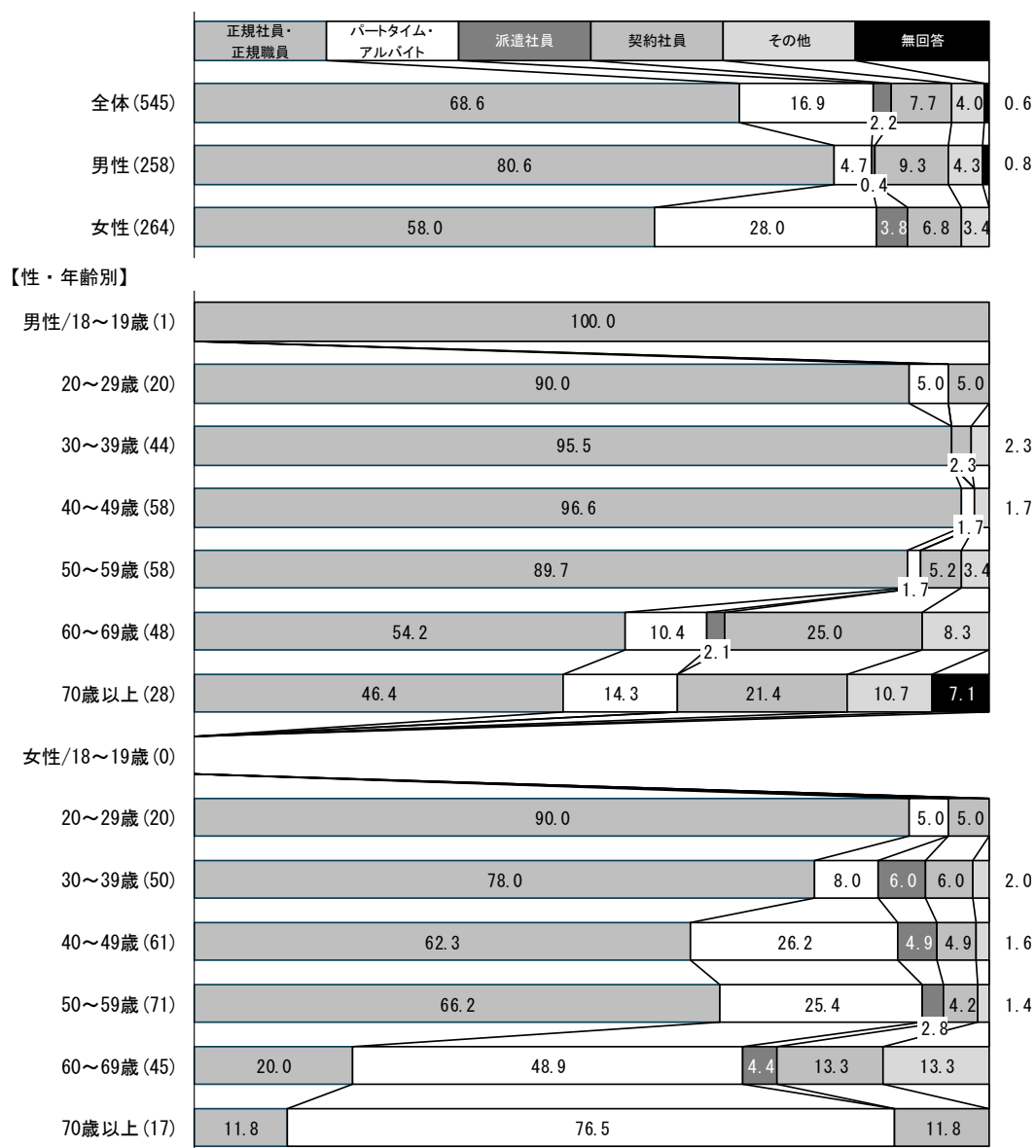
※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問9-1. あなたの働き方は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

働き方は、「正規社員・正規職員」が68.6%となっています。

性別でみると、「パートタイム・アルバイト」は、女性が28.0%と、男性(4.7%)よりも23.3ポイント高くなっています。一方、「正規社員・正規職員」は、男性が80.6%と、女性(58.0%)よりも22.6ポイント高くなっています。

図表 I-5-3 働き方【性別、性・年齢別】



(3) 職場における男女差別

問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

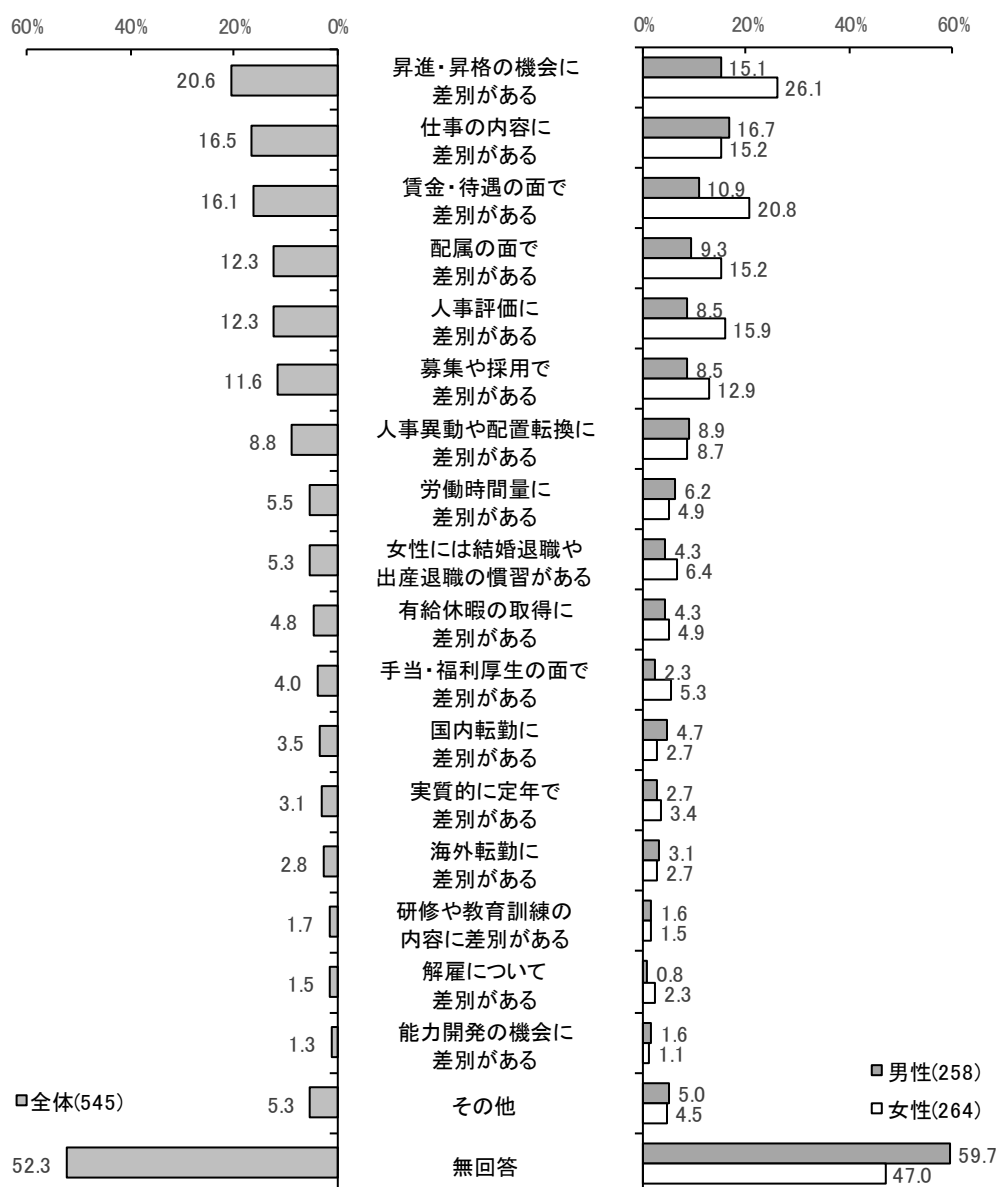
問9-2. あなたの職場では、次のような男女の差別がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

職場における男女差別は、「昇進・昇格の機会に差別がある」が20.6%、「仕事の内容に差別がある」が16.5%、「賃金・待遇の面で差別がある」が16.1%となっています。

性別でみると、「昇進・昇格の機会に差別がある」は、女性が26.1%と、男性(15.1%)よりも11.0ポイント高くなっています。

図表 I-5-4 職場における男女差別【性別】



性・年齢別でみると、「昇進・昇格の機会に差別がある」は、女性の40～49歳が34.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。「賃金・待遇の面で差別がある」は、女性の50～59歳が29.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I -5-5 職場における男女差別【性・年齢別】

	合計	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	配属の面で差別がある	人事評価に差別がある	募集や採用で差別がある	ある人事異動や配置転換に差別がある	労働時間量に差別がある	女性には結婚退職や出産退職の慣習がある	有給休暇の取得に差別がある	手当・福利厚生の中で差別がある	国内転勤に差別がある	実質的に定年で差別がある	海外転勤に差別がある	研修や教育訓練の内容に差別がある	解雇について差別がある	入社時の研修や業務研修など能力開発の機会に差別がある	その他	無回答
全体	545 100.0	112 20.6	90 16.5	88 16.1	67 12.3	67 12.3	63 11.6	48 8.8	30 5.5	29 5.3	26 4.8	22 4.0	19 3.5	17 3.1	15 2.8	9 1.7	8 1.5	7 1.3	29 5.3	285 52.3
男性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
20～29歳	20 100.0	2 10.0	2 10.0	2 10.0	4 20.0	1 5.0	1 5.0	4 20.0	0 0.0	2 10.0	1 5.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	12 60.0
30～39歳	44 100.0	8 18.2	8 18.2	2 4.5	2 4.5	4 9.1	4 9.1	5 11.4	4 9.1	4 9.1	2 4.5	0 0.0	1 2.3	1 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.5	24 54.5
40～49歳	58 100.0	10 17.2	10 17.2	7 12.1	8 13.8	6 10.3	4 6.9	6 10.3	3 5.2	2 3.4	2 3.4	1 1.7	1 1.7	0 0.0	1 1.7	1 1.7	0 0.0	0 0.0	4 6.9	33 56.9
50～59歳	58 100.0	9 15.5	7 12.1	7 12.1	3 5.2	4 6.9	3 5.2	5 8.6	2 3.4	1 1.7	0 0.0	0 0.0	2 3.4	3 5.2	2 3.4	0 0.0	0 0.0	1 1.7	0 0.0	38 65.5
60～69歳	48 100.0	7 14.6	11 22.9	6 12.5	4 8.3	5 10.4	7 14.6	3 6.3	5 10.4	1 2.1	5 10.4	4 8.3	5 10.4	2 4.2	3 6.3	2 4.2	1 2.1	2 4.2	4 8.3	28 58.3
70歳以上	28 100.0	2 7.1	4 14.3	4 14.3	3 10.7	2 7.1	3 10.7	0 0.0	2 7.1	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6	0 0.0	1 3.6	0 0.0	2 7.1	18 64.3
女性/18～19歳	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	20 100.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0	15 75.0
30～39歳	50 100.0	17 34.0	8 16.0	14 28.0	12 24.0	10 20.0	9 18.0	8 16.0	6 12.0	10 20.0	6 12.0	6 12.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.0	3 6.0	2 4.0	4 8.0	16 32.0
40～49歳	61 100.0	21 34.4	10 16.4	11 18.0	9 14.8	12 19.7	11 18.0	5 8.2	6 9.8	1 1.6	2 3.3	4 6.6	2 3.3	2 3.3	2 3.3	1 1.6	1 1.6	1 1.6	1 1.6	29 47.5
50～59歳	71 100.0	20 28.2	13 18.3	21 29.6	12 16.9	15 21.1	10 14.1	3 4.2	0 0.0	2 2.8	1 1.4	4 5.6	3 4.2	4 5.6	2 2.8	0 0.0	2 2.8	0 0.0	5 7.0	28 39.4
60～69歳	45 100.0	10 22.2	7 15.6	8 17.8	6 13.3	3 6.7	3 6.7	6 13.3	0 0.0	2 4.4	4 8.9	0 0.0	0 0.0	2 4.4	1 2.2	1 2.2	0 0.0	0 0.0	1 2.2	22 48.9
70歳以上	17 100.0	0 0.0	1 5.9	1 5.9	0 0.0	1 5.9	0 0.0	0 0.0	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	14 82.4

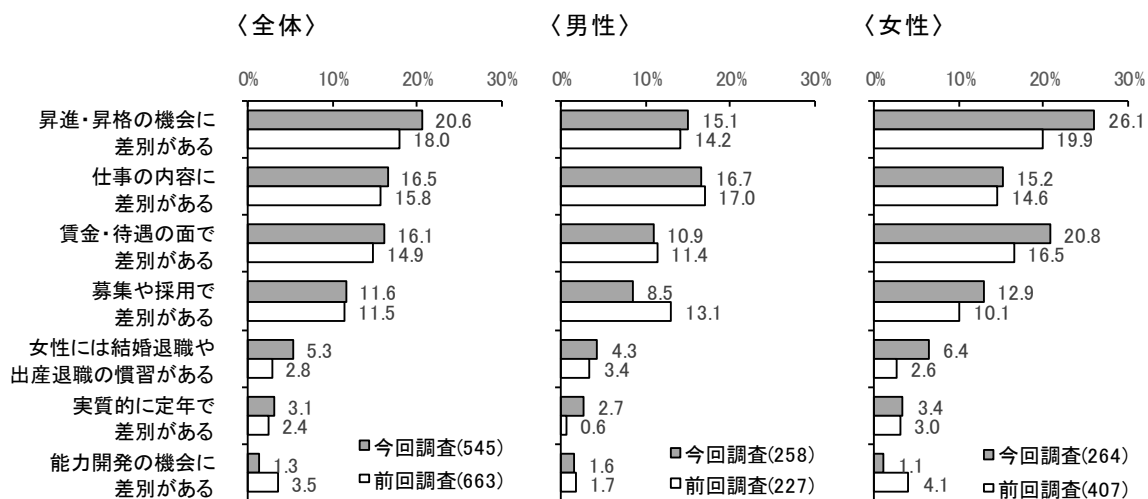
※上段：回答数・下段：%

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、女性では、「昇進・昇格の機会に差別がある」が 26.1%と、前回調査（19.9%）よりも 6.2 ポイント増加しています。

図表 I-5-6 職場における男女差別【性別】

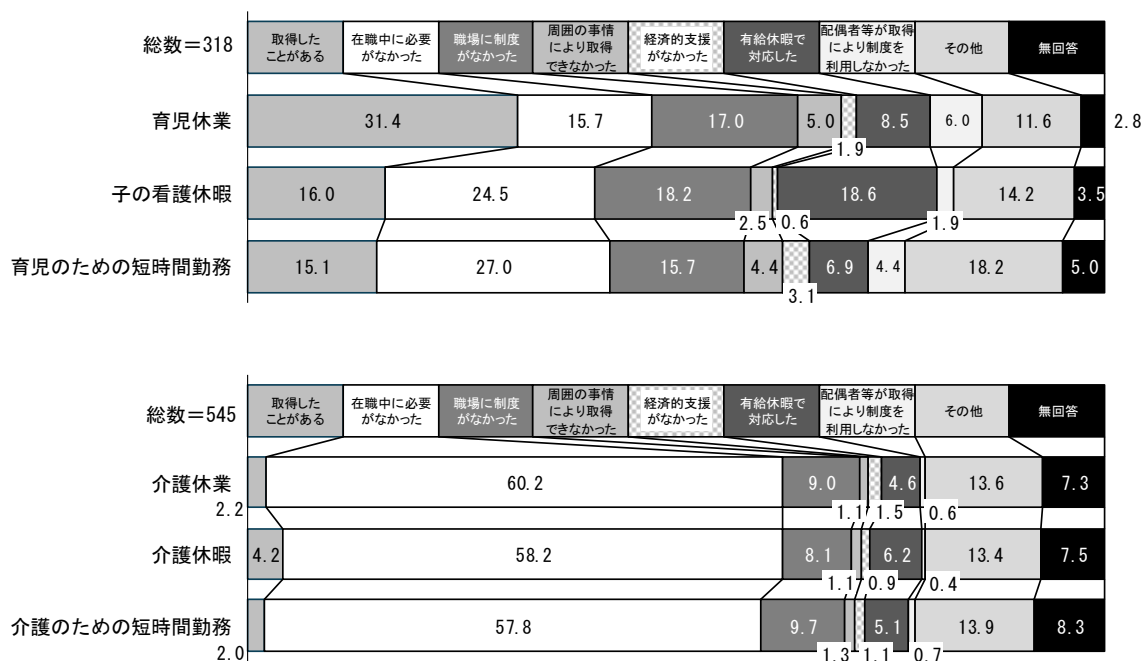


(4) 育児休業・介護休業等の利用経験

問9-3. 育児や家族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○）

育児休業・介護休業等の利用経験について、「取得したことがある」制度は、「育児休業」が31.4%、「子の看護休暇」が16.0%、「育児のための短時間勤務」が15.1%となっています。一方、『取得したことがない』制度は、「介護休業」が90.5%、「介護のための短時間勤務」が89.7%、「介護休暇」が88.3%となっています。

図表 I-5-7 育児休業・介護休業等の利用経験



※『取得したことがない』=100%－「取得したことがある」－「無回答」

○育児休業：育児のために一定期間休業できる制度

○子の看護休暇：病気等のこどもの看護のための年5日程度の休暇

○介護休業：介護のために一定期間休業できる制度

○介護休暇：短期の介護のための年5日程度の休暇

○育児のための短時間勤務：常勤社員のまま原則1日6時間勤務制度

○介護のための短時間勤務：常勤社員のまま原則1日6時間勤務制度

性別でみると、「取得したことがある」制度は、「介護のための短時間勤務」を除き、女性が男性よりも高くなっています。特に、「育児休業」は、女性が48.7%と、男性（14.6%）よりも34.1ポイント高くなっています。

図表 I -5-8 育児休業・介護休業等の利用経験【性別】

		合計人数	取得したことがある	取得したことがない							無回答	取得したことがない
				在職中に必要がなかった	職場に制度がなかった	周囲の事情により取得できなかつた	経済的支援がなかった	有給休暇で対応した	配偶者等が取得により制度を利用しなかつた	その他		
育児休業	全体	318	31.4	15.7	17.0	5.0	1.9	8.5	6.0	11.6	2.8	65.8
	男性	151	14.6	9.9	27.2	6.6	2.6	14.6	10.6	11.9	2.0	83.4
	女性	156	48.7	20.5	7.1	3.8	1.3	3.2	0.0	11.5	3.8	47.5
子の看護休暇	全体	318	16.0	24.5	18.2	2.5	0.6	18.6	1.9	14.2	3.5	80.5
	男性	151	7.3	23.2	21.2	3.3	1.3	23.2	2.6	15.2	2.6	90.1
	女性	156	25.6	26.3	14.7	1.9	0.0	14.7	0.0	12.8	3.8	70.6
介護休業	全体	545	2.2	60.2	9.0	1.1	1.5	4.6	0.6	13.6	7.3	90.5
	男性	258	1.9	58.9	8.5	1.6	1.6	5.0	1.2	15.1	6.2	91.9
	女性	264	2.3	64.4	8.0	0.4	1.5	4.2	0.0	12.1	7.2	90.5
介護休暇	全体	545	4.2	58.2	8.1	1.1	0.9	6.2	0.4	13.4	7.5	88.3
	男性	258	2.7	57.8	8.1	1.6	1.6	6.2	0.4	14.7	7.0	90.3
	女性	264	5.7	61.4	7.2	0.4	0.4	5.7	0.4	11.7	7.2	87.1
育児のための短時間勤務	全体	318	15.1	27.0	15.7	4.4	3.1	6.9	4.4	18.2	5.0	79.9
	男性	151	6.6	23.8	18.5	4.6	4.0	10.6	7.9	19.9	4.0	89.4
	女性	156	23.7	30.8	12.8	4.5	2.6	3.8	0.6	16.7	4.5	71.8
介護のための短時間勤務	全体	545	2.0	57.8	9.7	1.3	1.1	5.1	0.7	13.9	8.3	89.7
	男性	258	3.1	54.3	11.2	1.6	1.2	5.8	1.6	14.0	7.4	89.5
	女性	264	1.1	63.6	7.6	0.8	0.8	4.5	0.0	14.0	7.6	91.3

※単位：％

※『取得したことがない』＝100％－「取得したことがある」－「無回答」

(5) 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと

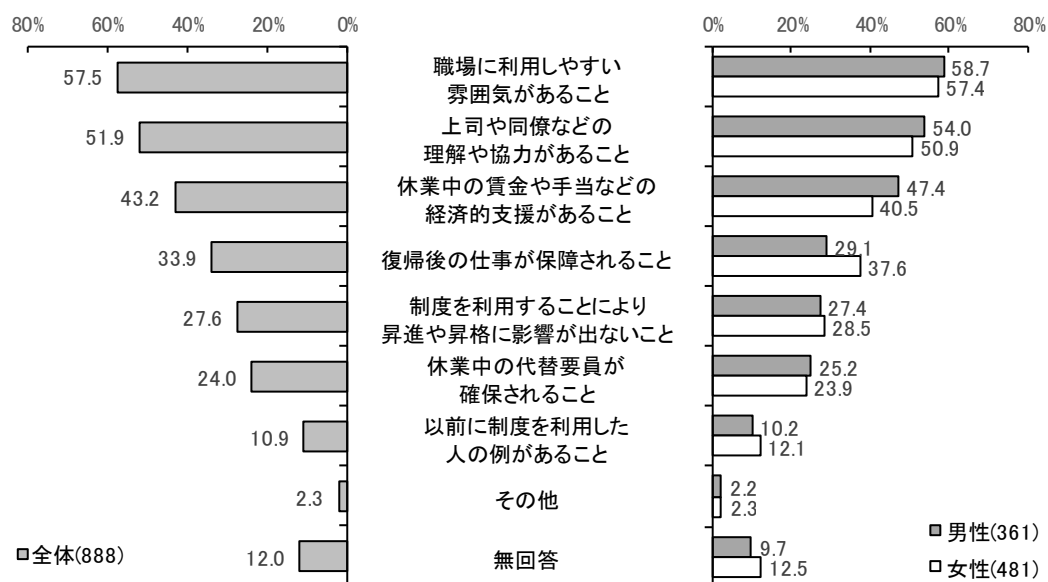
問 10. あなたは、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休暇、短時間勤務を男性も女性も取りやすくするためには、どのようなことが特に必要だと思いますか。

(あてはまるもの3つに○)

育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なことは、「職場に利用しやすい雰囲気があること」が 57.5%で最も高く、次いで「上司や同僚などの理解や協力があること」が 51.9%、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が 43.2%、「復帰後の仕事が保障されること」が 33.9%となっています。

性別でみると、「復帰後の仕事が保障されること」は、女性が 37.6%と、男性（29.1%）よりも 8.5 ポイント高くなっています。

図表 I-5-9 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと【性別】



性・年齢別でみると、「職場に利用しやすい雰囲気があること」は、男性の20～29歳が77.8%と、他の区分に比べ、高くなっています。「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」は、男性の40～49歳が64.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-5-10 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと【性・年齢別】

	合計	職場に 利用し やすい 雰囲気 があ るこ と	上司や 同僚な どの理 解や協 力があ ること	休業中 の賃金 や手当 などの 経済的 支援が あるこ と	復帰後 の仕事 が保障 される こと	制度を 利用す ること により、 昇格や 昇給に 影響が 出ない こと	休業中 の代替 要員が 確保さ れるこ と	以前に 制度を 利用し た人の 例があ ること	その他	無回答
全体	888 100.0	511 57.5	461 51.9	384 43.2	301 33.9	245 27.6	213 24.0	97 10.9	20 2.3	107 12.0
男性/18～19歳	7 100.0	5 71.4	4 57.1	2 28.6	4 57.1	0 0.0	0 0.0	3 42.9	0 0.0	1 14.3
20～29歳	27 100.0	21 77.8	18 66.7	12 44.4	5 18.5	5 18.5	5 18.5	4 14.8	1 3.7	2 7.4
30～39歳	47 100.0	27 57.4	25 53.2	21 44.7	5 10.6	15 31.9	9 19.1	7 14.9	2 4.3	6 12.8
40～49歳	65 100.0	43 66.2	35 53.8	42 64.6	11 16.9	16 24.6	25 38.5	7 10.8	1 1.5	1 1.5
50～59歳	65 100.0	39 60.0	41 63.1	31 47.7	25 38.5	18 27.7	22 33.8	5 7.7	1 1.5	0 0.0
60～69歳	64 100.0	33 51.6	28 43.8	28 43.8	17 26.6	21 32.8	17 26.6	5 7.8	1 1.6	11 17.2
70歳以上	85 100.0	44 51.8	43 50.6	35 41.2	37 43.5	23 27.1	13 15.3	6 7.1	2 2.4	14 16.5
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	21 72.4	13 44.8	15 51.7	3 10.3	9 31.0	6 20.7	3 10.3	0 0.0	4 13.8
30～39歳	66 100.0	37 56.1	37 56.1	31 47.0	11 16.7	27 40.9	19 28.8	19 28.8	2 3.0	2 3.0
40～49歳	81 100.0	50 61.7	39 48.1	34 42.0	28 34.6	26 32.1	25 30.9	8 9.9	5 6.2	8 9.9
50～59歳	94 100.0	59 62.8	42 44.7	37 39.4	41 43.6	25 26.6	20 21.3	11 11.7	2 2.1	12 12.8
60～69歳	93 100.0	50 53.8	58 62.4	37 39.8	38 40.9	24 25.8	21 22.6	11 11.8	2 2.2	10 10.8
70歳以上	117 100.0	59 50.4	56 47.9	40 34.2	60 51.3	25 21.4	23 19.7	6 5.1	0 0.0	24 20.5

※上段:回答数・下段:%

6. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

（１）職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）

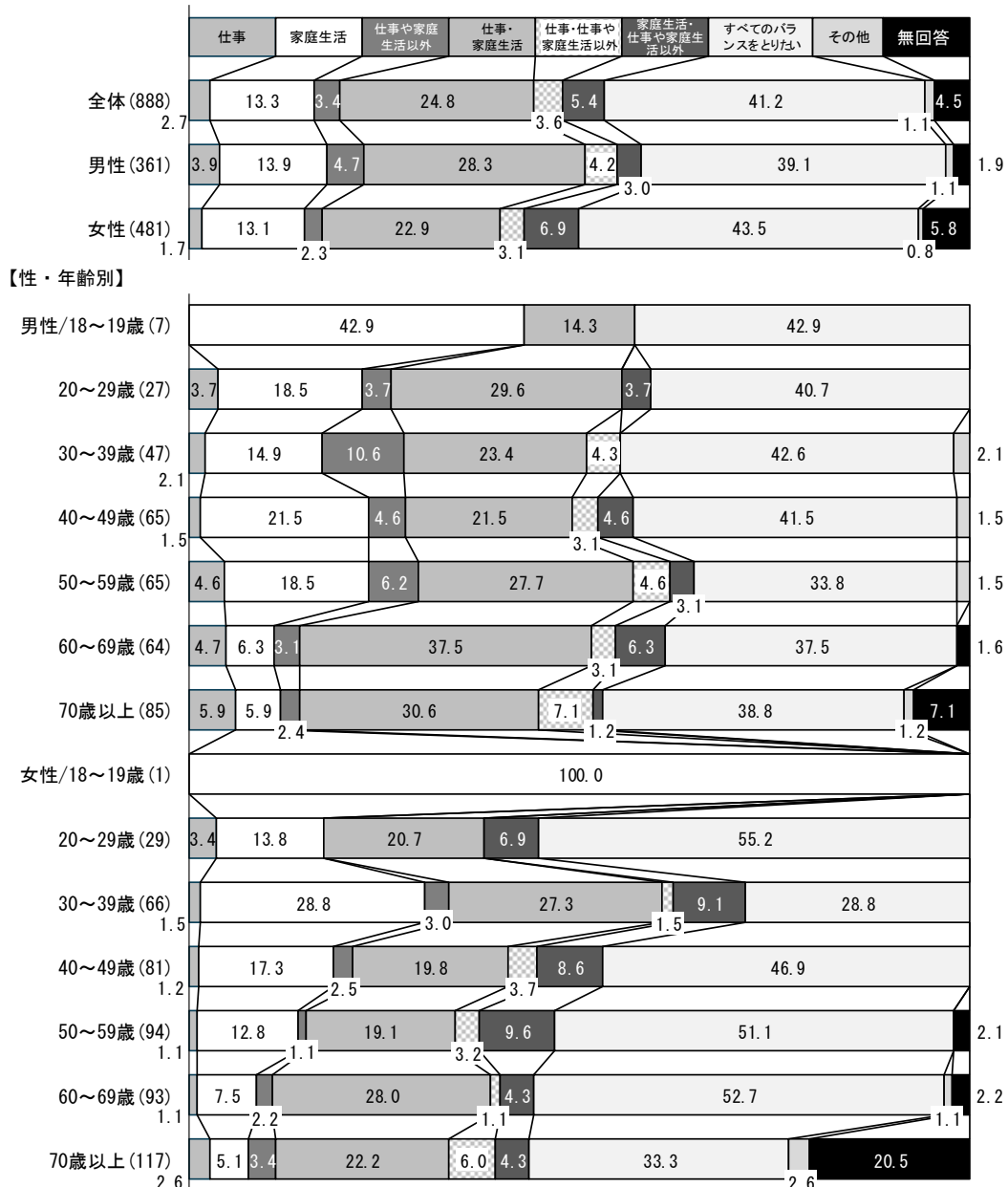
問 11. 「仕事」「家庭生活」「仕事や家庭生活以外」の時間について、希望としてはどのように考えますか。（１つに○）

職業生活・家庭生活の時間の優先度(希望)は、「仕事」と「家庭生活」と「仕事や家庭生活以外」のすべてのバランスをとりたい」が41.2%で最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が24.8%、「家庭生活」を優先したい」が13.3%となっています。

性別でみると、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」は、男性が28.3%と、女性(22.9%)よりも5.4ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、「仕事」と「家庭生活」と「仕事や家庭生活以外」のすべてのバランスをとりたい」は、女性の20～29歳が55.2%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-6-1 職業生活・家庭生活の時間の優先度(希望)【性別、性・年齢別】



(2) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（現実）

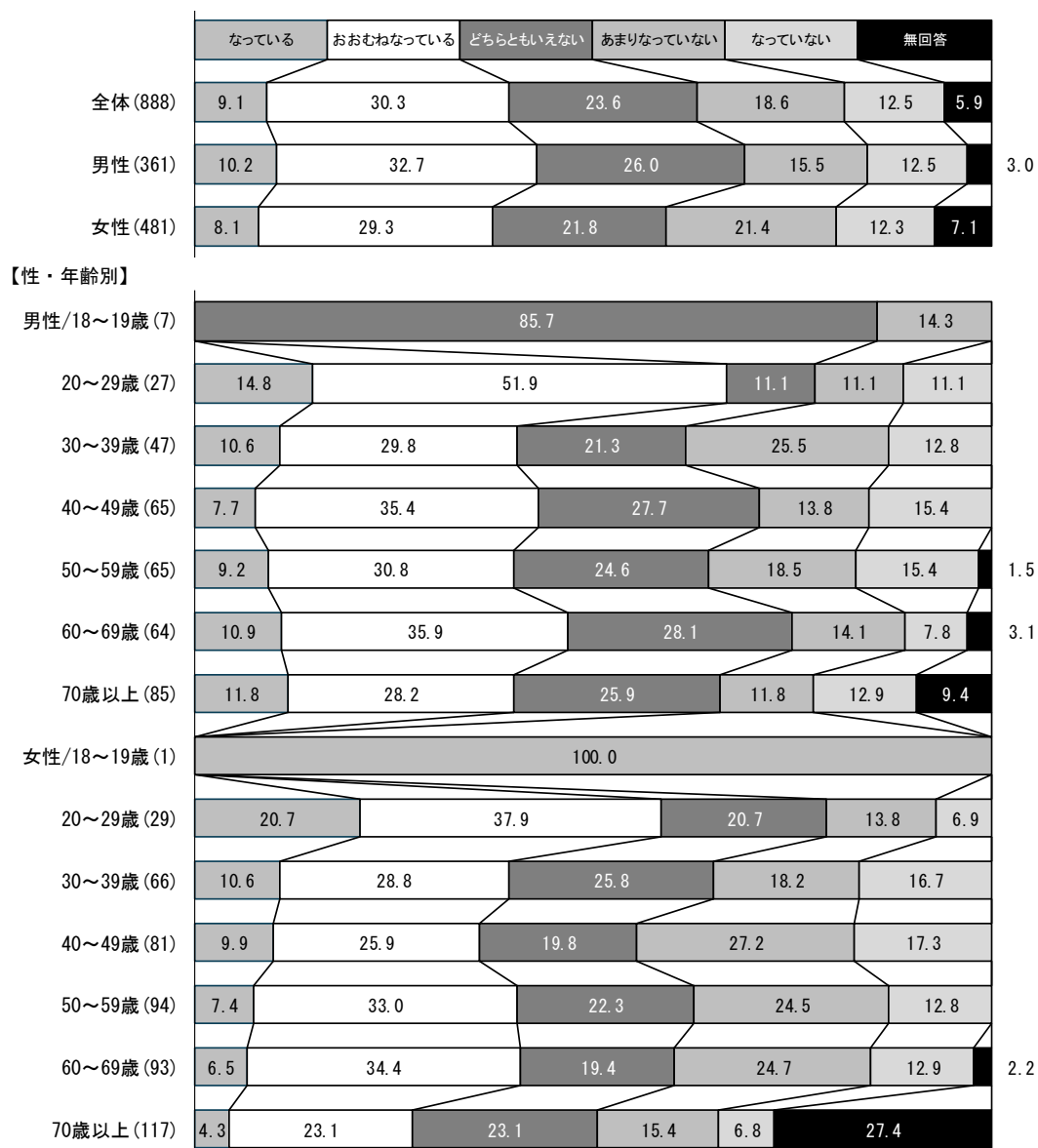
問 12. 「仕事」「家庭生活」「仕事や家庭生活以外」の時間について、現実には問 11 で選択した回答のようになっていきますか。（1 つに○）

職業生活・家庭生活の時間の優先度が希望通りになっているかについて、「なっている」と「おおむねなっている」を合計した『希望通り』が 39.4%、「なっていない」「あまりなっていない」を合計した『希望通りでない』が 31.1%、「どちらともいえない」が 23.6%となっています。

性別でみると、『希望通り』は、男性が 42.9%と、女性（37.4%）よりも 5.5 ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、『希望通り』は、男性の 20～29 歳が 66.7%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I -6-2 職業生活・家庭生活の時間の優先度（現実）【性別、性・年齢別】



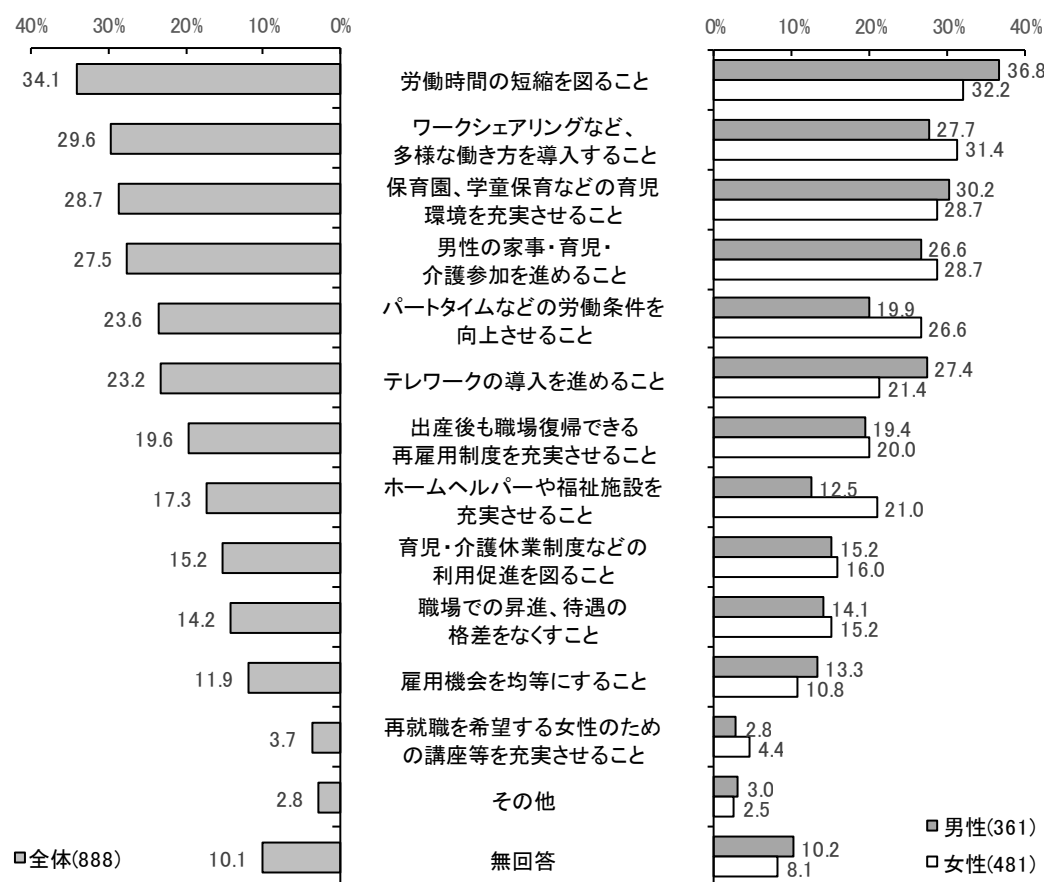
（３）家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと

問 13. あなたは、これからすべての人が家庭や仕事をともに担う社会環境をつくるため、どのようなことが特に重要だと思いますか。（あてはまるもの３つに○）

家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なことは、「労働時間の短縮を図ること」が 34.1%で最も高く、次いで「ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること」が 29.6%、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」が 28.7%、「男性の家事・育児・介護参加を進めること」が 27.5%となっています。

性別でみると、「ホームヘルパーや福祉施設を充実させること」は、女性が 21.0%と、男性（12.5%）よりも 8.5 ポイント高くなっています。

図表 I -6-3 家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと【性別】



性・年齢別でみると、「労働時間の短縮を図ること」は、男性の30～39歳が55.3%、女性の20～29歳が55.2%と、他の区分に比べ、高くなっています。「テレワークの導入を進めること」は、男性の30～39歳が44.7%、女性の20～29歳が44.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-6-4 家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと【性・年齢別】

	合計	労働時間の短縮を図ること	ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること	保育園、学童保育などの育児環境を充実させること	男性の家事・育児・介護参加を進めること	パートタイムなどの労働条件を向上させること	テレワークの導入を進めること	出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること	実家ヘルパーや福祉施設を充実させること	育児・介護休業制度などの利用促進を図ること	職場での昇進、待遇の格差をなくすこと	雇用機会を均等にすること	再就職を希望する女性のための講座等を充実させること	その他	無回答
全体	888 100.0	303 34.1	263 29.6	255 28.7	244 27.5	210 23.6	206 23.2	174 19.6	154 17.3	135 15.2	126 14.2	106 11.9	33 3.7	25 2.8	90 10.1
男性/18～19歳	7 100.0	1 14.3	3 42.9	0 0.0	2 28.6	0 0.0	4 57.1	4 57.1	0 0.0	1 14.3	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	1 14.3
20～29歳	27 100.0	12 44.4	7 25.9	12 44.4	6 22.2	4 14.8	12 44.4	4 14.8	0 0.0	2 7.4	3 11.1	4 14.8	1 3.7	1 3.7	3 11.1
30～39歳	47 100.0	26 55.3	16 34.0	20 42.6	7 14.9	5 10.6	21 44.7	4 8.5	4 8.5	4 8.5	5 10.6	1 2.1	1 2.1	2 4.3	2 4.3
40～49歳	65 100.0	20 30.8	25 38.5	17 26.2	21 32.3	14 21.5	24 36.9	10 15.4	8 12.3	9 13.8	7 10.8	6 9.2	0 0.0	3 4.6	4 6.2
50～59歳	65 100.0	25 38.5	21 32.3	16 24.6	21 32.3	14 21.5	15 23.1	12 18.5	11 16.9	10 15.4	14 21.5	7 10.8	3 4.6	3 4.6	3 4.6
60～69歳	64 100.0	25 39.1	15 23.4	24 37.5	18 28.1	14 21.9	14 21.9	8 12.5	11 17.2	12 18.8	8 12.5	11 17.2	2 3.1	1 1.6	7 10.9
70歳以上	85 100.0	23 27.1	13 15.3	20 23.5	21 24.7	21 24.7	9 10.6	28 32.9	11 12.9	16 18.8	13 15.3	16 18.8	3 3.5	1 1.2	17 20.0
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	16 55.2	9 31.0	10 34.5	4 13.8	7 24.1	8 27.6	4 13.8	4 13.8	4 13.8	2 6.9	3 10.3	1 3.4	1 3.4	2 6.9
30～39歳	66 100.0	32 48.5	29 43.9	26 39.4	15 22.7	8 12.1	23 34.8	14 21.2	6 9.1	8 12.1	11 16.7	2 3.0	3 4.5	5 7.6	2 3.0
40～49歳	81 100.0	34 42.0	31 38.3	21 25.9	22 27.2	21 25.9	24 29.6	10 12.3	13 16.0	12 14.8	14 17.3	6 7.4	5 6.2	4 4.9	4 4.9
50～59歳	94 100.0	35 37.2	32 34.0	15 16.0	31 33.0	31 33.0	21 22.3	13 13.8	21 22.3	15 16.0	16 17.0	13 13.8	4 4.3	0 0.0	3 3.2
60～69歳	93 100.0	17 18.3	26 28.0	30 32.3	27 29.0	30 32.3	16 17.2	26 28.0	27 29.0	18 19.4	12 12.9	15 16.1	4 4.3	2 2.2	7 7.5
70歳以上	117 100.0	21 17.9	24 20.5	35 29.9	39 33.3	31 26.5	11 9.4	29 24.8	29 24.8	20 17.1	18 15.4	12 10.3	4 3.4	0 0.0	21 17.9

