

江 東 区
男女共同参画に関する意識実態調査
報 告 書

令和2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。これは、男女が社会を構成する者として対等に、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が保障され、男女が平等に暮らしていける社会、男女共同参画社会の実現を目指して、その基本理念、区の行政と区民、事業者の役割や施策の基本的な事項を定めたものです。

区では、この条例に基づいて、平成18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プラン21（改訂版）」（第4次行動計画）を策定しました。その後、引き続き取り組むべき課題や社会情勢の変化等による新たな課題に対応するため、平成23年3月に「男女共同参画KOTOプラン」（第5次行動計画）、平成28年3月に「男女共同参画KOTOプラン」（第6次行動計画）を策定して、関係施策の計画的実施に努めているところです。

この間、国においては、「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」が策定されました。また、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、平成28年4月全面施行後、令和元年6月に一部改正されるなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組みが推進されています。

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さまと区内の企業、事業所の皆さま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、令和元年度中に策定する「江東区長期計画」のもとで、令和2年度に「第7次男女共同参画行動計画」を策定することとしておりますので、この調査結果を計画検討の基礎資料として活用してまいります。また、広く区民の皆さまにおかれましても、男女共同参画について考える際には、この調査結果をご活用いただければ幸いです。

最後になりましたが、この調査にご協力をいただいた区民の皆さま、区内企業、事業所の皆さま、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さまに、心からお礼を申し上げます。

令和2年3月

江東区長
山崎孝明

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 調査の目的と方法	3
1.調査の目的	3
2.調査の方法	3
(1) 調査地域	3
(2) 対象者の抽出方法	3
(3) 調査方法	3
(4) 調査期間	3
(5) 調査票の配付と回収	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（概要）	4
2.報告書の見方	5
III 調査結果のポイント	6
1.区民調査の結果	6
2.区内企業（事業所）調査の結果	11
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) 子どもの有無	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.....	30
(3) 不平等を感じる.....	41
(4) 性別役割分業観に対する考え方.....	44
3.家庭生活等に関する意識.....	46
(1) 夫婦の役割分担の実態.....	46
(2) 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと.....	51
4.生涯を通じたところとからだの健康支援.....	52
(1) ところとからだの健康維持のために必要な施策や支援.....	52
5.学校教育.....	53
(1) 男女平等教育において重要なこと.....	53
6.仕事.....	55
(1) 女性が職業を持つことについての考え方.....	55
(2) 職業.....	57
(3) 働き方.....	59
(4) 職場における男女差別.....	60
(5) 育児休業・介護休業等の利用経験.....	63
(6) 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.....	65
7.ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）.....	67
(1) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）.....	67
(2) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（現実）.....	68
(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.....	70
8.あらゆる暴力（ハラスメント等）.....	74
(1) ハラスメント等を受けた経験.....	74
(2) ハラスメント等を受けたときの相談の有無.....	76
(3) ハラスメント等を受けたときの相談先.....	77
(4) 相談による解決の状況.....	78
(5) 相談しなかった・できなかった理由.....	79
9.性の多様性.....	80
(1) 性的マイノリティ（LGBT等）に関する現在の問題.....	80
(2) 性的マイノリティ（LGBT等）に関して区に期待する施策.....	82
(3) 性的マイノリティ（LGBT等）に関して行っていること.....	83
10.ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）.....	86
(1) 男女間での暴力の被害経験.....	86
(2) 暴力を受けたときの相談の有無.....	87
(3) 暴力を受けたときの相談先.....	88

(4)	相談による解決の状況	89
(5)	相談しなかった・できなかった理由	90
(6)	暴力防止や被害者の支援のために必要な対策	91
1 1	地域活動・防災活動	94
(1)	地域活動への参加状況	94
(2)	男女とも地域活動に参加しやすくするため必要なこと	97
(3)	災害に備えるために、男女共同参画の視点から必要なこと	99
1 2	政策決定過程への女性の参画	100
(1)	政策決定の場への女性の参画に対する考え方	100
1 3	江東区の行政施策	101
(1)	男女共同参画推進に関する区の施策の認知度	101
(2)	男女共同参画推進センターの認知と利用	103
(3)	男女共同参画推進センターを利用した目的	105
(4)	男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座	107
(5)	江東区に求められる男女共同参画推進施策	110
(6)	自由回答	114
II	区内企業（事業所）調査の結果	118
1	基本属性	118
(1)	業種	118
(2)	従業員数	118
(3)	従業員の平均年齢・平均勤続年数	120
(4)	企業（事業所）の本店・支店区分	121
(5)	労働組合の有無	121
2	法律に関する理解	122
(1)	法律に関する理解度	122
3	女性活躍推進の取り組み	123
(1)	ポジティブアクションの認知度	123
(2)	管理職の人数	124
(3)	職場における男女平等感	126
(4)	女性を活用するために取り組んでいること	129
(5)	女性従業員を活用することによる効果	132
(6)	女性を活用する上での課題	133
(7)	女性が活躍するための取り組みの現状	136
4	育児や介護への支援について	137
(1)	仕事と育児・介護との両立支援策の実施状況	137
(2)	両立支援策の効果	143

(3) 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況	144
(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	145
(5) 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策	146
(6) 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策	147
(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	148
5.ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	151
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み	151
(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果	152
6.推進体制	153
(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や推進担当者の設置状況	153
7.職場におけるハラスメント等の防止	155
(1) 問題になったことがあるハラスメント	155
(2) ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容	156
(3) ハラスメント等対応で困難な点	157
8.性の多様性への配慮	158
(1) 性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関する取り組み	158
9.男女共同参画推進に関する区の施策	159
(1) 男女共同参画に関する区の施策の認知度	159
(2) 江東区に期待する男女共同参画推進施策	161
(3) 自由回答	162
第3部 調査結果のまとめと今後の課題	165
I 調査結果のまとめと今後の課題	167
1.男女平等意識の確立について	167
(1) 依然として強い男性優遇意識	167
(2) 固定的な性別役割分担意識	167
2.働く場における男女共同参画の促進について	167
(1) 職場での男女差別	167
(2) 女性の活躍と経済社会の活性化	168
(3) 男性の育児休業制度等の利用	168
3.仕事と家庭生活の調和について	168
(1) 希望と現実	168
(2) 仕事と家庭生活の両立支援	169
4.あらゆる分野における男女共同参画の促進	169
(1) 家庭における男女共同参画	169

(2) 地域活動における男女共同参画.....	170
(3) 政策決定の場における男女共同参画.....	170
5.人権尊重.....	170
(1) 生涯を通じたところとからだの健康支援.....	170
(2) あらゆる暴力（ハラスメント等）.....	171
(3) 性の多様性.....	171
(4) ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）へ向けた取組.....	172
6.男女共同参画に関する施策・事業の推進.....	173
(1) 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度.....	173
(2) 男女共同参画推進センターの充実.....	173
(3) 区に求められる男女共同参画推進施策.....	173
【資料編】	175
I 調査票-区民.....	177
II 調査票-企業（事業所）.....	187

第1部 調査の概要

I 調査の目的と方法

1. 調査の目的

この調査は、令和2年度からの「第7次男女共同参画行動計画」の策定に向けて、区民及び区内企業（事業所）の男女共同参画に関する意識、実態などを把握し、今後の施策のあり方を検討するための基礎資料として活用することを目的としています。

2. 調査の方法

(1) 調査地域

江東区全域

(2) 対象者の抽出方法

① 区民調査

令和元年9月1日時点で住民基本台帳から満18歳以上の男女2,400人を無作為抽出しました。

② 区内企業（事業所）調査

従業員数20人以上の江東区内の企業・事業所（ただし、回答時に従業員数が19人以下であった事業所を含んでいます）から産業分類・従業員数別に1,200か所を無作為に抽出しました。

(3) 調査方法

郵送法による自記式質問紙調査としました。なお、調査期間中に礼状兼督促状を1回送付しました。

(4) 調査期間

令和元年9月12日から10月3日までとしました。

(5) 調査票の配付と回収

以下のとおりです。

区分	配付数 A	回収数 B	有効回収数 C	有効回収率 C/A
区民調査	2,400	752	752	31.3%
区内企業(事業所) 調査	1,200	214	214	17.8%

II 調査票の設問項目と報告書の見方

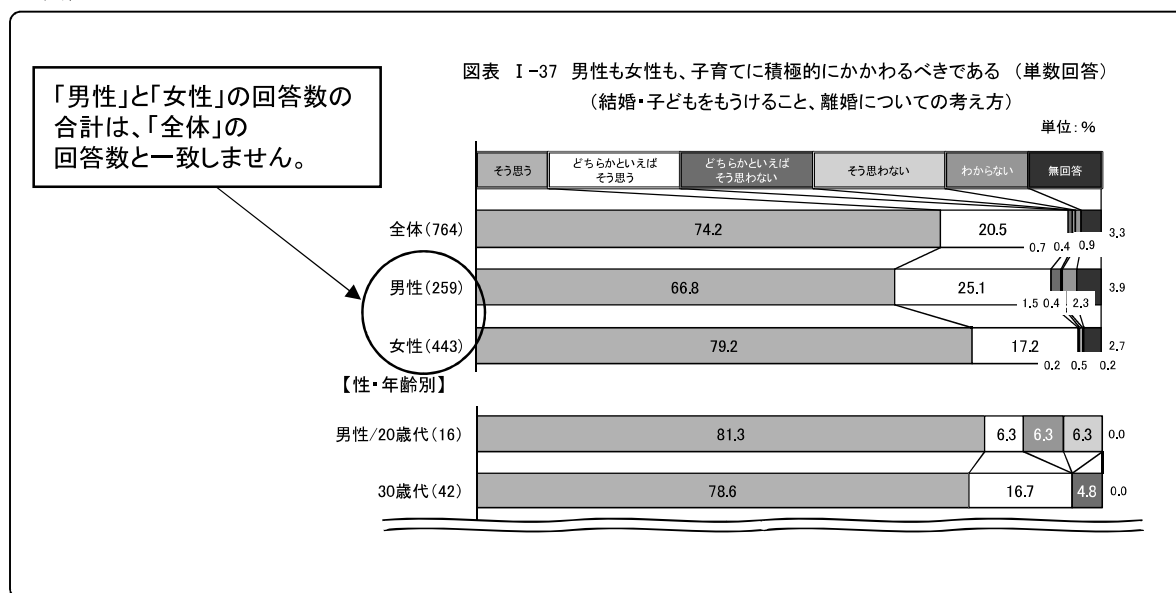
1. 調査票の設問項目（概要）

区 分	設問項目
区民調査	<ul style="list-style-type: none">・ 回答者の基本属性・ 男女平等意識・ 家庭生活等に関する意識・ 生涯を通じたこころとからだの健康支援・ 学校教育・ 仕事・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）・ あらゆる暴力（ハラスメント等）・ 性の多様性・ ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）・ 地域活動・防災活動・ 政策決定過程への女性の参画・ 江東区の行政施策
区内企業(事業所)調査	<ul style="list-style-type: none">・ 回答企業（事業所）の基本属性・ 法律に関する理解・ 女性活躍推進の取り組み・ 育児や介護への支援について・ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）・ 推進体制・ 職場におけるハラスメント等の防止・ 性の多様性への配慮・ 男女共同参画推進に関する区の施策

2. 報告書の見方

- 図表中の「総数」は各設問に該当する回答数であり、回答率（％）の母数をあらわしています。
- 図表中の（ ）内の数字は、回答（者）数をあらわしています。
- 回答率（％）は小数点第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しています。このため必ずしも合計が100％にならない場合があります。
- 回答者が2つ以上回答することができる設問（複数回答）については、回答率（％）の合計が100％を超える場合があります。
- 単純集計のグラフにおいては、傾向をよりわかりやすくするために、選択肢を回答率（％）の高いものから低いものへと並び換えて表示している場合があります。
- 図表の記載にあたっては、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化して掲載し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。
- クロス集計における表及びグラフについては、分析の柱となる項目（性別、年齢別、事業所の規模別など）の「無回答」の掲載を省略しています。したがって、下の例示のように、分析の柱となる項目（性別、年齢別、事業所の規模別など）の回答数の合計は、「全体」の回答数と一致しません。

例)



III 調査結果のポイント

1. 区民調査の結果

◆ 男女平等意識 (P27~P45)

○ 男女共同参画に関する用語の認知度

「ドメスティック・バイオレンス」「セクシュアル・ハラスメント」「男女雇用機会均等法」は8割台となっていますが、「女子差別撤廃条約」「ポジティブ・アクション」「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」は3割に満たない認知度となっています。

○ 男女の地位の平等感

前回調査と比較すると、男性において、『女性の方が優遇』の割合が最も増加しているのは、“家庭生活”の4.9ポイントとなっています。女性において、『男性の方が優遇』の割合が最も増加しているのは、“法律や制度”の5.6ポイントとなっています。“学校教育”においては、男女ともに4割台が「平等」と感じています。

○ 不平等を感じること

「介護の負担が女性にかたよっていること」は27.2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25.4ポイント、女性の割合が男性の割合を上回っています。

○ 性別役割分業観に対する考え方

前回調査と比較すると、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計では、9.5ポイント減少、「反対」「どちらかといえば反対」の合計では、8.7ポイント増加しています。男女別にみると、女性の「反対」「どちらかといえば反対」の合計が11.4ポイント増加しています。

◆ 家庭生活等に関する意識 (P46~P51)

○ 夫婦の役割分担の実態

“家庭の重大問題の決定”については、「夫婦同じ程度」が5割を超えていますが、“食事のしたく”“育児（乳幼児の世話）”については、いずれも「妻の役割」「どちらかといえば妻の役割」の合計が8割台となっています。

○ 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」「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5割台となっています。

男女別にみると、「その他」「特に必要なことはない」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。特に、「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」については、女性が男性を10.9ポイント上回っています。

◆ 生涯を通じたところとからだの健康支援 (P52)

○ ところとからだの健康維持のために必要な施策や支援

「健康診査や各種検診などの予防対策の推進」は54.8%となっていますが、「各年代における健康に関する意識啓発」「ところとからだに関する相談支援」「妊娠・出産等に関する支援」「精神疾患や依存症への支援」は2割台となっています。男女別にみると、「その他」「特になし」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。

◆ 学校教育 (P53~P54)

○ 男女平等教育において重要なこと

「学習・生活指導や進路指導において、男女の別なく能力や個性を生かせるようにすること」は65.6%となっています。

◆ 仕事 (P55~P66)

○ 女性が職業を持つことについての考え方

前回調査と比較すると、「女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」を男女別にみると、女性は今回(52.1%)が前回(42.0%)を10.1ポイント上回っています。

○ 職業

働いている人を男女別にみると、女性は「事務職」(23.6%)の割合が高いのに対し、男性は「経営・管理職」(17.4%)の割合が高くなっています。

○ 働き方

「正規社員・正規職員」を全体でみると、60.2%となっており、男女別にみると、男性は77.3%、女性は49.8%となっています。

○ 職場における男女差別

『差別がある』は35.9%、「特に差別はない」は53.7%となっています。男女別にみると、「特に差別はない」が男性と女性ともに5割台となっています。『差別がある』と回答した人のうち、男性は「仕事の内容に差別がある」が17.0%と最も多く、女性は「昇進・昇格の機会に差別がある」が19.9%と最も多くなっています。

○ 育児休業・介護休業等の利用経験

すべての制度において、『取得したことがない』が7~8割台となっていますが、「取得したことがある」の割合は“育児休業”が15.2%と制度の中で最も高くなっています。

○ 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

「上司や同僚などの理解や協力があること」「職場に利用しやすい雰囲気があること」「復帰後の仕事が保障されること」は7割台となっていますが、「特に必要なことはない」は0.4%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）（P67～P73）

○ 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「個人の生活」のすべてのバランスをとりたい」が41.6%と最も多くなっていますが、現実には「仕事」を優先している」が27.9%と最も多くなっています。また、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとっている」は11.0%となっています。

○ 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

前回調査と比較すると、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」（25.3%）は前回（38.5%）を13.2ポイント、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」（41.2%）は前回（52.2%）を11.0ポイント下回っています。

◆ あらゆる暴力（ハラスメント等）（P74～P79）

○ ハラスメント等を受けた経験

ハラスメント等の具体的な内容については、「パワーハラスメント」が12.5%と最も多くなっています。「特にない」は68.0%となっています。

○ ハラスメント等の相談

「相談した」「相談しなかった（できなかった）」がともに5割近くとなっています。相談先については、男性は「職場の上司（直属以外を含む）」（53.8%）、女性は「家族や親戚」（61.3%）が最も多くなっています。相談による解決の状況については、「解決しなかった」が全体の5割を占めています。相談しなかった・できなかった理由については、「相談しても無駄だと思ったから」が56.3%と最も多くなっています。

◆ 性の多様性（P80～P85）

○ 性的マイノリティ(LGBT等)に関する現在の問題

「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」「夫婦と同様に同性パートナーとの関係を認めてもらえないこと」「就職、職場で不利な扱いを受けること」が4割台となっています。男女別にみると、「考えたことがない・わからない」以外のすべてで、女性の割合が男性の割合を上回っています。

○ 性的マイノリティ(LGBT等)に関して区に期待する施策

「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が4割となっています。「特にない」は男性の割合が女性の割合を5.9ポイント上回っています。

◆ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）（P86～P93）

○ 男女間での暴力の被害経験

『被害を受けたことがある』は“身体的暴力”が12.3%、“精神的暴力”が14.3%、“性的暴力”“経済的暴力”がともに6.6%となっています。「何度もあった」の割合が最も高いのは“精神的暴力”の6.7%となっています。

○ 暴力を受けたときの相談

「相談しなかった（できなかつた）」が53.1%となっています。相談先については、「家族や親戚」「友人・知人」が6割台となっています。相談による解決の状況については、「解決しなかった」が55.6%となっています。相談できなかつた理由について、男女別にみると、「相談するのが恥ずかしかつたから」が、女性の割合が男性の割合を10.9ポイント上回っています。

○ 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策

前回調査と比較すると、「被害者のための相談の充実」（44.1%）が前回（49.6%）を5.5ポイント下回っています。男女別にみて、最も大きく増加しているのは、男女ともに「犯罪の取締りの強化」で、男性は7.0ポイント、女性は4.2ポイント増加しています。

◆地域活動・防災活動（P94～P99）

○ 地域活動への参加状況

前回調査と比較すると、「趣味・子育てなどのサークル活動」（15.3%）が前回（21.3%）を6.0ポイント下回っていますが、「参加している活動はない」（50.7%）が前回（46.9%）を3.8ポイント上回っています。

○ 男女とも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」がほぼ6割、「地域団体の取り組みについて広報すること」「労働時間の短縮やボランティア休暇など就労環境を整備すること」が3割前後となっています。

○ 災害に備えるために、男女共同参画の視点から必要なこと

「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」が6割、「災害から受ける影響の男女のニーズの違いに配慮した計画等を作成すること」「避難所整備や備品に女性の意見を反映させること」「男性も女性も地域の防災活動や防災訓練に積極的に参加すること」が3～4割台となっています。

◆政策決定過程への女性の参画（P100）

○ 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」の割合は、男女別、性・年齢別にみても高くなっています。

◆ 江東区の行政施策（P101～P113）

○ 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度

全項目において5割以上が「言葉を聞いたことがない」と回答しています。特に、「男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行」について、「言葉を聞いたことがない」の割合が高くなっています。

○ 男女共同参画推進センターの認知と利用

全体の6割台が「施設があることを知らない」を選んでいました。

○ 男女共同参画推進センターを利用した目的

「講座を受講するため」「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」がともに48.5%となっています。

○ 男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座

「男性も参加しやすい子育て・家事・介護などの講座」が5割近く、「女性の能力開発や起業を支援するための講座」「女性の視点に立った相談事業（女性のなやみとDV相談、女性のための法律相談など）」が3割台、「講座受講中などの子どもの一時保育」「女性の生き方・自立などを総合的に学ぶ講座」が3割近くの回答割合となっています。

○ 江東区に求められる男女共同参画推進施策

「子育て・育児に関する支援の充実」「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」「防犯に配慮したまちづくり」「学校における男女平等教育の推進」が4～5割台となっています。

前回調査と比較すると、「学校における男女平等教育の推進」については9.0ポイント増加しています。

2. 区内企業（事業所）調査の結果

◆ 法律に関する理解（P122）

○ 法律に関する理解度

『理解している』は、“労働基準法”“育児・介護休業法”が8割台となっています。一方、『理解していない』は、“配偶者暴力防止法”“次世代育成支援対策推進法”“女性活躍推進法”が2割台となっています。

◆ 女性活躍推進の取り組み（P123～P136）

○ ポジティブアクションの認知度

『知っている』が43.0%、『知らない』が55.6%となっています。

○ 管理職の人数

役職区分ごとに女性が0人という企業は、役員相当者で66.4%、部長相当者で68.7%、課長相当者で57.9%となっています。

○ 職場における男女平等感

“国内転勤”“海外転勤”以外のすべての項目において、「平等になっている」が8割以上となっています。“昇進・昇格”については、14.0%の企業（事業所）が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答し、“労働時間量”については、14.0%の企業（事業所）が「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答しています。前回調査と比較すると、“募集や採用”については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が5.1ポイント減少し、“給与”については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が5.5ポイント減少しています。

○ 女性を活用するために取り組んでいること

「実施している」は、“性別評価することがないよう人事考課基準を明確化”“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割前後となっています。

「実施する予定はない」は、“企業内の体制整備”“女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施”が4割台となっています。

○ 女性従業員を活用することによる効果

「女性従業員の積極的に業務に取り組む姿勢が向上した」が43.4%、「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」が30.2%となっています。

○ 女性を活用する上での課題

「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が48.1%、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が24.8%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が18.2%となっています。なお、「特になし」は20.6%となっています。

○ 女性が活躍するための取り組みの現状

『進んでいる』が52.3%、『進んでいない』が32.7%となっています。

◆ 育児や介護への支援について (P137~P150)

○ 仕事と育児との両立支援策の実施状況

「実施している」は、「育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除」「短時間勤務制度の導入」「育児期間中の深夜労働の禁止」が6割台となっています。「実施していない」は、「事業所内託児施設（保育施設）の設置運営」が85.5%となっています。

○ 仕事と介護との両立支援策の実施状況

「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」「介護期間中の深夜労働の禁止」「短時間勤務制度の導入」が5割前後となっています。「実施していない」は、「介護期間中における在宅勤務制度の導入」「介護に関する経済的支援」が7割近くとなっています。

○ 両立支援策の効果

「女性従業員の定着率が向上した」「従業員同士が助け合う雰囲気や一体感が醸成された」「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」が2~3割台となっています。一方、「特に効果はなかった」がほぼ1割となっています。

○ 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況

出産した女性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち育児休業取得者がいる企業（事業所）は91.2%となっていますが、配偶者が出産した男性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち男性従業員が育児休業を取得した企業（事業所）は20.6%となっています。

○ 子の介護休暇制度・介護休業制度・介護休暇制度の利用状況

男性従業員が子の看護休暇制度、介護休業制度、介護休暇制度を利用した企業（事業所）は1割未満です。

○ 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策

「社内の配置転換により対応した」が32.1%と最も多くなっています。一方、「特に代替はしなかった」は25.9%となっています。

○ 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策

「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22.2%となっています。一方、「特になし」は53.1%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）(P151~P152)

○ ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

「取り組んでいない」は、「テレワークの導入」で80.4%となっています。また、1つでも取り組んでいる企業（事業所）は96.7%となっています。

○ ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果

「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」「仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる」が3~4割台となっています。

◆ 推進体制 (P153~P154)

○ ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況

「既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である」が5割台半ばを占めています。

◆ 職場におけるハラスメント等の防止 (P155~P157)

○ 問題になったことがあるハラスメント

『問題になったハラスメントがある』割合は3割近くあります。そのうち、「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）」が23.4%で最も多くなっています。一方、「特にない」は67.8%となっています。

○ ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容

「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」「就業規則等で禁止を明文化」が5割台となっています。

○ ハラスメント等対応で困難な点

「プライバシーの保持が難しい」「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が4割台となっています。一方、「特にない」が2割近くとなっています。

◆ 性の多様性への配慮 (P158)

○ 性的マイノリティ(LGBT等)の配慮に関する取り組み

「特にない」がほぼ5割と最も多くなっています。具体的な取り組みについては、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施」「相談窓口の設置」「事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置」など、すべてが1割未満となっています。

◆ 男女共同参画推進に関する区の施策 (P159~P161)

○ 男女共同参画に関する区の施策の認知度

“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”“江東区パルカレッジ”で7割台が「言葉を聞いたことがない」となっています。前回調査と比較すると、「言葉を聞いたことがない」の割合は、“男女共同参画KOTOプラン”が12.8ポイント、“江東区男女共同参画条例”が10.2ポイント、“女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談”が3.2ポイント、“女性のための法律相談”が1.9ポイント減少しています。

○ 江東区に期待する男女共同参画推進施策

「保育施設や学童保育等の環境整備」「社会全体の理解の促進のための啓発」「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」「相談や情報提供、事業所向けの講習会の開催」が2~3割台となっています。

第2部 アンケート調査の結果

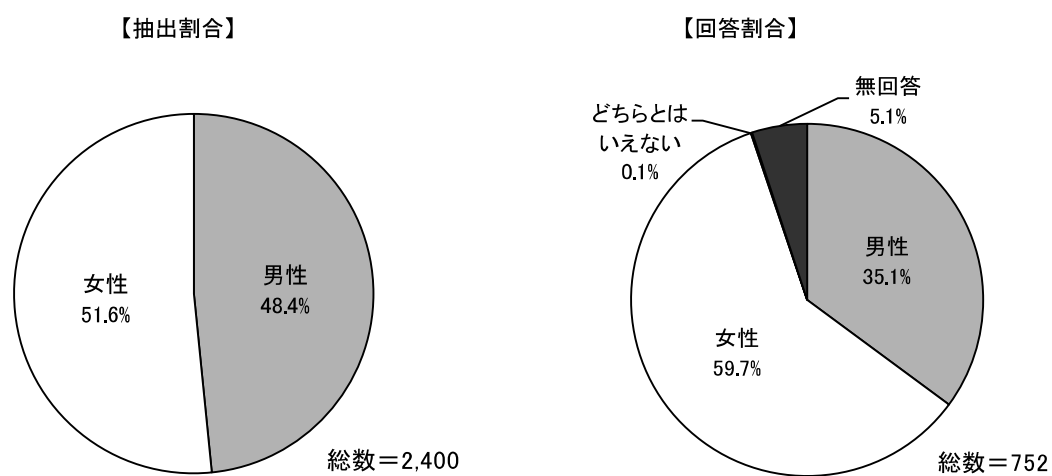
I 区民調査の結果

1. 基本属性

(1) 性別

性別について、抽出割合は、「男性」が48.4%、「女性」が51.6%ですが、回答割合は、「男性」が35.1%、「女性」が59.7%であり、女性の方が多くなっています。

図表 I-1 性別（単数回答）

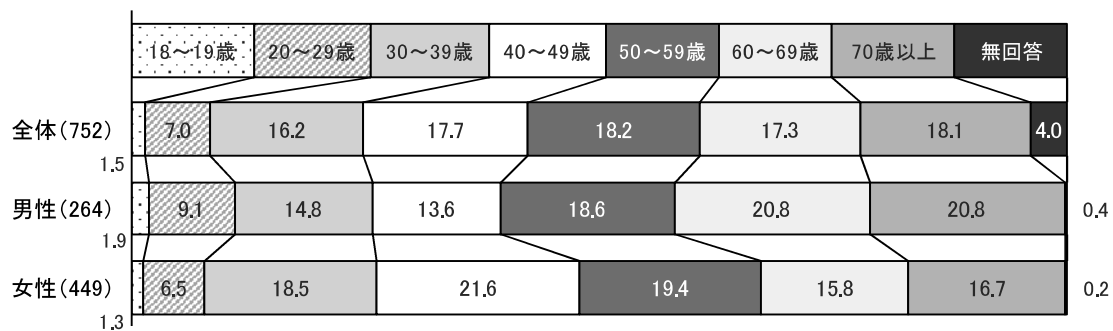


	抽出数(人)	比率(%)	回答数(人)	比率(%)
男 性	1,161	48.4	264	35.1
女 性	1,239	51.6	449	59.7
どちらとも いえない	-	-	1	0.1
無回答	-	-	38	5.1
合 計	2,400	100.0	752	100.0

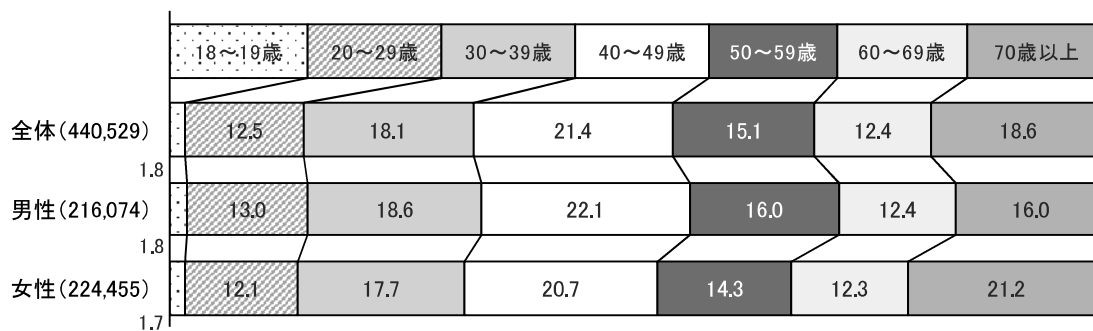
(2) 年代

年代については、「50～59歳」が最も多く18.2%、次いで「70歳以上」18.1%、「40～49歳」17.7%の順となっています。人口割合に比べ、男性は20、30、40代、女性は20代、70歳以上で回答が少なくなっています。

図表 I-2 年代（単数回答）



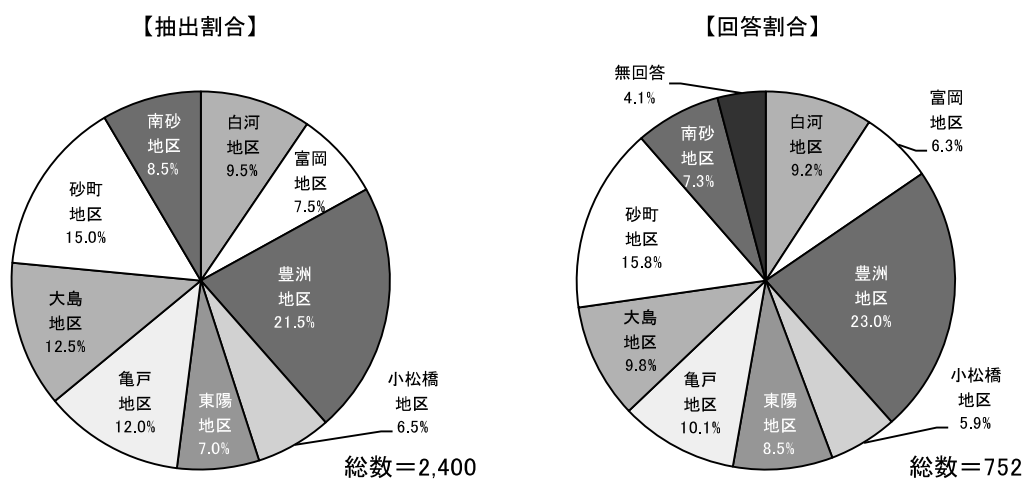
図表 I-3 [参考] 平成31年1月1日現在 江東区年代別人口割合



(3) 居住地区

居住地区については、「豊洲地区」が23.0%、「砂町地区」が15.8%、「亀戸地区」が10.1%、これ以外の地区はそれぞれ1割未満となっています。抽出と回答の割合の差は地区によって多少のばらつきがみられます。

図表 I-4 居住地区（単数回答）



	抽出数(人)	比率(%)
白河地区	228	9.5
富岡地区	180	7.5
豊洲地区	516	21.5
小松橋地区	156	6.5
東陽地区	168	7.0
亀戸地区	288	12.0
大島地区	300	12.5
砂町地区	360	15.0
南砂地区	204	8.5
無回答	-	-
合計	2,400	100.0

	回答数(人)	比率(%)
	69	9.2
	47	6.3
	173	23.0
	44	5.9
	64	8.5
	76	10.1
	74	9.8
	119	15.8
	55	7.3
	31	4.1
	752	100.0

图表 I-5 居住地区 (单数回答)

	白河地区	富岡地区	豊洲地区	小松橋地区	東陽地区	亀戸地区	大島地区	砂町地区	南砂地区	無回答
全体(752)	9.2	6.3	23.0	5.9	8.5	10.1	9.8	15.8	7.3	4.1
男性(264)	9.8	6.8	22.3	5.7	8.3	8.0	10.2	21.2	7.6	
女性(449)	9.1	6.5	25.2	6.2	9.1	12.0	10.2	13.4	7.6	0.7

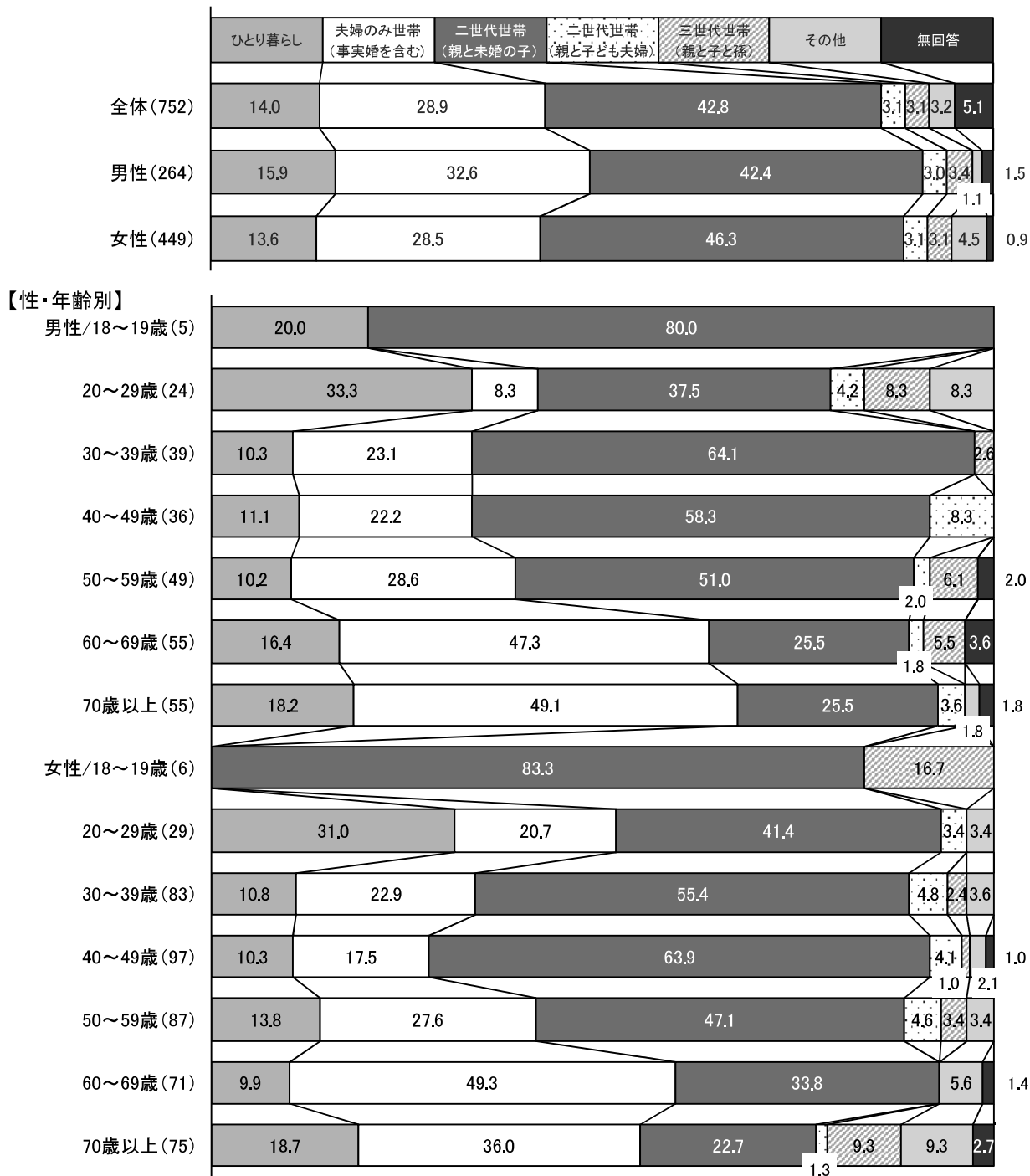
【性・年齢別】

男性/18~19歳(5)	40.0		20.0		20.0		20.0			
20~29歳(24)	8.3	12.5	8.3	12.5	8.3	8.3	20.8	16.7	4.2	
30~39歳(39)	20.5		12.8	17.9	2.6	10.3	10.3	15.4	10.3	
40~49歳(36)	8.3	2.8	38.9		5.6	13.9	5.6	13.9	11.1	
50~59歳(49)	8.2	32.7		2.0	8.2	6.1	8.2	24.5	10.2	
60~69歳(55)	7.3	10.9	12.7	10.9	5.5	3.6	9.1	29.1	10.9	
70歳以上(55)	9.1	5.5	20.0	5.5	10.9	9.1	5.5	27.3	7.3	
女性/18~19歳(6)	16.7	16.7		33.3			16.7	16.7		
20~29歳(29)	3.4	6.9	13.8	6.9	13.8	13.8	27.6	13.8		
30~39歳(83)	6.0	7.2	27.7		13.3	7.2	14.5	10.8	6.0	6.0
40~49歳(97)	13.4	3.1	36.1			5.2	8.2	10.3	7.2	10.3
50~59歳(87)	11.5	8.0	26.4		6.9	11.5	10.3	8.0	11.5	5.7
60~69歳(71)	7.0	7.0	16.9	5.6	9.9	9.9	14.1	19.7	9.9	
70歳以上(75)	8.0	6.7	20.0	2.7	8.0	14.7	12.0	16.0	10.7	1.3

(4) 家族構成

家族構成については、「二世世代世帯（親と未婚の子）」が最も多く 42.8%、次いで「夫婦のみ世帯（事実婚を含む）」28.9%、「ひとり暮らし」14.0%の順となっています。

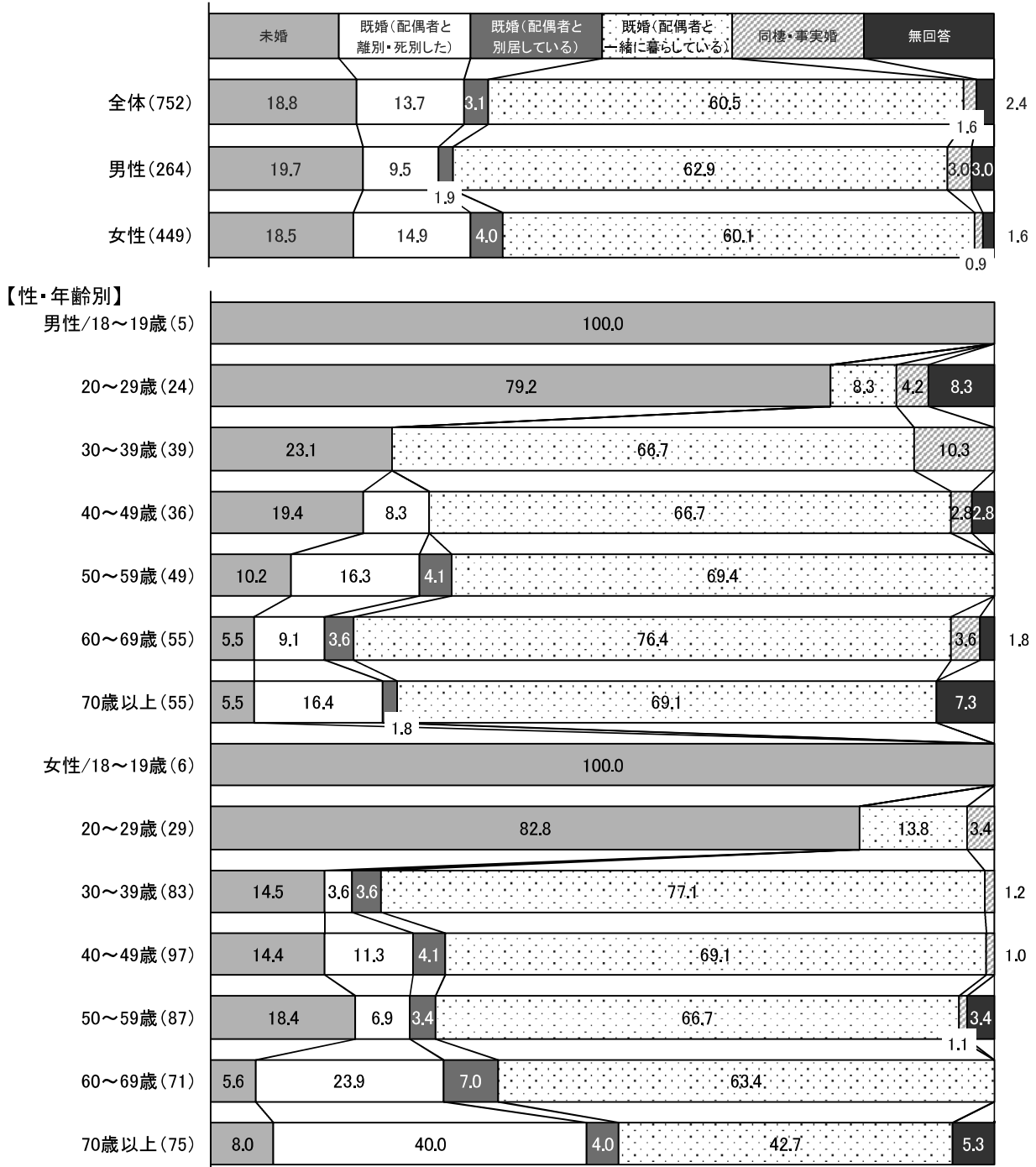
図表 I-6 家族構成（単数回答）



(5) 結婚の状況

結婚の状況については、「既婚（配偶者と一緒に暮らしている）」が最も多く60.5%、次いで「未婚」18.8%、「既婚（配偶者と離別・死別した）」13.7%の順となっています。

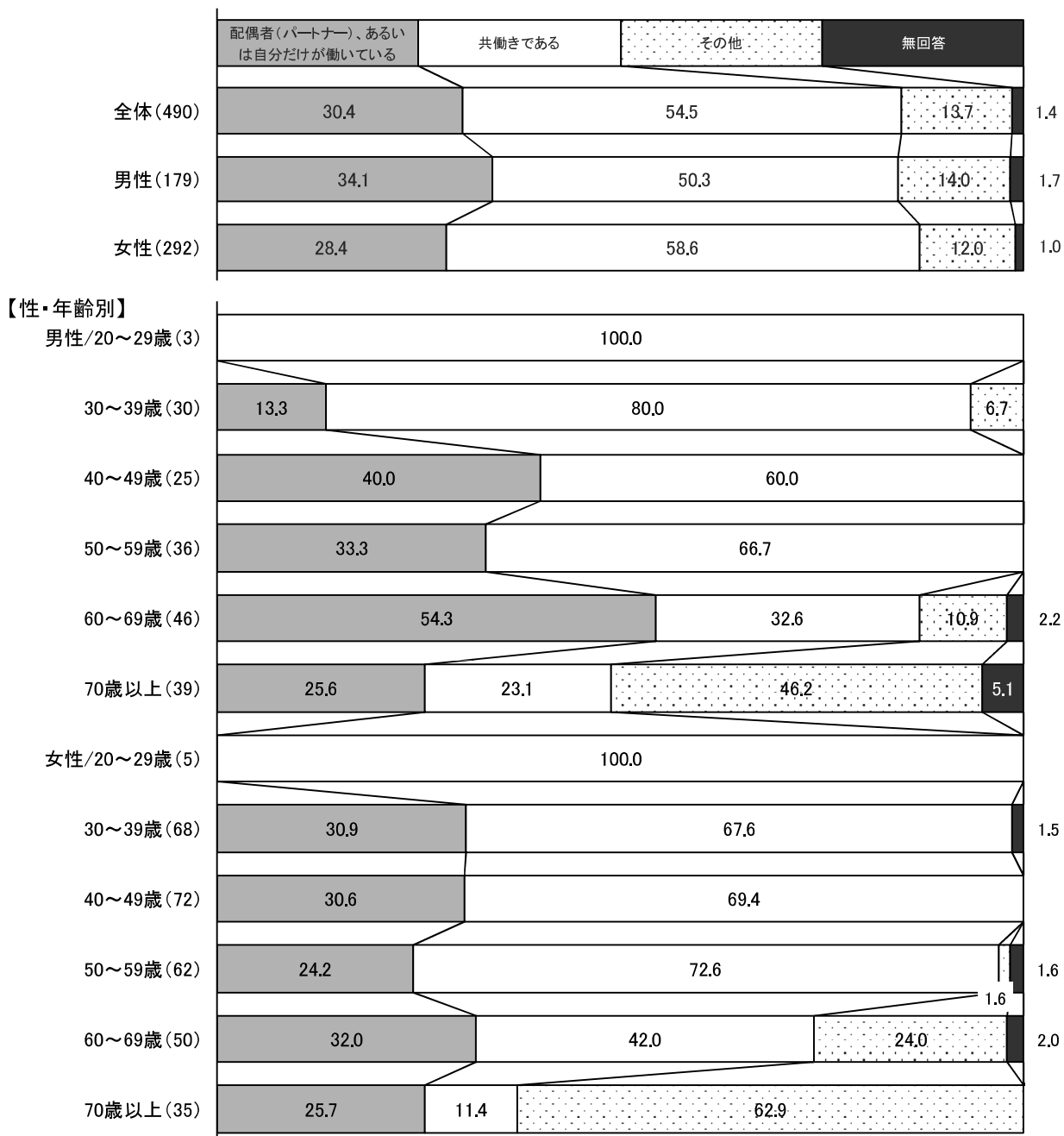
図表 I-7 結婚の状況（単数回答）



(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については、「共働きである」が54.5%と最も多くなっています。

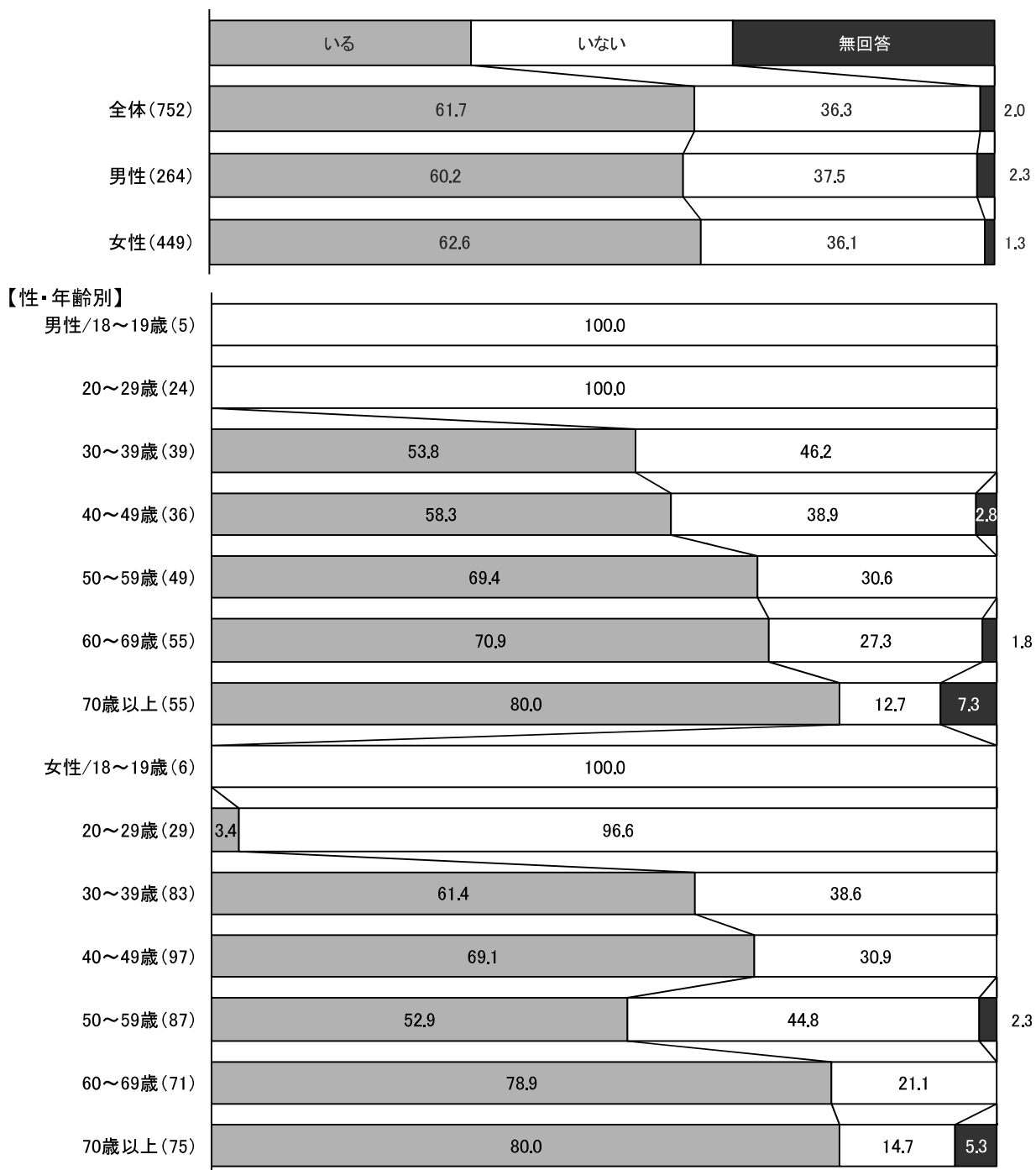
図表 I-8 世帯の働き方（単数回答）



(7) 子どもの有無

子どもの有無については、「いる」が61.7%、「いない」が36.3%となっています。

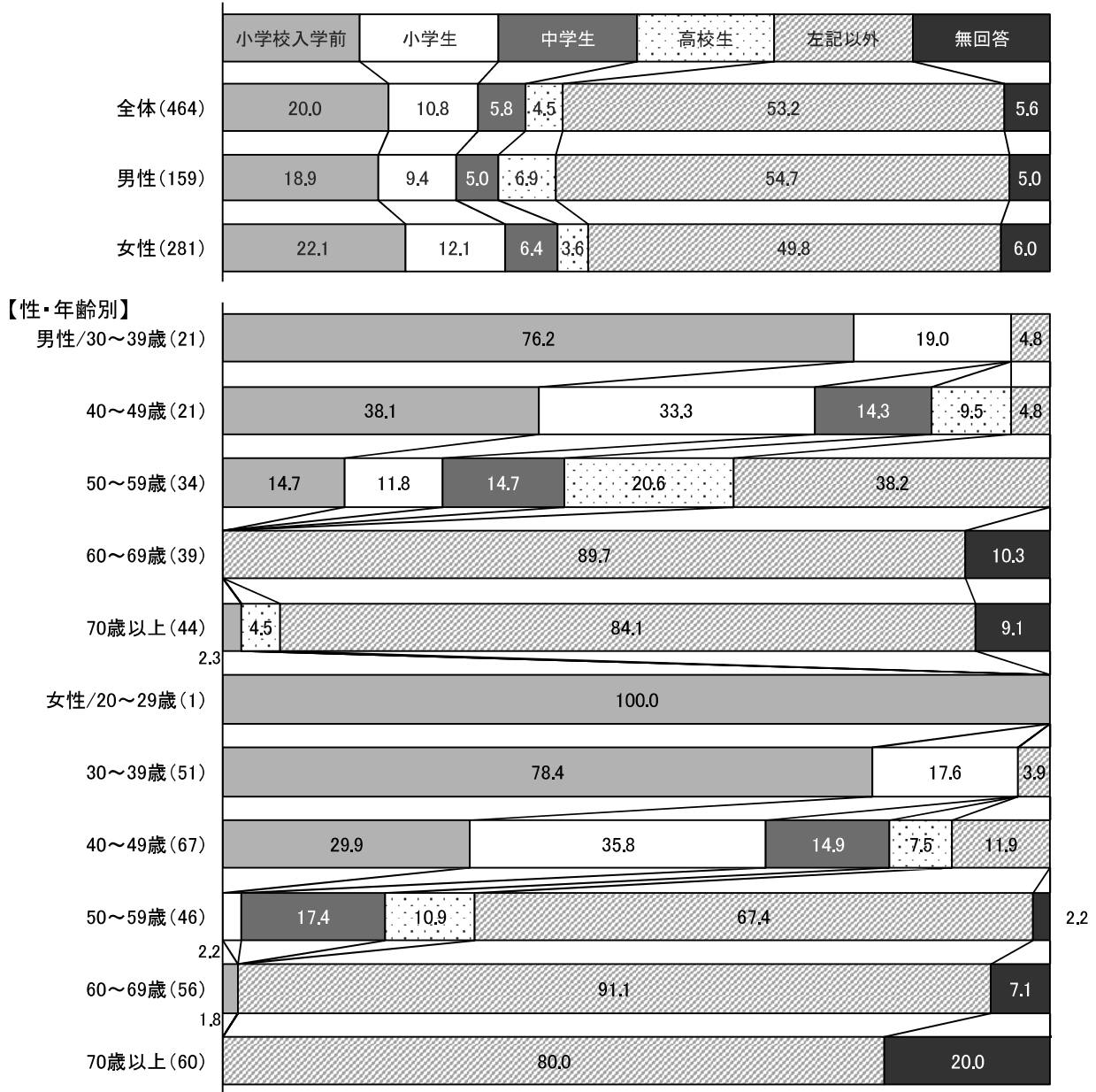
図表 I-9 子どもの有無（単数回答）



(8) 末子の成長段階

子どもがいる場合の末子の成長段階については、「小学校入学前」20.0%、「小学生」10.8%、「中学生」5.8%、「高校生」4.5%「左記以外」53.2%となっています。