※上段：回答数・下段：%

末子の成長段階別でみると、「テレワークの導入を進めること」は、小学生が 42.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-6-5 家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと
【末子の成長段階別】

		合計	労働時間の短縮を図ること	ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること	保育園、学童保育などの育児環境を充実させること	男性の家事・育児・介護参加を進めること	パートタイムなどの労働条件を向上させること	テレワークの導入を進めること	出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること	ホームヘルパーや福祉施設を充実させること	育児・介護休業制度などの利用促進を図ること	職場での昇進、待遇の格差をなくすこと	雇用機会を均等にすること	再就職を希望する女性のための講座等を充実させること	その他	無回答
全 体		888 100.0	303 34.1	263 29.6	255 28.7	244 27.5	210 23.6	206 23.2	174 19.6	154 17.3	135 15.2	126 14.2	106 11.9	33 3.7	25 2.8	90 10.1
末子の成長段階別	こどもはいない	323 100.0	122 37.8	111 34.4	82 25.4	68 21.1	65 20.1	89 27.6	47 14.6	59 18.3	52 16.1	47 14.6	47 14.6	9 2.8	13 4.0	27 8.4
	小学校入学前	86 100.0	43 50.0	33 38.4	38 44.2	24 27.9	15 17.4	32 37.2	14 16.3	8 9.3	8 9.3	15 17.4	3 3.5	5 5.8	3 3.5	3 3.5
	小学生	69 100.0	30 43.5	23 33.3	20 29.0	27 39.1	13 18.8	29 42.0	8 11.6	9 13.0	10 14.5	7 10.1	3 4.3	1 1.4	4 5.8	1 1.4
	中学生	23 100.0	11 47.8	10 43.5	1 4.3	7 30.4	9 39.1	5 21.7	4 17.4	1 4.3	4 17.4	4 17.4	3 13.0	1 4.3	1 4.3	2 8.7
	高校生	25 100.0	7 28.0	8 32.0	8 32.0	11 44.0	5 20.0	5 20.0	5 20.0	1 4.0	5 20.0	3 12.0	2 8.0	3 12.0	2 8.0	1 4.0
	上記以外	325 100.0	85 26.2	73 22.5	102 31.4	98 30.2	96 29.5	40 12.3	91 28.0	68 20.9	54 16.6	45 13.8	44 13.5	13 4.0	2 0.6	42 12.9

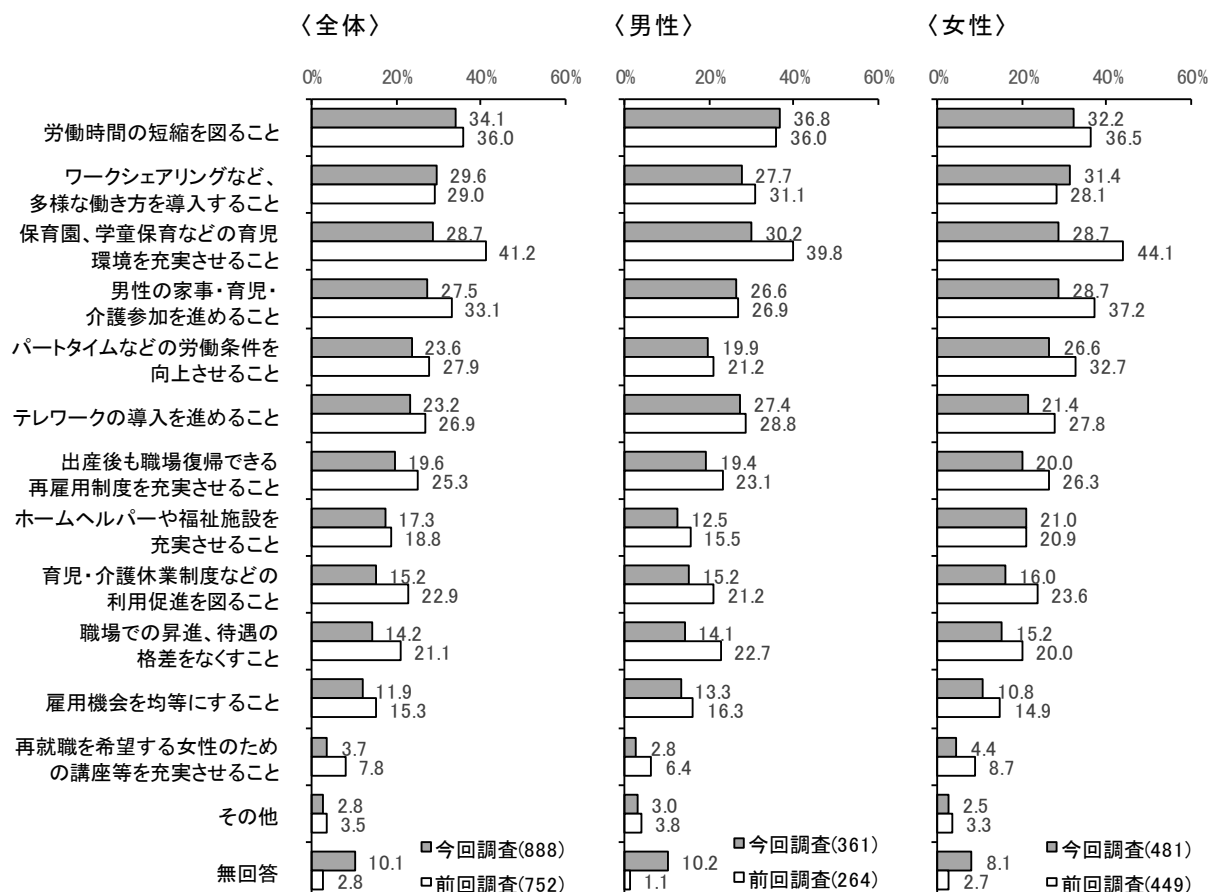
※上段:回答数・下段:%

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、全体では、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」が 28.7%と、前回調査（41.2%）よりも 12.5 ポイント減少しています。

図表 I-6-6 家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと【性別】



7. あらゆる暴力

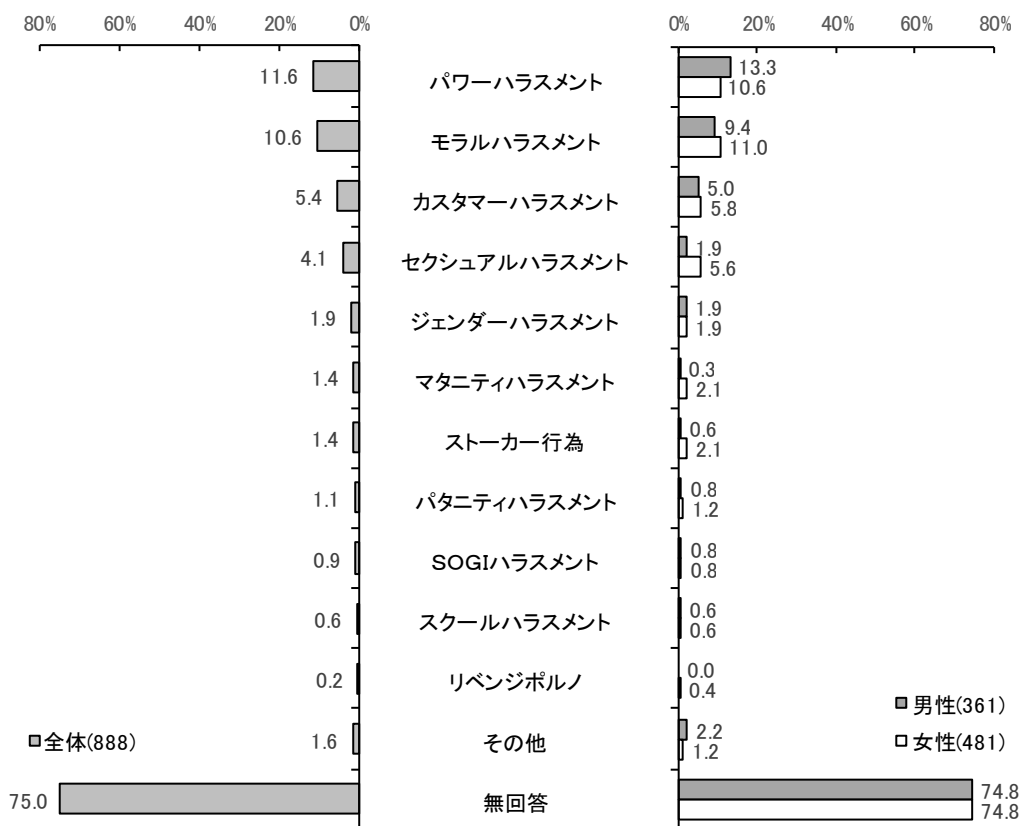
(1) ハラスメント等を受けた経験

問 14. 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したことがありますか。(あてはまるものすべてに○)

ハラスメント等を受けた経験は、「パワーハラスメント」が 11.6%、「モラルハラスメント」が 10.6%となっています。

性別による大きな差はみられません。

図表 I-7-1 ハラスメント等を受けた経験【性別】



○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

○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

○カスタマーハラスメント:顧客等からの著しい迷惑行為

○セクシュアルハラスメント:性的嫌がらせ

○ジェンダーハラスメント:性に関する固定概念や差別意識にもとづく嫌がらせ・不当な扱い

○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

○SOGIハラスメント:性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力

○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

○リベンジポルノ:元配偶者や元交際相手が、拒否されたことの仕返しに、私的な性的画像を無断でインターネットなどに公開する行為のこと

性・年齢別でみると、「パワーハラスメント」は、男性の50～59歳が24.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。「モラルハラスメント」は、女性の20～29歳が24.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。「セクシュアルハラスメント」は、女性の30～39歳が16.7%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-7-2 ハラスメント等を受けた経験【性・年齢別】

	合計	パワーハラスメント	モラルハラスメント	カスタマーハラスメント	セクシュアルハラスメント	ジェンダーハラスメント	マタニティハラスメント	ストーカー行為	パタニティハラスメント	SOGIハラスメント	スクールハラスメント	リベンジポルノ	その他	無回答
全体	888 100.0	103 11.6	94 10.6	48 5.4	36 4.1	17 1.9	12 1.4	12 1.4	10 1.1	8 0.9	5 0.6	2 0.2	14 1.6	666 75.0
男性/18～19歳	7 100.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 71.4
20～29歳	27 100.0	3 11.1	4 14.8	3 11.1	1 3.7	2 7.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.7	1 3.7	0 0.0	1 3.7	19 70.4
30～39歳	47 100.0	9 19.1	8 17.0	4 8.5	1 2.1	1 2.1	1 2.1	0 0.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1	30 63.8
40～49歳	65 100.0	9 13.8	2 3.1	3 4.6	1 1.5	1 1.5	0 0.0	0 0.0	1 1.5	1 1.5	1 1.5	0 0.0	1 1.5	48 73.8
50～59歳	65 100.0	16 24.6	11 16.9	4 6.2	2 3.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.5	44 67.7
60～69歳	64 100.0	8 12.5	5 7.8	4 6.3	2 3.1	3 4.7	0 0.0	1 1.6	0 0.0	1 1.6	0 0.0	0 0.0	1 1.6	48 75.0
70歳以上	85 100.0	3 3.5	2 2.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	1 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.5	75 88.2
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
20～29歳	29 100.0	3 10.3	7 24.1	3 10.3	3 10.3	2 6.9	0 0.0	2 6.9	1 3.4	0 0.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0	17 58.6
30～39歳	66 100.0	7 10.6	7 10.6	7 10.6	11 16.7	2 3.0	5 7.6	0 0.0	1 1.5	0 0.0	1 1.5	0 0.0	2 3.0	40 60.6
40～49歳	81 100.0	17 21.0	13 16.0	1 1.2	4 4.9	1 1.2	2 2.5	2 2.5	1 1.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.2	54 66.7
50～59歳	94 100.0	16 17.0	12 12.8	9 9.6	7 7.4	3 3.2	2 2.1	3 3.2	2 2.1	3 3.2	1 1.1	2 2.1	1 1.1	63 67.0
60～69歳	93 100.0	7 7.5	9 9.7	7 7.5	0 0.0	1 1.1	1 1.1	1 1.1	0 0.0	1 1.1	0 0.0	0 0.0	2 2.2	76 81.7
70歳以上	117 100.0	1 0.9	5 4.3	1 0.9	2 1.7	0 0.0	0 0.0	2 1.7	1 0.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	109 93.2

※上段：回答数・下段：％

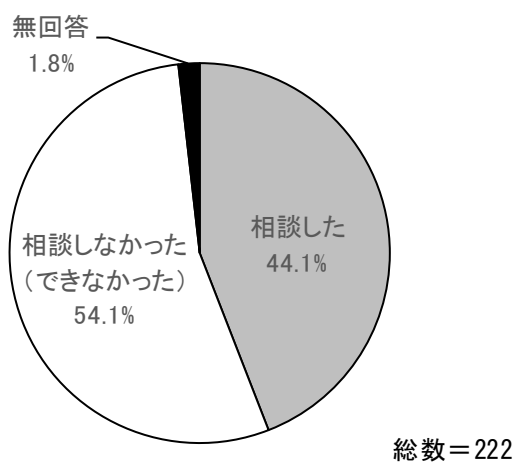
(2) ハラスメント等を受けたときの相談の有無

※問 14 で「1～12」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問 14－1. その際、あなたはだれかに相談しましたか。(1 つに○)

ハラスメント等を受けたときの相談の有無は、「相談した」が 44.1%、「相談しなかった(できなかった)」が 54.1%となっています。

図表 I -7-3 ハラスメント等を受けたときの相談の有無



(3) ハラスメント等を受けたときの相談先

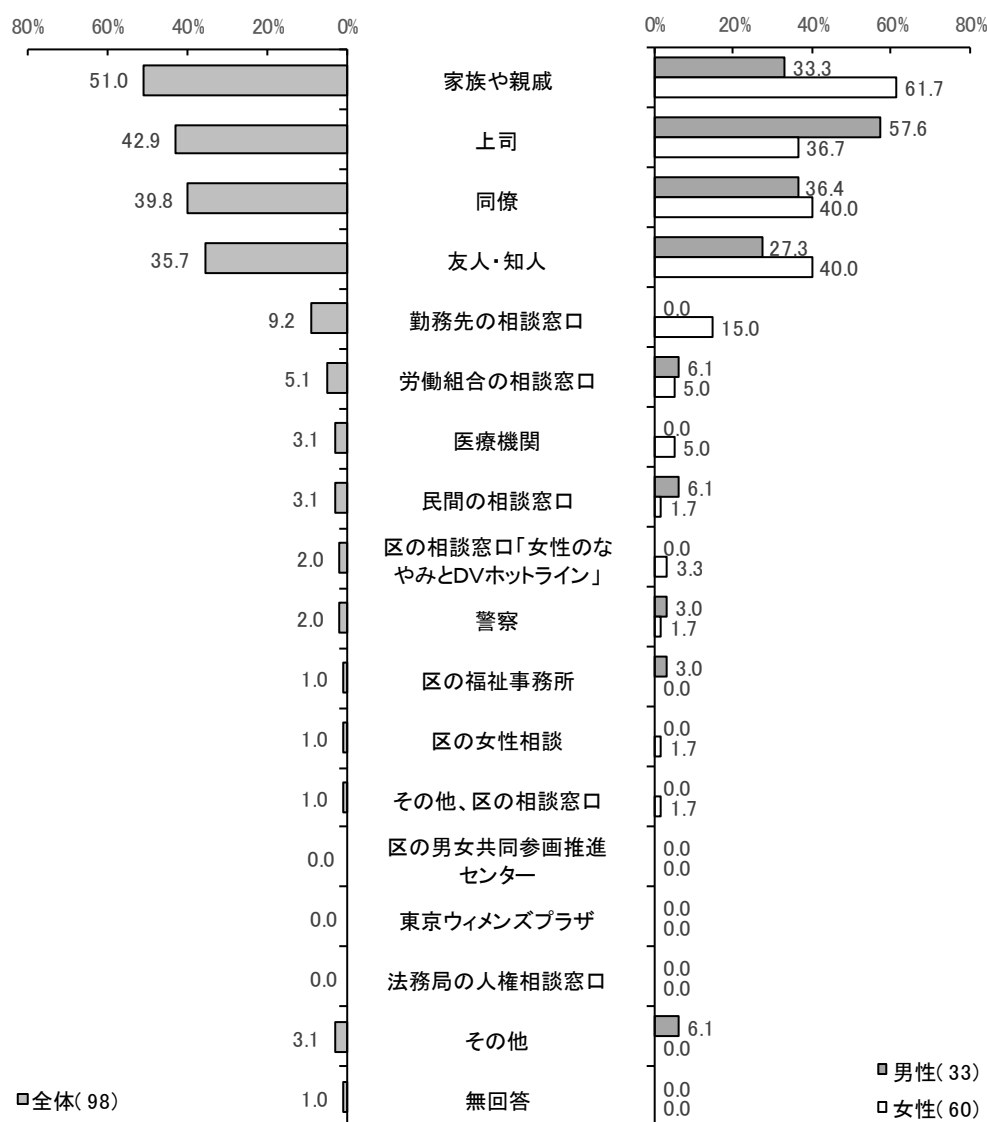
※問 14-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 14-2. 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○）

ハラスメント等を受けたときの相談先は、「家族や親戚」が 51.0%で最も高く、次いで「上司（直属以外を含む）」が 42.9%、「同僚」が 39.8%、「友人・知人」が 35.7%となっています。

性別でみると、「家族や親戚」は、女性が 61.7%と、男性（33.3%）よりも 28.4 ポイント高くなっています。一方、「上司（直属以外を含む）」は、男性が 57.6%と、女性（36.7%）よりも 20.9 ポイント高くなっています。

図表 I-7-4 ハラスメント等を受けたときの相談先【性別】



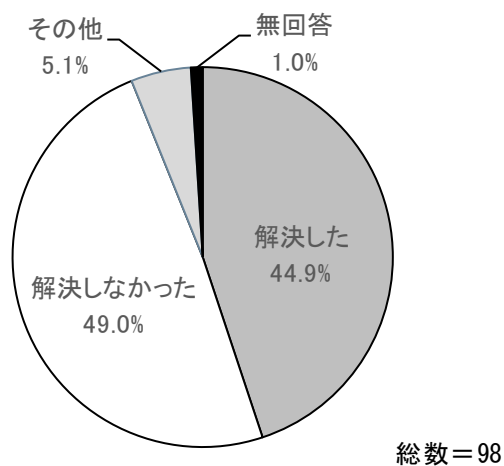
(4) ハラスメント等を受けたときの相談による解決状況

※問 14-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 14-3. 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○)

ハラスメント等を受けたときの相談による解決状況は、「解決した」が 44.9%、「解決しなかった」が 49.0%となっています。

図表 I-7-5 ハラスメント等を受けたときの相談による解決状況



(5) ハラスメント等を受けたときに相談しなかった・できなかった理由

※問 14-1 で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にうかがいます。

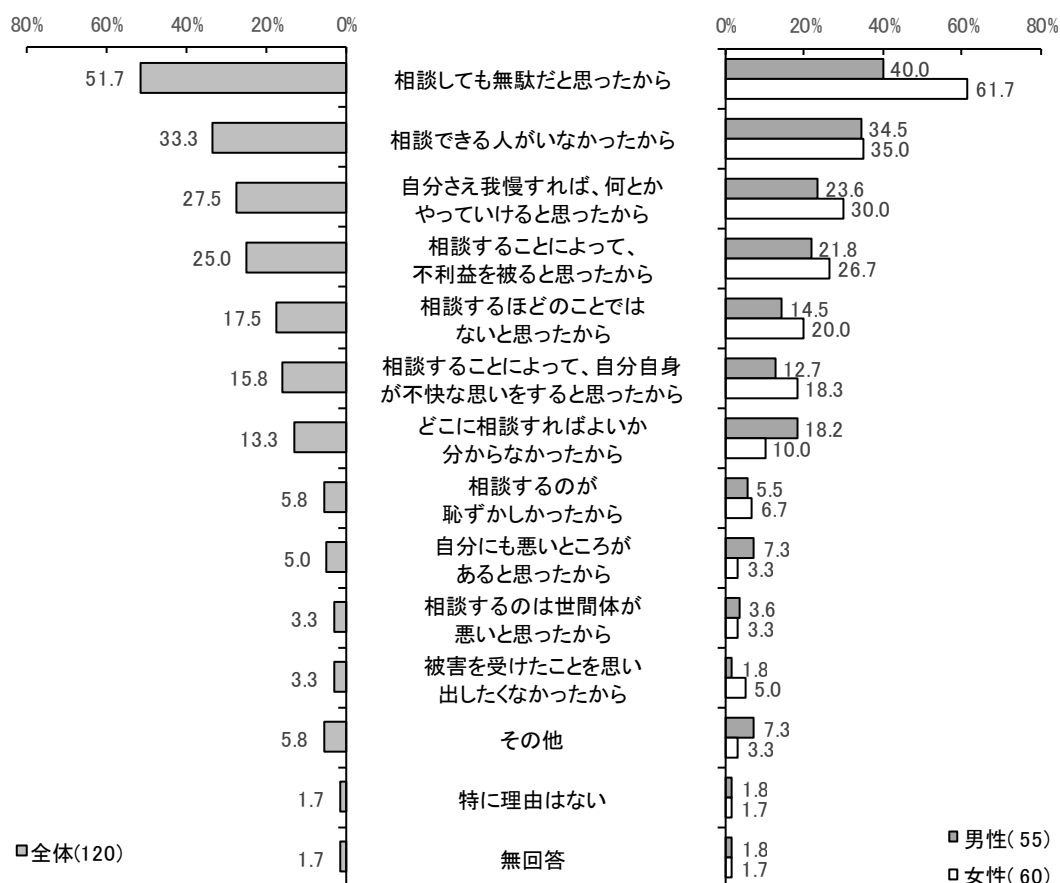
問 14-4. だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。

（あてはまるものすべてに○）

ハラスメント等を受けたときに相談しなかった・できなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」が 51.7%で最も高く、次いで「相談できる人がいなかったから」が 33.3%、「自分さえ我慢すれば、何とかやっていけると思ったから」が 27.5%、「相談することによって、不利益を被ると思ったから」が 25.0%となっています。

性別でみると、「相談しても無駄だと思ったから」は、女性が 61.7%と、男性（40.0%）よりも 21.7 ポイント高くなっています。

図表 I-7-6 ハラスメント等を受けたときに相談しなかった・できなかった理由【性別】



（６）配偶者等からの暴力の被害経験

これまでに結婚（同棲・事実婚を含む）したことのある方にうかがいます。

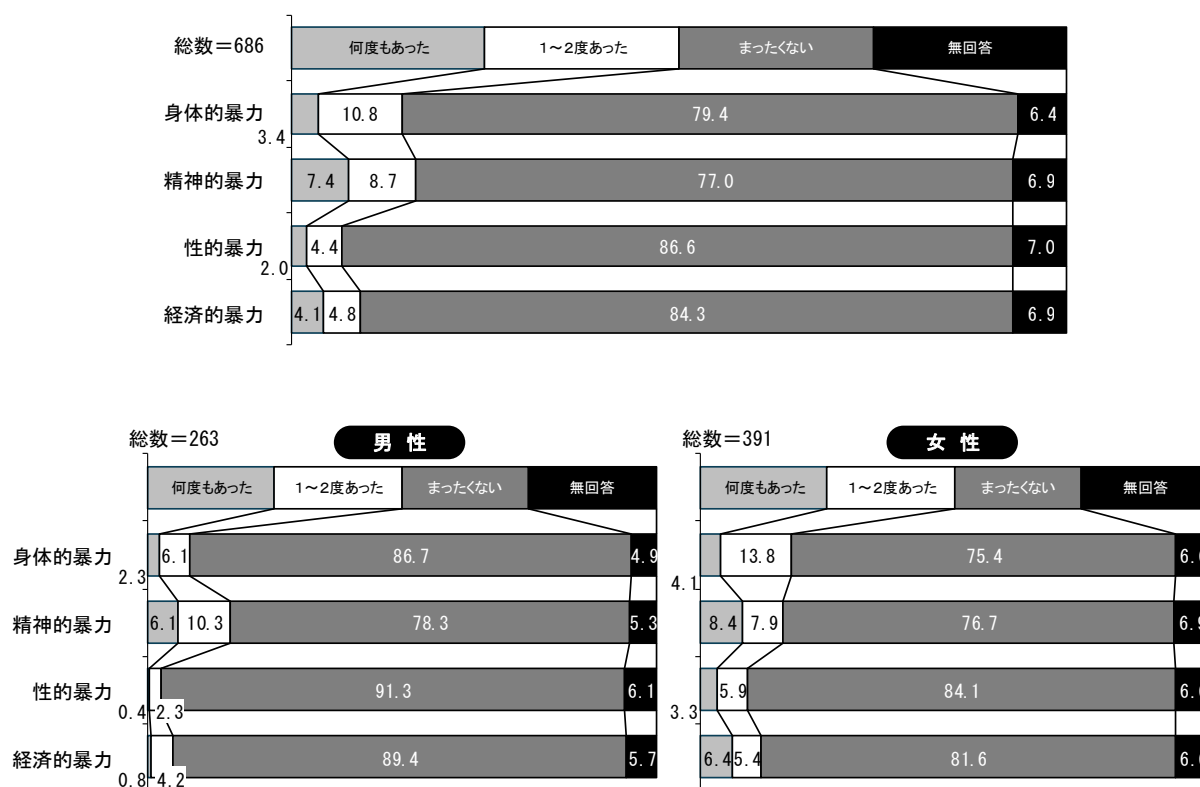
問 15. あなたは、これまでに、あなたの「配偶者」から（ア）～（エ）のようなことをされたことがありますか。（それぞれ１つに○）

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

配偶者等からの暴力の被害経験について、「何度もあった」「１～２度あった」を合計した『経験あり』は、「精神的暴力」が 16.1%、「身体的暴力」が 14.2%、「経済的暴力」が 8.9%、「性的暴力」が 6.4%となっています。

性別でみると、「身体的暴力」において『経験あり』は、女性が 17.9%と、男性（8.4%）よりも 9.5 ポイント高くなっています。

図表 I-7-7 配偶者等からの暴力の被害経験【性別】



※『経験あり』＝「何度もあった」＋「１～２度あった」

○身体的暴力：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

○精神的暴力：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るような脅迫を受けた

○性的暴力：いやがっているのに性的な行為を強要された

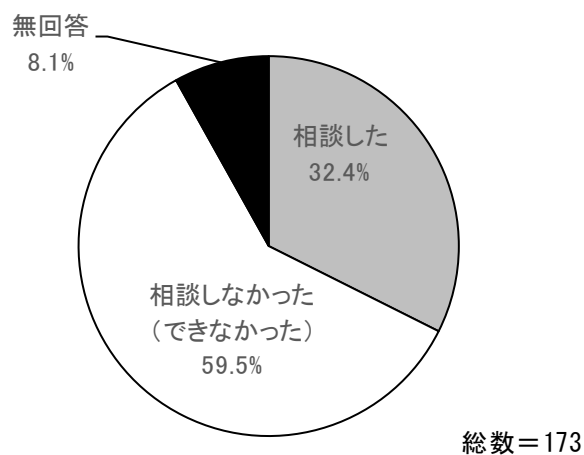
○経済的暴力：生活費を入れない、家のお金を持ち出す、借金を繰り返すなどの経済的な暴力を受けた

(7) 配偶者等から暴力を受けたときの相談の有無

※問 15 の (ア) ～ (エ) のいずれかで「1 か 2」を選ばれた方にうかがいます。
問 15-1. その際、あなたはだれかに相談しましたか。(1 つに○)

配偶者等から暴力を受けたときの相談の有無は、「相談した」が 32.4%、「相談しなかった(できなかった)」が 59.5%となっています。

図表 I-7-8 配偶者等から暴力を受けたときの相談の有無



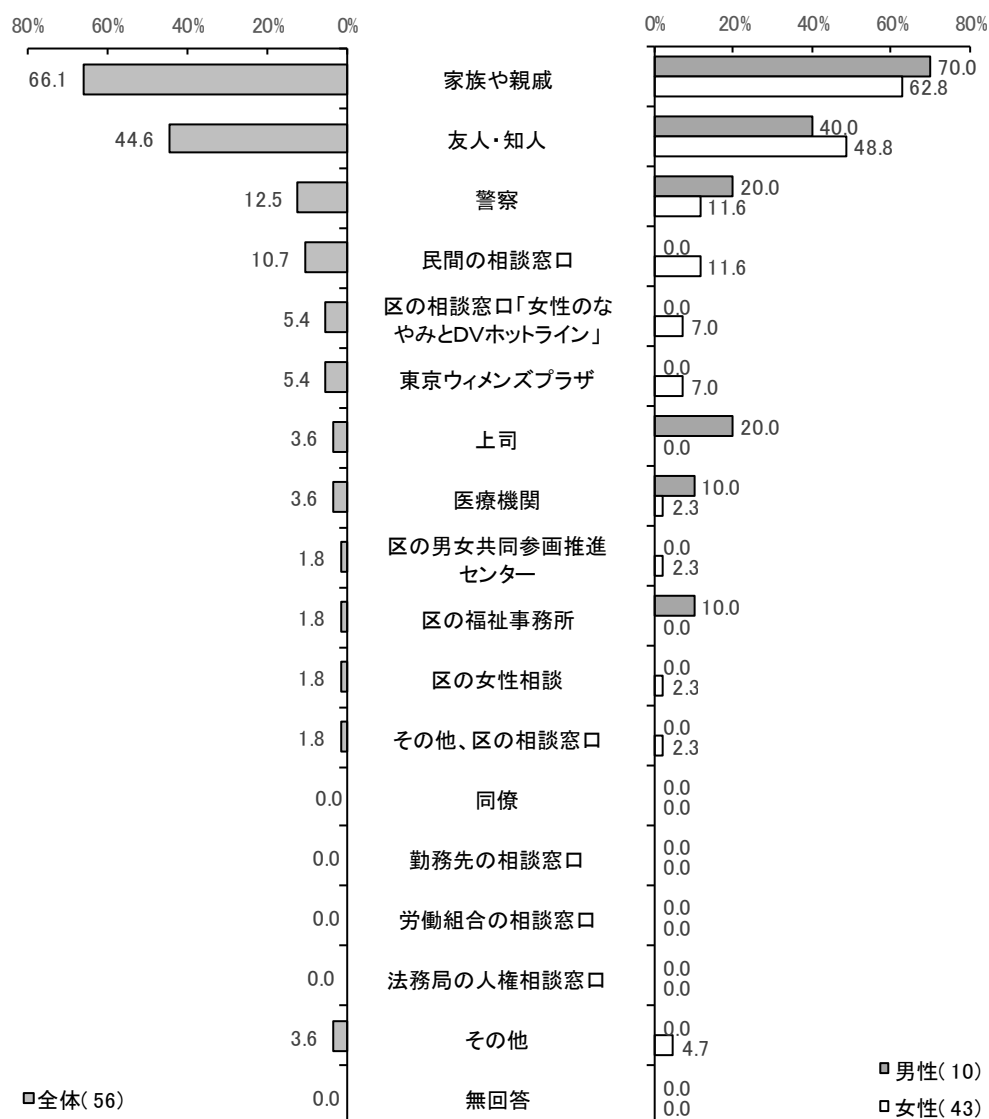
(8) 配偶者等から暴力を受けたときの相談先

※問 15-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 15-2. 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○）

配偶者等から暴力を受けたときの相談先は、「家族や親戚」が 66.1% で最も高くなっています。次いで「友人・知人」が 44.6%、「警察」が 12.5%、「民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）」が 10.7% となっています。

図表 I-7-9 配偶者等から暴力を受けたときの相談先【性別】



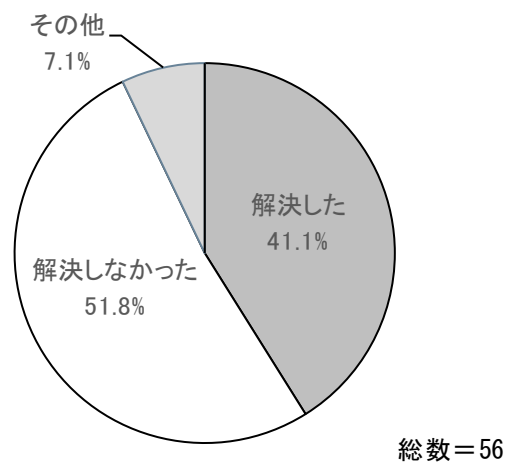
(9) 配偶者等から暴力を受けたときの相談による解決状況

※問 15－1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 15－3. 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○)

配偶者等から暴力を受けたときの相談による解決状況は、「解決した」が 41.1%、「解決しなかった」が 51.8%となっています。

図表 I-7-10 配偶者等から暴力を受けたときの相談による解決状況



(10) 配偶者等から暴力を受けたときに相談しなかった・できなかった理由

※問 15－1 で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にうかがいます。

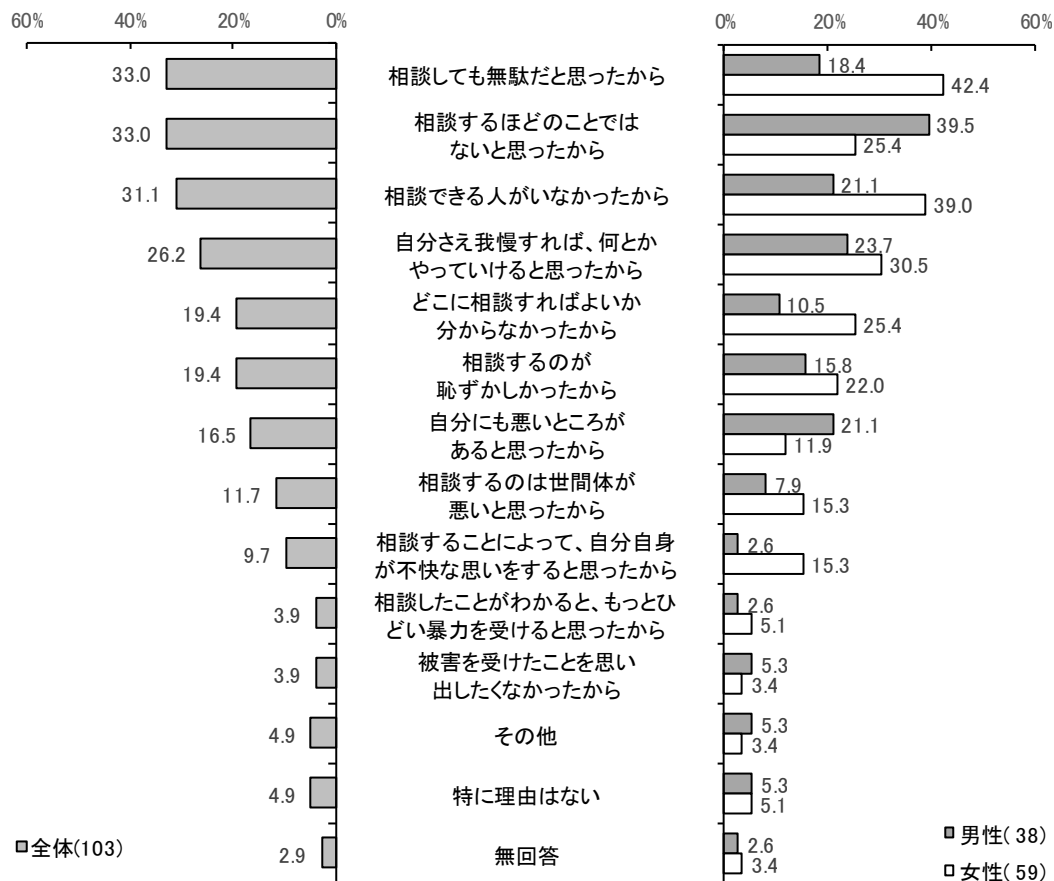
問 15－4. だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。

（あてはまるもの3つに○）

配偶者等から暴力を受けたときに相談しなかった・できなかった理由は、「相談しても無駄だと思ったから」及び「相談するほどのことではないと思ったから」がともに 33.0%、「相談できる人がいなかったから」が 31.1%、「自分さえ我慢すれば、何とかやっていけると思ったから」が 26.2%となっています。

性別でみると、「相談しても無駄だと思ったから」は、女性が 42.4%と、男性（18.4%）よりも 24.0 ポイント高くなっています。また、「相談できる人がいなかったから」は、女性が 39.0%と、男性（21.1%）よりも 17.9 ポイント高くなっています。

図表 I-7-11 配偶者等から暴力を受けたときに相談しなかった・できなかった理由【性別】



(11) 暴力防止や被害者支援のために必要な対策

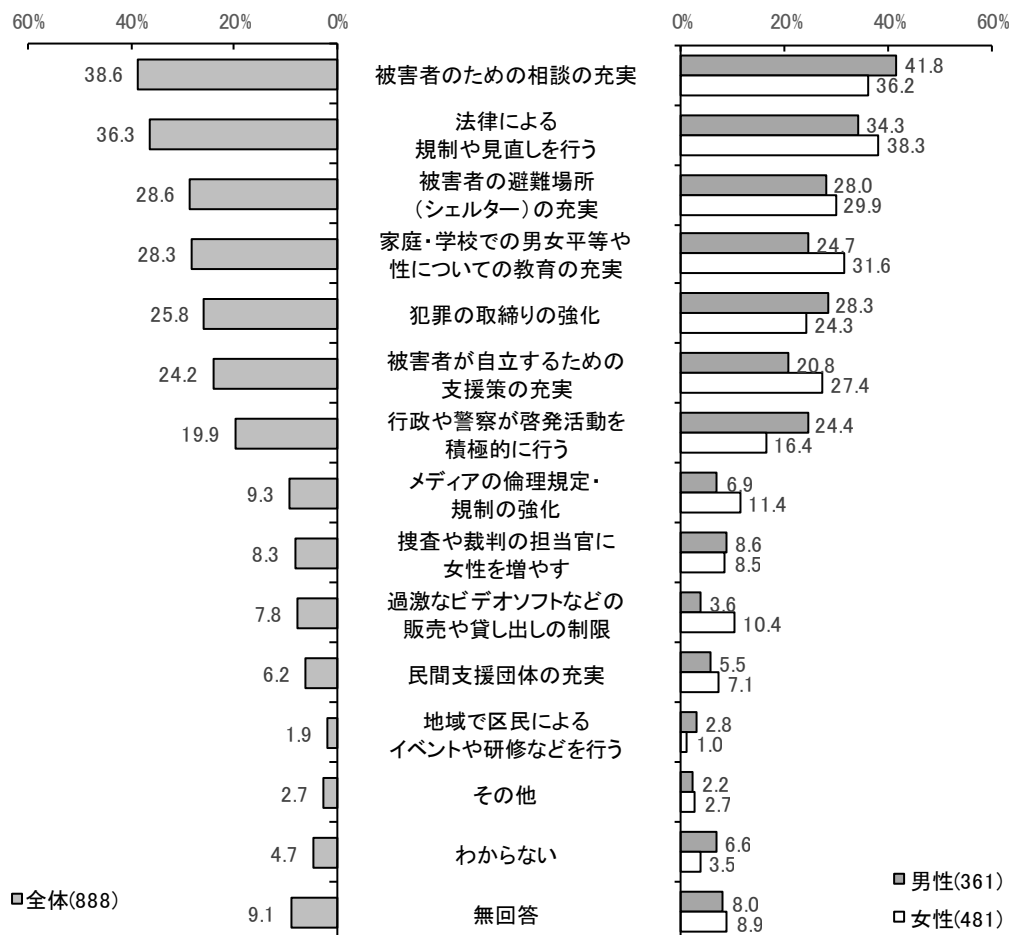
問 16. あなたは、配偶者（元配偶者を含む）や恋人などのパートナーからの暴力の防止や被害者の支援のために、どのような対策が特に必要だと思いますか。

（あてはまるものすべてに○）

暴力防止や被害者支援のために必要な対策は、「被害者のための相談を充実させる」が 38.6%で最も高く、次いで「法律による規制や見直しを行う」が 36.3%、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」が 28.6%、「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」が 28.3%、「犯罪の取締りを強化する」が 25.8%となっています。

性別でみると、「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」は、女性が 31.6%と、男性（24.7%）よりも 6.9 ポイント高くなっています。また、「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」は、女性が 10.4%と、男性（3.6%）よりも 6.8 ポイント高くなっています。

図表 I-7-12 暴力防止や被害者支援のために必要な対策【性別】



性・年齢別でみると、「犯罪の取締りを強化する」は、女性の30～39歳が48.5%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-7-13 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策【性・年齢別】

	合計	被害者のための相談の充実	法律による規制や見直しを行う	被害者の避難場所（シェルター）	家庭・学校での男女平等や性についての教育の充実	犯罪の取締りの強化	被害者が自立するための支援策の充実	行政や警察が啓発活動を積極的に	メディアの倫理規定・規制の強化	捜査や裁判の担当官に女性を増やす	過激なビデオソフトなどの販売や貸し出しの制限	民間支援団体の充実	地域で区民によるイベントや研修などを行う	その他	わからない	無回答
全体	888 100.0	343 38.6	322 36.3	254 28.6	251 28.3	229 25.8	215 24.2	177 19.9	83 9.3	74 8.3	69 7.8	55 6.2	17 1.9	24 2.7	42 4.7	81 9.1
男性/18～19歳	7 100.0	3 42.9	1 14.3	2 28.6	3 42.9	3 42.9	1 14.3	1 14.3	2 28.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0
20～29歳	27 100.0	11 40.7	10 37.0	10 37.0	6 22.2	11 40.7	3 11.1	5 18.5	2 7.4	3 11.1	0 0.0	1 3.7	2 7.4	0 0.0	1 3.7	1 3.7
30～39歳	47 100.0	21 44.7	10 21.3	12 25.5	15 31.9	16 34.0	8 17.0	8 17.0	3 6.4	3 6.4	1 2.1	2 4.3	2 4.3	1 2.1	4 8.5	2 4.3
40～49歳	65 100.0	33 50.8	21 32.3	19 29.2	21 32.3	17 26.2	17 26.2	12 18.5	4 6.2	8 12.3	0 0.0	3 4.6	1 1.5	3 4.6	4 6.2	2 3.1
50～59歳	65 100.0	25 38.5	28 43.1	21 32.3	12 18.5	28 43.1	11 16.9	23 35.4	2 3.1	9 13.8	4 6.2	4 6.2	1 1.5	3 4.6	3 4.6	1 1.5
60～69歳	64 100.0	27 42.2	27 42.2	20 31.3	10 15.6	13 20.3	18 28.1	19 29.7	4 6.3	2 3.1	3 4.7	5 7.8	2 3.1	1 1.6	4 6.3	6 9.4
70歳以上	85 100.0	31 36.5	27 31.8	16 18.8	22 25.9	13 15.3	17 20.0	20 23.5	8 9.4	5 5.9	5 5.9	5 5.9	2 2.4	0 0.0	7 8.2	17 20.0
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	10 34.5	13 44.8	8 27.6	11 37.9	8 27.6	6 20.7	4 13.8	5 17.2	3 10.3	2 6.9	1 3.4	0 0.0	0 0.0	1 3.4	2 6.9
30～39歳	66 100.0	25 37.9	25 37.9	23 34.8	28 42.4	32 48.5	7 10.6	12 18.2	3 4.5	7 10.6	5 7.6	6 9.1	0 0.0	3 4.5	3 4.5	1 1.5
40～49歳	81 100.0	28 34.6	30 37.0	28 34.6	26 32.1	24 29.6	21 25.9	10 12.3	10 12.3	3 3.7	9 11.1	8 9.9	2 2.5	2 2.5	2 2.5	6 7.4
50～59歳	94 100.0	35 37.2	43 45.7	30 31.9	29 30.9	23 24.5	22 23.4	16 17.0	9 9.6	11 11.7	10 10.6	3 3.2	0 0.0	4 4.3	1 1.1	7 7.4
60～69歳	93 100.0	38 40.9	35 37.6	32 34.4	22 23.7	15 16.1	33 35.5	14 15.1	11 11.8	8 8.6	12 12.9	6 6.5	0 0.0	3 3.2	5 5.4	7 7.5
70歳以上	117 100.0	38 32.5	37 31.6	23 19.7	36 30.8	14 12.0	43 36.8	23 19.7	17 14.5	9 7.7	12 10.3	10 8.5	3 2.6	0 0.0	5 4.3	20 17.1

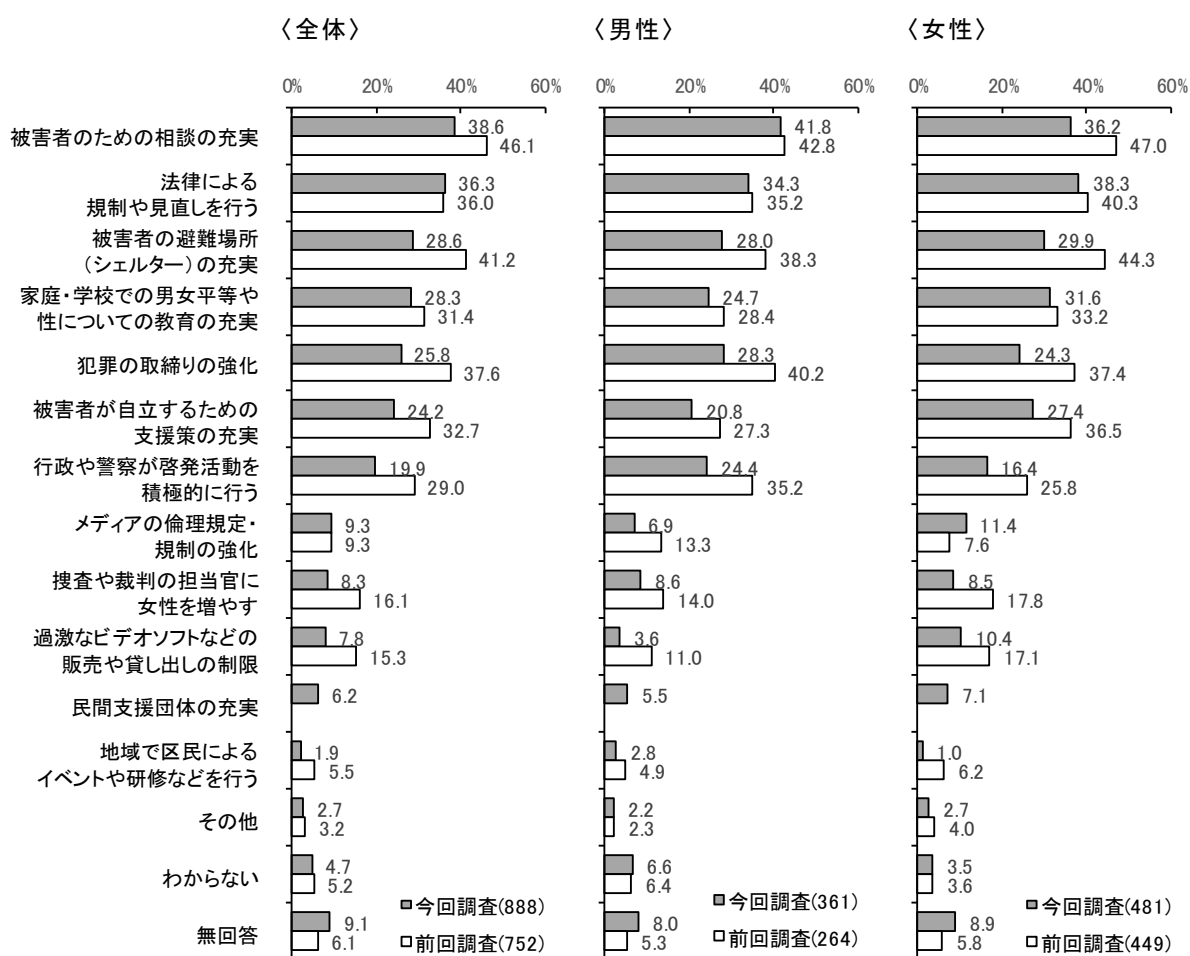
※上段：回答数・下段：%

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、全体では、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」が 28.6%と、前回調査（41.2%）よりも 12.6 ポイント減少しています。また、「犯罪の取締りを強化する」が 25.8%と、前回調査（37.6%）よりも 11.8 ポイント減少しています。

図表 I -7-14 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策【性別】



8. 性の多様性

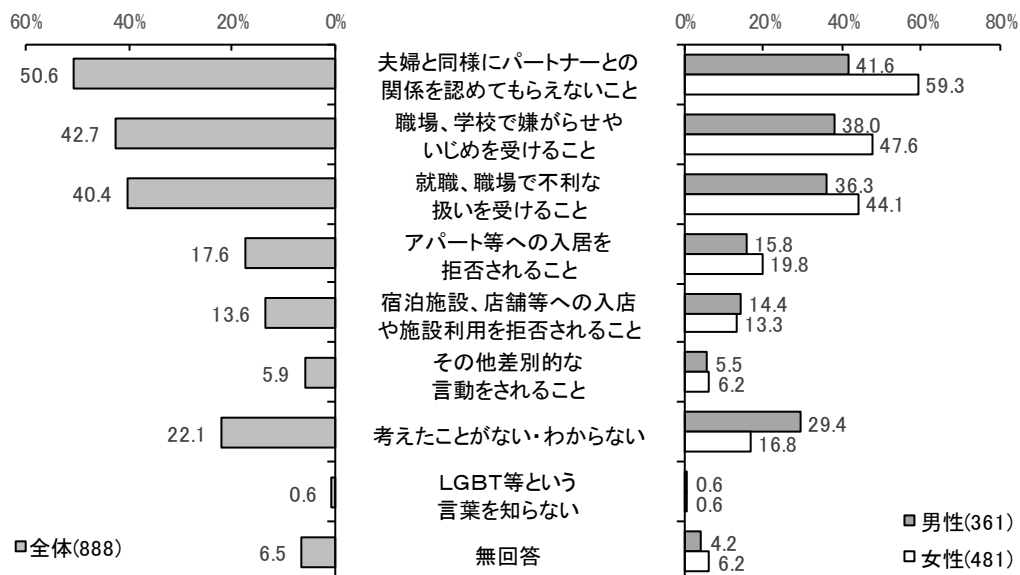
(1) L G B T等に関する現在の問題

問 17. あなたは、L G B T等に関して、現在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に○)

L G B T等に関する現在の問題は、「夫婦と同様にパートナーとの関係を認めてもらえないこと」が50.6%で最も高く、次いで「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が42.7%、「就職、職場で不利な扱いを受けること」が40.4%となっています。

性別でみると、「夫婦と同様にパートナーとの関係を認めてもらえないこと」は、女性が59.3%と、男性(41.6%)よりも17.7ポイント高くなっています。

図表 I -8-1 L G B T等に関する現在の問題【性別】



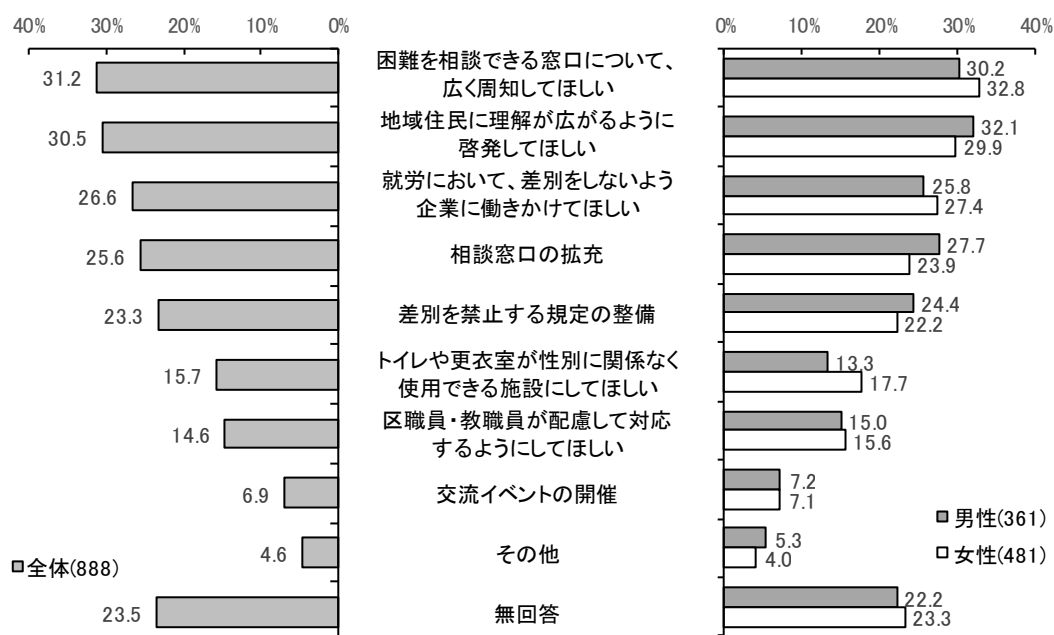
（２）ＬＧＢＴ等に関して区に期待する施策

問 18. あなたは、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、特に区にどのような施策を期待しますか。（あてはまるもの３つに○）

ＬＧＢＴ等に関して区に期待する施策は、「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」が31.2%で最も高く、次いで「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が30.5%、「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」が26.6%、「相談窓口の拡充」が25.6%となっています。

性別による大きな差はみられません。

図表 I-8-2 ＬＧＢＴ等に関して区に期待する施策【性別】



(3) L G B T等に配慮を意識した行動

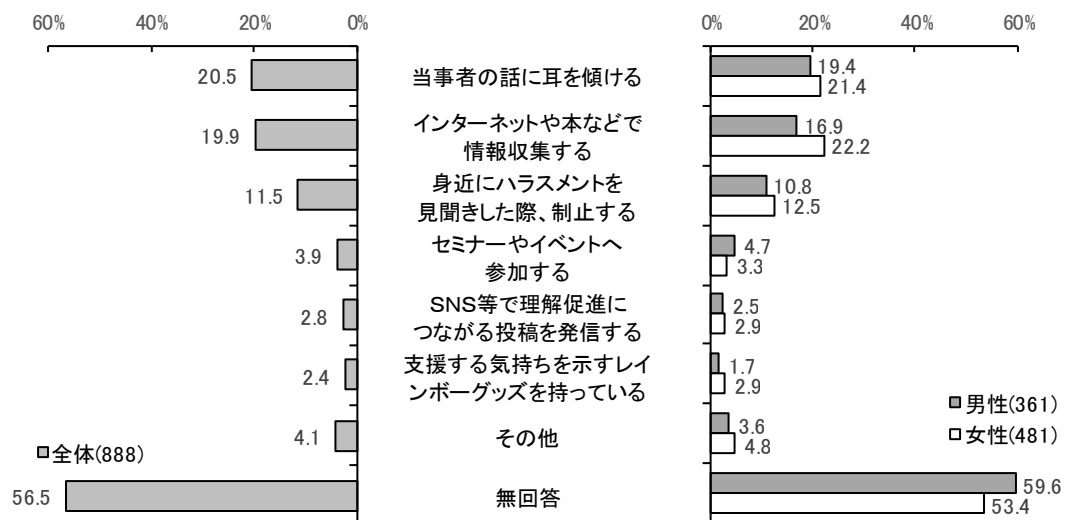
問 19. あなた自身は、L G B T等への配慮を意識した行動をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

L G B T等に配慮を意識した行動は、「当事者の話に耳を傾ける」が 20.5%、「インターネットや本などで情報収集する」が 19.9%、「身近にハラスメントを見聞きした際、制止する」が 11.5%となっています。

性別でみると、「インターネットや本などで情報収集する」は、女性が 22.2%と、男性(16.9%)よりも 5.3 ポイント高くなっています。

図表 I -8-3 L G B T等に配慮を意識した行動【性別】



9. 地域活動・防災活動

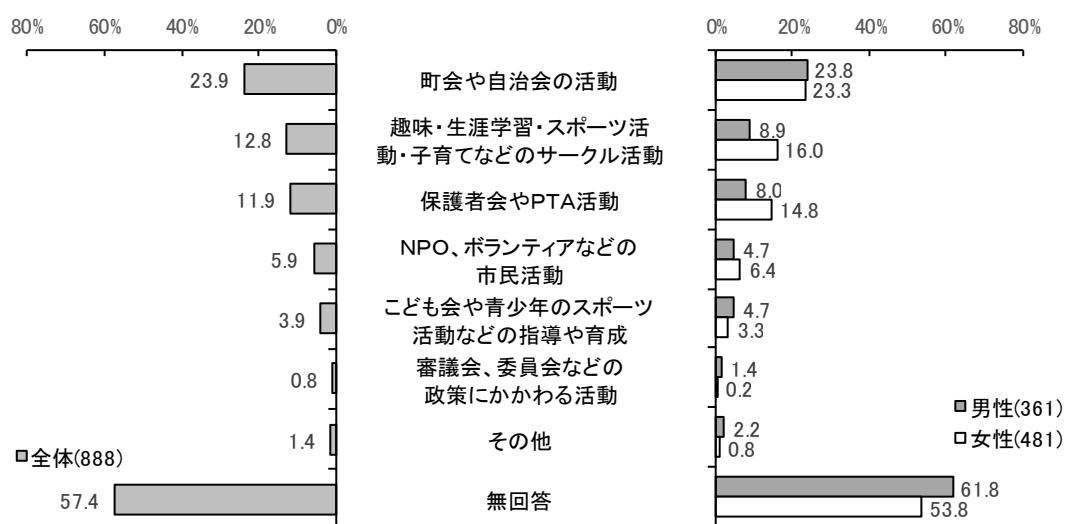
(1) 地域活動への参加状況

問 20. あなたは、この1年間に現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。
(あてはまるものすべてに○)

地域活動への参加状況は、「町会や自治会の活動」が23.9%、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」が12.8%、「保護者会やPTA活動」が11.9%となっています。

性別で見ると、「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」は、女性が16.0%と、男性(8.9%)よりも7.1ポイント高くなっています。また、「保護者会やPTA活動」は、女性が14.8%と、男性(8.0%)よりも6.8ポイント高くなっています。

図表 I-9-1 地域活動への参加状況【性別】



性・年齢別でみると、「保護者会やPTA活動」は、女性の40～49歳が44.4%、女性の30～39歳が36.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-9-2 地域活動への参加状況【性・年齢別】

	合計	町会や自治会の活動	趣味・子育てなど の学習・スポーツ活動	保護者会やPTA活動	NPO、ボランティアなどの市民活動	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	審議会、委員会などの政策にかかわる活動	その他	無回答
全体	888 100.0	212 23.9	114 12.8	106 11.9	52 5.9	35 3.9	7 0.8	12 1.4	510 57.4
男性/18～19歳	7 100.0	1 14.3	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 71.4
20～29歳	27 100.0	2 7.4	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	22 81.5
30～39歳	47 100.0	5 10.6	6 12.8	5 10.6	0 0.0	2 4.3	0 0.0	1 2.1	32 68.1
40～49歳	65 100.0	9 13.8	7 10.8	13 20.0	4 6.2	4 6.2	2 3.1	1 1.5	38 58.5
50～59歳	65 100.0	17 26.2	4 6.2	6 9.2	2 3.1	4 6.2	1 1.5	2 3.1	40 61.5
60～69歳	64 100.0	17 26.6	4 6.3	3 4.7	2 3.1	1 1.6	1 1.6	1 1.6	46 71.9
70歳以上	85 100.0	34 40.0	9 10.6	1 1.2	8 9.4	5 5.9	1 1.2	3 3.5	40 47.1
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
20～29歳	29 100.0	5 17.2	1 3.4	0 0.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	22 75.9
30～39歳	66 100.0	9 13.6	11 16.7	24 36.4	3 4.5	4 6.1	0 0.0	1 1.5	30 45.5
40～49歳	81 100.0	15 18.5	11 13.6	36 44.4	0 0.0	7 8.6	0 0.0	0 0.0	32 39.5
50～59歳	94 100.0	18 19.1	9 9.6	8 8.5	9 9.6	1 1.1	1 1.1	0 0.0	62 66.0
60～69歳	93 100.0	27 29.0	18 19.4	2 2.2	6 6.5	2 2.2	0 0.0	1 1.1	52 55.9
70歳以上	117 100.0	38 32.5	27 23.1	1 0.9	12 10.3	2 1.7	0 0.0	2 1.7	60 51.3

※上段:回答数・下段:%

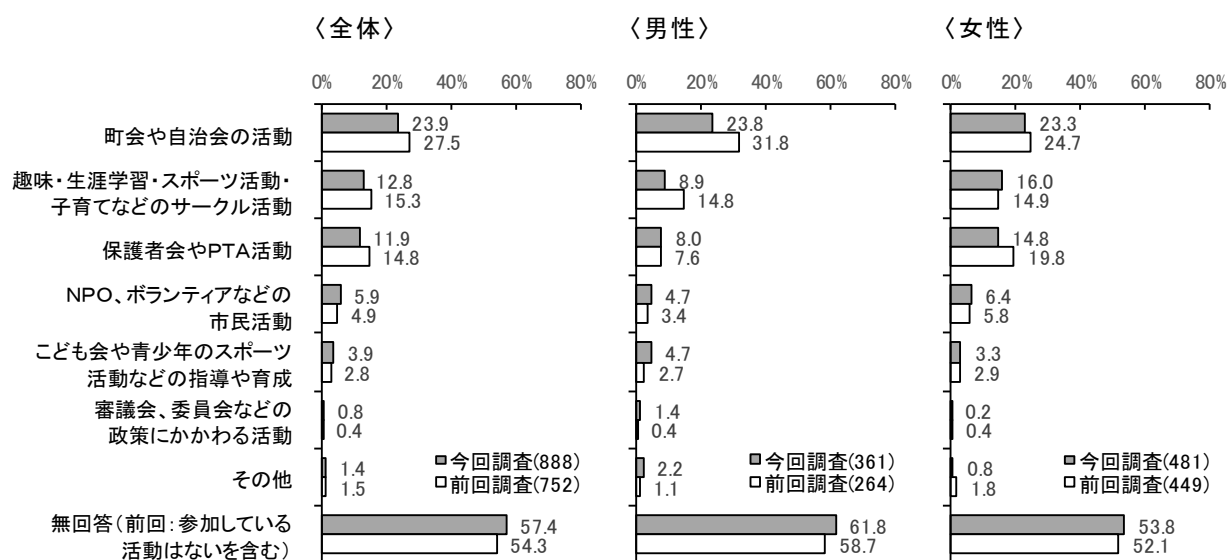
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、全体的に大きな差はみられません。

性別でみると、男性における「町会や自治会の活動」が 23.8%と、前回調査（31.8%）よりも 8.0 ポイント減少しています。

図表 I-9-3 地域活動への参加状況【性別】



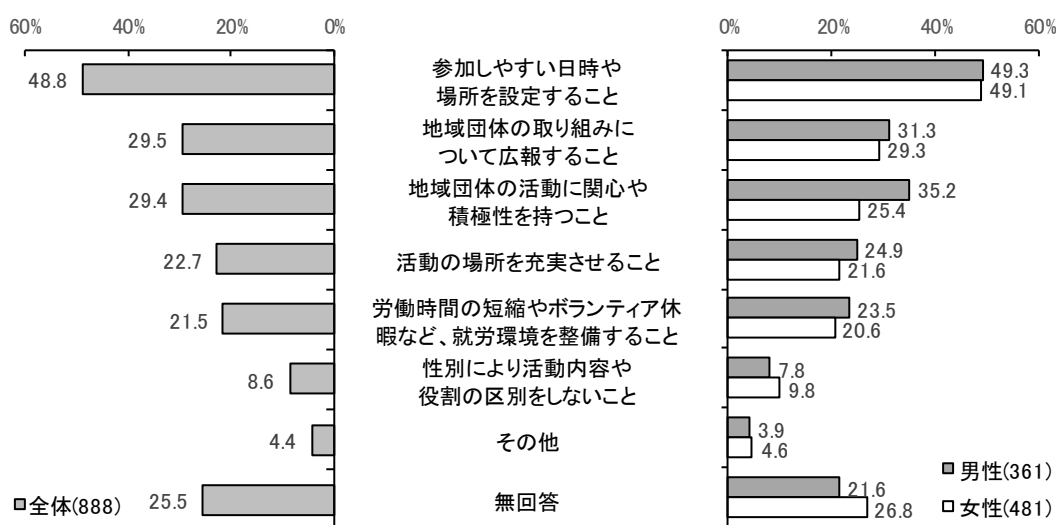
（２）地域活動に参加しやすくするために必要なこと

問 21. あなたは、地域活動により参加しやすくするためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（あてはまるもの3つに○）

地域活動に参加しやすくするために必要なことは、「参加しやすい日時や場所を設定すること」が 48.8%で最も高く、次いで「地域団体の取り組みについて広報すること」が 29.5%、「地域団体の活動に関心や積極性を持つこと」が 29.4%となっています。

性別でみると、「地域団体の活動に関心や積極性を持つこと」は、男性が 35.2%と、女性（25.4%）よりも 9.8 ポイント高くなっています。

図表 I-9-4 地域活動に参加しやすくするために必要なこと【性別】



性・年齢別でみると、「参加しやすい日時や場所を設定すること」は、男性の40～49歳が66.2%と、他の区分に比べ、高くなっています。「地域団体の活動に関心や積極性を持つこと」は、男性の30～39歳が46.8%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表 I-9-5 地域活動に参加しやすくするために必要なこと【性・年齢別】

	合計	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	地域団体の活動に関心や積極性を持つこと	活動の場所を充実させること	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	性別により活動内容や役割の区別をしないこと	その他	無回答
全体	888 100.0	433 48.8	262 29.5	261 29.4	202 22.7	191 21.5	76 8.6	39 4.4	226 25.5
男性/18～19歳	7 100.0	2 28.6	3 42.9	3 42.9	4 57.1	0 0.0	3 42.9	0 0.0	1 14.3
20～29歳	27 100.0	10 37.0	10 37.0	11 40.7	4 14.8	3 11.1	2 7.4	1 3.7	4 14.8
30～39歳	47 100.0	18 38.3	10 21.3	22 46.8	10 21.3	13 27.7	1 2.1	1 2.1	12 25.5
40～49歳	65 100.0	43 66.2	16 24.6	22 33.8	14 21.5	25 38.5	8 12.3	4 6.2	7 10.8
50～59歳	65 100.0	42 64.6	30 46.2	21 32.3	24 36.9	24 36.9	2 3.1	1 1.5	8 12.3
60～69歳	64 100.0	24 37.5	16 25.0	22 34.4	15 23.4	12 18.8	5 7.8	5 7.8	17 26.6
70歳以上	85 100.0	38 44.7	28 32.9	25 29.4	19 22.4	7 8.2	7 8.2	2 2.4	29 34.1
女性/18～19歳	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0
20～29歳	29 100.0	15 51.7	11 37.9	8 27.6	3 10.3	4 13.8	4 13.8	1 3.4	7 24.1
30～39歳	66 100.0	33 50.0	12 18.2	18 27.3	15 22.7	18 27.3	9 13.6	7 10.6	12 18.2
40～49歳	81 100.0	51 63.0	17 21.0	22 27.2	24 29.6	28 34.6	11 13.6	8 9.9	8 9.9
50～59歳	94 100.0	52 55.3	23 24.5	24 25.5	18 19.1	23 24.5	6 6.4	2 2.1	23 24.5
60～69歳	93 100.0	39 41.9	33 35.5	22 23.7	22 23.7	22 23.7	7 7.5	3 3.2	26 28.0
70歳以上	117 100.0	46 39.3	45 38.5	28 23.9	22 18.8	4 3.4	10 8.5	1 0.9	52 44.4

※上段:回答数・下段: %

(3) 災害に備えるために必要なこと

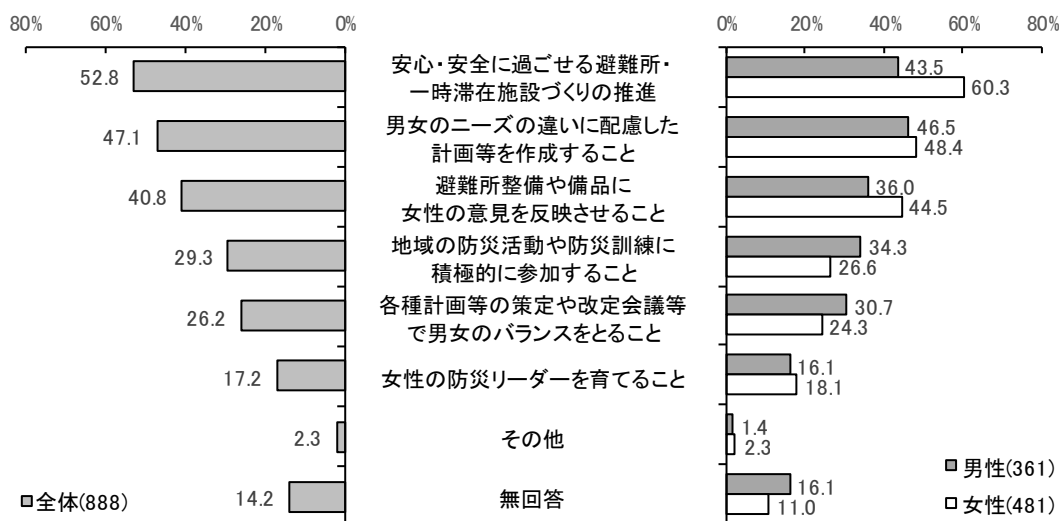
問 22. あなたは、災害に備えるために、特にどのようなことが必要だと思いますか。

(あてはまるもの3つに○)

災害に備えるために必要なことは、「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」が 52.8%で最も高く、次いで「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」が 47.1%、「避難所整備や備品に女性の意見を反映させること」が 40.8%となっています。

性別でみると、「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」は、女性が 60.3%と、男性（43.5%）よりも 16.8 ポイント高くなっています。

図表 I-9-6 災害に備えるために必要なこと【性別】



10. 政策決定過程への女性の参画について

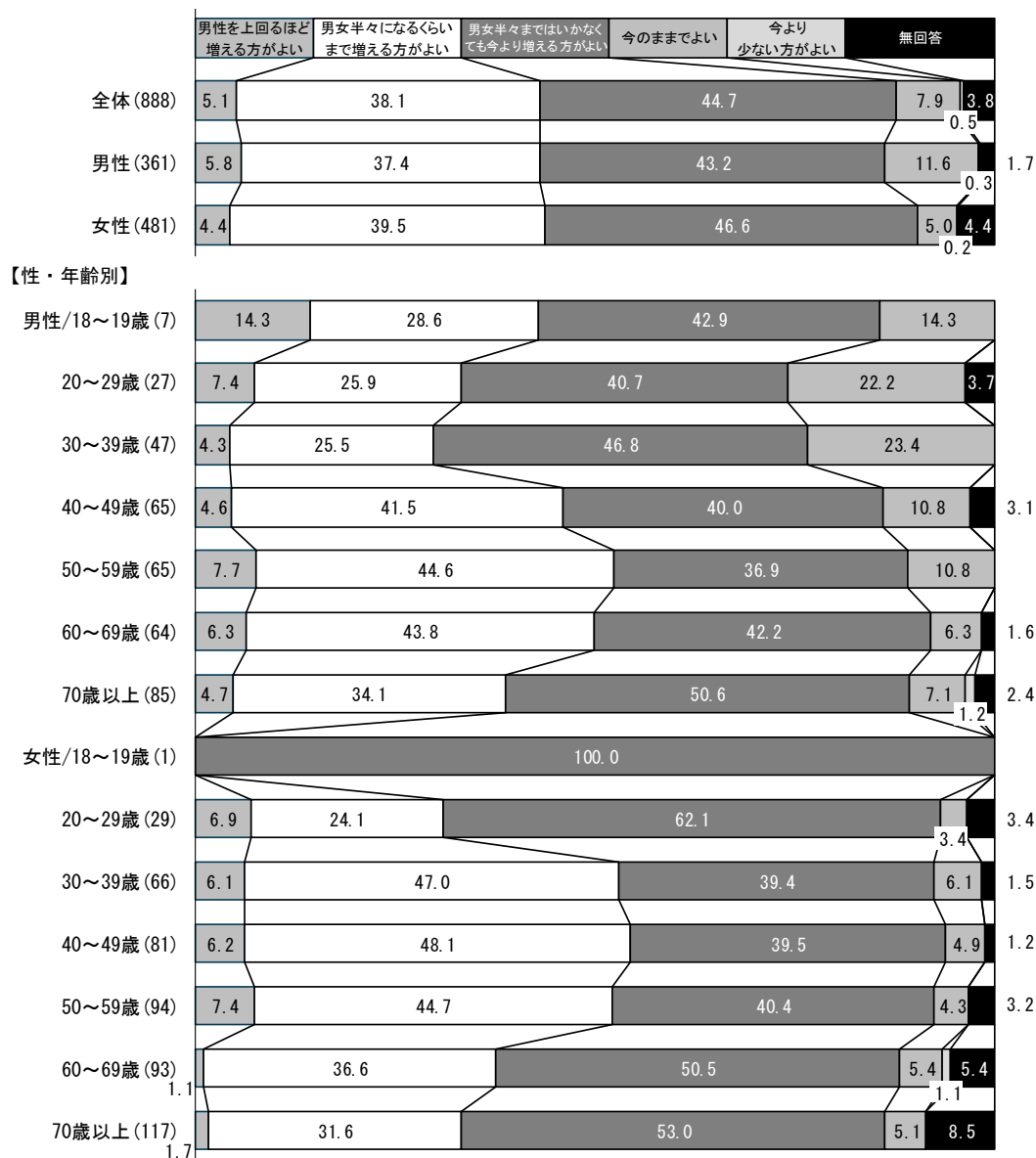
(1) 政策決定の場への女性の参画に対する考え方

問 23. 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か。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○)

政策決定の場への女性の参画に対する考え方は、「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」が44.7%で最も高く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が38.1%となっています。

性別で見ると、「今のままでよい」は、男性が11.6%と、女性(5.0%)よりも6.6ポイント高くなっています。

図表 I-10-1 政策決定の場への女性の参画に対する考え方【性別、性・年齢別】



1 1. 江東区の行政施策などについて

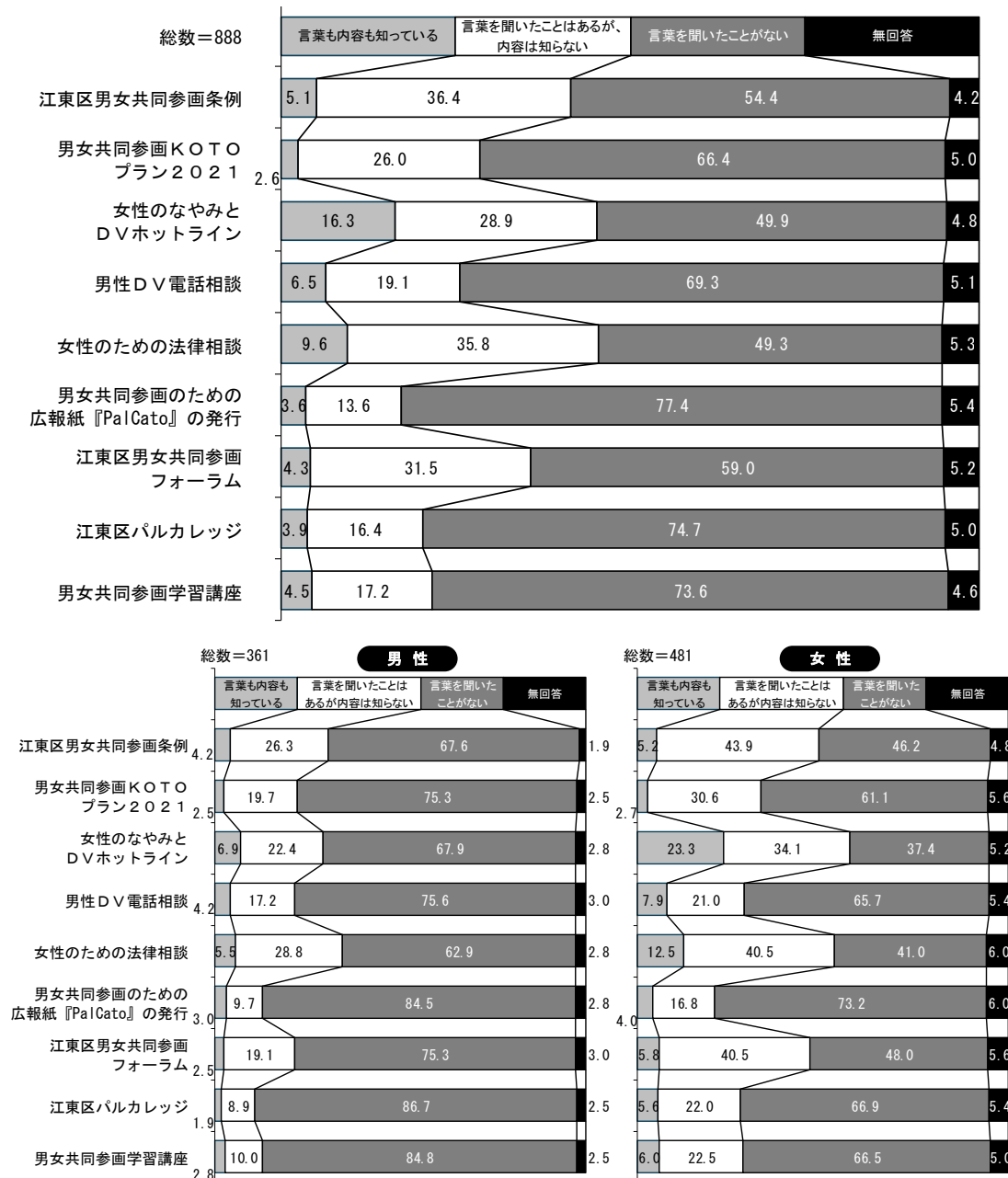
(1) 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度

問 24. あなたは、次の（ア）～（ケ）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○）

男女共同参画推進に関する区の施策の認知度について、「言葉も内容も知っている」施策は、「女性のなやみとDVホットライン」が16.3%、「女性のための法律相談」が9.6%、「男性DV電話相談」が6.5%となっています。

性別でみると、「言葉も内容も知っている」施策は、すべての項目で女性が男性よりも高くなっています。特に、「女性のなやみとDVホットライン」は、女性が23.3%と、男性（6.9%）よりも16.4ポイント高くなっています。

図表 I-11-1 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度【性別】



江東区内での居住年数（２区分）別でみると、「言葉を聞いたことがない」は、すべての項目で居住年数 10 年未満が居住年数 10 年以上よりも高くなっています。特に、「江東区パルカレッジ」は、居住年数 10 年未満が 87.4%と、居住年数 10 年以上（70.7%）よりも 16.7 ポイント、「江東区男女共同参画条例（平成 16 年 3 月に制定）」は、居住年数 10 年未満が 66.9%と、居住年数 10 年以上（50.2%）よりも 16.7 ポイント高くなっています。

図表 I-11-2 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度【区内居住年数（２区分）別】

		合 計	言葉も内容も知っている	言葉の内容は知らないが、聞いたことはある	言葉を聞いたことがない	無回答
江東区男女共同参画条例	居住年数10年未満	239 100.0	9 3.8	64 26.8	160 66.9	6 2.5
	居住年数10年以上	631 100.0	36 5.7	256 40.6	317 50.2	22 3.5
男女共同参画KOTOプラン 2021	居住年数10年未満	239 100.0	4 1.7	50 20.9	179 74.9	6 2.5
	居住年数10年以上	631 100.0	19 3.0	180 28.5	403 63.9	29 4.6
女性のなやみとDVホットライン	居住年数10年未満	239 100.0	39 16.3	63 26.4	133 55.6	4 1.7
	居住年数10年以上	631 100.0	106 16.8	190 30.1	305 48.3	30 4.8
男性DV電話相談	居住年数10年未満	239 100.0	19 7.9	47 19.7	168 70.3	5 2.1
	居住年数10年以上	631 100.0	39 6.2	122 19.3	440 69.7	30 4.8
女性のための法律相談	居住年数10年未満	239 100.0	23 9.6	71 29.7	139 58.2	6 2.5
	居住年数10年以上	631 100.0	62 9.8	243 38.5	295 46.8	31 4.9
男女共同参画のための広報紙『PalCato』の発行	居住年数10年未満	239 100.0	6 2.5	23 9.6	204 85.4	6 2.5
	居住年数10年以上	631 100.0	26 4.1	97 15.4	476 75.4	32 5.1
江東区男女共同参画フォーラム	居住年数10年未満	239 100.0	6 2.5	60 25.1	169 70.7	4 1.7
	居住年数10年以上	631 100.0	32 5.1	218 34.5	349 55.3	32 5.1
江東区パルカレッジ	居住年数10年未満	239 100.0	5 2.1	20 8.4	209 87.4	5 2.1
	居住年数10年以上	631 100.0	30 4.8	126 20.0	446 70.7	29 4.6
男女共同参画学習講座	居住年数10年未満	239 100.0	9 3.8	29 12.1	198 82.8	3 1.3
	居住年数10年以上	631 100.0	30 4.8	124 19.7	448 71.0	29 4.6