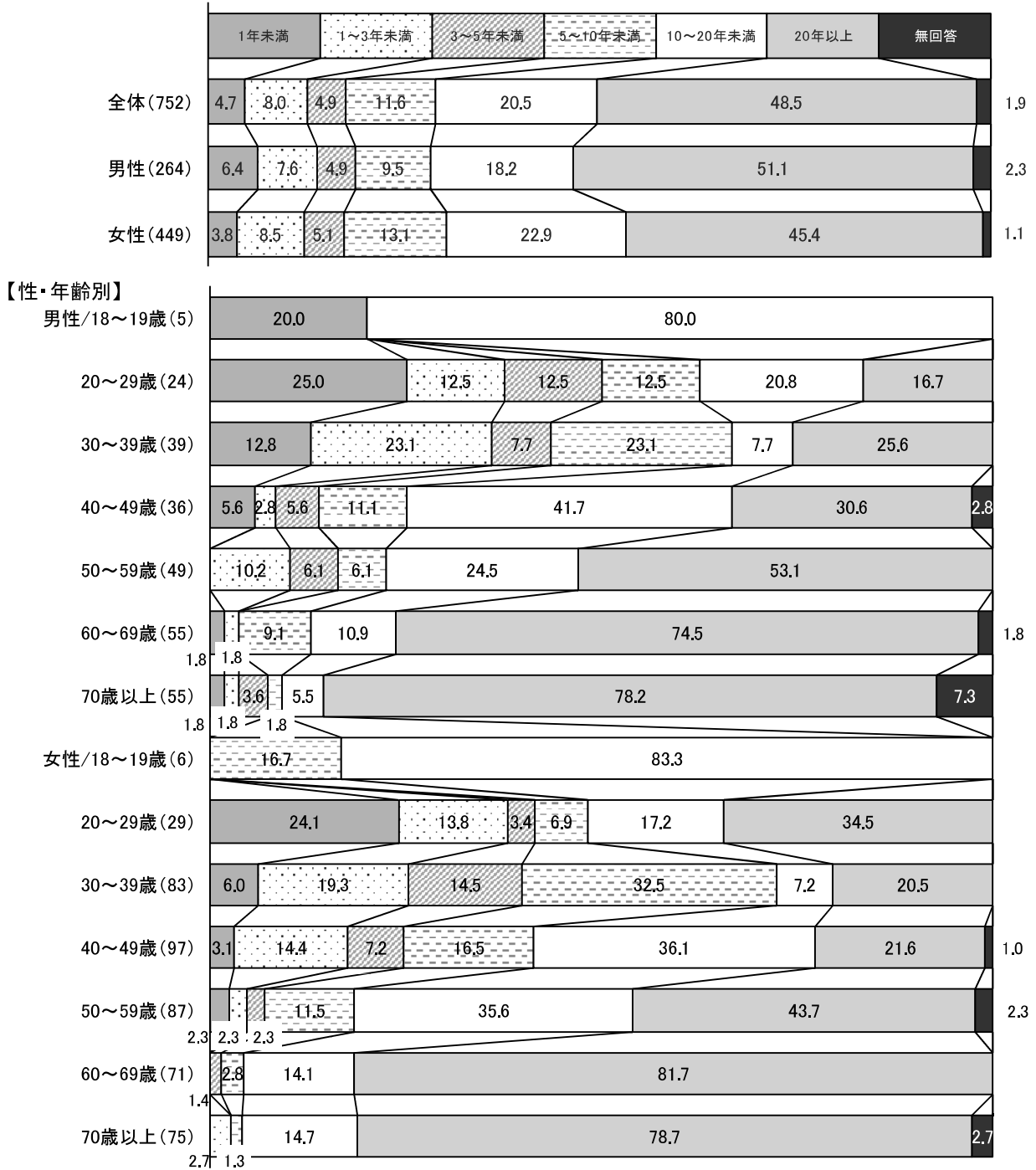
図表 I-10 末子の成長段階（単数回答）



(9) 居住年数

居住年数については、「20年以上」が最も多く48.5%、次いで「10～20年未満」20.5%、「5～10年未満」11.6%の順となっています。

図表 I-11 居住年数（単数回答）



2. 男女平等意識

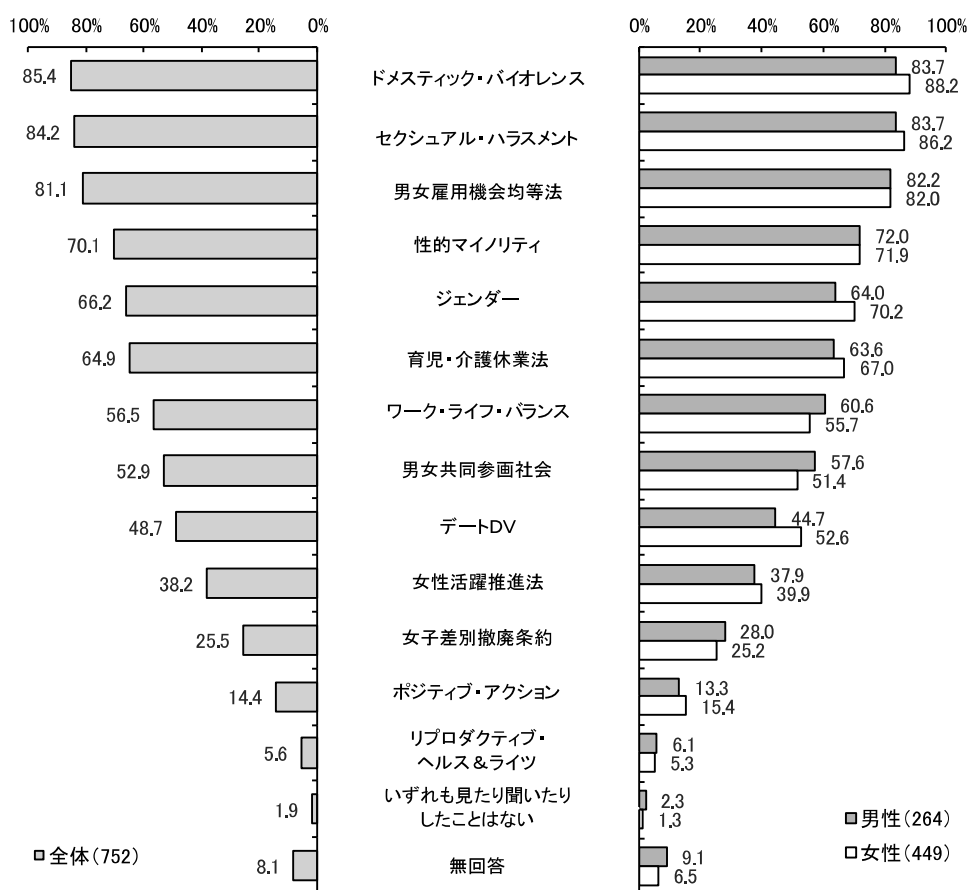
(1) 男女共同参画に関する用語の認知度

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については、「ドメスティック・バイオレンス」が85.4%と最も多く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」が84.2%、「男女雇用機会均等法」が81.1%、「性的マイノリティ」が70.1%と続いています。

男女別にみると、「男女共同参画社会」については、男性が女性を6.2ポイント上回っており、「デートDV」については、女性が男性を7.9ポイント上回っています。

図表 I-12 男女共同参画に関する用語の認知度（複数回答）



- ドメスティック・バイオレンス：配偶者等からの暴力
- セクシュアル・ハラスメント：性的嫌がらせ
- 性的マイノリティ：LGBT等
- 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
- 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
- ポジティブ・アクション：積極的改善措置
- 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・年齢別にみると、「デートDV」の認知度については、男性の30～49歳、60～69歳では5割台となっています。また、「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、男性の18～59歳では6～8割台、女性の18～59歳では5～7割台と男女ともに60歳以上より割合が高くなっています。

図表 I-13 男女共同参画に関する用語の認知度（性・年齢別）

	合計	ドメスティック・バイオレンス	セクシュアル・ハラスメント	男女雇用機会均等法	性的マイノリティ	ジェンダー	育児・介護休業法	ワーク・ライフ・バランス	男女共同参画社会	デートDV	女性活躍推進法	女子差別撤廃条約	ポジティブ・アクション	リプロダクティブ・ヘルス＆ライツ	いづれも見たり聞いたりしたことはない	無回答
全体	752 100.0	642 85.4	633 84.2	610 81.1	527 70.1	498 66.2	488 64.9	425 56.5	398 52.9	366 48.7	287 38.2	192 25.5	108 14.4	42 5.6	14 1.9	61 8.1
男性/18～19歳	5 100.0	4 80.0	4 80.0	3 60.0	4 80.0	3 60.0	1 20.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	18 75.0	16 66.7	17 70.8	16 66.7	13 54.2	10 41.7	16 66.7	14 58.3	9 37.5	7 29.2	6 25.0	0 0.0	2 8.3	1 4.2	4 16.7
30～39歳	39 100.0	33 84.6	33 84.6	32 82.1	31 79.5	33 84.6	24 61.5	30 76.9	19 48.7	20 51.3	15 38.5	12 30.8	4 10.3	3 7.7	0 0.0	4 10.3
40～49歳	36 100.0	31 86.1	32 88.9	31 86.1	31 86.1	29 80.6	24 66.7	29 80.6	25 69.4	18 50.0	16 44.4	13 36.1	2 5.6	2 5.6	1 2.8	1 2.8
50～59歳	49 100.0	43 87.8	43 87.8	42 85.7	36 73.5	31 63.3	29 59.2	35 71.4	30 61.2	18 36.7	15 30.6	10 20.4	9 18.4	3 6.1	2 4.1	3 6.1
60～69歳	55 100.0	48 87.3	48 87.3	46 83.6	41 74.5	37 67.3	40 72.7	25 45.5	29 52.7	31 56.4	25 45.5	18 32.7	10 18.2	4 7.3	0 0.0	5 9.1
70歳以上	55 100.0	43 78.2	44 80.0	45 81.8	30 54.5	23 41.8	40 72.7	22 40.0	31 56.4	20 36.4	21 38.2	12 21.8	9 16.4	2 3.6	1 1.8	7 12.7
女性/18～19歳	6 100.0	6 100.0	5 83.3	5 83.3	6 100.0	6 100.0	1 16.7	3 50.0	5 83.3	4 66.7	1 16.7	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	25 86.2	25 86.2	23 79.3	23 79.3	24 82.8	13 44.8	20 69.0	20 69.0	16 55.2	14 48.3	10 34.5	6 20.7	3 10.3	1 3.4	2 6.9
30～39歳	83 100.0	79 95.2	79 95.2	70 84.3	71 85.5	66 79.5	58 69.9	65 78.3	44 53.0	44 53.0	30 36.1	20 24.1	11 13.3	8 9.6	1 1.2	1 1.2
40～49歳	97 100.0	89 91.8	88 90.7	85 87.6	77 79.4	82 84.5	66 68.0	70 72.2	49 50.5	62 63.9	40 41.2	18 18.6	14 14.4	5 5.2	1 1.0	4 4.1
50～59歳	87 100.0	79 90.8	81 93.1	80 92.0	73 83.9	74 85.1	65 74.7	52 59.8	45 51.7	49 56.3	38 43.7	22 25.3	16 18.4	2 2.3	0 0.0	3 3.4
60～69歳	71 100.0	64 90.1	60 84.5	57 80.3	48 67.6	44 62.0	54 76.1	18 25.4	33 46.5	39 54.9	26 36.6	21 29.6	15 21.1	2 2.8	1 1.4	5 7.0
70歳以上	75 100.0	53 70.7	48 64.0	47 62.7	25 33.3	19 25.3	43 57.3	22 29.3	35 46.7	22 29.3	30 40.0	19 25.3	7 9.3	4 5.3	2 2.7	14 18.7

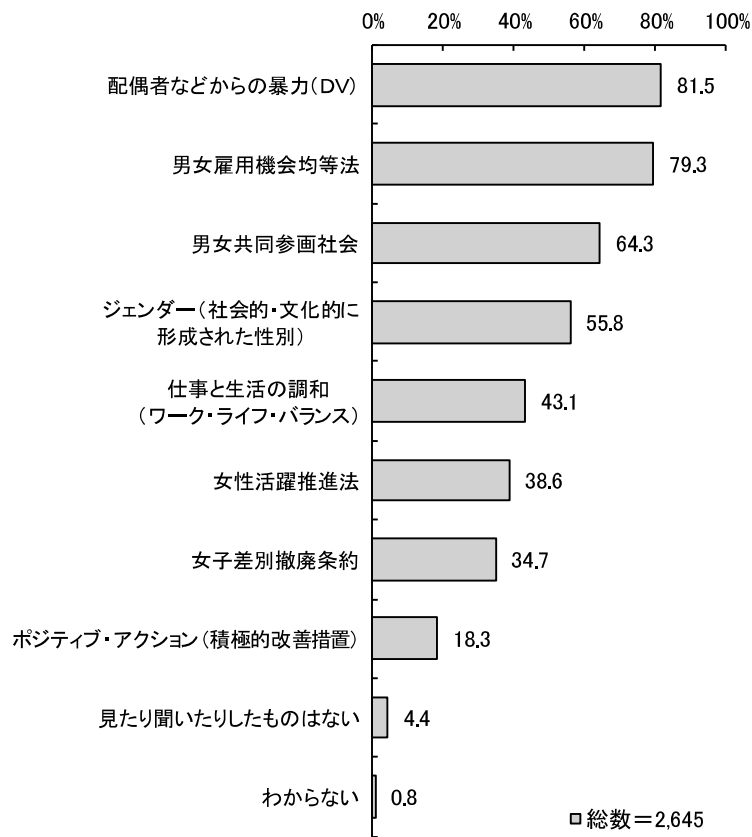
※上段：回答数・下段：%

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(令和元年9月)
全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人
調査員による個別面接聴取

令和元年9月の内閣府調査では、「配偶者などからの暴力(DV)」「男女雇用機会均等法」の認知度は8割前後となっていますが、「女性活躍推進法」「女子差別撤廃条約」の認知度は3割台、「ポジティブ・アクション(積極的改善措置)」の認知度は2割に達していません。

図表 1-14 男女共同参画に関する用語の認知度(複数回答)



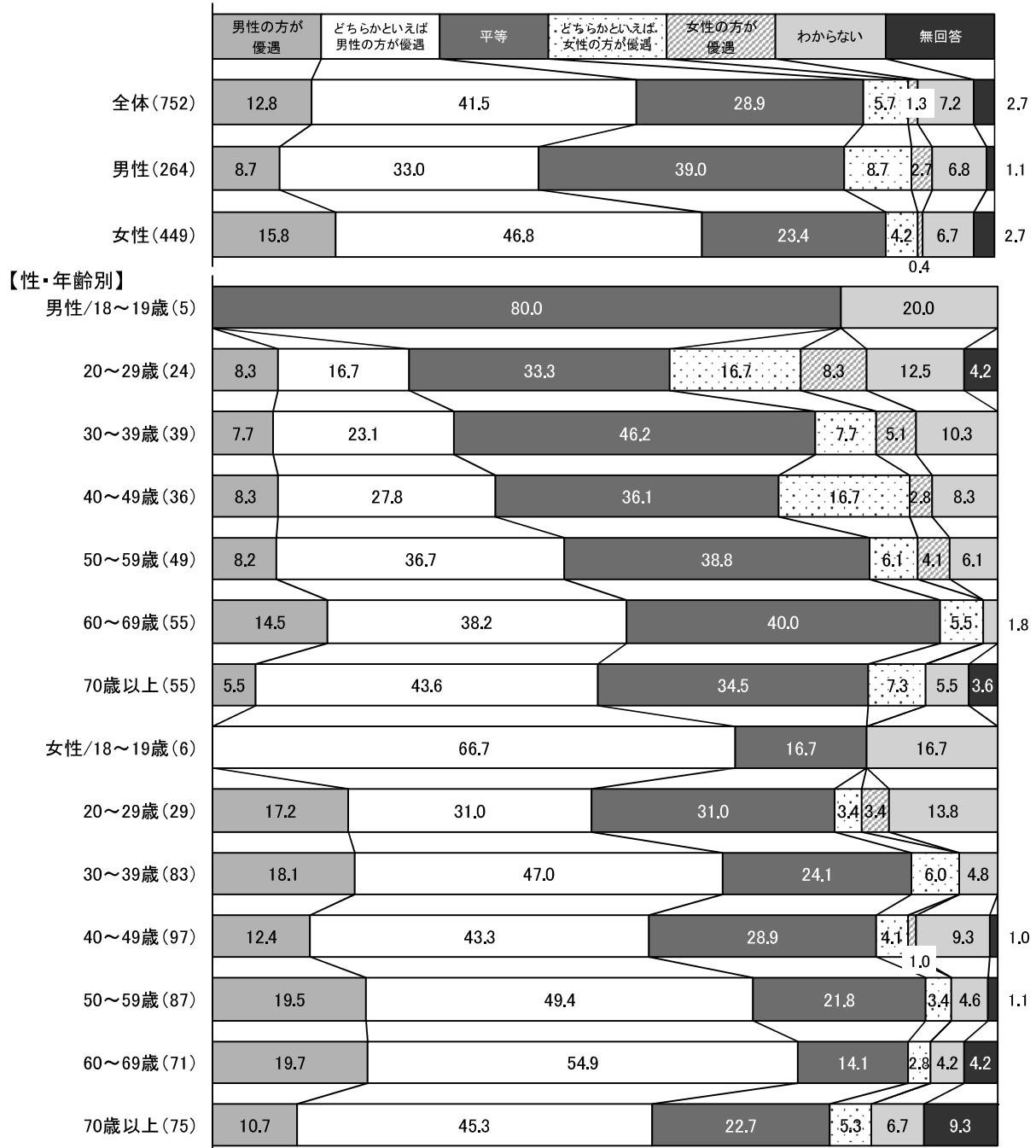
(2) 男女の地位の平等感

問2 あなたは、次の(ア)～(ク)について、一般的にみて男女の地位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」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は54.3%であり、「平等になっている」は28.9%となっています。

男女別にみると、男性の39.0%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は23.4%となっています。また、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を選んだ男性は41.7%に対し、女性は62.6%となっています。

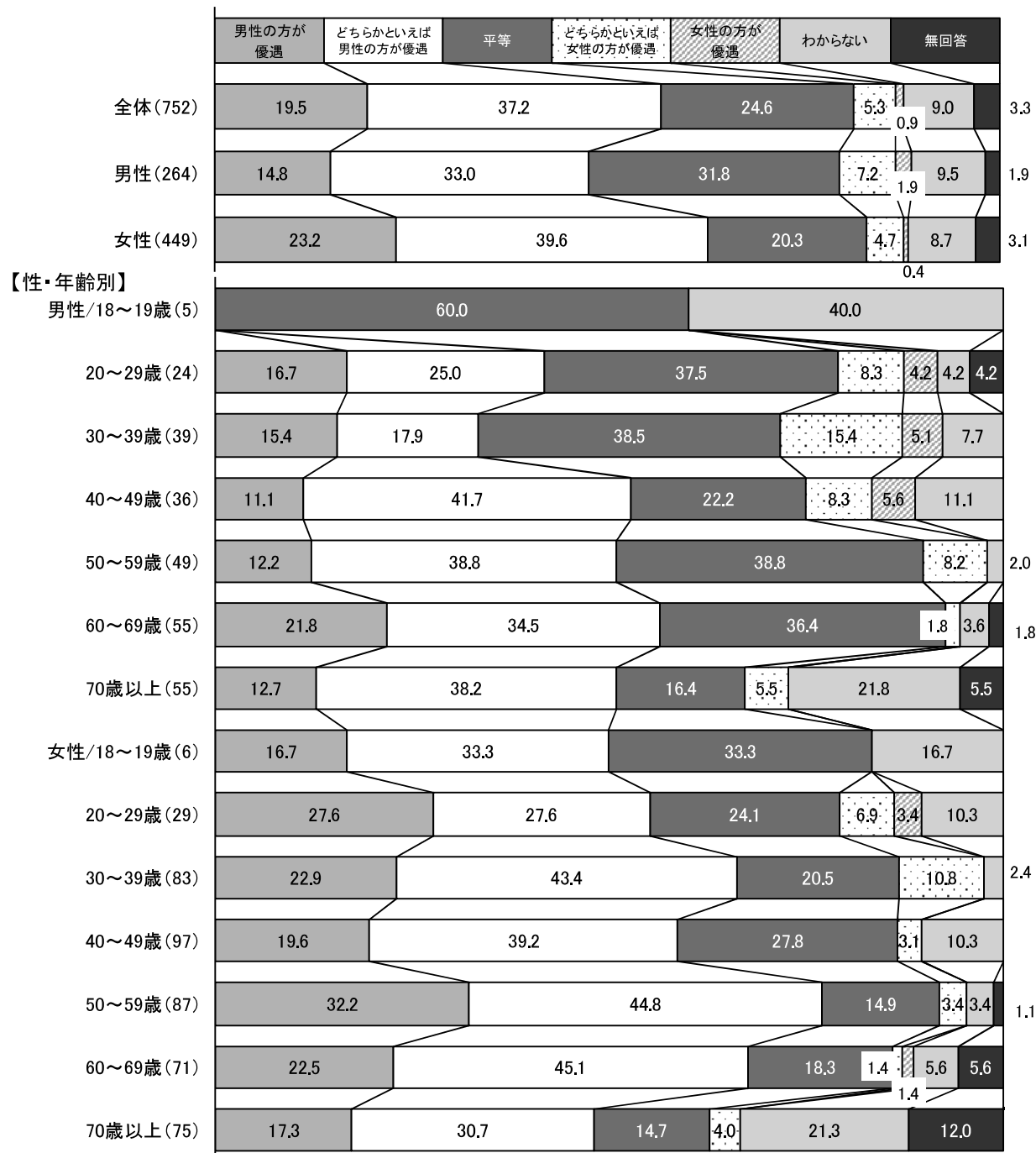
図表 I-15 男女の地位の平等感／家庭生活（単数回答）



職場については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は56.7%であり、「平等になっている」は24.6%となっています。

男女別にみると、男性の31.8%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は20.3%となっています。また、男性の47.8%が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」のいずれかを選んでいるのに対し、女性は62.8%となっています。

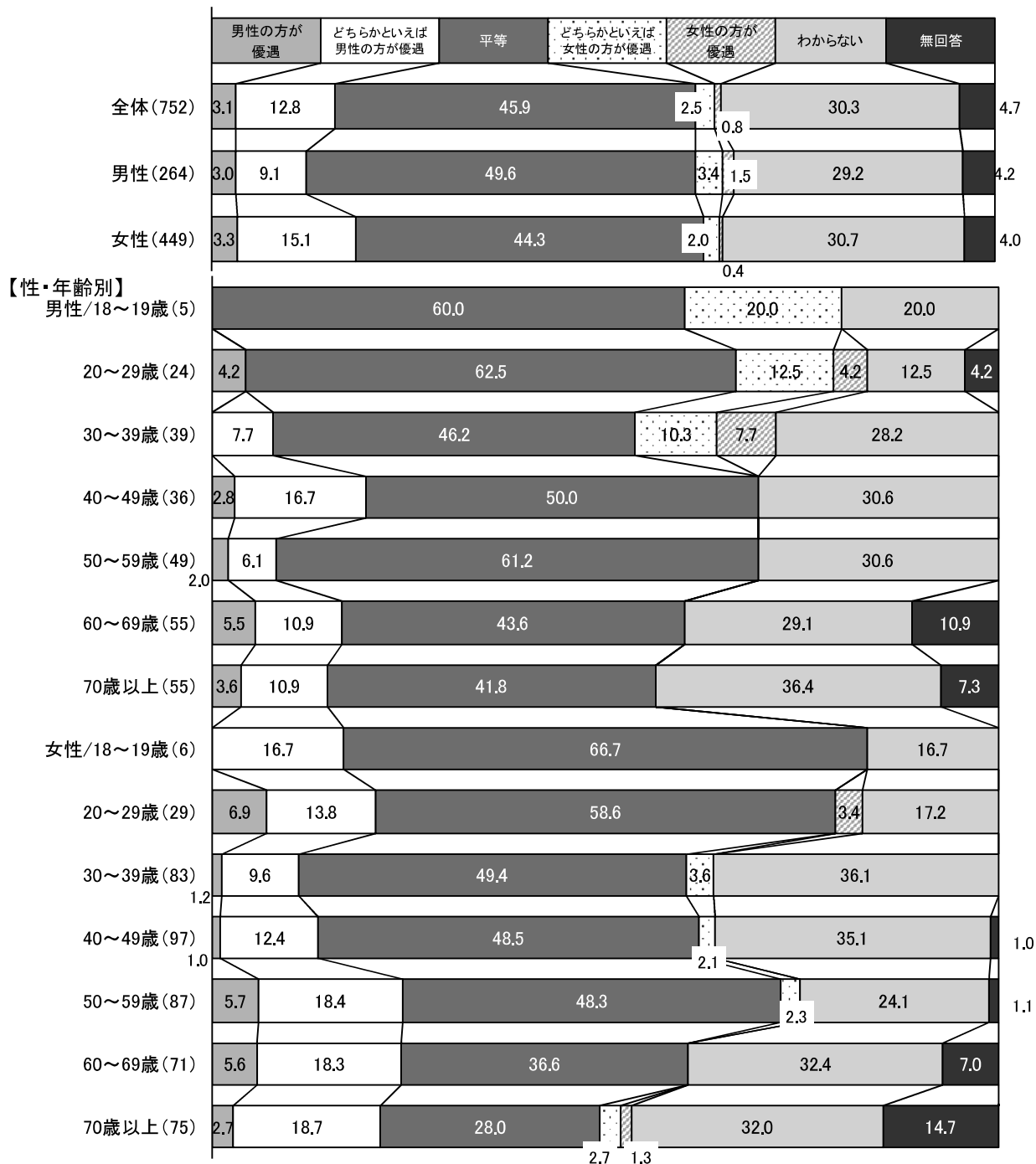
図表 I-16 男女の地位の平等感／職場（単数回答）



学校教育の場については、「平等になっている」が45.9%となっており、「わからない」が30.3%となっています。

男女別にみると、男性の49.6%、女性の44.3%が「平等になっている」を選んでいきます。

図表 I-17 男女の地位の平等感／学校教育の場（単数回答）

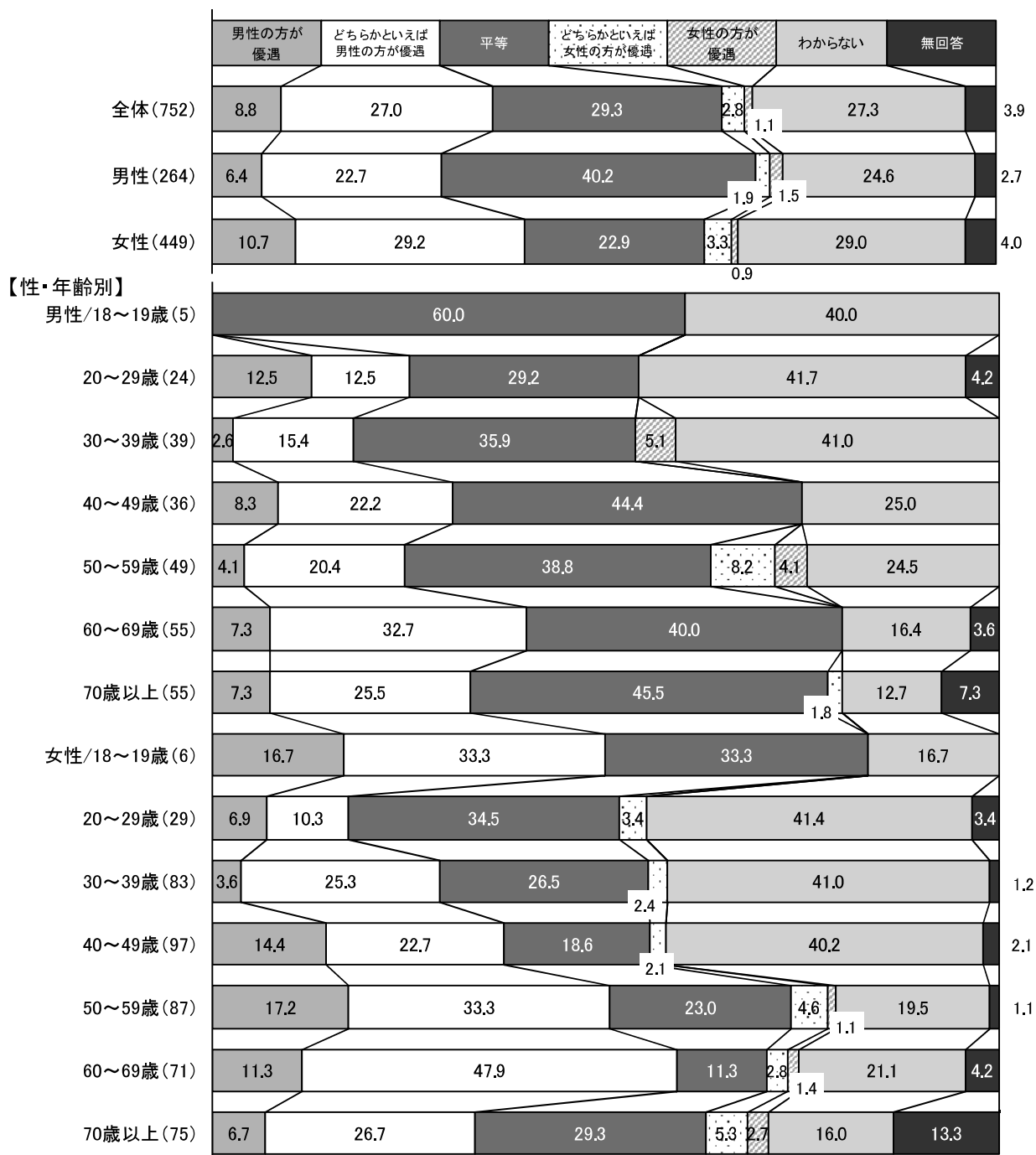


地域社会（町会・自治会など地域活動の場）については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は 35.8%であり、「平等になっている」は 29.3% となっています。

男女別にみると、男性の 40.2%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は 22.9% となっています。

性・年齢別にみると、男性では 40～49 歳、60 歳以上、女性では 18～29 歳で「平等になっている」割合が高くなっています。

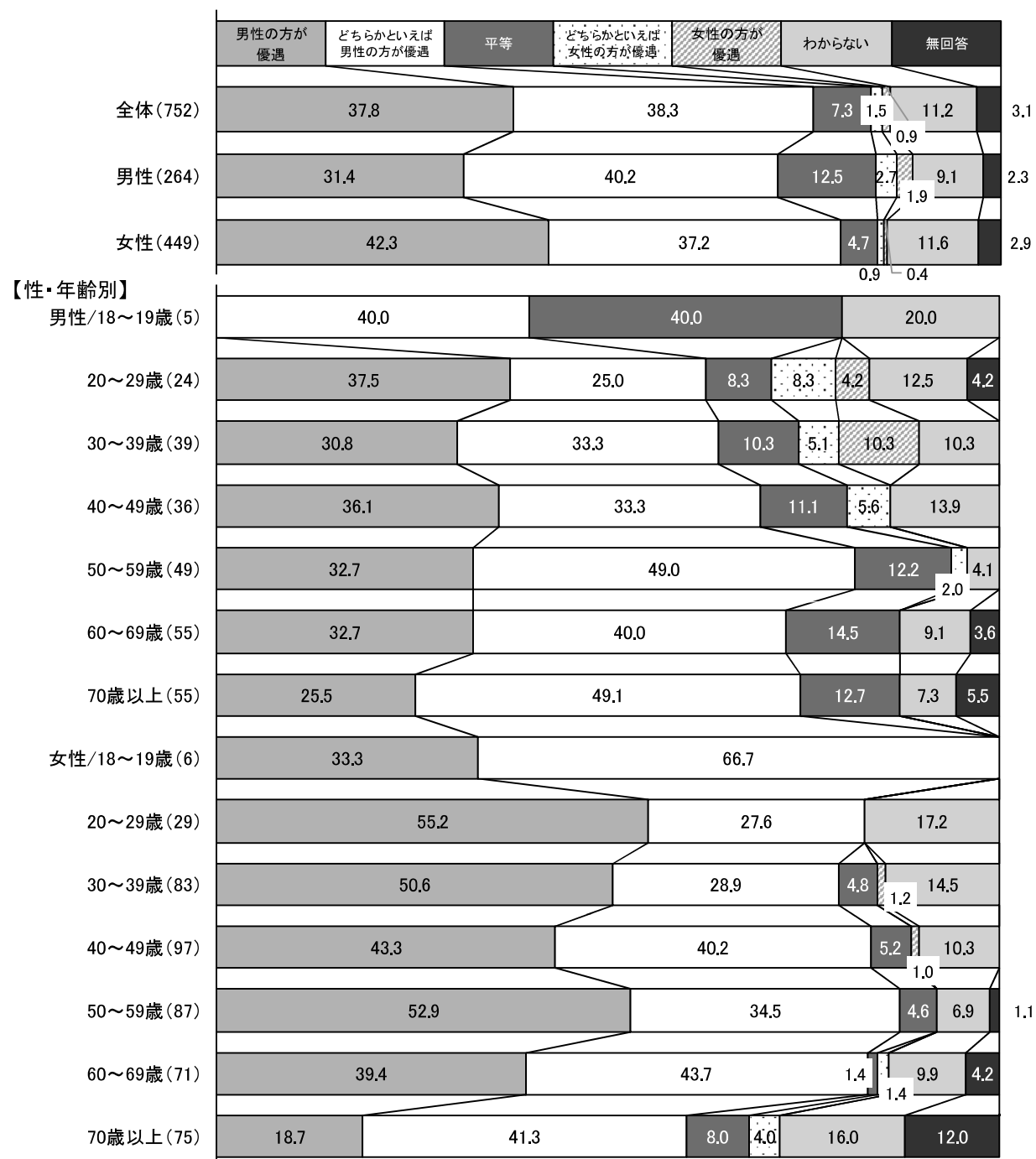
図表 I-18 男女の地位の平等感／地域社会（単数回答）



政治の場については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は76.1%であり、「平等になっている」は7.3%となっています。

男女別にみると、男性の12.5%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は4.7%となっています。また、男性の71.6%が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」のいずれかを選んでいるのに対し、女性は79.5%となっています。

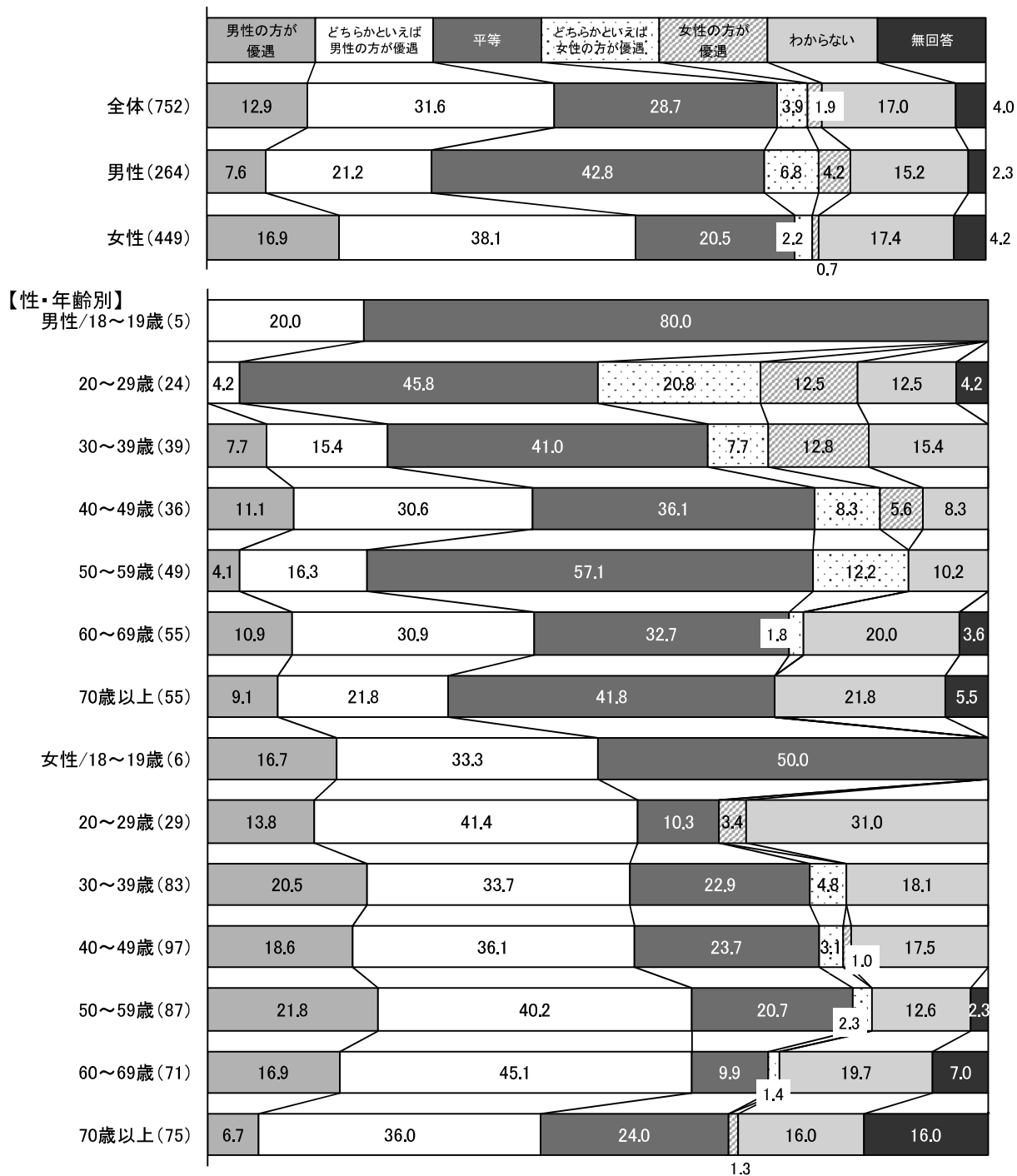
図表 I-19 男女の地位の平等感／政治の場（単数回答）



法律や制度の上では、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は44.5%であり、「平等になっている」は28.7%となっています。

男女別にみると、男性の42.8%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は20.5%となっており、男性の28.8%が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」のいずれかを選んでいるのに対し、女性は55.0%となっています。

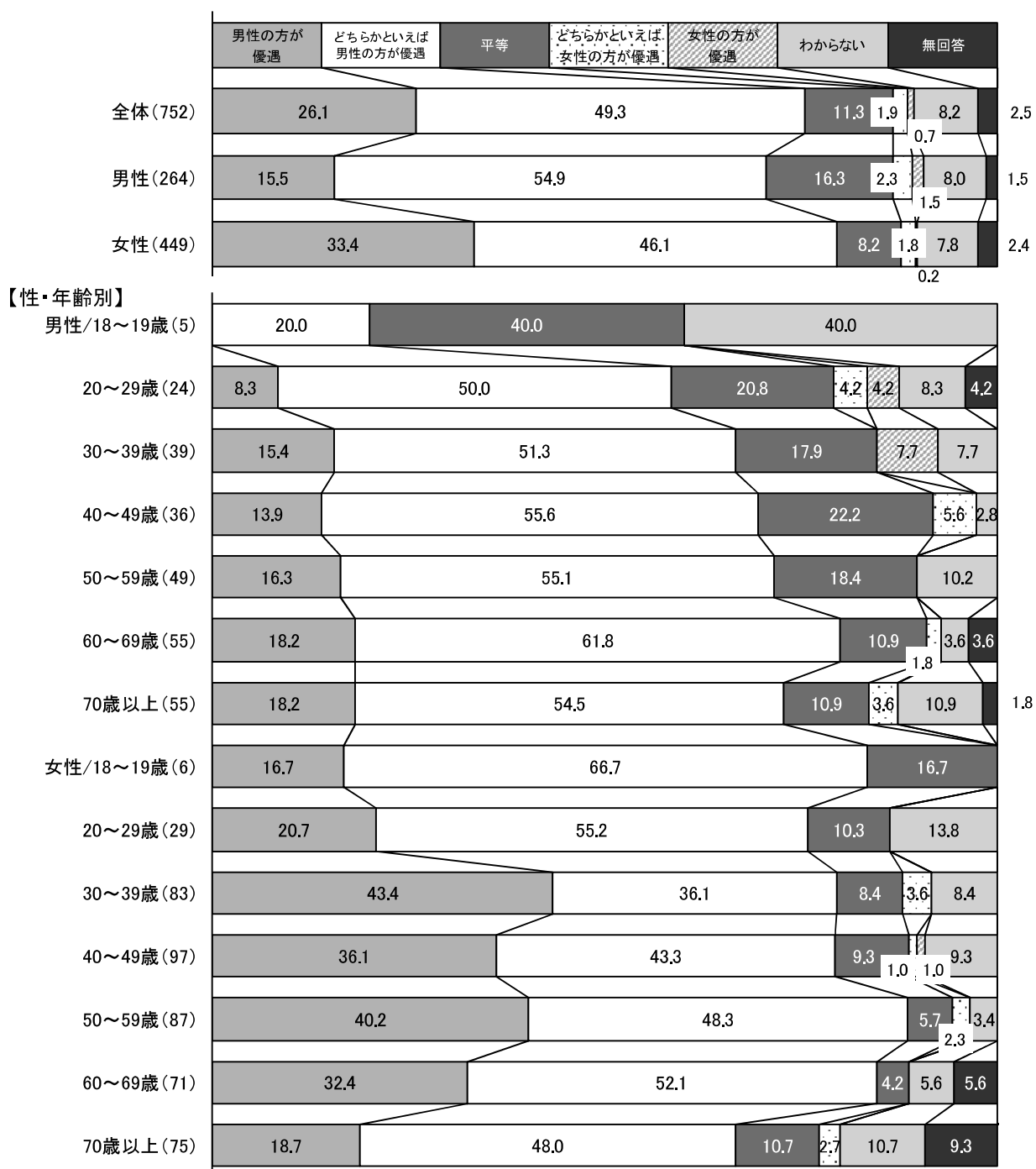
図表 I-20 男女の地位の平等感／法律や制度の上（単数回答）



社会通念・慣習・しきたりなどについては、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は75.4%であり、「平等になっている」は11.3%となっています。

男女別にみると、男性の16.3%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は8.2%となっており、男性の15.5%が「男性の方が優遇されている」を選んでいるのに対し、女性は33.4%となっています。

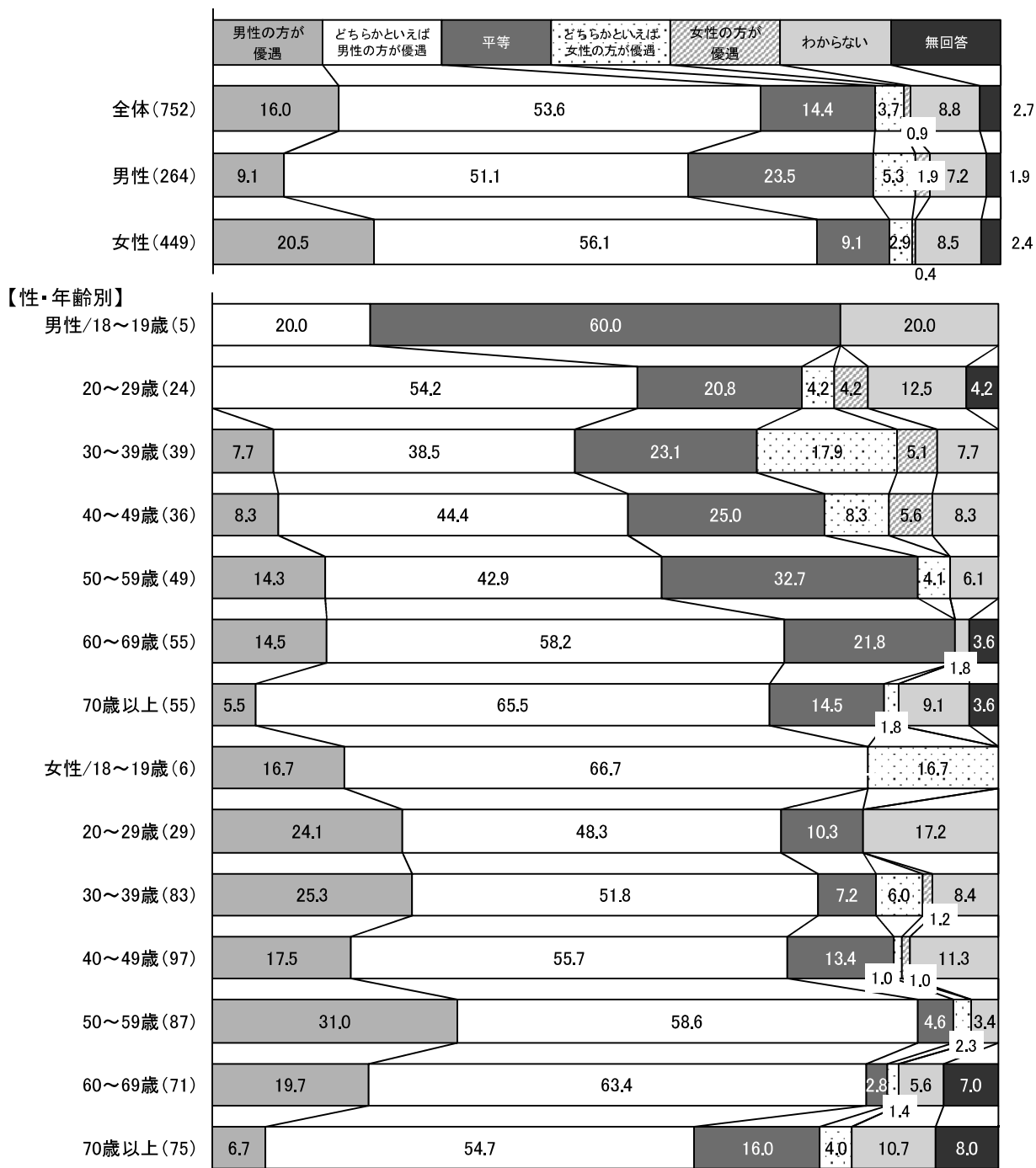
図表 I-21 男女の地位の平等感／社会通念・慣習・しきたりなど（単数回答）



社会全体としては、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計は69.6%であり、「平等になっている」は14.4%となっています。

男女別にみると、男性の23.5%が「平等になっている」を選んでいるのに対し、女性は9.1%となっており、男性の60.2%が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」のいずれかを選んでいるのに対し、女性は76.6%となっています。

図表 I-22 男女の地位の平等感／社会全体（単数回答）

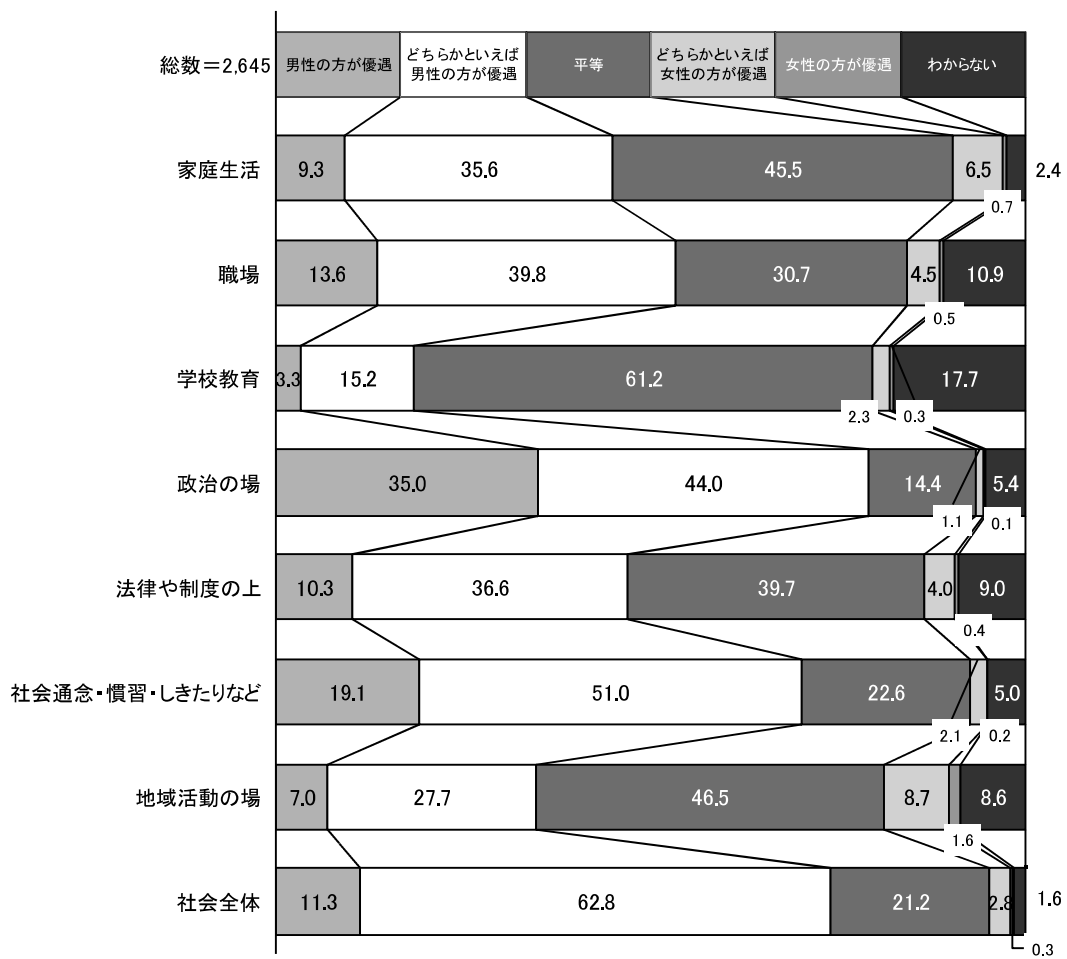


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年9月)
 全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人
 調査員による個別面接聴取

令和元年9月の内閣府調査では、“政治の場”“社会全体”“社会通念・習慣・しきたりなど”は7割台が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」のいずれかを選んでおり、“学校教育の場”では61.2%が「平等になっている」と回答しています。

図表 I-23 男女の地位の平等感（単数回答）

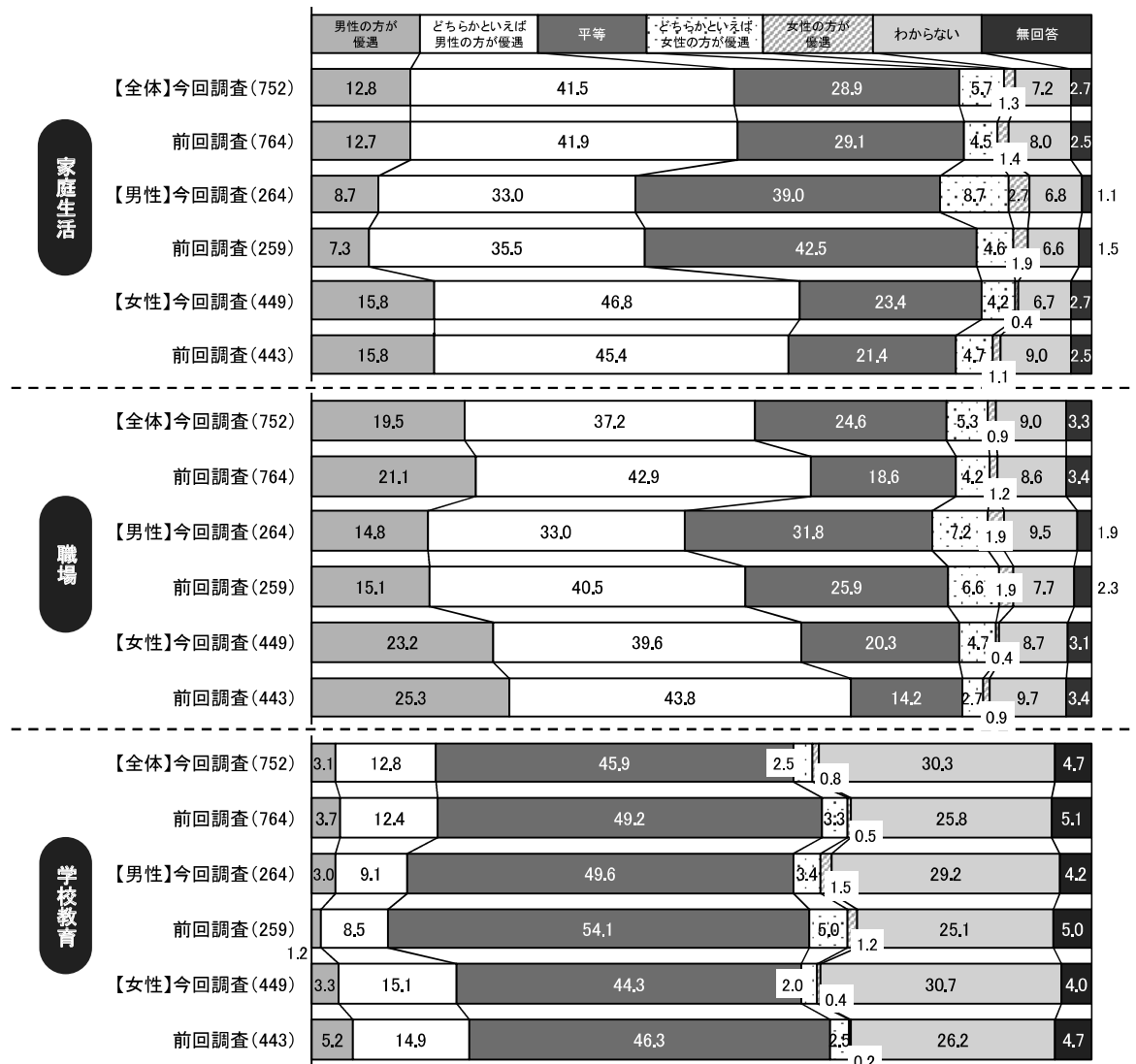


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

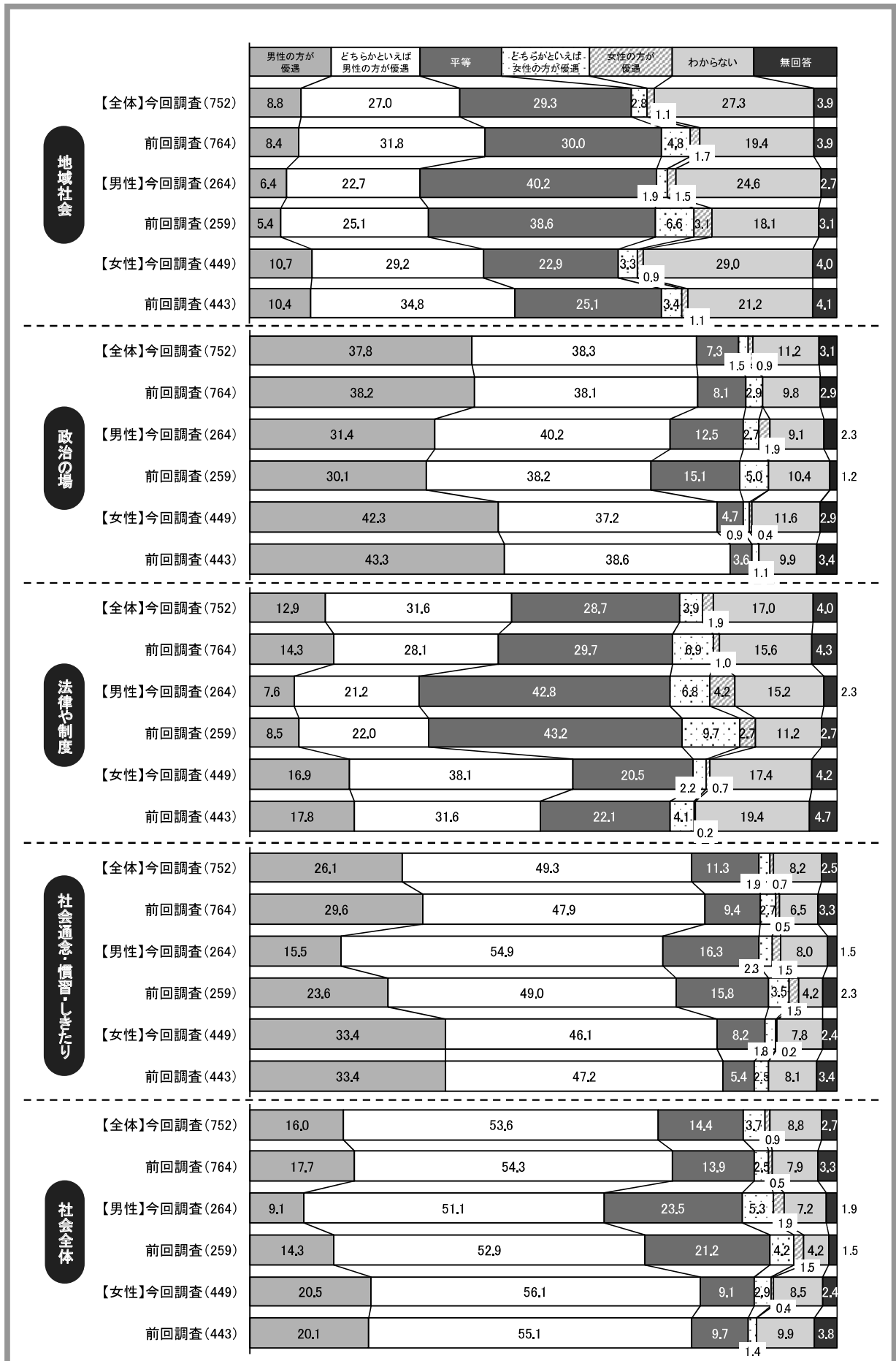
平成27年2月に実施した「江東区男女共同参画に関する意識実態調査」（以下「前回調査」といいます）と比較すると、『女性の方が優遇』が増加しているのは、“家庭生活”“職場”“社会全体”となっています。男性において、『女性の方が優遇』の割合が最も増加しているのは、“家庭生活”の4.9ポイントとなっています。女性において、『男性の方が優遇』の割合が最も増加しているのは、“法律や制度”の5.6ポイントとなっています。

図表 I-24 男女の地位の平等感（単数回答）



※『男性の方が優遇』＝「男性の方が優遇」＋「どちらかといえば男性の方が優遇」

『女性の方が優遇』＝「女性の方が優遇」＋「どちらかといえば女性の方が優遇」



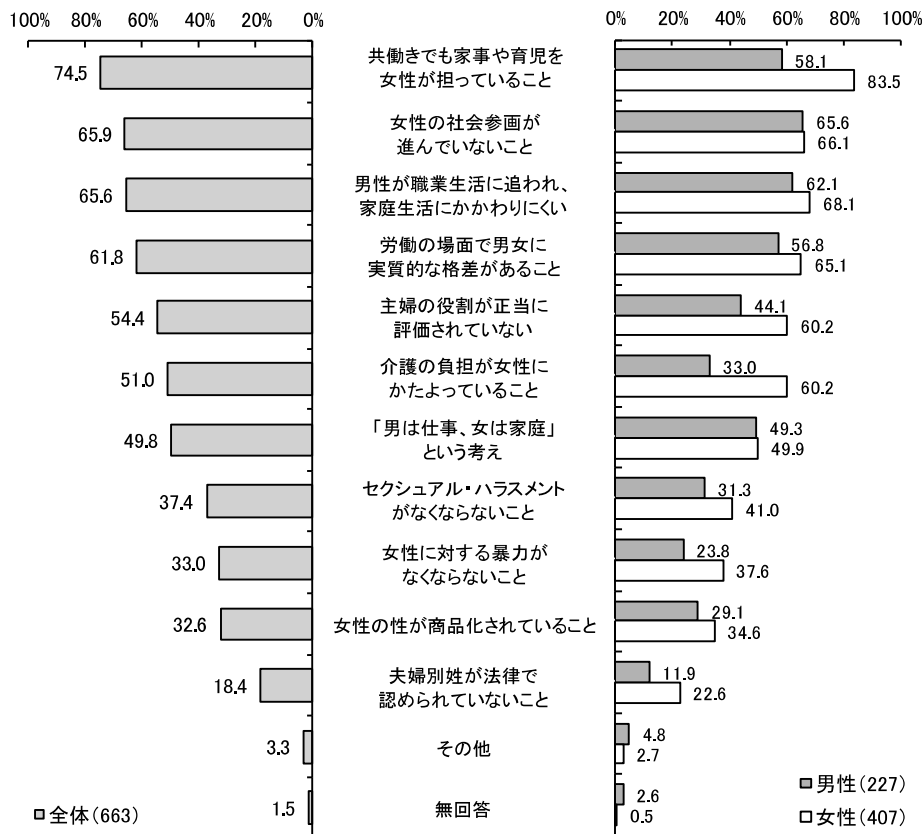
(3) 不平等を感じること

※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○)