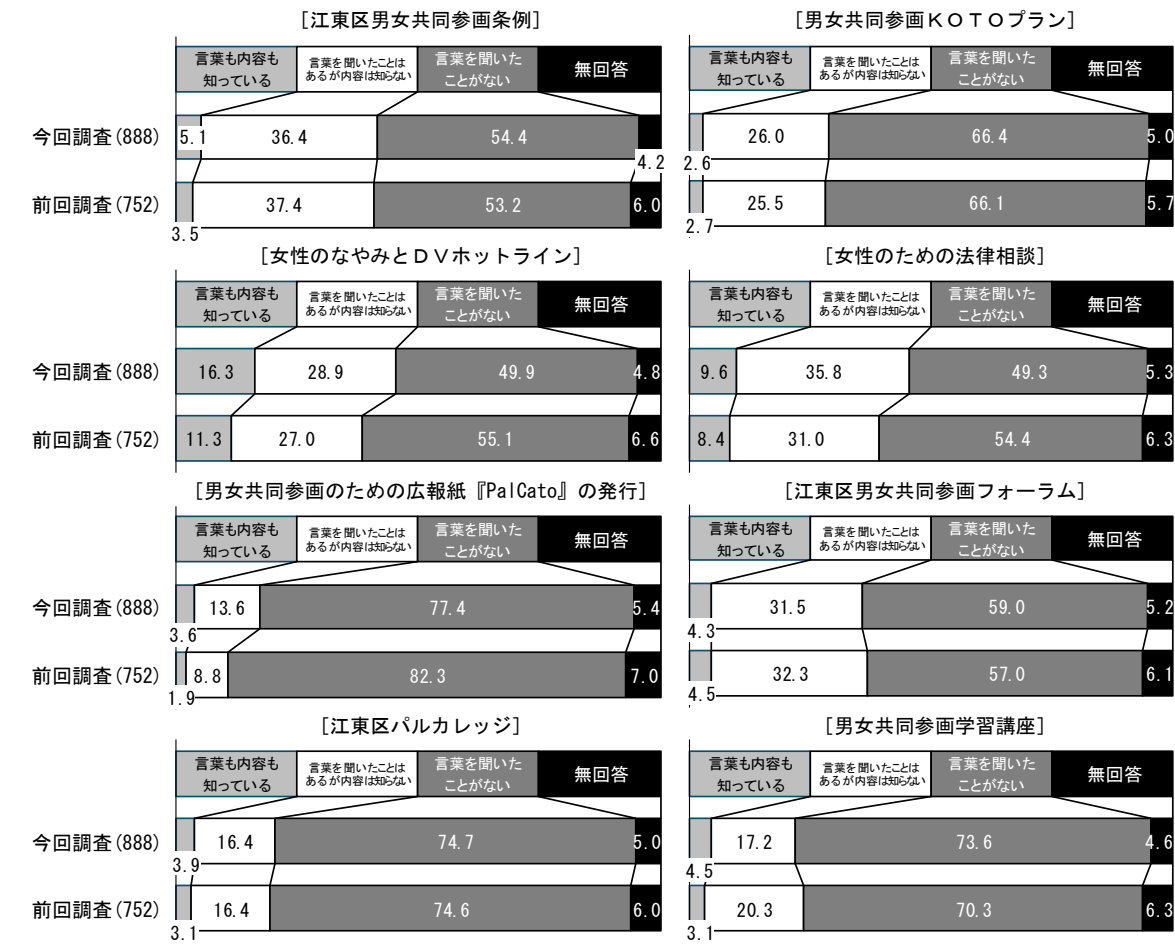
※上段：回答数・下段：％

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「女性のなやみとDVホットライン」は、「言葉も内容も知っている」が 5.0 ポイント増加しています。

図表 I-11-3 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度



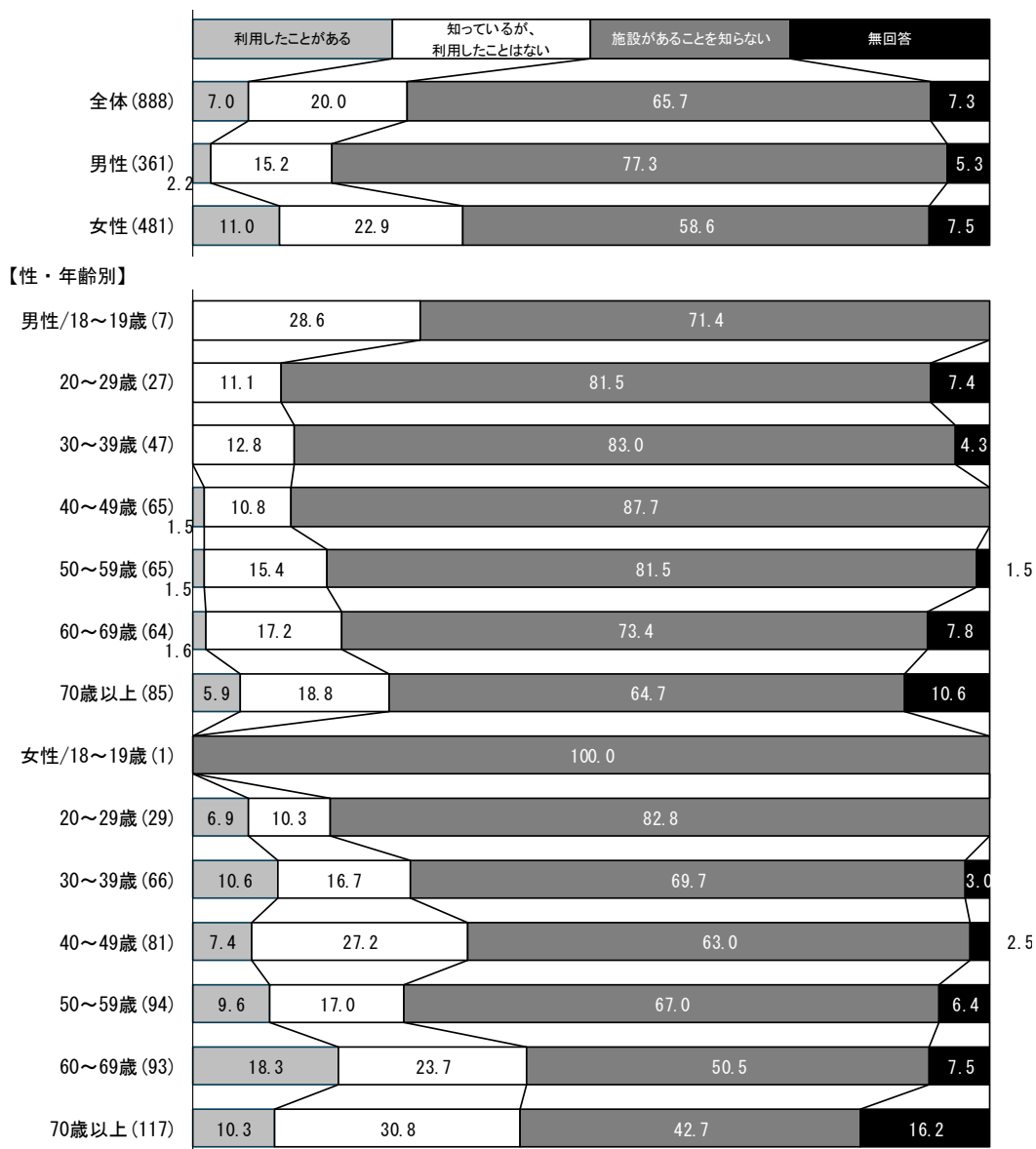
(2) パルシティ江東の認知と利用

問 25. 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（パルシティ江東）」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○)

パルシティ江東の認知と利用は、「施設があることを知らない」が 65.7%、「知っているが、利用したことはない」が 20.0%、「利用したことがある」が 7.0%となっています。

性別で見ると、「施設があることを知らない」は、男性が 77.3%と、女性（58.6%）よりも 18.7ポイント高くなっています。

図表 I-11-4 パルシティ江東の認知と利用【性別、性・年齢別】

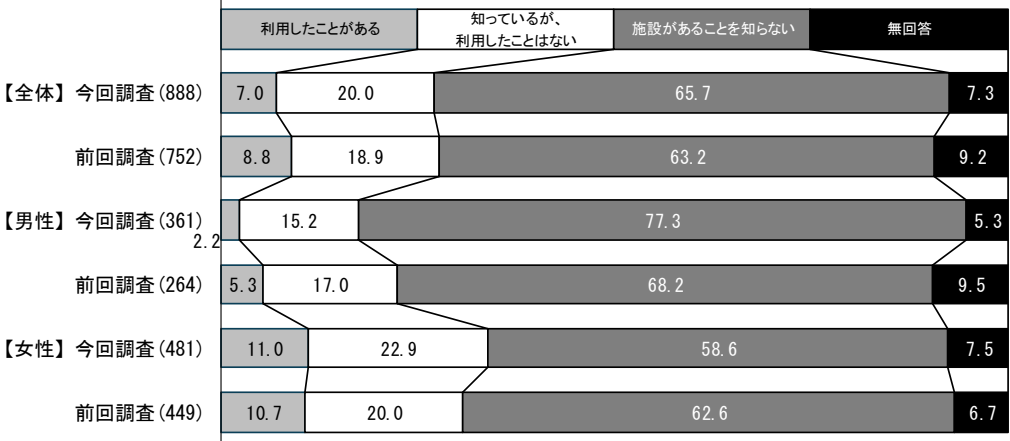


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、全体では、大きな差はみられません。
性別で見ると、男性における「施設があることを知らない」が 77.3%と、前回調査（68.2%）よりも 9.1 ポイント増加しています。

図表 I-11-5 男女共同参画推進センターの認知と利用【性別】

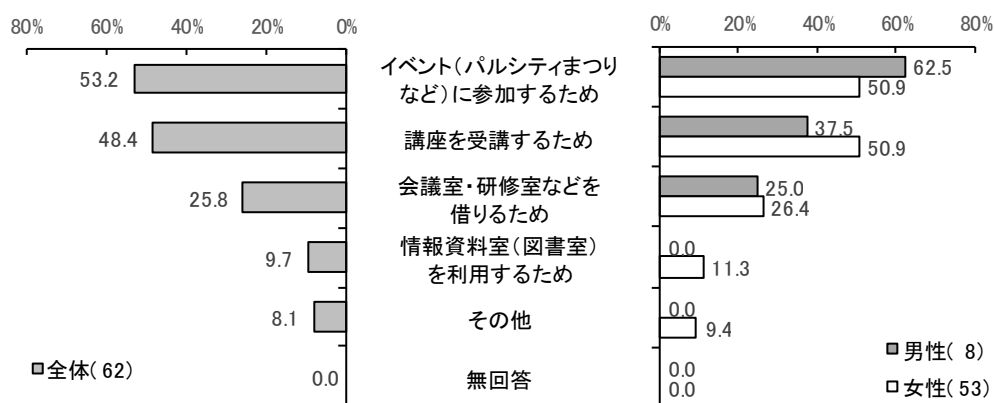


(3) パルシティ江東を利用した目的

※問 25 で「1. 利用したことがある」を選ばれた方にうかがいます。
 問 25-1. 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○)

パルシティ江東を利用した目的は、「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」が 53.2%、「講座を受講するため」が 48.4%となっています。

図表 I-11-6 パルシティ江東を利用した目的【性別】



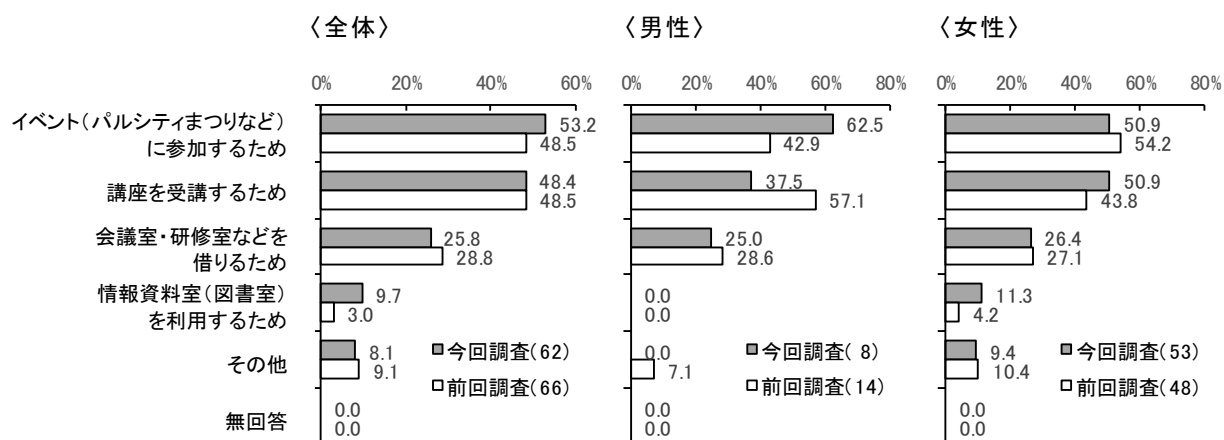
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内在住 18 歳以上の男女 2,400 人郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」は、53.2%と、前回調査（48.5%）よりも 4.7 ポイント増加しています。

性別でみると、男性では「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」は、62.5%と、前回調査（42.9%）よりも 19.6 ポイント増加しています。一方、「講座を受講するため」は、37.5%と、前回調査（57.1%）よりも 19.6 ポイント減少しています。

図表 I-11-7 男女共同参画推進センターを利用した目的【性別】

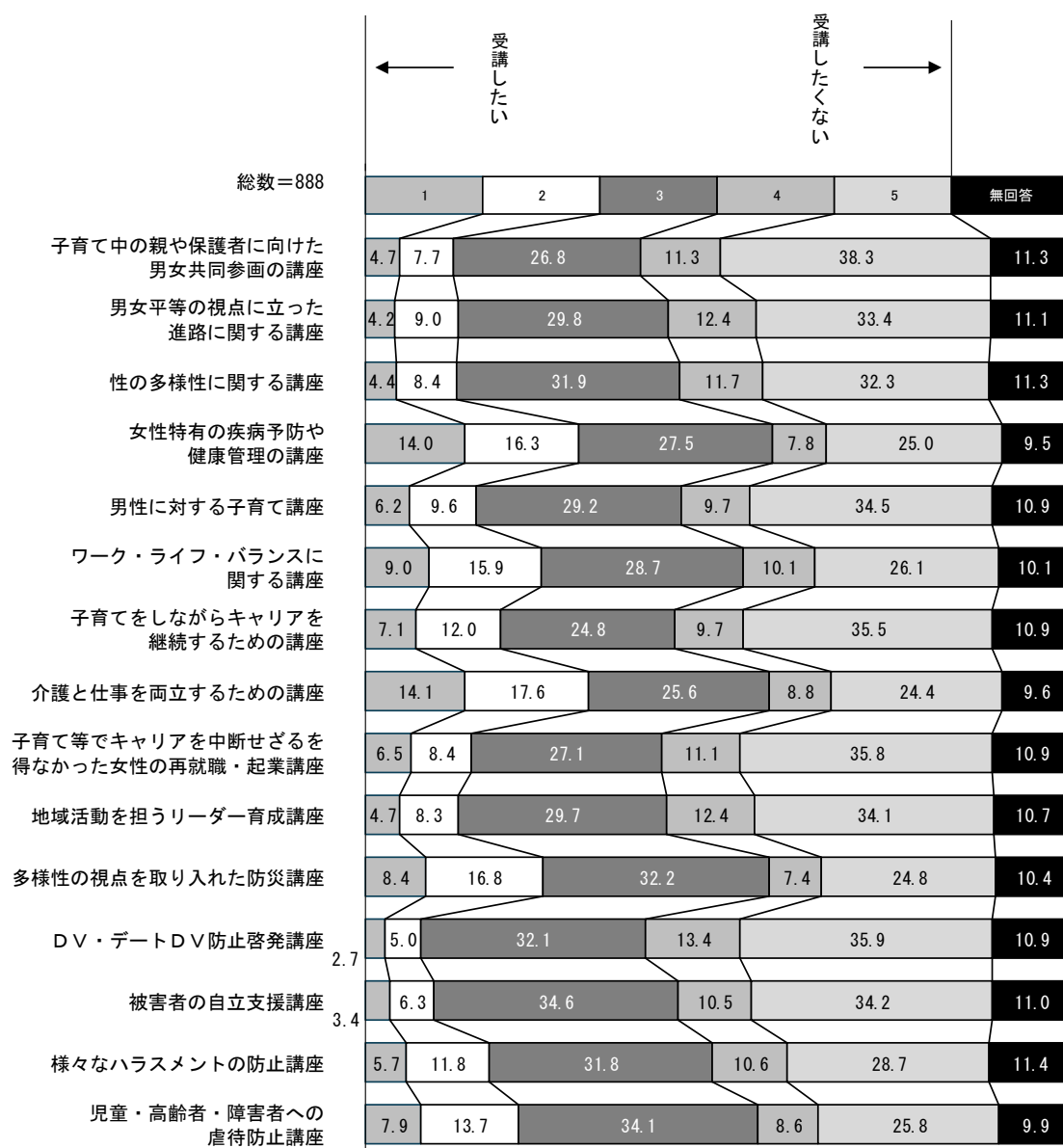


(4) パルシティ江東で受講したい講座

問 26. あなたは今後、「男女共同参画推進センター（パルシティ江東）」でどのような講座を受講したいと思いますか。（5段階でご回答ください）

パルシティ江東で受講したい講座について、「1」を「受講したい」、5を「受講したくない」とした5段階でたずねたところ、「1」と「2」を合計した『受講希望』は、「介護と仕事を両立するための講座」が 31.7%で最も高く、次いで「女性特有の疾病予防や健康管理の講座」が 30.3%、「多様性の視点を取り入れた防災講座」が 25.2%、「ワーク・ライフ・バランスに関する講座」が 24.9%となっています。

図表 I-11-8 パルシティ江東で受講したい講座

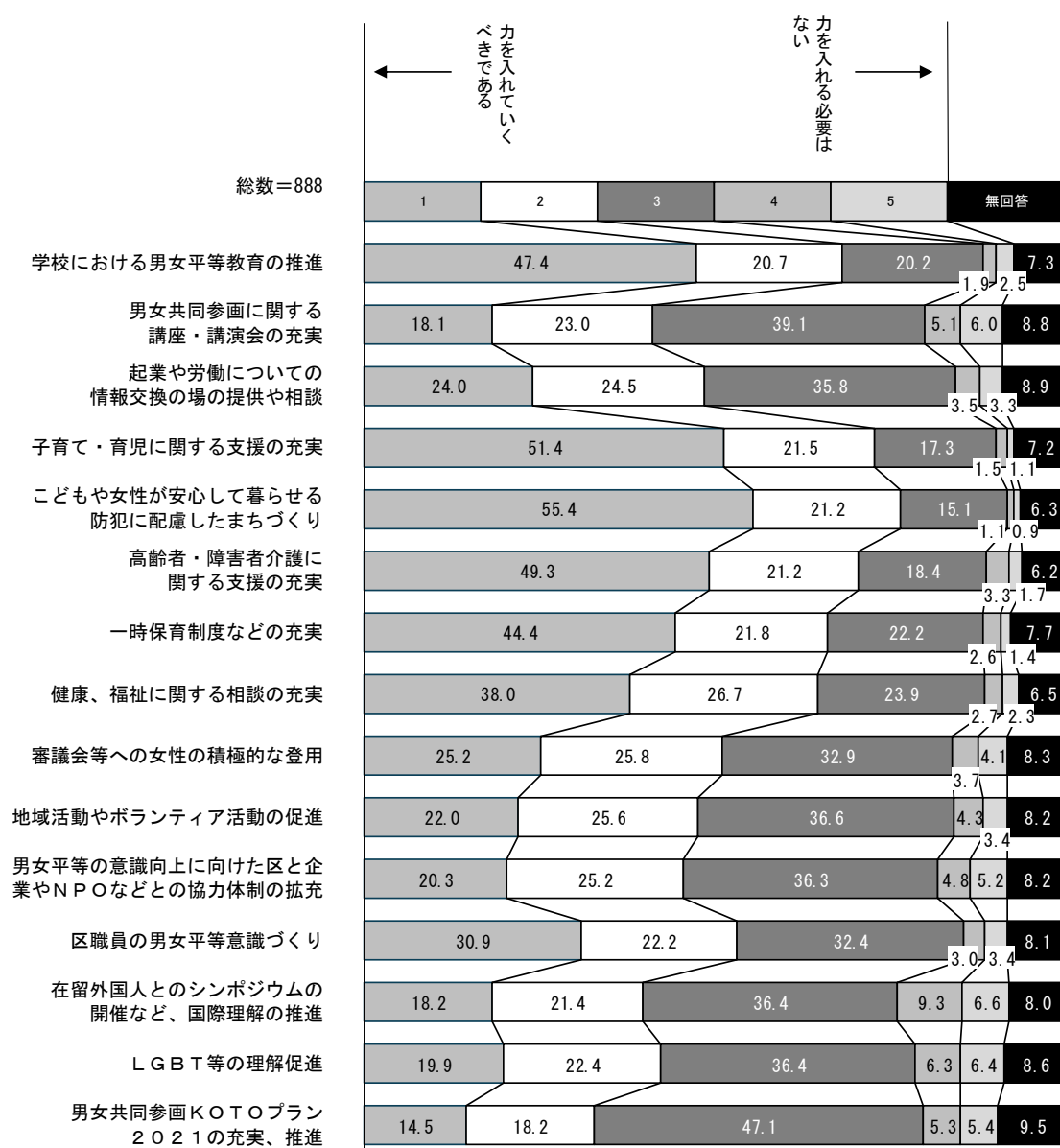


（５）区が注力すべき男女共同参画推進施策

問 27. 男女の人権が尊重され、様々な分野とともに参画できる「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に力を入れていくべきだと思いますか。
（５段階でご回答ください）

区が注力すべき男女共同参画推進施策について、「１」を「力を入れていくべきである」、５を「力を入れる必要はない」とした５段階でたずねたところ、「１」と「２」を合計した『注力希望』は、「こ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」が 76.6%で最も高く、次いで「子育て・育児に関する支援の充実」が 72.9%、「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」が 70.5%となっています。

図表 I-11-9 区が注力すべき男女共同参画推進施策



(6) 男女共同参画社会について望むこと・ご意見等

問 28. 性別にかかわらず、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実現する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。

男女共同参画社会について望むこと・ご意見等を伺ったところ、153 名から回答があり、その一部を抜粋して掲載します。

◆男女平等意識について (57 件)

- ・性別より能力で判断した結果女性の方が役につくのは、よい。女性の数で判断というもの、変なのではないか。増やす、というより、能力判断重視がよい。その結果、たまたま男性が多かったというだけなのであれば、かまわないと思います。(女性・40～49 歳)
- ・依然、「男社会」はあらゆる所で存在します。肉体・体力的、本能的な要素も少なからず関係しているのかと思います。又、特に高齢になるほど、いわゆる「古い概念」が根づいていて、この大きな課題は実現するには容易ではないかと考えます。しかし、一步一步、正しい情報を広める努力をだれもが続ける価値はあると思います。(女性・50～59 歳)
- ・日本は諸外国と比較して女性の社会進出が遅れていると言われていたことから女性推進がブームになっていたり、自分を社会で役立たせることを学校教育や社会で強く求められているように感じます。ですが、性別関係なく、能力や意欲のある人が活躍できる社会を作り、社会に出たくない人や活躍することに興味がない人も価値がないわけではなく、あるがままで良いとされる社会であってほしいです。(女性・30～39 歳)
- ・幼稚園、小学校、中学校で道具を使う際、男の子は青や水色、女の子は赤かピンクと決められていた。そういうところからまずは改善していくべき。男、女、ではなく、その人がどうしたいか、何にひかれていてのかを優先すべき。
(どちらともいえない／答えたくない・40～49 歳)
- ・衣食住、男も女も必要なので同じように教えるべき。(家庭科、技術、保健体育など)
(どちらともいえない／答えたくない・40～49 歳)
- ・法整備による規制という方法も一つ考えられるものの、やはり法で縛って実現することは健全な姿ではなく寧ろ一人ひとりの価値観の醸成が長期的には必要と思います。そのため長い年月がかかるかもしれませんが、親から子へ、子から孫へと男女平等を伝えていくことや、教育分野での教育を通じて価値観や考え方を変えていくことが必要と思います。目先の数字や目標にとらわれず、長期的な視点でどのような社会を描いていくのか、という視点で行政施策を検討いただけますと幸いです。(男性・20～29 歳)
- ・職場でも自身が意識を持って言動・行動で示し、同じ職場環境全体での雰囲気醸成することの一助となるのが大事だと思います。区職員、教職員といった皆様が言動・行動で示し、大人のそのような言動・行動を見た区民や子供たちがそれを普通と思い、同じ行動をしているような社会に向かっていけると喜ばしいと思います。(男性・50～59 歳)
- ・賃金格差が問題だと思います。とくに女性の低賃金は、深刻な差別を生みます。社会全体で、女性の所得、可処分所得を増加させること。このことが最も重要です。そのため、家計における税や保険料の負担を軽減しないと、男女共同参画社会の実現は難しいと考えます。とりわけ若年層の女性の所得は深刻です。女の子は小学校中学年あたりから、しっかり学習して、ドロップアウトせず、将来大学まで出られるよう配慮が必要です。(男性・40～49 歳)

◆家庭生活等に関する意識について（10 件）

- ・保育園に入れる条件を緩和してほしい。現在働いてないが、子どもを保育園に入れてパートなどで働きたい人がなかなか働かないと思う。（女性・20～29 歳）
- ・子育て中ですが、「子どもの生活を社会（親の生活）に合わせる」ことに違和感が強くあります。男女がどちらかに負担を強いることなく、子どもの生活に合わせながら働けるような環境を望みます。（女性・30～39 歳）

◆学校教育について（15 件）

- ・若い世代にお互いを尊重する事を理解してもらうことがこれからの社会にはとても大切なので、学校教育においてそのような授業や様々な体験をして、理解を深めてもらう事が重要だと思います。（女性・40～49 歳）
- ・これからの社会をより良く変えていくのは大人の責務ではあるが、その芽を育てるために子供達への教育はとても重要だと思う。一方向的な考えを押し付けるのではなく子供達が自ら考え、様々な答えを導ける様な教育をお願いしたい。（男性・50～59 歳）

◆仕事について（31 件）

- ・どうしても男性が働きやすい社会なのは理解できる。女性は産休に入り、もどっても、時短になってしまって、どうしても周りに迷惑がかかってしまう。それを、迷惑と思われない社会になるといいなと思います。私の世代（50代）からすると、今はすごくうらやましいです。うちの嫁が、もっと働きやすい世の中になると良いなと思います。（女性・50～59 歳）
- ・職場では、女性の出産、育児でキャリアが中断することがあり、その復帰のサポートができると、働きやすいです。ただ、そのサポートのシワ寄せが残った人にまわり、大変でした。（男性・40～49 歳）
- ・正規社員をふやして給料をふやす。パートアルバイト派遣社員をへらしてほしい。正規社員になりたくてもなれない男性がいっぱいいます。根本を正した方がいい。根本がだめだからDVもでるいろいろな変わってくると思う。（女性・60～69 歳）
- ・出産、育児で職場を休まれると、残された者は仕事に追われてしまい、正直休んでほしいと思ってしまいます。特に人数が少ない中小零細企業は厳しい。何とか仕事がまわるような仕組みを作ってもらえると、少子化も少しは改善されると考える。（男性・50～59 歳）
- ・男女とも、子供を産んで育てる為に仕事を数ヶ月休むことが躊躇なくできるようになって欲しい。その為に周りに負担がないように代わりの人を入れやすいようになったらいいと思う。大企業はやっているが、中小企業でもそうできたらと。（女性・50～59 歳）

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について（8 件）

- ・一番の要因は、時間が足りないことだと思います。大きな要因は労働時間が長いこと、および、子育てだと思います。安心して子供をあずけられる場所（平日休日昼夜問わず）、および、社会の理解、社会全体での子育て、がひいては、仕事や子育て以外の時間活用につながる側面があるように感じます。（女性・40～49 歳）
- ・育児、育児と仕事の両立に苦しんでいる女性はまだまだたくさんいます。とにかく気軽に、困っている人が相談できる機会があることを望みます。（女性・30～39 歳）

◆あらゆる暴力について（2件）

- ・幼児や、障がい者へのDV防止と罰則強化。障がい者へのセクハラ防止と罰則強化。加害者への懲罰。『ぎゃくたい』ではなく“傷害”であるという認識を。犯罪を軽くしてはならない。
(女性・60～69歳)

◆性の多様性について（14件）

- ・LGBTはある程度理解するが、しょせん男性は男性、女性は女性！行き過ぎた政策、施策設備は必要ないと思います。(男性・70歳以上)
- ・選択的夫婦別姓制度の早期実施を。夫婦別姓は、世界の常識です。(女性・70歳以上)
- ・パートナーシップ制度を実施して下さい。(女性・70歳以上)
- ・性別だけにフォーカスせず「多様性」の多様さを相互に理解しあえる社会にしていく努力をお願いしたい。個人の権利と社会への義務を前向きに積極的に理解し実現しあえる社会が理想だと思う。そうした理想に近づけることを区役所の皆さんにお願いできたら幸運だと思う。
(男性・60～69歳)
- ・男女で、100%平等は難しいと感じる。特に今はLGBTを押しすぎて、一部から反発も出ている。あせらず、対立ではなく尊重できるように、互いの役割、仕事に理解と感謝の気持ちを持ち、歩み寄ることが大切だと思う。LGBTも大切だが、ポリコレに、行き過ぎた行政にならないでほしい。(男性・20～29歳)
- ・ジェンダーに対する理解を深めるために、あらゆる世代が理解できるように広報をしていく。学校でジェンダーフリーについて教育する。ジェンダーフリーな結婚制度の見直し、結婚したい人への優遇措置（金銭的援助含む）。(女性・50～59歳)

◆地域活動・防災活動について（4件）

- ・江東区民祭りや木の祭り、各神社のお祭りなど、多くの他人同士が深く触れ合える場での人間関係を通して、他人を尊重し理解し認める文化を多く開催していく。(男性・60～69歳)
- ・在職者が、色々あるボランティア活動に参加するには、有給休暇を取らなくてはならない、土日に行く様な日程の設定をお願い致したいと思います。(男性・60～69歳)

◆政策決定過程への女性の参画について（9件）

- ・各種議員の定数を男女同数とする。(どちらでもない人にも一定の定数)国立大学や公的機関の定員数にも同様の措置。まずは自ら範を示すべき。(男性・50～59歳)
- ・「平等」の捉え方は人それぞれだし、基準を定めることは簡単ではない。例えば「議員の人数を男女半々にする」などは、立候補の数に男女差があれば、当選確率は偏るわけだから、平等とは思わない。また、男女それぞれが得意、苦手とすること、価値観などの差は考慮しつつも、男女がそれなりに自由な選択肢が得られる社会であればいいと思う。
(男性・30～39歳)
- ・平等と公平を履き違えないようにしてほしい。例えば議員登用数について平等に機会を与えた結果、女性/男性の方が多くなったならそれはあるべき状態。結果だけを追い求めて女性/男性を無理に増やそうとするようにはしないでほしい。(男性・30～39歳)

◆江東区の行政施策などについて（31件）

- ・子供、お年寄を大切にするのはあたりまえですけど50代～60代も大切に作る制度を作してほしい。(女性・50～59歳)

- ・介護、福祉を担う人材を育てること、処遇改善が必要。女性の社会進出には、それをささえる方々へのリスペクトと誇りを持って、余裕を持って仕事出来なければ、なりたたない。国、行政は、そうした場所にお金を出すべき！！（女性・60～69歳）
- ・性別、子の有無、国籍、所得差のカテゴリー関係なく、納税している者に還元される政策をしてほしい。（女性・50～59歳）
- ・理想を追い求めるのも結構だと思いますが、1つ1つ着実に施策を実行して頂きたい。
（男性・50～59歳）
- ・この問題（男女共同参画社会の実現）は、さかのぼれば、全ての行政に関係するはなしだと思います。社会も時代とともに変わっていき、人の生活、心持ちも変化します。さいわい区の中には広範な行政を担っている部、課、係がそれぞれの分野で頑張っておられると思います。まずはそれぞれのセクションでどのようなことが課題なのか、などをはなしあえば良いと思います。それを係→課→部へと上げていき、集約してみたらどうでしょうか。行政組織全参加型で前に進めてください。（男性・70歳以上）

II 区内企業（事業所）調査の結果

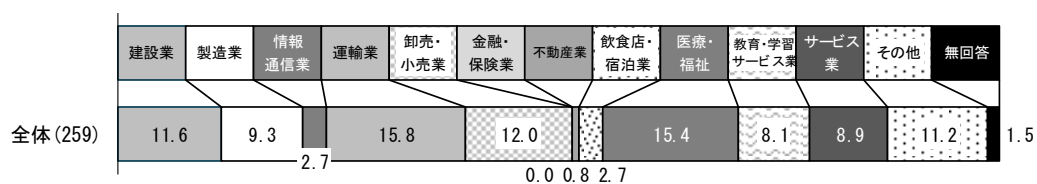
※（ ）の数字は区内企業（事業所）
数を表している

1. 基本属性

（1）業種

業種は、「運輸業」が15.8%、「医療・福祉」が15.4%、「卸売・小売業」が12.0%、「建設業」が11.6%となっています。

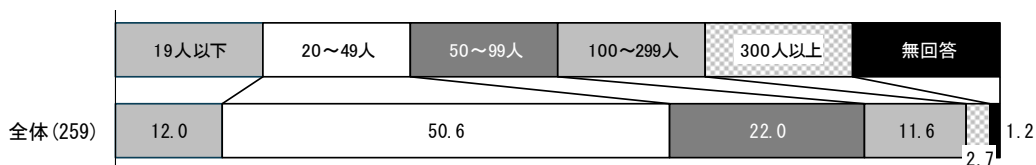
図表Ⅱ-1-1 業種



（2）従業員数

正規と正規以外を合計した従業員数は、「20～49人」が50.6%で最も高くなっています。次いで「50～99人」が22.0%、「19人以下」が12.0%、「100～299人」が11.6%、「300人以上」が2.7%となっています。

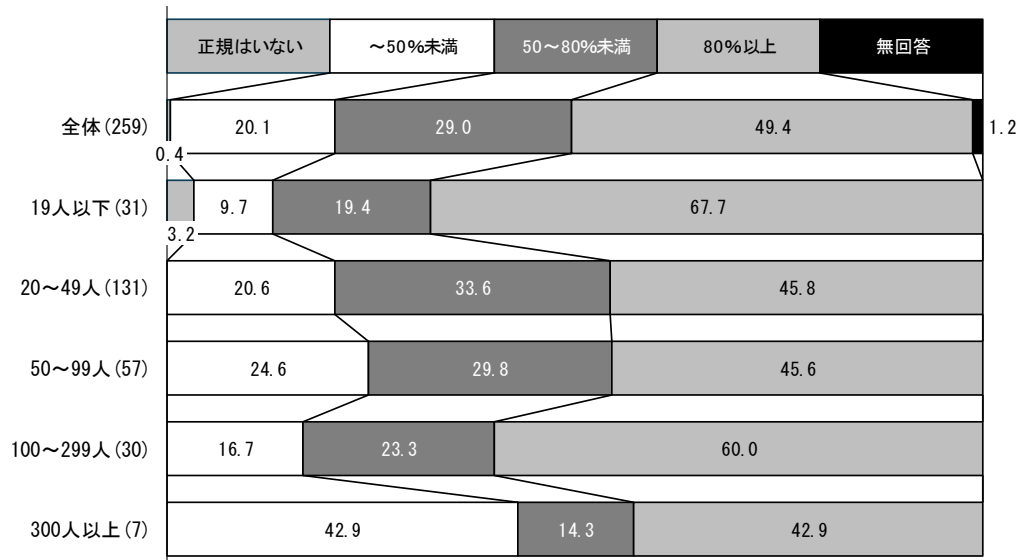
図表Ⅱ-1-2 従業員数（正規と正規以外の合計）



※「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。

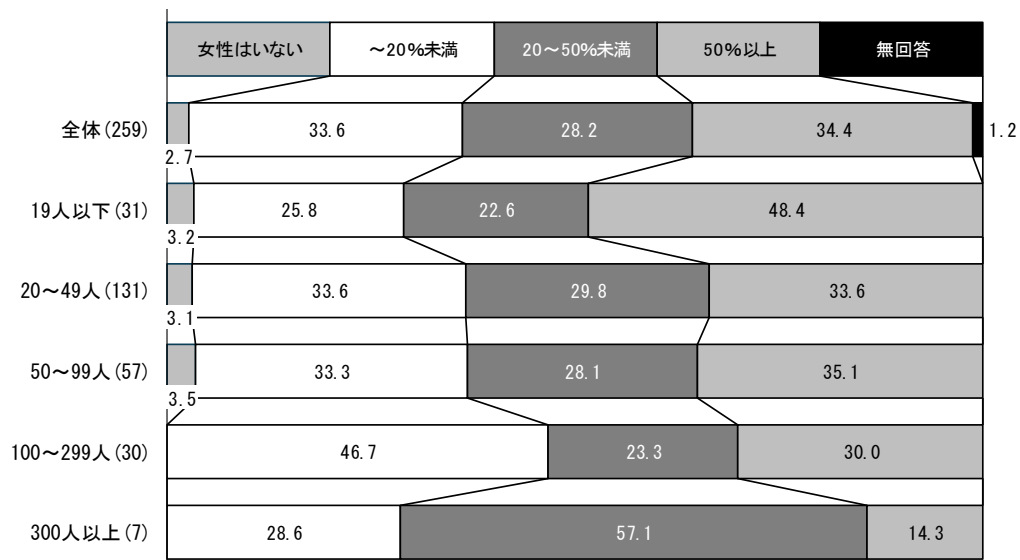
従業員全体に占める正規従業員の割合は、「80%以上」が49.4%で最も高く、次いで「50～80%未満」が29.0%、「～50%未満」が20.1%となっています。一方、「正規はいない」が0.4%となっています。

図表Ⅱ-1-3 従業員全体に占める正規従業員の割合【従業員規模別】



従業員全体に占める女性従業員の割合は、「50%以上」が34.4%、「～20%未満」が33.6%、「20～50%未満」が28.2%となっています。一方、「女性はいない」が2.7%となっています。

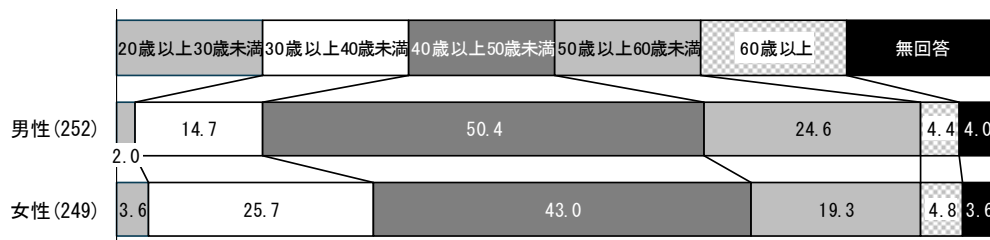
図表Ⅱ-1-4 従業員全体に占める女性従業員の割合【従業員規模別】



(3) 従業員の平均年齢・平均勤続年数

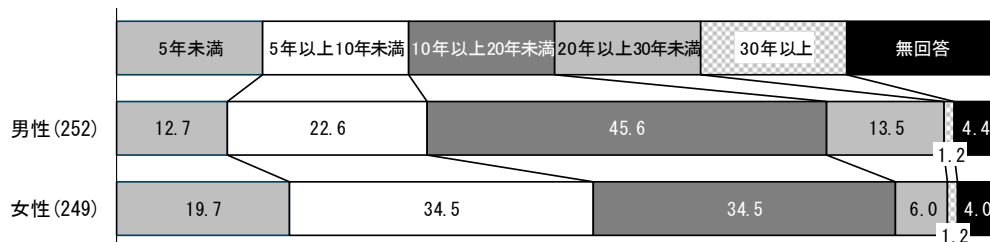
従業員の平均年齢は、男性においては46.0歳となっており、「40歳以上50歳未満」が50.4%で最も高くなっています。女性においては43.8歳となっており、「40歳以上50歳未満」が43.0%で最も高くなっています。

図表Ⅱ-1-5 従業員の平均年齢



従業員の平均勤続年数は、男性においては12.2年となっており、「10年以上20年未満」が45.6%で最も高く、次いで「5年以上10年未満」が22.6%となっています。女性においては9.6年となっており、「5年以上10年未満」及び「10年以上20年未満」がともに34.5%となっています。