いずれかの分野で「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を選んでいる方に対し、具体的に不平等を感じる点についてうかがったところ、「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74.5%、次いで「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65.9%、「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65.6%、「就職や採用、昇格や賃金など、労働の場面で男女に実質的な格差があること」61.8%と続いています。

男女別にみると、「その他」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。特に「介護の負担が女性にかたよっていること」「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」については、女性の割合が男性の割合をそれぞれ27.2ポイント、25.4ポイント上回っています。

図表 1-25 不平等を感じること (複数回答)



性・年齢別にみると、「介護の負担が女性にかたよっていること」については、女性の20歳以上と男性の60歳以上では4～7割台が選択しているのに対し、男性の59歳以下では1～2割台です。

図表 I-26 不平等を感じること（性・年齢別）

	合計	共働きでも家事や育児を女性が担っていること	女性の社会参画が進んでいないこと	男性が職業生活に追われ、家庭生活にかかわりにくいこと	労働の場面で男女に実質的な格差があること	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	セクシュアル・ハラスメントが少なくならないこと	女性に対する暴力がなくならないこと	女性の性が商品化されていること	夫婦別姓が法律で認められていないこと	その他	無回答
全体	663 100.0	494 74.5	437 65.9	435 65.6	410 61.8	361 54.4	338 51.0	330 49.8	248 37.4	219 33.0	216 32.6	122 18.4	22 3.3	10 1.5
男性/18～19歳	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	19 100.0	10 52.6	11 57.9	10 52.6	9 47.4	5 26.3	5 26.3	9 47.4	6 31.6	5 26.3	1 5.3	3 15.8	2 10.5	1 5.3
30～39歳	35 100.0	17 48.6	20 57.1	24 68.6	13 37.1	15 42.9	6 17.1	19 54.3	5 14.3	7 20.0	7 20.0	5 14.3	4 11.4	1 2.9
40～49歳	32 100.0	14 43.8	17 53.1	17 53.1	17 53.1	11 34.4	7 21.9	10 31.3	12 37.5	5 15.6	8 25.0	4 12.5	4 12.5	2 6.3
50～59歳	42 100.0	25 59.5	30 71.4	23 54.8	22 52.4	19 45.2	5 11.9	17 40.5	9 21.4	7 16.7	6 14.3	4 9.5	0 0.0	2 4.8
60～69歳	48 100.0	33 68.8	33 68.8	32 66.7	33 68.8	27 56.3	30 62.5	31 64.6	23 47.9	19 39.6	24 50.0	7 14.6	0 0.0	0 0.0
70歳以上	48 100.0	33 68.8	36 75.0	34 70.8	35 72.9	23 47.9	22 45.8	24 50.0	15 31.3	11 22.9	20 41.7	4 8.3	1 2.1	0 0.0
女性/18～19歳	6 100.0	5 83.3	4 66.7	3 50.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	5 83.3	1 16.7	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0
20～29歳	25 100.0	22 88.0	12 48.0	15 60.0	17 68.0	14 56.0	10 40.0	14 56.0	10 40.0	6 24.0	8 32.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0
30～39歳	77 100.0	59 76.6	54 70.1	57 74.0	48 62.3	39 50.6	36 46.8	40 51.9	19 24.7	12 15.6	14 18.2	18 23.4	4 5.2	0 0.0
40～49歳	88 100.0	74 84.1	54 61.4	62 70.5	56 63.6	50 56.8	49 55.7	39 44.3	33 37.5	39 44.3	28 31.8	22 25.0	2 2.3	1 1.1
50～59歳	85 100.0	77 90.6	60 70.6	57 67.1	58 68.2	55 64.7	54 63.5	43 50.6	43 50.6	39 45.9	36 42.4	27 31.8	2 2.4	1 1.2
60～69歳	65 100.0	58 89.2	46 70.8	46 70.8	45 69.2	46 70.8	49 75.4	32 49.2	32 49.2	32 49.2	33 50.8	14 21.5	1 1.5	0 0.0
70歳以上	61 100.0	45 73.8	39 63.9	37 60.7	37 60.7	40 65.6	46 75.4	30 49.2	29 47.5	24 39.3	20 32.8	5 8.2	1 1.6	0 0.0

※上段：回答数・下段：%

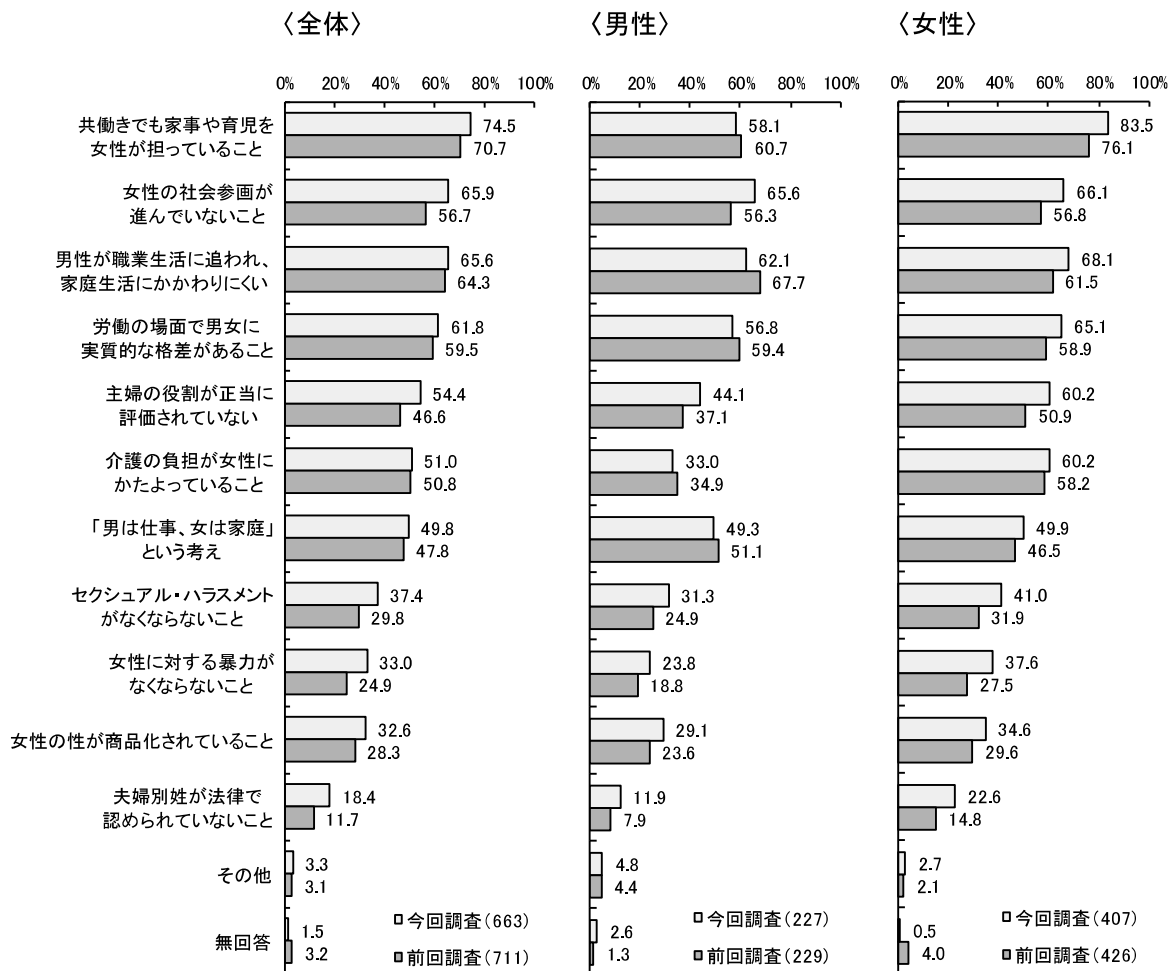
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、全ての項目において、不平等に感じることの割合が増加しています。「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」については、9.2ポイント上回っています。

男女別にみると、男性の第1位は、「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」で、女性は「共働きでも家事や育児のほとんどを女性が担っていること」で、ともに前回調査を上回っています。

図表 I-27 不平等を感じること（複数回答）



(4) 性別役割分業観に対する考え方

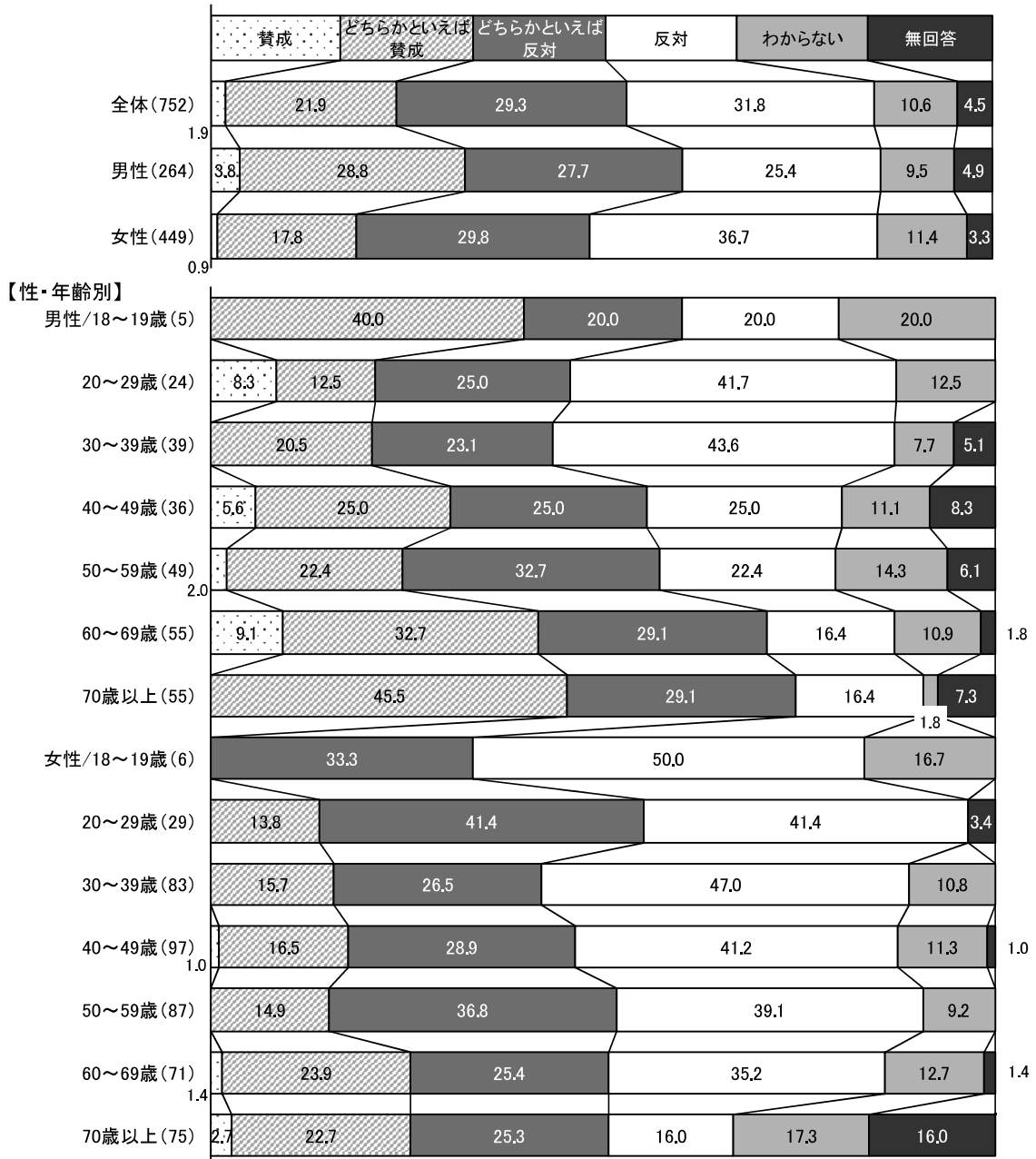
問3 あなたは、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という考え方について、どう思いますか。(1つに〇)

性別役割分業観に対する考え方については、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計が23.8%、「反対」「どちらかといえば反対」の合計が61.1%となっています。

男女別にみると、男性の32.6%が「賛成」「どちらかといえば賛成」のいずれかを選んでいるのに対し、女性は66.5%が「反対」「どちらかといえば反対」を選んでいます。

性・年齢別にみると、20歳以上の女性では「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計が1~2割台となっています。

図表 I-28 性別役割分業観に対する考え方（単数回答）

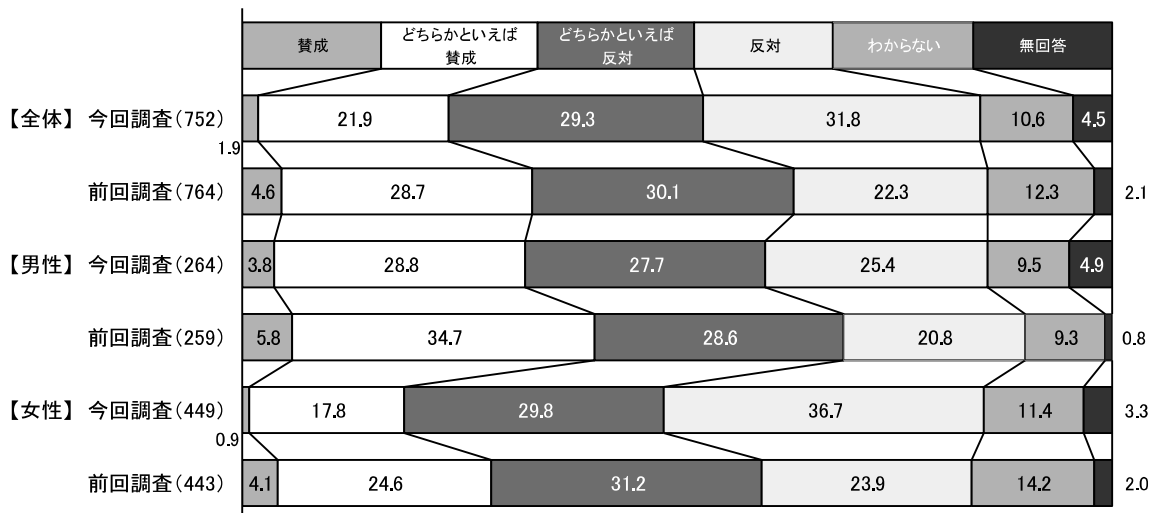


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査では、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計が33.3%、「反対」「どちらかといえば反対」の合計が52.4%でした。今回調査と比較すると、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計では、9.5ポイント減少、「反対」「どちらかといえば反対」の合計では、8.7ポイント増加しています。男女別にみると、女性の今回調査と比較すると、「反対」「どちらかといえば反対」が11.4ポイント増加しています。

図表 I-29 性別役割分業観に対する考え方（単数回答）

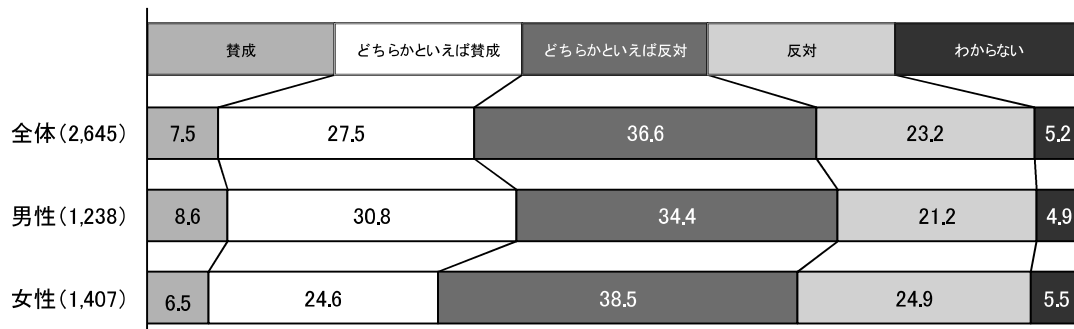


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年9月）
全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人
調査員による個別面接聴取

令和元年9月の内閣府調査では、「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計が35.0%であり、「どちらかといえば反対」「反対」の合計が59.8%となっています。

図表 I-30 性別役割分業観に対する考え方（単数回答）



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。

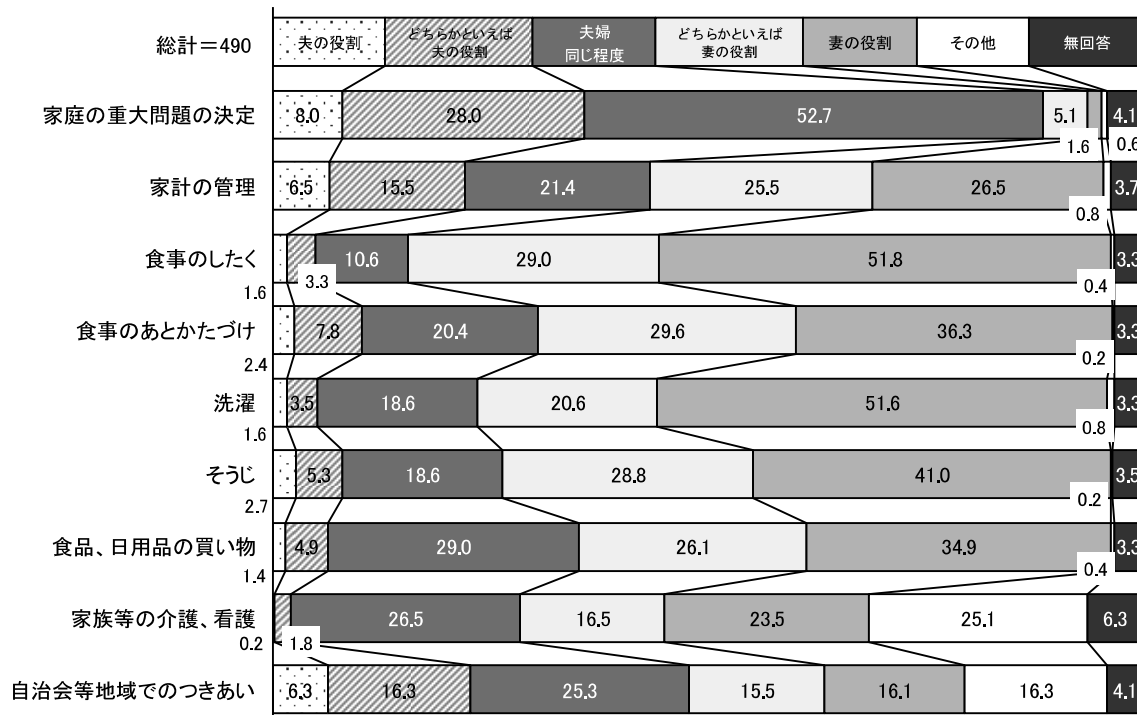
問4 あなたの家庭では、ふだん、次の(ア)～(シ)までのことを夫婦でどのように分担されていますか。(それぞれに1つに○)

結婚している方（同棲・事実婚を含む）に対し、家庭における夫婦の役割分担の実態についてうかがったところ、「家庭の重大問題の決定」については、「夫婦同じ程度」が52.7%であり、「夫の役割」「どちらかといえば夫の役割」の合計が36.0%となっています。

“食事のしたく”“育児（乳幼児の世話）”“洗濯”“そうじ”“食事のあとかたづけ”“食品、日用品の買い物”については、いずれも「妻の役割」「どちらかといえば妻の役割」の合計が6～8割台となっています。

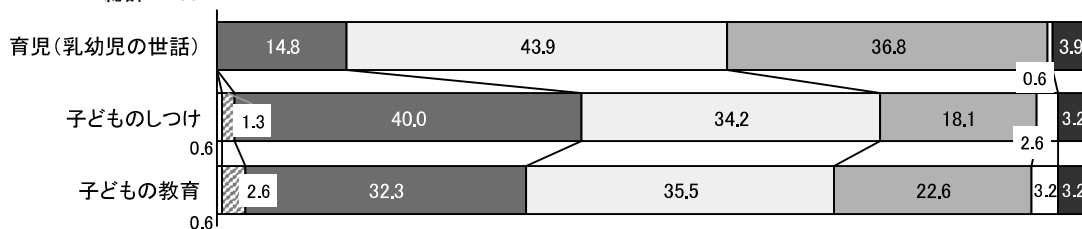
“子どものしつけ”“子どもの教育”“家計の管理”については、「妻の役割」「どちらかといえば妻の役割」の合計が5割台となっています。

図表 I-31 夫婦の役割分担の実態（単数回答）



■以下は、お子さん(中学生以下)がいる方にうかがいます。

総計=155



男女別にみると、“家庭の重大問題の決定”については、男女ともに「夫婦同じ程度」が5割台となっています。

図表 I-32 夫婦の役割分担の実態（性別）

		合計人数	夫の役割	夫の役割 どちらかといえば	夫婦同じ程度	妻の役割 どちらかといえば	妻の役割	その他	無回答
家庭の重大問題の決定	男性	179	8.4	22.9	58.1	3.4	1.1	0.6	5.6
	女性	292	7.9	31.5	50.3	5.8	1.7	0.7	2.1
家計の管理	男性	179	5.0	17.3	24.6	24.6	23.5	0.6	4.5
	女性	292	7.5	15.4	20.2	25.0	28.8	1.0	2.1
食事のしたく	男性	179	0.6	3.4	13.4	38.0	40.2	0.0	4.5
	女性	292	1.7	3.1	9.2	24.0	59.9	0.7	1.4
食事のあとかたづけ	男性	179	2.8	10.1	26.8	33.0	22.9	0.0	4.5
	女性	292	2.4	6.5	16.8	28.1	44.5	0.3	1.4
洗濯	男性	179	2.2	5.0	20.7	25.7	40.8	1.1	4.5
	女性	292	1.0	2.7	17.8	17.1	59.2	0.7	1.4
そうじ	男性	179	3.4	6.7	28.5	32.4	24.0	0.6	4.5
	女性	292	2.1	4.8	13.0	26.7	51.7	0.0	1.7
食品、日用品の買い物	男性	179	2.2	6.7	40.2	25.7	20.1	0.6	4.5
	女性	292	0.7	3.8	22.6	26.4	44.9	0.3	1.4
家族等の介護、看護	男性	179	0.6	2.2	39.7	16.8	9.5	24.6	6.7
	女性	292	0.0	1.7	18.5	16.1	32.2	27.1	4.5
自治会等地域でのつきあい	男性	179	8.4	22.3	25.7	14.0	4.5	19.6	5.6
	女性	292	5.5	13.4	22.9	17.1	23.6	15.4	2.1
育児(乳幼児の世話)	男性	48	0.0	0.0	22.9	47.9	22.9	0.0	6.3
	女性	105	0.0	0.0	11.4	41.9	43.8	1.0	1.9
子どものしつけ	男性	48	0.0	4.2	54.2	22.9	10.4	2.1	6.3
	女性	105	1.0	0.0	33.3	40.0	21.9	2.9	1.0
子どもの教育	男性	48	2.1	6.3	39.6	33.3	8.3	4.2	6.3
	女性	105	0.0	1.0	28.6	37.1	29.5	2.9	1.0

※単位：%

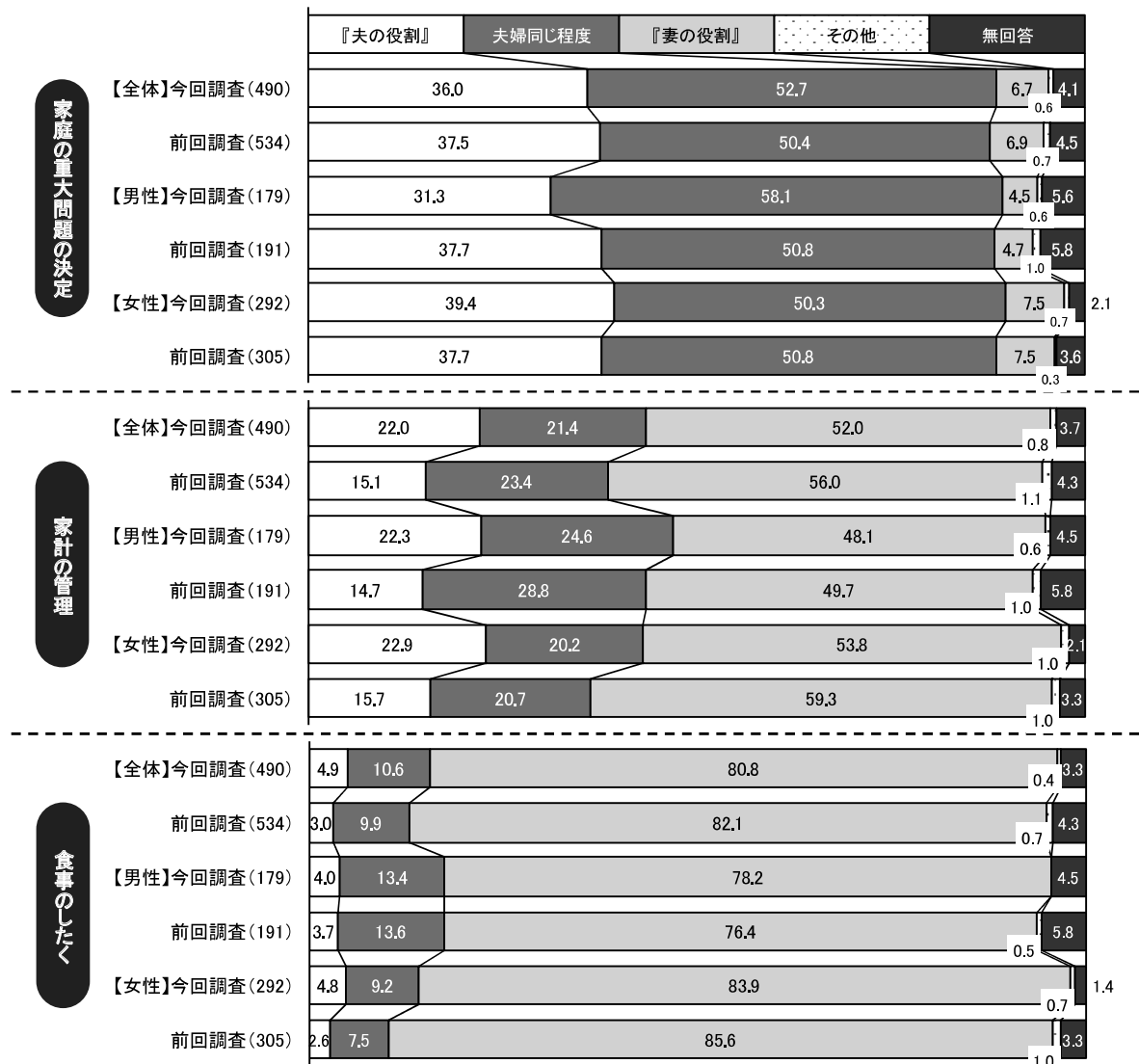
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、“家庭の重大問題の決定”“食事のしたく”“食事のあとかたづけ”“洗濯”“食品、日用品の買い物”“自治会等地域のつきあい”は、全体において「夫婦同じ程度」の割合が、前回より高くなっています。

“そうじ”“育児（乳幼児の世話）”“子どものしつけ”“子どもの教育”は、『妻の役割』の割合が、前回より高くなっています。

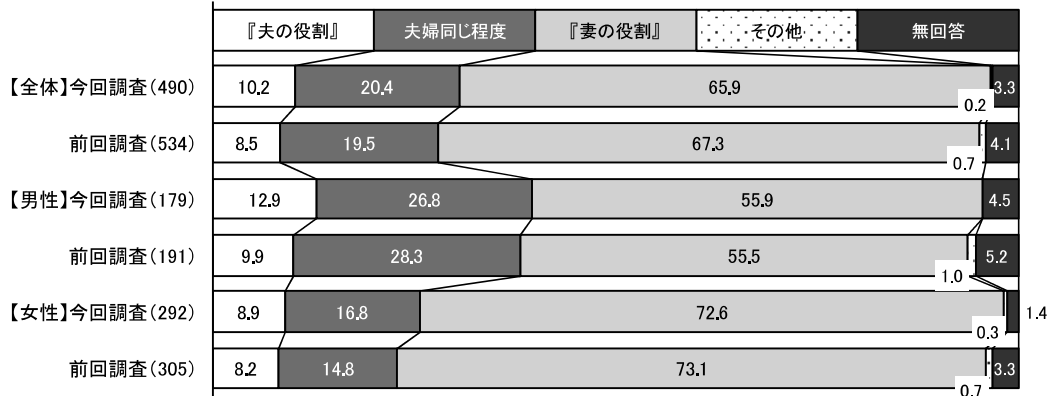
図表 I-33 夫婦の役割分担の実態（単数回答）



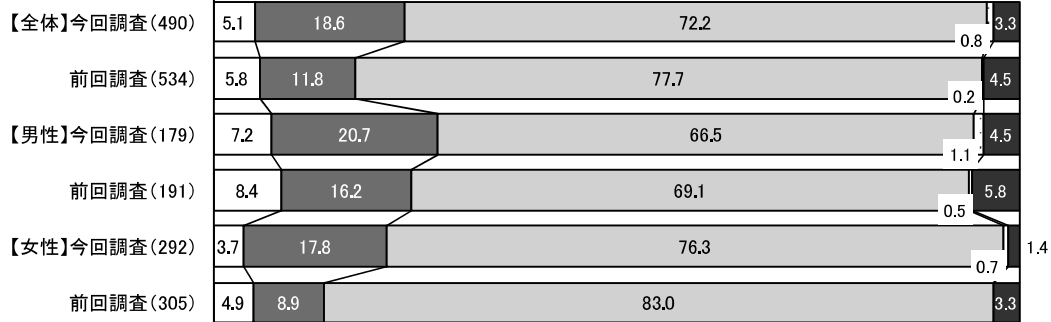
※『夫の役割』＝「夫の役割」＋「どちらかといえば夫の役割」

※『妻の役割』＝「妻の役割」＋「どちらかといえば妻の役割」

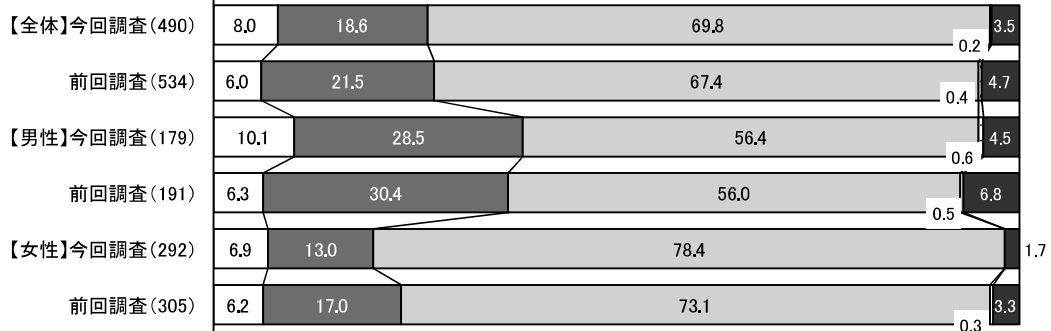
食事のあとかたづけ



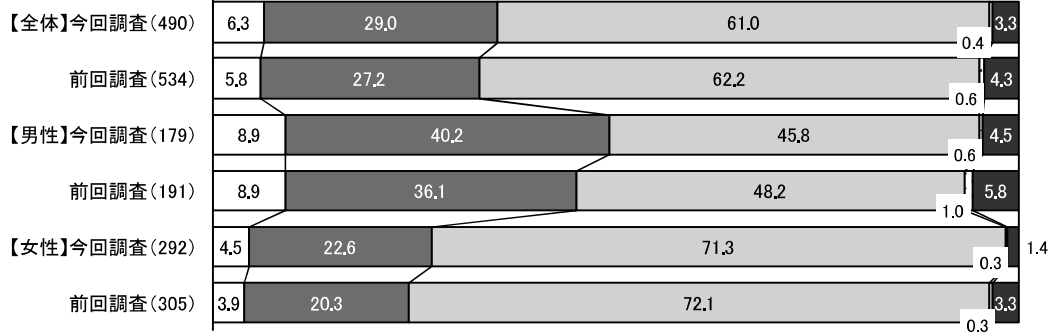
洗濯



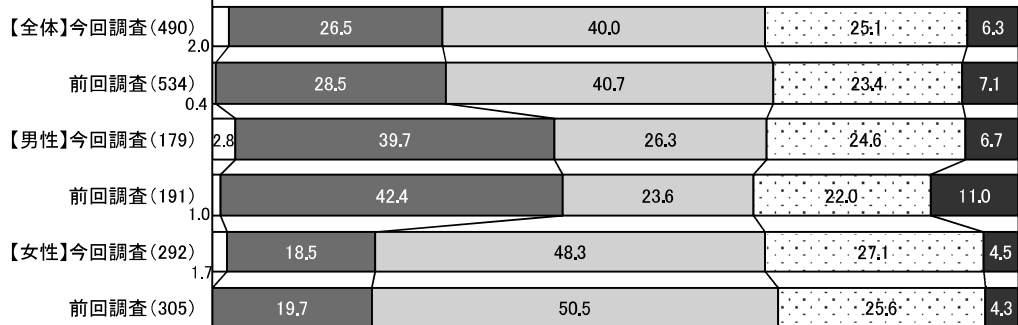
掃除



食品、日用品の買い物



家族等の介護、看護



自治会等地域でのいきいき

	『夫の役割』	夫婦同じ程度	『妻の役割』	その他	無回答
【全体】今回調査(490)	22.6	25.3	31.6	16.3	4.1
前回調査(534)	23.6	24.2	33.6	14.0	4.7
【男性】今回調査(179)	30.7	25.7	18.5	19.6	5.6
前回調査(191)	30.4	32.5	18.8	12.6	5.8
【女性】今回調査(292)	18.9	22.9	40.7	15.4	2.1
前回調査(305)	19.0	20.0	41.3	16.1	3.6

■以下は、お子さん（中学生以下）がいる方にうかがっています。

育児（乳幼児の世話）

	『夫の役割』	夫婦同じ程度	『妻の役割』	その他	無回答
【全体】今回調査(155)	14.8	80.7	0.6	3.9	
前回調査(180)	15.0	77.3	7.8		
【男性】今回調査(48)	22.9	70.8	6.3		
前回調査(53)	20.8	71.7	7.5		
【女性】今回調査(105)	11.4	85.7	1.0	1.9	
前回調査(117)	10.3	82.9	6.8		

子どもの生活

	『夫の役割』	夫婦同じ程度	『妻の役割』	その他	無回答
【全体】今回調査(155)	1.9	40.0	52.3	2.6	3.2
前回調査(180)	1.1	42.2	47.8	1.1	7.8
【男性】今回調査(48)	4.2	54.2	33.3	2.1	6.3
前回調査(53)	3.8	50.9	37.7	7.5	
【女性】今回調査(105)	1.0	33.3	61.9	2.9	1.0
前回調査(117)	1.7	37.6	53.8	6.8	

子どもの教育

	『夫の役割』	夫婦同じ程度	『妻の役割』	その他	無回答
【全体】今回調査(155)	3.2	32.3	58.1	3.2	3.2
前回調査(180)	1.7	40.6	48.9	1.1	7.8
【男性】今回調査(48)	8.4	39.6	41.6	4.2	6.3
前回調査(53)	1.9	54.7	35.8	7.5	
【女性】今回調査(105)	1.0	28.6	66.6	2.9	1.0
前回調査(117)	1.7	32.5	57.3	6.8	

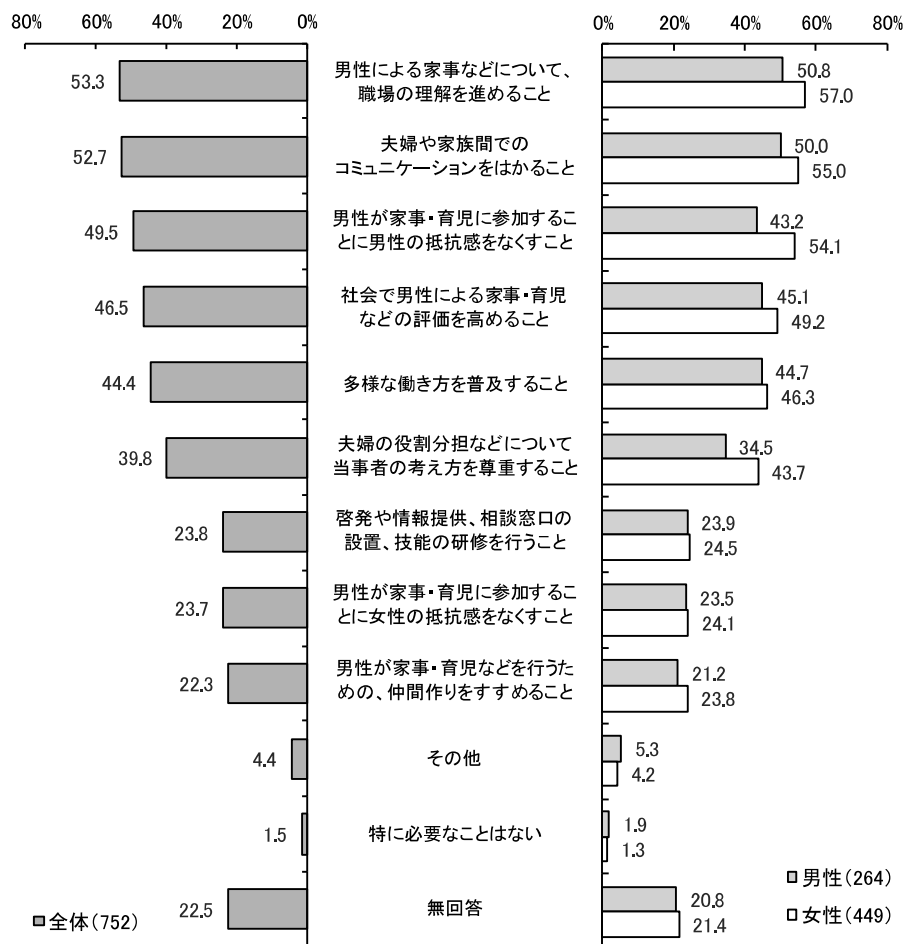
(2) 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと

問5 今後、男性が家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

男性の家庭生活などへの参加に対して必要なことについては、「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53.3%と最も多く、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52.7%、「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」が49.5%、「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」が46.5%と続いています。

男女別にみると、「その他」「特に必要なことはない」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。特に、「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」については、女性が男性を10.9ポイント上回っています。

図表 I-34 男性の家庭生活などへの参加に対して必要なこと（複数回答）



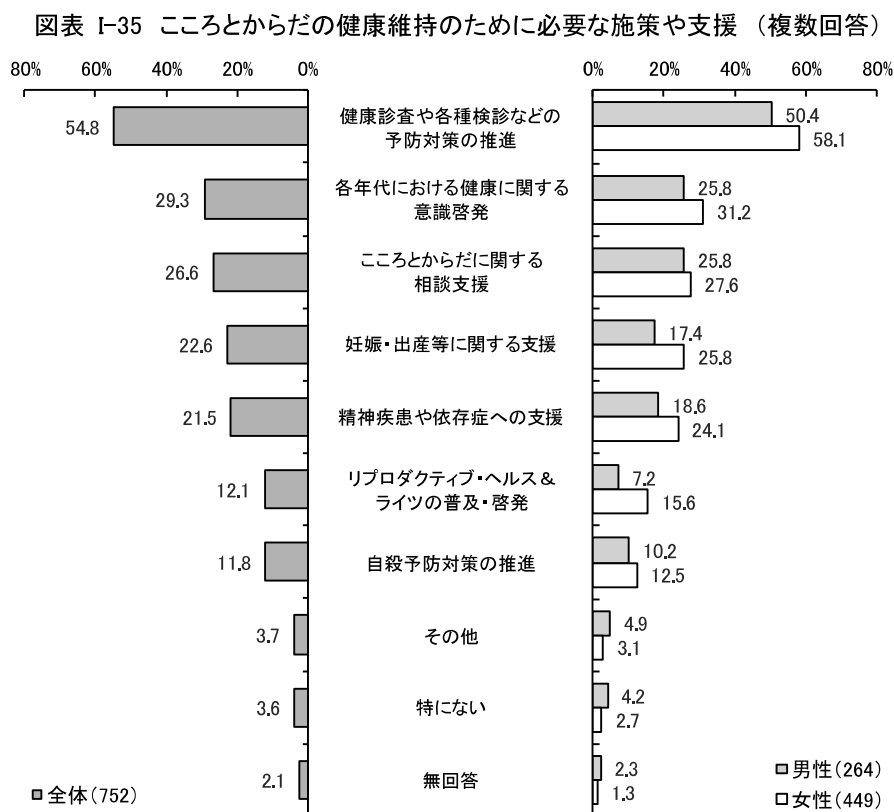
4. 生涯を通じたところとからだの健康支援

(1) ところとからだの健康維持のために必要な施策や支援

問6 あなたは、誰もが生涯を通じたところとからだの健康を維持するために、区にどのような施策や支援が必要だと思いますか。(1つに○)

ところとからだの健康維持のために必要な施策や支援については、「健康診査や各種検診などの予防対策の推進」が54.8%と最も多く、次いで「各年代における健康に関する意識啓発」が29.3%、「ところとからだに関する相談支援」が26.6%、「妊娠・出産等に関する支援」が22.6%と続いています。

男女別にみると、「その他」「特にない」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。特に、「妊娠・出産等に関する支援」「リプロダクティブ・ヘルス&ライツの普及・啓発」は、ともに8.4ポイント、「健康診査や各種検診などの予防対策の推進」は7.7ポイント女性の割合が男性の割合を上回っています。



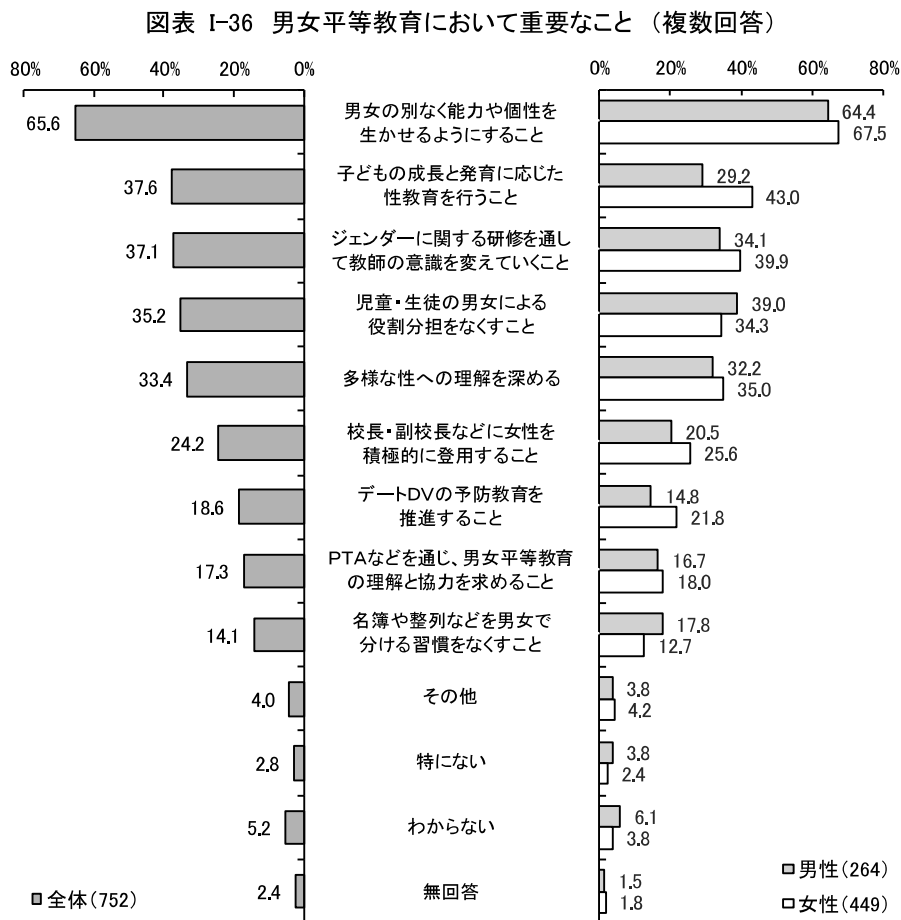
5. 学校教育

(1) 男女平等教育において重要なこと

問7 男女共同参画の推進のため、あなたは学校教育（小学校や中学校）の場で、特に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については、「学習・生活指導や進路指導において、男女の別なく能力や個性を生かせるようにすること」が65.6%と最も多く、次いで「子どもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」が37.6%、「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37.1%、「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こと」が35.2%と続いています。

男女別にみると、「子どもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」については、女性の割合が男性の割合を13.8ポイント上回っています。



性・年齢別にみると、「子どもの成長と発育に応じた性教育を行うこと」については、男性20～39歳、女性20～59歳で4～5割台となっています。また、「校長・副校長などに女性を積極的に登用すること」については、60～69歳の女性が3割を超えています。

図表 I-37 男女平等教育において重要なこと（性・年齢別）

	合計	男女の別なく能力や個性を生かせるようにすること	子どもの成長と発育に応じた性教育を行うこと	ジェンダーに関する研修を通じて教師の意識を変えていくこと	児童・生徒の男女による役割分担をなくすこと	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	デートDVの予防教育を推進すること	PTAなどを通じ、男女平等教育の理解と協力を求めること	名簿や整列などを男女で分ける習慣をなくすこと	その他	特になし	わからない	無回答
全体	752 100.0	493 65.6	283 37.6	279 37.1	265 35.2	251 33.4	182 24.2	140 18.6	130 17.3	106 14.1	30 4.0	21 2.8	39 5.2	18 2.4
男性/18～19歳	5 100.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	14 58.3	10 41.7	8 33.3	7 29.2	13 54.2	2 8.3	3 12.5	4 16.7	4 16.7	2 8.3	1 4.2	0 0.0	0 0.0
30～39歳	39 100.0	22 56.4	19 48.7	16 41.0	14 35.9	17 43.6	8 20.5	8 20.5	2 5.1	6 15.4	3 7.7	0 0.0	1 2.6	0 0.0
40～49歳	36 100.0	21 58.3	10 27.8	11 30.6	19 52.8	11 30.6	5 13.9	8 22.2	4 11.1	5 13.9	4 11.1	2 5.6	1 2.8	1 2.8
50～59歳	49 100.0	30 61.2	17 34.7	20 40.8	17 34.7	21 42.9	11 22.4	10 20.4	7 14.3	5 10.2	1 2.0	1 2.0	3 6.1	1 2.0
60～69歳	55 100.0	40 72.7	10 18.2	21 38.2	21 38.2	13 23.6	11 20.0	5 9.1	9 16.4	14 25.5	0 0.0	2 3.6	6 10.9	0 0.0
70歳以上	55 100.0	41 74.5	10 18.2	12 21.8	24 43.6	6 10.9	16 29.1	5 9.1	17 30.9	13 23.6	0 0.0	2 3.6	5 9.1	2 3.6
女性/18～19歳	6 100.0	4 66.7	1 16.7	5 83.3	1 16.7	5 83.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	19 65.5	13 44.8	12 41.4	7 24.1	14 48.3	4 13.8	5 17.2	4 13.8	5 17.2	0 0.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0
30～39歳	83 100.0	54 65.1	43 51.8	34 41.0	30 36.1	32 38.6	24 28.9	18 21.7	9 10.8	13 15.7	6 7.2	1 1.2	4 4.8	0 0.0
40～49歳	97 100.0	57 58.8	40 41.2	41 42.3	32 33.0	47 48.5	23 23.7	24 24.7	15 15.5	14 14.4	5 5.2	1 1.0	5 5.2	0 0.0
50～59歳	87 100.0	61 70.1	39 44.8	43 49.4	28 32.2	30 34.5	24 27.6	20 23.0	16 18.4	16 18.4	3 3.4	2 2.3	4 4.6	0 0.0
60～69歳	71 100.0	58 81.7	28 39.4	29 40.8	30 42.3	20 28.2	22 31.0	17 23.9	15 21.1	5 7.0	4 5.6	0 0.0	1 1.4	2 2.8
70歳以上	75 100.0	49 65.3	29 38.7	14 18.7	26 34.7	9 12.0	18 24.0	12 16.0	22 29.3	3 4.0	1 1.3	6 8.0	3 4.0	6 8.0

※上段：回答数・下段：%

6. 仕事

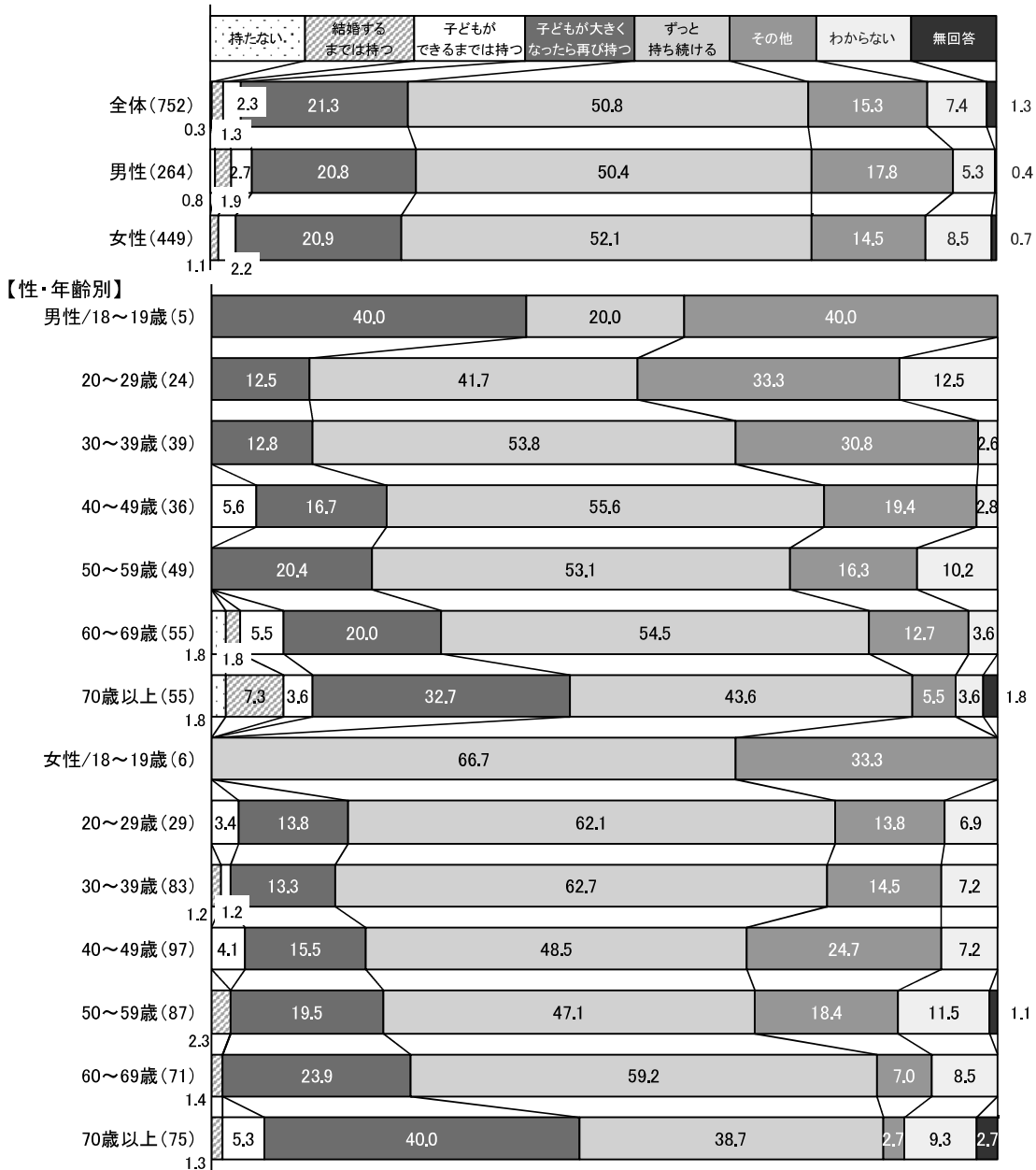
(1) 女性が職業を持つことについての考え方

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

女性が職業を持つことについての考え方については、「女性は子どもができて、ずっと職業をもち続けるのがよい」が50.8%と最も多く、次いで「女性は子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が21.3%、「その他」が15.3%と続いています。

男女別にみると「女性は子どもができて、ずっと職業をもち続けるのがよい」は、女性の割合が男性の割合を1.7ポイント上回っています。

図表 I-38 女性が職業を持つことについての考え方（単数回答）

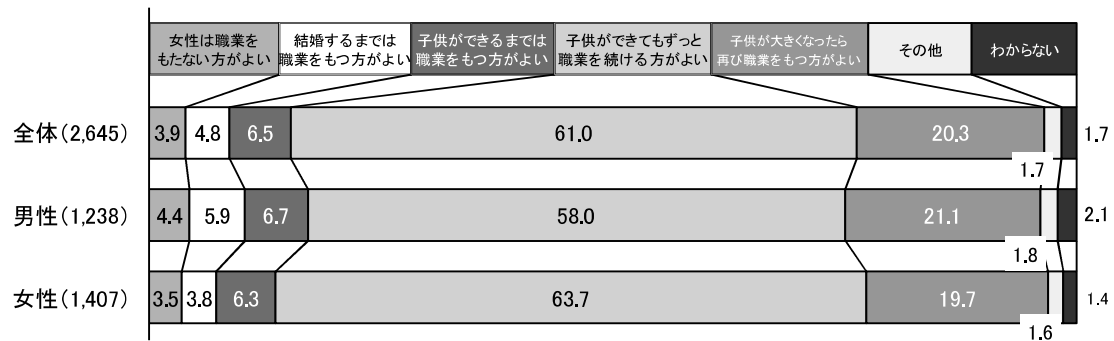


内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査(令和元年9月)
 全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人
 調査員による個別面接聴取

令和元年9月の内閣府調査では、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く61.0%、次いで「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が20.3%、「子どもができるまでは職業をもつ方がよい」が6.5%と続いています。

図表 I-39 女性が職業を持つことについての考え方（単数回答）



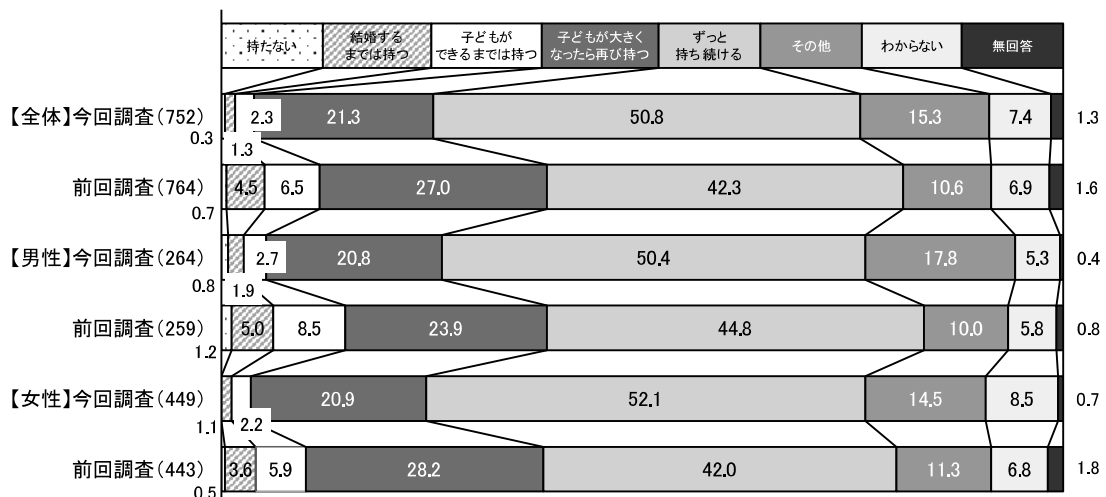
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査(平成27年2月)
 区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」は8.5ポイント増加し、「女性は子どもができたなら職業をやめ、子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」が5.7ポイント減少しています。

男女別にみると、女性の「女性は子どもができて、ずっと職業を持ち続けるのがよい」が10.1ポイント増加しています。

図表 I-40 女性が職業を持つことについての考え方（単数回答）



(2) 職業

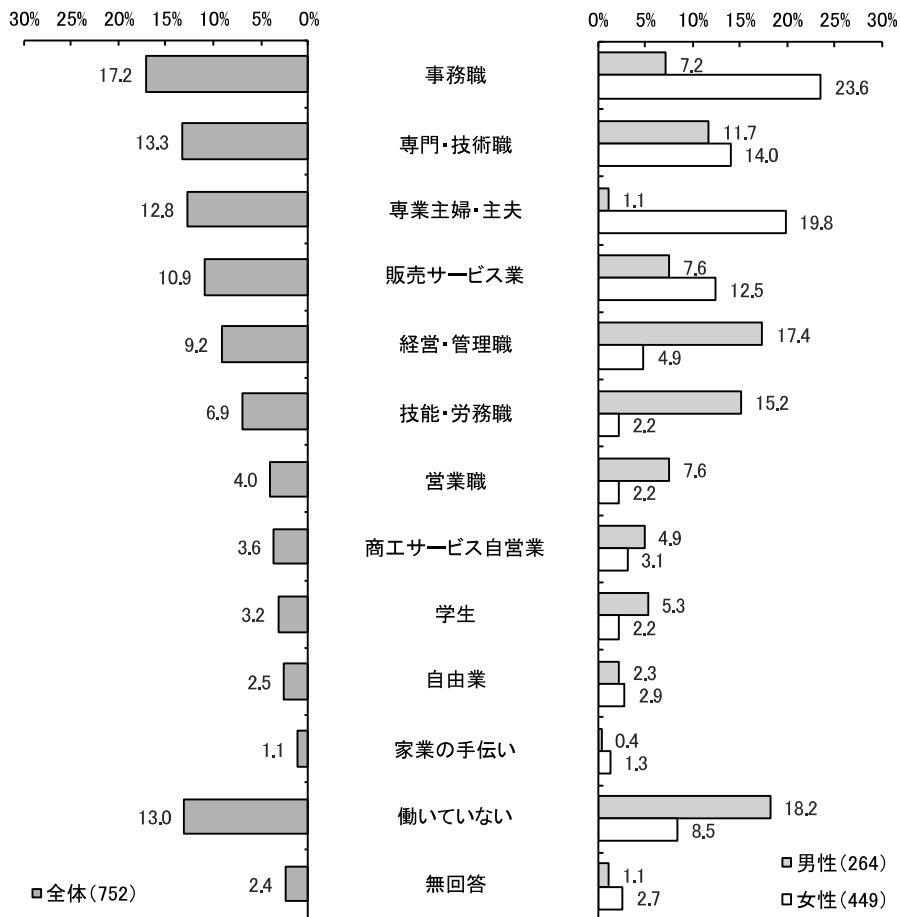
問9 現在のあなたの職業は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

※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。

職業については、「事務職」が17.2%と最も多く、次いで「専門・技術職(教員、研究者、勤務医、看護師など)」が13.3%、「専業主婦・主夫」が12.8%、「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)」が10.9%と続いています。

働いている人を男女別にみると、男性は「経営・管理職(企業経営者、企業・官庁の管理職など)」が17.4%、次いで「技能・労務職(技能工、製造・建設作業員、運転手など)」が15.2%となっています。女性は「事務職」が23.6%、次いで「専業主婦・主夫」が19.8%となっています。

図表 I-41 職業 (単数回答)



性・年齢別にみると、「働いていない」は、60～69歳では男性が23.6%、女性が9.9%、70歳以上では男性が56.4%、女性が33.3%となっています。

図表 I-42 職業（性・年齢別）

	合計	事務職	専門・技術職	専業主婦・主夫	販売サービス業	経営・管理職	技能・労務職	営業職	商工サービス自営業	学生	自由業	家業の手伝い	働いていない	無回答
全体	752 100.0	129 17.2	100 13.3	96 12.8	82 10.9	69 9.2	52 6.9	30 4.0	27 3.6	24 3.2	19 2.5	8 1.1	98 13.0	18 2.4
男性/18～19歳	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	2 8.3	5 20.8	0 0.0	1 4.2	0 0.0	4 16.7	0 0.0	1 4.2	11 45.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30～39歳	39 100.0	5 12.8	6 15.4	0 0.0	6 15.4	4 10.3	6 15.4	7 17.9	1 2.6	0 0.0	2 5.1	0 0.0	2 5.1	0 0.0
40～49歳	36 100.0	4 11.1	8 22.2	0 0.0	0 0.0	12 33.3	2 5.6	4 11.1	2 5.6	0 0.0	2 5.6	1 2.8	1 2.8	0 0.0
50～59歳	49 100.0	5 10.2	7 14.3	0 0.0	0 0.0	23 46.9	6 12.2	4 8.2	2 4.1	0 0.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0
60～69歳	55 100.0	2 3.6	4 7.3	1 1.8	7 12.7	5 9.1	15 27.3	5 9.1	3 5.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 23.6	0 0.0
70歳以上	55 100.0	1 1.8	0 0.0	2 3.6	5 9.1	2 3.6	7 12.7	0 0.0	4 7.3	0 0.0	1 1.8	0 0.0	31 56.4	2 3.6
女性/18～19歳	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	9 31.0	7 24.1	0 0.0	4 13.8	0 0.0	0 0.0	2 6.9	0 0.0	6 20.7	0 0.0	1 3.4	0 0.0	0 0.0
30～39歳	83 100.0	22 26.5	18 21.7	17 20.5	9 10.8	3 3.6	2 2.4	3 3.6	0 0.0	0 0.0	5 6.0	1 1.2	3 3.6	0 0.0
40～49歳	97 100.0	31 32.0	16 16.5	22 22.7	14 14.4	6 6.2	1 1.0	2 2.1	2 2.1	0 0.0	2 2.1	0 0.0	1 1.0	0 0.0
50～59歳	87 100.0	31 35.6	11 12.6	11 12.6	11 12.6	9 10.3	2 2.3	2 2.3	2 2.3	0 0.0	2 2.3	2 2.3	2 2.3	2 2.3
60～69歳	71 100.0	10 14.1	9 12.7	16 22.5	10 14.1	3 4.2	3 4.2	1 1.4	6 8.5	0 0.0	3 4.2	2 2.8	7 9.9	1 1.4
70歳以上	75 100.0	2 2.7	2 2.7	23 30.7	6 8.0	1 1.3	2 2.7	0 0.0	4 5.3	0 0.0	1 1.3	0 0.0	25 33.3	9 12.0

※上段：回答数・下段：%

(3) 働き方

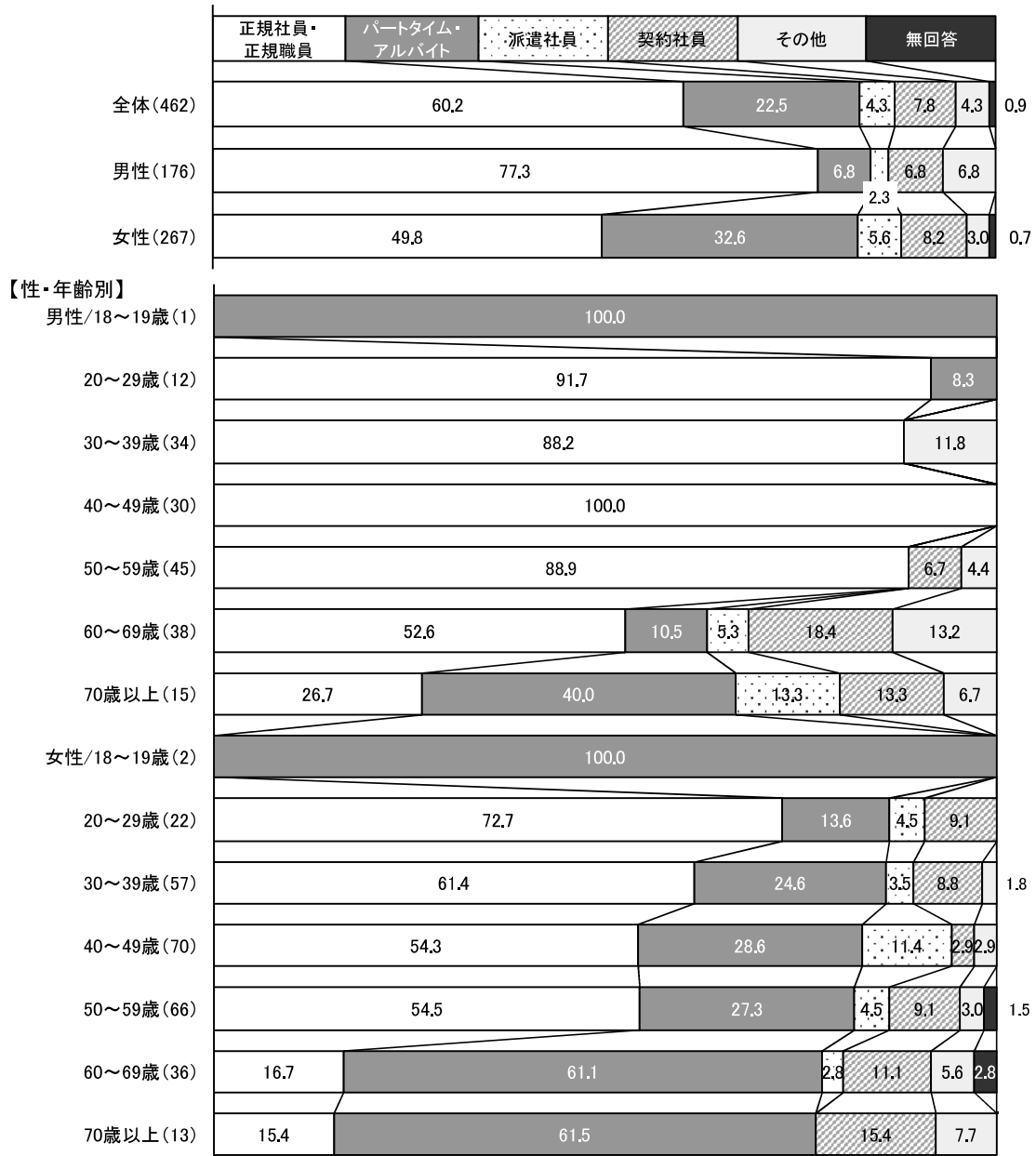
※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問10 あなたの働き方は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）、専門・技術職（教員、研究者、勤務医、看護師など）、事務職、営業職、技能・労務職（技能工、製造・建設作業員、運転手など）、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）に従事している方に対し、働き方についてうかがったところ、「正規社員・正規職員」が60.2%と最も多く、次いで「パートタイム・アルバイト」が22.5%、「契約社員」が7.8%、「派遣社員」が4.3%となっています。

男女別にみると、「正規社員・正規職員」については、男性は77.3%、女性は49.8%となっています。

図表 I-43 働き方（単数回答）



(4) 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。

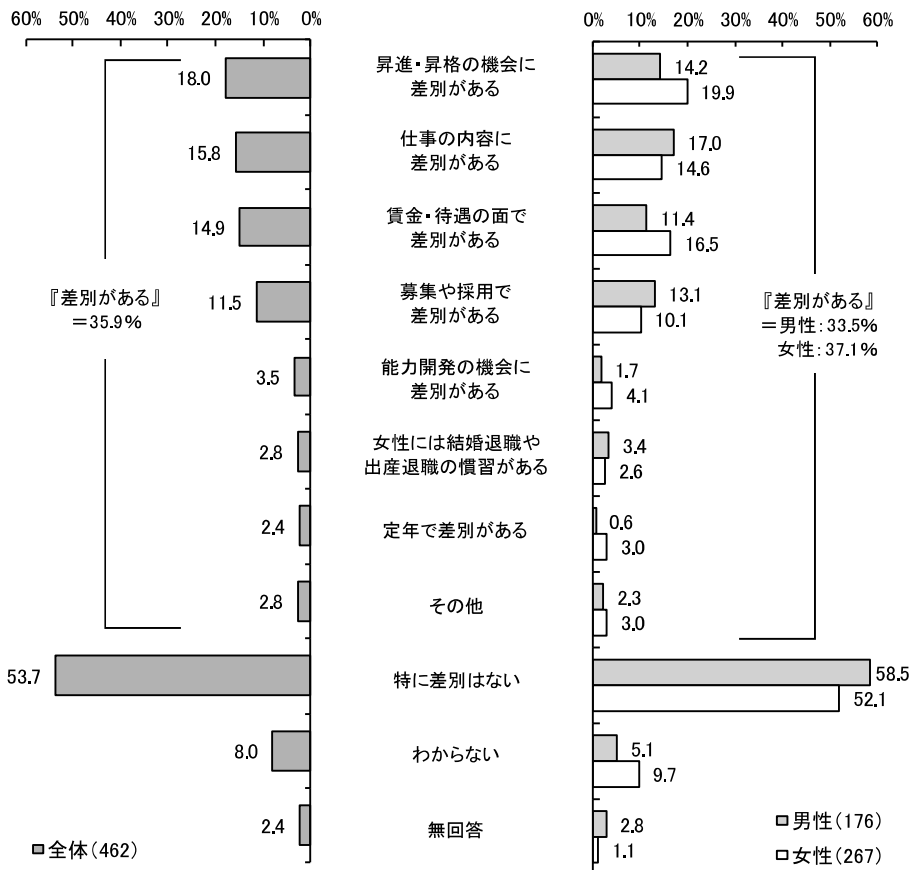
問11 あなたの職場では、次のような男女の差別がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）、専門・技術職（教員、研究者、勤務医、看護師など）、事務職、営業職、技能・労務職（技能工、製造・建設作業員、運転手など）、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）に従事している方に対し、職場における男女差別についてうかがったところ、『差別がある』が35.9%で、うち「昇進・昇格の機会に差別がある」が18.0%と最も多く、次いで「仕事の内容に差別がある」が15.8%、「賃金・待遇の面で差別がある」が14.9%と続いています。また、「特に差別はない」は53.7%となっています。

男女別にみると、「特に差別はない」が男性と女性ともに5割台となっています。『差別がある』と回答した人のうち、男性は「仕事の内容に差別がある」が17.0%と最も多く、女性は「昇進・昇格の機会に差別がある」が19.9%と最も多くなっています。

図表 I-44 職場における男女差別（複数回答）



※『差別がある』=100%-「特に差別はない」-「わからない」-「無回答」

性・年齢別にみると、「募集や採用で差別がある」については、40～49歳、70歳以上の男性は2割となっています。女性では、20～69歳で1割前後となっています。

「特に差別はない」については、男性では20～29歳が75.0%、50歳以上が6割台で、女性は20～49歳と60～69歳で5割台となっています。

図表 I-45 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	募集や採用で差別がある	能力開発の機会に差別がある	女性には結婚退職や出産退職の慣習がある	定年で差別がある	その他	特に差別はない	わからない	無回答
全体	462 100.0	83 18.0	73 15.8	69 14.9	53 11.5	16 3.5	13 2.8	11 2.4	13 2.8	248 53.7	37 8.0	11 2.4
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	1 100.0
20～29歳	12 100.0	1 8.3	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 75.0	1 8.3	0 0.0
30～39歳	34 100.0	7 20.6	6 17.6	4 11.8	4 11.8	0 0.0	3 8.8	0 0.0	3 8.8	16 47.1	3 8.8	1 2.9
40～49歳	30 100.0	4 13.3	6 20.0	4 13.3	6 20.0	1 3.3	1 3.3	0 0.0	0 0.0	16 53.3	0 0.0	1 3.3
50～59歳	45 100.0	7 15.6	7 15.6	5 11.1	7 15.6	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 62.2	2 4.4	0 0.0
60～69歳	38 100.0	4 10.5	7 18.4	5 13.2	3 7.9	1 2.6	1 2.6	1 2.6	0 0.0	24 63.2	3 7.9	1 2.6
70歳以上	15 100.0	2 13.3	3 20.0	1 6.7	3 20.0	0 0.0	1 6.7	0 0.0	1 6.7	9 60.0	0 0.0	1 6.7
女性/18～19歳	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	22 100.0	3 13.6	2 9.1	4 18.2	2 9.1	1 4.5	2 9.1	0 0.0	1 4.5	11 50.0	2 9.1	0 0.0
30～39歳	57 100.0	11 19.3	8 14.0	6 10.5	8 14.0	1 1.8	3 5.3	3 5.3	1 1.8	30 52.6	4 7.0	0 0.0
40～49歳	70 100.0	16 22.9	10 14.3	14 20.0	5 7.1	4 5.7	1 1.4	1 1.4	4 5.7	37 52.9	10 14.3	0 0.0
50～59歳	66 100.0	19 28.8	12 18.2	15 22.7	7 10.6	5 7.6	1 1.5	2 3.0	2 3.0	28 42.4	7 10.6	1 1.5
60～69歳	36 100.0	4 11.1	7 19.4	4 11.1	5 13.9	0 0.0	0 0.0	2 5.6	0 0.0	20 55.6	3 8.3	0 0.0
70歳以上	13 100.0	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 76.9	0 0.0	2 15.4

※上段：回答数・下段：%

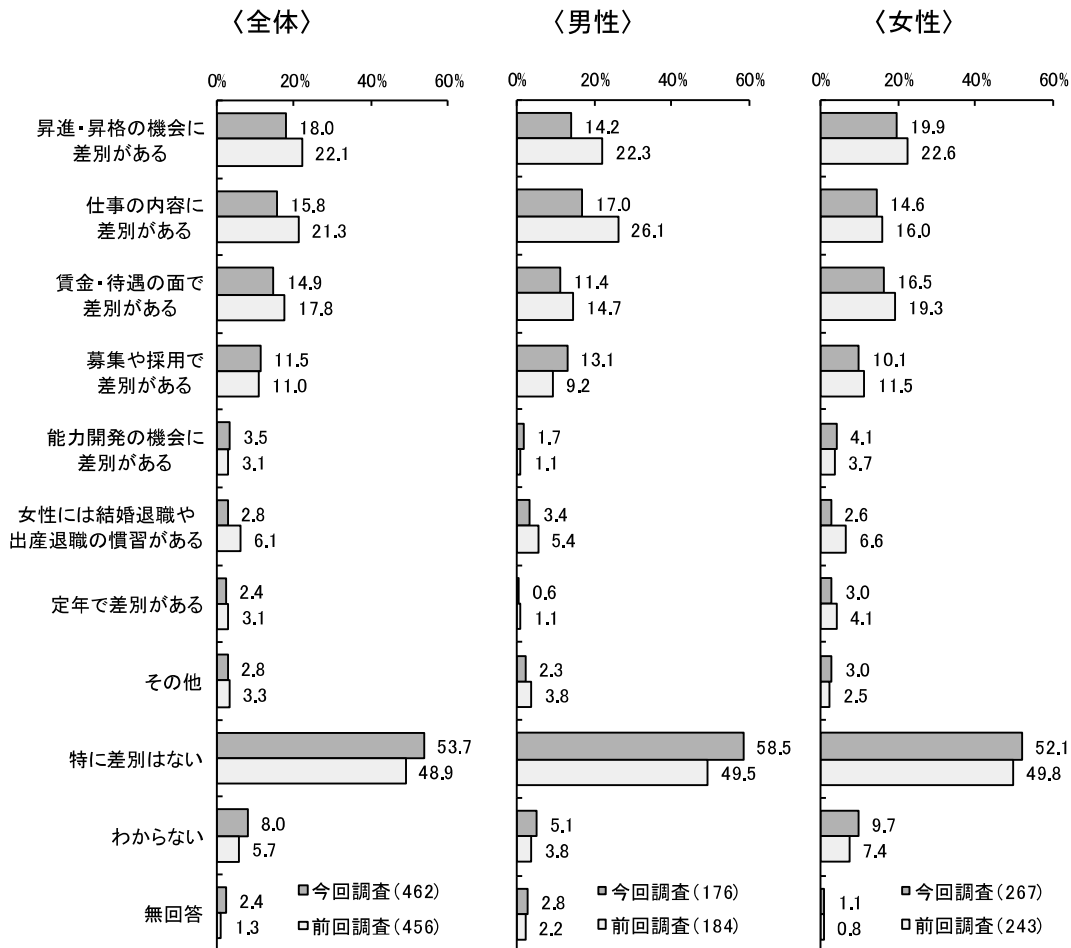
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「仕事の内容に差別がある」の割合は5.5ポイント減少しています。一方、「特に差別はない」の割合は4.8ポイント増加しています。

男女別にみると、「仕事の内容に差別がある」については、男性の割合が前回調査に比べ、9.1ポイント減少しています。「女性には結婚退職や出産退職の慣習がある」については、女性の割合が前回調査に比べ、4.0ポイント減少しています。

図表 I-46 職場における男女差別（複数回答）



(5) 育児休業・介護休業等の利用経験

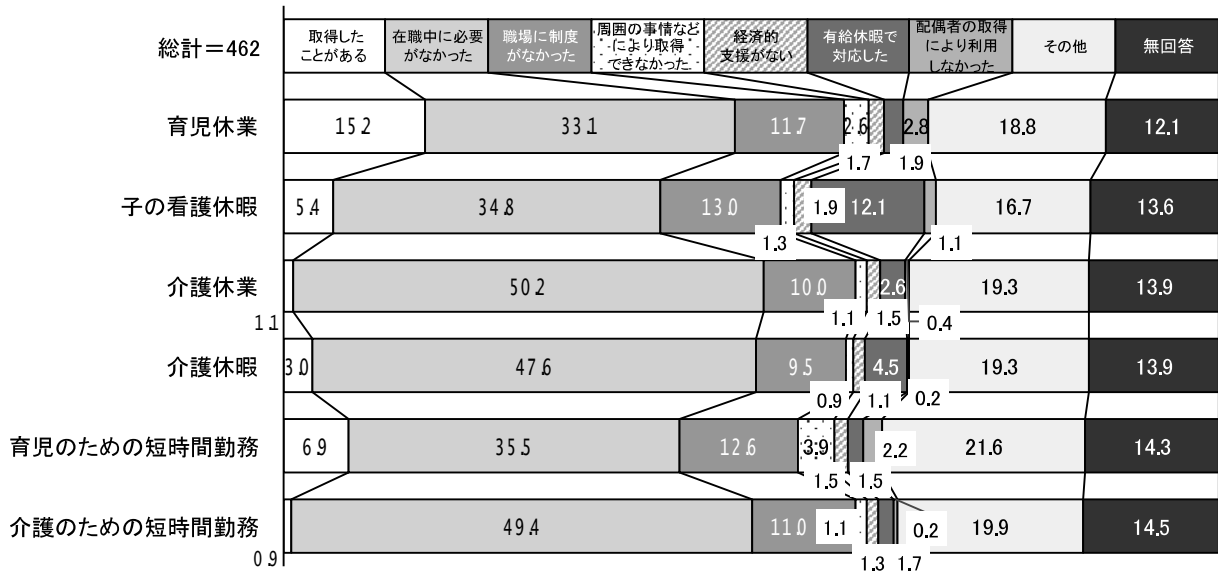
※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問12 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○）

経営・管理職（企業経営者、企業・官庁の管理職など）、専門・技術職（教員、研究者、勤務医、看護師など）、事務職、営業職、技能・労務職（技能工、製造・建設作業員、運転手など）、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）に従事している方に対し、育児休業・介護休業等の利用経験についてうかがったところ、“育児休業”については、「取得したことがある」は15.2%であり、『取得したことがない』が72.7%となっています。“子の看護休暇”については、「取得したことがある」は5.4%であり、『取得したことがない』が81.0%となっています。“介護休業”については、「取得したことがある」は1.1%であり、『取得したことがない』が85.0%となっています。“介護休暇”については、「取得したことがある」は3.0%であり、『取得したことがない』が83.1%となっています。“育児のための短時間勤務”については、「取得したことがある」は6.9%であり、『取得したことがない』が78.8%となっています。“介護のための短時間勤務”については、「取得したことがある」は0.9%であり、『取得したことがない』が84.6%となっています。

図表 I-47 育児休業・介護休業等の利用経験（単数回答）



※『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：病気等の子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

男女別にみると、“育児休業”については、男性が「取得したことがある」は3.4%に対して、女性は23.6%となっています。取得しなかった理由としては、「職場に制度がなかった」が男性19.9%、女性7.1%で男性の割合が12.8ポイント高くなっています。“子の看護休暇”については、取得しなかった理由として「有給休暇で対応した」が男性11.4%、女性13.5%となっています。“育児のための短時間勤務”については、「取得したことがある」が男性が2.3%に対して、女性は10.5%となっています。

図表 I-48 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	在職中に必要がなかった	職場に制度がなかった	周囲の事情などにより取得できなかった	経済的支援がない	有給休暇で対応した	配偶者の取得により利用しなかった	その他	無回答	『取得したことがない』
育児休業	全体	462	15.2	33.1	11.7	2.6	1.7	1.9	2.8	18.8	12.1	72.7
	男性	176	3.4	31.8	19.9	4.5	1.7	5.1	7.4	15.3	10.8	85.8
	女性	267	23.6	34.5	7.1	1.5	1.5	0.0	0.0	20.6	11.2	65.2
子の看護休暇	全体	462	5.4	34.8	13.0	1.3	1.9	12.1	1.1	16.7	13.6	81.0
	男性	176	4.5	33.5	18.2	2.3	1.7	11.4	2.8	13.1	12.5	83.0
	女性	267	6.4	36.3	10.1	0.7	1.9	13.5	0.0	18.4	12.7	80.9
介護休業	全体	462	1.1	50.2	10.0	1.1	1.5	2.6	0.4	19.3	13.9	85.0
	男性	176	1.1	48.9	14.2	1.7	1.1	1.7	1.1	18.2	11.9	87.0
	女性	267	0.7	52.8	7.1	0.7	1.5	3.0	0.0	20.2	13.9	85.4
介護休暇	全体	462	3.0	47.6	9.5	0.9	1.1	4.5	0.2	19.3	13.9	83.1
	男性	176	2.8	46.6	13.1	2.3	1.1	2.3	0.6	18.2	13.1	84.1
	女性	267	3.4	49.8	7.1	0.0	0.7	6.4	0.0	19.9	12.7	83.9
育児のための短時間勤務	全体	462	6.9	35.5	12.6	3.9	1.5	1.5	2.2	21.6	14.3	78.8
	男性	176	2.3	34.1	19.3	5.1	1.7	2.3	5.7	17.0	12.5	85.2
	女性	267	10.5	37.1	8.6	3.4	1.1	1.1	0.0	24.3	13.9	75.6
介護のための短時間勤務	全体	462	0.9	49.4	11.0	1.1	1.3	1.7	0.2	19.9	14.5	84.6
	男性	176	1.1	48.3	14.8	2.3	1.7	1.1	0.6	17.0	13.1	85.8
	女性	267	0.7	51.7	8.6	0.4	0.7	1.9	0.0	22.1	13.9	85.4

※単位：%

※『取得したことがない』=100%-「取得したことがある」-「無回答」

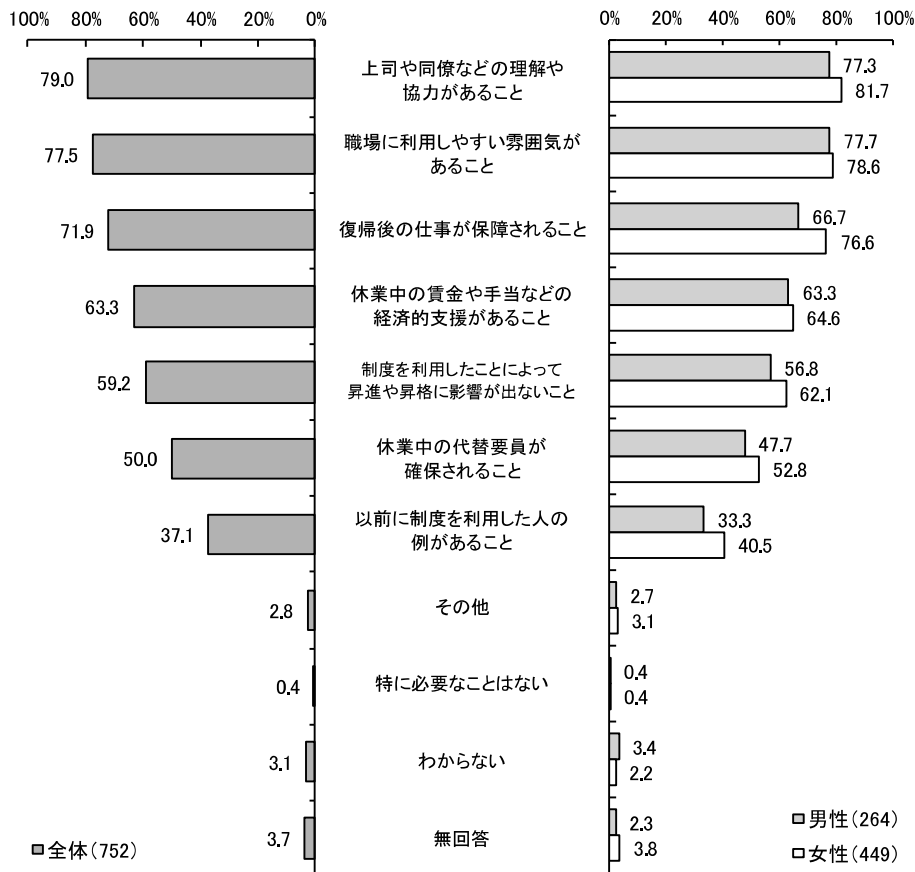
(6) 育児休業・介護休業等を取りやすくするために必要なこと

問 13 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、どのようなことが必要だと思いますか。
 (あてはまるものすべてに○)

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については、「上司や同僚などの理解や協力があること」が79.0%と最も多く、次いで「職場に利用しやすい雰囲気があること」が77.5%、「復帰後の仕事が保障されること」が71.9%、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が63.3%と続いています。

男女別にみると、「特に必要なことはない」「わからない」以外のすべての項目において、女性が男性を上回っています。特に「復帰後の仕事が保障されること」については、女性が男性を9.9ポイント上回っています。

図表 I-49 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（複数回答）



性・年齢別にみると、女性の20～49歳では「以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを利用した人の例があること」の割合が4割以上であり、特に30～39歳では59.0%となっています。

図表 I-50 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	上司や同僚などの理解や協力があること	職場に利用しやすい雰囲気があること	復帰後の仕事が保障されること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	昇進や昇格に影響が出ないこと	制度を利用したことによって、賃金を下げられること	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	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体	752 100.0	594 79.0	583 77.5	541 71.9	476 63.3	445 59.2	376 50.0	279 37.1	21 2.8	3 0.4	23 3.1	28 3.7	
男性/18～19歳	5 100.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	
20～29歳	24 100.0	20 83.3	16 66.7	21 87.5	15 62.5	13 54.2	11 45.8	8 33.3	0 0.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	
30～39歳	39 100.0	34 87.2	33 84.6	29 74.4	29 74.4	32 82.1	22 56.4	23 59.0	4 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
40～49歳	36 100.0	25 69.4	31 86.1	20 55.6	21 58.3	19 52.8	17 47.2	11 30.6	1 2.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
50～59歳	49 100.0	40 81.6	38 77.6	28 57.1	25 51.0	22 44.9	27 55.1	16 32.7	2 4.1	0 0.0	1 2.0	2 4.1	
60～69歳	55 100.0	42 76.4	42 76.4	36 65.5	40 72.7	28 50.9	24 43.6	14 25.5	0 0.0	0 0.0	3 5.5	1 1.8	
70歳以上	55 100.0	40 72.7	42 76.4	39 70.9	35 63.6	34 61.8	24 43.6	15 27.3	0 0.0	0 0.0	4 7.3	3 5.5	
女性/18～19歳	6 100.0	6 100.0	6 100.0	5 83.3	4 66.7	5 83.3	3 50.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
20～29歳	29 100.0	23 79.3	24 82.8	20 69.0	22 75.9	22 75.9	15 51.7	13 44.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 10.3	
30～39歳	83 100.0	75 90.4	72 86.7	71 85.5	57 68.7	59 71.1	47 56.6	49 59.0	4 4.8	0 0.0	3 3.6	1 1.2	
40～49歳	97 100.0	79 81.4	80 82.5	72 74.2	58 59.8	60 61.9	52 53.6	44 45.4	9 9.3	0 0.0	2 2.1	0 0.0	
50～59歳	87 100.0	75 86.2	71 81.6	62 71.3	60 69.0	56 64.4	52 59.8	33 37.9	0 0.0	0 0.0	1 1.1	0 0.0	
60～69歳	71 100.0	57 80.3	56 78.9	62 87.3	51 71.8	40 56.3	42 59.2	25 35.2	1 1.4	0 0.0	0 0.0	4 5.6	
70歳以上	75 100.0	51 68.0	43 57.3	51 68.0	37 49.3	37 49.3	26 34.7	17 22.7	0 0.0	2 2.7	4 5.3	9 12.0	

※上段：回答数・下段：%

7. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

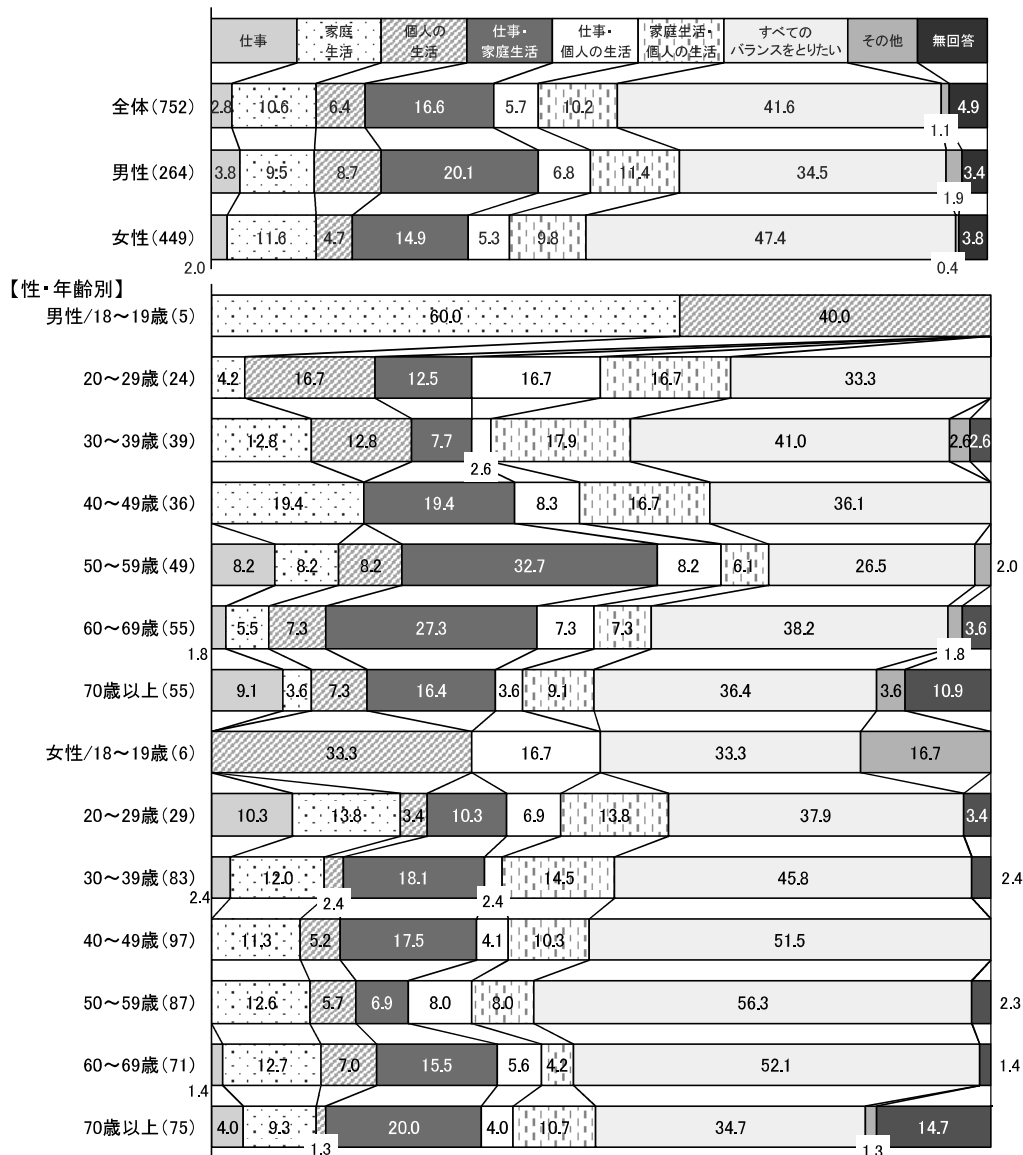
(1) 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）

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

職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）については、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとりたい」が 41.6%と最も多く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が 16.6%、「家庭生活」を優先したい」が 10.6%、「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先したい」が 10.2%と続いています。

男女別にみると、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」は男性の割合が女性の割合を 5.2 ポイント上回っており、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとりたい」は女性が 12.9 ポイント上回っています。

図表 I-51 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望）（単数回答）



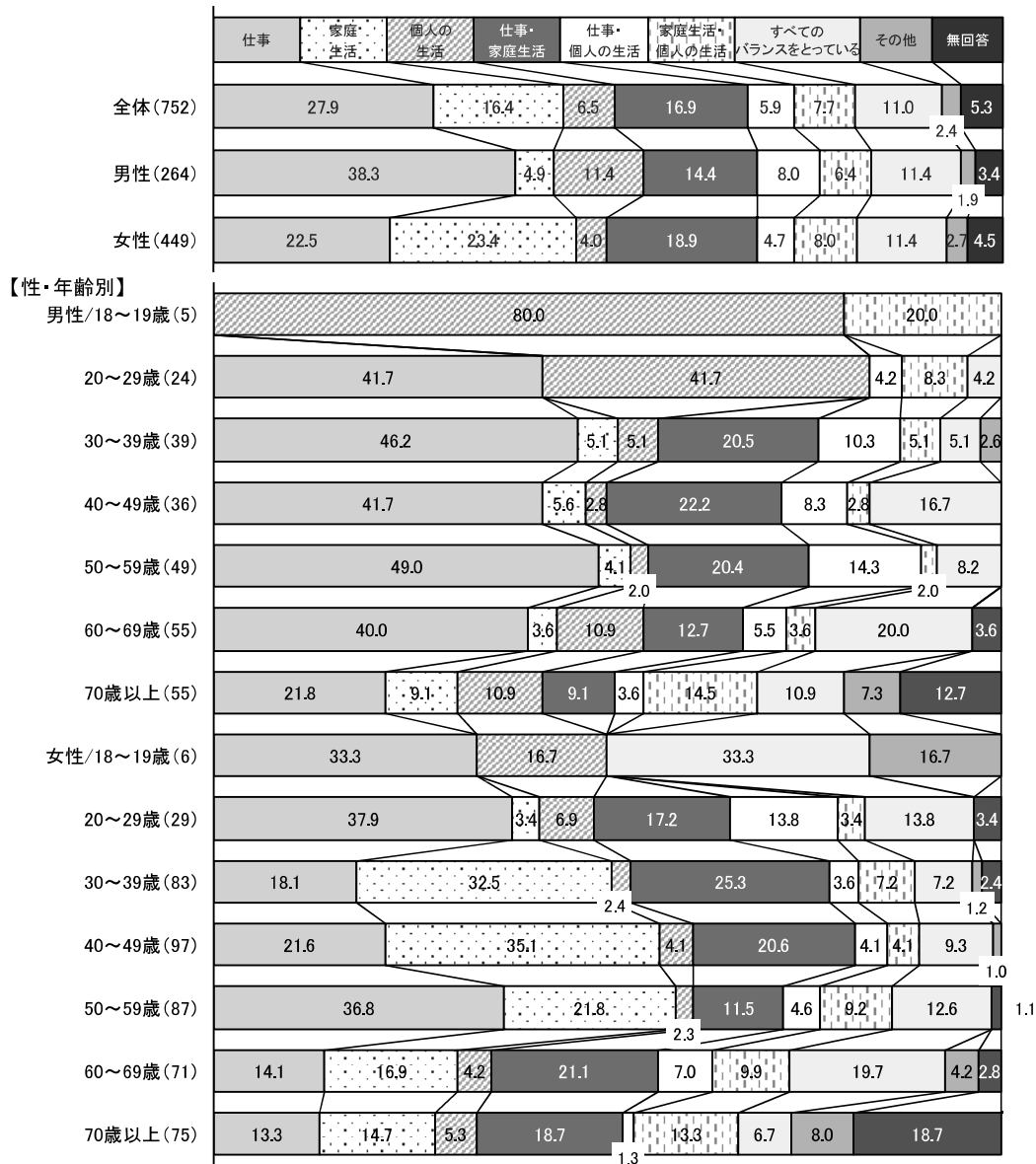
(2) 職業生活・家庭生活の時間の優先度(現実)

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

職業生活・家庭生活の時間の優先度(現実)については、「仕事」を優先している」が27.9%と最も多く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が16.9%、「家庭生活」を優先している」が16.4%と続いています。また、「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとっている」は11.0%となっています。

男女別にみると、男性は「仕事」を優先している」が女性を15.8ポイント上回っており、女性は「家庭生活」を優先している」が男性を18.5ポイント上回っています。

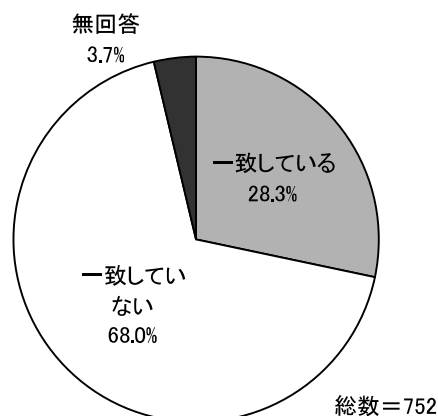
図表 I-52 職業生活・家庭生活の時間の優先度(現実) (単数回答)



図表 I-53 〔再分類〕 職業生活・家庭生活の時間の優先度
希望と現実の一致（単数回答）

職業生活と家庭生活の時間の優先度について、希望と現実の関係をみると、男性の3.8%が「仕事」を優先したいと希望しているのに対し、現実には38.3%の男性が「仕事」を優先している」と回答しています。

また、全体のうち、希望と現実が一致している（問14と問15で同じ項目を選択）のは、全体の3割近くにとどまっているのに対し、全体の7割近くが希望と現実の間に乖離がみられます。



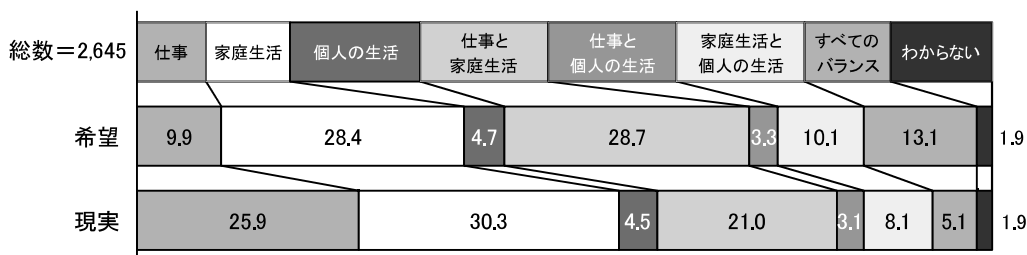
内閣府実施調査の結果

男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年9月）
全国18歳以上の日本国籍を有する者5,000人
調査員による個別面接聴取

令和元年9月の内閣府調査では、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいと希望しているのは28.7%に対し、現実では21.0%となっています。

また、「仕事」を優先したいと希望しているのは9.9%に対し、現実では25.9%となっています。

図表 I-54 職業生活・家庭生活の時間の優先度（希望と現実）（単数回答）



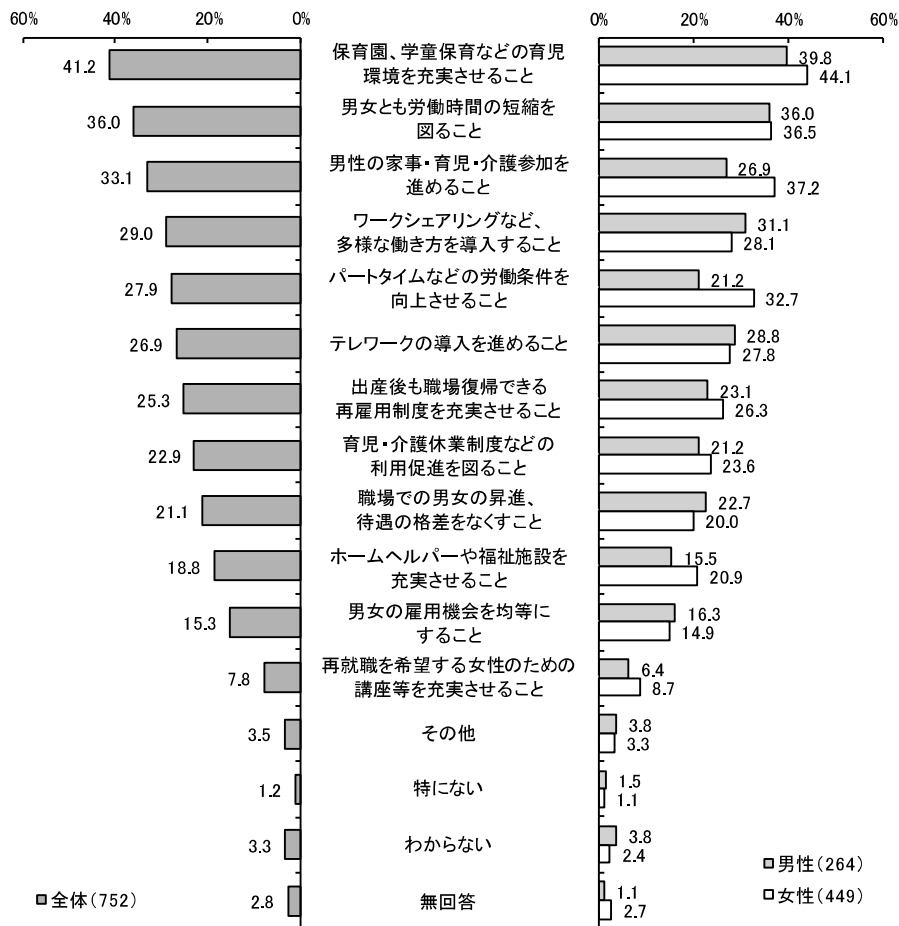
(3) 男女が家庭や仕事をともに担う社会環境づくりのために重要なこと

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

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については、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」が41.2%と最も多く、次いで「男女とも労働時間の短縮を図ること」が36.0%、「男性の家事・育児・介護参加を進めること」が33.1%、「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29.0%と続いています。

男女別にみると、「パートタイムなどの労働条件を向上させること」が11.5ポイント、「男性の家事・育児・介護参加を進めること」が10.3ポイント、女性の割合が男性の割合を上回っています。

図表 I-55 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（複数回答）



○ワークシェアリング：仕事の分かち合い
 ○テレワーク：ITを活用した在宅勤務

性・年齢別にみると、「テレワークの導入を進めること」については、男性の20～39歳、女性の30～39歳で4割台となっています。また、「男女とも労働時間の短縮を図ること」については、男性の30～39歳、50～59歳、女性の20～29歳で5割台となっています。「男性の家事・育児・介護参加を進めること」については、女性の30～39歳が51.8%となっています。

図表 I-56 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（性・年齢別）

	合計	保育園、学童保育などの育 児環境を充実させること	男女とも労働時間の短縮を 図ること	男性の家事・育児・介護参加 を進めること	様々な働き方を導入すること	ワークシェアリングなど、多 様な働き方を導入すること	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	育児・介護休業制度などの 利用促進を図ること	職場での男女の昇進、待遇 の格差をなくすこと	ホームヘルパーや福祉施設 を充実させること	男女の雇用機会を均等に すること	再就職を希望する女性のた めの講座を充実させること	その他	特にな い	わから ない	無回 答
全 体	752 100.0	310 41.2	271 36.0	249 33.1	218 29.0	210 27.9	202 26.9	190 25.3	172 22.9	159 21.1	141 18.8	115 15.3	59 7.8	26 3.5	9 1.2	25 3.3	21 2.8	
男性/18～19歳	5 100.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 20.0	1 20.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	9 37.5	8 33.3	5 20.8	9 37.5	3 12.5	10 41.7	5 20.8	8 33.3	8 33.3	0 0.0	7 29.2	2 8.3	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
30～39歳	39 100.0	16 41.0	22 56.4	12 30.8	14 35.9	3 7.7	17 43.6	8 20.5	11 28.2	6 15.4	3 7.7	1 2.6	3 7.7	4 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
40～49歳	36 100.0	15 41.7	13 36.1	8 22.2	10 27.8	8 22.2	10 27.8	7 19.4	8 22.2	5 13.9	7 19.4	6 16.7	4 11.1	2 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
50～59歳	49 100.0	11 22.4	25 51.0	12 24.5	19 38.8	10 20.4	15 30.6	5 10.2	8 16.3	11 22.4	9 18.4	10 20.4	2 4.1	2 4.1	1 2.0	2 4.1	0 0.0	
60～69歳	55 100.0	28 50.9	12 21.8	16 29.1	16 29.1	19 34.5	12 21.8	16 29.1	13 23.6	13 23.6	14 25.5	8 14.5	3 5.5	0 0.0	2 3.6	1 1.8	1 1.8	
70歳以上	55 100.0	24 43.6	15 27.3	16 29.1	12 21.8	12 21.8	10 18.2	18 32.7	7 12.7	17 30.9	8 14.5	10 18.2	3 5.5	0 0.0	1 1.8	6 10.9	2 3.6	
女性/18～19歳	6 100.0	4 66.7	2 33.3	1 16.7	0 0.0	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	3 50.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
20～29歳	29 100.0	12 41.4	17 58.6	11 37.9	9 31.0	7 24.1	9 31.0	9 31.0	2 6.9	7 24.1	3 10.3	4 13.8	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.4	
30～39歳	83 100.0	48 57.8	38 45.8	43 51.8	29 34.9	22 26.5	38 45.8	28 33.7	19 22.9	23 27.7	9 10.8	13 15.7	7 8.4	5 6.0	2 2.4	2 2.4	2 2.4	
40～49歳	97 100.0	44 45.4	43 44.3	29 29.9	33 34.0	26 26.8	32 33.0	19 19.6	19 19.6	17 17.5	22 22.7	10 10.3	13 13.4	6 6.2	0 0.0	1 1.0	0 0.0	
50～59歳	87 100.0	38 43.7	35 40.2	39 44.8	25 28.7	37 42.5	25 28.7	21 24.1	26 29.9	17 19.5	24 27.6	12 13.8	10 11.5	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
60～69歳	71 100.0	28 39.4	17 23.9	26 36.6	14 19.7	37 52.1	7 9.9	24 33.8	25 35.2	13 18.3	17 23.9	13 18.3	4 5.6	2 2.8	0 0.0	1 1.4	2 2.8	
70歳以上	75 100.0	24 32.0	12 16.0	18 24.0	16 21.3	16 21.3	12 16.0	15 20.0	13 17.3	10 13.3	17 22.7	14 18.7	4 5.3	0 0.0	3 4.0	7 9.3	7 9.3	

※上段：回答数・下段：%

末子の成長段階別にみると、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」については、末子が小学校入学前が63.4%となっています。また、「パートタイムなどの労働条件を向上させること」については、末子が中学生、高校生、上記以外と回答した人が3割台となっています。

図表 1-57 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（末子の成長段階別）

	合計	保育園、学童保育などの育児環境を充実させること	男女とも労働時間の短縮を図ること	男性の家事・育児・介護参加を進めること	ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること	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	育児・介護休業制度などの利用促進を図ること	
全体	752 100.0	310 41.2	271 36.0	249 33.1	218 29.0	210 27.9	202 26.9	190 25.3	172 22.9	
末子の成長段階別	子どもはいない	273 100.0	93 34.1	107 39.2	80 29.3	85 31.1	64 23.4	85 31.1	64 22.0	
	小学校入学前	93 100.0	59 63.4	48 51.6	43 46.2	30 32.3	16 17.2	37 39.8	26 28.0	
	小学生	50 100.0	19 38.0	22 44.0	13 26.0	17 34.0	13 26.0	17 34.0	8 16.0	
	中学生	27 100.0	9 33.3	13 48.1	7 25.9	11 40.7	9 33.3	4 14.8	7 25.9	
	高校生	21 100.0	6 28.6	3 14.3	9 42.9	5 23.8	7 33.3	7 33.3	6 28.6	
	上記以外	247 100.0	114 46.2	73 29.6	88 35.6	59 23.9	84 34.0	48 19.4	70 28.3	63 25.5

	合計	職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと	ホームヘルパーや福祉施設を充実させること	男女の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を充実させること	その他	特になし	わからない	無回答
全体	752 100.0	159 21.1	141 18.8	115 15.3	59 7.8	26 3.5	9 1.2	25 3.3	21 2.8
末子の成長段階別	子どもはいない	273 100.0	73 26.7	48 17.6	44 16.1	26 9.5	13 4.8	2 0.7	6 2.2
	小学校入学前	93 100.0	21 22.6	8 8.6	13 14.0	2 2.2	5 5.4	0 0.0	1 1.1
	小学生	50 100.0	9 18.0	13 26.0	8 16.0	8 16.0	2 4.0	0 0.0	0 0.0
	中学生	27 100.0	3 11.1	8 29.6	3 11.1	4 14.8	1 3.7	0 0.0	1 3.7
	高校生	21 100.0	3 14.3	4 19.0	3 14.3	2 9.5	0 0.0	1 4.8	0 0.0
	上記以外	247 100.0	47 19.0	52 21.1	41 16.6	16 6.5	4 1.6	4 1.6	12 4.9

※上段：回答数・下段：%

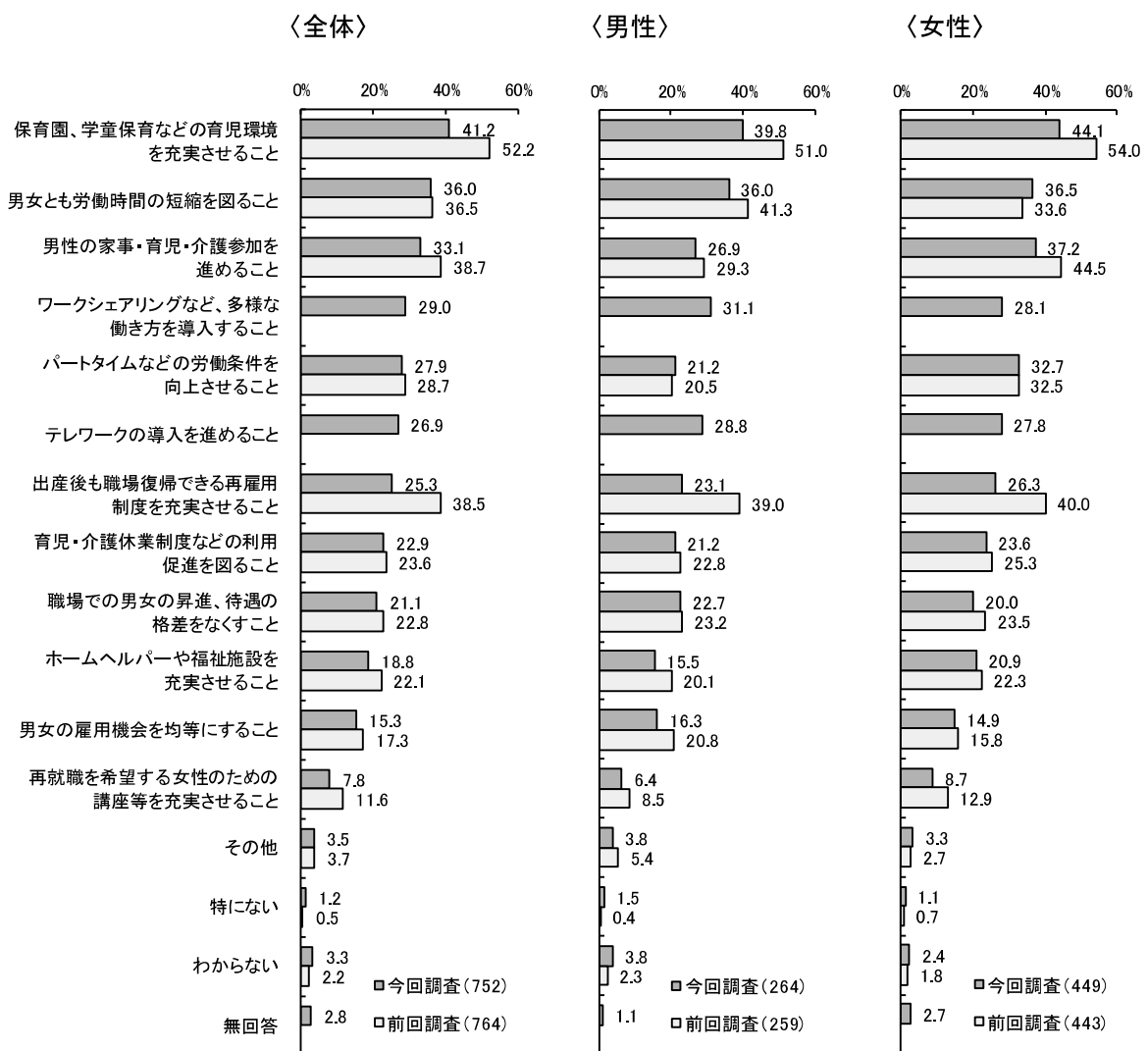
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「保育園、学童保育などの育児環境を充実させること」「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」が10ポイント以上減少しています。

男女別にみると、「出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること」の割合が、男性は15.9ポイント、女性は13.7ポイント減少しています。