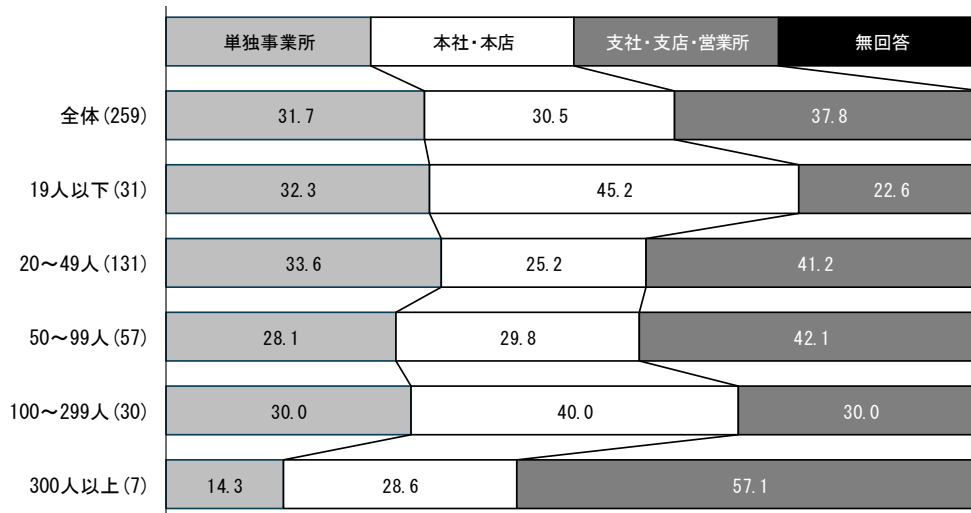
図表Ⅱ-1-6 従業員の平均勤続年数



（４）企業（事業所）の本店・支店区分

企業（事業所）の本店・支店区分は、「単独事業所」が 31.7%、「本社・本店」が 30.5%、「支社・支店・営業所・工場等」が 37.8%となっています。

図表Ⅱ-1-7 企業（事業所）の本店・支店区分【従業員規模別】

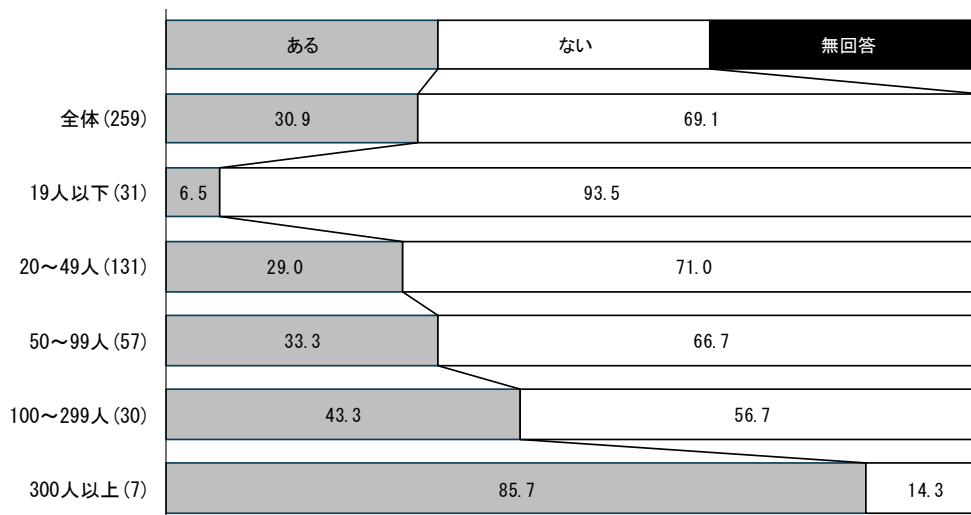


（５）労働組合の有無

労働組合の有無は、「ある」が 30.9%、「ない」が 69.1%となっています。

従業員規模別でみると、「ある」は、従業員規模が大きくなるほど、その割合が高くなり、300人以上が 85.7%となっています。

図表Ⅱ-1-8 労働組合の有無【従業員規模別】



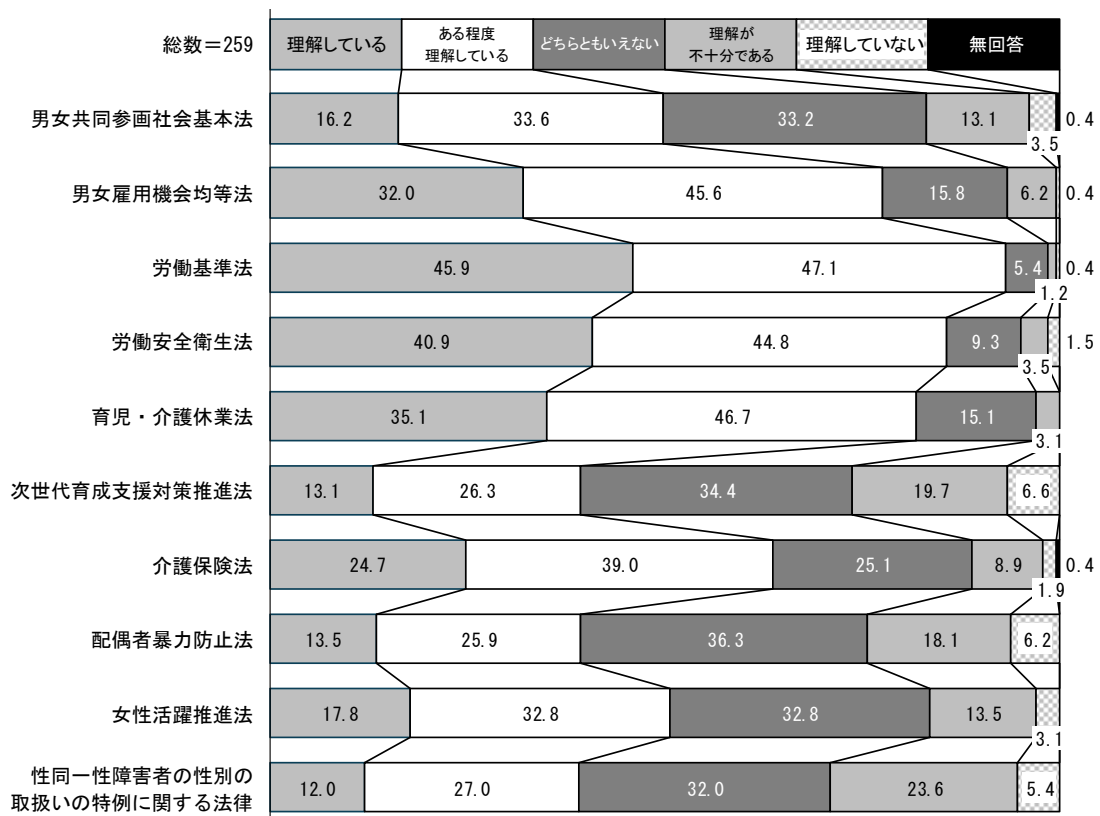
2. 法律に関する理解

(1) 法律に関する理解度

問1. 貴社（事業所）では（ア）～（コ）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○）

法律に関する理解度について、「理解している」と「ある程度理解している」を合計した『理解』は、「労働基準法」が93.0%で最も高く、次いで「労働安全衛生法」が85.7%、「育児・介護休業法」が81.8%、「男女雇用機会均等法」が77.6%となっています。一方、「理解していない」と「理解が不十分である」を合計した『理解不足』は、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が29.0%、「次世代育成支援対策推進法」が26.3%、「配偶者暴力防止法」が24.3%となっています。

図表Ⅱ-2-1 法律に関する理解度



※『理解』＝「理解している」＋「ある程度理解している」

※『理解不足』＝「理解していない」＋「ある程度理解していない」

●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」という視点をもって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）

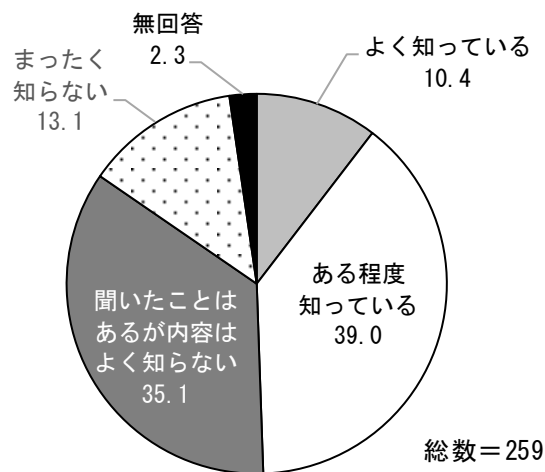
3. 女性活躍推進の取り組み

(1) ポジティブ・アクションの認知度

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○）

ポジティブ・アクションの認知度は、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合計した『知っている』が49.4%、「まったく知らない」と「聞いたことはあるが内容はよく知らない」を合計した『知らない』が48.2%となっています。

図表Ⅱ-3-1 ポジティブ・アクションの認知度



※『知っている』＝「よく知っている」＋「ある程度知っている」

※『知らない』＝「聞いたことはあるが内容はよく知らない」＋「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、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が占めている、といった仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることがあります。
- 『ポジティブ・アクション』とは、このような男女労働者の間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。

(2) 管理職の人数

問3. 貴社（事業所）の従業員のうち、令和6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管理職の人数は含めないでください）

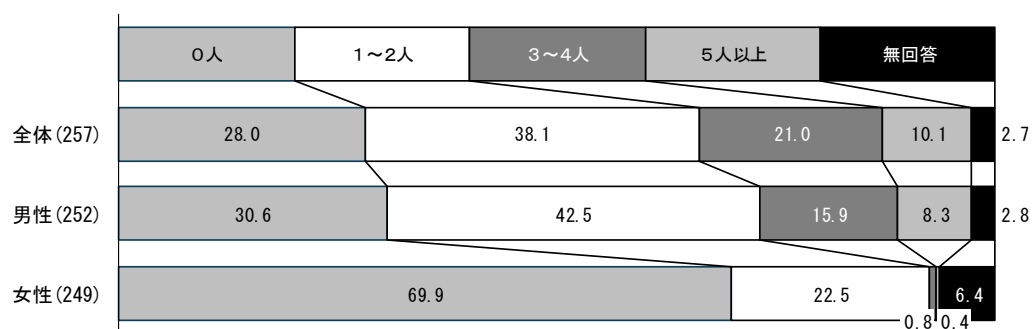
企業（事業所）の管理職の平均人数は、以下の表のとおりとなっています。

図表Ⅱ-3-2 管理職の平均人数

	男性	女性	合計
役員相当者	1.7人	0.4人	2.0人
部長相当者	3.2人	0.4人	3.5人
課長相当者	8.3人	1.7人	9.7人

役員相当者の人数は、男性では「1～2人」が42.5%で最も高く、女性では「0人」が69.9%で最も高くなっています。

図表Ⅱ-3-3 役員相当者の人数

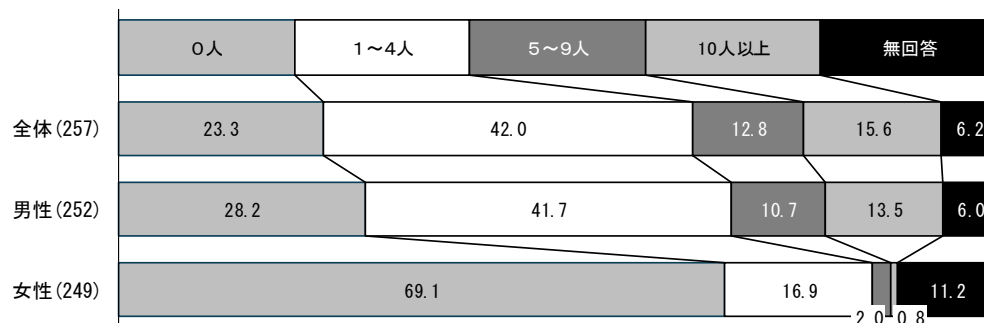


※管理職には、各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含む。

※「部長」「課長」の役職を採用していない場合、実態により、適宜判断していずれかの欄に記入。

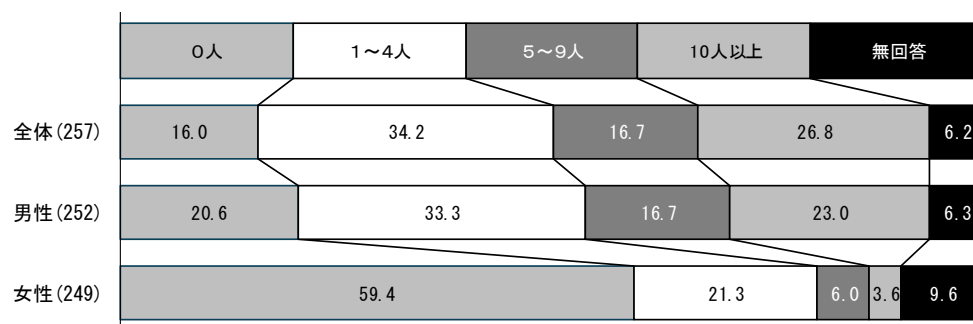
部長相当者の人数は、男性では「1～4人」が41.7%で最も高く、女性では「0人」が69.1%で最も高くなっています。

図表Ⅱ-3-4 部長相当者の人数



課長相当者の人数は、男性では「1～4人」が33.3%で最も高く、次いで「10人以上」が23.0%、「0人」が20.6%、「5～9人」が16.7%となっています。女性では「0人」が59.4%で最も高くなっています。次いで「1～4人」が21.3%となっています。

図表Ⅱ-3-5 課長相当者の人数



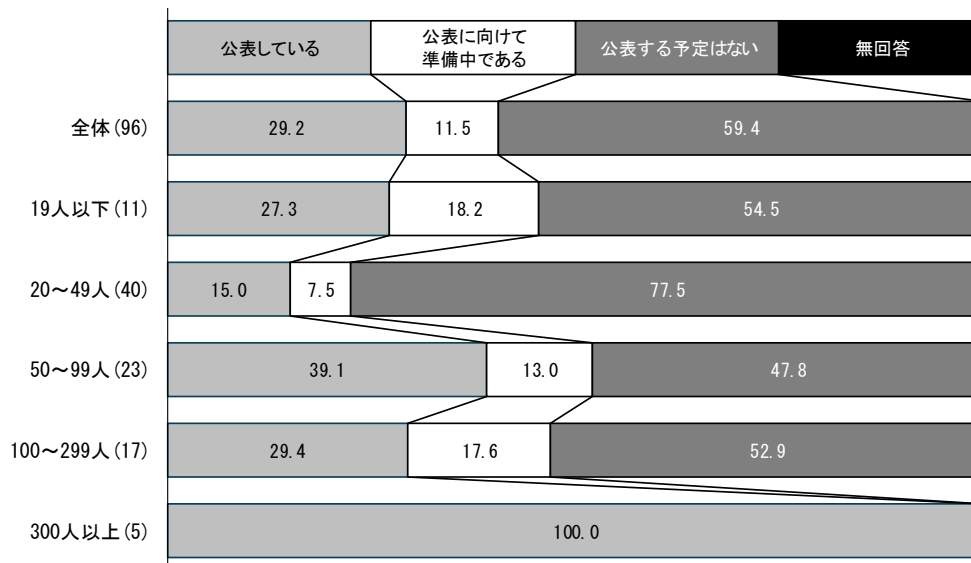
(3) 女性管理職比率の公表

問3-1. 女性の管理職比率を公表していますか。(1つに○)

女性管理職比率の公表は、「公表する予定はない」が59.4%となっています。

従業員規模別でみると、「公表している」は、300人以上が100.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。「公表する予定はない」は、20～49人が77.5%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-6 女性管理職比率の公表【従業員規模別】

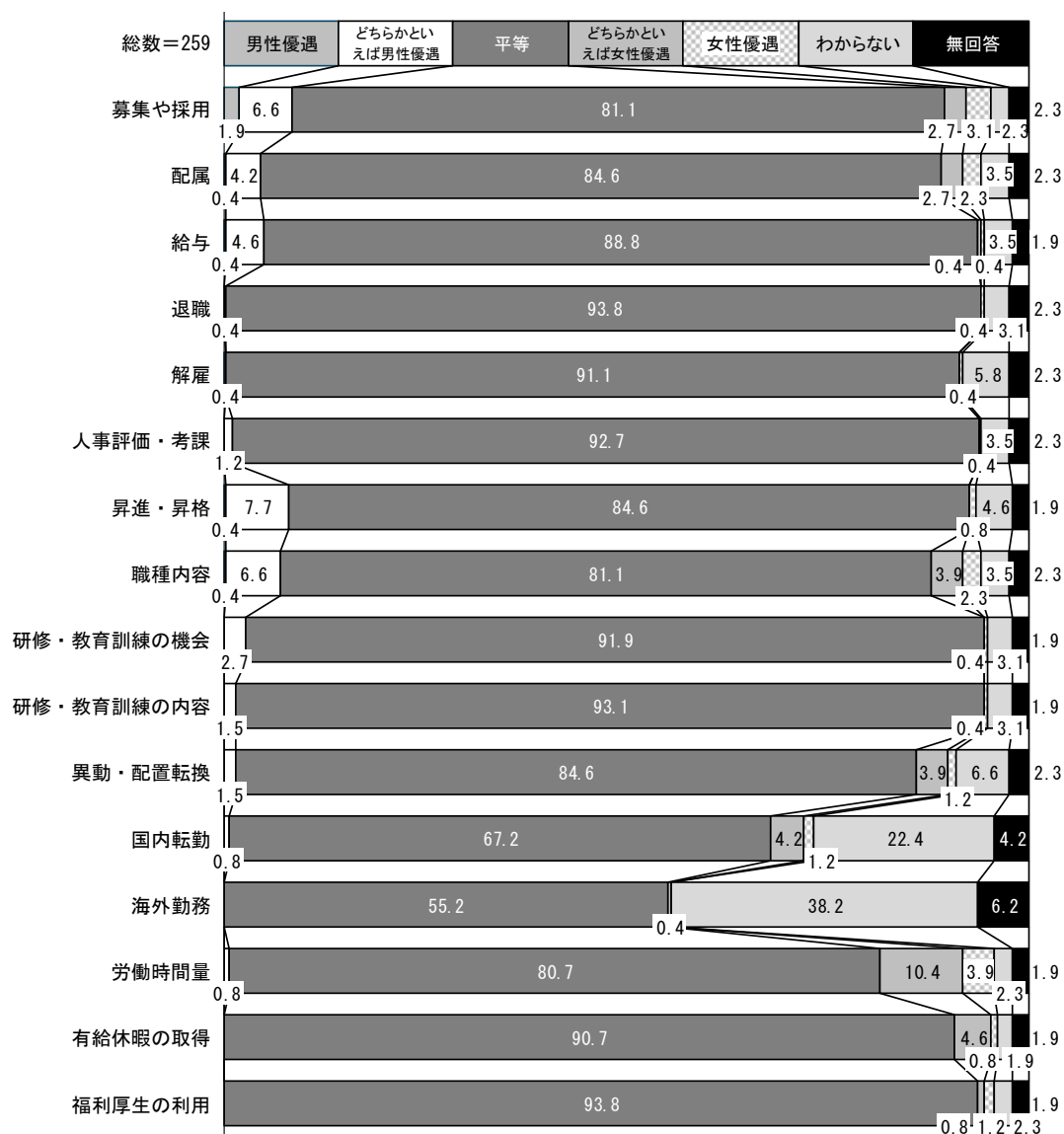


(4) 職場における男女平等感

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っていますか。（それぞれ1つに○）

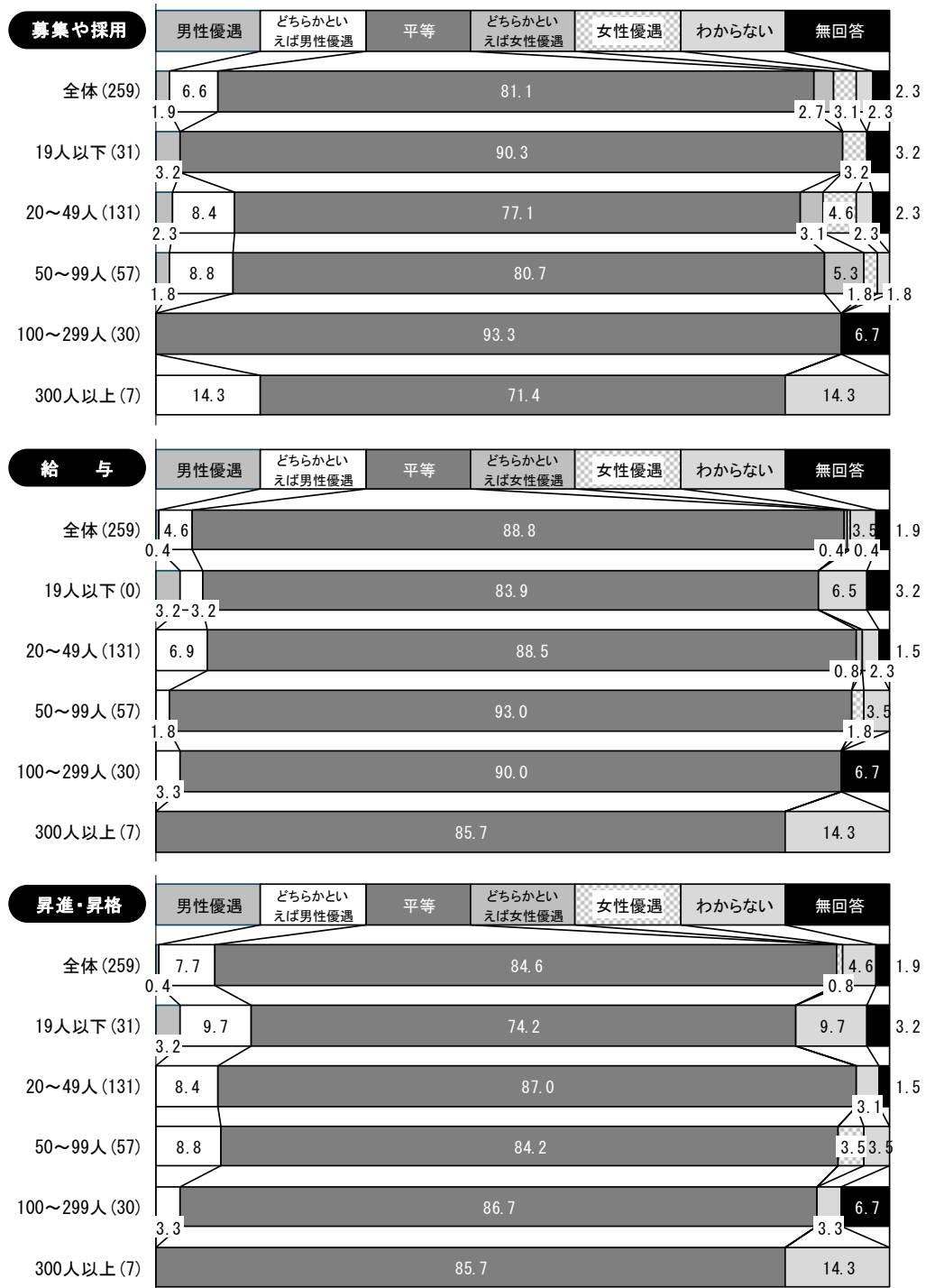
職場における男女平等感は、「国内転勤について」「海外勤務について」を除き、「平等になっている」が8割以上となっています。「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』は、「募集や採用について」が8.5%、「昇進・昇格について」が8.1%、「職種内容について」が7.0%となっています。一方、「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合計した『女性優遇』は、「労働時間量について」が14.3%、「職種内容について」が6.2%、「募集や採用について」が5.8%、「異動・配置転換について」が5.1%となっています。

図表Ⅱ-3-7 職場における男女平等感



「募集や採用について」、「給与について」、「昇進・昇格について」について、従業員規模別でみると、「昇進・昇格について」において、『男性優遇』は、19人以下が12.9%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-8 職場における男女平等感/「募集や採用」「給与」「昇進・昇格」【従業員規模別】

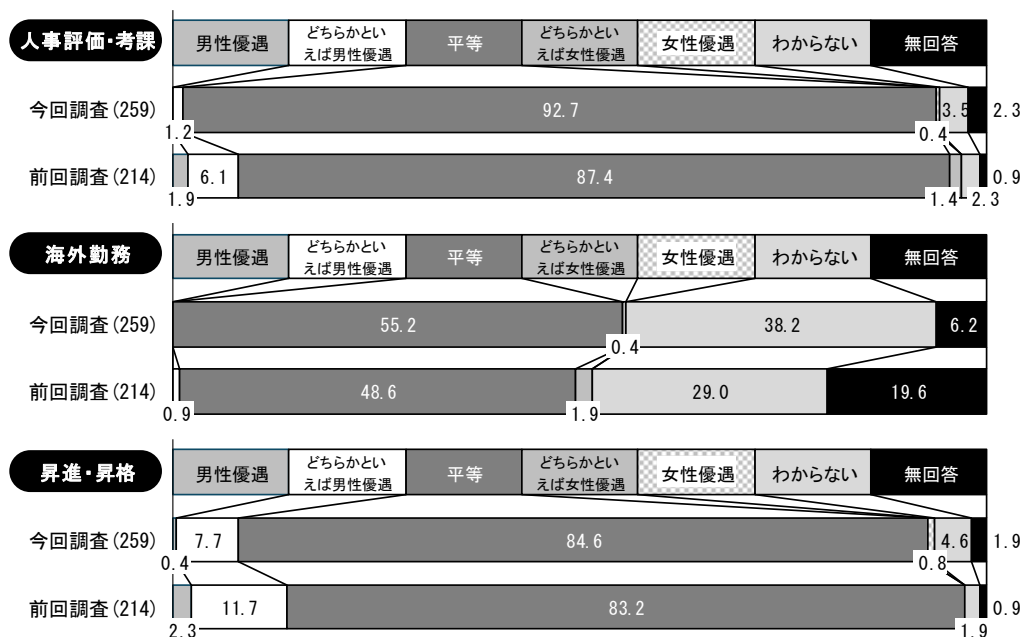


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内企業（事業所）1,200 か所郵送配付、郵送回収による調査

「人事評価・考課について」、「海外勤務について」、「昇進・昇格について」について、前回調査と比較すると、「人事評価・考課について」については、『男性優遇』が1.2%と、前回調査（8.0%）から6.8ポイント減少し、「平等になっている」が92.7%と、前回調査（87.4%）から5.3ポイント増加しています。また、「海外勤務について」は、「平等になっている」が55.2%と、前回調査（48.6%）から6.6ポイント増加しています。「昇進・昇格について」については、『男性優遇』が8.1%と、前回調査（14.0%）から5.9ポイント減少しています。

図表Ⅱ-3-9 職場における男女平等感/「人事評価・考課」「海外勤務」「昇進・昇格」

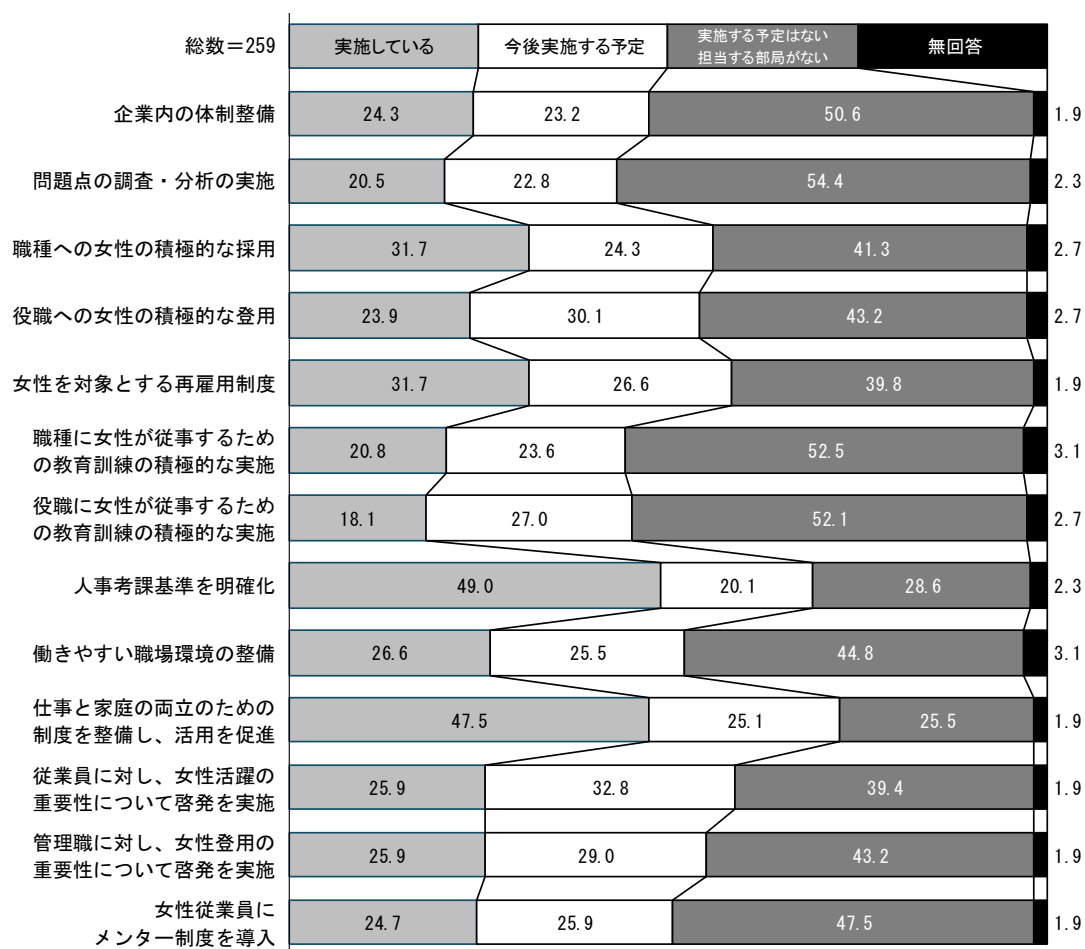


(5) 女性従業員が活躍するための取り組み

問5. 貴社（事業所）では、女性従業員が活躍するために（ア）～（ス）の取り組みを行っていますか。（それぞれ1つに○）

女性従業員が活躍するための取り組みについて「実施している」ものは、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化」が49.0%で最も高く、次いで「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進」が47.5%、「女性がいない又は少ない職種について、女性の積極的な採用」及び「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」がともに31.7%となっています。

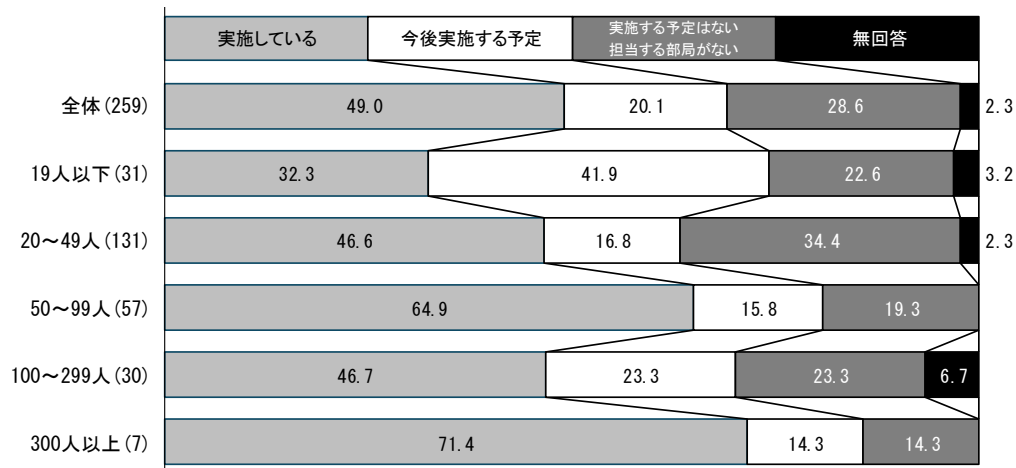
図表Ⅱ-3-10 女性従業員が活躍するための取り組み



※メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した先輩従業員が、後輩従業員にキャリア形成上の課題解決や悩みの解消をサポートする制度のこと。

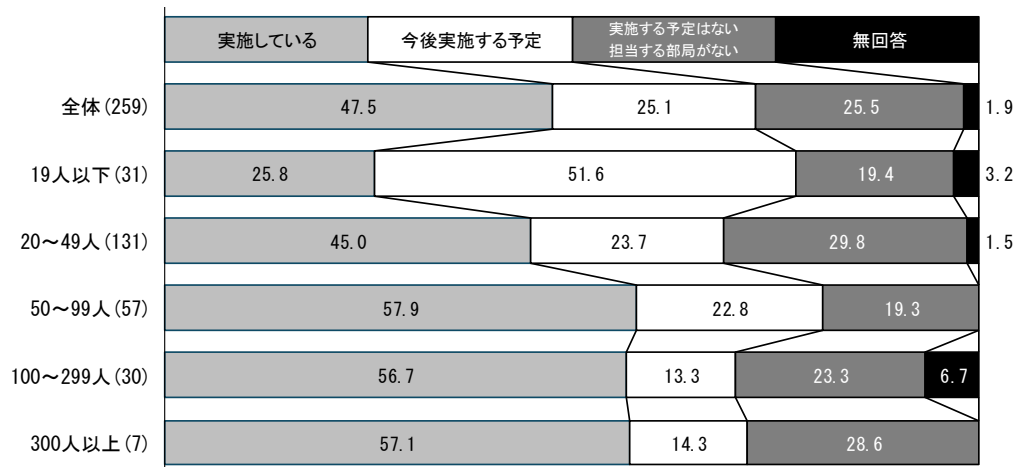
従業員規模別でみると、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化」において、「実施する予定はない担当する部局がない」は、20～49 人が 34.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-11 女性従業員が活躍するための取り組み
[性別評価することがないよう人事考課基準を明確化]【従業員規模別】



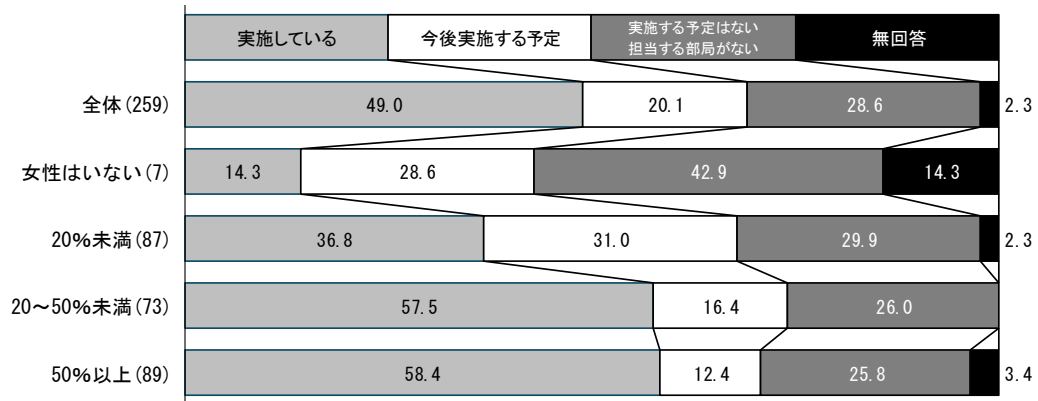
「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進」において、「実施している」は、19 人以下が 25.8%と、他の区分に比べ、低くなっています。

図表Ⅱ-3-12 女性従業員が活躍するための取り組み
[仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進]【従業員規模別】



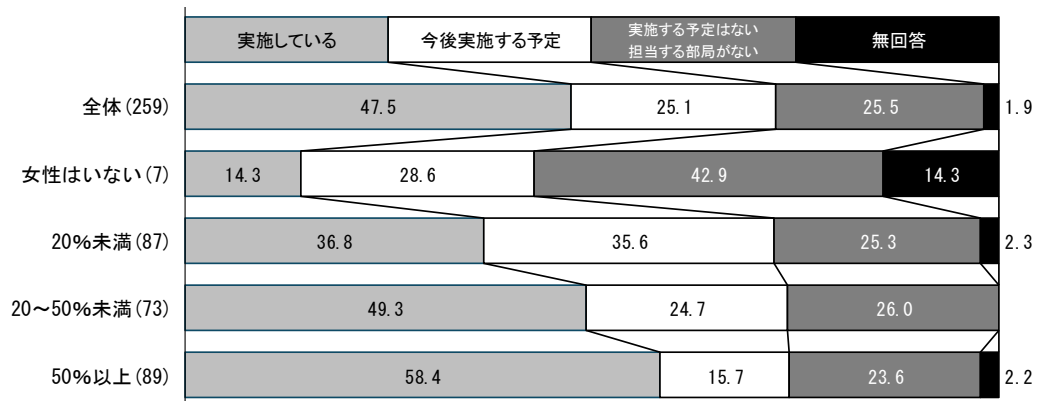
従業員全体に占める女性の割合別でみると、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化」において、「実施している」は、女性の割合が50%以上の企業（事業所）が58.4%、女性の割合が20～50%未満の企業（事業所）が57.5%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-13 女性従業員が活躍するための取り組み
 [性別評価することがないよう人事考課基準を明確化]【従業員全体に占める女性の割合別】



「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進」において、「実施している」は、女性の割合が50%以上の企業（事業所）が58.4%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-14 女性従業員が活躍するための取り組み
 [仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進]【従業員全体に占める女性の割合別】

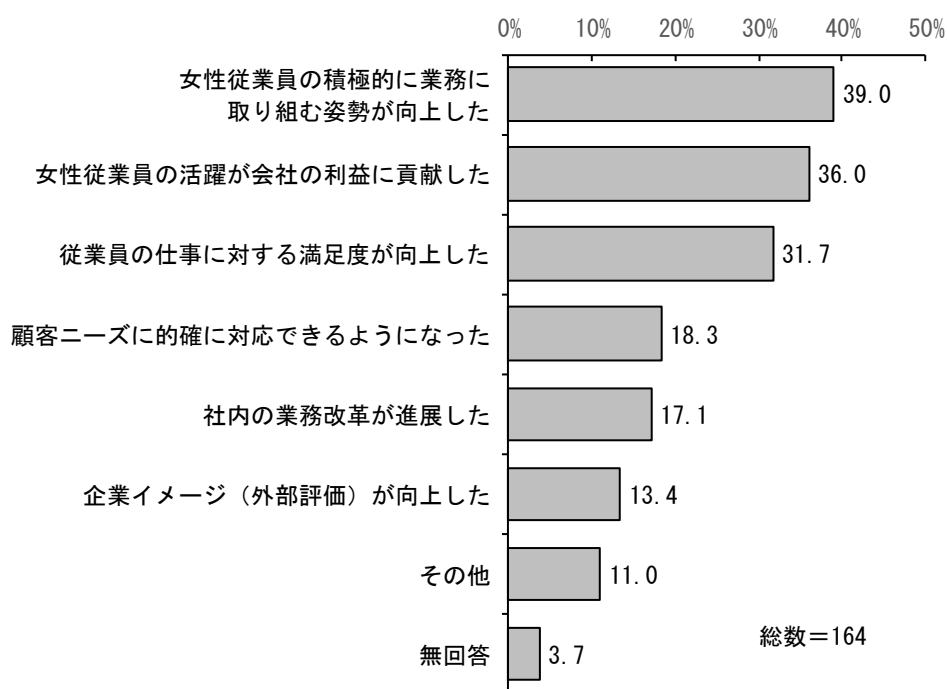


(6) 女性従業員が活躍するための取り組みによるプラスの効果

※問5の(ア)～(ス)のいずれかで「1」を選ばれた企業(事業所)の方にかがいます。
問5-1. 女性従業員が活躍するための取り組みを実施して、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○)

女性従業員が活躍するための取り組みによるプラスの効果は、「女性従業員の積極的に業務に取り組む姿勢が向上した」が39.0%で最も高く、次いで「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」が36.0%、「従業員の仕事に対する満足度が向上した」が31.7%となっています。