図表 I-58 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（複数回答）



※「ワークシェアリングなど、多様な働き方を導入すること」＝今回調査で新たに追加した選択肢

※「テレワークの導入を進めること」＝今回調査で新たに追加した選択肢

8. あらゆる暴力（ハラスメント等）

(1) ハラスメント等を受けた経験

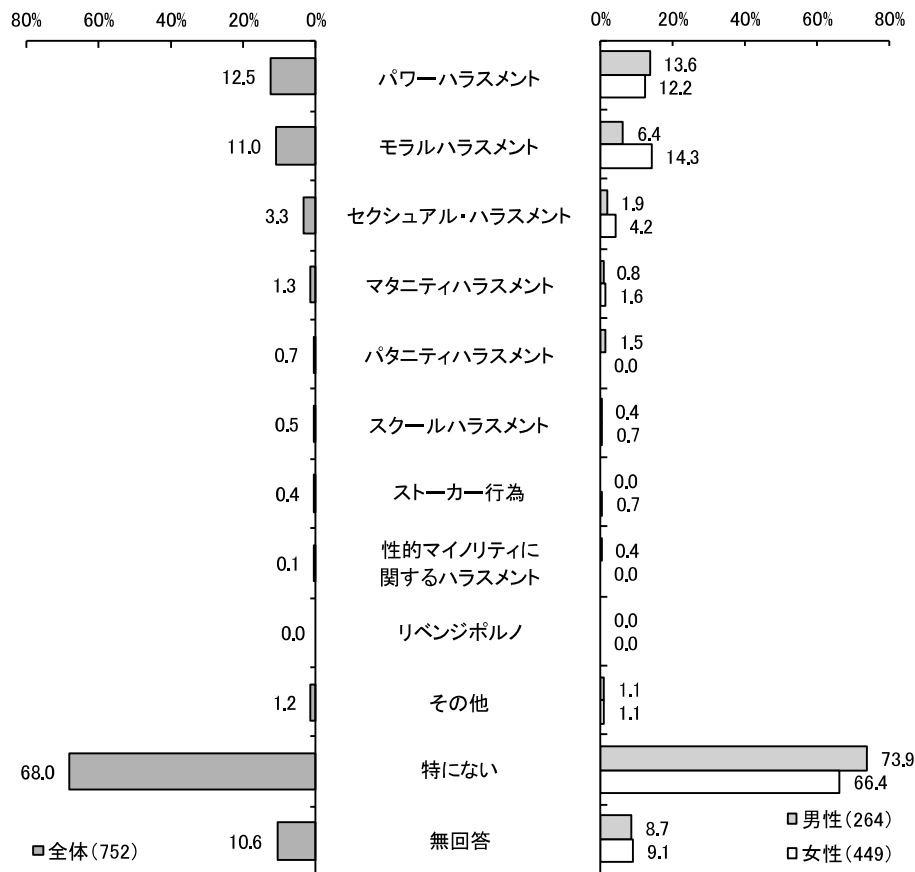
問 17 あなたは、ここ1年の間に、職場・学校・地域・家庭などで何らかのハラスメント等を経験をしたことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

ここ1年の間にハラスメント等を受けた経験については、「特にない」が68.0%となっています。

ハラスメント等の具体的な内容については、「パワーハラスメント」が12.5%と最も多く、次いで「モラルハラスメント」が11.0%、「セクシュアル・ハラスメント」が3.3%と続いています。

男女別にみると、「モラルハラスメント」が7.9ポイント、女性の割合が男性の割合を上回っています。一方、「特にない」が7.5ポイント、男性の割合が女性の割合を上回っています。

図表 I-59 ハラスメント等を受けた経験（複数回答）



○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

○セクシュアル・ハラスメント：性的嫌がらせ

○マタニティハラスメント：妊娠・出産をしたり、育児休業を取得したりした女性社員への嫌がらせ・不当な扱い

○パタニティハラスメント：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

○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ネットなどに公開する行為

性・年齢別にみると、30～39歳以外の全ての年代で「特にない」の割合は、男性が女性を上回る結果になっています。

図表 I-60 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	セクシュアル・ハラスメント	マタニティハラスメント	パタニティハラスメント	スクールハラスメント	ストーカー行為	性的マイノリティに関するハラスメント	リベンジボルノ	その他	特にない	無回答
全体	752 100.0	94 12.5	83 11.0	25 3.3	10 1.3	5 0.7	4 0.5	3 0.4	1 0.1	0 0.0	9 1.2	511 68.0	80 10.6
男性/18～19歳	5 100.0	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	5 100.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	1 4.2	1 4.2	1 4.2	0 0.0	0 0.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 4.2	20 83.3	1 4.2
30～39歳	39 100.0	9 23.1	6 15.4	1 2.6	0 0.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 61.5	3 7.7
40～49歳	36 100.0	6 16.7	2 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 77.8	2 5.6
50～59歳	49 100.0	12 24.5	4 8.2	0 0.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	34 69.4	2 4.1
60～69歳	55 100.0	5 9.1	1 1.8	2 3.6	1 1.8	1 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	45 81.8	5 9.1
70歳以上	55 100.0	3 5.5	3 5.5	1 1.8	1 1.8	1 1.8	0 0.0	0 0.0	1 1.8	0 0.0	2 3.6	38 69.1	10 18.2
女性/18～19歳	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 66.7	1 16.7
20～29歳	29 100.0	3 10.3	1 3.4	2 6.9	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 82.8	1 3.4
30～39歳	83 100.0	10 12.0	10 12.0	7 8.4	4 4.8	0 0.0	1 1.2	2 2.4	0 0.0	0 0.0	1 1.2	57 68.7	2 2.4
40～49歳	97 100.0	20 20.6	22 22.7	5 5.2	2 2.1	0 0.0	2 2.1	1 1.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	62 63.9	1 1.0
50～59歳	87 100.0	12 13.8	17 19.5	3 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	58 66.7	4 4.6
60～69歳	71 100.0	7 9.9	7 9.9	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.8	51 71.8	9 12.7
70歳以上	75 100.0	3 4.0	6 8.0	1 1.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.7	41 54.7	23 30.7

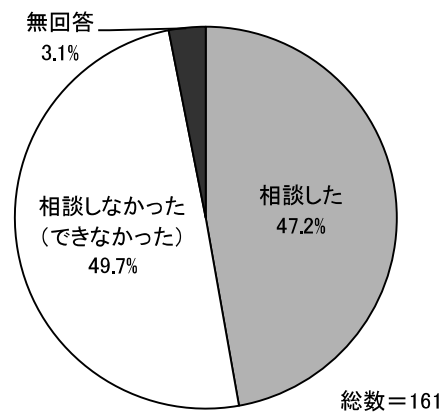
※上段：回答数・下段：%

(2) ハラスメント等を受けたときの相談の有無

※問 17 で「1～10」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。
問 17-1 その際、あなたはだれかに相談しましたか。(1 つに○)

ハラスメント等を受けたときの相談の有無については、「相談した」が 47.2%、「相談しなかった(できなかった)」が 49.7%となっています。

図表 I-61 ハラスメント等を受けたときの相談の有無 (単数回答)



(3) ハラスメント等を受けたときの相談先

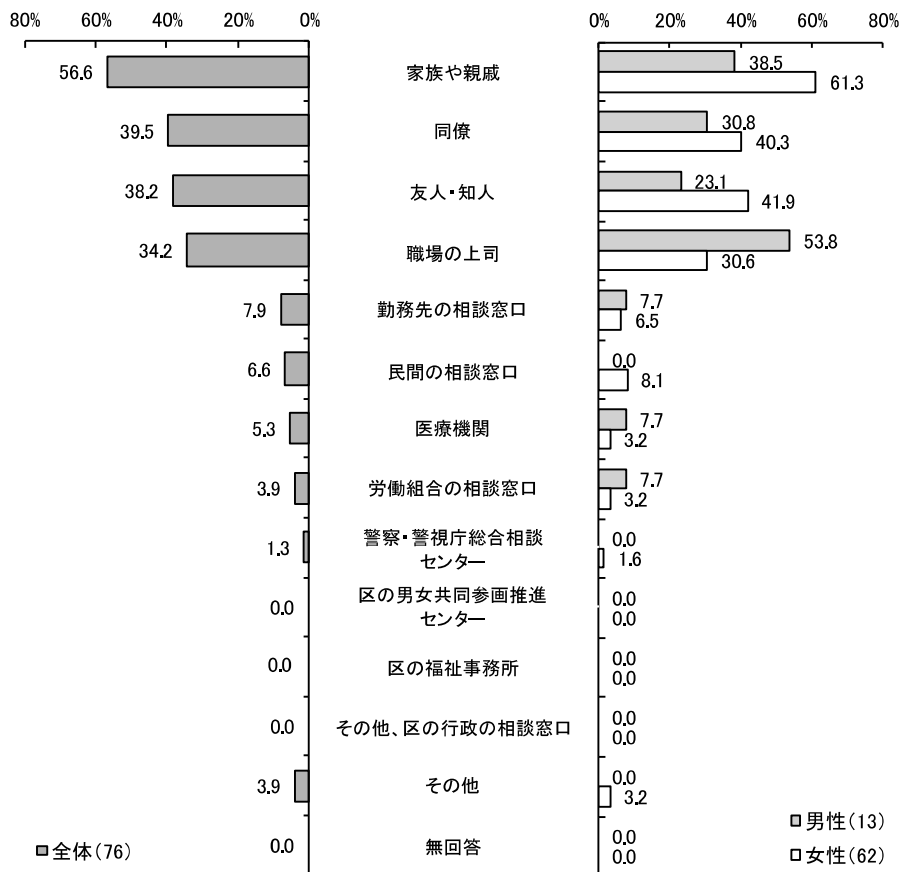
※問 17-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

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

ハラスメント等を受けたときに相談したという方の、相談先については、「家族や親戚」が 56.6%と最も多く、次いで「同僚」が 39.5%、「友人・知人」が 38.2%、「職場の上司（直属以外を含む）」が 34.2%と続いています。

男女別にみると、男性の第1位は「職場の上司（直属以外を含む）」53.8%、女性の第1位は「家族や親戚」61.3%となっています。

図表 I-62 ハラスメント等を受けたときの相談先（複数回答）



(4) 相談による解決の状況

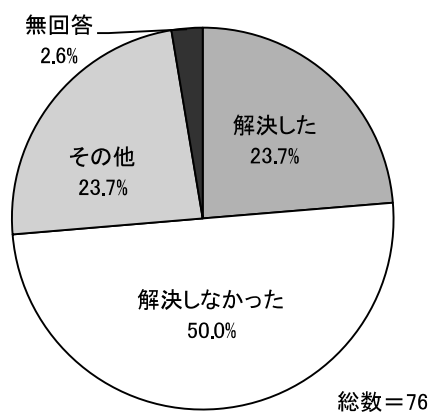
※問 17-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 17-3 あなたが受けたハラスメント等の問題は、相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に相談したという方の、相談による解決の状況については、「解決しなかった」が全体の 5 割を占めています。一方、「解決した」が 23.7%となっています。

図表 I-63 相談による解決の状況（単数回答）



(5) 相談しなかった・できなかった理由

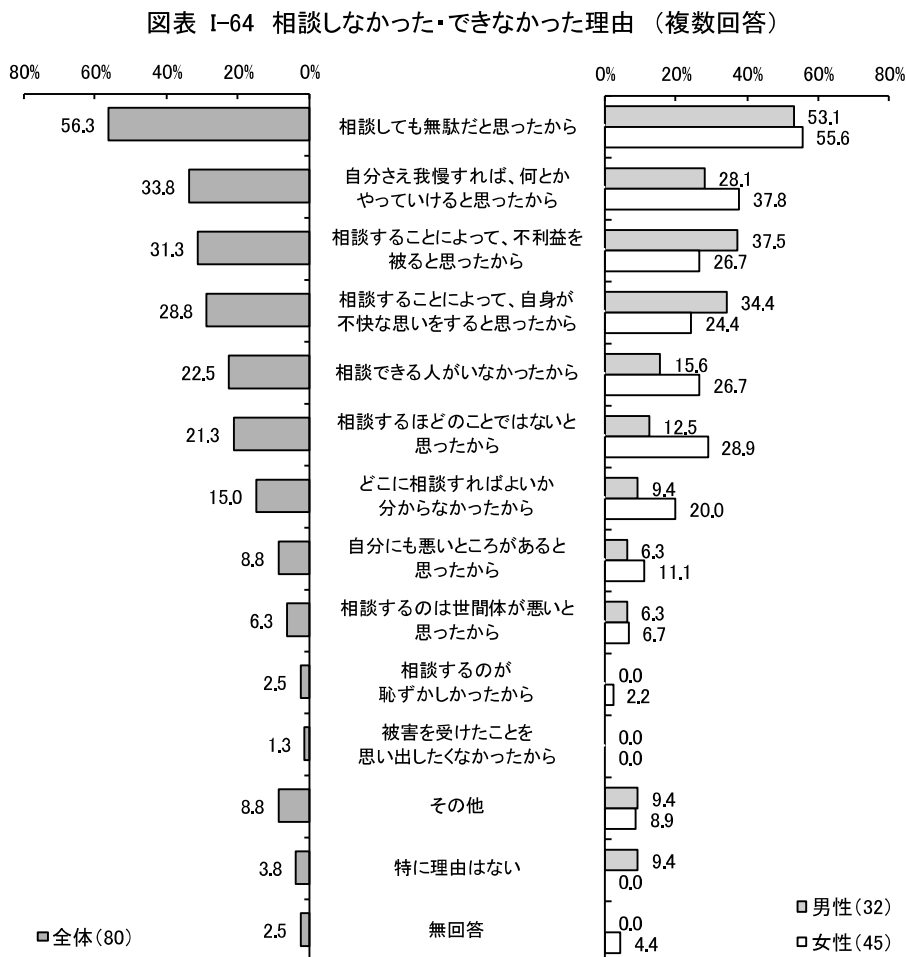
※問 17-1 で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にうかがいます。

問 17-4 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経験があり、相談しなかった（できなかった）という方の、相談しなかった・できなかった理由については、「相談しても無駄だと思ったから」が 56.3%と最も多く、次いで「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 33.8%、「相談することによって、不利益を被ると思ったから」が 31.3%、「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」が 28.8%と続いています。

男女別にみると、「相談するほどのことではないと思ったから」は女性の割合が男性の割合を 16.4 ポイント上回っています。一方、「相談することによって、不利益を被ると思ったから」は男性の割合が女性の割合を 10.8 ポイント上回っています。



9. 性の多様性

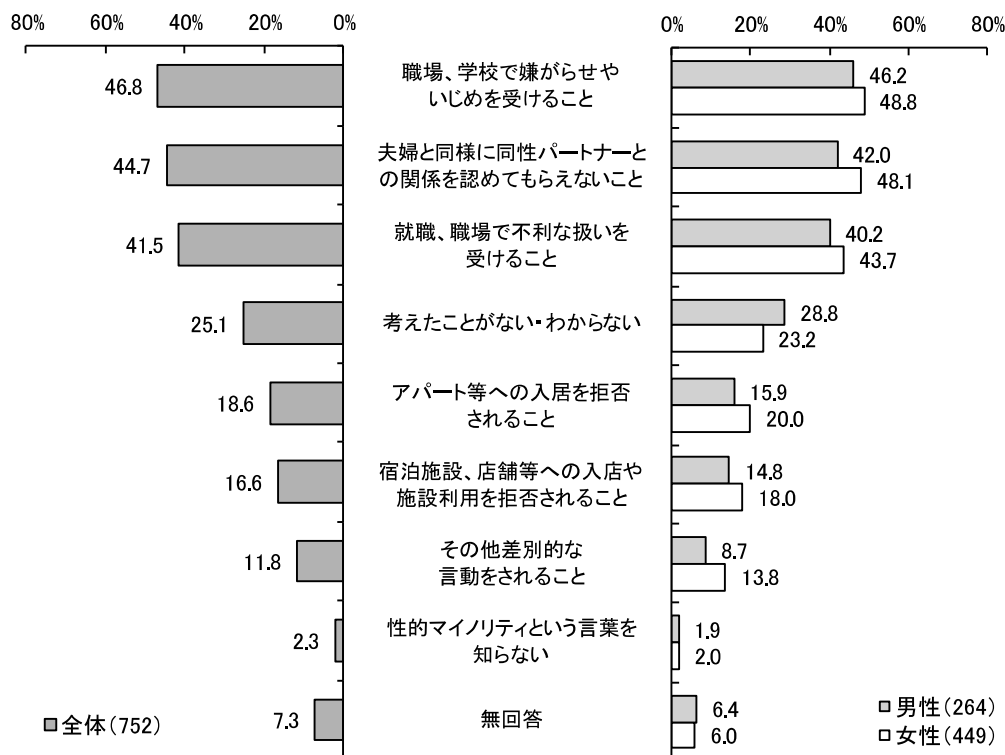
(1) 性的マイノリティ(LGBT等)に関する現在の問題

問 18 あなたは、性的マイノリティ（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○）

性的マイノリティ（LGBT等）に関する現在の問題については、「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が46.8%と最も多く、次いで「夫婦と同様に同性パートナーとの関係を認めてもらえないこと」が44.7%、「就職、職場で不利な扱いを受けること」が41.5%、「考えたことがない・わからない」が25.1%と続いています。

男女別にみると、「考えたことがない・わからない」以外のすべてで、女性の割合が男性の割合を上回っています。

図表 I-65 性的マイノリティ(LGBT等)に関する現在の問題（複数回答）



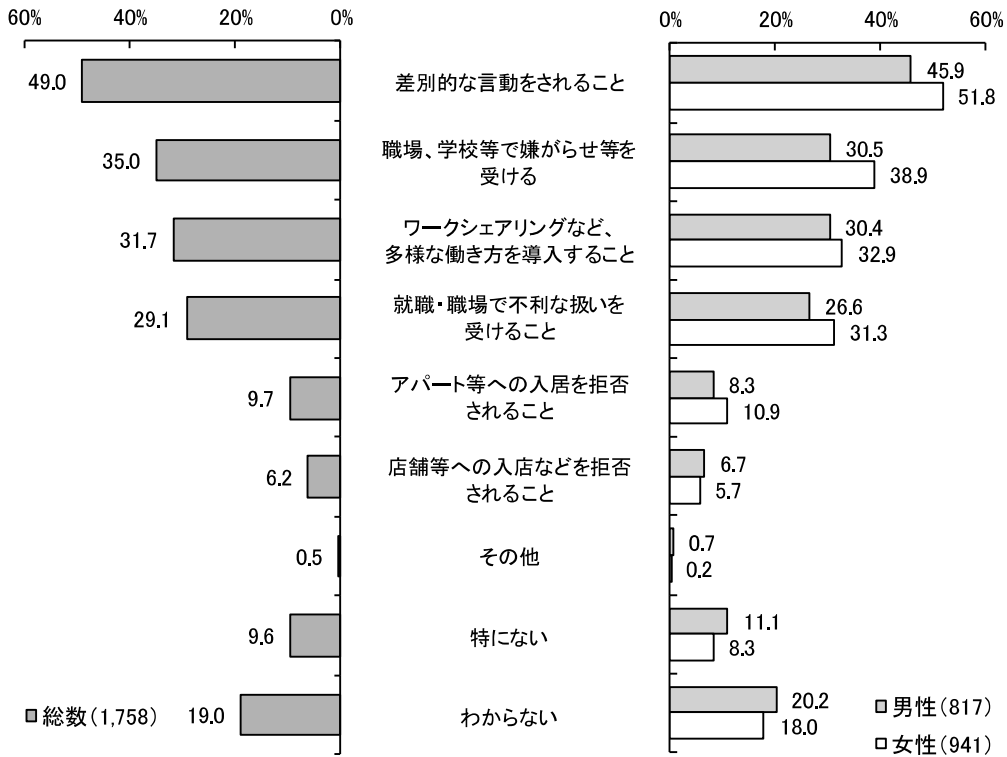
内閣府実施調査の結果

人権擁護に関する世論調査(平成29年10月)
 全国18歳以上の日本国籍を有する者3,000人
 調査員による個別面接聴取

平成29年10月の内閣府調査では、「差別的な言動をされること」が49.0%と最も多く、次いで「職場、学校等で嫌がらせ等を受ける」が35.0%、「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31.7%、「就職・職場で不利な扱いを受けること」が29.1%と続いています。

男女別にみると、「職場、学校等で嫌がらせ等を受ける」が、女性の割合が男性の割合を8.4ポイント上回っています。一方、「特にない」「わからない」がともに、男性の割合が女性の割合を上回っています。

図表 I-66 性的指向に関する人権問題



(2) 性的マイノリティ(LGBT等)に関して区に期待する施策

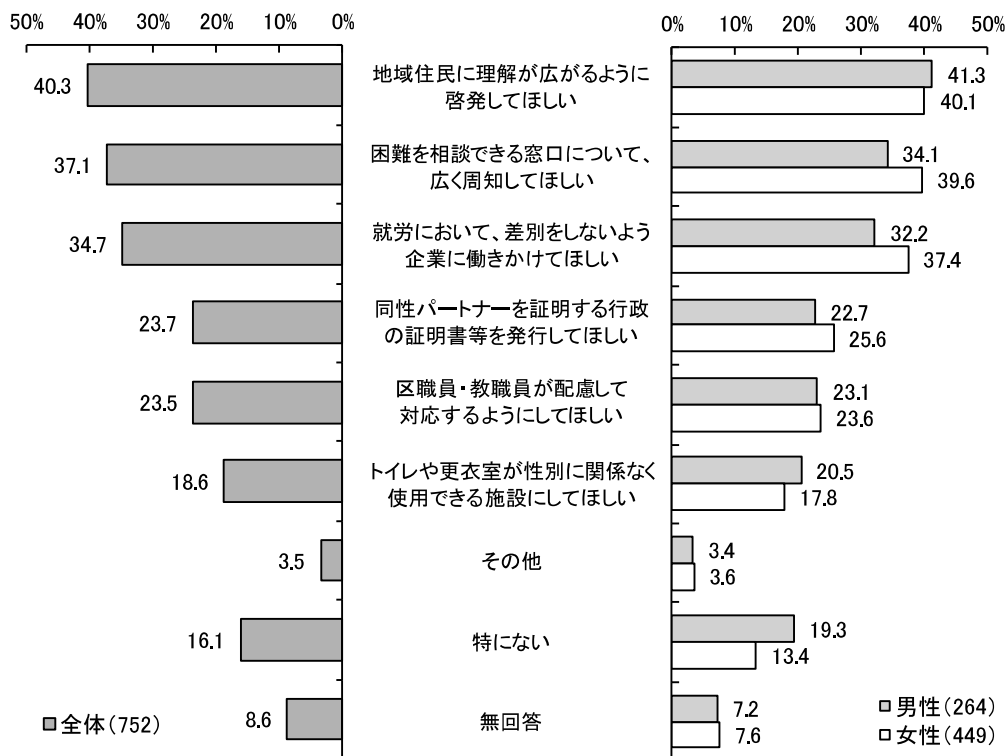
問 19 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）に関して、性の多様性を認めあう社会をつくるために、区にどのような施策を期待しますか。

（あてはまるものすべてに○）

性的マイノリティ（LGBT等）に関して区に期待する施策については、「地域住民に理解が広がるように啓発してほしい」が40.3%と最も多く、次いで「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37.1%、「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34.7%、「同性パートナーであることを証明する行政の証明書等を発行してほしい」が23.7%と続いています。

男女別にみると、「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」は5.5ポイント、「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」は5.2ポイント女性の割合が男性の割合を上回っています。一方、「特にない」は、男性の割合が女性の割合を5.9ポイント上回っています。

図表 1-67 性的マイノリティ(LGBT等)に関して区に期待する施策（複数回答）



(3) 性的マイノリティ(LGBT等)に関して行っていること

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

ここでは、主な意見を紹介します。

内 容	件 数
(1)職場で研修を受けた	32 件
(2)心がけていること、自分の考え	22 件
(3)身近な人に話を聞いた	21 件
(4)性の多様性を意識していない、偏見はない	18 件
(5)本やテレビ、インターネット等から情報を得ている	17 件
(6)職場以外の研修や講演、イベント等に参加した	7 件
(7)学校で学ぶ機会があった	3 件
(8)その他	7 件
合 計	127 件

(1) 職場で研修を受けた（32件）

- 職場の企業倫理研修でLGBTの研修を実施、また社外の研修にも参加。（男性／60～64歳）
- 職場で話を聞いた。職場では夫婦同様の制度が利用できる。（女性／40～44歳）
- 職場にはコミュニティがあったり、イベントがあったりと、理解がある。
(女性／30～34歳)
- 会社が「I'm an ALLY」を推進している。（女性／45～49歳）

(2) 心がけていること、自分の考え（22件）

- 自然にふるまうようにする。（男性／40～44歳）
- 何もしておりませんが、あまり性差別になりそうな言動をしないように意識しています。
(女性／25～29歳)
- 実際に会ったことは無いが、差別や偏見の目で見ないようにしたいと思っている。
(女性／35～39歳)
- LGBTを含め性の多様性を尊重します。（女性／30～34歳）
- 身近にLGBT等の方がいないため、TVなどの世界の話のように思ってしまう。しかし、現実にLGBTの方々がたくさんいらっしゃる訳で、日本でも認め、だれもが生活しやすい世の中になるようにしていくことが大切だと思います。（女性／50～54歳）

- 女の子だからピンク、男の子だから青色とわざわざ区別しない。自分の性的マイノリティに関する価値観を押しつけない。(女性/20~24歳)

(3) 身近な人に話を聞いた(21件)

- 自らがバイセクシュアルであり、トランスジェンダーの友人と頻繁に話をしている。
(男性/20~24歳)
- 職場、友人にLGBTの方がいた事があり、その方々のお話をよく聞き、どの様に接して欲しいかを周知する様にしていた。又、LGBTだからとあまり意識しすぎない様にし、個人の個性ととらえて、特別感を持たず一個人として付き合う様にしていた。(女性/50~54歳)
- 留学先に当たり前にLGBTの人たちがいたので交流する機会があった。職場で若干、研修を受けた。(女性/30~34歳)
- 特別に何かをしている訳ではないが、LGBT等の友人がいるため、自然に受け入れている。本来特別扱いすべきことではないと思っている。(女性/35~39歳)
- 友人にLGBTの人たちが多くいるので、当人たちの話やセミナーに参加して理解を深めている。(女性/30~34歳)

(4) 性の多様性を意識していない、偏見はない(18件)

- 以前アメリカ(ロサンゼルス)にいたので、LGBTに関する偏見はありません。
(女性/45~49歳)
- 身近にたくさんいるので、逆に何も気にしたことがないです。普通に差別しないようになれば良いと思います。(男性/35~39歳)
- 同僚にいるが特に特別扱いはしていない。(女性/25~29歳)
- 友人にLGBTの人がいるが、特に気にせず“1人の人”として接している。
(女性/20~24歳)
- 人と接する時に、男・女というより「人」として接している。(男性/45~49歳)

(5) 本やテレビ、インターネット等から情報を得ている(17件)

- TVで特集をやっている時に、家族で意見を出し合ってます。(女性/40~44歳)
- 関連するネット記事を読む。(女性/40~44歳)
- ニュースや新聞記事から積極的に情報を得る。当事者の方が発信されている情報に触れる。(女性/35~39歳)
- LGBTの方のSNSやブログ、本等を読み理解しようと努力した。(女性/45~49歳)

- LGBT 関連の映画を見て、理解を深めること。(女性/20～24 歳)

(6) 職場以外の研修や講演、イベント等に参加した (7 件)

- 特になし。TRP には参加した。(女性/20～24 歳)
- 子どもへの教育。幼稚園でのイベント参加 (ピンクシャツデー)。(女性/45～49 歳)
- 行政の研修を受けた。(男性/55～59 歳)
- 職場 (グループ企業) のイベントに参加した (パレード)。(性別無回答/55～59 歳)
- 講演を聴いたことがあります。(男性/55～59 歳)

(7) 学校で学ぶ機会があった (3 件)

- 大学の講義で理解を深めた。(男性/20～24 歳)
- 学校の授業で学んだ。同性婚の話題などをニュースでやっていたら見るようにしている。
(女性/18～19 歳)

(8) その他 (7 件)

- 特にないので、例のような機会が身近にあればよい。(女性/35～39 歳)
- 区報にのせてほしい。(男性/75 歳以上)
- 性転換した後、銀行へ手続きに行ったところ、以前に登録した時と性が違っているので、性が変わって証明が必要と言われ嫌な思いをしました。社会は性的少数者に対して冷たいし、銀行など誰もが利用するところは、もっと理解があってもいいように思います。
(性別無回答/年齢無回答)

10. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）

(1) 男女間での暴力の被害経験

※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。

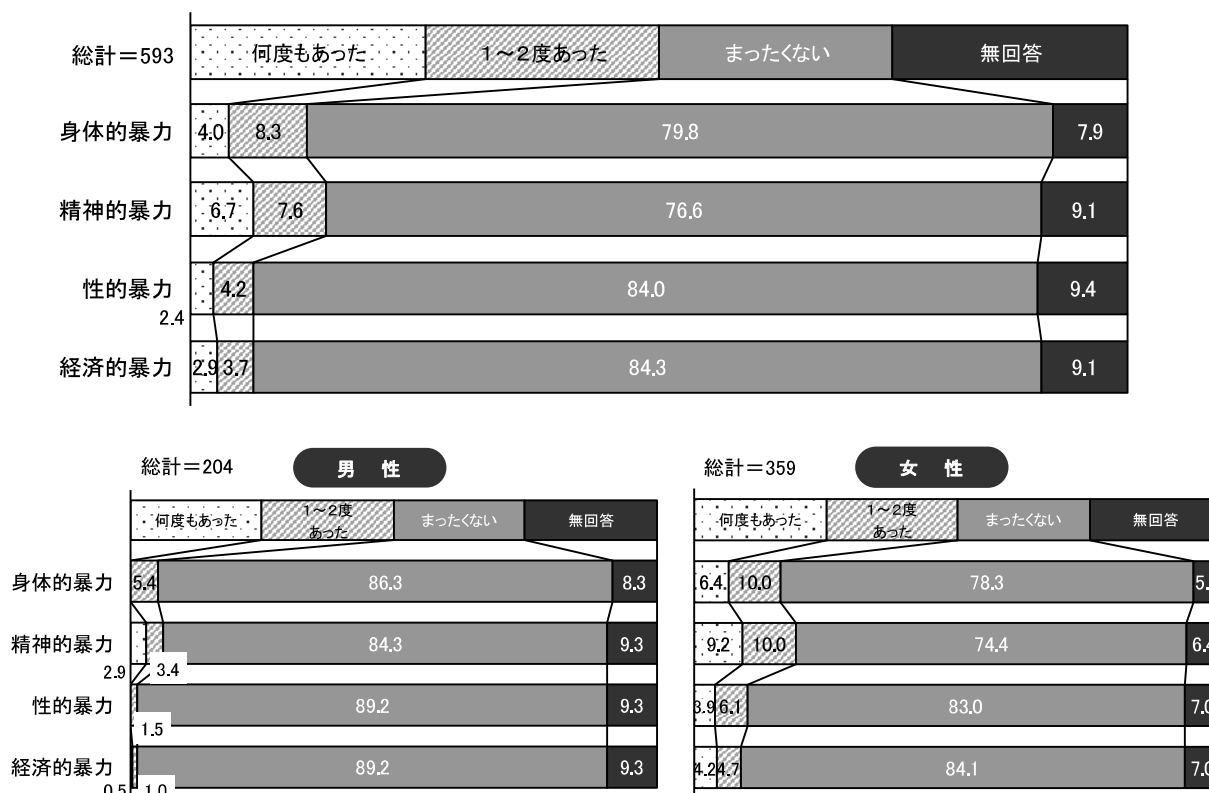
問 21 あなたは、これまでに、あなたの「配偶者」から（ア）～（エ）のようなことをされたことがありますか。（それぞれ1つに○）

※「配偶者」には、別居中の夫婦、婚姻届を出していない同棲・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。

男女間での暴力の被害経験については、“身体的暴力”が12.3%、“精神的暴力”が14.3%、“性的暴力”“経済的暴力”がともに6.6%の人が『被害を受けたことがある』と回答しています。「何度もあった」の割合が最も高いのは“精神的暴力”の6.7%となっています。

男女別にみると、すべての暴力において、女性が受けた割合が男性の受けた割合を上回っています。

図表 I-68 男女間での暴力の被害経験（単数回答）



※『被害を受けたことがある』＝「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

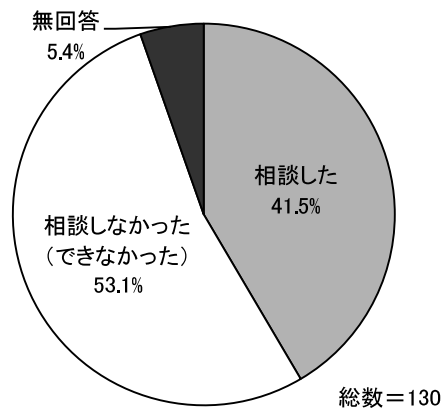
(2) 暴力を受けたときの相談の有無

※問 21 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 21-1 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については、「相談した」が 41.5%、「相談しなかった (できなかった)」が 53.1%となっています。

図表 I-69 暴力を受けたときの相談の有無 (単数回答)



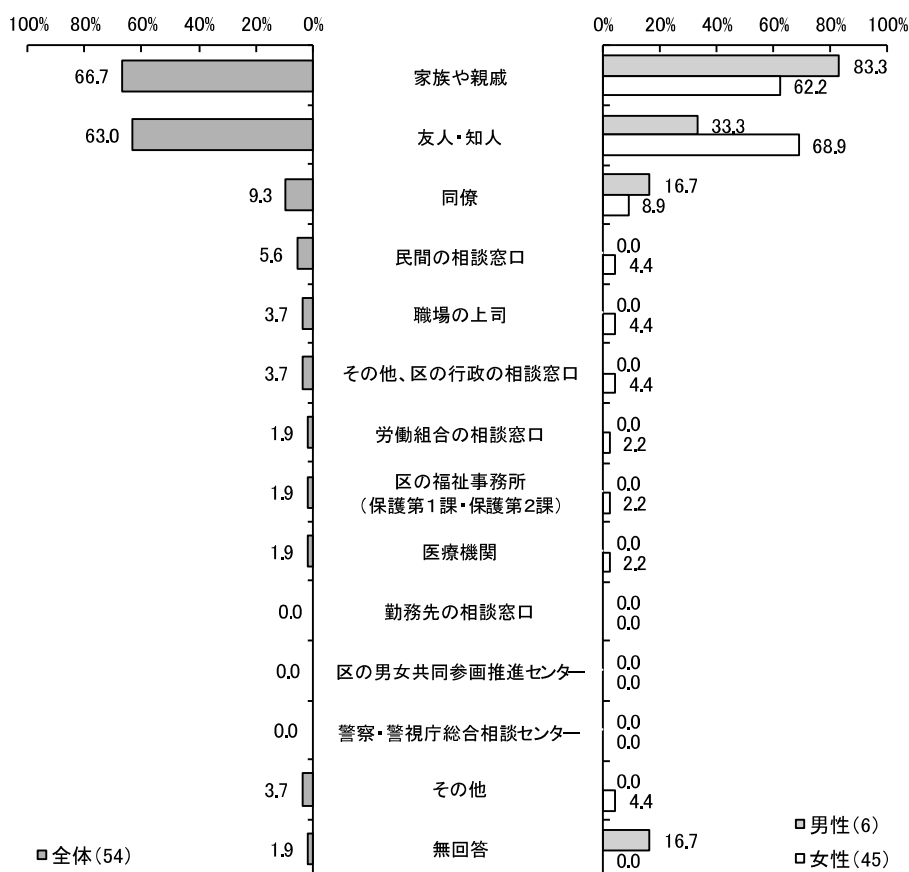
(3) 暴力を受けたときの相談先

※問 21-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。
 問 21-2 あなたは、だれ（どこ）に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

配偶者等から暴力を受けたときに相談したという方の、相談先については、「家族や親戚」が 66.7%と最も多く、次いで「友人・知人」が 63.0%、「同僚」が 9.3%、「民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）」が 5.6%と続いています。

男女別にみると、「友人・知人」は女性の割合が男性の割合を 35.6 ポイント上回り、「家族や親戚」は男性の割合が女性の割合を 21.1 ポイント上回っています。

図表 I-70 暴力を受けたときの相談先（複数回答）



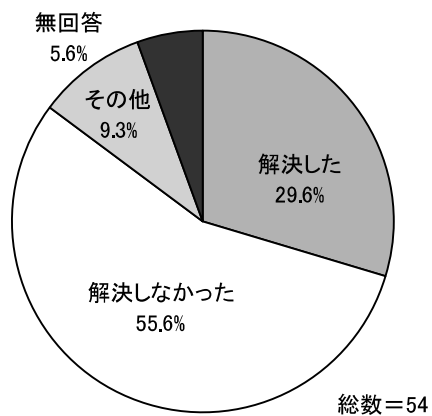
(4) 相談による解決の状況

※問 21-1 で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

問 21-3 あなたが受けた問題は、相談することによって解決しましたか。(1 つに〇)

配偶者等から暴力を受けたときに相談したという方の、相談による解決の状況については、「解決した」が 29.6%、「解決しなかった」が 55.6%となっています。

図表 I-71 相談による解決の状況 (単数回答)



(5) 相談しなかった・できなかった理由

※問 21-1 で「2. 相談しなかった（できなかった）」を選ばれた方にうかがいます。

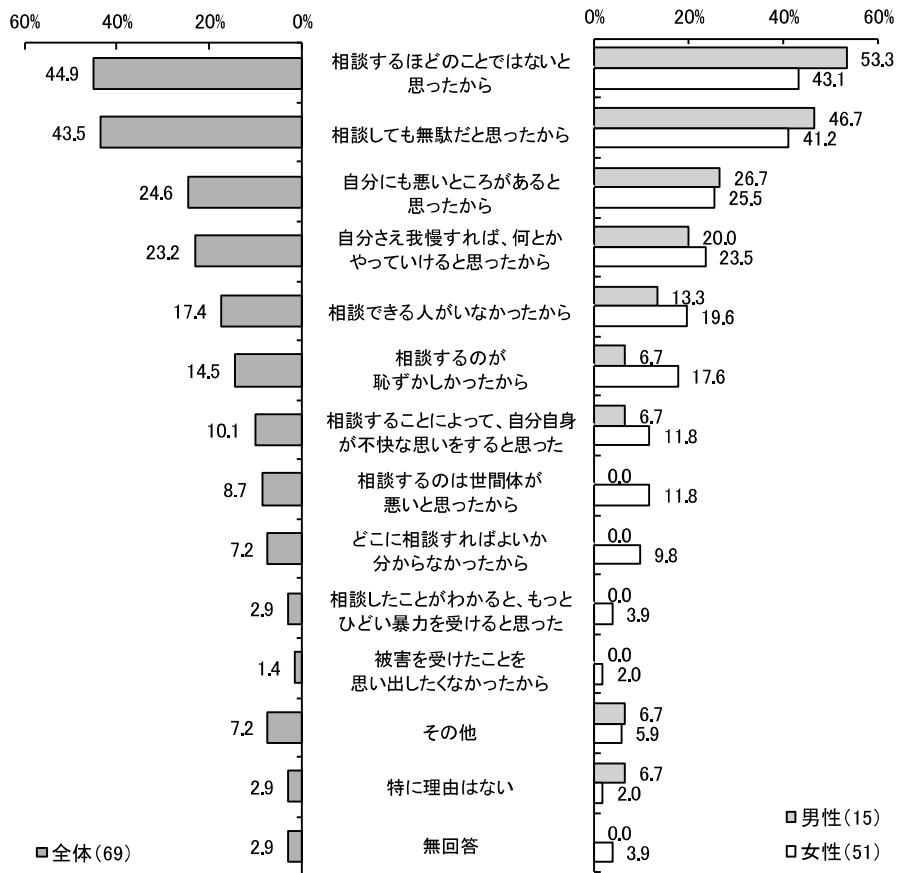
問 21-4 だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。

（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に相談しなかった（できなかった）という方の、相談しなかった、できなかった理由については、「相談するほどのことではないと思ったから」が 44.9%と最も多く、次いで「相談しても無駄だと思ったから」が 43.5%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が 24.6%、「自分さえ我慢すれば、何とかやっていたらと思ったから」が 23.2%と続いています。

男女別にみると、「相談するのが恥ずかしかったから」が、女性の割合が男性の割合を 10.9 ポイント上回っています。また、「相談するのは世間体が悪いと思ったから」「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」「被害を受けたことを思い出したくなかったから」は、女性のみでの回答となっています。

図表 I-72 相談しなかった・できなかった理由（複数回答）



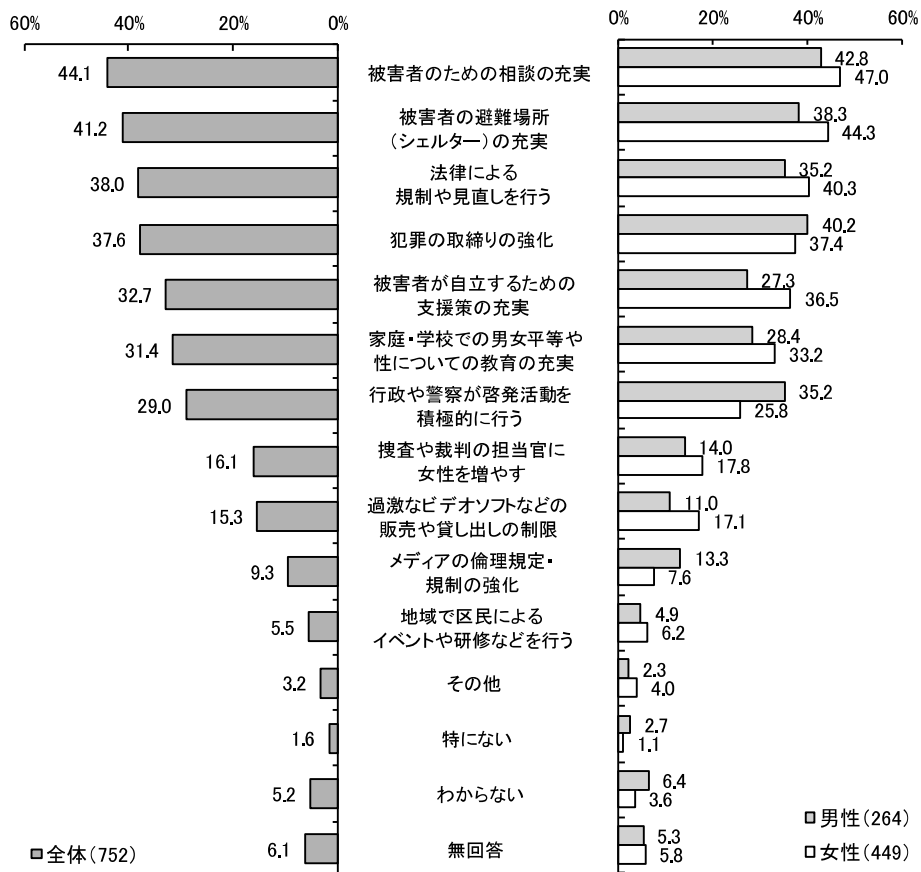
(6) 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策

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

暴力防止や被害者の支援のために必要な対策については、「被害者のための相談を充実させる」が44.1%と最も多く、次いで「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」が41.2%、「法律による規制や見直しを行う」が38.0%、「犯罪の取締りを強化する」が37.6%と続いています。

男女別にみると、「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」が、女性の割合が男性の割合を9.2ポイント上回っています。

図表 I-73 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策（複数回答）



性・年齢別にみると、「犯罪の取締りを強化する」については、女性の20～39歳で5割台となっています。また、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」は、女性の30～39歳で5割台半ばとなっています。

図表 I-74 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	被害者の避難場所（シェルター）の充実	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	被害者が自立するための支援策の充実	家庭・学校での男女平等や性についての教育の充実	行政や警察が啓発活動を積極的に行う	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	メディアの倫理規定・規制の強化	地域で区民によるイベントや研修などを行う	その他	特になし	わからない	無回答
全体	752 100.0	332 44.1	310 41.2	286 38.0	283 37.6	246 32.7	236 31.4	218 29.0	121 16.1	115 15.3	70 9.3	41 5.5	24 3.2	12 1.6	39 5.2	46 6.1
男性/18～19歳	5 100.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	12 50.0	6 25.0	7 29.2	8 33.3	3 12.5	7 29.2	3 12.5	4 16.7	0 0.0	1 4.2	0 0.0	1 4.2	1 4.2	1 4.2	4 16.7
30～39歳	39 100.0	13 33.3	18 46.2	13 33.3	16 41.0	10 25.6	12 30.8	15 38.5	6 15.4	2 5.1	3 7.7	2 5.1	4 10.3	0 0.0	0 0.0	3 7.7
40～49歳	36 100.0	14 38.9	17 47.2	14 38.9	15 41.7	10 27.8	11 30.6	12 33.3	3 8.3	4 11.1	8 22.2	4 11.1	1 2.8	0 0.0	2 5.6	2 5.6
50～59歳	49 100.0	26 53.1	22 44.9	15 30.6	22 44.9	16 32.7	13 26.5	19 38.8	4 8.2	2 4.1	8 16.3	2 4.1	0 0.0	0 0.0	4 8.2	1 2.0
60～69歳	55 100.0	22 40.0	20 36.4	23 41.8	21 38.2	21 38.2	19 34.5	23 41.8	10 18.2	10 18.2	7 12.7	4 7.3	0 0.0	2 3.6	3 5.5	0 0.0
70歳以上	55 100.0	23 41.8	15 27.3	20 36.4	21 38.2	11 20.0	12 21.8	18 32.7	8 14.5	10 18.2	8 14.5	1 1.8	0 0.0	4 7.3	7 12.7	4 7.3
女性/18～19歳	6 100.0	1 16.7	2 33.3	4 66.7	1 16.7	3 50.0	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0
20～29歳	29 100.0	12 41.4	13 44.8	14 48.3	15 51.7	11 37.9	8 27.6	4 13.8	6 20.7	0 0.0	3 10.3	3 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 13.8
30～39歳	83 100.0	45 54.2	46 55.4	33 39.8	46 55.4	35 42.2	35 42.2	22 26.5	18 21.7	15 18.1	9 10.8	6 7.2	4 4.8	0 0.0	2 2.4	1 1.2
40～49歳	97 100.0	42 43.3	44 45.4	39 40.2	40 41.2	28 28.9	29 29.9	21 21.6	15 15.5	17 17.5	7 7.2	3 3.1	8 8.2	1 1.0	4 4.1	4 4.1
50～59歳	87 100.0	44 50.6	39 44.8	47 54.0	29 33.3	37 42.5	29 33.3	26 29.9	16 18.4	19 21.8	7 8.0	8 9.2	1 1.1	0 0.0	1 1.1	6 6.9
60～69歳	71 100.0	38 53.5	33 46.5	25 35.2	20 28.2	28 39.4	23 32.4	16 22.5	11 15.5	13 18.3	4 5.6	3 4.2	3 4.2	1 1.4	2 2.8	3 4.2
70歳以上	75 100.0	29 38.7	21 28.0	19 25.3	17 22.7	21 28.0	23 30.7	25 33.3	14 18.7	13 17.3	4 5.3	4 5.3	2 2.7	3 4.0	6 8.0	8 10.7

※上段：回答数・下段：%

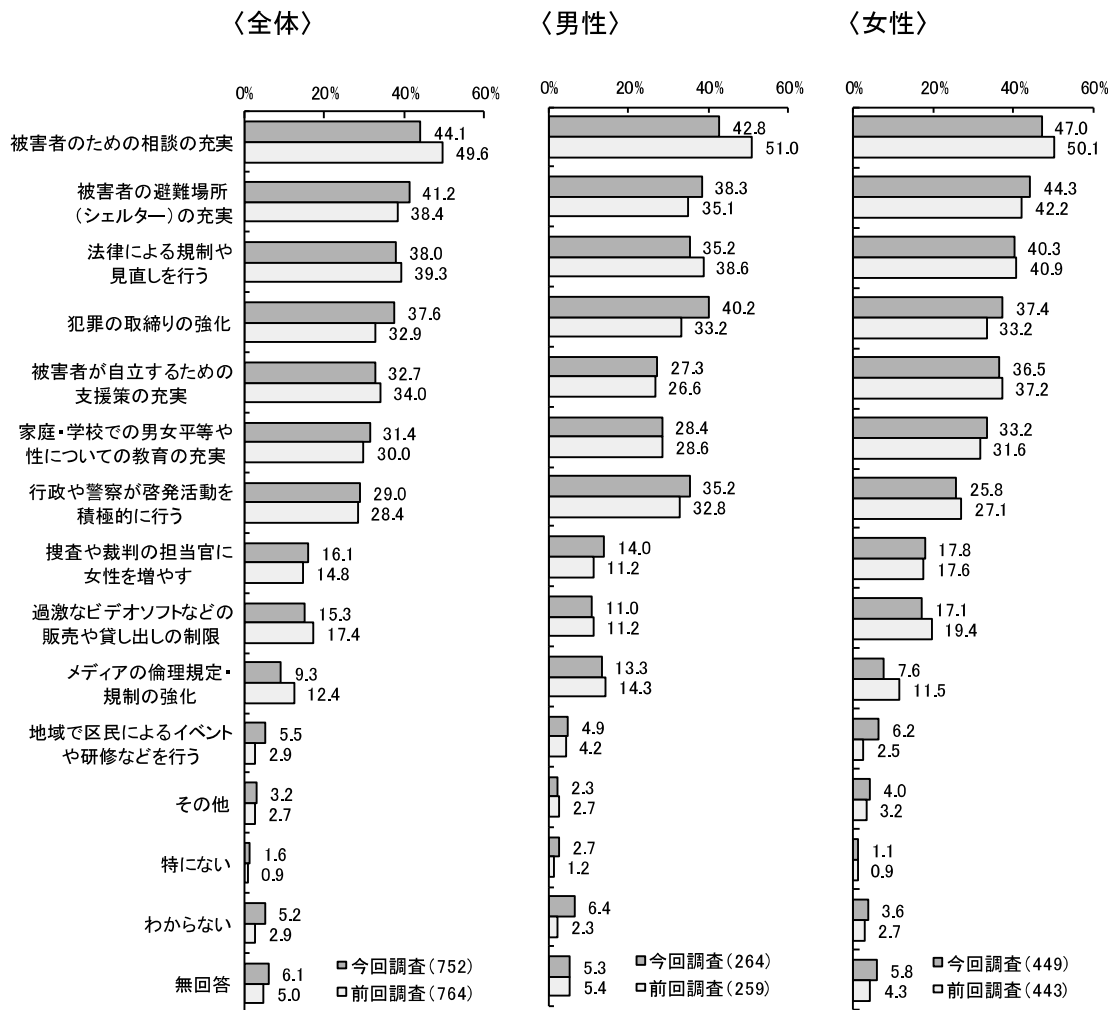
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「被害者のための相談の充実」が5.5ポイント減少しています。

男女別にみて、最も大きく増加しているのは、男女ともに「犯罪の取締りの強化」で、男性は7.0ポイント、女性は4.2ポイント増加しています。

図表 I-75 暴力防止や被害者の支援のために必要な対策（複数回答）



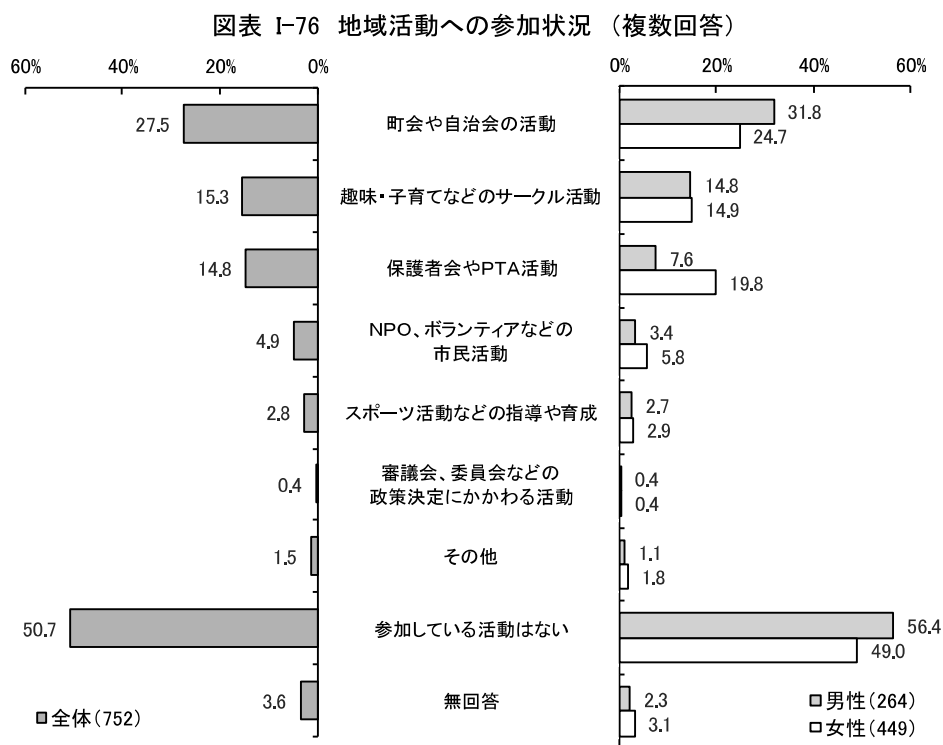
1.1. 地域活動・防災活動

(1) 地域活動への参加状況

問 23 あなたは、この 1 年間に現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。(あてはまるものすべてに○)

地域活動への参加状況については、「町会や自治会の活動」が 27.5%と最も多く、次いで「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 15.3%、「保護者会やPTA活動」が 14.8%、「NPO、ボランティアなど市民活動」が 4.9%と続いています。一方「参加している活動はない」は 50.7%となっています。

男女別にみると、「町会や自治会の活動」は、男性の割合が女性の割合を 7.1 ポイント上回り、「保護者会やPTA活動」は、女性の割合が男性の割合を 12.2 ポイント上回っています。



性・年齢別にみると、「保護者会やPTA活動」への参加については、女性の30～49歳が3～4割台となっています。また、「町会や自治会の活動」への参加については、男性の60歳以上が4割台となっています。一方、「参加している活動はない」の割合は、男性において年齢が高くなるにつれ減る傾向があります。

図表 I-77 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・子育てなどのサークル活動	保護者会やPTA活動	NPO、ボランティアなどの市民活動	スポーツ活動などの指導や育成	審議会、委員会などの政策決定にかかわる活動	その他	参加している活動はない	無回答
全体	752 100.0	207 27.5	115 15.3	111 14.8	37 4.9	21 2.8	3 0.4	11 1.5	381 50.7	27 3.6
男性/18～19歳	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	2 8.3	2 8.3	0 0.0	2 8.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 70.8	1 4.2
30～39歳	39 100.0	8 20.5	2 5.1	5 12.8	0 0.0	1 2.6	0 0.0	0 0.0	28 71.8	1 2.6
40～49歳	36 100.0	9 25.0	6 16.7	8 22.2	1 2.8	3 8.3	0 0.0	0 0.0	22 61.1	1 2.8
50～59歳	49 100.0	16 32.7	4 8.2	6 12.2	1 2.0	1 2.0	0 0.0	1 2.0	28 57.1	1 2.0
60～69歳	55 100.0	25 45.5	10 18.2	0 0.0	1 1.8	1 1.8	0 0.0	0 0.0	25 45.5	1 1.8
70歳以上	55 100.0	24 43.6	15 27.3	1 1.8	4 7.3	1 1.8	1 1.8	2 3.6	23 41.8	1 1.8
女性/18～19歳	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	2 6.9	1 3.4	1 3.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 89.7	0 0.0
30～39歳	83 100.0	14 16.9	3 3.6	27 32.5	3 3.6	3 3.6	0 0.0	1 1.2	45 54.2	1 1.2
40～49歳	97 100.0	23 23.7	14 14.4	44 45.4	6 6.2	5 5.2	0 0.0	2 2.1	35 36.1	1 1.0
50～59歳	87 100.0	18 20.7	13 14.9	12 13.8	4 4.6	2 2.3	1 1.1	1 1.1	50 57.5	1 1.1
60～69歳	71 100.0	26 36.6	18 25.4	2 2.8	8 11.3	3 4.2	1 1.4	0 0.0	29 40.8	3 4.2
70歳以上	75 100.0	28 37.3	18 24.0	3 4.0	5 6.7	0 0.0	0 0.0	4 5.3	28 37.3	8 10.7

※上段：回答数・下段：%

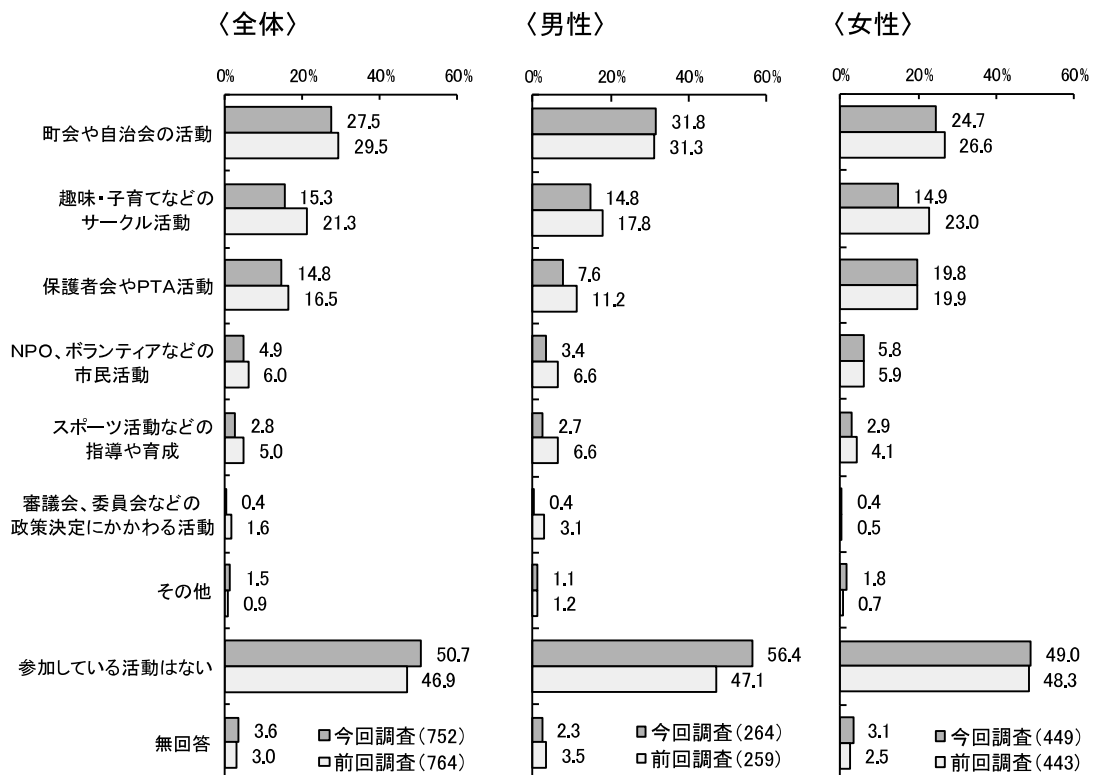
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「趣味・子育てなどのサークル活動」は6.0ポイント減少しています。一方、「参加している活動はない」は3.8ポイント増加しています。

男女別にみると、女性の「参加している活動はない」が0.7ポイント増加しており、前回調査とほぼ変わっていませんが、男性は9.3ポイント増加しています。

図表 I-78 地域活動への参加状況（複数回答）

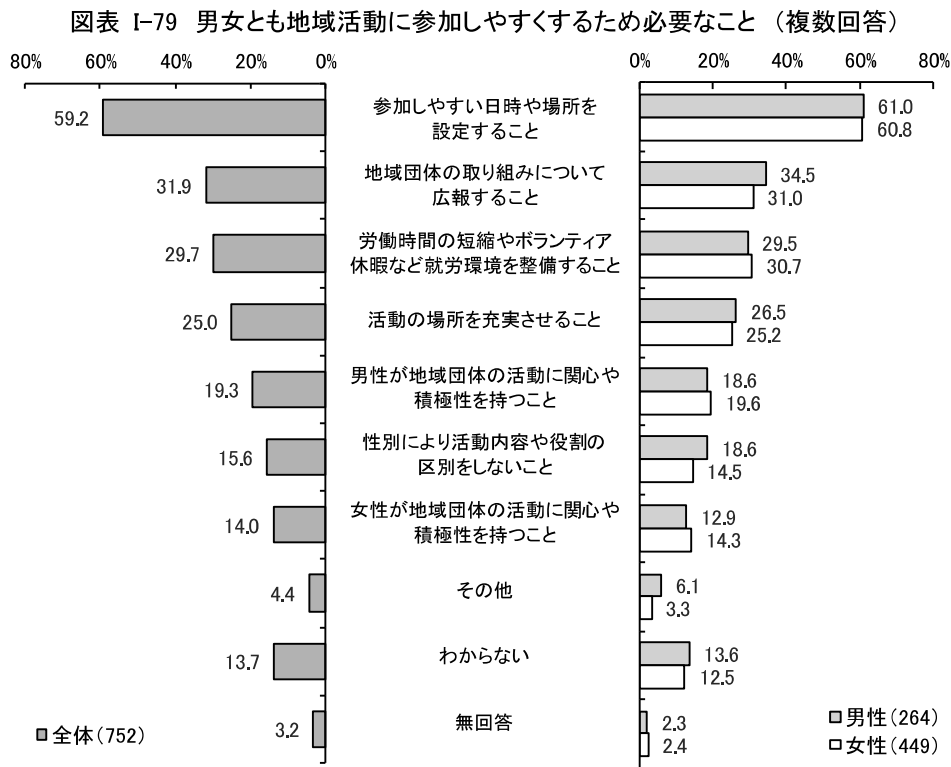


(2) 男女とも地域活動に参加しやすくするため必要なこと

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

男女とも地域活動に参加しやすくするために必要なことについては、「参加しやすい日時や場所を設定すること」が59.2%と最も多く、次いで「地域団体の取り組みについて広報すること」が31.9%、「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」が29.7%、「活動の場所を充実させること」が25.0%と続いています。

男女別にみると、「性別により活動内容や役割の区別をしないこと」は、男性の割合が女性の割合を4.1ポイント上回っています。



性・年齢別にみると、「参加しやすい日時や場所を設定すること」については、男女すべての年代で5割以上となっています。「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」については、女性の20～29歳で51.7%となっています。

図表 I-80 男女とも地域活動に参加しやすくするため必要なこと（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すること	労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備すること	活動の場所を充実させること	男性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと	性別により活動内容や役割の区別をしないこと	女性が地域団体の活動に関心や積極性を持つこと	その他	わからない	無回答
全体	752 100.0	445 59.2	240 31.9	223 29.7	188 25.0	145 19.3	117 15.6	105 14.0	33 4.4	103 13.7	24 3.2
男性/18～19歳	5 100.0	4 80.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	12 50.0	7 29.2	6 25.0	9 37.5	3 12.5	3 12.5	2 8.3	2 8.3	3 12.5	1 4.2
30～39歳	39 100.0	26 66.7	16 41.0	17 43.6	10 25.6	6 15.4	7 17.9	4 10.3	6 15.4	3 7.7	0 0.0
40～49歳	36 100.0	24 66.7	11 30.6	11 30.6	11 30.6	7 19.4	4 11.1	4 11.1	3 8.3	2 5.6	1 2.8
50～59歳	49 100.0	32 65.3	11 22.4	19 38.8	8 16.3	4 8.2	6 12.2	2 4.1	1 2.0	8 16.3	1 2.0
60～69歳	55 100.0	32 58.2	25 45.5	17 30.9	18 32.7	13 23.6	16 29.1	11 20.0	2 3.6	8 14.5	1 1.8
70歳以上	55 100.0	30 54.5	19 34.5	7 12.7	13 23.6	14 25.5	13 23.6	10 18.2	2 3.6	11 20.0	2 3.6
女性/18～19歳	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0
20～29歳	29 100.0	18 62.1	9 31.0	15 51.7	9 31.0	4 13.8	6 20.7	3 10.3	0 0.0	1 3.4	0 0.0
30～39歳	83 100.0	53 63.9	22 26.5	32 38.6	25 30.1	22 26.5	15 18.1	9 10.8	2 2.4	5 6.0	0 0.0
40～49歳	97 100.0	59 60.8	24 24.7	35 36.1	17 17.5	21 21.6	14 14.4	9 9.3	5 5.2	17 17.5	0 0.0
50～59歳	87 100.0	57 65.5	30 34.5	31 35.6	20 23.0	15 17.2	8 9.2	14 16.1	3 3.4	11 12.6	0 0.0
60～69歳	71 100.0	40 56.3	25 35.2	13 18.3	19 26.8	10 14.1	11 15.5	11 15.5	3 4.2	10 14.1	3 4.2
70歳以上	75 100.0	42 56.0	26 34.7	12 16.0	23 30.7	15 20.0	11 14.7	17 22.7	2 2.7	11 14.7	8 10.7

※上段：回答数・下段：%

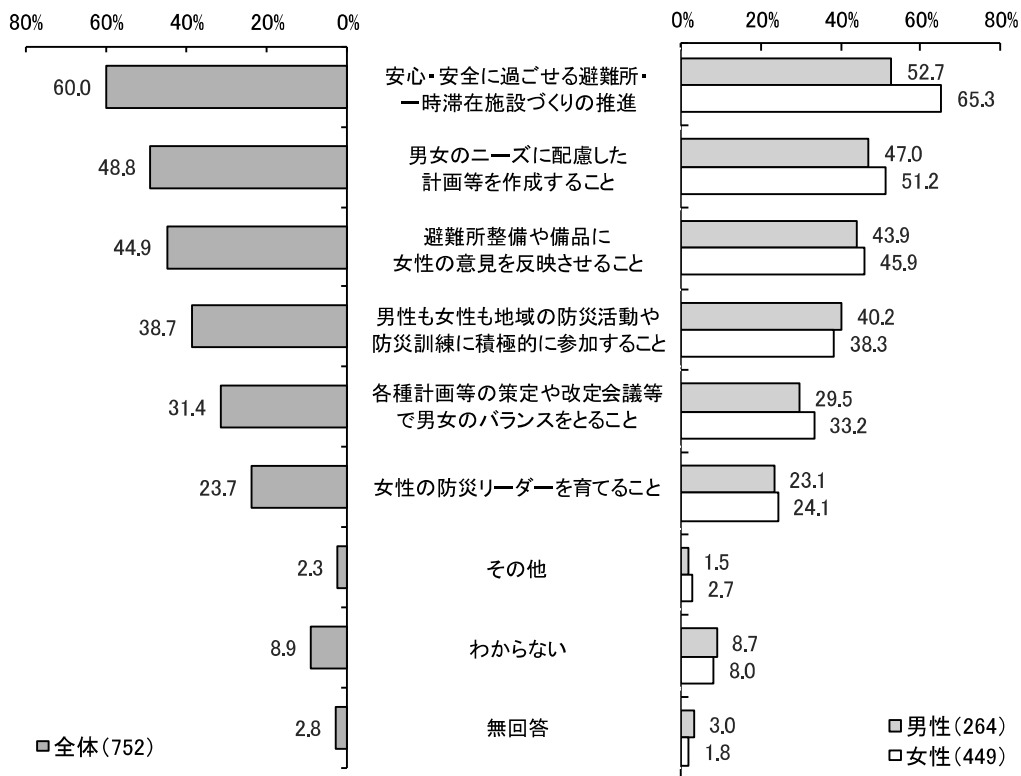
(3) 災害に備えるために、男女共同参画の視点から必要なこと

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

災害に備えるために、男女共同参画の視点から必要なことについては、「女性、子ども、障害者及び要介護者等が安心・安全に過ごせる避難所・一時滞在施設づくりを推進すること」が60.0%と最も多く、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48.8%、「避難所整備や備品に女性の意見を反映させること」が44.9%、「男性も女性も地域の防災活動や防災訓練に積極的に参加すること」が38.7%と続いています。

男女別にみると、「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」は女性の割合が男性の割合を12.6ポイント上回っており、「男性も女性も地域の防災活動や防災訓練に積極的に参加すること」は男性の割合が女性の割合を1.9ポイント上回っています。

図表 I-81 災害に備えるために、男女共同参画の視点から必要なこと（複数回答）



1 2 . 政策決定過程への女性の参画

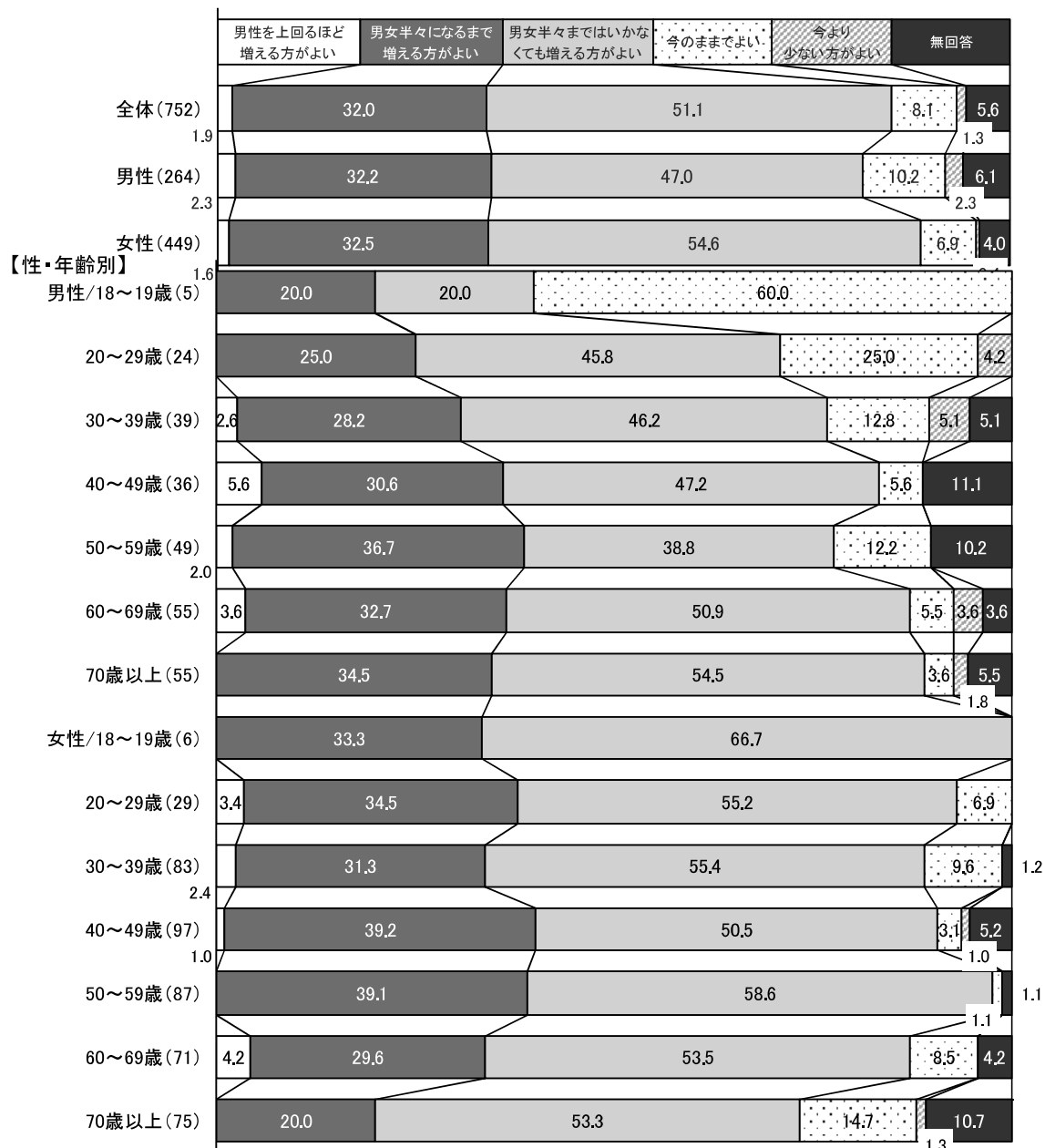
(1) 政策決定の場への女性の参画に対する考え方

問 26 区議会議員や審議会委員など、政策決定の場への女性の参画についてどのように思いますか。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51.1%と最も多く、次いで「男女半々になるくらいまで増える方がよい」が32.0%、「今のままでよい」が8.1%と続いています。

男女別、性・年齢別にみても、「男女半々まではいかなくても、今より増える方がよい」の割合は高くなっています。

図表 I-82 政策決定の場への女性の参画に対する考え方（単数回答）



1 3 . 江 東 区 の 行 政 施 策

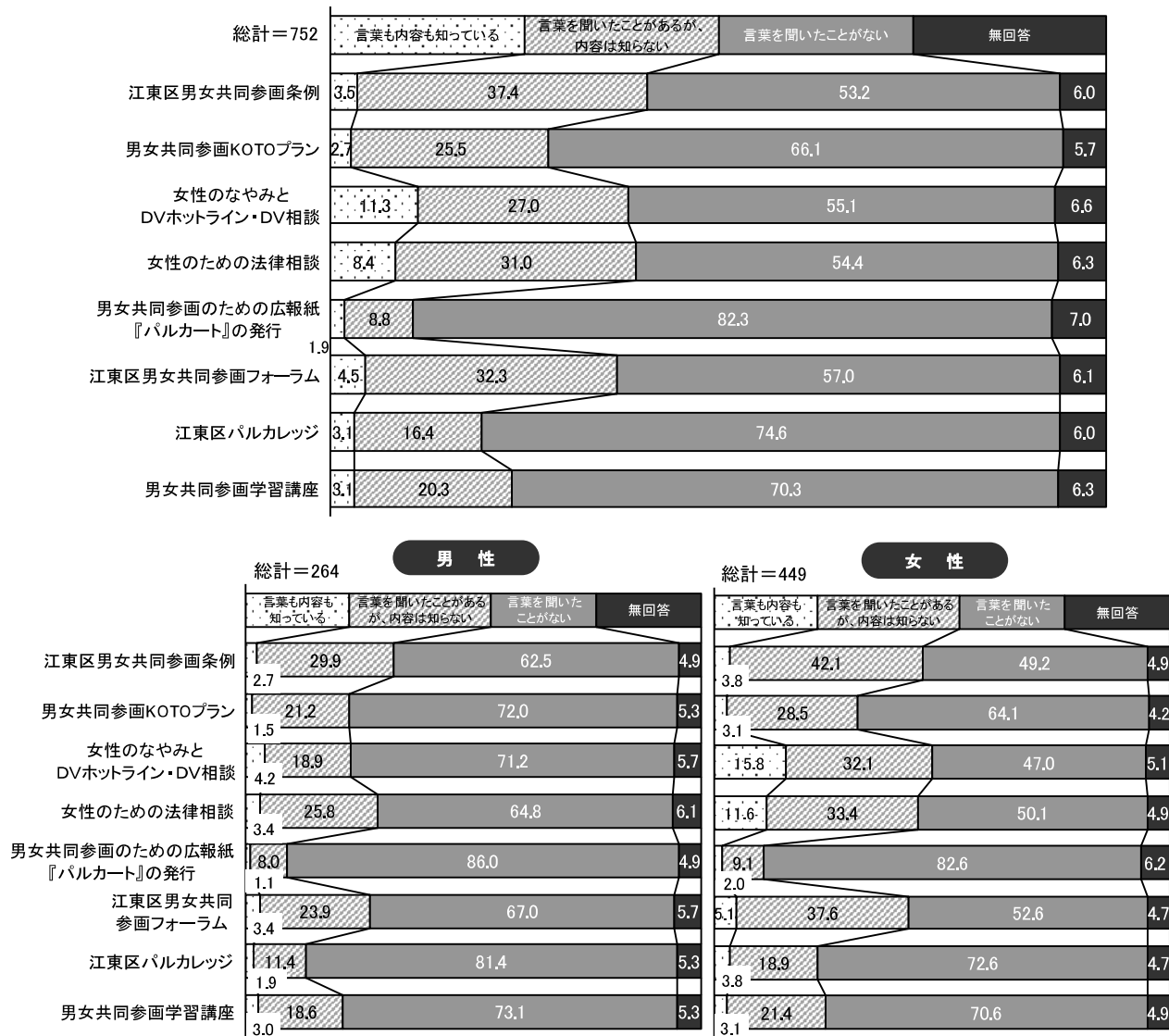
(1) 男 女 共 同 参 画 推 進 に 関 す る 区 の 施 策 の 認 知 度

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

男女共同参画推進に関する区の施策の認知度については、全項目において5割以上が「言葉を聞いたことがない」と回答しています。

男女別にみると、女性は“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”、男性は“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”“江東区パルカレッジ”について、「言葉を聞いたことがない」と回答した割合が8割台を占めています。

図表 I-83 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度（単数回答）



江東区内での居住年数別でみると、全項目において居住年数10年未満の「言葉を聞いたことがない」の割合が、居住年数10年以上の「言葉を聞いたことがない」の割合を上回っています。特に、“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”については、居住年数10年未満の「言葉を聞いたことがない」の割合が、92.2%と最も高くなっています。

図表 1-84 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度（区内居住年数別）

		合計	言葉も内容も知っている	言葉は聞いたことがあるが内容は知らない	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	219 100.0	2 0.9	60 27.4	150 68.5	7 3.2
	居住年数10年以上	519 100.0	24 4.6	216 41.6	245 47.2	34 6.6
江東区男女共同参画 KOTO プラン	居住年数10年未満	219 100.0	1 0.5	34 15.5	179 81.7	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	19 3.7	153 29.5	313 60.3	34 6.6
女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談	居住年数10年未満	219 100.0	18 8.2	58 26.5	138 63.0	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	65 12.5	143 27.6	270 52.0	41 7.9
女性のための法律相談	居住年数10年未満	219 100.0	10 4.6	60 27.4	144 65.8	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	51 9.8	171 32.9	259 49.9	38 7.3
男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行	居住年数10年未満	219 100.0	1 0.5	10 4.6	202 92.2	6 2.7
	居住年数10年以上	519 100.0	13 2.5	54 10.4	409 78.8	43 8.3
江東区男女共同参画フォーラム	居住年数10年未満	219 100.0	4 1.8	54 24.7	156 71.2	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	30 5.8	186 35.8	266 51.3	37 7.1
江東区パルカレッジ	居住年数10年未満	219 100.0	0 0.0	20 9.1	194 88.6	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	23 4.4	101 19.5	359 69.2	36 6.9
男女共同参画学習講座	居住年数10年未満	219 100.0	2 0.9	25 11.4	187 85.4	5 2.3
	居住年数10年以上	519 100.0	21 4.0	126 24.3	334 64.4	38 7.3

※上段：回答数・下段：%

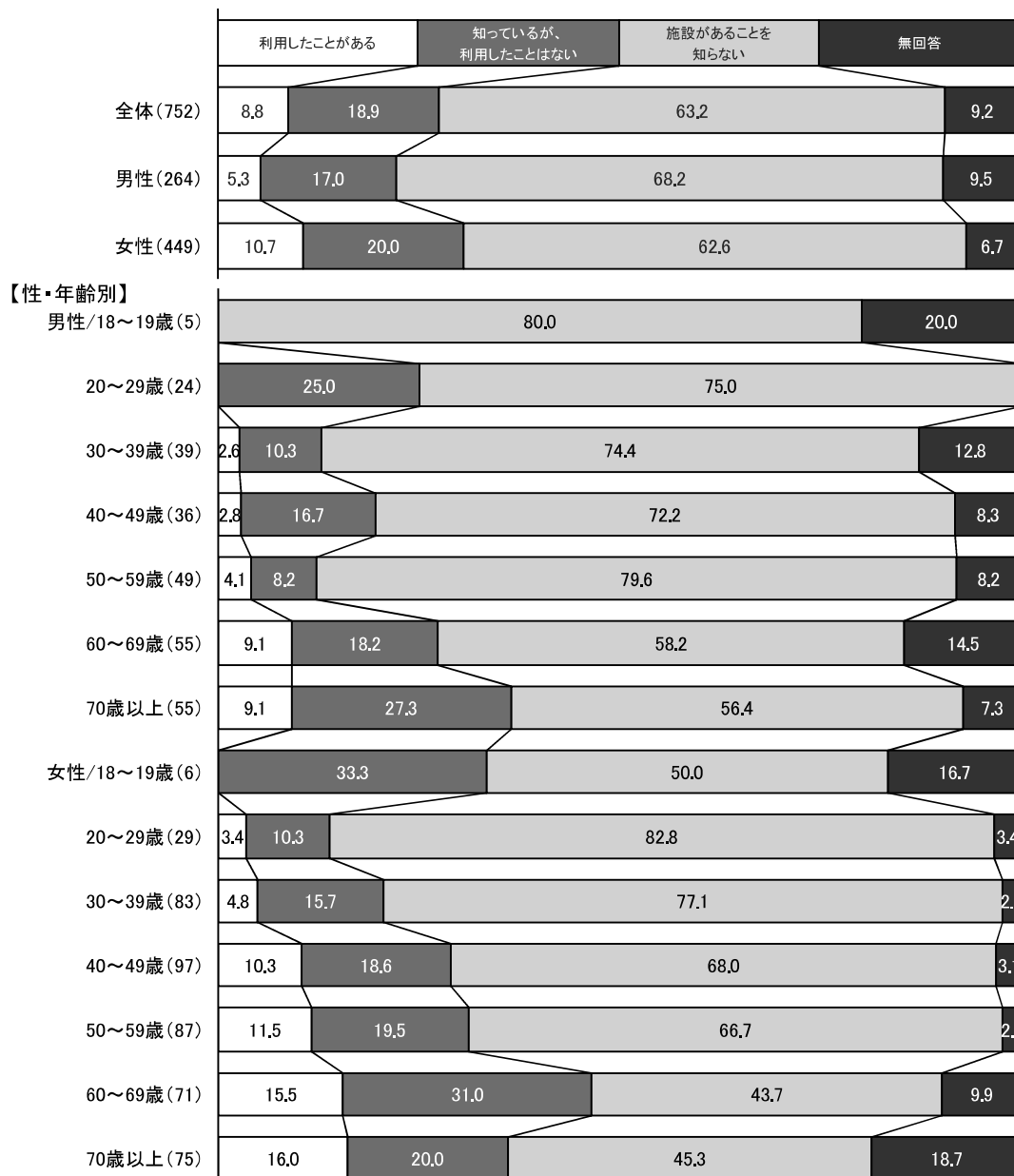
(2) 男女共同参画推進センターの認知と利用

問 28 区では、男女共同参画推進のための拠点施設として「男女共同参画推進センター（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○）

男女共同参画推進センターの認知と利用については、「利用したことがある」が8.8%、「知っているが、利用したことはない」が18.9%となっており、『知っている』割合が27.7%となっています。

男女別にみると、『知っている』割合は、女性の割合が男性の割合を8.4ポイント上回っています。

図表 I-85 男女共同参画推進センターの認知と利用（単数回答）



※『知っている』＝「利用したことがある」＋「知っているが、利用したことはない」

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「施設があることを知らない」の割合が1.7ポイント増加しています。

男女別にみると、男性の「利用したことがある」割合が2.2ポイント増加しています。

図表 I-86 男女共同参画推進センターの認知と利用（単数回答）

	利用したことがある	知っているが、 利用したことはない	施設があることを 知らない	無回答
【全体】今回調査(752)	8.8	18.9	63.2	9.2
前回調査(764)	9.2	21.5	61.5	7.9
【男性】今回調査(264)	5.3	17.0	68.2	9.5
前回調査(259)	3.1	18.5	69.5	8.9
【女性】今回調査(449)	10.7	20.0	62.6	6.7
前回調査(443)	12.4	23.3	57.6	6.8

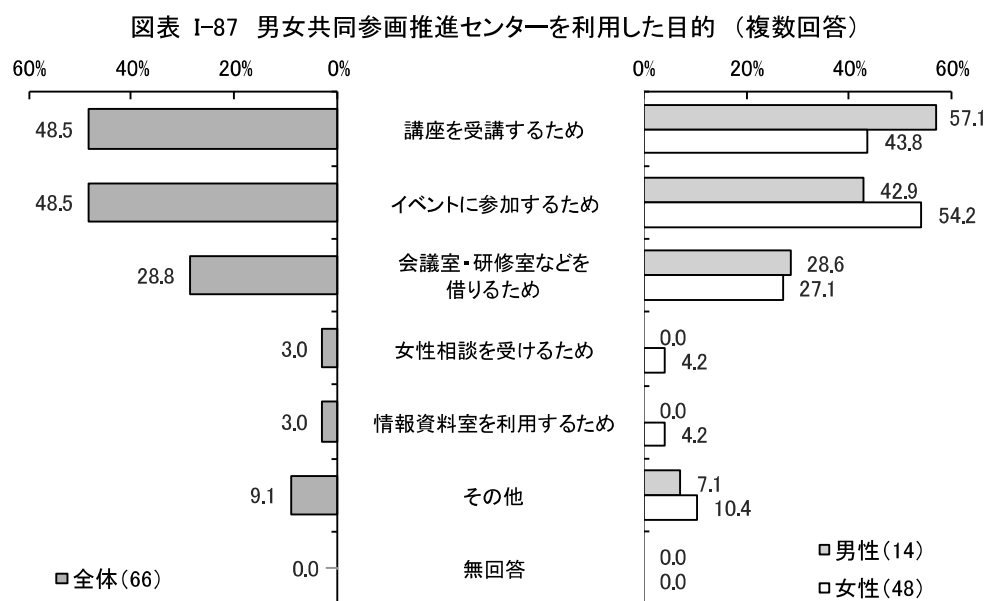
※『知っている』＝「利用したことがある」＋「知っているが、利用したことはない」

(3) 男女共同参画推進センターを利用した目的

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

男女共同参画推進センターを利用した目的については、「講座を受講するため」「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」がともに 48.5%となっています。

男女別にみると、「講座を受講するため」は、男性の割合が女性の割合を、13.3ポイント上回っています。一方、「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」は、女性の割合が男性の割合を 11.3ポイント上回っています。



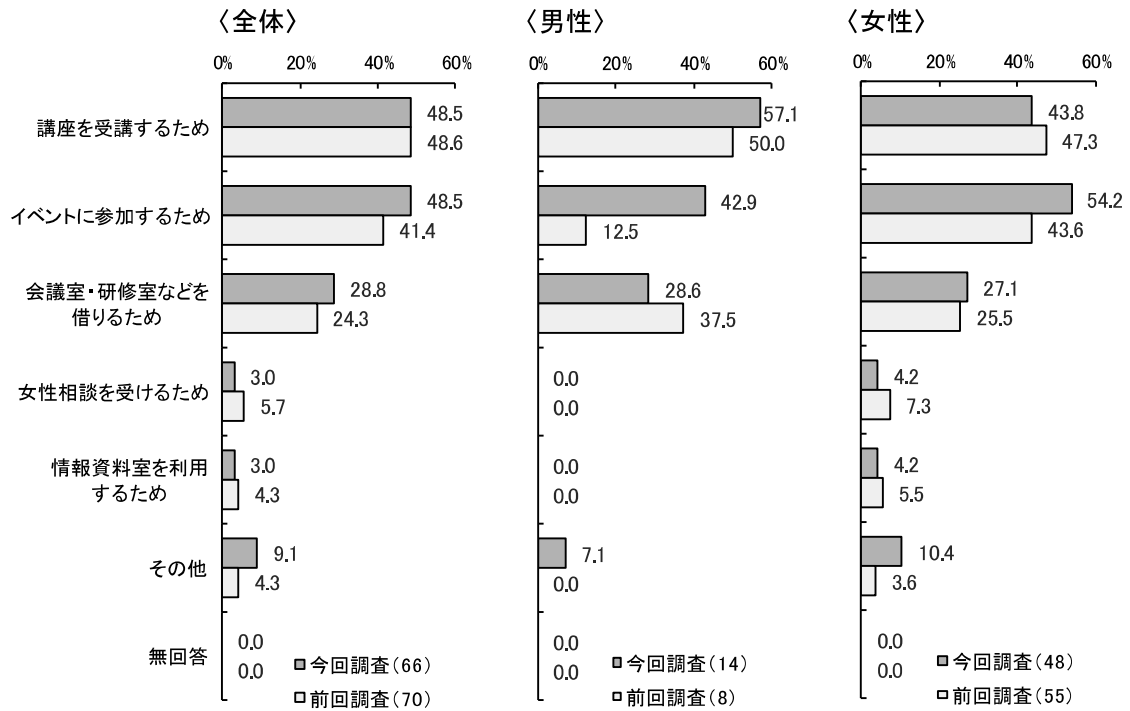
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000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」の割合が7.1ポイント増加しています。

男女別にみると、「イベント（パルシティまつりなど）に参加するため」については、男性が30.4ポイント、女性が10.6ポイント増加しています。

図表 I-88 男女共同参画推進センターを利用した目的（複数回答）



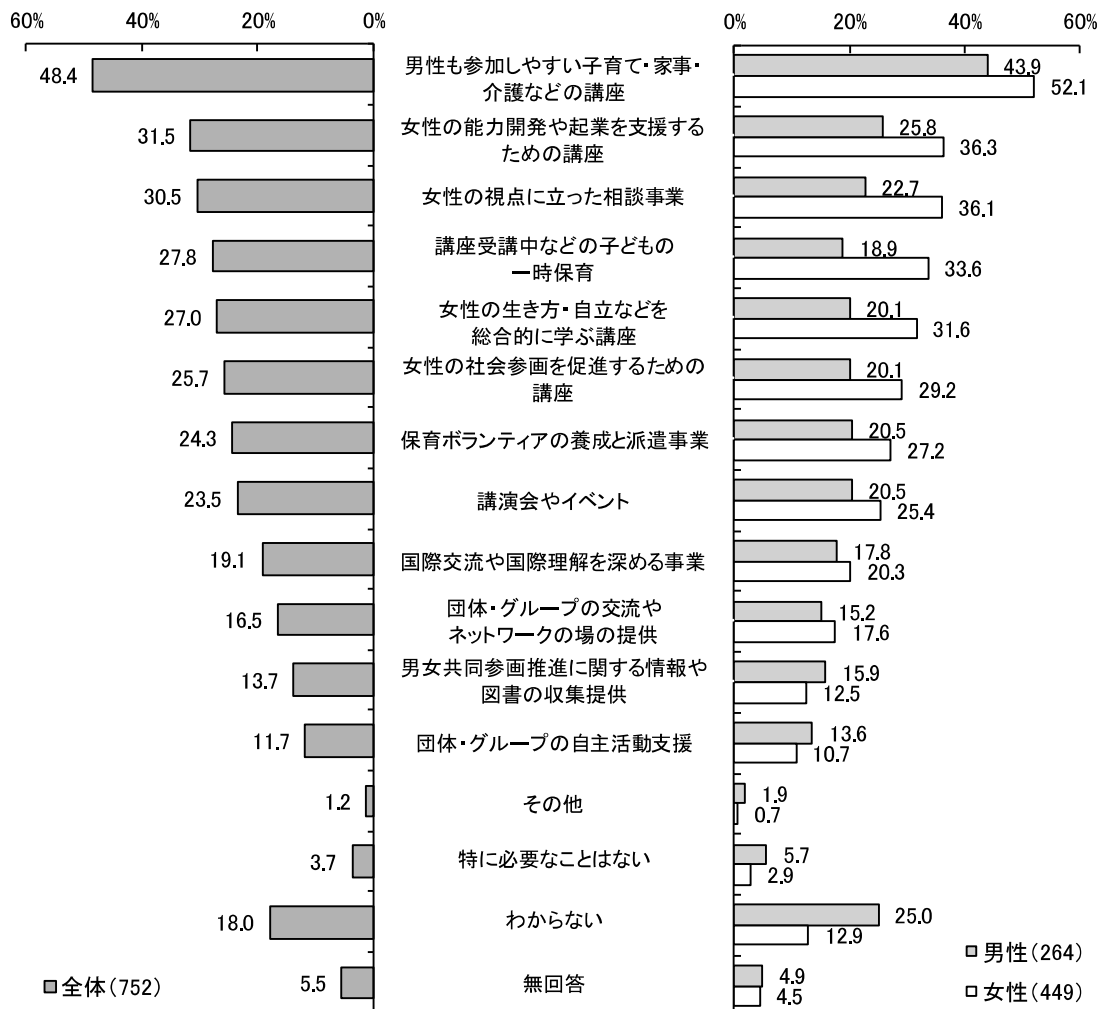
(4) 男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座

問 29 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）」でどのような事業・講座が必要だと思いますか。（あてはまるもの5つに○）

男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座については、「男性も参加しやすい子育て・家事・介護などの講座」が48.4%と最も多く、次いで「女性の能力開発や起業を支援するための講座」が31.5%、「女性の視点に立った相談事業（女性のなやみとDV相談、女性のための法律相談など）」が30.5%、「講座受講中などの子どもの一時保育」が27.8%と続いています。

男女別にみると、「講座受講中などの子どもの一時保育」は女性の割合が男性の割合を14.7ポイント上回っています。

図表 I-89 男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座（複数回答）



性・年齢別にみると、「女性の能力開発や起業を支援するための講座」については、男性の30～39歳と、女性の20～69歳で3～4割台となっています。また、「講座受講中などの子どもの一時保育」については、女性の30～39歳の割合が53.0%と最も高くなっています。

図表 I-90 男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座（性・年齢別）

	合計	男性も参加しやすい子育て・家事・介護などの講座	女性の能力開発や起業を支援するための講座	女性の視点に立った相談事業	講座受講中などの子どもの一時保育	女性の生き方・自立などを総合的に学ぶ講座	女性の社会参画を促進するための講座	保育ボランティアの養成と派遣事業	講演会やイベント	国際交流や国際理解を深める事業	団体・グループの交流やネットワークの場の提供	男女共同参画推進に関する情報や図書の収集提供	団体・グループの自主活動支援	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体	752 100.0	364 48.4	237 31.5	229 30.5	209 27.8	203 27.0	193 25.7	183 24.3	177 23.5	144 19.1	124 16.5	103 13.7	88 11.7	9 1.2	28 3.7	135 18.0	41 5.5
男性/18～19歳	5 100.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0
20～29歳	24 100.0	14 58.3	4 16.7	7 29.2	5 20.8	1 4.2	7 29.2	5 20.8	4 16.7	5 20.8	4 16.7	6 25.0	6 25.0	1 4.2	1 4.2	6 25.0	0 0.0
30～39歳	39 100.0	16 41.0	13 33.3	7 17.9	9 23.1	10 25.6	6 15.4	11 28.2	7 17.9	11 28.2	6 15.4	4 10.3	1 2.6	2 5.1	3 7.7	7 17.9	1 2.6
40～49歳	36 100.0	19 52.8	8 22.2	4 11.1	7 19.4	8 22.2	5 13.9	7 19.4	6 16.7	4 11.1	0 0.0	6 16.7	2 5.6	1 2.8	3 8.3	8 22.2	2 5.6
50～59歳	49 100.0	22 44.9	13 26.5	12 24.5	8 16.3	9 18.4	11 22.4	12 24.5	11 22.4	13 26.5	8 16.3	8 16.3	5 10.2	1 2.0	3 6.1	11 22.4	3 6.1
60～69歳	55 100.0	23 41.8	16 29.1	18 32.7	14 25.5	12 21.8	11 20.0	12 21.8	15 27.3	9 16.4	14 25.5	13 23.6	15 27.3	0 0.0	2 3.6	12 21.8	4 7.3
70歳以上	55 100.0	19 34.5	13 23.6	12 21.8	7 12.7	12 21.8	12 21.8	7 12.7	10 18.2	5 9.1	8 14.5	5 9.1	7 12.7	0 0.0	3 5.5	20 36.4	2 3.6
女性/18～19歳	6 100.0	4 66.7	1 16.7	3 50.0	3 50.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0	0 0.0	5 83.3	2 33.3	0 0.0	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	20 69.0	13 44.8	10 34.5	11 37.9	12 41.4	8 27.6	12 41.4	5 17.2	10 34.5	5 17.2	6 20.7	0 0.0	0 0.0	1 3.4	1 3.4	0 0.0
30～39歳	83 100.0	52 62.7	39 47.0	21 25.3	44 53.0	28 33.7	22 26.5	30 36.1	19 22.9	17 20.5	10 12.0	3 3.6	8 9.6	0 0.0	2 2.4	10 12.0	1 1.2
40～49歳	97 100.0	41 42.3	32 33.0	31 32.0	34 35.1	25 25.8	22 22.7	23 23.7	21 21.6	18 18.6	24 24.7	9 9.3	6 6.2	1 1.0	5 5.2	14 14.4	5 5.2
50～59歳	87 100.0	52 59.8	35 40.2	48 55.2	28 32.2	30 34.5	29 33.3	26 29.9	30 34.5	20 23.0	21 24.1	10 11.5	10 11.5	1 1.1	1 1.1	9 10.3	1 1.1
60～69歳	71 100.0	39 54.9	25 35.2	32 45.1	22 31.0	24 33.8	26 36.6	16 22.5	21 29.6	10 14.1	11 15.5	12 16.9	9 12.7	1 1.4	2 2.8	9 12.7	4 5.6
70歳以上	75 100.0	25 33.3	18 24.0	17 22.7	8 10.7	21 28.0	23 30.7	12 16.0	17 22.7	10 13.3	6 8.0	15 20.0	13 17.3	0 0.0	2 2.7	15 20.0	9 12.0

※上段：回答数・下段：%

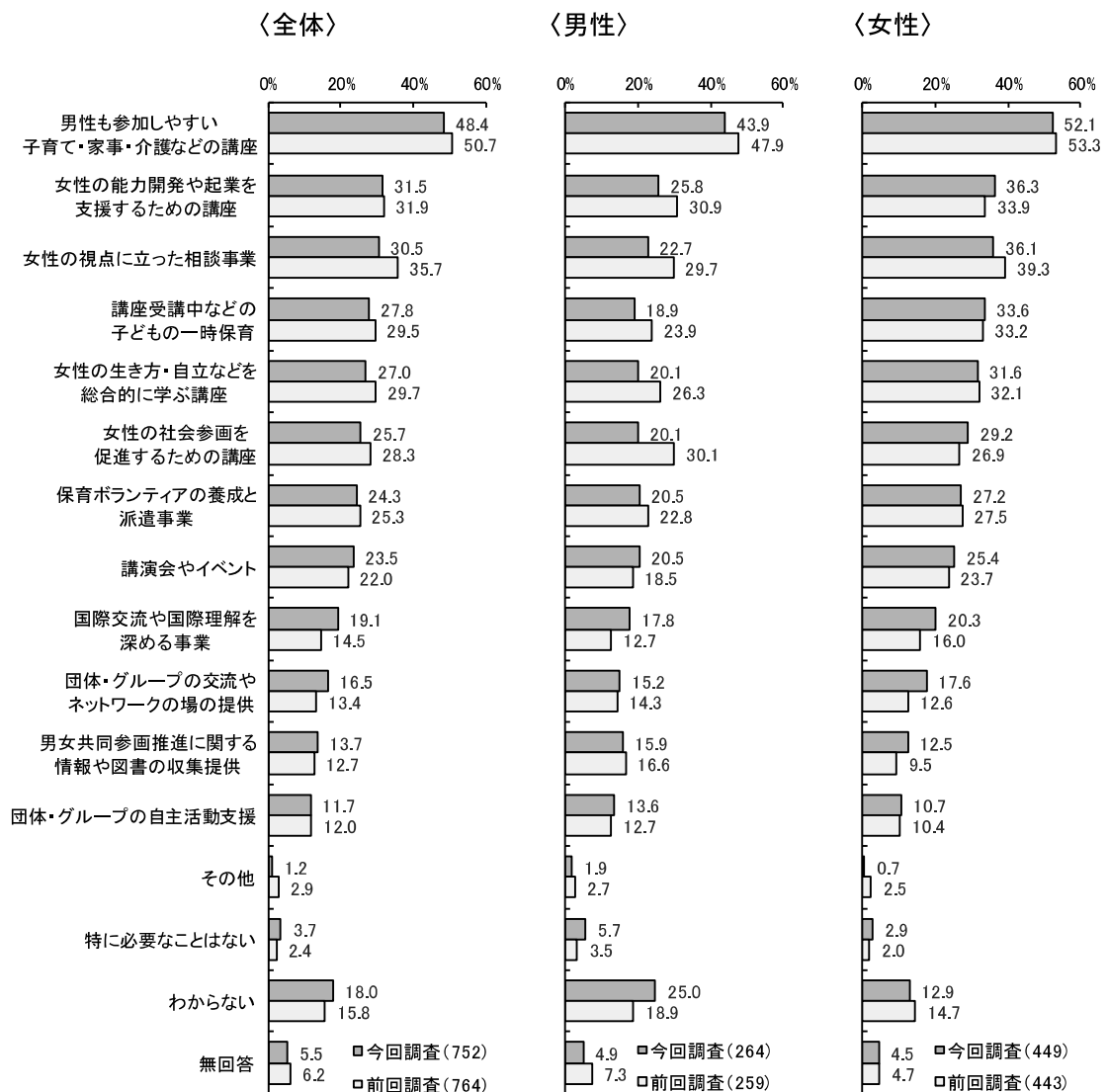
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「女性の視点に立った相談事業（女性のなやみとDV相談、女性のための法律相談など）」の割合が5.2ポイント減少しています。

男女別にみると、「女性の社会参画を促進するための講座」については、男性が10.0ポイント減少しています。

図表 I-91 男女共同参画推進センターで今後必要な事業・講座（複数回答）



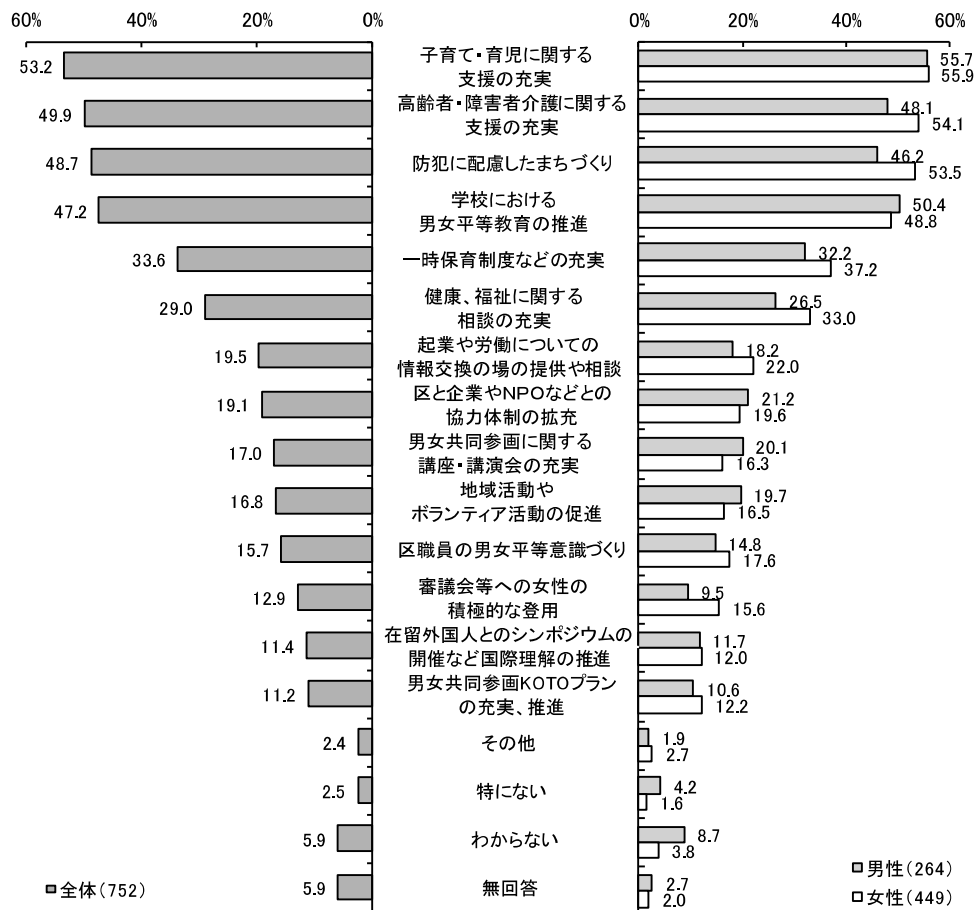
(5) 江東区に求められる男女共同参画推進施策

問 30 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。
(あてはまるもの5つに○)

江東区に求められる男女共同参画推進施策については、「子育て・育児に関する支援の充実」が53.2%と最も多く、次いで「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」が49.9%、「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」が48.7%、「学校における男女平等教育の推進」が47.2%と続いています。

男女別にみると、「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」は7.3ポイント、「健康、福祉に関する相談の充実」は6.5ポイント、女性の割合が男性の割合を上回っています。

図表 I-92 江東区に求められる男女共同参画推進施策（複数回答）



性・年齢別にみると、「一時保育制度などの充実」については、男女ともに30～39歳が6割台となっています。「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」については、女性の50歳以上が6割台となっています。

図表 I-93 江東区に求められる男女共同参画推進施策（性・年齢別）

	合計	子育て・育児に関する支援の充実	高齢者・障害者介護に関する支援の充実	防犯に配慮したまちづくり	学校における男女平等教育の推進	一時保育制度などの充実	健康、福祉に関する相談の充実	起業や労働についての情報交換の場の提供や相談	区と企業やNPOなどの協力体制の拡充	男女共同参画に関する講座・講演会の充実	地域活動やボランティア活動の促進	区職員の男女平等意識づくり	審議会等への女性の積極的な登用	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	男女共同参画KOTOプランの充実・推進	その他	特になし	わからない	無回答
全体	752 100.0	400 53.2	375 49.9	366 48.7	355 47.2	253 33.6	218 29.0	147 19.5	144 19.1	128 17.0	126 16.8	118 15.7	97 12.9	86 11.4	84 11.2	18 2.4	19 2.5	44 5.9	44 5.9
男性/18～19歳	5 100.0	5 100.0	3 60.0	2 40.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	24 100.0	18 75.0	8 33.3	10 41.7	13 54.2	10 41.7	4 16.7	2 8.3	7 29.2	2 8.3	5 20.8	4 16.7	3 12.5	6 25.0	4 16.7	2 8.3	1 4.2	2 8.3	0 0.0
30～39歳	39 100.0	30 76.9	17 43.6	19 48.7	21 53.8	24 61.5	4 10.3	9 23.1	6 15.4	5 12.8	6 15.4	6 15.4	3 7.7	8 20.5	2 5.1	1 2.6	2 5.1	1 2.6	0 0.0
40～49歳	36 100.0	25 69.4	21 58.3	23 63.9	19 52.8	12 33.3	13 36.1	6 16.7	4 11.1	8 22.2	3 8.3	6 16.7	2 5.6	1 2.8	4 11.1	1 2.8	1 2.8	0 0.0	2 5.6
50～59歳	49 100.0	24 49.0	22 44.9	21 42.9	21 42.9	11 22.4	14 28.6	7 14.3	9 18.4	9 18.4	10 20.4	7 14.3	7 14.3	6 12.2	3 6.1	0 0.0	2 4.1	8 16.3	1 2.0
60～69歳	55 100.0	27 49.1	31 56.4	27 49.1	30 54.5	16 29.1	21 38.2	16 29.1	15 27.3	14 25.5	15 27.3	9 16.4	6 10.9	5 9.1	7 12.7	1 1.8	2 3.6	3 5.5	1 1.8
70歳以上	55 100.0	17 30.9	25 45.5	20 36.4	25 45.5	10 18.2	12 21.8	7 12.7	14 25.5	14 25.5	12 21.8	5 9.1	4 7.3	4 7.3	8 14.5	0 0.0	3 5.5	9 16.4	3 5.5
女性/18～19歳	6 100.0	5 83.3	3 50.0	3 50.0	5 83.3	4 66.7	3 50.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
20～29歳	29 100.0	25 86.2	15 51.7	17 58.6	17 58.6	14 48.3	9 31.0	8 27.6	9 31.0	4 13.8	3 10.3	4 13.8	3 10.3	3 10.3	3 10.3	1 3.4	1 3.4	0 0.0	0 0.0
30～39歳	83 100.0	64 77.1	30 36.1	48 57.8	41 49.4	51 61.4	20 24.1	31 37.3	13 15.7	10 12.0	6 7.2	17 20.5	10 12.0	13 15.7	5 6.0	2 2.4	1 1.2	3 3.6	1 1.2
40～49歳	97 100.0	51 52.6	39 40.2	56 57.7	39 40.2	29 29.9	30 30.9	14 14.4	12 12.4	16 16.5	12 12.4	17 17.5	17 17.5	14 14.4	10 10.3	4 4.1	1 1.0	6 6.2	2 2.1
50～59歳	87 100.0	46 52.9	60 69.0	42 48.3	44 50.6	31 35.6	30 34.5	20 23.0	21 24.1	17 19.5	16 18.4	18 20.7	19 21.8	11 12.6	14 16.1	2 2.3	1 1.1	3 3.4	1 1.1
60～69歳	71 100.0	37 52.1	48 67.6	36 50.7	38 53.5	26 36.6	30 42.3	19 26.8	18 25.4	11 15.5	16 22.5	13 18.3	14 19.7	10 14.1	7 9.9	1 1.4	0 0.0	1 1.4	2 2.8
70歳以上	75 100.0	22 29.3	48 64.0	37 49.3	34 45.3	12 16.0	26 34.7	7 9.3	13 17.3	13 17.3	21 28.0	8 10.7	7 9.3	3 4.0	15 20.0	2 2.7	3 4.0	4 5.3	3 4.0

※上段：回答数・下段：%

末子の成長段階別にみると、「子育て・育児に関する支援の充実」については、末子が小学校入学前で84.9%、小学生で64.0%となっています。「防犯に配慮したまちづくり」は、末子が小学生の62.0%、「一時保育制度などの充実」は、末子が小学校入学前の61.3%といずれも高い割合になっています。

図表 I-94 江東区に求められる男女共同参画推進施策（末子の成長段階別）

	合計	子育て・育児に関する支援の充実	高齢者・障害者介護に関する支援の充実	防犯に配慮したまちづくり	学校における男女平等教育の推進	一時保育制度などの充実	健康、福祉に関する相談の充実	起業や労働についての情報交換の場の提供や相談	区と企業やNPOなどの協力体制の拡充	男女共同参画に関する講座・講演会の充実	
全体	752 100.0	400 53.2	375 49.9	366 48.7	355 47.2	253 33.6	218 29.0	147 19.5	144 19.1	128 17.0	
末子の成長段階別	子どもはいない	273 100.0	151 55.3	131 48.0	121 44.3	141 51.6	95 34.8	86 31.5	61 22.3	62 22.7	53 19.4
	小学校入学前	93 100.0	79 84.9	33 35.5	54 58.1	51 54.8	57 61.3	19 20.4	21 22.6	12 12.9	8 8.6
	小学生	50 100.0	32 64.0	21 42.0	31 62.0	21 42.0	19 38.0	14 28.0	10 20.0	9 18.0	8 16.0
	中学生	27 100.0	11 40.7	14 51.9	13 48.1	12 44.4	6 22.2	7 25.9	5 18.5	3 11.1	5 18.5
	高校生	21 100.0	12 57.1	13 61.9	12 57.1	6 28.6	4 19.0	5 23.8	4 19.0	2 9.5	3 14.3
	上記以外	247 100.0	103 41.7	142 57.5	119 48.2	109 44.1	65 26.3	75 30.4	43 17.4	50 20.2	45 18.2
	無回答										
	合計	地域活動やボランティア活動の促進	区職員の男女平等意識づくり	審議会等への女性の積極的な登用	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	男女共同参画KOTOプランの充実推進	その他	特になし	わからない	無回答	
全体	752 100.0	126 16.8	118 15.7	97 12.9	86 11.4	84 11.2	18 2.4	19 2.5	44 5.9	44 5.9	
末子の成長段階別	子どもはいない	273 100.0	41 15.0	58 21.2	39 14.3	40 14.7	37 13.6	8 2.9	8 2.9	10 3.7	15 5.5
	小学校入学前	93 100.0	10 10.8	15 16.1	13 14.0	14 15.1	6 6.5	3 3.2	1 1.1	3 3.2	1 1.1
	小学生	50 100.0	5 10.0	10 20.0	7 14.0	4 8.0	7 14.0	2 4.0	1 2.0	2 4.0	1 2.0
	中学生	27 100.0	2 7.4	2 7.4	4 14.8	0 0.0	1 3.7	0 0.0	1 3.7	4 14.8	2 7.4
	高校生	21 100.0	4 19.0	1 4.8	5 23.8	3 14.3	1 4.8	0 0.0	1 4.8	2 9.5	0 0.0
	上記以外	247 100.0	59 23.9	30 12.1	27 10.9	22 8.9	29 11.7	4 1.6	6 2.4	18 7.3	17 6.9

※上段：回答数・下段：%

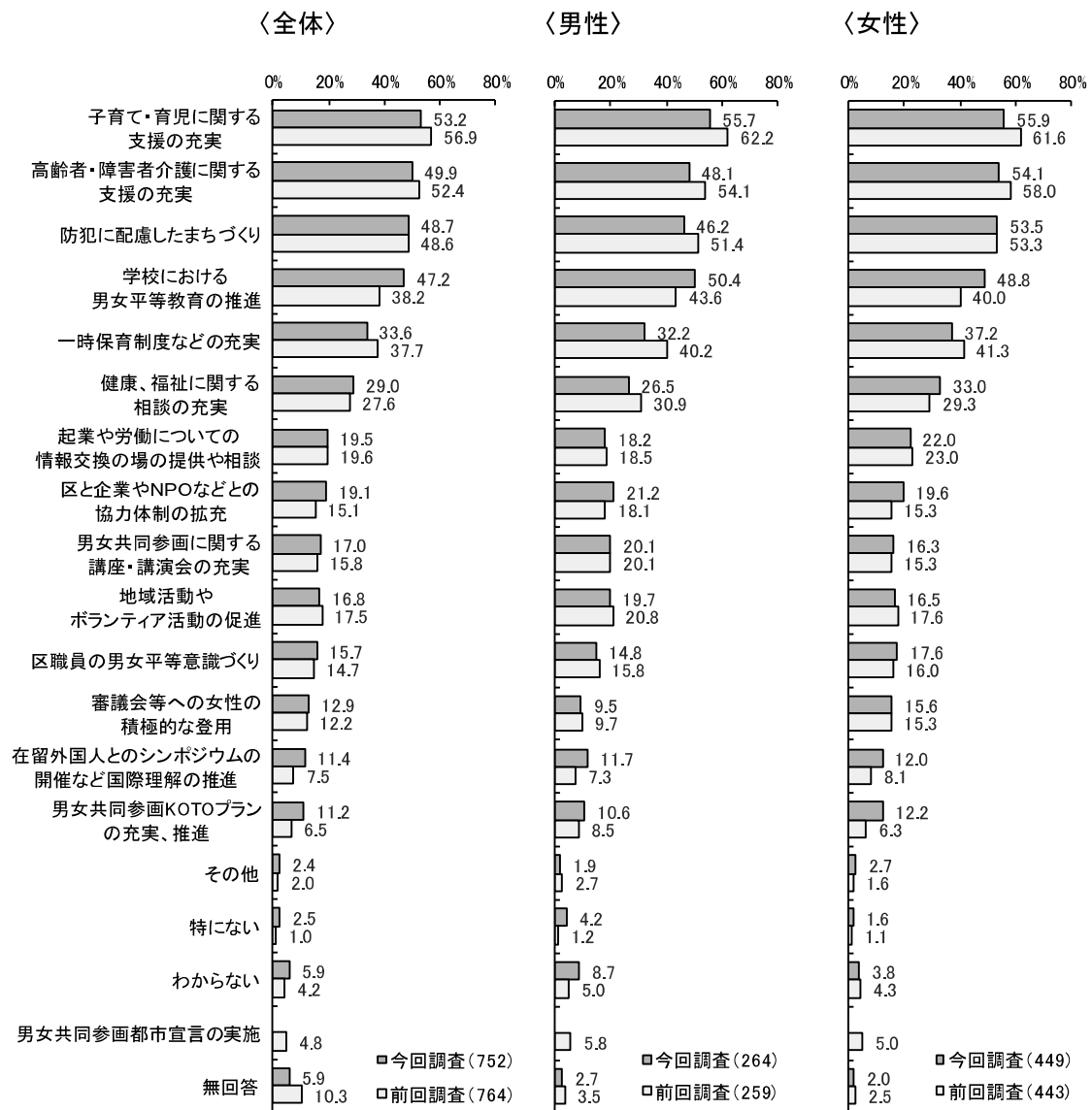
前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内在住20歳以上の男女2,000人 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、「学校における男女平等教育の推進」については9.0ポイント増加しています。