図表Ⅱ-3-15 女性従業員が活躍するための取り組みによるプラスの効果



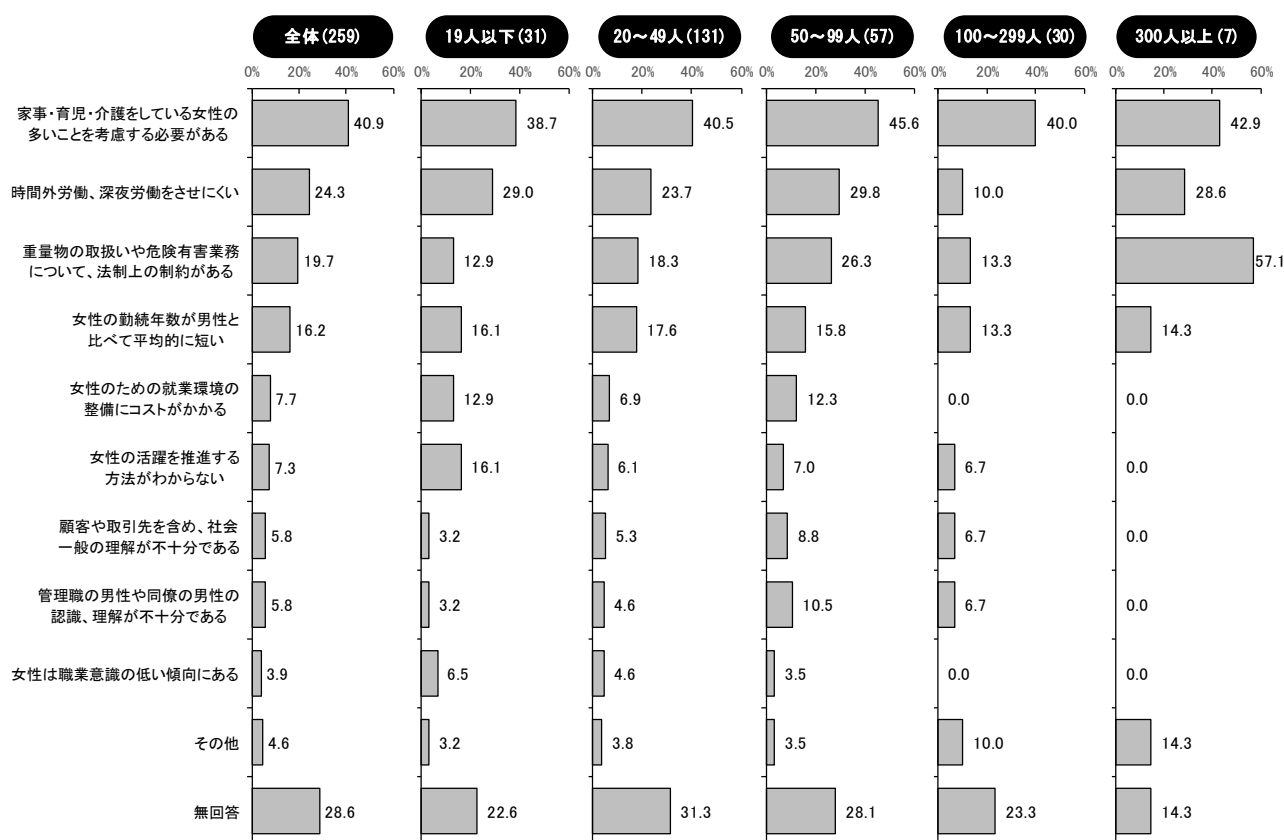
(7) 女性を積極的に採用や登用する際に問題になること

問6. 貴社（事業所）において、女性を積極的に採用や登用する際に、特に問題となることは何だと思いませんか。（あてはまるもの3つに○）

女性を積極的に採用や登用する際に問題になることは、「家事・育児・介護をしている女性の多いことを考慮する必要がある」が40.9%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が24.3%、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」が19.7%、「女性の勤続年数が男性と比べて平均的に短い」が16.2%となっています。

従業員規模別でみると、「重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある」は、300人以上が57.1%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-16 女性を積極的に採用や登用する際に問題になること【従業員規模別】

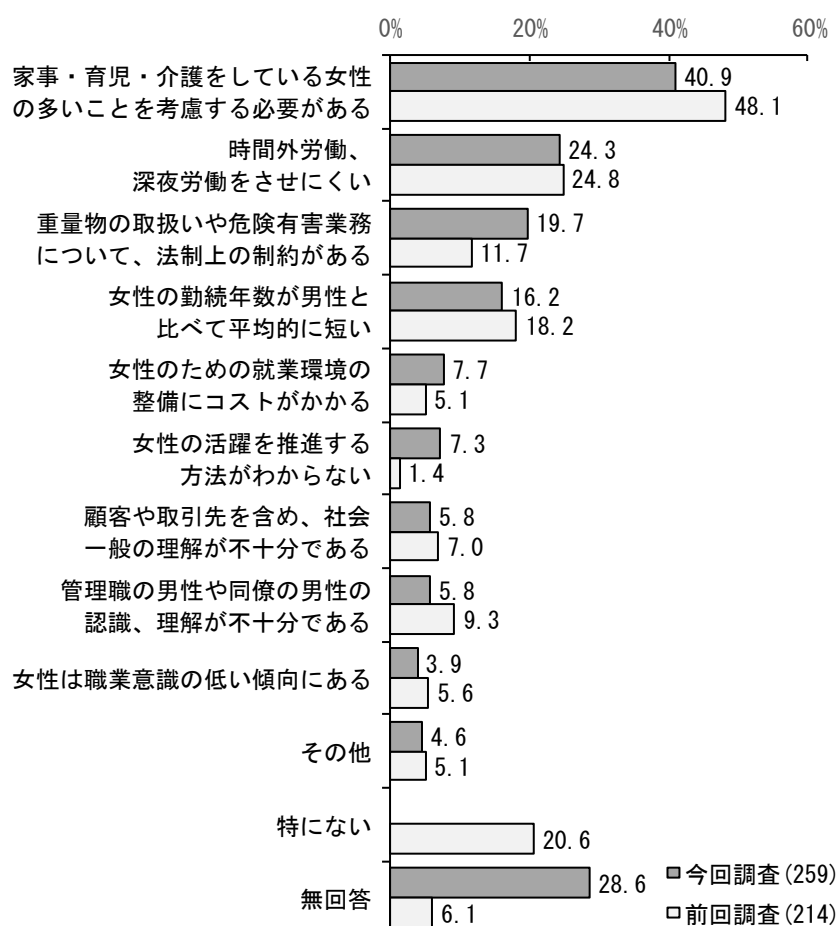


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内企業（事業所）1,200 か所郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「家事・育児・介護をしている女性の多いことを考慮する必要がある」が40.9%と、前回調査（48.1%）よりも7.2ポイント減少しています。

図表Ⅱ-3-17 女性を積極的に採用や登用する際に問題になること



(8) 女性従業員が活躍するための取り組みの進捗

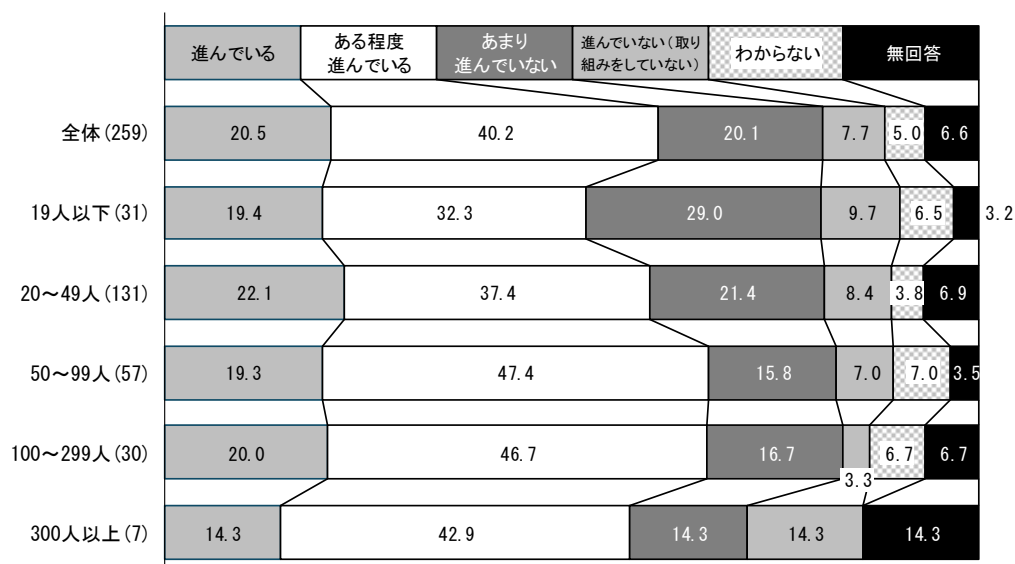
問7. 貴社（事業所）は、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思いますか。
 （1つに○）

※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。

女性従業員が活躍するための取り組みの進捗は、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合計した『進捗あり』が 60.7%となっています。一方、「進んでいない（取り組みをしていない）」と「あまり進んでいない」を合計した『進捗なし』が 27.8%となっています。

従業員規模別でみると、『進捗あり』は、50～99人と100～299人でそれぞれ66.7%と、他の区分に比べ、高くなっています。一方、『進捗なし』は、19人以下が38.7%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-3-18 女性従業員が活躍するための取り組みの進捗【従業員規模別】



※『進捗あり』＝「進んでいる」＋「ある程度進んでいる」
 ※『進捗なし』＝「あまり進んでいない」＋「進んでいない」

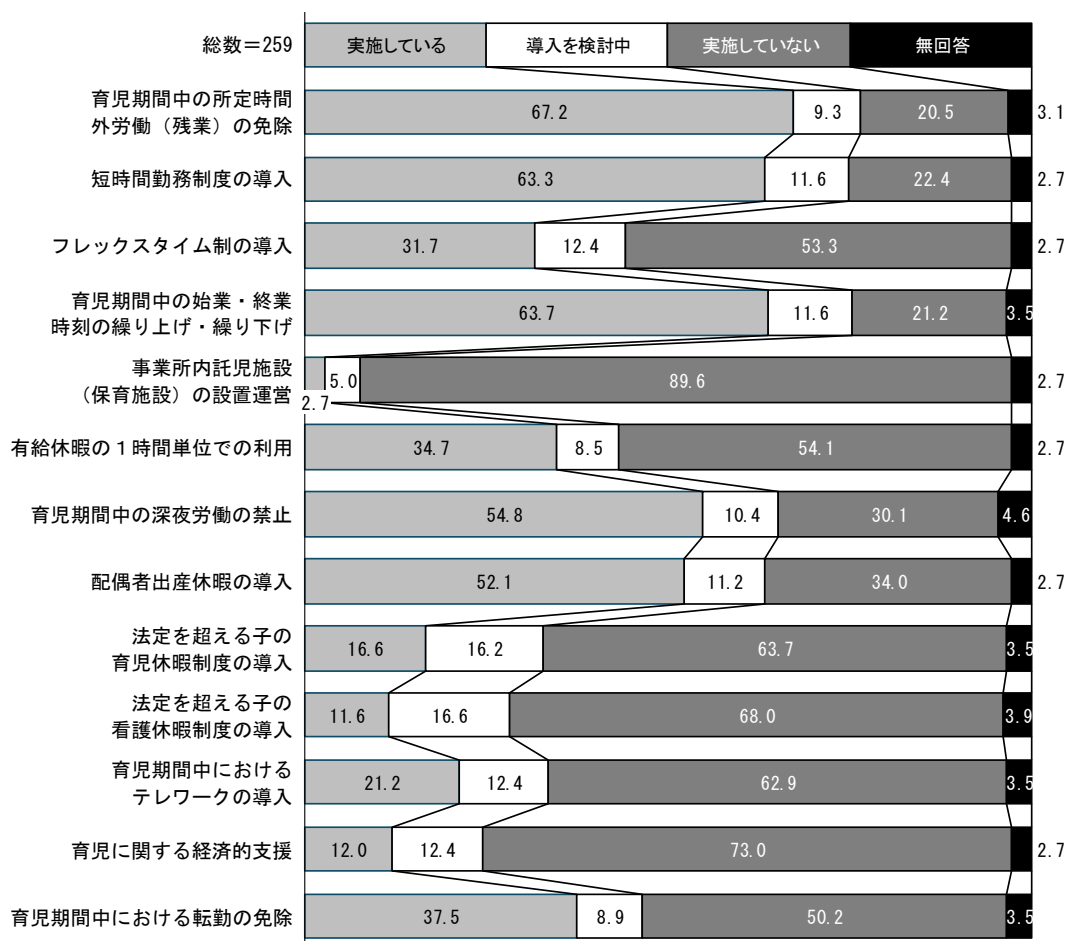
4. 育児や介護への支援について

(1) 仕事と育児・介護との両立支援の取り組み

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1つに○）

仕事と育児との両立支援の取り組みについて、「実施している」支援策は、「育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除」が67.2%で最も高く、次いで「育児期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が63.7%、「短時間勤務制度の導入」が63.3%、「育児期間中の深夜労働の禁止」が54.8%、「配偶者出産休暇の導入」が52.1%となっています。

図表Ⅱ-4-1 仕事と育児との両立支援の取り組み

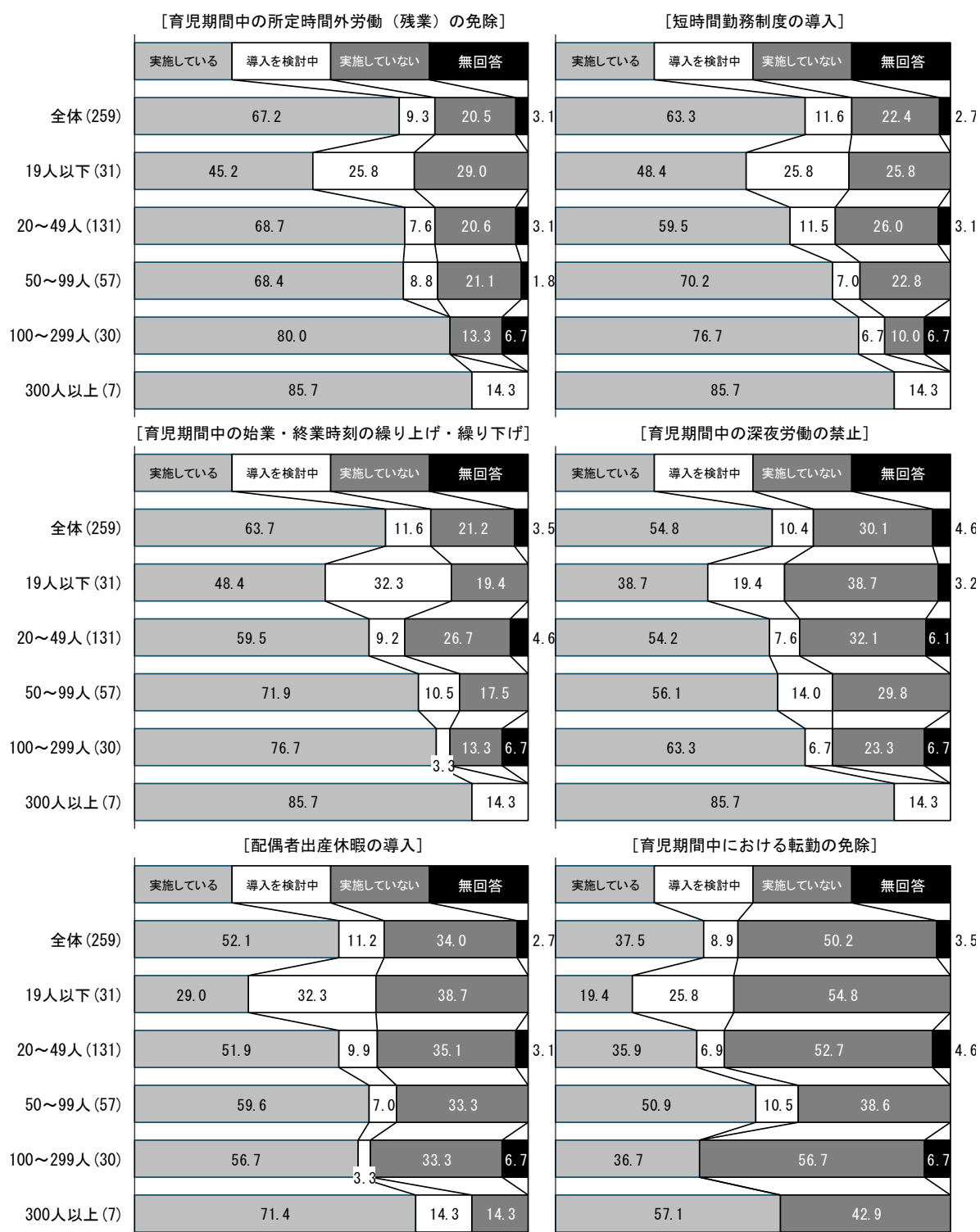


○短時間勤務制度:通常の所定時間より短い所定労働時間を設定することを指し、労働基準法に規定する育児時間は含みません。

○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。

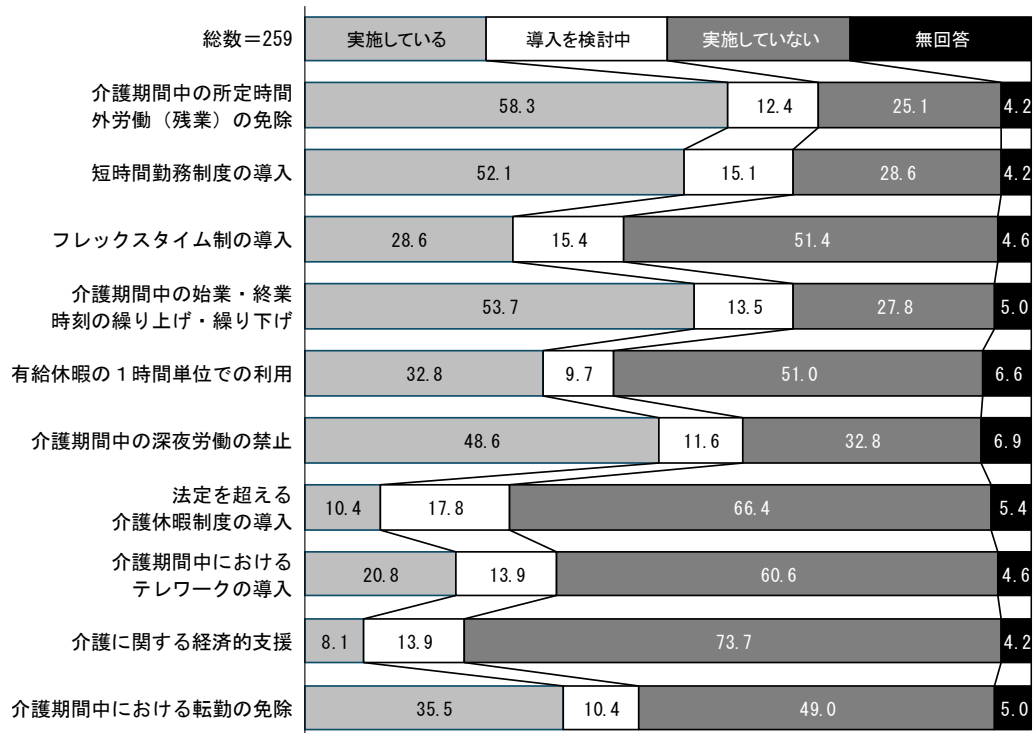
「育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除」、「短時間勤務制度の導入」、「育児期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「育児期間中深夜労働の禁止」について、従業員規模別でみると、「実施している」は、「配偶者出産休暇の導入」、「育児期間中における転勤の免除」を除き、従業員規模が大きくなるほど、その割合が高くなる傾向にあり、300人以上が最も高くなっています。

図表Ⅱ-4-2 仕事と育児との両立支援の取り組み【従業員規模別】



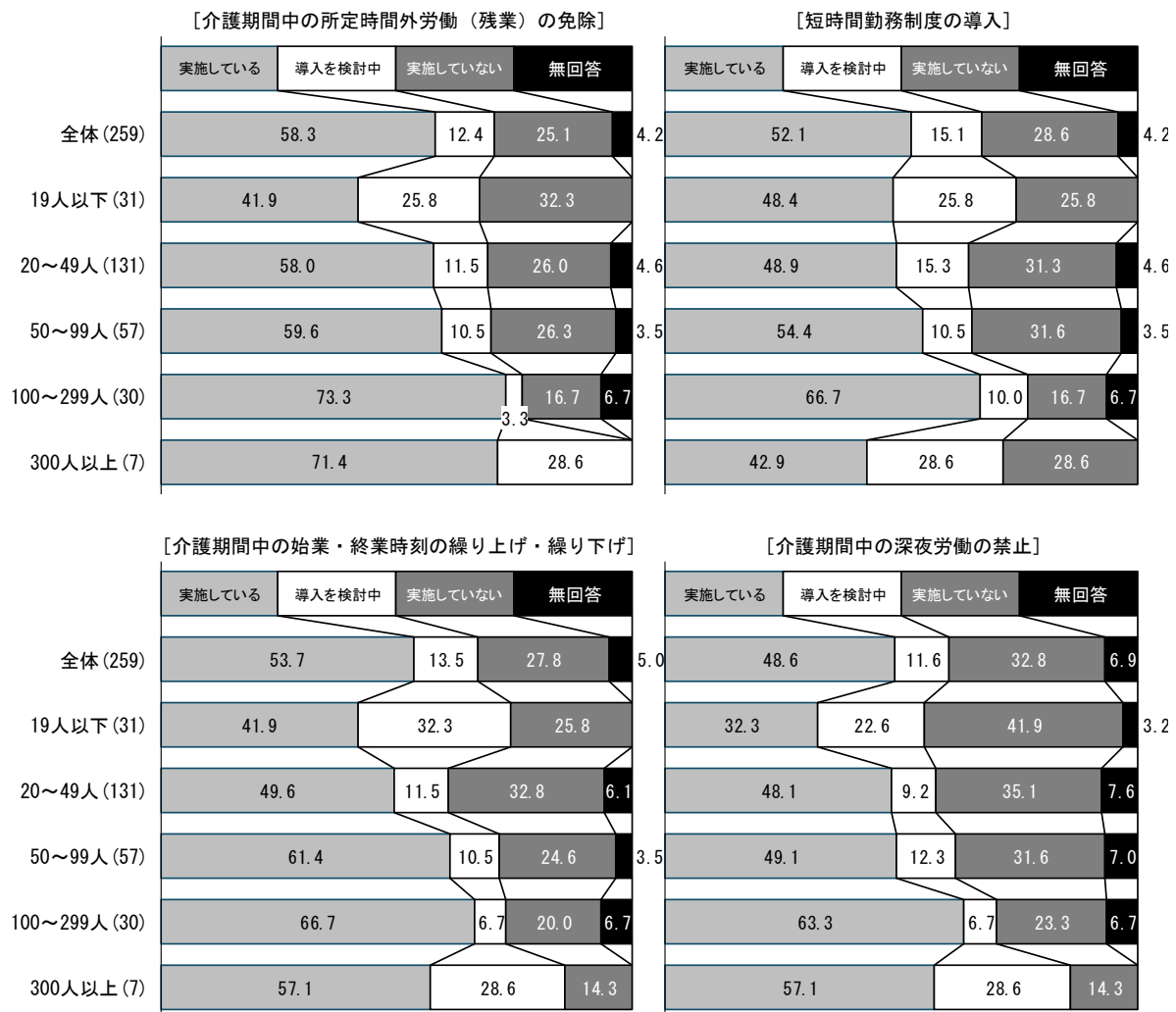
仕事と介護との両立支援の取り組みを「実施している」は、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」が 58.3%で最も高く、次いで「介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 53.7%、「短時間勤務制度の導入」が 52.1%、「介護期間中の深夜労働の禁止」が 48.6%となっています。

図表Ⅱ-4-3 仕事と介護との両立支援の取り組み



「介護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」、「介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「介護期間中の深夜労働の禁止」について、従業員規模別でみると、「実施している」は、いずれの項目も100～299人が最も高くなっており、特に、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」が73.3%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-4-4 仕事と介護との両立支援の取り組み【従業員規模別】



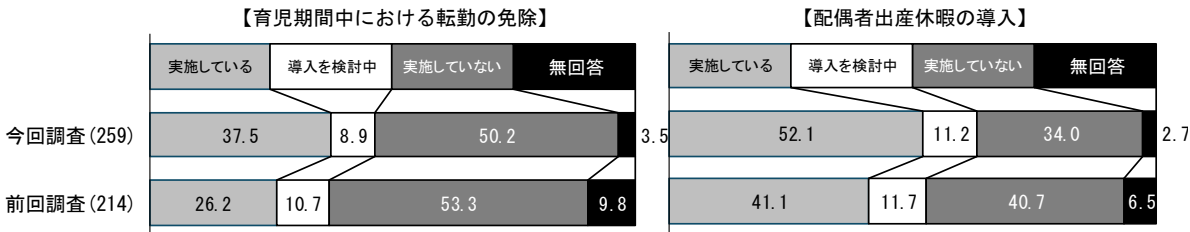
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
区内企業（事業所）1,200 か所郵送配付、郵送回収による調査

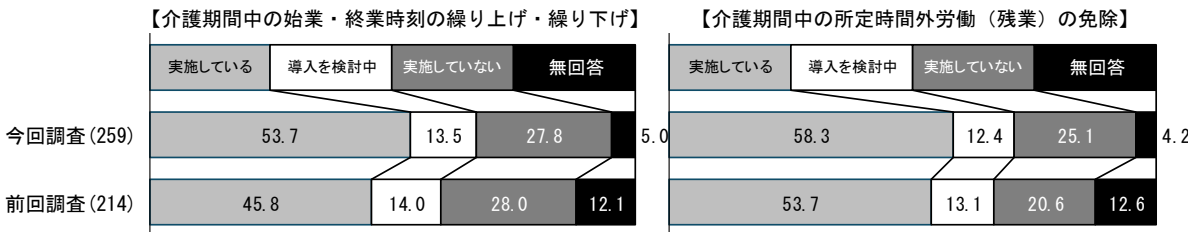
「育児期間中における転勤の免除」、「配偶者出産休暇の導入」、「介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」について、前回調査と比較すると、育児との両立における「育児期間中における転勤の免除」について、「実施している」が 37.5%と、前回調査（26.2%）よりも 11.3 ポイント増加しています。また、「配偶者出産休暇の導入」について、「実施している」が 52.1%と、前回調査（41.1%）よりも 11.0 ポイント増加しています。

「介護期間中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」について、「実施している」が 53.7%と、前回調査（45.8%）よりも 7.9 ポイント増加しています。また、「介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除」について、「実施している」が 58.3%と、前回調査（53.7%）よりも 4.6 ポイント増加しています。

図表Ⅱ-4-5 仕事と育児との両立支援の取り組み



図表Ⅱ-4-6 仕事と介護との両立支援の取り組み



(2) 仕事と育児・介護との両立支援の取り組みによるプラスの効果

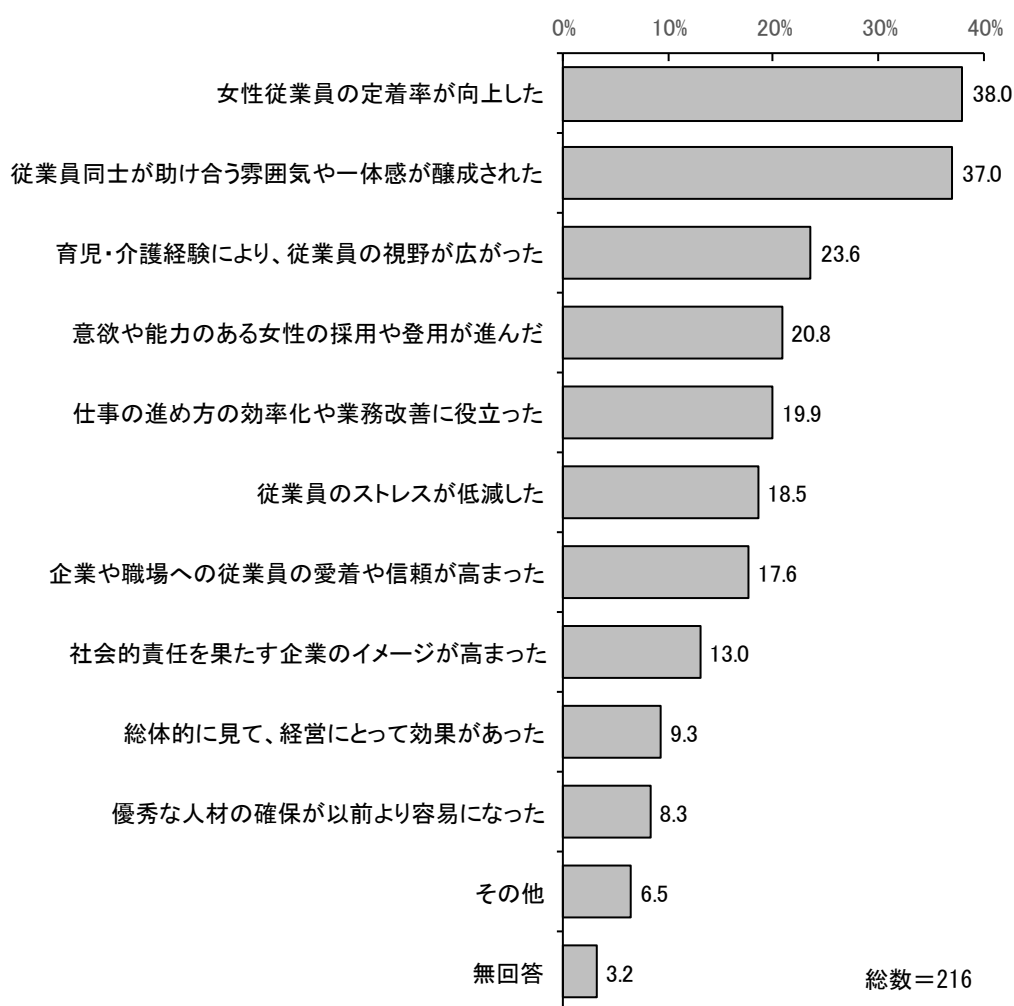
※問8の(ア)～(セ)のいずれかで、育児・介護どちらか一方でも「1実施している」を選ばれた企業(事業所)の方にうかがいます。

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○)

仕事と育児・介護との両立支援の取り組みによるプラスの効果は、「女性従業員の定着率が向上した」が38.0%で最も高く、次いで「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」が37.0%、「育児・介護経験により、従業員の視野が広がった」が23.6%となっています。

図表Ⅱ-4-7 仕事と育児・介護との両立支援の取り組みによるプラスの効果



(3) 配偶者出産休暇・育児休業制度の利用人数

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人数と、配偶者出産休暇・育児休業制度を利用した従業員の人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いでください）

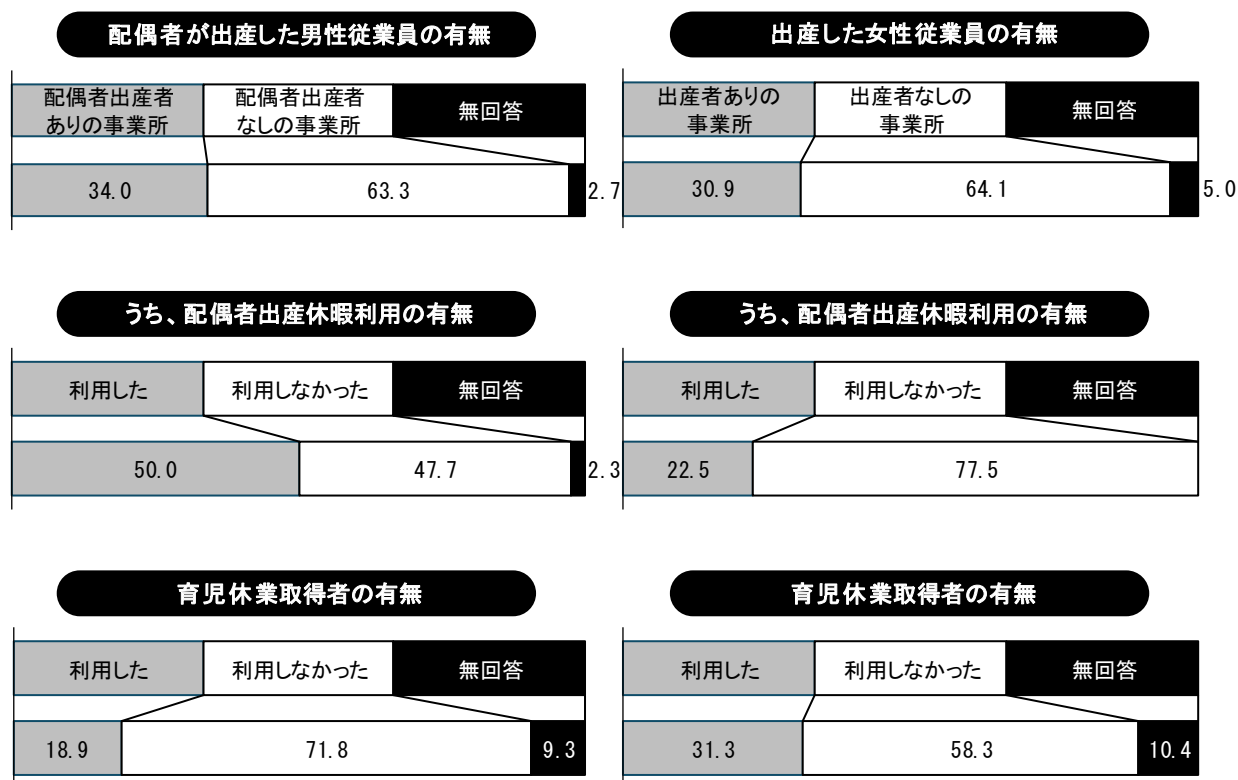
本人もしくは配偶者が出産した従業員が1名以上いた企業・事業所のうち、「配偶者出産休暇」を「利用した男性が1名以上」が50.0%、「利用した女性が1名以上」が22.5%となっています。また、「育児休業制度」を「利用した男性が1名以上」が18.9%、「利用した女性が0名」が71.8%となっています。一方、「利用した女性が1名以上」が31.3%、「利用した女性が0名」が58.3%となっています。

総人数ベースで各取得率を算出しました。

男性の「配偶者出産休暇」取得率が35.4%、「育児休業制度」取得率が35.7%となっています。

女性の「配偶者出産休暇」取得率が13.0%、「育児休業制度」取得率が96.7%となっています。

図表Ⅱ-4-8 配偶者出産休暇・育児休業制度の利用人数



図表Ⅱ-4-9 配偶者出産休暇・育児休業制度の利用人数

	男性	取得率	女性	取得率	合計	取得率
本人もしくは配偶者が出産した従業員の人数	305人		215人		520人	
うち、配偶者出産休暇利用の有無	108人	35.4%	28人	13.0%	136人	26.2%
育児休業制度を利用した従業員の人数	109人	35.7%	208人	96.7%	317人	61.0%

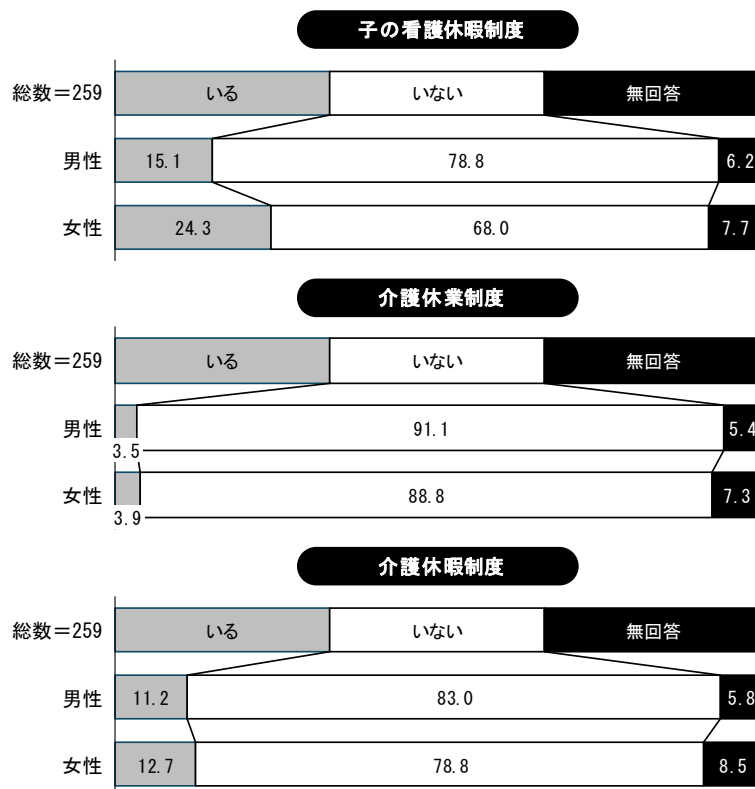
(4) 子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況

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ますか。（男性・女性それぞれ1つに○）
 （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いでください）

「子の看護休暇制度を利用した従業員の有無」において、「いる」は、女性が 24.3%と、男性（15.1%）よりも 9.2 ポイント高くなっています。

「介護”休業”制度を利用した従業員の有無」及び「介護”休暇”制度を利用した従業員の有無」において、性別による大きな違いはみられません。

図表Ⅱ-4-10 子の看護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況



（５）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

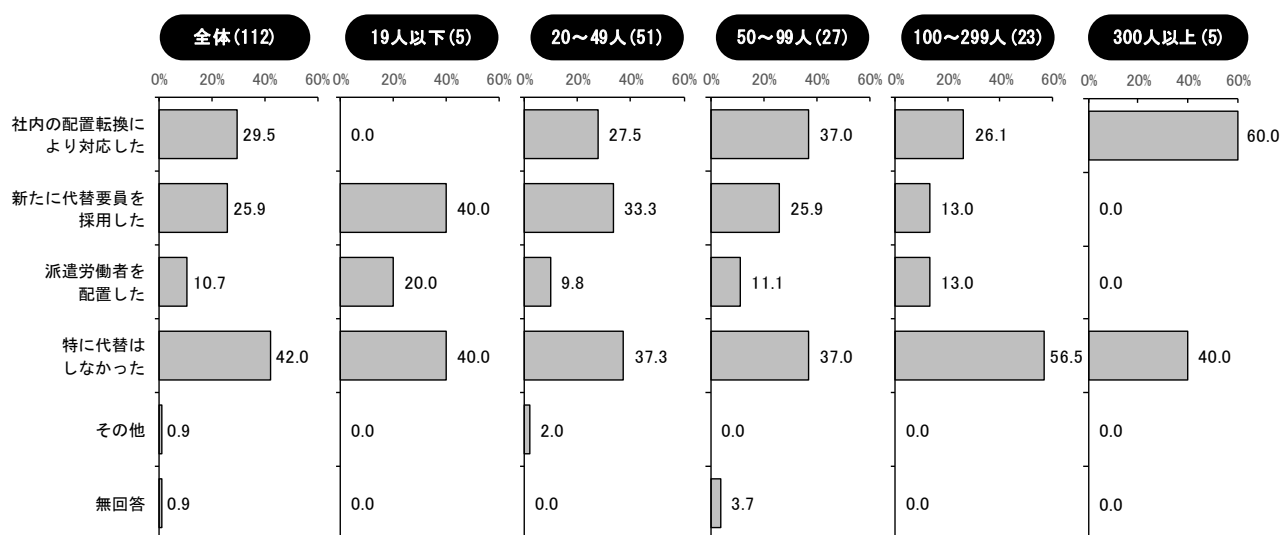
※問９で育児休業制度を利用した従業員が「１人以上」、または問１０で介護休業制度を利用した従業員が「１．いる」と回答した企業（事業所）の方にかがいます。

問１１－１．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○）

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、「特に代替はしなかった」が42.0%で最も高くなっています。一方、「社内の配置転換により対応した」が29.5%、「新たに代替要員を採用した」が25.9%となっています。

従業員規模別でみると、「社内の配置転換により対応した」は、300人以上が60.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-4-11 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【従業員規模別】



(6) 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が復帰するための取り組み

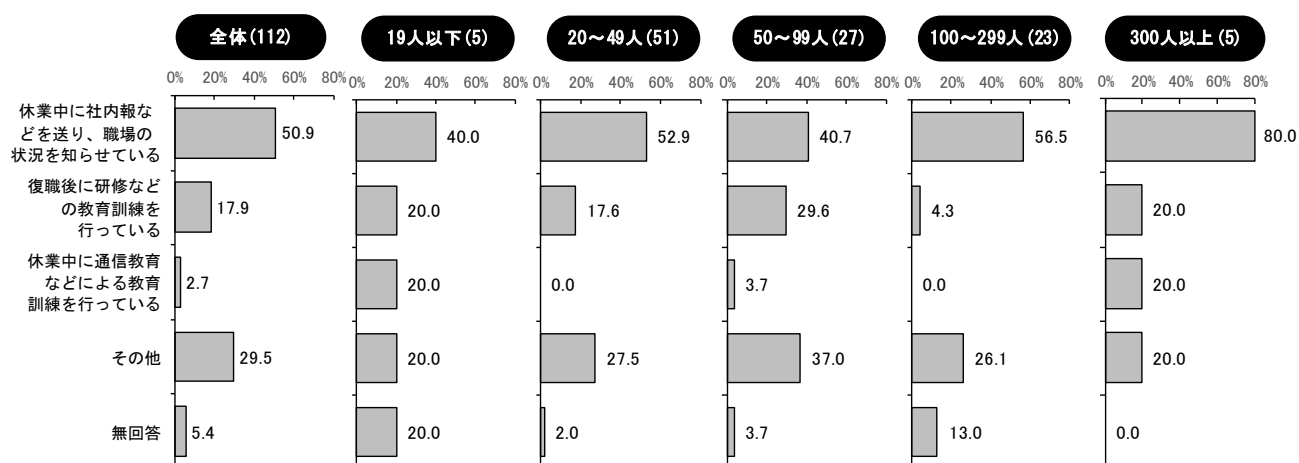
※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1. いる」と回答した企業（事業所）の方にかがいます。