男女別にみると、男性は、「一時保育制度などの充実」が8.0ポイント減少しています。一方、女性は、「学校における男女平等教育の推進」が8.8ポイント増加しています。

図表 I-95 江東区に求められる男女共同参画推進施策（複数回答）



※「男女共同参画都市宣言の実施」＝今回調査で削除した選択肢

(6) 自由回答

問 31 性別に関わりなく、すべての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす男女共同参画社会を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の意見や要望を求めたところ、114件ありました。

ここでは、主な意見や要望を紹介します。

内 容	件 数
(1)江東区の行政や施策に望むこと	35 件
(2)男女平等・男女共同参画に関する全般的な考え方	23 件
(3)保育や育児・教育に関すること	16 件
(4)「すべての人が互いを尊重しあう」に関すること	11 件
(5)雇用・就労の場における男女共同参画に関すること	8 件
(6)地域・社会における男女共同参画に関すること	5 件
(7)高齢者施策など高齢化に関すること	4 件
(8)その他	12 件
合 計	114 件

(1) 江東区の行政や施策に望むこと (35件)

- 男性の家事／育児参加の例を海外から持ってきて良い制度は真似る。ex) スウェーデンは男性が育児休暇を取らないと損をする仕組みに社会がなっている。(女性／25～29歳)
- 就職や雇用で男女平等に採用する制度が必要だと思う。待機児童をなくすために保育園などを増やし、区がお金を負担。介護にかかっている分を子どもの教育などにあて、女性が子を産み、働きやすい環境を作る。(女性／20～24歳)
- 江東区は弱い人にやさしい場所であって欲しい。特に女性、障害者、高齢者等。
(男性／65～69歳)
- 問 30 の⑫「区職員の男女平等意識づくり」とありましたが、本当に男女平等意識づくりをしなければならないと思います。男女の人権が尊重され、様々な分野にともに参画できる「男女共同参画社会」を築くのなら、まず区役所が先頭に立つ事だと思います。今回の「男女共同参画アンケート」は市民の人たちが改めて自分たちの住む町を考える事になり、市民の人たちも殺伐とした今の世の中を少しでも和らげる事になるかも知れません。
(女性／70～74歳)

- 制度として男女共同参画の学校教育や仕事（有休の保障、経済、評価の保障）の策定をしてほしい。（女性／35～39歳）
- 多分この計画自体知らない人が多いと思いますので、たくさんの人に知られるための何かしらの方法を考える必要があるかと思います。（男性／30～34歳）
- 情報、教育、知識は大切だと思う。また広報などの活動がないと、情報として広く知られていないと話にならない。行政はもう少し「伝える」事を工夫した方が良いと思う。DVは加害者が意識（相手にDVをはたっている）があまりない場合が多いようなので、意識できるようにカウンセリングなどの場が広くあるといいと思う。（女性／45～49歳）
- この冊子の設問の一部もそうですが、社会一般が会社員や正職員であることを前提の施設・制度になっていると感じます。多様な働き方がある世の中で、もう少しどうにかならないかなと思います。（女性／50～54歳）
- 性別に関わりなく、全ての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす社会理念を実現するには、大きな壁があると思うが、行政に期待する。（男性／65～69歳）

（2）男女平等・男女共同参画に関する全般的な考え方（23件）

- 男、女の区別や意識過剰になり過ぎないのも平等への一歩かも知れないと思います。
（男性／60～64歳）
- 男女は平等であるが同質ではありません。そこに男女共同参画の難しさがあります。女性ばかりを保護する風潮は逆に男性を差別していることにもなります。男女が尊重しあうことができる社会が実現してほしいです。（女性／55～59歳）
- 女性が社会に出やすい環境を整えるだけでなく、男性が家庭に入りやすい環境を整えるべきだと思う。そのための啓発活動をしてほしい。（女性／35～39歳）
- 世代の差による男女間の考え方の異なりを感じる。（女性／75歳以上）
- 性の多様性への理解や男女平等の解消は、必ずしも「性差への尊重」とはならないと思う。ジェンダーレスな社会が新たな犯罪につながったり、負担や生きづらさにつながることも考慮していただきたいと思う。（女性／50～54歳）
- 男性、女性を思考停止的に平等とうたうのではなく、どの様に互いが補っていけるか考えていくべき。（男性／30～34歳）

（3）保育や育児・教育に関すること（16件）

- これから未来のある小さい子供のうちから、色々ふれあう機会を増やすべき。家庭の仕事は女性がするのを見て育つ子供はそれが当たり前とってしまうので、そこも今日から、男性が何でもやる環境を、家庭内でも話し合うべき。（女性／40～44歳）

- 次の世代を担う（子どもの）育児へのサポート。男女どちらもその役割分担ができるよう施策作りをお願いしたい。（男性／75歳以上）
- 出産前後の両親学級：父親の参加をより呼びかける必要あり。児童館等での父親への対応：（少数の）参加者への配慮が必要。「ママたち～」の呼びかけしかないのは応えると思う。せめて職員には「父親が赤ちゃんと一緒に公共施設にアクセスすることは普通なこと」という意識を持ってほしい。保育園申込書類の多言語化も必要。（女性／35～39歳）
- 子育て、保育の場において男女が共に同じ程度の負担となるよう、外部（保育所など）の施設の充実。（女性／18～19歳）
- 仕事が忙しすぎて、男女共に子育てにさける時間をもっていない状況を改善してほしい。（女性／35～39歳）
- 男性が子育てに参加しやすくなるように、育児休業が取れたり、会社が理解できるような環境作りをしてほしい。講演会などをするにしても、もう少し参加しやすい日時にしてほしい。（女性／35～39歳）
- 教育現場への配慮①教員が多忙すぎる②子供達へ多様な生き方を時間をかけて指導する。（男性／65～69歳）

（４）「すべての人が互いを尊重しあう」ことに関すること（１１件）

- これから外国人は増えてくると思うので、接点をつなぐような場所を提供した方が住民の外国人に対する不安感を取り除けると思う。（男性／35～39歳）
- 女性に～が必要だから取り入れるのなら、男性にも何かをあげるべきだし、男性より女性が弱いのはわかるのだが、男性の中にも女性のように心配性の人や力の弱い人がいるので、“女性だから”ではなく、“弱い立場の人”という考えがよいと思う。（女性／18～19歳）
- とにかく女性の登用、女性の進出を増やす。LGBT、外国人等マイノリティの活躍の場を創る。（男性／35～39歳）
- そっとしてほしいと願って生きているLGBT等のマイノリティーの人々に光をあてないでください。むしろ彼、彼女らにとっては困ってしまうと思うから。実際、1年程前デモで騒ぎがあった時も、彼らはとても困ってました。そっとしておいた方が良いこともあると思います。（女性／50～54歳）
- 性的マイノリティにおけるパートナーシップの充実。（女性／18～19歳）

(5) 雇用・就労の場における男女共同参画に関すること（8件）

- 男女平等は当たり前のことと思うが、それをよしとしない女性側の立場・考え方もあると思う。事実、私の職場では“男女平等を求めるが、男性並みの責任は負いたくない”という女性も存在する。女性だけという観点よりも、基本働く人間全てが「働きやすくモチベーションをもって日々を過ごせる社会」を目指すべき。女性にだけ焦点をあてて考えると“あるべき論”に執着し、現実の場では機能しないのでは？（男性／50～54歳）
- 企業風土の見直し①公正、公平な評価②育児休業の奨励。（男性／65～69歳）
- 自分が勤めている会社でも女性の部長はいません。中小企業では、まだまだ女性は結婚して子どもを生み育児休暇を取ると企業内での出世がおくれます。もっと広く男女平等がいきわたらないとだめだと思います。（女性／55～59歳）

(6) 地域・社会における男女共同参画に関すること（5件）

- 法律的（制度）にも男女差がある。できることからなくしてほしい。女性自身にも変化が必要。主夫が専業で女性が働くことも当たり前になってほしい→パートナーが役割を分担して決めた生き方を、社会が認め、協力する世の中になるよう、啓蒙してほしい。
(女性／50～54歳)
- 国、地域、社会、職場等の意識改革や理解が必要だと思います。（男性／35～39歳）
- 子育てや介護を男女共に協力していくことができる社会にしてほしい。この問題がある限り、女性が安心して社会に出て働くことはできないと思う。女性は子育てがやっと終わった頃に、介護が始まるので、保育園の充実や介護施設やヘルパーなどを増やして、安く利用できる社会にしてほしいと思います。（女性／50～54歳）

(7) 高齢者施策など高齢化に関すること（4件）

- これから高齢化社会になっていく日本で、男・女関係なく自分たちの親や配偶者の介護や、看護が必要となっていくと思われれます。男性も介護や看護に参加する事が当たり前の社会になってほしい。実際に身の回りの世話をするのはすべて女性で男性は病院や施設の送り迎えだけというのが現状です。（女性／50～54歳）
- 高齢化社会に向けたコミュニケーションの場の充実化と障害者、高齢者が楽しく生活していく上での生活費の安定化、つまり高齢者・障害者にとって働ける場を作る。就職・パート・アルバイトの楽しく働ける場・施設をもうける事。人手が足りない時代こそ、皆で考え対応してほしい。（男性／65～69歳）

(8) その他（12件）

- 「こうあるべき」といった固定概念をなくす事が必要だと思います。（男性／25～29歳）
- 当事者の意見を聞かないと、何も始まらないと思います。（女性／30～34歳）

II 区内企業（事業所）調査の結果

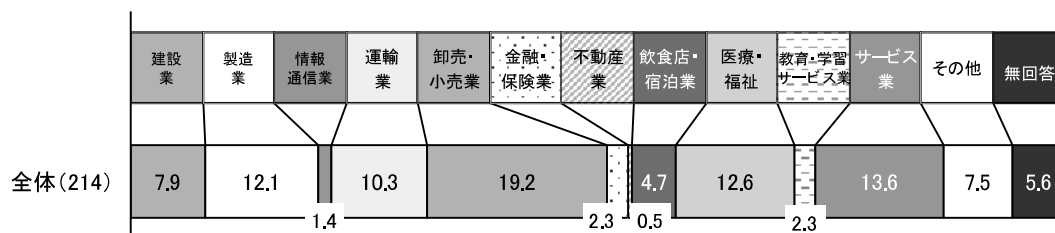
※（ ）の数字は区内企業（事業所）数を表している

1. 基本属性

(1) 業種

企業（事業所）の業種は、「卸売・小売業」が19.2%と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が13.6%、「医療・福祉」が12.6%、「製造業」が12.1%と続いています。

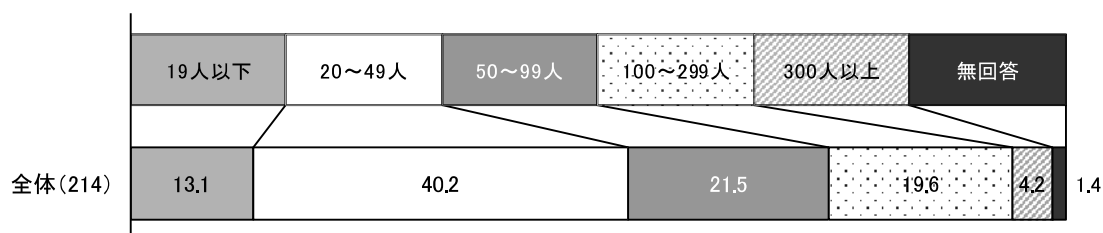
図表 II-1 業種（単数回答）



(2) 従業員数

正規と正規以外を合計した企業（事業所）の従業員数は、「20～49人」が40.2%と最も多く、次いで「50～99人」が21.5%、「100～299人」が19.6%、「19人以下」が13.1%、「300人以上」が4.2%となっています。

図表 II-2 従業員数（正規と正規以外の合計）

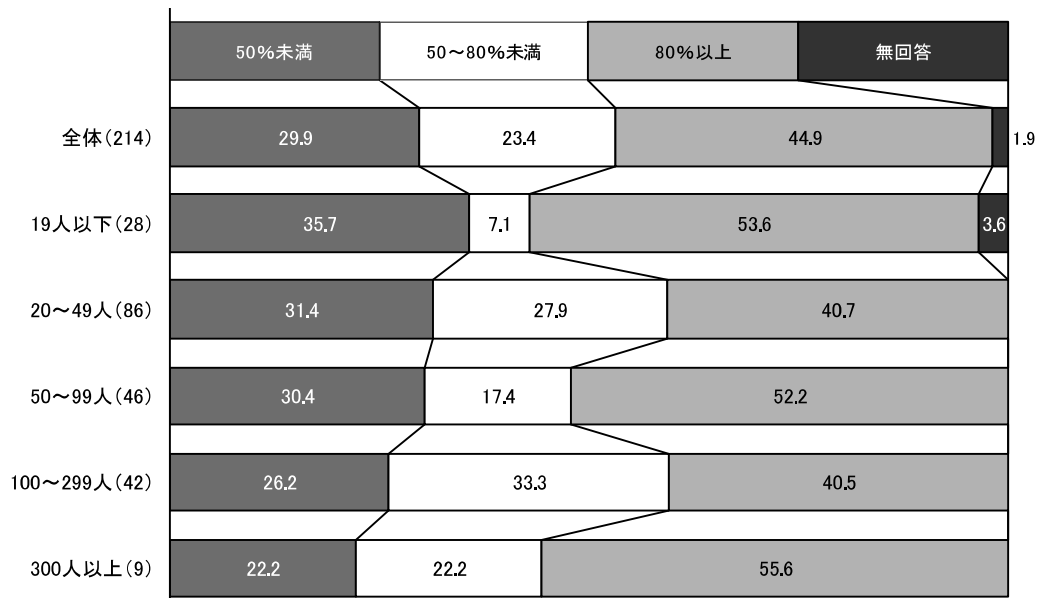


※この調査は、平成28年経済センサス-活動調査（総務省統計局）において従業員数が20人以上であった区内企業（事業所）を対象としましたが、その後の従業員数の変動の結果、一部企業（事業所）では従業員数が20人を下回ったものと考えられます。

※「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。

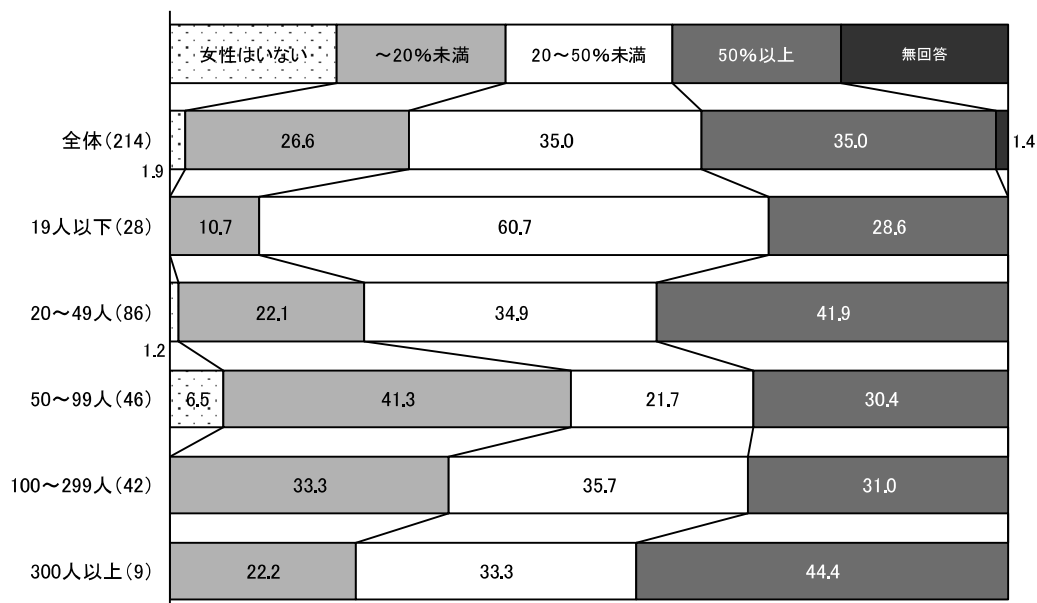
企業（事業所）の従業員全体に占める正規従業員の割合は、「80%以上」である企業（事業所）は44.9%であり、「50%未満」である企業（事業所）は29.9%、「50～80%未満」である企業（事業所）は23.4%となっています。

図表 II-3 従業員数（正規の割合）



企業（事業所）の従業員全体に占める女性従業員の割合は、「20～50%未満」「50%以上」がともに35.0%、「～20%未満」が26.6%となっています。一方、「女性はいない」割合は1.9%となっています。

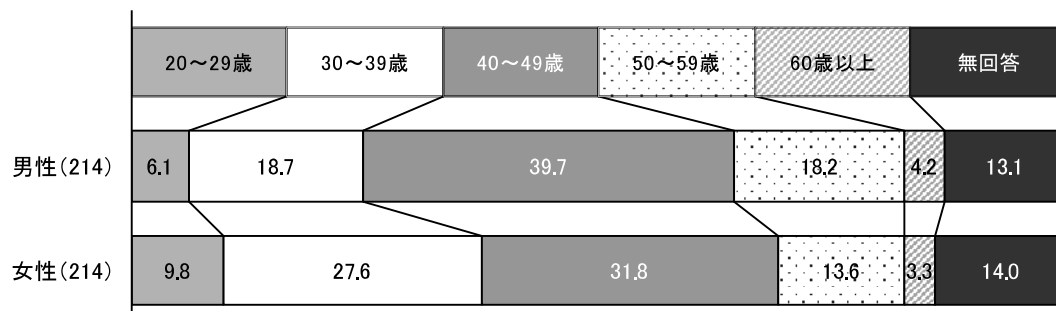
図表 II-4 従業員数(女性従業員の割合)



(3) 従業員の平均年齢・平均勤続年数

従業員の平均年齢は、男性と女性ともに「40～49歳」が最も多くなっています。
 全企業（事業所）の平均年齢は、男性 43.6 歳、女性 41.1 歳となっています。

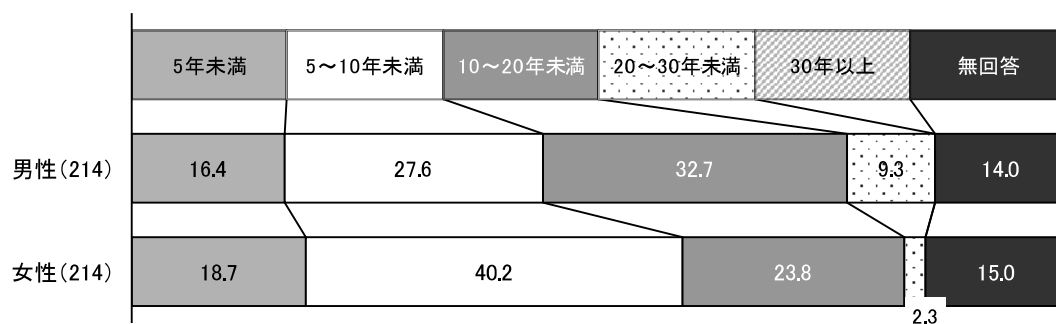
図表 II-5 従業員の平均年齢



従業員の平均勤続年数は、男性は「10～20年未満」が 32.7% と最も多く、次いで「5～10年未満」が 27.6%、「5年未満」が 16.4%、「20～30年未満」が 9.3% となっています。女性は「5～10年未満」が 40.2% と最も多く、次いで「10～20年未満」が 23.8%、「5年未満」18.7%、「20～30年未満」が 2.3% となっています。

全企業（事業所）の平均勤続年数は、男性 10.3 年、女性 8.2 年となっています。

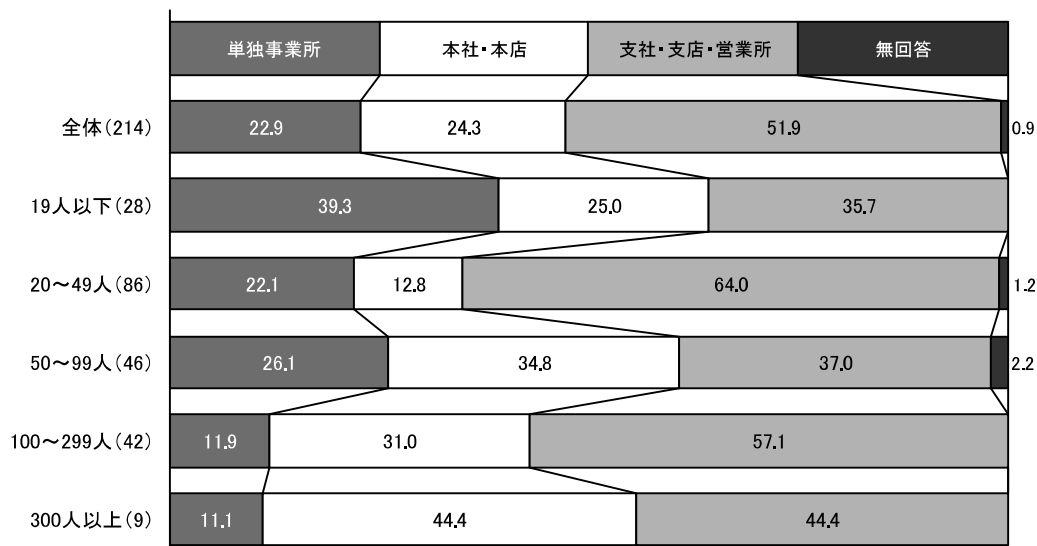
図表 II-6 従業員の平均勤続年数



(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、「支社・支店・営業所」が51.9%、「本社・本店」が24.3%、「単独事業所」が22.9%となっています。

図表 II-7 企業(事業所)の本店・支店区分 (単数回答)

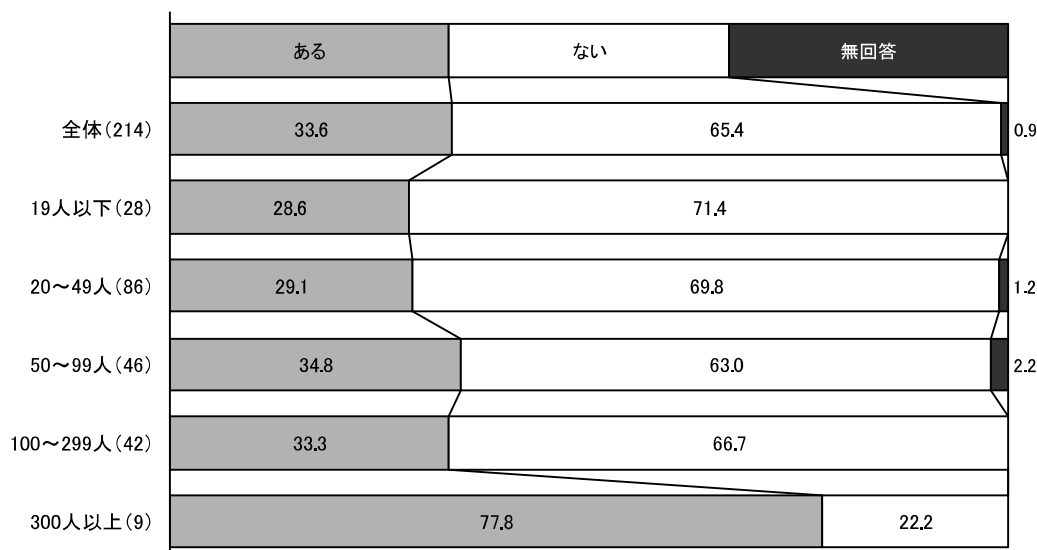


(5) 労働組合の有無

労働組合の有無は、「ある」という企業(事業所)が33.6%、「ない」という企業(事業所)が65.4%となっています。

従業員規模別にみると、労働組合が「ある」という企業(事業所)は“300人以上”で77.8%となっており、“299人以下”は2~3割台となっています。

図表 II-8 労働組合の有無 (単数回答)



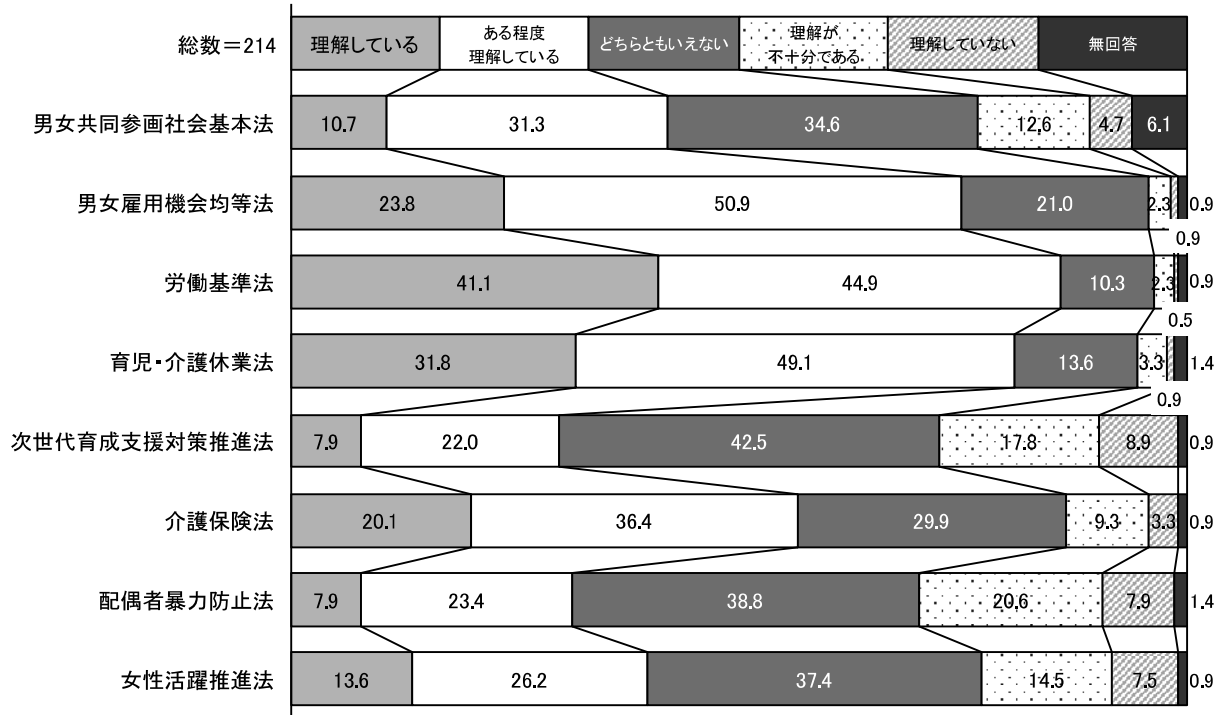
2. 法律に関する理解

(1) 法律に関する理解度

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

法律に関する理解度について『理解している』は、“労働基準法”が86.0%と最も多く、次いで“育児・介護休業法”が80.9%、“男女雇用機会均等法”が74.7%となっています。一方、『理解していない』は、“配偶者暴力防止法”が28.5%、“次世代育成支援対策推進法”が26.7%、“女性活躍推進法”が22.0%と続いています。

図表 II-9 法律に関する理解度（単数回答）



※『理解している』＝「理解している」＋「ある程度理解している」

※『理解していない』＝「理解していない」＋「理解が不十分である」

●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）

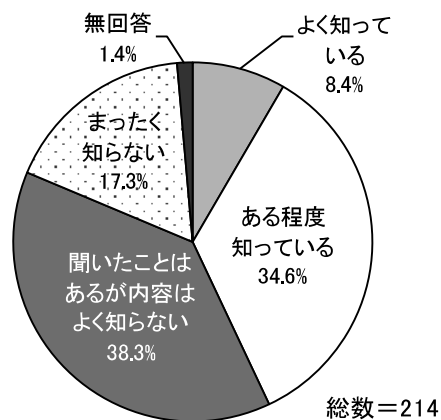
3. 女性活躍推進の取り組み

(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については、「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43.0%、「聞いたことがあるが内容はよく知らない」と「まったく知らない」を合計した『知らない』が55.6%となっています。

図表 II-10 ポジティブアクションの認知度（単数回答）



※『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、令和元年9月1日現在の管理職の人数を役職区分ごとに男女別でお答えください。
（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）

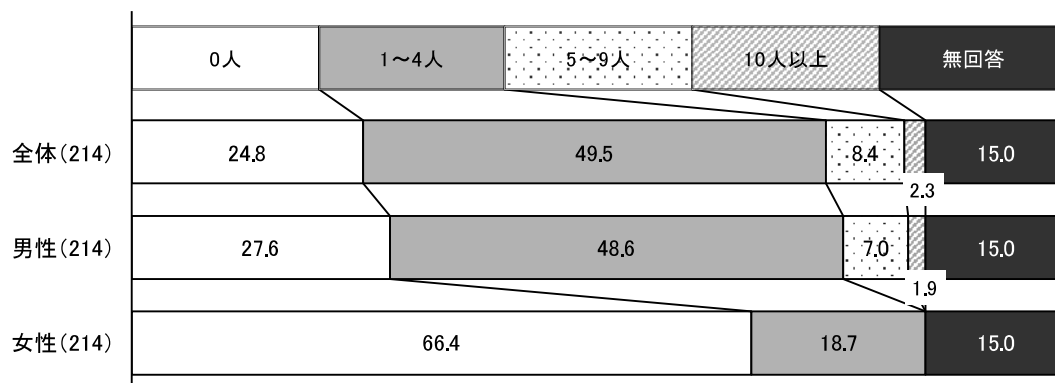
企業（事業所）の管理職の平均人数は以下の表のとおりとなっています。
女性については、平均人数が1人に達していません。

図表 II-11 管理職の平均人数

	男性	女性	合計
役員相当者	1.8人	0.3人	2.1人
部長相当者	4.0人	0.4人	4.4人
課長相当者	7.1人	0.9人	7.9人

役員相当者の人数は、男性は「1～4人」が48.6%と最も多くなっています。女性は「1～4人」が18.7%となっています。

図表 II-12 役員相当者の人数

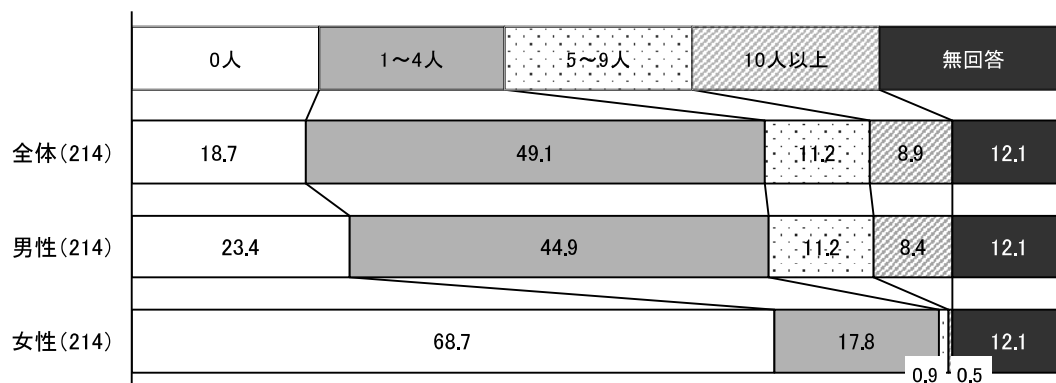


※管理職には、各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職のほか、専門職やスタッフ管理職と呼ばれている役職を含む。

※「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。

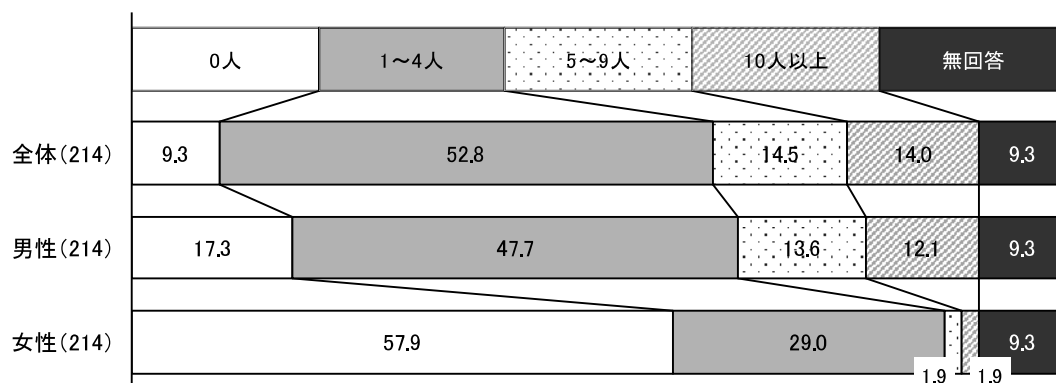
部長相当者の人数は、男性は「1～4人」が44.9%で最も多くなっています。女性は「1～4人」が17.8%となっています。

図表 II-13 部長相当者の人数



課長相当者の人数は、男性は「1～4人」が47.7%で最も多くなっています。女性は「1～4人」が29.0%となっています。

図表 II-14 課長相当者の人数



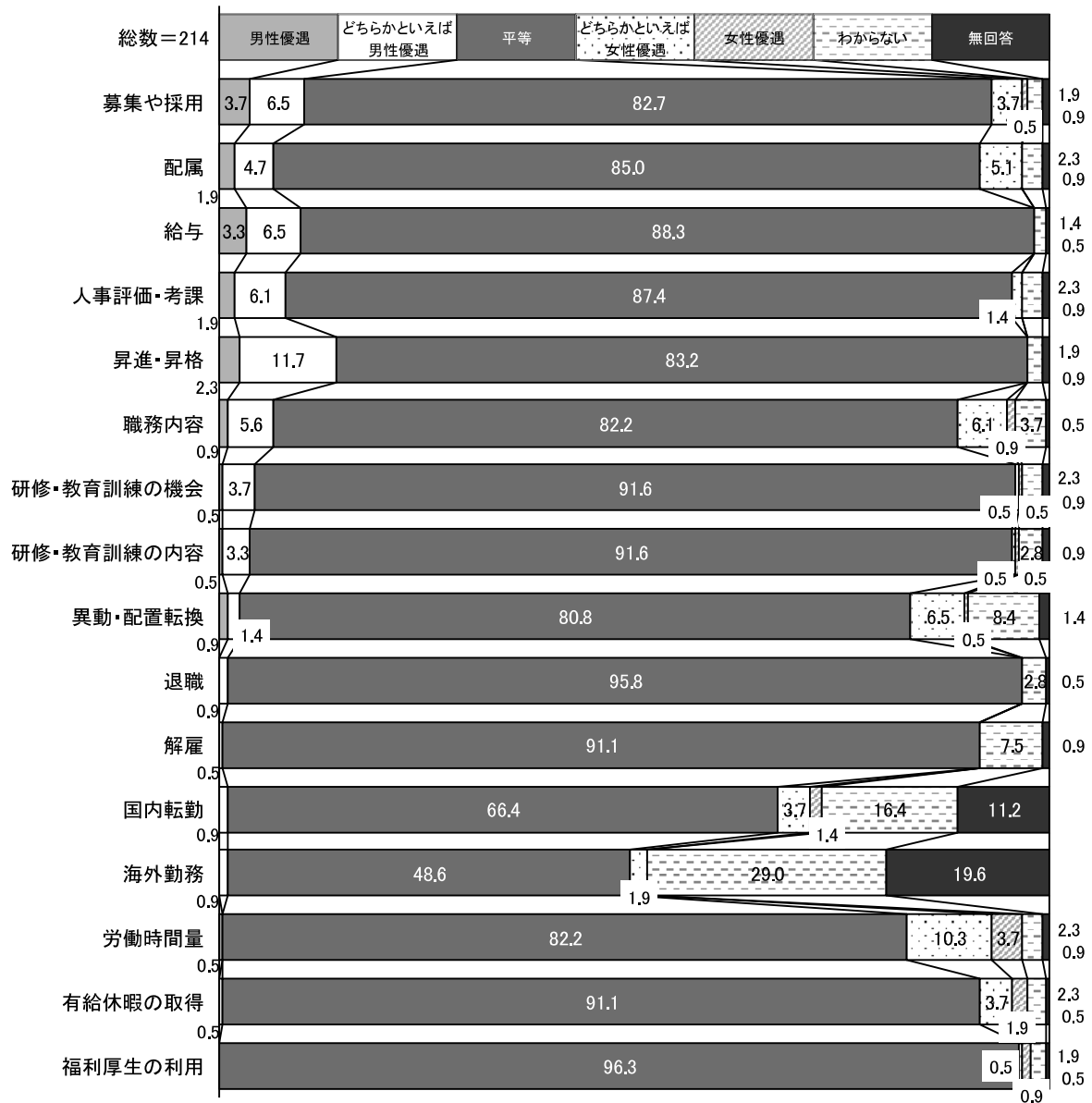
(3) 職場における男女平等感

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については、“国内転勤”“海外勤務”以外のすべての項目において、「平等になっている」が8割以上となっています。

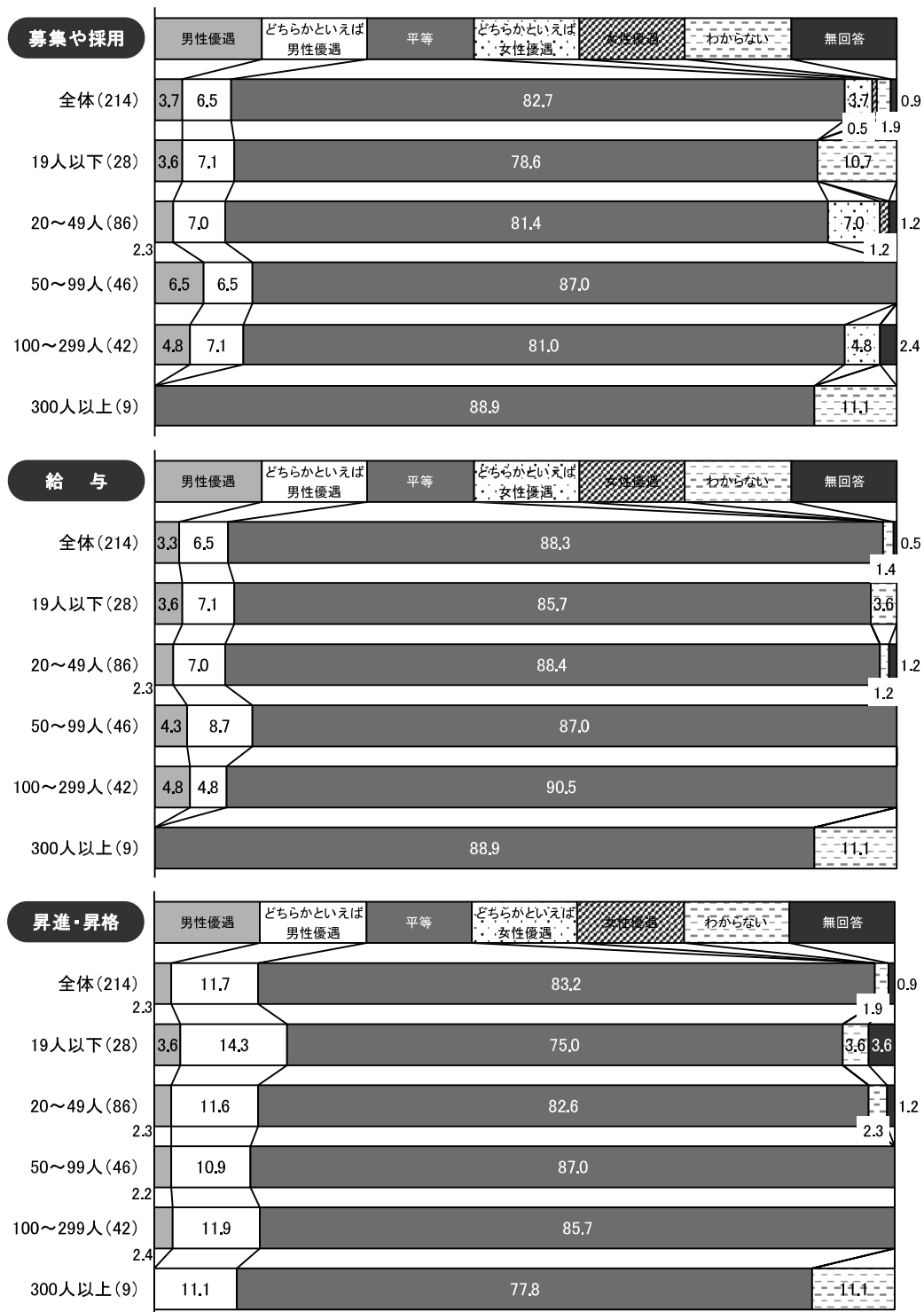
“昇進・昇格”については、14.0%の企業（事業所）が「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しています。一方、“労働時間量”については14.0%の企業（事業所）が「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と回答しています。

図表 II-15 職場における男女平等感（単数回答）



募集や採用、給与、昇進・昇格における男女の平等感について従業員規模別にみると、募集や採用については、“50～99人”の企業（事業所）で13.0%が、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答しています。給与については、“300人以上”の企業（事業所）で11.1%が、「わからない」と回答しています。

図表 II-16 職場における男女平等感／募集や採用、給与、昇進・昇格（単数回答）



前回調査との比較

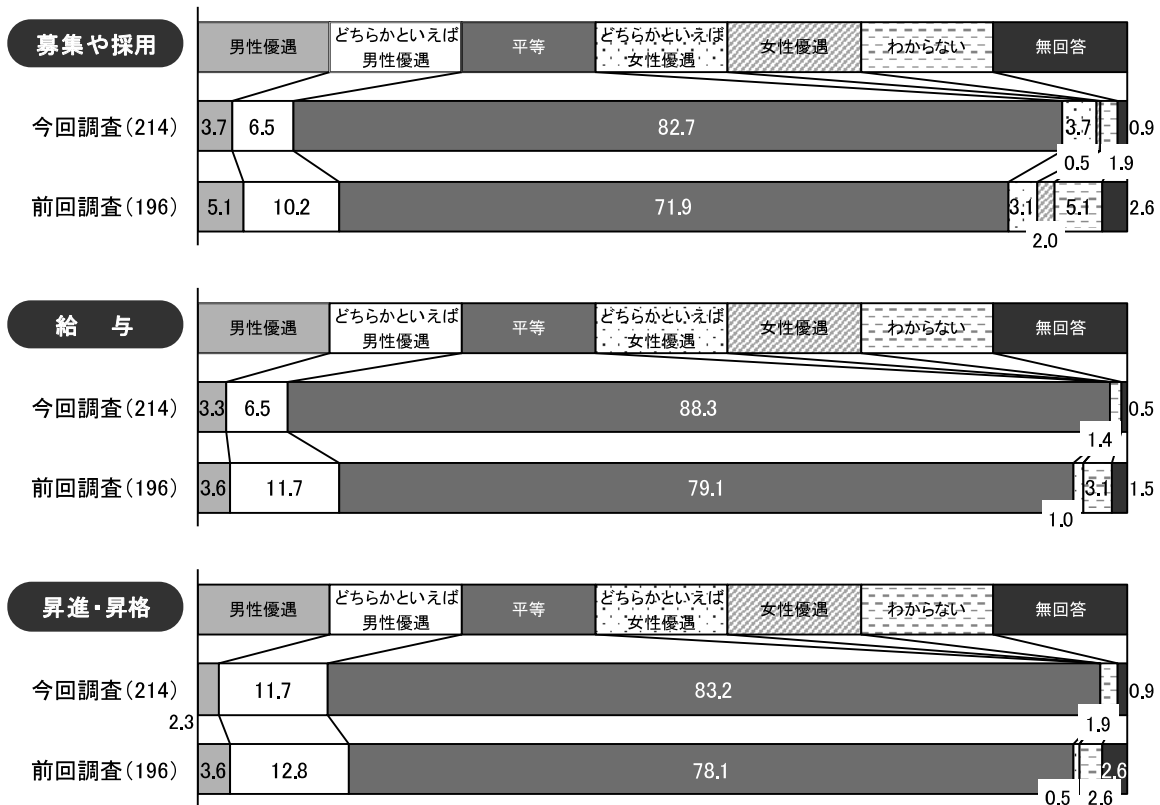
男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内企業（事業所）1,000か所 郵送配付、郵送回収による調査

前回調査と比較すると、募集や採用については、「平等になっている」が10.8ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の割合が5.1ポイント減少しています。

給与については、「平等になっている」の割合が9.2ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が5.5ポイント減少しています。

昇進・昇格については、「平等になっている」の割合が5.1ポイント増加し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が2.4ポイント減少しています。

図表 II-17 職場における男女平等感／募集や採用、給与、昇進・昇格（単数回答）



(4) 女性を活用するために取り組んでいること

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

女性を活用するために取り組んでいることを「実施している」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41.1%、“仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進”が38.8%となっています。

「実施する予定はない」は、“女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制整備”が43.0%、“女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施”が40.2%となっています。

「今後実施する予定」については、“女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施”が35.0%、“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”“従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施”“管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施”が32.7%となっています。

図表 II-18 女性を活用するために取り組んでいること（単数回答）

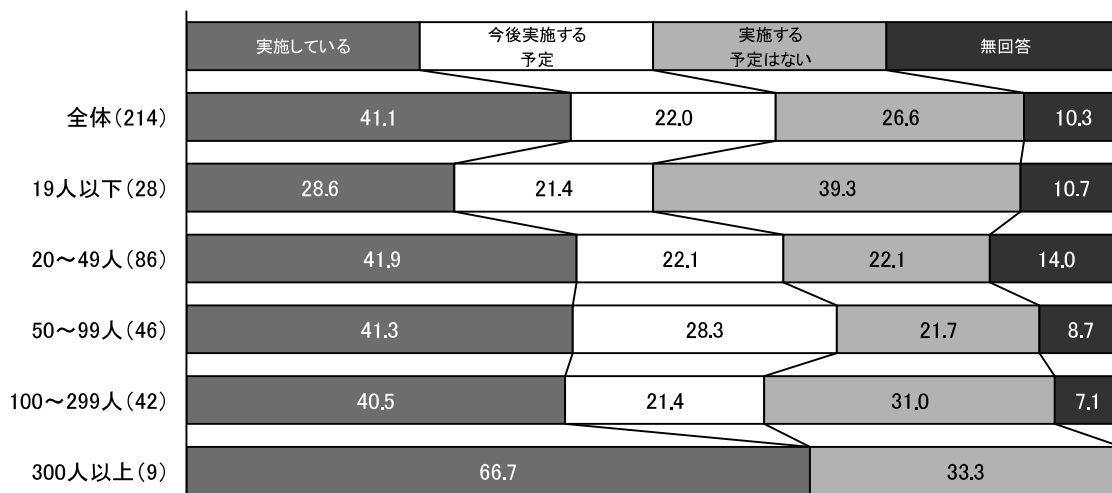
総数=214	実施している	今後実施する予定	実施する予定はない	無回答
企業内の体制整備	20.1	25.2	43.0	11.7
問題点の調査・分析の実施	15.0	35.0	39.3	10.7
職務への積極的な採用	24.8	28.5	35.5	11.2
役職への積極的な登用	22.4	30.8	35.5	11.2
女性を対象とする再雇用制度	27.1	32.7	32.2	7.9
教育訓練の積極的な実施	15.9	32.2	40.2	11.7
人事考課基準を明確化	41.1	22.0	26.6	10.3
働きやすい職場環境の整備	21.0	29.4	37.4	12.1
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進	38.8	30.8	20.1	10.3
従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	20.6	32.7	34.1	12.6
管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	22.0	32.7	33.2	12.1
女性従業員にメンター制度を導入	20.1	32.2	37.4	10.3

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

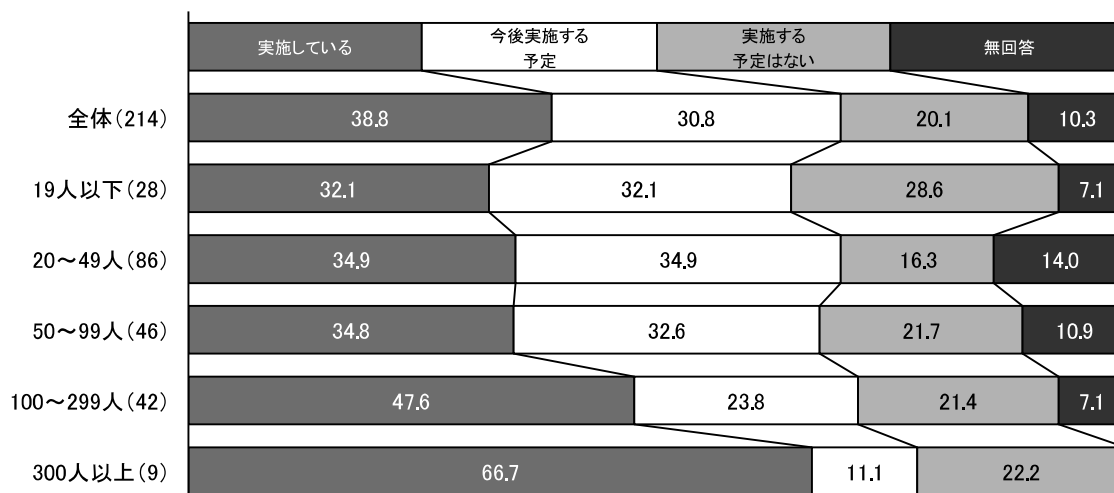
従業員規模別にみると、性別評価することがないよう人事考課基準を明確化する取り組みについては、“300人以上”の企業（事業所）で「実施している」の割合が66.7%となっています。また、仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する取り組みについては、“299人以下”の企業（事業所）では「実施している」の割合が3～4割台に対し、“300人以上”の企業（事業所）では66.7%となっています。

図表 II-19 女性を活用するために取り組んでいること(従業員規模別) (単数回答)

【性別評価することがないよう人事考課基準を明確化】



【仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進】

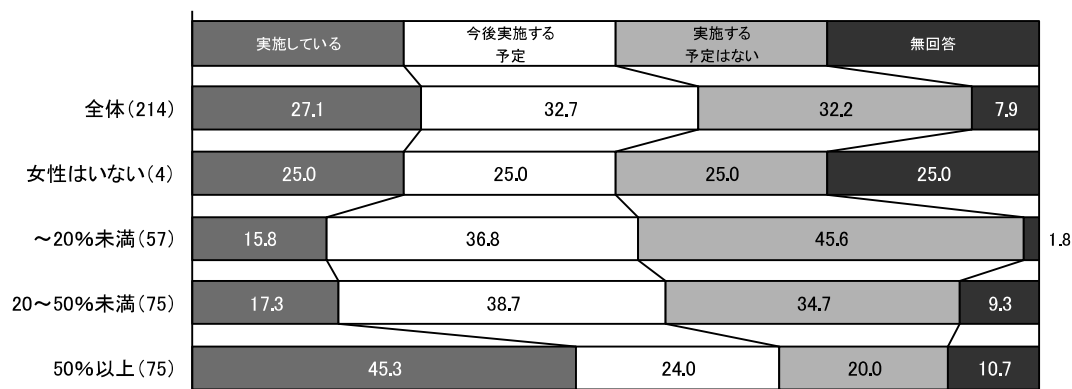


従業員全体に占める女性の割合別にみると、女性従業員の割合が“50%以上”の企業（事業所）では、妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度の取り組みをほぼ7割が「実施している」「今後実施する予定」のいずれかを選んでいきます。

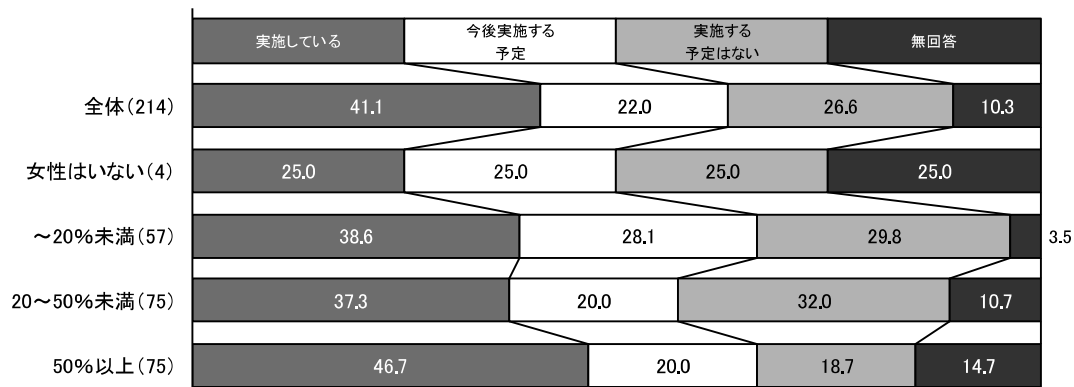
性別評価することがないよう人事考課基準を明確化する取り組みについては、“20～50%未満”の企業（事業所）の32.0%が「実施する予定はない」となっています。

仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する取り組みについては、“女性はいない”企業（事業所）の5割が「今後実施する予定」となっています。

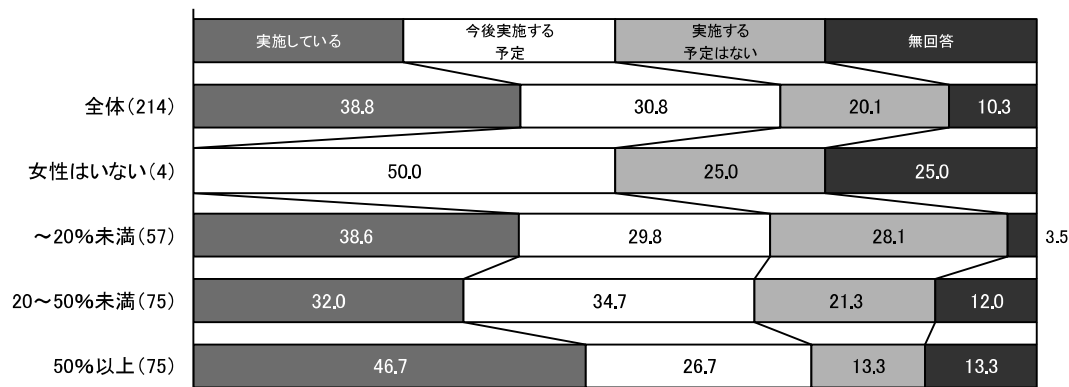
図表 II-20 女性を活用するために取り組んでいること（従業員全体に占める女性の割合別）（単数回答）
【妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再雇用制度】



【性別評価することがないよう人事考課基準を明確化】



【仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進】



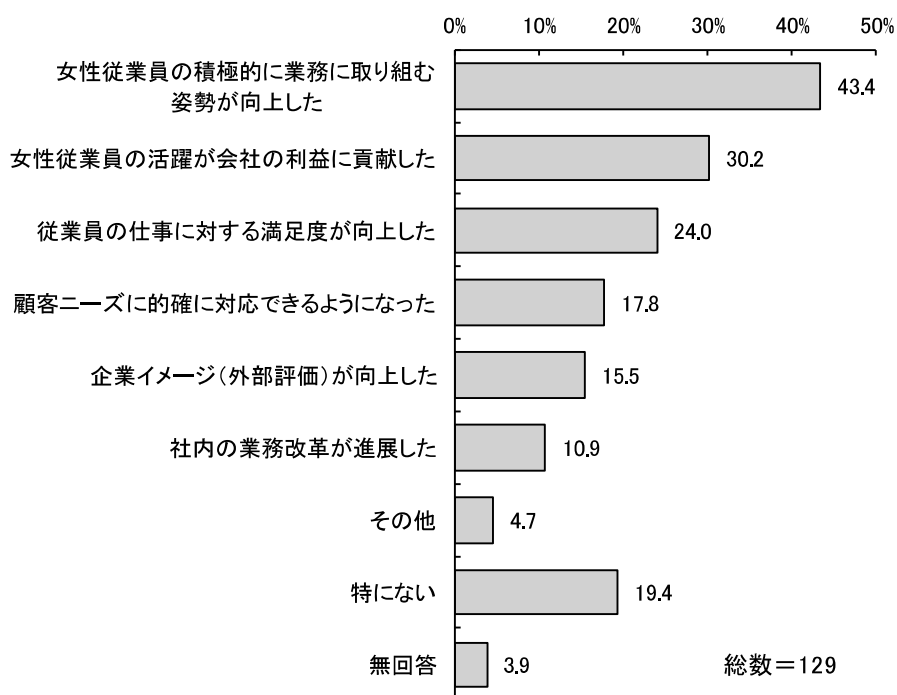
(5) 女性従業員を活用することによる効果

※問5の(ア)～(シ)のいずれかで「1」を選ばれた企業(事業所)の方にうかがいます。
問5-1 女性従業員を積極的に活用することで、どのようなプラスの効果がありましたか。
(あてはまるものすべてに○)