問11-2. 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○）

育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が復帰するための取り組みは、「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」が50.9%で最も高くなっています。次いで「復職後に研修などの教育訓練を行っている」が17.9%となっています。

従業員規模別でみると、「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」は、300人以上が80.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-4-12 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員が復帰するための取り組み
【従業員規模別】



(7) 育児・介護休業が取得しやすい環境づくりのための取り組み

問 12. 貴社（事業所）では、育児・介護休業を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したら、自由に記載してください。

育児・介護休業が取得しやすい環境づくりのための取り組みについて伺ったところ、105 企業（事業所）から回答があり、その一部を抜粋して掲載します。

◆制度を周知する機会を設けている（29 件）

- ・両立支援ハンドブック（育児介護に関する休暇、休業制度をまとめた冊子）を配布。
(その他／従業員数 100～299 人以下)
- ・役員会で制度が変わる時に説明している。(その他／従業員数 100～299 人以下)
- ・制度を周知出来るように、規定集を何時でも閲覧出来るようにしている。
(製造業／従業員数 20～49 人以下)
- ・制度についての説明会を行った。(卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下)
- ・制度を周知するメールを送信、掲示板を作成している。(その他／従業員数 20～49 人以下)
- ・ポータルサイト等を活用した制度等の周知。(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)
- ・制度が変わる際規程等を改正するので、それを社内回覧し、周知に努めている。
(サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 100～299 人以下)
- ・朝礼等で就業規定の周知を図っている。(卸売・小売業／従業員数 50～99 人以下)

◆一人ひとり面談をしている（28 件）

- ・本社から人事課がでむいて社員一人ひとりにヒアリングを実施しています。育児、介護の項目も入れています。(卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下)
- ・毎月上司と部下が面談をする機会がある。(運輸業／従業員数 300 人以上)
- ・年 1 度の個人面談時に、本人や家庭の状況を確認しながら総務部と連携して働きやすくしている。その他、総務にて従業員の環境変化に伴った勤務体系の相談、改善を行っている。
(情報通信業／従業員数 20～49 人以下)
- ・一人ひとりと面談する機会を多く持っている。次年度の進退を決める際に、家族の状況等を話せる限り伝えてもらい、配慮しながら来年の働き方を考えている。
(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)
- ・自己申告面談の折などに、制度や取得方法について伝えている。
(教育・学習サービス業／従業員数 100～299 人以下)
- ・年 3 回の業績評価面談時に、対象職員に周知している。
(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)
- ・一人ひとりと面談を定期的に行い、出産支援休暇や子どもの看護休暇等の取得推進を伝達している。(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)

◆希望者・対象者に個別に説明を行う（16 件）

- ・出産に伴う届出時に、育児休業について説明を求めるかの回答をもらっている。
(製造業／従業員数 50～99 人以下)
- ・本人及び配偶者に出産予定がある場合には、必ず管理職から制度の説明を行い、育児休業の取得を促している。(その他／従業員数 300 人以上)

- ・育児・介護事情が発生した（しそうな）従業員がいた場合、本人の希望に応じて制度説明も含めた面談等をおこなっている。（建設業／従業員数 20～49 人以下）
- ・該当者には、育児休業制度に関して、あらかじめマンツーマンによるレクチャーを行い、本人の理解を充分深めてもらうようにしている。（製造業／従業員数 20～49 人以下）

◆休暇を取得しやすい環境づくり（11 件）

- ・有給取得を簡易的申請で取り易くする。（卸売・小売業／従業員数 100～299 人以下）
- ・普段から有休等取得しやすい環境をつくることで、育児、介護休業の申し出をしやすくする。（その他／従業員数 50～99 人以下）

◆話しやすい環境づくり（7 件）

- ・介護などのプライベートな問題も園長（社長）に相談しやすい雰囲気、随時相談をしている従業員がいる。（教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下）
- ・一人ひとりから家庭の様子などを日常的に話し、困りごと等は早めに対応するようにしている。（教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下）

◆研修を行う（6 件）

- ・会社全体で全従業員への国や会社の制度を周知するための説明会を随時開催しています。また、ハラスメント防止研修を定期的実施することで従業員が出産育児の休暇を申請しやすい環境づくりに努めています。（製造業／従業員数 20～49 人以下）
- ・研修の実施。（その他／従業員数 20～49 人以下）

◆社内規定がある（5 件）

- ・育児介護に関する規程を就業規則から切り離して、別規程にすることで、きめ細かい規程にできた。（無回答／従業員数 100～299 人以下）
- ・育児・介護休業に関するハラスメント防止の明文化。（製造業／従業員数 20～49 人以下）

◆その他（22 件）

- ・職場復帰後に以前と同じ職種、業務内容から復帰できるよう配慮している。
（その他／従業員数 20～49 人以下）
- ・残った従業員のサポート、フォロー。（卸売・小売業／従業員数 19 人以下）
- ・本社担当窓口を設置して気軽に相談ができるように配慮している。
（医療・福祉／従業員数 50～99 人以下）
- ・男性の育児休業を必須としている。（製造業／従業員数 20～49 人以下）
- ・取得したことのある人の体験談などを掲示する。育児休暇取得のポスター掲示。
（運輸業／従業員数 20～49 人以下）

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

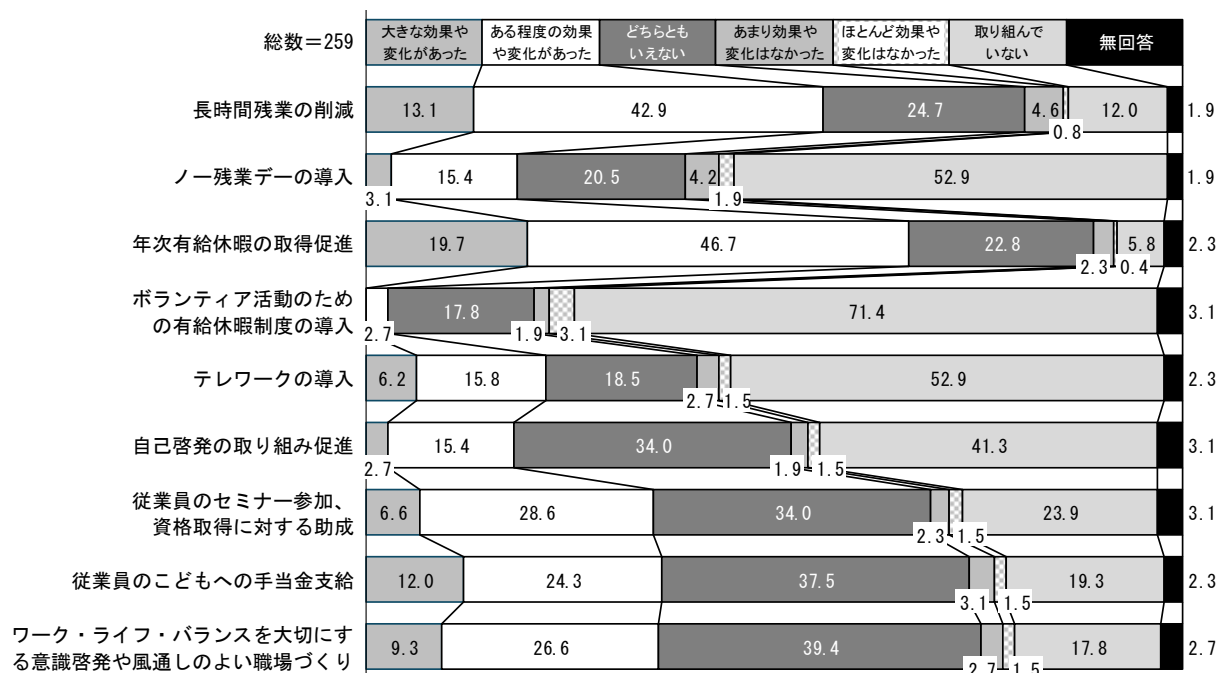
（１）ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

問 13. 貴社（事業所）では、問 8 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）～（ケ）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○）

ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みで「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」を合計した『効果や変化があった』は、「年次有給休暇の取得促進」が 66.4% で最も高く、次いで「長時間残業の削減」が 56.0% となっています。

一方、「取り組んでいない」は、「ボランティア活動のための有給休暇制度の導入」が 71.4% で最も高く、次いで「ノー残業デーの導入」及び「テレワークの導入」がともに 52.9%、「自己啓発の取り組み促進」が 41.3% となっています。

図表Ⅱ-5-1 ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み



(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みによるプラスの効果

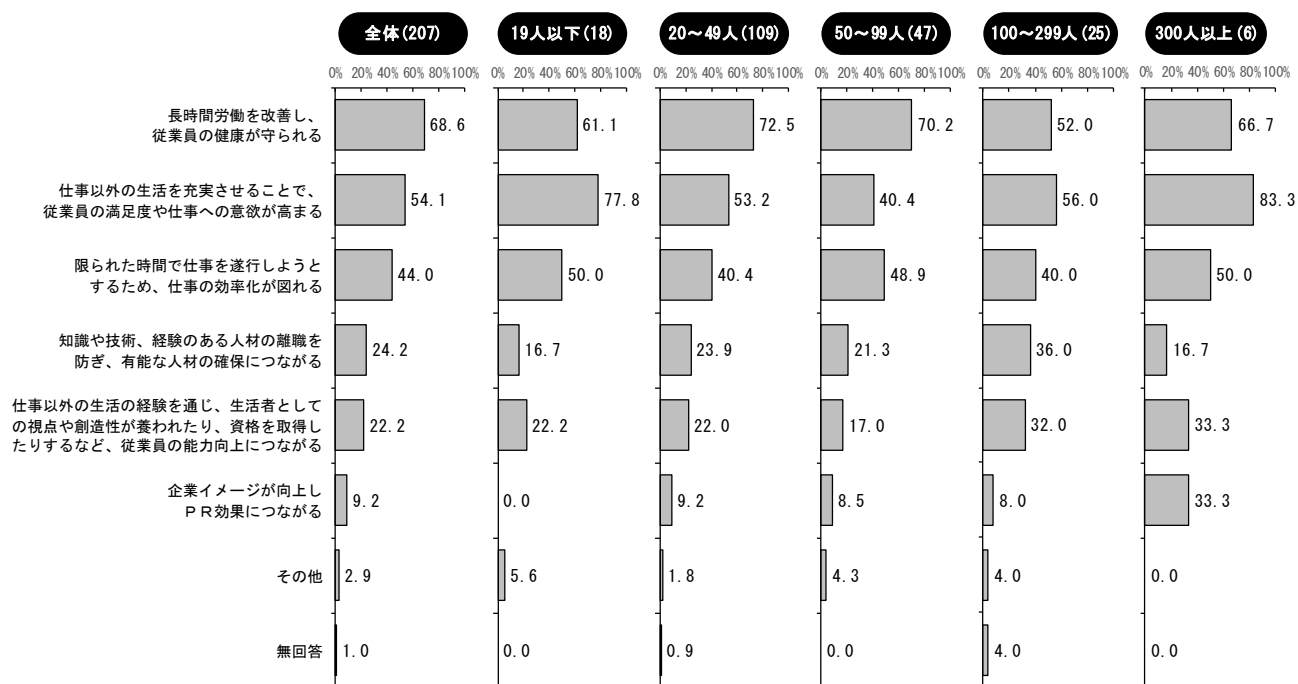
※問 13 の (ア) ～ (ケ) のいずれかで「1 か 2」を選ばれた企業 (事業所) の方にうかがいます。

問 13-1. 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、どのようなプラスの効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みによるプラスの効果は、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が 68.6% で最も高く、次いで「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」が 54.1%、「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」が 44.0% となっています。

従業員規模別でみると、「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」は、300 人以上が 83.3%、1～19 人が 77.8% と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-5-2 ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みによるプラスの効果
【従業員規模別】



6. 推進体制

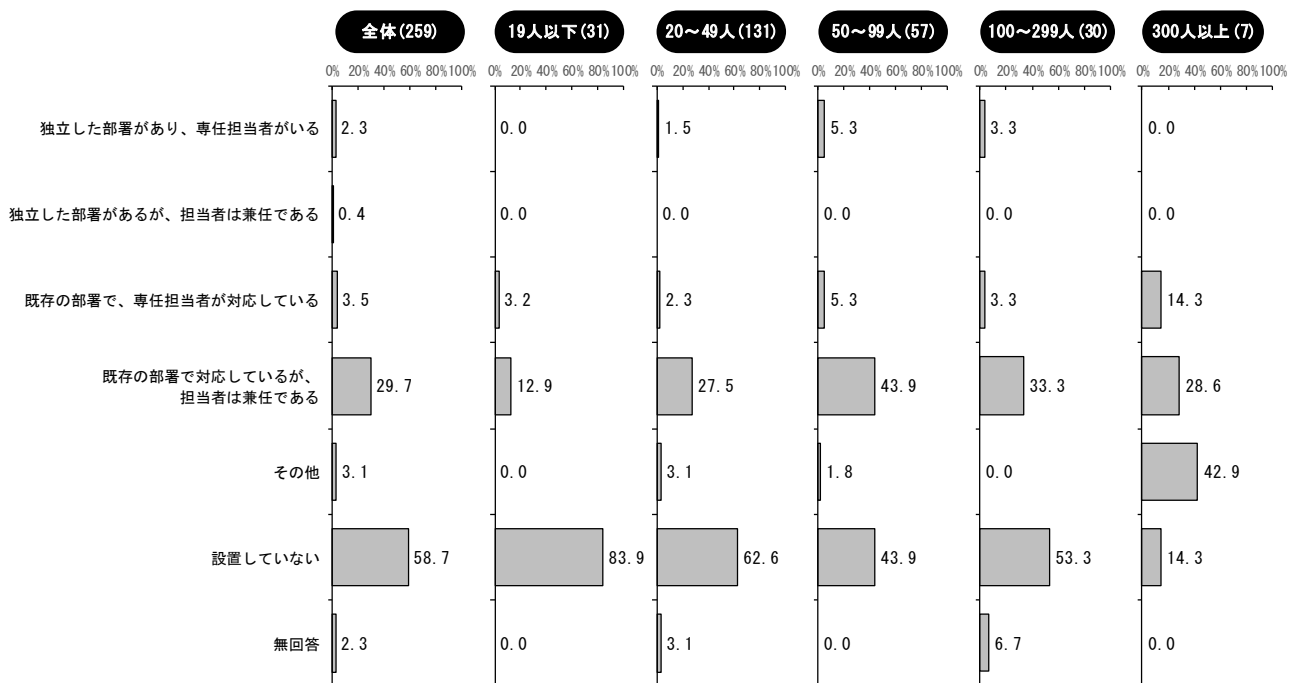
(1) ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署・推進担当者の設置

問 14. 貴社（事業所）では、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○）

推進部署・推進担当者の設置は、「設置していない」が 58.7%で最も高くなっています。一方、「既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である」が 29.7%となっています。

従業員規模別でみると、「既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である」は、50～99 人が 43.9%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-6-1 推進部署・推進担当者の設置【従業員規模別】



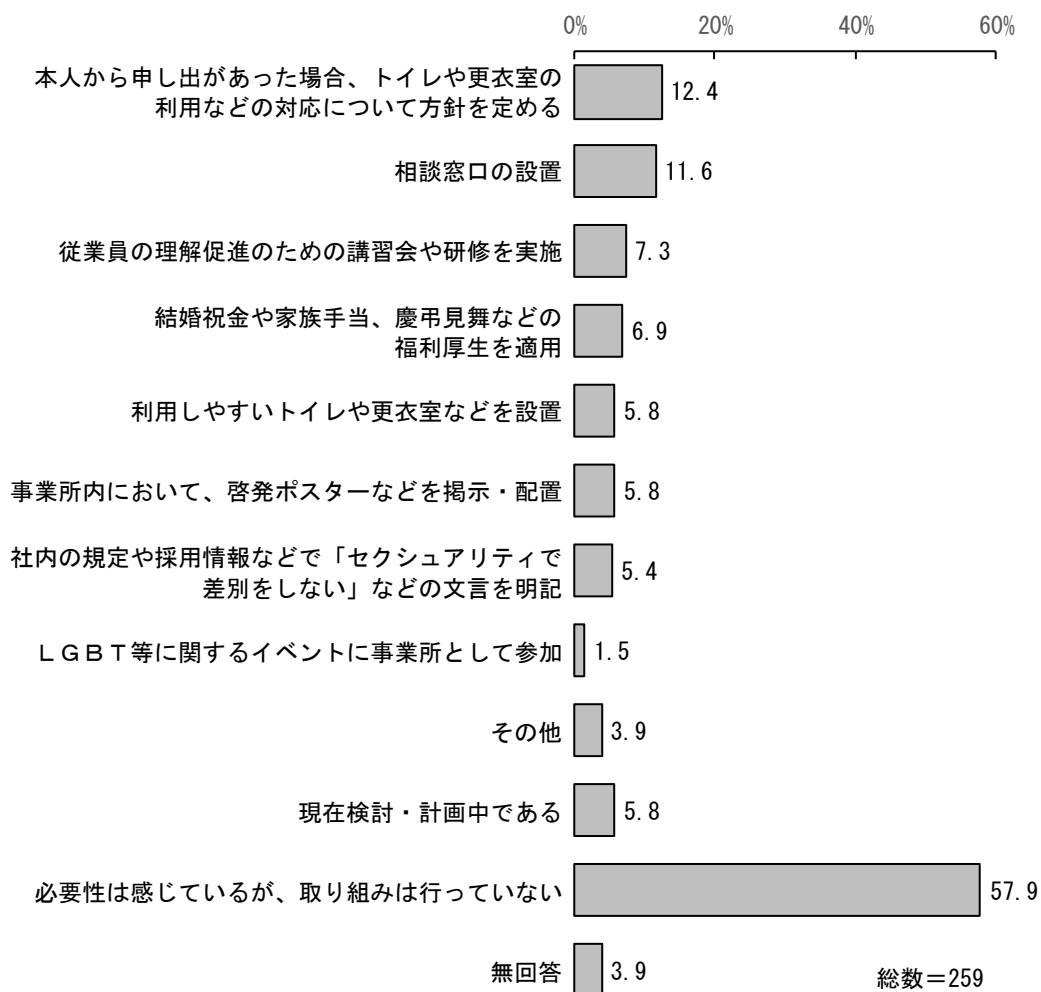
7. 性の多様性への配慮

(1) L G B T等の配慮に関する取り組み

問 15. 貴社（事業所）では、L G B T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○）

L G B T等の配慮に関する取り組みは、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が57.9%で最も高くなっています。一方、「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」が12.4%、「相談窓口の設置」が11.6%となっています。

図表Ⅱ-7-1 L G B T等の配慮に関する取り組み



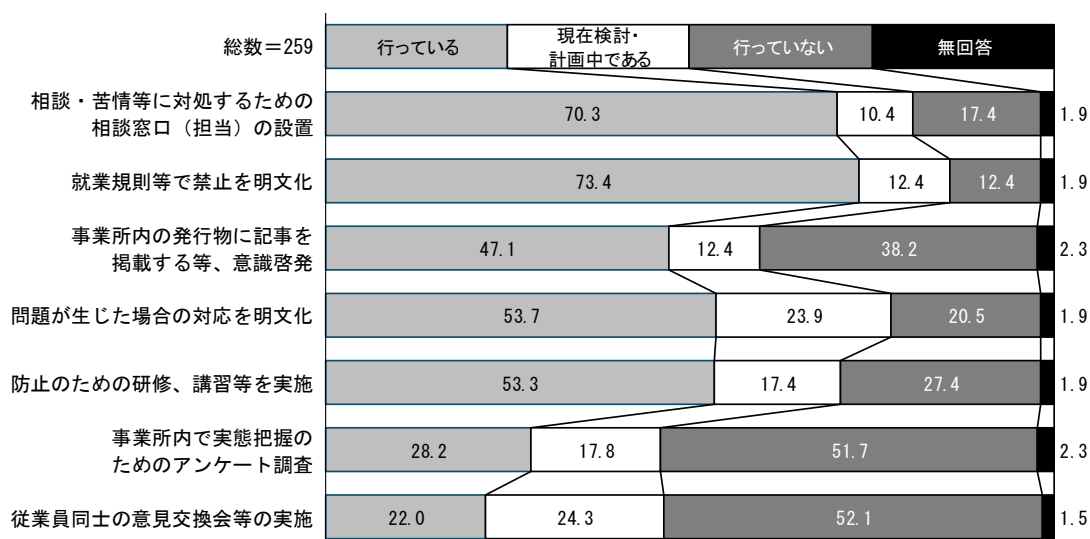
8. 職場におけるハラスメント等の防止

(1) ハラスメント等防止に関する取り組み

問 16. 貴社（事業所）ではハラスメントを防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれ1つに○）

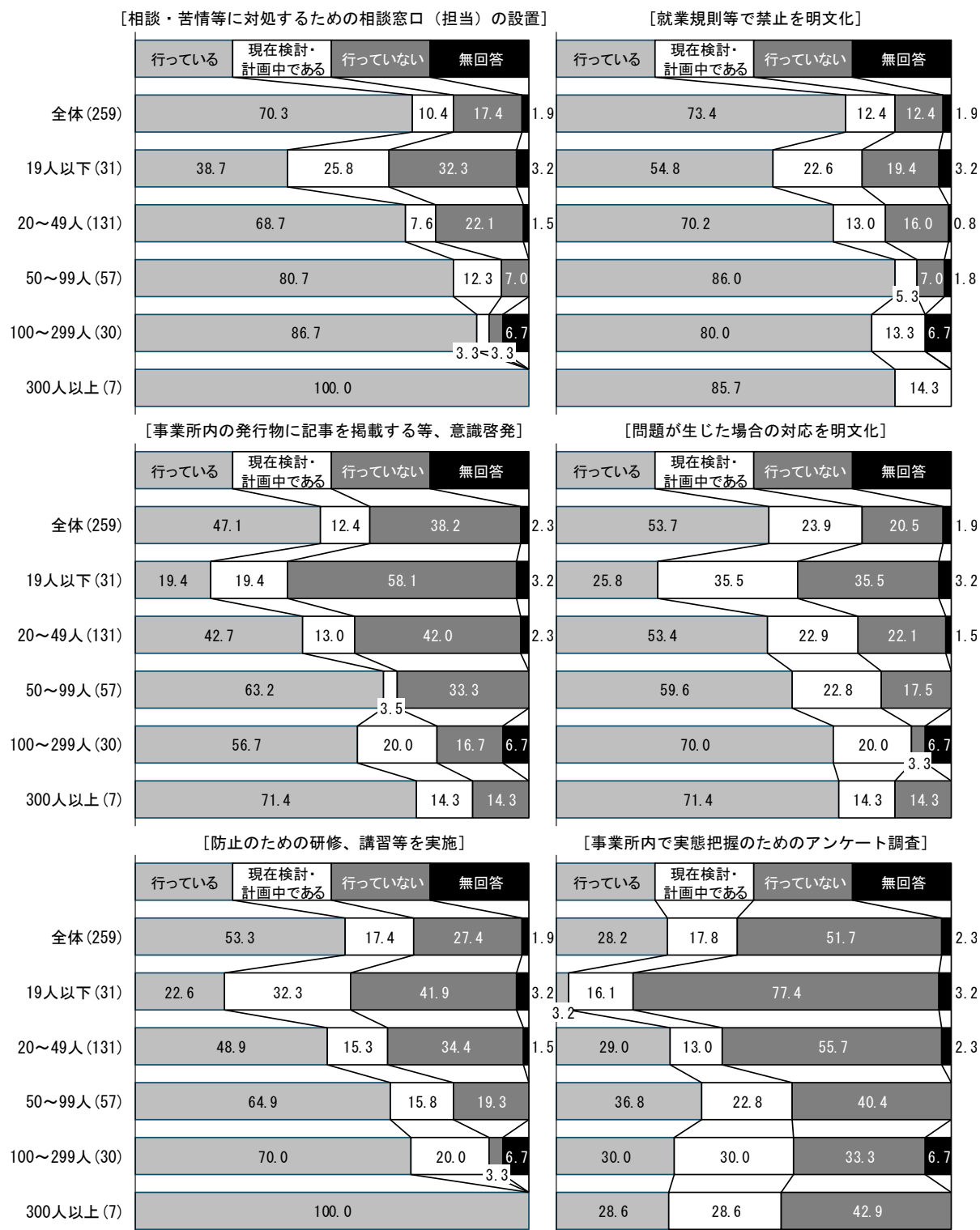
ハラスメント等防止に関する取り組みについて、「行っている」割合が最も高いものは、「就業規則等で禁止を明文化」で73.4%となっており、次いで「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」が70.3%、「問題が生じた場合の対応を明文化」が53.7%、「防止のための研修、講習等を実施」が53.3%となっています。

図表Ⅱ-8-1 ハラスメント等防止に関する取り組み



従業員規模別でみると、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」、「問題が生じた場合の対応を明文化」及び「防止のための研修、講習等を実施」について、「行っている」割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなっています。

図表Ⅱ-8-2 ハラスメント等防止に関する取り組み【従業員規模別】



〔従業員同士の意見交換会等の実施〕

	行っている	現在検討・ 計画中である	行っていない	無回答
全体 (259)	22.0	24.3	52.1	1.5
19人以下 (31)	12.9	35.5	48.4	3.2
20～49人 (131)	22.9	21.4	55.0	0.8
50～99人 (57)	22.8	26.3	50.9	
100～299人 (30)	26.7	20.0	46.7	6.7
300人以上 (7)	28.6	28.6	42.9	

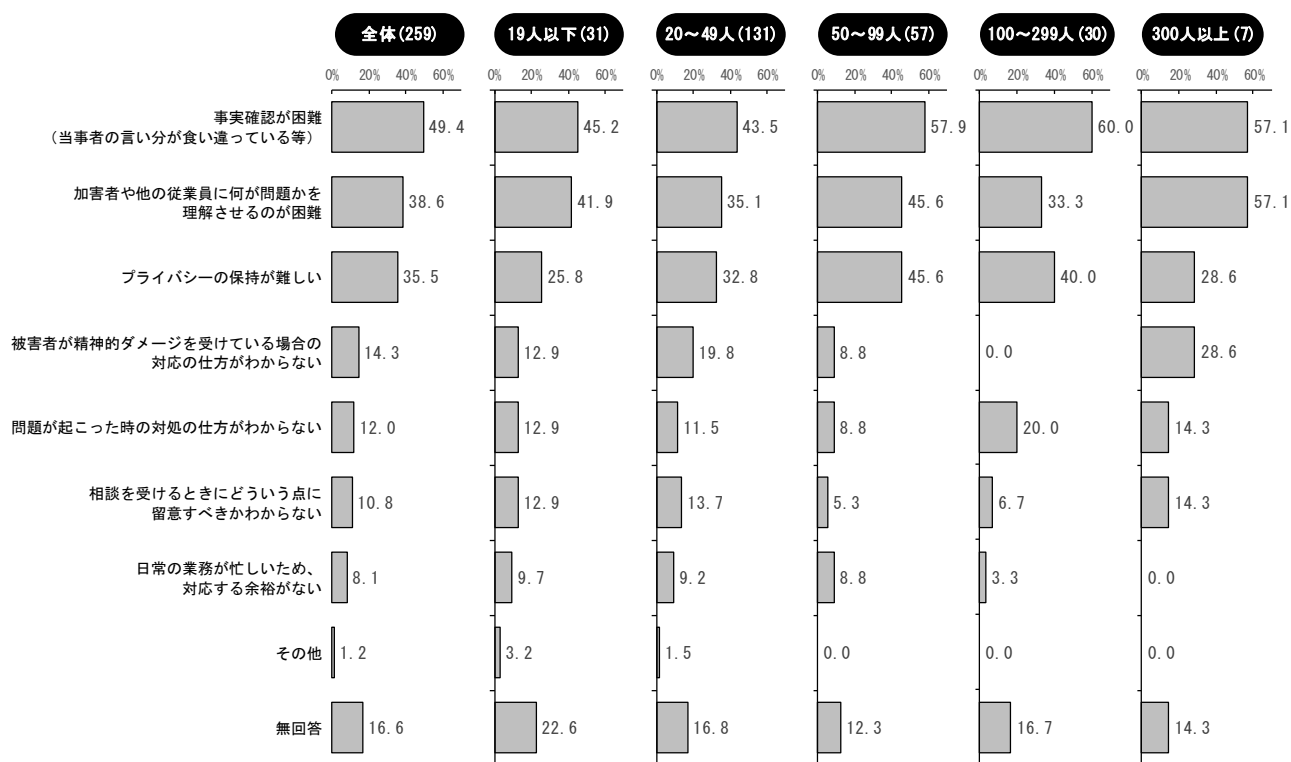
(2) ハラスメント等発生時に困難な対応

問 17. 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3つに○）

ハラスメント等発生時に困難な対応は、「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が 49.4%で最も高く、次いで「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」が 38.6%、「プライバシーの保持が難しい」が 35.5%となっています。

従業員規模別でみると、「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」は、300人以上が 28.6%と、他の区分に比べ、高くなっています。「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」は、100～299人が 60.0%と、他の区分に比べ、高くなっています。

図表Ⅱ-8-3 ハラスメント等発生時に困難な対応【従業員規模別】



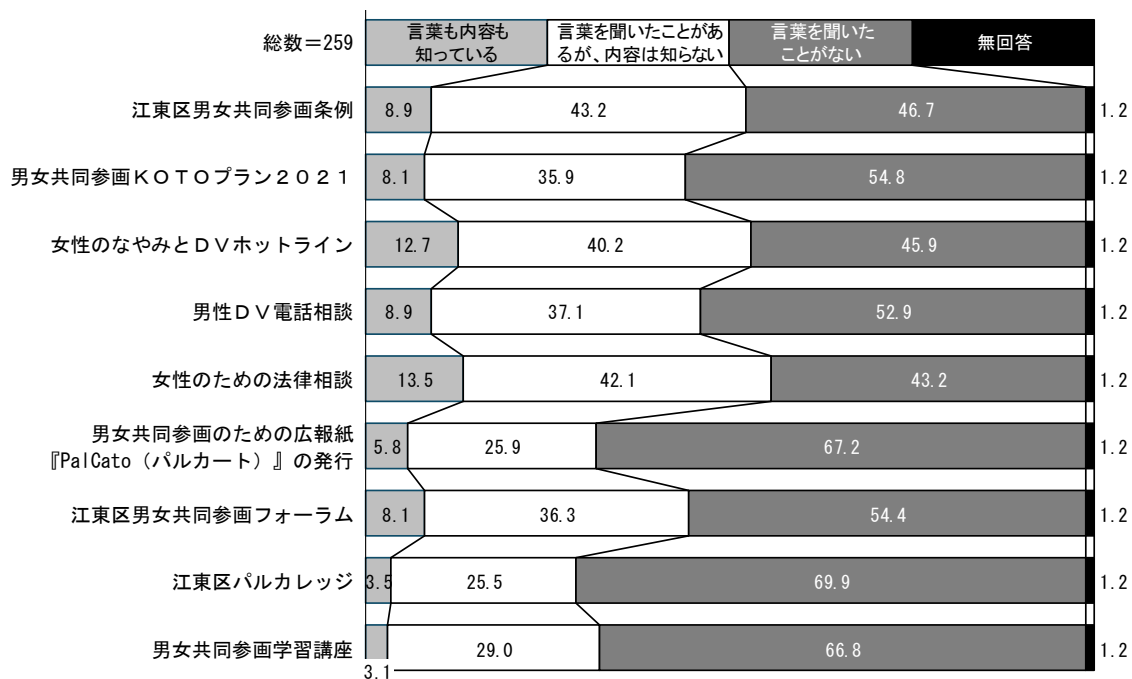
9. 男女共同参画推進に関する区の施策

(1) 区の施策等の認知度

問 18. 貴社（事業所）では、次の（ア）～（ケ）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○）

区の施策等の認知度については、「言葉も内容も知っている」は、「女性のための法律相談」が13.5%、「女性のなやみとDVホットライン」が12.7%となっています。

図表Ⅱ-9-1 区の施策等の認知度



前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（令和２年３月）
 区内企業（事業所）1,200 か所郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、いずれも「言葉も内容も知っている」が前回調査よりも増加しています。

図表Ⅱ-9-2 区の施策等の認知度



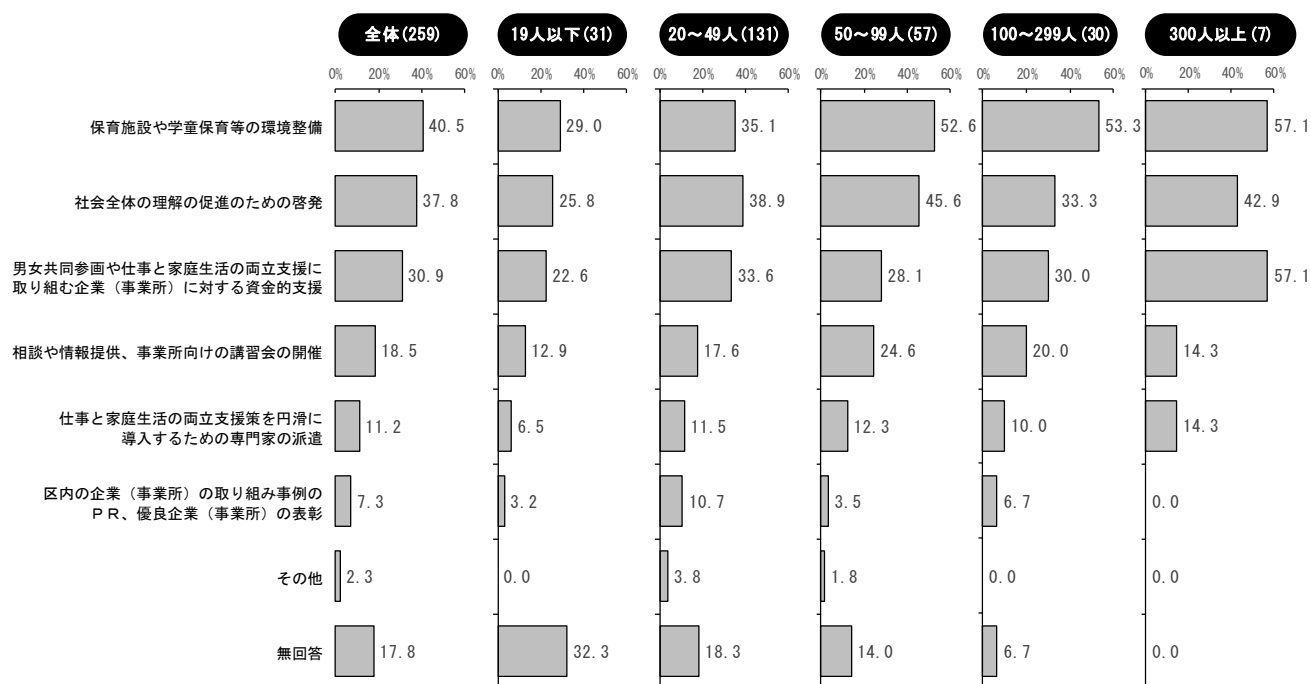
（２）区に期待する施策等

問 19. 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○）

区に期待する施策等は、「保育施設や学童保育等の環境整備」が 40.5%で最も高く、次いで「社会全体の理解の促進のための啓発」が 37.8%、「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」が 30.9%となっています。

従業員規模別でみると、「保育施設や学童保育等の環境整備」は、従業員規模が大きくなるほど、その割合が高くなり、300人以上が 57.1%となっています。

図表Ⅱ-9-3 区に期待する施策等【従業員規模別】



(3) 自由回答

問 20. 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。

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の意見や要望について伺ったところ、27 企業（事業所）から回答があり、その一部を抜粋して掲載します。

◆男女平等意識について（7 件）

- ・働く人が不足しているので女性の活躍は非常に助かるが、重たい荷物を持たなければならないなど肉体的な部分で障害となっているところの解決はなかなか難しい。（運輸業／従業員数 20～49 人以下）
- ・女性ばかりが早退を許されるように感じる。そうすると、もともと人数が少ない会社では、他の従業員に負荷がかかる。従業員を新たに採用したいが、売上も右肩上がりとはいかないので、難しい状況である。全然男女平等な気がしないというのが本音である。（建設業／従業員数 19 人以下）

◆女性活躍推進の取り組みについて（8 件）

- ・一律に男女同数にするのは難しい。待遇や機会の均一化については実施中。
(運輸業／従業員数 50～99 人以下)
- ・社内で、こういった内容への取組の動きはあるが、直属の上司が理解していない為、すべてムダである。区に望むことは特にない。（卸売・小売業／従業員数 19 人以下）
- ・性差なく募集をかけても女性に希望していただける機会がない業種があることを理解いただきたい。（建設業／従業員数 20～49 人以下）
- ・運送業で力仕事为主なのに、一律に女性の雇用を促進することを是とするのは勉強不足ではないでしょうか。各々適切な女性の割合が有りますし、我社でも部分的に大活躍している女性は数人居りますが限定的です。しかし、生産性の無いと言ったら不適切かもしれませんが、所員の教育記録や様々な事務処理などを、収益性のある者が残業をしながらクリアしている現状は、近い将来に改善したいと考えており、力仕事ではないセクションが整備出来たら是非雇用をしたいと思ってます。（運輸業／従業員数 20～49 人以下）

◆育児や介護への支援について（4 件）

- ・単親家庭や祖父母が児童を養育している家庭への積極的な支援。
(教育・学習サービス業／従業員数 50～99 人以下)
- ・権利を与えることは良い。権利を活用されることで、その人のかけてしまった部分を残された人員で補うというのは間違っている。残っている人材の心的負担、物理的負担、時間的負担、仕事量の負担が年々増すばかりである。休む権利を与えるのであれば、その人材が欠けてしまう部分の人員を増やすべきである。フォローしている人材への補償が何もされていない。（教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下）
- ・子供のお迎えで途中退社する場合もあらかじめ想定した職務内容。
(卸売・小売業／従業員数 19 人以下)
- ・女性の産休・育休に対する代替人材の確保は緊急。
(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)

◆ワーク・ライフ・バランスについて（１件）

- ・性別で分けて考えるのではなく、働く人全員の働きやすさを意識して制度を整えていただきたい。それが仕事と家庭の両立を支え、ワークライフバランスの実現につながると考える。生き生きと働くことができる職場づくりを進めていきたい。

（教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下）

◆推進体制について（１件）

- ・管理職の園長と副園長を相談窓口にしておりますが、第三者の平等に判断のできる方を探しております。紹介していただけるような窓口はありますか。

（教育・学習サービス業／従業員数 50～99 人以下）

◆男女共同参画推進に関する区の施策について（７件）

- ・当事業所は、東京都の政策連携団体のため、都の施策に基づいて運営しております。

（その他／従業員数 50～99 人以下）

- ・行政に携わる女性の役職者を増やすこと。（建設業／従業員数 20～49 人以下）
- ・アンケートを通して結果の平等を目指しているように感じた。そもそも女性が就きたがらない業種、職種というものがあることを認識して欲しい。そういった業種、職種では受入体制をどんなに平等にしたところで当然結果は男性のみになる。結果の平等を求めるために女性優遇の体制にしろというのであれば本末転倒である。また女性の中でもキャリアを望む人とそうでない人がいる。男女共同参画を考えるうえで比較すべきは男性とキャリア志望の女性ではないか。そのためにも男女ともにもっと細分化して意識調査し、必要な人々に必要な政策を届けてほしい。（運輸業／従業員数 50～99 人以下）
- ・多種多様な職種の現実を把握して頂いた上での施策を期待しています。弊社のように設備メンテナンス業の場合、早朝、夜間、深夜、休日勤務を行うことが避けられない中で、女性社員を登用していても長続きしなかったりした過去の経緯もあります。大企業は対応できて、少人数の中小企業では現実的な対応が難しいのが現状です。

（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 20～49 人以下）

- ・先述した、業務の内容や相手にする客層的に、どうしても職員の男女比率が大きく偏ってしまう。それに伴い、女性は評価されにくく、昇任も遅かったり、管理職になれるのは少なくなってしまう。会社自体も昔ながらの感覚が根深く、なかなか浸透しない。こういった会社での対策などがあれば、公表をしてほしい。

（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 100～299 人以下）

◆家庭生活等に関する意識（２件）

- ・男性が家事、育児に女性と同じように関われる社会を作ることが大切です。女性が子供を預けて時短で働ける環境をいくら整えても、男女が平等に社会に参画する日は絶対に来ません。当法人にはパートの女性がたくさんいますし、男性のパートもいますが、扶養範囲内で働きたい男性は見たことがありません。それだけまだまだ家庭の稼ぎ手は男性であり女性が家事育児の主役になっているのです。女性も経済的に男性と同等の責任を負うべきであり、男性も家事育児に同等の責任を負うべきであるという認識を両性が持つことが何よりも大切でありそのための啓もうが必要だと確信します。（医療・福祉／従業員数 20～49 人以下）

第3部 調査結果のまとめ

調査結果のまとめ

今回の調査は、令和元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部では各調査結果を掲載しています。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をまとめて視野に入れ、今後の課題や次期行動計画策定に向けての視座を得る手がかりになるよう、あらためて調査結果の概要を下記の通り、まとめました。

（１）「男女共同参画社会」低い認知度

区民調査では、セクハラやDV、LGBT等のニュースを賑わすキーワードの認知度が高い一方、「男女共同参画社会」そのものの認知度が2割台と低くなっています。また、「アンコンシャス・バイアス」、「女性支援新法」、「ポジティブ・アクション」、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の認知度はさらに低くなっています。

【関連頁】

p. 27

企業（事業所）調査では、「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「育児・介護休業法」を8割以上理解している一方、企業（事業所）内で理解度が比較的高いと想定される担当者が回答しているにも関わらず、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」、「次世代育成支援対策推進法」、「配偶者暴力防止法」は「理解していない」と「理解が不十分である」を合計した『理解不足』が2割台とみられます。区民同様に周知していくことが必要です。

p. 116

（２）政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体での『男性優遇』意識

区民調査では、まだまだ根強い男性優遇意識が残っています。「社会全体」で「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合計した『男性優遇』が7割強となっており、「平等になっている」と感じる割合が最も高かったのは「学校教育の場」でしたが、5割弱にとどまっています。「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され四半世紀経過していますが、継続して「平等」の土壌を醸成していく必要があると考えられます。

p. 29～p. 39

企業（事業所）調査では、「平等になっている」と回答した割合が高いですが、その一方で、区民調査においては「平等になっている」と回答した割合は高くなく、企業（事業所）と従業員との平等意識の乖離がみられます。企業（事業所）を中心にこの結果を含め継続的な啓発が必要であると考えられます。

p. 121～p. 123

（３）固定的な性別役割分業観

区民調査では、性別役割分業観に対する考え方については、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合計した『賛成派』が2割近くになっています。前回調査と比較すると減少しているものの、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. 43～p. 46

(4) 結婚・家庭に対する考え方と家庭内の役割分担とのギャップ

区民調査では、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」、「男の子も、家事ができるように育てるのがよい」、「父親ももっと子育てにかかわるほうがよい」などについて、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が9割以上と高くなっています。しかし、夫婦の役割分担の実態としては、「家庭内の重大問題の決定」を除き、『妻』の役割とする割合が高くなっています。

男性側が“意識”でとどまることなく、“実践”へとステップアップすることが重要であると考えられます。

p. 47～p. 53

企業（事業所）調査では、「育児」「介護」を担う従業員への支援策を進めていますが、その従業員の代替要員の確保が進んでいません。取得した従業員以外の周囲の協力や理解が不可欠です。「お互い様」という考えや金銭を含めたメリットが享受できるよう、取り組みが求められます。

p. 131～p. 142

(5) 「仕事」をする上での男女平等、ワーク・ライフ・バランス

区民調査では、「仕事」や「家庭生活」、「仕事と家庭生活以外」だけではなくすべてのバランスをとりたいと考えている傾向が見られます。

p. 69

女性では職場において「昇進・昇格の機会に差別がある」割合が令和元年度から6.2ポイント増加となっています。

p. 62～p. 64

企業（事業所）調査では、長時間労働を改善し、従業員の健康を守り、従業員が定着していくために取り組みを進めていますが、まだまだ十分とは言えない状況です。推進したことによるプラスの効果を上げている企業（事業所）から事例等を収集し、情報を提供していくことが大切であると考えられます。

p. 143～p. 144

(6) あらゆる暴力・ハラスメント等

区民調査では、4人に1人がパワハラ、モラハラなど様々なハラスメント等を受けた経験を持っています。また、5人に1人が配偶者等から暴力を受けた経験を持っています。身近な家族や職場の人に相談・解決できている方がいる一方、相談することが無駄だと感じる方や、相談しなかった・できなかった方もいます。区が相談先として選ばれるよう、周知していくだけではなく、安心して相談できるような体制が重要であると考えられます。

p. 75～p. 85

企業（事業所）調査では、パワハラ、セクハラ、カスハラなど様々なハラスメントに直面することがあり、事実確認やプライバシーの保護など対応に苦慮している状況です。ハラスメントの防止や対応力の向上に向けた講座の実施や啓発を続けていくことが大切です。

p. 150

(7) 性の多様性

区民調査では、LGBT等に関する現在の問題は「夫婦と同様にパートナーとの関係を認めてもらえないこと」が5割を超え、次いで「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」、「就職、職場で不利な扱いを受けること」

p. 89～p. 91

p. 146

が4割台となっています。一方、企業（事業所）調査ではL G B T等の配慮に関する取り組みは、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が5割台半ばを超え、最も高くなっています。

また、L G B T等に関して区に期待する施策は、区民調査では「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」「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が3割台となっています。

今後、区民や企業（事業所）へ向けてL G B T等に関する理解促進を推進していく必要があります。

（８）区民、企業・事業所に届く情報提供

区では、男女共同参画社会の実現に向けた様々な施策を行っていますが、各施策の認知度は2割未満と低くなっています。区の施策を周知させるためにも、従前のホームページでの公表や広報紙への掲載、セミナーの開催だけでなく、訪れたい魅力あるホームページの作成やS N S等を用いた区民、企業（事業所）のもとに直接情報が届く方法等で、情報発信を工夫することが最も重要であると考えられます。

p. 99

p. 151～p. 152

【資料編】

I 調査票—区民

区民

男女共同参画に関するアンケート調査

～調査ご協力をお願いします～

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賜り、誠にありがとうございます。

さて、区では、性別にかかわらず、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、令和3年3月に「男女共同参画KOTOプラン2021（第7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考えをおうかがいし、家庭や学校、職場などの日常生活における性別にかかわる固定観念や無意識の偏見を明らかにすることで、育児や就業等における不平等を解消するための施策をさらに進める上での基礎資料とするために実施させていただきます。

この調査は、住民基本台帳の中から、区にお住まいの満18歳以上の3,500人の方を無作為に抽出し、ご協力をお願いしております。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、**回答者個人が特定されたり、他の目的に使用することは一切ありません。**

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、よろしくお願い申し上げます。

令和6年9月
江東区長 大久保 朋果

記入にあたってのお願い

- 回答は、封筒のあて名のご本人がお答えください。
- 調査の回答にあたってはインターネットで回答するか、紙の調査票で回答するかを選択できます。どちらか一方の回答形式でお答えいただくようお願いいたします。

【インターネット回答】

- ・ 同封の【インターネットでの回答方法】を参考に、回答フォームから回答してください。
- ・ インターネット回答を行った場合は、郵送による回答は不要です。同封の返信用封筒は使用せず、そのまま破棄していただくようお願いいたします。

ID: 1234 パスワード: abcd

- この調査票には、名前や住所、電話番号などは書かないでください。
- ご記入いただいた調査票は、**10月10日（木）**までに同封の返信用封筒にてご返送をお願いいたします（切手は不要です）。

※ 設問は問1～問28まであります。回答時間の目安は、おおよそ30分です。

<調査主体> 江東区総務部人権推進課男女共同参画係 電話：03-3647-1163
<委託先> 株式会社タイム・エージェンツ 電話：03-5459-1590

ご記入にあたってのお願い

1. 回答は、封筒のあて名のご本人**自身**のお考えでご回答ください。
2. あてはまるものを選んで設問では、選択肢の欄に○をつけてください。なお、設問によって選ぶ数が決まっているものや、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) 女性には職業をもった方がよい	1	2	③
(ウ) 結婚したほうがよい	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したがって、ご回答ください。

1. 男女平等意識について

問1. 次にあげる言葉のうち、これまでにあなたが見たり聞いたりしたことがあるものはありますか。

(あてはまるものすべてに○、無い場合は次の欄へお進みください)

1. 男女共同参画社会
2. アンコンジャス・バイアス（性別による無意識の思い込み）
3. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）
4. デートDV（交際相手からの暴力）
5. 女性支援新法（困難な問題を抱える女性への支援に関する法律）
6. セクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）
7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
8. 男女雇用機会均等法
9. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）
10. 女性活躍推進法
11. 育児・介護休業法
12. 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）
13. 女子差別撤廃条約
14. 性的マイノリティ（LGBT等）
15. 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）

問2. あなたは、次の（ア）～（ク）について、一般的にみて男女は平等になっているか、平等に思っていますか。

※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。

	男性 の 立場 から 見て いる	男性 と 女性 の 立場 が 対 等 に な っ て い る	女性 の 立場 から 見て いる	女性 と 男性 の 立場 が 対 等 に な っ て い る
（ア）家庭生活で	1	2	3	4
（イ）学校教育の中で	1	2	3	4
（ウ）職場で	1	2	3	4
（エ）地域社会で （町会・自治会など地域活動の場合）	1	2	3	4
（オ）政治の中で	1	2	3	4
（カ）法律や制度の上で	1	2	3	4
（キ）社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4
（ク）社会全体として	1	2	3	4

※問2の（ア）～（ク）のいずれかで「1か2」を選ばれた方にうかがいます。

問2-1. 具体的にどのような点で、男女の不公平を感じますか。
（あてはまるものすべてに○、無い場合は次の問へお進みください）

1. 「男は仕事、女は家庭」という考えが人々の間にあること

2. 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

3. 男性が職業生活に追われ、育児・教育などの家庭生活にかかわりにくいこと

4. 主婦の役割が正當に評価されていないこと

5. 夫婦別姓が法律で認められていないこと

6. 介護の負担が女性にかたよっていること

7. 女性に対する暴力がなくなっていないこと

8. 風俗産業やマスメディアなどで、女性の「性」が商品化されていること

9. 学校でのセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）がなくなっていないこと

10. 職場でのセクシュアルハラスメントがなくなっていないこと

11. 就職や採用、昇進や賃金など、労働の場面で男女に実質的な格差があること

12. 議員や企業などの役員・管理職に女性が少ないなど、女性の社会参画が進んでいないこと

13. その他（ ）

2

問3. あなたは、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、どう思いますか。

※問3で「1. 賛成」又は「2. どちらかといえば賛成」を選ばれた方にうかがいます。

問3-1. 賛成と思うのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

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4. あなたは、次の（ア）～（ス）における考え方について、どう思いますか。（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。

	1	2	3	4
（ア）結婚する、しないは個人の自由である	1	2	3	4
（イ）婚姻によらず女性が子どもを産み、育てるのも、ひとつの生き方である	1	2	3	4
（ウ）「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方である	1	2	3	4
（エ）話し合いを経た上で、最終的に子どもの数や出産間隔を決めるのは女性である	1	2	3	4
（オ）女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい	1	2	3	4
（カ）女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
（キ）男の子も、家事ができるように育てるのがよい	1	2	3	4
（ク）男の子も女の子も同じ程度の学歴を持つほうがよい	1	2	3	4
（ケ）父親ももっと子育てにかかわるほうがよい	1	2	3	4
（コ）子育てには地域社会の支援も必要である	1	2	3	4
（サ）結婚生活がうまくいかない場合、離婚してもかまわない	1	2	3	4
（シ）女性が単身赴任するものもひとつの生き方である	1	2	3	4
（ス）男性は女性以上に、家庭や仕事に責任を負っている	1	2	3	4

3

166

2. 家庭生活等に関する意識

※現在、結婚している方（同棲・事実婚を含む）にうかがいます。

問5. あなたの家庭では、ふだん、次の（ア）～（シ）までのことを夫婦でどのように分担されていますか。

	（それぞれ1つに○）					
	夫の役割	夫と妻の役割がほぼ	夫婦間に程度	妻の役割がほぼ	妻の役割	その他
（ア） 家庭内の重大問題の決定	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	1	2	3	4	5	6
（エ） 食事のあとかたづけ	1	2	3	4	5	6
（オ） 洗濯	1	2	3	4	5	6
（カ） そうじ	1	2	3	4	5	6
（キ） 食品、日用品の買い物	1	2	3	4	5	6
（ク） 家族等の介護、看護	1	2	3	4	5	6
（ケ） 町会・自治会等地域でのつきあい	1	2	3	4	5	6

■以下は、現在結婚している方（同棲・事実婚を含む）で、お子さん（中学生以下）がいる方にうかがいます。

（コ） 育児（乳幼児の世話）	1	2	3	4	5	6
（サ） こどものしつけ	1	2	3	4	5	6
（シ） こどもの教育	1	2	3	4	5	6

※総務省の「令和3年社会生活基本調査」によると、夫婦共働き世帯において育児や介護、家事などに費やす時間は女性の方が長く、仕事に費やす時間は男性の方が長い現状となっています。

問6. 「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだ」という意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。

【1つに○】			
1. そう思う	2. どちらかといえば そう思う	3. どちらかといえば そう思わない	4. そうは思わない

問7. 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特に必要だと思いますか。【あてはまるもの3つに○。無い場合は次の問へお進みください】

1. 男性が家事・育児などに参加することに対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対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. 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周囲の理解を進めること
7. 職場が労働時間短縮や休暇制度、テレワーク（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、勤務先以外を就業場所とすること）などを利用した多様な働き方を普及させること
8. 行政が男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、講座やイベントを行うこと
9. 行政が男性の家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）作りの機会を提供すること
10. その他（ ）

※すべての方にうかがいます。

3. 学校教育について

問8. 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、特にどのようなことに力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○。無い場合は次の問へお進みください】

1. 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
2. 学習指導や生活指導、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
3. ジェンダーに関する研修などを通して教師自身の意識と行動を変えていくこと
4. 校長・副校長などに女性を積極的に登用すること
5. P.T.A.などを通じ、男女平等教育の理解と協力を求めること
6. こどもの成長と発達に応じた性教育を行うこと
7. 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
8. 多様な性（LGBT等）への理解を深めること
9. その他（ ）

●ジェンダーとは

・生物学的な差異に基づく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。

4. 仕事について

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、守衛等のサービス業従事者など）
7. 工務サービス自営業（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。

→ 8ページの問10へ

※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問9-1. 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（ ）

※ひきつづき、問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問9-2. 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○、無い場合は次の問へお進みください）

1. 募集や採用で差別がある
2. 配属の面で差別がある
3. 賃金・待遇の面で差別がある
4. 人事評価に差別がある
5. 昇進・昇格の機会に差別がある
6. 仕事の内容に差別がある
7. 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
8. 研修や教育訓練の内容に差別がある
9. 人事異動や配置転換に差別がある
10. 女性には結婚退職や出産退職の慣習がある
11. 解雇について差別がある
12. 国内転勤に差別がある
13. 海外転勤に差別がある
14. 労働時間量に差別がある
15. 有給休暇の取得に差別がある
16. 手当・福利厚生面で差別がある
17. 実質的に定年で差別がある
18. その他（ ）

）

問9-3. 育児や家族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ている制度があります。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○】**

取得したことがある	取得したことがない (取得したことがない主な理由を下の欄から1つお選びください)									
	在職中に育児・介護の必要がなかった	職場にそのような制度がなかった	取得できなかった	が賃金や手当などの経済的支援がなかった	有給休暇で対応した	配偶者等が取得したもので、自分で対応できた	その他			
(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) 子の看護休暇 (病気等のこどもの看護のための年5日程度の休暇)	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		
(エ) 介護休暇 (短期の介護のための年5日程度の休暇)	1	2	3	4	5	6	7	8		
(オ) 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		
(カ) 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、すべての方にうかがいます。

問10. あなたは、育児休業、子の看護休暇、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、どのようなことが特に必要だと思いますか。

【あてはまるもの3つに○、無い場合は次の欄へお進みください】

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割合があること
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することにより、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 ()

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11. 「仕事」「家庭生活」「仕事や家庭生活以外」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○】

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「仕事や家庭生活以外」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「仕事や家庭生活以外」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「仕事や家庭生活以外」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「仕事や家庭生活以外」のすべてのバランスをとりたい
8. その他 ()

※「家庭生活」は、食事や睡眠などの基本的な生活や、プライベートな時間を過ごすことを言います。

※「仕事や家庭生活以外」とは、職場や家庭から離れ、自分が行きたいと思える場所でリラックスして過ごすことを言います。

問12. 「仕事」「家庭生活」「仕事や家庭生活以外」の時間について、現実には問11で選択した回答のようになっていますか。**【1つに○】**

1. なっている
2. おおむねなっている
3. どちらともいえない
4. あまりない
5. なっていない

問13. あなたは、これからすべての人が家庭や仕事をともに担う社会環境をつくるため、どのようなことが特に重要だと思いますか。**【あてはまるもの3つに○、無い場合は次の欄へお進みください】**

1. 労働時間の短縮を図ること
2. テレワークの導入を進めること
3. 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
4. 男性の家事・育児・介護参加を進めること
5. 雇用機会を均等にすること
6. 職場での昇進、待遇の格差をなくすること
7. パートタイムなどの労働条件を向上させること
8. 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
9. 出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること
10. 保育園、学童保育などの育児環境を充実させること
11. 育児・介護休業制度などの利用促進を図ること
12. ホームヘルパーや福祉施設を充実させること
13. その他 ()

6. あらゆる暴力について

問 14. 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したことがありますか。**【あてはまるものすべてに○、無い場合は次の問へお進みください】**

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. 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)
5. SOGI (ソジ、ソジ) ハラスメント (性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力)
6. 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)
7. 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)
8. ジェンダーハラスメント (性に関する固定概念や差別意識にもとづく嫌がらせ・不当な扱い)
9. カスタマーハラスメント (顧客等からの著しい迷惑行為)
10. リベンジボルノ (元配偶者や元交際相手、拒否されたことの仕返しに、私的な性的画像を無断でインターネットなどに公開する行為のこと)
11. ストーカー (つきまとい) 行為
12. その他 ()

※問 14 で「1～12」のいずれかを選ばれた方にかかっています。

問 14-1. 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) → 11 ページの問 14-4 へ

※問 14-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

問 14-2. 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○、無い場合は次の問へお進みください】**

1. 家族や親戚
2. 友人・知人
3. 同僚
4. 上司 (直属以外を含む)
5. 勤務先の相談窓口
6. 労働組合の相談窓口
7. 区の男女共同参画推進センター
8. 区の福祉事務所 (保健第一課・保健第二課)
9. 区の女性相談 (生活応援課)
10. 区の相談窓口「女性のなやみとDVホットライン」
11. その他、区の相談窓口
12. 東京ウィメンズプラザ (電話相談・面接相談)
13. 警察
14. 法務局の人権相談窓口
15. 医療機関 (医師・看護師など)
16. 民間の相談窓口 (弁護士・カウンセリング機関など)
17. その他 ()

10

※問 14-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

問 14-3. 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 14-1 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 14-4. 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分からなかったから
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. 相談することによって、不利益を被ると思ったから
6. 相談することによって、自分自身が不快な思いをと思ったから
7. 自分さえ我慢すれば、何とかやっていたいと思ったから
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

11

※これまでに結婚（同棲・事実婚を含む）したことのある方にうかがいます。

問 15. 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棲・事実婚の夫婦、元配偶者（離別・死別した相手、同棲・事実婚を解消した相手）も含まれます。

※ 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。

	何 度も あつた	1 〜 2 度 あつた	ま だ く ない
（ア） なくったり、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るような脅迫を受けた（ 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

※問 15 の（ア）～（エ）のいずれかで「1 か 2」を選ばれた方にうかがいます。

問 15-1. その際、あなたはどれかに相談しましたか。【1つに○】

- 相談した
- 相談しなかった（できなかった）→ 13 ページの間 15-4 へ

※問 15-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 15-2. あなたは、だれ（どこ）に相談しましたか。【1つに○】

（あてはまるものすべてに○。無い場合は次の両方をお進みください）	
1. 家族や親戚	8. 区の福祉事務所（保護第一課・保護第二課）
2. 友人・知人	9. 区の女性相談（生活応援課）
3. 同僚	10. 区の相談窓口「女性のなやみとDVホットライン」
4. 上司（直属以外を含む）	11. その他、区の相談窓口
5. 勤務先の相談窓口	12. 東京ウィメンズプラザ（電話相談・面接相談）
6. 労働組合の相談窓口	13. 警察
7. 区の男女共同参画推進センター	14. 法務局の人権相談窓口
	15. 医療機関（医師・看護師など）
	16. 民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）
	17. その他（ ）

12

※問 15-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 15-3. 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○】

- 解決した
- 解決しなかった
- その他（ ）

※問 15-1 で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にうかがいます。

問 15-4. だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。【あてはまるものすべてに○】

- 相談できる人がいなかったから
- どこに相談すればよいか分からなかったから
- 相談するのが恥ずかしかったから
- 相談しても無駄だと思ったから
- 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
- 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
- 自分さえ我慢すれば、何とかやっていけると思ったから
- 相談するのは世間体が悪いと思ったから
- 被害を受けたことを思い出したくないから
- 自分にも悪いところがあると思ったから
- 相談するほどのことではないと思ったから
- その他（ ）
- 特に理由はない

※ここから再び、すべての方にうかがいます。

問 16. 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、どのような対策が特に必要だと思いますか。【あてはまるもの3つに○】

- 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
- 被害者のための相談を充実させる
- 行政や警察が啓発活動を積極的に行う
- 地域や区民によるイベントや研修などを行う
- 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
- 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
- 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
- 捜査や裁判の担当官に女性を増やす
- 被害者の避難場所（シェルター）を充実させる
- 民間支援団体を充実させる
- 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
- その他（ ）
- わからない

13

7. 性の多様性について

●LGBTとは

- ・Lesbian (レズビアン、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、出生時に割り当てられた性とは異なる性で生きる人、あるいは生きたいと望む人)の頭文字をとった単語です。多様な性自認及び性的指向の代表的な4つのセクシュアリティの頭文字で表現されています。江東区では、これらのカテゴリに限定しない多様な性自認及び性的指向をより明確にするため「LGBT等」と表現しています。

●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、すべての性のあり方(セクシュアリティ)を人権として考えていく際に使われます。
- ・「LGBT」が「人」を表す言葉であるのに対し、「SOGI」は人の「属性」を表し、すべての人が「SOGI」を持っていると考えます。
- ・したがって、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。

問 17. あなたは、LGBT等に関して、現在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に○)

1. 職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること
2. 就職、職場で不利な扱いを受けること
3. 宿泊施設、店舗等への入店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. LGBT等という言葉を知らない

問 18. あなたは、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、特に区にどのような施策を期待しますか。(あてはまるもの3つに○、無い場合は次の問へお進みください)

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関係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. 相談窓口の拡充
6. 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
7. 差別を禁止する規定の整備
8. 交流イベントの開催
9. その他 ()

問 19. あなた自身は、LGBT等への配慮を認識した行動をしていますか。

(あてはまるものすべてに○、無い場合は次の問へお進みください)

1. インターネットや本などで情報収集する
2. セミナーやイベントへ参加する
3. SNS等で理解促進につながる投稿を発信する
4. 身近にハラスメントを見聞きした際、制止する
5. 当事者の話に耳を傾ける
6. 支援する気持ちを示すレインボーグッズ(LGBT等の連帯、支援の証としたレインボーカラーのアクセサリ・衣類など)を持っている
7. その他 ()

8. 地域活動・防災活動について

問 20. あなたは、この1年間に現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。

【あてはまるものすべてに○、無い場合は次の問へお進みください】

1. 町会や自治会の活動
2. 保護者会やPTA活動
3. こ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、委員会などの政策にかかわる活動
7. その他（ ）

問 21. あなたは、地域活動により参加しやすくなるためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。

【あてはまるもの3つに○、無い場合は次の問へお進みください】

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. 地域団体の活動に関心や積極性を持つこと
4. 地域団体の短絡やボランティアについて広報すること
5. 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
6. 活動の場所を充実させること
7. その他（ ）

問 22. あなたは、災害に備えるために、特にどのようなことが必要だと思いますか。

【あてはまるもの3つに○、無い場合は次の問へお進みください】

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. 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、こども、障害者及び要介護者等が安心・安全に過ごす避難所・一時滞在施設づくりを推進すること
7. その他（ ）

9. 政策決定過程への女性の参画について

国の女性参画率	国の女性参画率 (令和5年9月：内閣府)	東京都の女性参画率	江東区の女性参画率
衆議院 11.0% (令和5年5月13日) 参議院 26.4% (令和6年6月20日) 衆参計 16.3%	審議会等委員 42.1%	都議会議員 31.1% (令和5年10月) 審議会等委員 45.7% (令和5年4月1日)	区議会議員 26.2% (令和6年4月1日) 審議会等委員 31.0% (令和6年3月末)

問 23. 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か。あなたの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. 男女半々まではいかなくても、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

10. 江東区の行政施策などについて

問 24. あなたは、次の(ア)～(ケ)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。

	知っている 内容も内容も	言葉を聞 いてはいる が知らない	言葉を聞 いていない
(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2021（令和3年3月に改定）	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン	1	2	3
(エ) 男性DV電話相談	1	2	3
(オ) 女性のための法律相談	1	2	3
(カ) 男女共同参画のための広報紙『Palcato（パルカート）』の発行	1	2	3
(キ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(ク) 江東区バカルレッジ	1	2	3
(ケ) 男女共同参画学習講座	1	2	3

問 25. 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（パルシティ江東）」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 26 へ

※問 25 で「1. 利用したことがある」を選ばれた方にうかがいます。
問 25-1. どのような目的で利用されましたか。【お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（パ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. 情報資料室（図書室）を利用するため
5. その他（ ）

※すべての方にうかがいます。
問 26. あなたは今後、「男女共同参画推進センター（パルシティ江東）」でどのような講座を受講したいと思
いますか。【5段階でご回答ください】

※ 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。

受講したい
←
→
受講したくない

(ア) 子育て中の親や保護者に向けた男女共同参画の講座	1	2	3	4	5
(イ) 男女平等の視点に立った進路に関する講座	1	2	3	4	5
(ウ) 性の多様性に関する講座	1	2	3	4	5
(エ) 女性特有の疾病予防や健康管理の講座	1	2	3	4	5
(オ) 男性に対する子育て講座	1	2	3	4	5
(カ) ワーク・ライフ・バランスに関する講座	1	2	3	4	5
(キ) 子育てをしながらキャリアを継続するための講座	1	2	3	4	5
(ク) 介護と仕事を両立するための講座	1	2	3	4	5
(ケ) 子育て等でキャリアを中断せざるを得なかった女性の再就職・起業講座	1	2	3	4	5
(コ) 地域活動を担うリーダー育成講座	1	2	3	4	5
(サ) 多様性の視点を取り入れた防災講座	1	2	3	4	5
(シ) DV・デートDV防止啓発講座	1	2	3	4	5
(ス) 被害者の自立支援講座	1	2	3	4	5
(セ) 様々なハラスメントの防止講座	1	2	3	4	5
(ソ) 児童・高齢者・障害者への虐待防止講座	1	2	3	4	5
(タ) その他（ ）					

問 27. 男女の人格が尊重され、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に力を入れていくべきだと思いますか。【5段階で回答ください】

※ 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。

(ア) 学校における男女平等教育の推進	1	2	3	4	5
(イ) 男女共同参画に関する講座・講演会の充実	1	2	3	4	5
(ウ) 起業や労働についての情報交換の場の提供や相談	1	2	3	4	5
(エ) 子育て・育児に関する支援の充実	1	2	3	4	5
(オ) こ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	1	2	3	4	5
(カ) 高齢者・障害者介護に関する支援の充実	1	2	3	4	5
(キ) 一時保育制度などの充実	1	2	3	4	5
(ク) 健康、福祉に関する相談の充実	1	2	3	4	5
(ケ) 審議会等への女性の積極的な登用	1	2	3	4	5
(コ) 地域活動やボランティア活動の促進	1	2	3	4	5
(サ) 男女平等の意識向上に向けた区と企業やNPOなどとの協力体制の拡充	1	2	3	4	5
(シ) 区職員の男女平等意識づくり	1	2	3	4	5
(ス) 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	1	2	3	4	5
(セ) LGBT等の理解促進	1	2	3	4	5
(ソ) 男女共同参画KOTOプラン2021の充実、推進	1	2	3	4	5

(タ) その他 ()

※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。

問 28. 性別にかかわらず、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実現する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。

11. 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EO】

1. 男性 2. 女性 3. どちらともいえない/答えたくない

F2. あなたの年齢について、お答えください。【1つEO】

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EO】

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、校川、豊洲、東雲、有明、辰巳、潮見、青海
4. 小 松 橋 地 区 千石、石島、千田、海辺、爾橋、猿江、住吉、毛利
5. 東 陽 地 区 木場、東陽、南砂二丁目1番1号～5号、5番～7番、
新砂一丁目1番、海の森
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、新木場、夢の島、若洲

F4. あなたのご家庭の家族構成について、お答えください。【1つEO】

1. ひとり暮らし
2. 夫婦のみ世帯 (事実婚を含む)
3. 二世代世帯 (親と未婚の子)
4. 二世代世帯 (親とそのごとの夫婦)
5. 三世代世帯 (親と子と孫)
6. その他 ()

F5. あなたには結婚の経験がありますか。ここでの結婚には、同様や事実婚を含みます。【1つEO】

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うかがいます。

F5-1. あなたの世帯は共働きですか。【1つEO】

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 ()

※すべての方にうかがいます。

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EO】

1. いる
2. いない

※F6で「1. いる」を選ばれた方にうかがいます。

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EO】

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

※すべての方にうかがいます。

F7. あなたは、江東区に何年お住まいですか。【1つEO】

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、
10月10日 (木) までに最寄りの郵便ポストに投函してください。

II 調査票—企業（事業所）

企業・事業所

男女共同参画に関するアンケート調査

～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、性別にかかわらず、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、令和3年3月に「男女共同参画KOTOプラン2021（第7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考えをおうかがいし、家庭や学校、職場などの日常生活における性別にかかわる固定観念や無意識の偏見を明らかにすることで、育児や就業等における不平等を解消するための施策をさらに進める上での基礎資料とするために実施させていただきます。
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1,500か所を抽出し、ご協力をお願いしております。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、**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ことは一切ありません。**

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ですがご理解と協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和6年9月
江東区長 大久保 朋景

- 記入にあたってのお願い
- この調査のご回答は、貴社（事業所）の人事労務管理担当者の方をお願いいたします。
 - 調査の回答にあたってはインターネットで回答するか、紙の調査票で回答するかを選択できます。どちらか一方の回答形式でお答えいただくようお願いいたします。

【インターネット回答】

- 同封の【インターネットでの回答方法】を参考に、回答フォームから回答してください。
- インターネット回答を行った場合は郵送による回答は不要です。同封の返信用封筒は使用せず、そのまま破棄していただくようお願いいたします。

ID: 1234 パスワード: abcd

- あてはまるものを選ぶ設問では、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。矢印やどこ書きにしたがつてご回答ください。
- 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。
- ご記入いただいた調査票は、**10月10日(木)**までに同封の返信用封筒にてご返送をお願いいたします(切手は不要です)。

※設問は問1～問20まであります。

<調査主体>江東区総務部人権推進課男女共同参画係 電話: 03-3647-1163
<委託 先>株式会社タイム・エージェンツ 電話: 03-5459-1590

1. 貴社（事業所）について

F 1. 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） |

F 2. ご回答いただく方の部署・職位をお答えください。

部署	職位

F 3. 令和6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めないでください）

	男 性	女 性
正 規	人	人
正 規 以 外	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。

F 4. 令和6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めないでください）

	男 性	女 性
平 均 年 齢	歳	歳
平 均 勤 続 年 数	年	年

F 5. 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・工場等 |

F 6. 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）～（コ）の法律についてどの程度理解していますか。

	理解している	ある程度理解している	いふふともいふふ	理解が不十分である	理解していない
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5

(それぞれ1つに○)

記入例 →

●育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）とは

- 平成29年5月15日に公布、平成4年4月1日に施行された法律（育児休業等に関する法律）です。「介護」や「子の看護」などに適用するため改正を重ね、持続可能で安心できる社会を作るために、希望に応じて「就労」と「結婚・出産・子育て」、「就労」と「介護」を両立できるようにする労働者に対する支援を目的としています。
- 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」、「育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化」、「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」の措置等について、改正育児・介護休業法が令和6年5月31日に公布、令和7年4月1日に施行されます。

●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個性と能力を發揮し、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。
- 女性のみなならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改善する」「男性の家庭生活への参画を促進する」という視点をもって取り組むことが示されています。
- 国・地方公共団体、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握と課題分析を行い、数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画を策定し、公表を義務付けられています。（100人以下の事業主は努力義務）

●性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律とは

- 性同一性障害を抱える方の社会生活上のさまざまな問題を解消するため、法令上の性別の取扱いの特例を定めた法律で、平成16年7月16日公布・施行されました。
- この法律により「性同一性障害者」を定義し、この法律の定義による「性同一性障害者」は、要件を満たすときは家庭裁判所に請求し、その許可により、性別の変更が認められます。

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、**営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった差が男女労働者の間に生じていること**があります。
- 『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6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管理職の人数は含まないでください）

	男 性	女 性
役 員 相 当 者	人	人
部 長 相 当 者	人	人
課 長 相 当 者	人	人

※問3の「部長相当者」「課長相当者」で、少なくとも一方が1人以上の企業（事業所）の方にうかがいます。

問3-1. 女性の管理職比率を公表していますか。(1つに○)

1. 公表している	
2. 公表していないが、公表に向けて準備中である	
3. 公表する予定はない	

※管理職には、貴社（事業所）の各部署において、配下の従業員を指揮・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、適宜判断していずれかの欄に記入してください。

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っていますか。

(それぞれ1つに○)

記入例 →

	優男と 男性の 方から という 意見	優男と 男性の 方から という 意見	平等に なっている	優女と 女性の 方から という 意見	優女と 女性の 方から という 意見	わ か ら な い
（ア） 募集や採用について	1	2	3	4	5	6
（イ） 配属について	1	2	3	4	5	6
（ウ） 給与について	1	2	3	4	5	6
（エ） 退職について	1	2	3	4	5	6
（オ） 解雇について	1	2	3	4	5	6
（カ） 人事評価・考課について	1	2	3	4	5	6
（キ） 昇進・昇格について	1	2	3	4	5	6
（ク） 職種内容について	1	2	3	4	5	6
（ケ） 研修・教育訓練の機会について	1	2	3	4	5	6
（コ） 研修・教育訓練の内容について	1	2	3	4	5	6
（サ） 異動・配置転換について	1	2	3	4	5	6
（シ） 国内転勤について	1	2	3	4	5	6
（ス） 海外勤務について	1	2	3	4	5	6
（セ） 労働時間量について	1	2	3	4	5	6
（ソ） 有給休暇の取得について	1	2	3	4	5	6
（タ） 福利厚生の利用について	1	2	3	4	5	6

問5、貴社（事業所）では、女性従業員が活躍するために（ア）～（ス）の取り組みを行っていますか。

	実施している	今後実施する予定	担当する部署が定まっている
	1	2	3
(ア) 女性の活躍に関する担当者や責任者の選任等企業内の体制整備	1	2	3
(イ) 女性の配置や登用状況に関する問題点の調査・分析の実施	1	2	3
(ウ) 女性がいない又は少ない職種について、女性の積極的な採用	1	2	3
(エ) 女性がいない又は少ない役職（課長相当以上）について、女性の積極的な登用	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	1	2	3
(カ) 女性がいない又は少ない職種に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施	1	2	3
(キ) 女性がいない又は少ない役職（課長相当以上）に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施	1	2	3
(ク) 性別評価することがないよう人事考課基準を明確化	1	2	3
(ケ) 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	1	2	3
(コ) 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進	1	2	3
(サ) 従業員に対し、女性活躍の重要性について啓発を実施	1	2	3
(シ) 管理職に対し、女性登用の重要性について啓発を実施	1	2	3
(ス) 従業員に対し、メンター制度※を導入	1	2	3

※メンター制度：豊富な知識と職業経験を有した先輩従業員が、後輩従業員にキャリア形成上の課題解決や悩みの解消をサポートする制度的こと。

1つでも○がある方は
7ページの問5-1へ
おすすみください

（それぞれ1つに○）

記入例

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

問5-1、女性従業員が活躍するための取り組みを実施して、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○）

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

※すべての方にかがいます。

問6、貴社（事業所）において、女性を積極的に採用や登用する際に、特に問題となることは何だと思いか。【あてはまるもの3つに○、無い場合は次の欄へお進みください】

- 女性の勤続年数が男性と比べて平均的に短い
- 家事・育児・介護をしている女性の多いことを考慮する必要がある
- 女性は職業意識の低い傾向にある
- 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
- 管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
- 時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
- 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
- 女性の活躍を推進する方法がわからない
- その他（ ）

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いますか。【1つに○】

※女性のみなさん、「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。

- 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（取り組みをしていない）
- 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		
	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※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1時間単位での利用	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			
（サ） 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テレワークの導入	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

（育児・介護をそれぞれ1つに○）

記入例

※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労働時間は含みません。

※フレックスタイム制：労働者が自ら始業・終業時刻を決めることのできる労働時間制度です。

1つでも○がある方は
9ページの問8-1へ
おすすみて下さい

※問8の（ア）～（セ）のいずれかで、育児・介護どちらか一方でも「1 実施している」を選ばれた企業（事業所）の方にうかがいます。

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。（あてはまるものをすべてに○）

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採用や登用が進んだ	
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低減した	
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（ ）	

※すべての方にうかがいます。

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人数と、配偶者出産休暇・育児休業制度を利用した従業員の人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いでください）

	男 性	女 性
本人もしくは配偶者が出産した従業員の人数	人	人
うち、配偶者出産休暇を利用した従業員の人数	人	人
育児休業制度を利用した従業員の人数	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いますか。（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いでください）

	男 性		女 性	
	1. いる	2. いない	1. いる	2. いない
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

（男性・女性をそれぞれ1つに○）

記入例

※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）の方にうかがいます。

問 11-1. 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の代替員はどのようないましたか。

(あてはまるものすべてに○)

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11-2. 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○)

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（

—

※すべての方にうかがいます。

問 12. 貴社（事業所）では、育児・介護休業を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したら、自由に記載してください。

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

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13. 貴社（事業所）では、問8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）～（ケ）について、取り組んでいることはありますか。

	取り組んでいる					取り組んでいない	
	〔 取り組んだことによって、どの程度の効果や変化があったか 下の欄から選んでください 〕						
	大 変 効果や変化が あった	あ る 程 度 効果や変化があった	と ら ふ と い え ない	あ ま り 効果や変化は なかった	ほ と んど 効果や変化は なかった		
	1	2	3	4	5	6	
(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（ICTを活用し、勤務先以外を就労場所とすること）の導入	1	2	3	4	5	6	
(カ) 自己啓発の取り組み促進	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) 従業員のこともへの手当金支給（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職場のよい職場づくり	1	2	3	4	5	6	

（それぞれ1つに○）

記入例

1つでも○がある方は
12ページの間に13-1へ
おすすめください

※問13の(ア)～(ケ)のいずれかで「1か2」を選ばれた企業(事業所)の方にうかがいます。

問13-1. 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、どのようなプラスの効果がありましたか。【あてはまるものすべてに○】

1. 長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる 2. 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 3. 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 4. 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 5. 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 6. 企業イメージが向上しPR効果につながる 7. その他()
--

※すべての方にうかがいます。

6. 推進体制について

問14. 貴社(事業所)では、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○】

1. 独立した部署があり、専任担当者がいる 2. 独立した部署があるが、担当者は兼任である 3. 既存の部署で、専任担当者が対応している 4. 既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である 5. その他() 6. 設置していない

7. 性の多様性への配慮について

問15. 貴社(事業所)では、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. 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. 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
--

●LGBTとは

➤多様な性自認及び性的指向の代表的な4つのセクシュアリティの頭文字で表現されています。江東区では、これらのカテゴリーに限定しない多様な性自認及び性的指向をより明確にするため「LGBT等」と表現しています。

●セクシュアリティとは

➤すべての人の性のあり方のことをいいます。

20. 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、
10月10日（木）までに最寄りの郵便ポストに投函してください。

9. 男女共同参画推進に関する区の施策について

問 18、貴社（事業所）では、次の（ア）～（ケ）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○)

記入例

	(それぞれ1つに○)		
	知覚も内容も 知っている	知覚を聞いた 内容は知らない	知覚を聞いた ことがない
	1	②	3
(ア) 江東区男女共同参画条例 (平成16年3月制定)	1	2	3
(イ) 男女共同参画KOTOプラン2021 (令和3年3月改定)	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン	1	2	3
(エ) 男性DV電話相談	1	2	3
(オ) 女性のための法律相談	1	2	3
(カ) 男女共同参画のための広報紙『PalCato (パルカート)』の発行	1	2	3
(キ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(ク) 江東区/パルカレッジ	1	2	3
(ケ) 男女共同参画学習講座	1	2	3

問19. 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○、無い場合は次の問へお進みください)

1. 社会全体の理解の促進のための啓発
2. 保育施設や学童保育等の環境整備
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費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み企業（事業所）に対する資金的支持
7. その他（

江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書

発行日：令和 7 年 3 月

発 行：江東区総務部人権推進課

〒135-0011 東京都江東区扇橋 3 丁目 2 2 番 2 号
(パルシティ江東内)

T E L：03-3647-1163

印刷物登録番号（6）87 号