女性従業員を活用することによる効果については、「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43.4%と最も多く、次いで「女性従業員の活躍が会社の利益に貢献した」が30.2%、「従業員の仕事に対する満足度が向上した」が24.0%、「顧客ニーズに的確に対応できるようになった」が17.8%と続いています。

一方、19.4%が「特にない」となっています。

図表 II-21 女性従業員を活用することによる効果（複数回答）



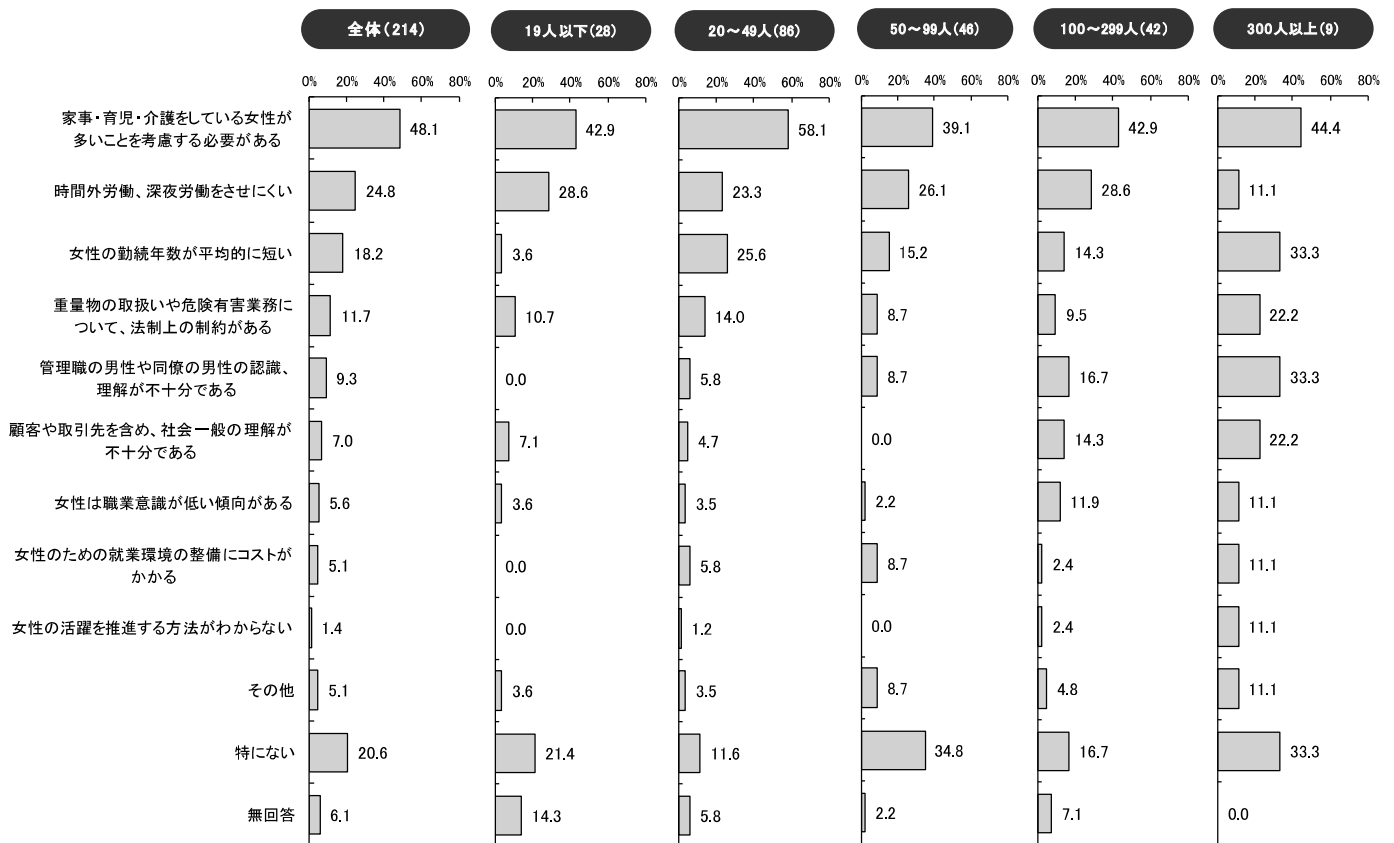
(6) 女性を活用する上での課題

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

女性を活用する上での課題については、「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が48.1%と最も多く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が24.8%、「女性の勤続年数が平均的に短い」が18.2%、「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11.7%と続いています。なお、「特にない」は20.6%となっています。

従業員規模別にみると、「女性の勤続年数が平均的に短い」の割合は、“20～49人”“300人以上”の企業（事業所）がそれぞれ25.6%、33.3%となっています。

図表 II-22 女性を活用する上での課題（複数回答）



回答数が2桁以上の業種別にみると、医療・福祉では「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が66.7%、建設業では「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が41.2%、製造業では「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30.8%、運輸業では「女性のための就業環境の整備にコストがかかる」が18.2%と、他の業種より割合が高くなっています。

図表 II-23 女性を活用する上での課題(業種別)

		合計	家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	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	管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である	女性は職業意識が低い傾向がある	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	女性の活躍を推進する方法がわからない	その他	特になし	無回答
全体		214 100.0	103 48.1	53 24.8	39 18.2	25 11.7	20 9.3	15 7.0	12 5.6	11 5.1	3 1.4	11 5.1	44 20.6	13 6.1	
業種別	建設業	17 100.0	6 35.3	7 41.2	4 23.5	3 17.6	3 17.6	3 17.6	3 17.6	3 17.6	0 0.0	1 5.9	2 11.8	3 17.6	
	製造業	26 100.0	13 50.0	7 26.9	9 34.6	8 30.8	1 3.8	0 0.0	1 3.8	1 3.8	0 0.0	3 11.5	3 11.5	1 3.8	
	情報通信業	3 100.0	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	運輸業	22 100.0	9 40.9	8 36.4	2 9.1	3 13.6	1 4.5	2 9.1	1 4.5	4 18.2	0 0.0	1 4.5	5 22.7	1 4.5	
	卸売・小売業	41 100.0	23 56.1	10 24.4	7 17.1	3 7.3	4 9.8	4 9.8	2 4.9	1 2.4	1 2.4	0 0.0	10 24.4	3 7.3	
	金融・保険業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	不動産業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
	飲食店・宿泊業	10 100.0	4 40.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0
	医療・福祉	27 100.0	18 66.7	2 7.4	6 22.2	0 0.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	0 0.0	0 0.0	2 7.4	4 14.8	2 7.4	
	教育・学習サービス業	5 100.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	29 100.0	10 34.5	8 27.6	5 17.2	4 13.8	2 6.9	1 3.4	4 13.8	1 3.4	0 0.0	0 0.0	6 20.7	3 10.3	
	その他(上記に含まれない業種)	16 100.0	4 25.0	3 18.8	1 6.3	2 12.5	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	8 50.0	0 0.0	

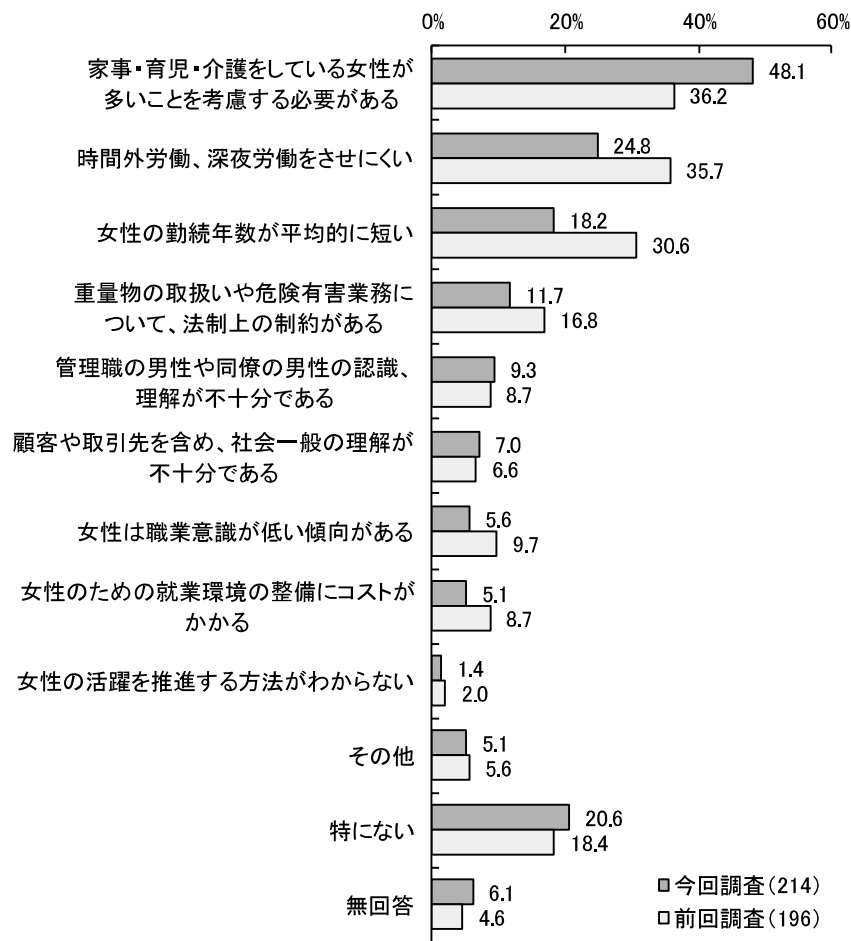
※上段：回答数・下段：%

前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内企業（事業所）1,000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、「女性の勤続年数が平均的に短い」が12.4ポイント、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が10.9ポイント減少しています。一方、「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」が11.9ポイント増加しています。

図表 II-24 女性を活用する上での課題（複数回答）



※「家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある」＝前回調査では、「家庭責任を考慮する必要がある」

(7) 女性が活躍するための取り組みの現状

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。

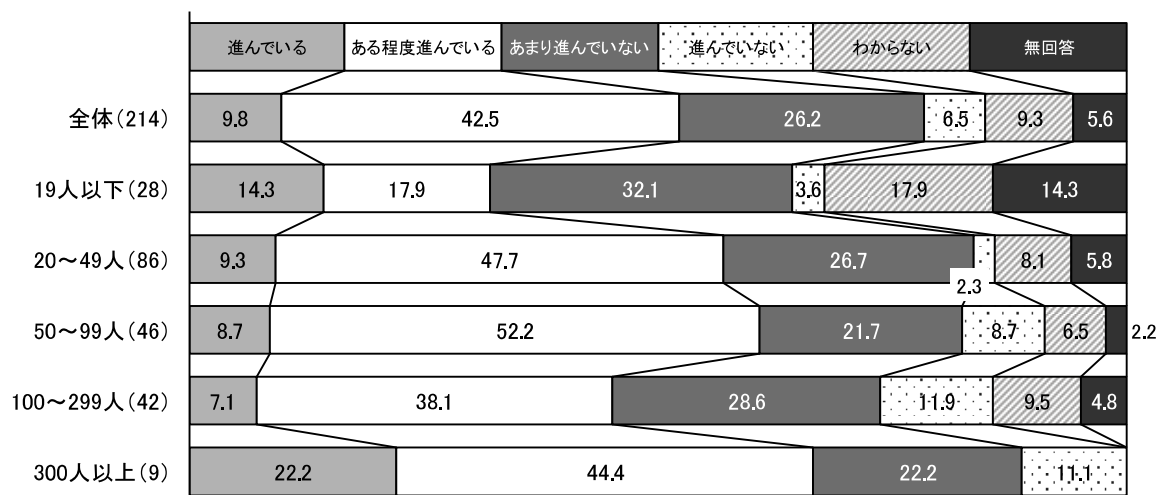
（1つに○）

※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。

女性が活躍するための取り組みの現状については、「進んでいる」「ある程度進んでいる」を合計した『進んでいる』が52.3%となっており、「あまり進んでいない」「進んでいない」を合計した『進んでいない』が32.7%となっています。一方、「わからない」割合は9.3%となっています。

従業員規模別にみると、“50～99人”の企業（事業所）は『進んでいる』が60.9%となっています。“19人以下”の企業（事業所）は『進んでいない』が35.7%となっています。一方、“19人以下”の企業（事業所）は「わからない」割合が17.9%と最も多くなっています。

図表 II-25 女性が活躍するための取り組みの現状（単数回答）



※『進んでいる』＝「進んでいる」＋「ある程度進んでいる」

※『進んでいない』＝「あまり進んでいない」＋「進んでいない」

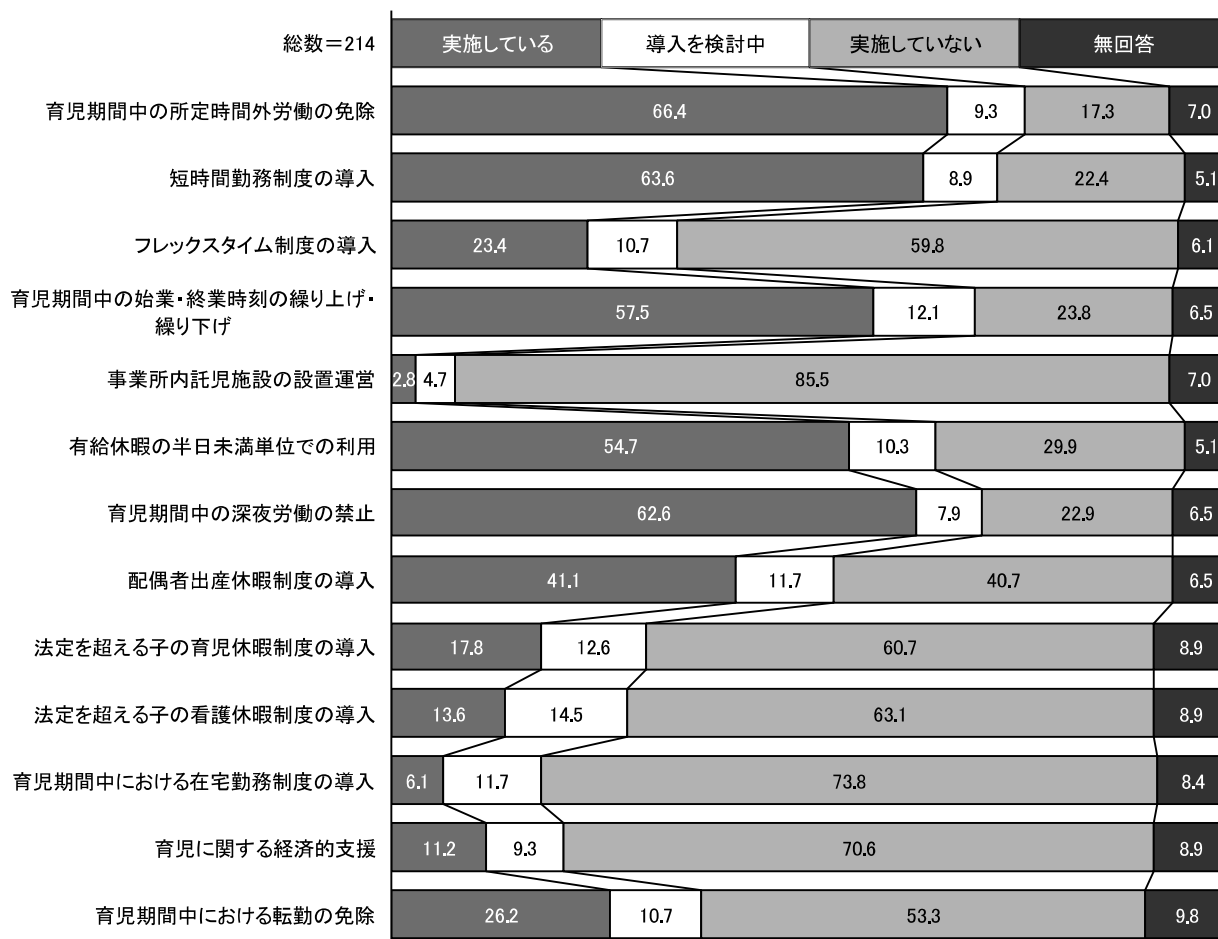
4. 育児や介護への支援について

(1) 仕事と育児・介護との両立支援策の実施状況

問8 貴社（事業所）では、仕事と育児・介護との両立を支援するために、（ア）～（セ）について取り組みを行っていますか。（育児・介護それぞれについて、1つずつに○）

仕事と育児との両立支援策の実施状況については、「実施している」割合が6割台の支援策は、“育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除”“短時間勤務制度の導入”“育児期間中の深夜労働の禁止”となっています。一方、「実施していない」割合が最も多い支援策は、“事業所内託児施設（保育施設）の設置運営”が85.5%となっています。

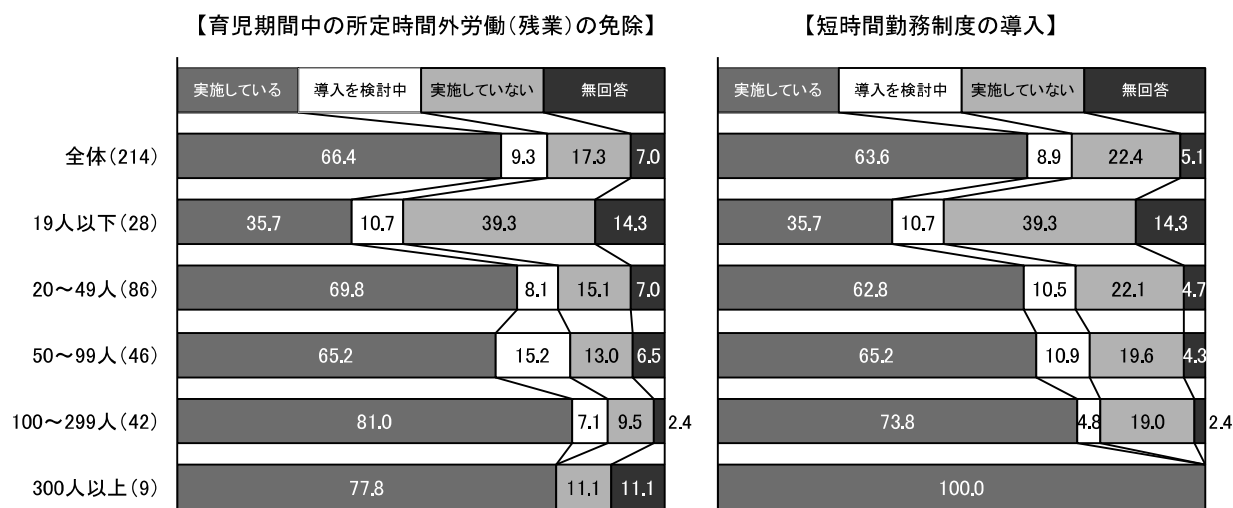
図表 II-26 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）



○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。

従業員規模別にみると、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については、「実施している」の割合が“20～49人”“50～99人”の企業（事業所）では6割台、100人以上の企業（事業所）では7割以上となっています。

図表 II-27 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）



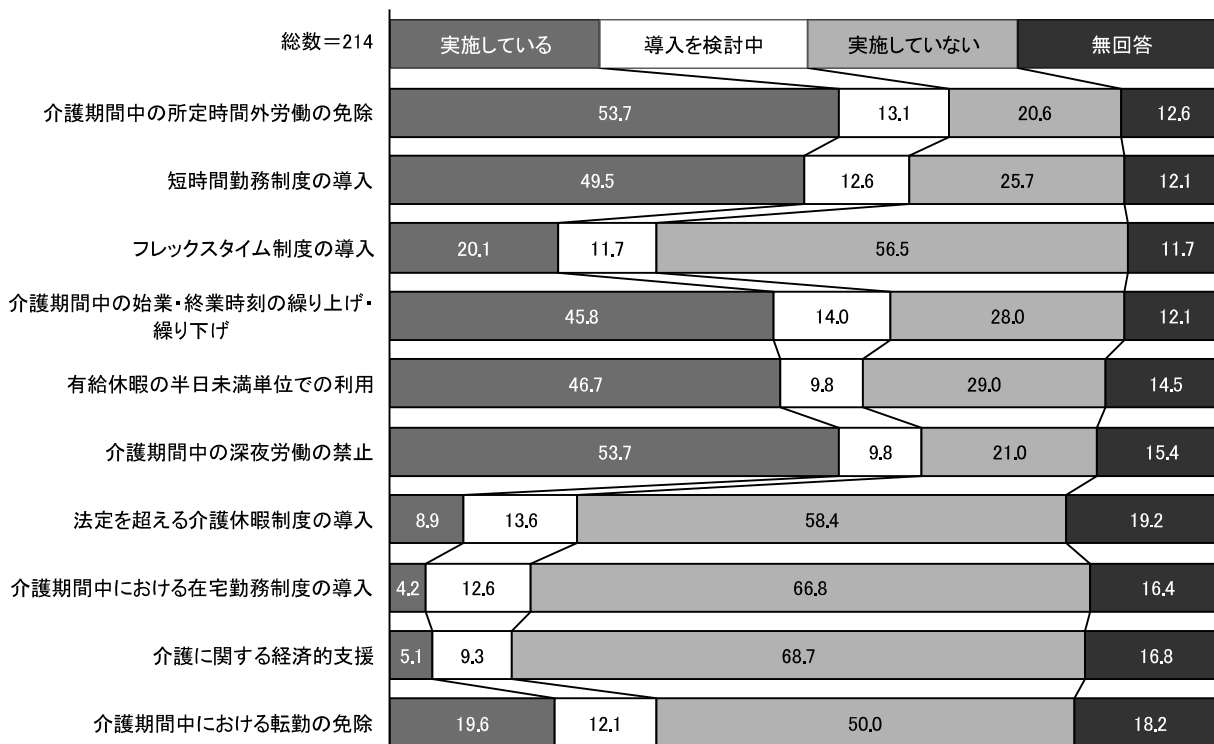
図表 II-28 仕事と育児との両立支援策の実施状況（業種別）

業種別	合計	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			
		実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答
全体	214 100.0	142 66.4	20 9.3	37 17.3	15 7.0	136 63.6	19 8.9	48 22.4	11 5.1
建設業	17 100.0	8 47.1	2 11.8	7 41.2	0 0.0	9 52.9	1 5.9	7 41.2	0 0.0
製造業	26 100.0	17 65.4	2 7.7	5 19.2	2 7.7	15 57.7	2 7.7	7 26.9	2 7.7
情報通信業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業	22 100.0	12 54.5	5 22.7	3 13.6	2 9.1	12 54.5	5 22.7	4 18.2	1 4.5
卸売・小売業	41 100.0	26 63.4	4 9.8	7 17.1	4 9.8	28 68.3	2 4.9	8 19.5	3 7.3
金融・保険業	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不動産業	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
飲食店・宿泊業	10 100.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	5 50.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0
医療・福祉	27 100.0	21 77.8	1 3.7	2 7.4	3 11.1	19 70.4	1 3.7	5 18.5	2 7.4
教育・学習サービス業	5 100.0	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0
サービス業（他に分類されないもの）	29 100.0	20 69.0	3 10.3	5 17.2	1 3.4	20 69.0	5 17.2	4 13.8	0 0.0
その他（上記に含まれない業種）	16 100.0	10 62.5	2 12.5	3 18.8	1 6.3	10 62.5	2 12.5	3 18.8	1 6.3

回答数が2桁以上の業種別にみると、“建設業”では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について、「実施していない」の割合がともに41.2%、“医療・福祉”では育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除77.8%、短時間勤務制度の導入70.4%と、「実施している」割合が、他の業種より高い割合になっています。

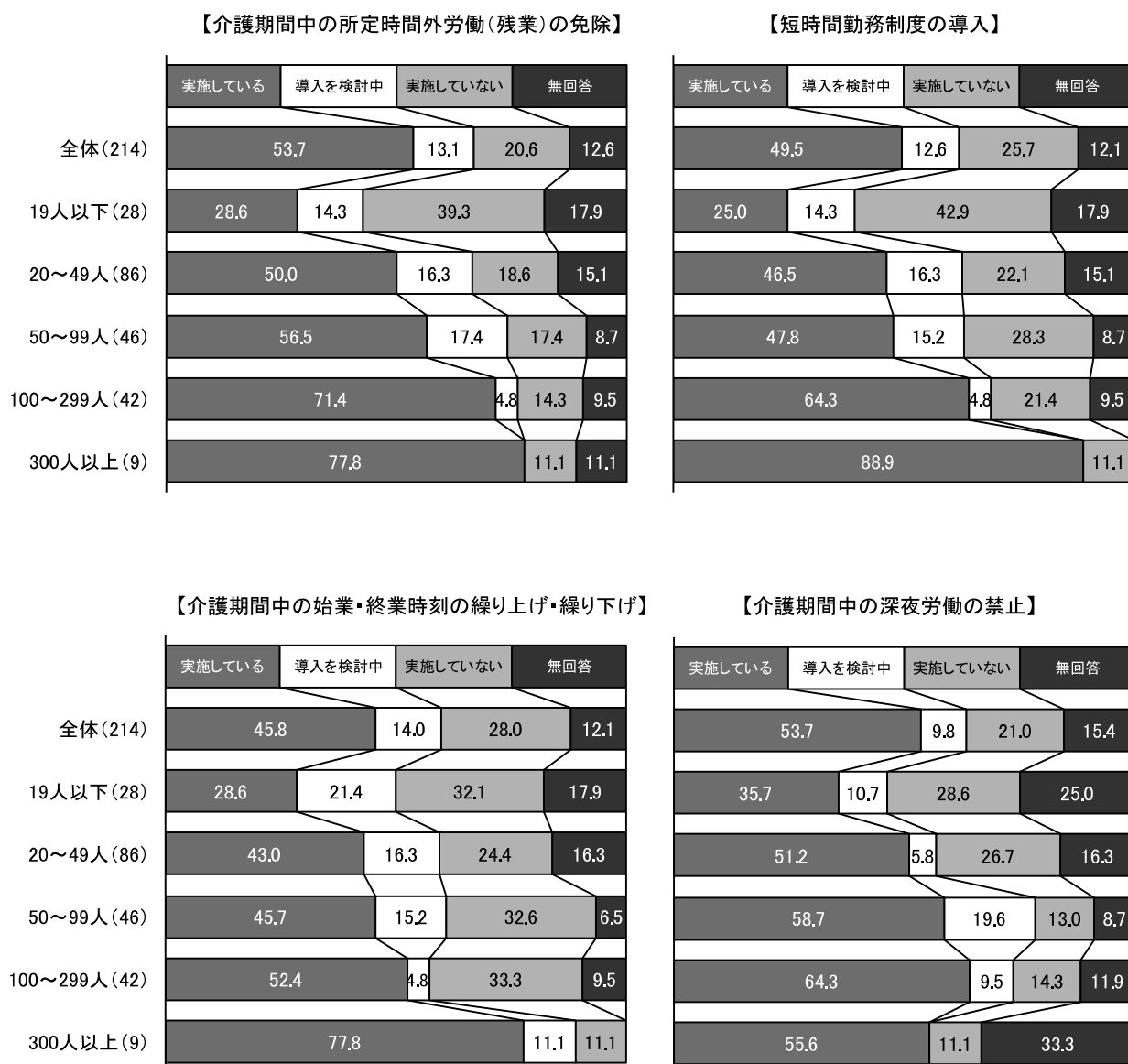
仕事と介護との両立支援策の実施状況については、“介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除”“介護期間中の深夜労働の禁止”“短時間勤務制度の導入”を「実施している」割合は5割前後となっています。“介護期間中における在宅勤務制度の導入”“介護に関する経済的支援”を、「実施していない」割合は7割近くとなっています。一方、「導入を検討中」の割合が最も高い両立支援策は、“介護期間中の始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ”で14.0%となっています。

図表 II-29 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）



仕事と介護との両立支援策の実施状況を、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、従業員規模別にみると、「実施している」割合は、介護期間中の深夜労働の禁止の従業員“300人以上”以外は従業員規模が大きくなるとともに増えています。

図表 II-30 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）



業種別にみると、“教育・学習サービス業”は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・繰り下げを「実施していない」割合が6割以上となっています。

図表 II-31 仕事と介護との両立支援策の実施状況(業種別)

	合計	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				
		実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	
全体	214 100.0	115 53.7	28 13.1	44 20.6	27 12.6	106 49.5	27 12.6	55 25.7	26 12.1	98 45.8	30 14.0	60 28.0	26 12.1	115 53.7	21 9.8	45 21.0	33 15.4	
業種別	建設業	17 100.0	8 47.1	1 5.9	8 47.1	0 0.0	9 52.9	1 5.9	7 41.2	0 0.0	8 47.1	1 5.9	8 47.1	0 0.0	8 47.1	4 23.5	4 23.5	1 5.9
	製造業	26 100.0	13 50.0	3 11.5	8 30.8	2 7.7	13 50.0	4 15.4	6 23.1	3 11.5	10 38.5	7 26.9	7 26.9	2 7.7	16 61.5	2 7.7	5 19.2	3 11.5
	情報通信業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業	22 100.0	11 50.0	5 22.7	3 13.6	3 13.6	10 45.5	5 22.7	4 18.2	3 13.6	9 40.9	5 22.7	5 22.7	3 13.6	12 54.5	2 9.1	5 22.7	3 13.6
	卸売・小売業	41 100.0	24 58.5	6 14.6	6 14.6	5 12.2	24 58.5	3 7.3	10 24.4	4 9.8	24 58.5	4 9.8	9 22.0	4 9.8	25 61.0	3 7.3	8 19.5	5 12.2
	金融・保険業	5 100.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0
	不動産業	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	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	飲食店・宿泊業	10 100.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	3 30.0
	医療・福祉	27 100.0	15 55.6	4 14.8	6 22.2	2 7.4	13 48.1	4 14.8	8 29.6	2 7.4	14 51.9	3 11.1	8 29.6	2 7.4	15 55.6	2 7.4	6 22.2	4 14.8
	教育・学習サービス業	5 100.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	29 100.0	16 55.2	4 13.8	5 17.2	4 13.8	15 51.7	5 17.2	6 20.7	3 10.3	13 44.8	4 13.8	8 27.6	4 13.8	15 51.7	4 13.8	5 17.2	5 17.2
	その他(上記に含まれない業種)	16 100.0	9 56.3	2 12.5	3 18.8	2 12.5	8 50.0	2 12.5	4 25.0	2 12.5	8 50.0	2 12.5	4 25.0	2 12.5	9 56.3	1 6.3	4 25.0	2 12.5

※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（平成27年2月）
区内企業（事業所）1,000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、育児について「実施していない」割合は、育児期間中の所定時間外労働（残業）の免除が4.1ポイント、短時間勤務制度の導入が1.6ポイント減少しています。

介護について「実施していない」割合は、介護期間中の所定時間外労働（残業）の免除が6.4ポイント、短時間勤務制度の導入が2.9ポイント減少しています。

図表 II-32 仕事と育児との両立支援策の実施状況（単数回答）

	【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】				
	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	
今回調査(214)	66.4		9.3	17.3	7.0	63.6	8.9	22.4	5.1
前回調査(196)	65.8		8.7	21.4	4.1	62.2	8.2	24.0	5.6

図表 II-33 仕事と介護との両立支援策の実施状況（単数回答）

	【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】				
	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	実施している	導入を検討中	実施していない	無回答	
今回調査(214)	53.7		13.1	20.6	12.6	49.5	12.6	25.7	12.1
前回調査(196)	56.1		9.2	27.0	7.7	51.0	11.2	28.6	9.2

(2) 両立支援策の効果

※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。

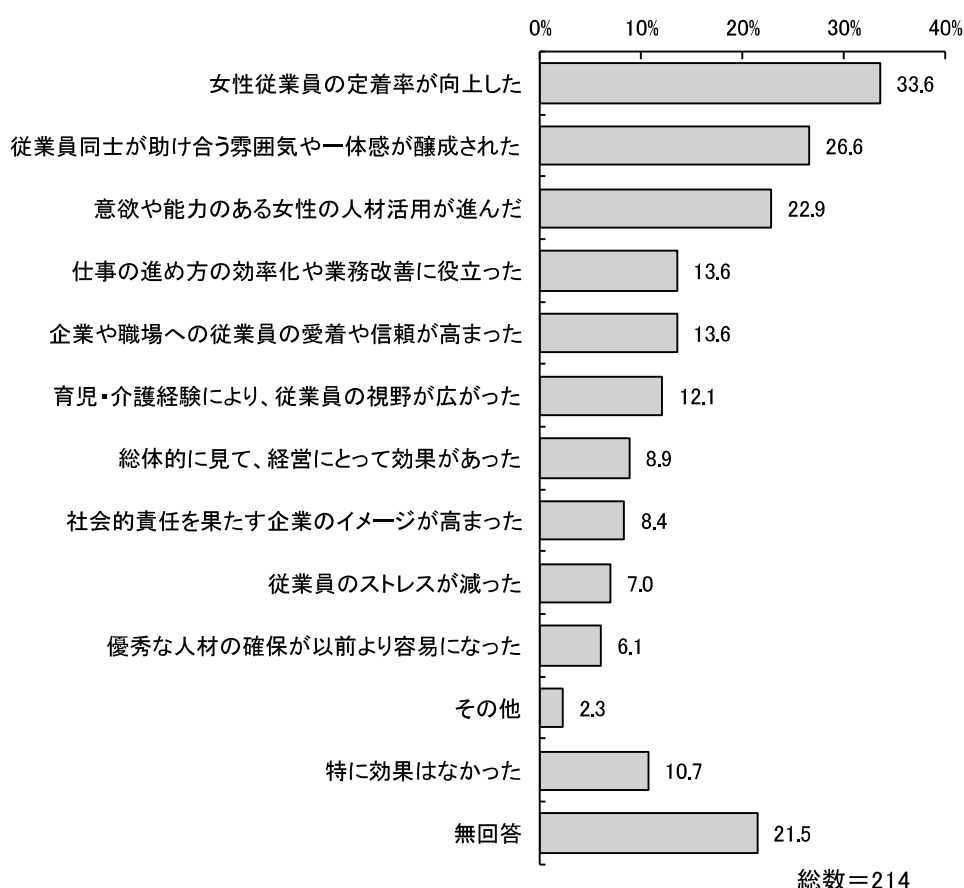
問8-1 貴社(事業所)では、仕事と育児・介護との両立を支援するための取り組みを実施したことによって、どのようなプラスの効果がありましたか。

(あてはまるものすべてに○)

両立支援策の効果については、「女性従業員の定着率が向上した」が33.6%と最も多く、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26.6%、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」が22.9%、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」がともに13.6%となっています。

一方、「特に効果はなかった」が10.7%となっています。

図表 II-34 両立支援策の効果 (複数回答)

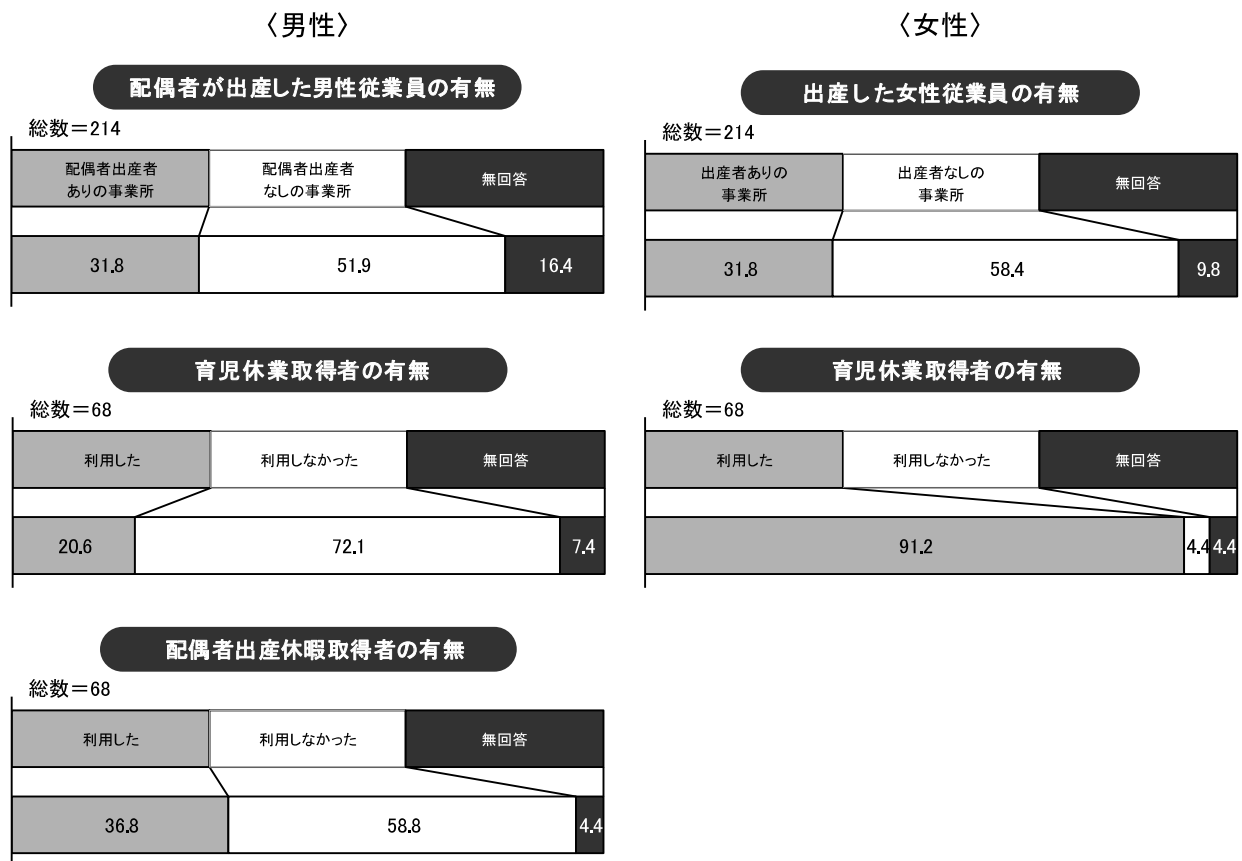


(3) 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況

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、配偶者出産休暇制度・育児休業制度を利用した従業員的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）

この1年間の育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況について、配偶者が出産した男性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち、育児休業取得者がいる企業（事業所）は20.6%、配偶者出産休暇取得者がいる企業（事業所）は36.8%となっています。出産した女性従業員がいる企業（事業所）は31.8%で、そのうち、育児休業取得者がいる企業（事業所）は91.2%となっています。

図表 II-35 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況（単数回答）



図表 II-36 育児休業制度・配偶者出産休暇制度の利用状況

	男性	取得率	女性	取得率
本人もしくは配偶者が出産した従業員の人数	190人		239人	
育児休業制度を利用した従業員的人数	15人	7.9%	196人	82.0%
配偶者出産休暇制度を利用した従業員的人数	49人	25.8%		

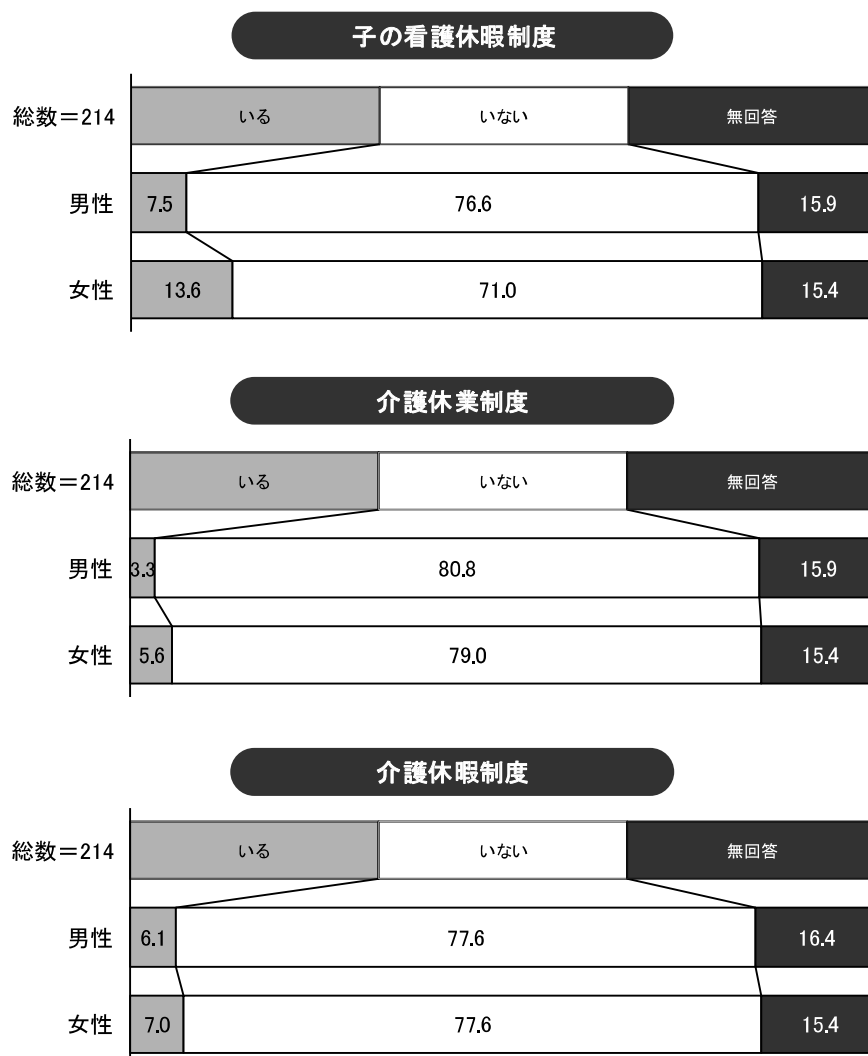
利用状況の人数から各取得率をみると、男性の育児休業取得率は7.9%、配偶者出産休暇取得率は25.8%となっています。

(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

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・女性それぞれについて、1つずつに○）
（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）

この1年間の子の看護休暇制度、介護休業制度、介護休暇制度における男性の利用状況をみると、子の看護休暇制度は7.5%、介護休業制度は3.3%、介護休暇制度は6.1%となっています。

図表 II-37 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（単数回答）



(5) 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策

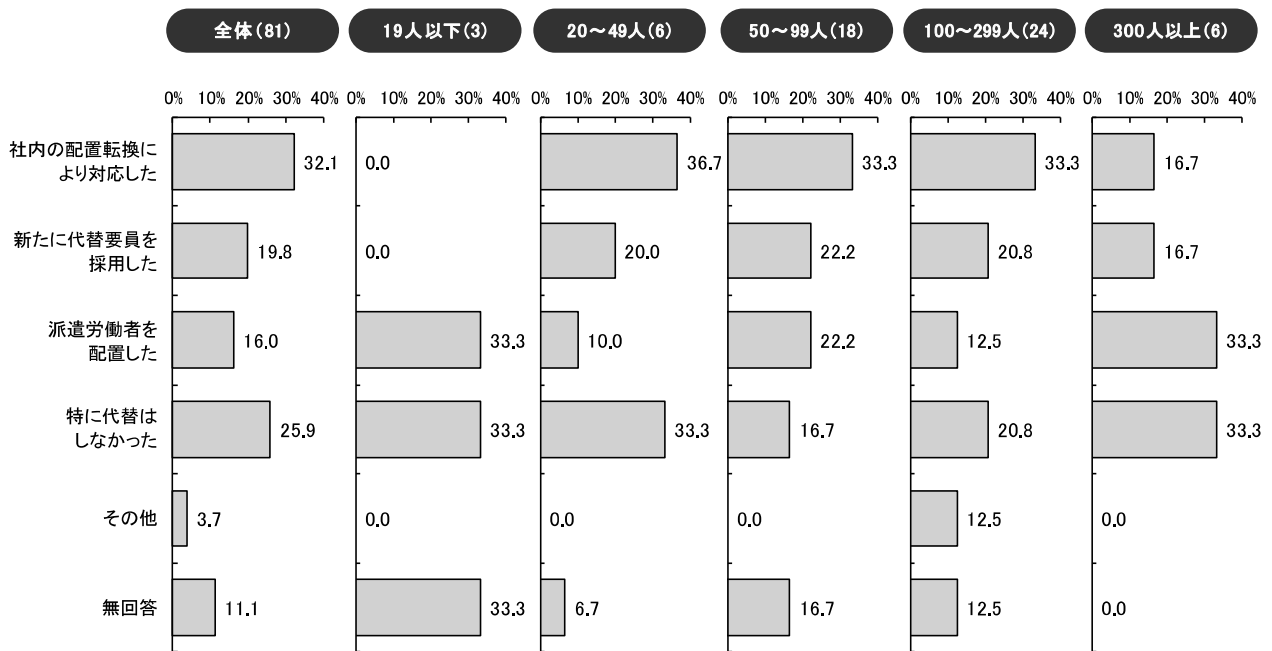
※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1.いる」と回答した企業(事業所)の方にかがいます。

問11 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場合の代替要員の確保策については、「社内の配置転換により対応した」が32.1%と最も多くなっています。一方、「特に代替はしなかった」は25.9%となっています。

従業員規模別にみると、“20~299人”の企業(事業所)では「社内の配置転換により対応した」と回答した割合が3割台となっています。なお、「特に代替はしなかった」は“49人以下”“300人以上”の企業(事業所)が33.3%となっています。

図表 II-38 育児休業制度・介護休業制度を利用した場合の代替要員の確保策 (複数回答)



(6) 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策

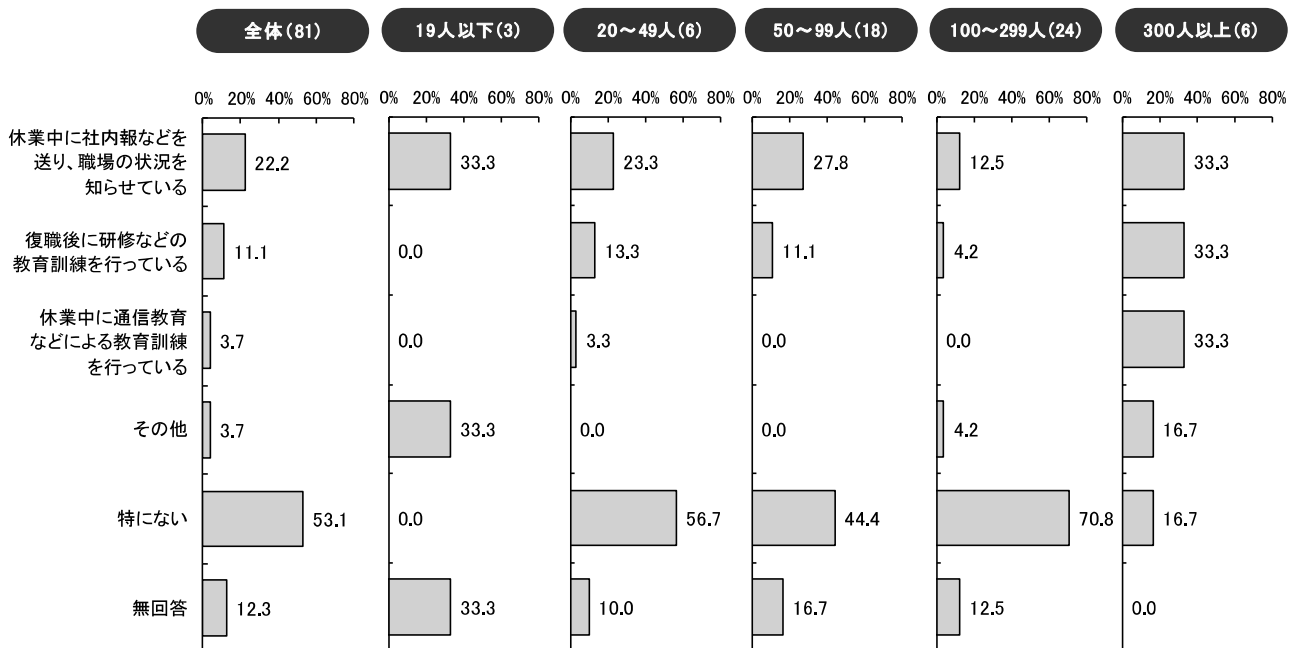
※問9で育児休業制度を利用した従業員が「1人以上」、または問10で介護休業制度を利用した従業員が「1. いる」と回答した企業（事業所）の方にかがいます。

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

育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策については、「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22.2%と最も多く、次いで「復職後に研修などの教育訓練を行っている」が11.1%、「休業中に通信教育などによる教育訓練を行っている」が3.7%となっています。一方、「特にない」割合は53.1%となっています。

従業員規模別にみると、“100～299人”の企業（事業所）については、「特にない」が70.8%となっています。“300人以上”の企業では、「休業中に社内報などを送り、職場の状況を知らせている」「復職後に研修などの教育訓練を行っている」「休業中に通信教育などによる教育訓練を行っている」がともに、33.3%となっています。

図表 II-39 育児休業制度・介護休業制度を利用した従業員の復帰支援策（複数回答）



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

ここでは、主な意見を紹介します。

内 容	件 数
(1) 制度を周知する機会を設けている	28 件
(2) 一人ひとり面談をしている	19 件
(3) 取得の実績がある、問題なく取得できる	6 件
(4) 社内規定がある	5 件
(5) 業務の分担等、代替要員の確保	5 件
(6) その他	8 件
合 計	71 件

(1) 制度を周知する機会を設けている（28件）

- 社員に対し、制度を周知する研修を実施している。定期的に人事部から制度活用についてメールが店舗に届く。（卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下）
- 育児休職取得者にインタビューを行い、社内 HP に掲載している。
（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 300 人以上）
- 会議その他イベントにより、制度を周知する様努めている。
（その他（1～11 に含まれない業種）／従業員数 20～49 人以下）
- 採用時に説明を実施（取得実績等）。
（サービス業（他に分類されないもの）／従業員数 20～49 人以下）
- 社員の年齢が高い為、特に介護に関するセミナーの紹介、ビデオ研修等を実施。介護に付する支援強化に努めている。
（その他（1～11 に含まれない業種）／従業員数 50～99 人以下）
- 就業規則をいつでも見られるようにしており、困った時などはその都度、相談にのるようにしている。（-／従業員数 20～49 人以下）
- 制度説明のパンフレットを作成し、社員全員に配布したり採用時説明している。
（医療・福祉／従業員数 100～299 人以下）
- 制度を周知、経営者、管理職が積極的に取る。又は、一般社員にうながす。個人面談等。
（運輸業／従業員数 20～49 人以下）

(2) 一人ひとり面談をしている (19件)

- 事前に本人と面談を実施し、全教職員に周知。
(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)
- 育児に関しては、子が生まれる前から管理職を通して本人と面談をしている。
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 100～299 人以下)
- 介護与件が発生した従業員に対し、面談を行う。(卸売・小売業／従業員数 19 人以下)
- 定期的な面談を行っている。(飲食店・宿泊業／従業員数 20～49 人以下)
- 一人ひとり面談をし、コミュニケーションを図ることによって、休業のとりやすい環境を作る。(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)

(3) 取得の実績がある、問題なく取得できる (6件)

- 実際の取得については、所属部署を含め、休みやすい環境を作る様に働きかけている。
(医療・福祉／従業員数 100～299 人以下)
- 育児休業については、取得をした者が多くあり、取得をすることが当たり前といった雰囲気が出来ている。介護休業については対策が必要。(製造業／従業員数 50～99 人以下)
- 育児での短時間労働で働いている社員がいます。(女性) 実績があるため、他の女性社員も同じ意識でいます。(－／従業員数 50～99 人以下)
- 産休・育休は従業員の権利として、会社として共通認識としている。
(製造業／従業員数 20～49 人以下)
- 女性中心の職場なので、管理職の承認を得やすい。
(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)

(4) 社内規定がある (5件)

- 支援策マニュアル策定したが、浸透が難しい。
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)
- 独自の休業や支援制度の創設。(情報通信業／従業員数 100～299 人以下)

(5) 業務の分担等、代替要員の確保 (5件)

- そういうことに備えて、従業員の配置に余裕を持たせている。
(医療・福祉／従業員数 19 人以下)

- 業務分担、役割の見直し。(教育・学習サービス業／従業員数 20～49 人以下)
- 仕事のマニュアル化を図り、業務の共有をし、休暇を取っても代替がいるようにした。
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 50～99 人以下)
- シフトの調整。職員間のコミュニケーション向上をはかり、円滑に行えるようにしている。(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)

(6) その他 (8 件)

- 管理職に教育を行っている。
(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 20～49 人以下)
- 制度検討中。(サービス業 (他に分類されないもの) ／従業員数 50～99 人以下)
- 相談しやすい環境作り。(卸売・小売業／従業員数 100～299 人以下)
- 日々のミーティングを活用し、情報の収集、相談に来れる環境作りを行い、話のしやすい職場を目指している。(卸売・小売業／従業員数 100～299 人以下)
- 臨時託児所を開設しています。(卸売・小売業／従業員数 300 人以上)

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

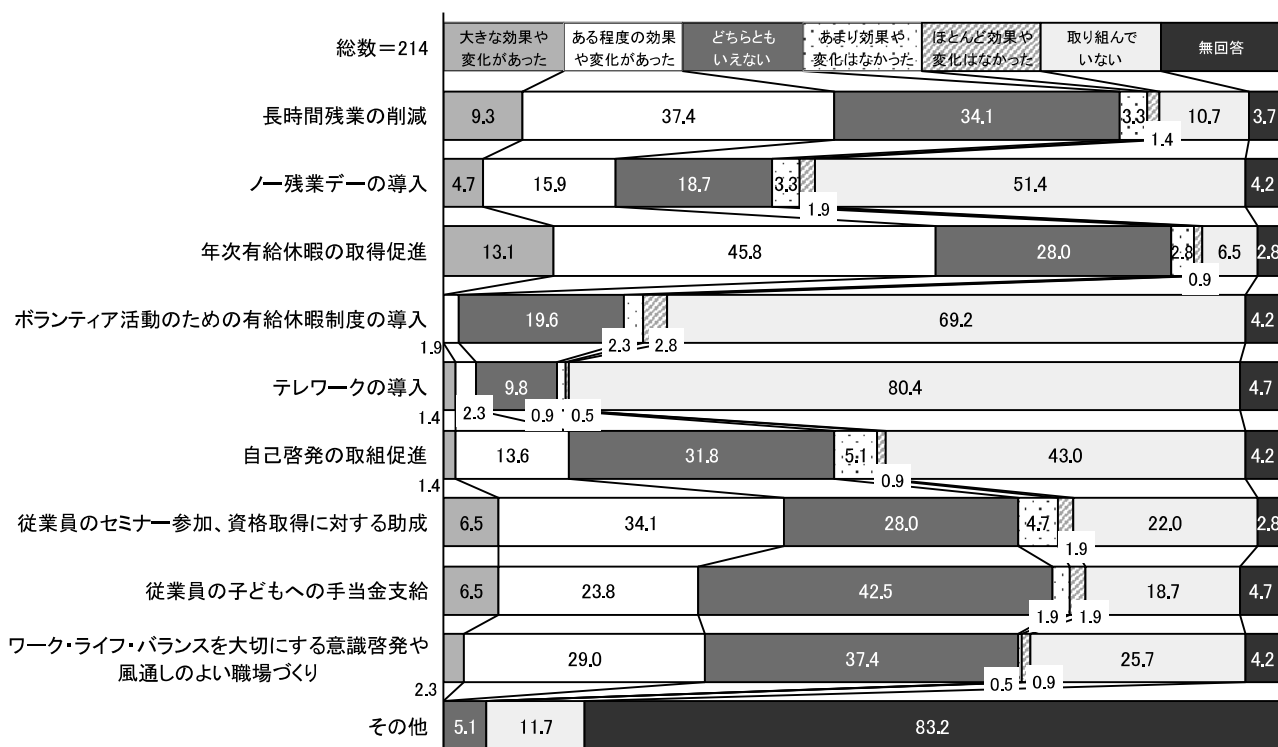
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み

問 14 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）～（コ）について、取り組んでいることはありますか。（それぞれ 1 つに○）

ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みについては、『効果や変化があった』割合が最も多い取り組みは、“年次有給休暇の取得促進”で 58.9% となっています。一方、「取り組んでいない」は、“テレワークの導入”が 80.4% と最も多くなっています。

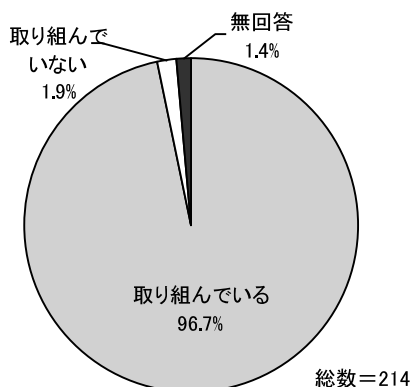
また、1 つでも取り組んでいる企業（事業所）は 96.7% となっています。

図表 II-40 ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み（単数回答）



※『効果や変化があった』＝「大きな効果や変化があった」＋「ある程度の効果や変化があった」
 ※『効果や変化がなかった』＝「あまり効果や変化がなかった」＋「ほとんど効果や変化はなかった」

図表 II-41 [再分類] ワーク・ライフ・バランス推進のための取り組み（単数回答）



(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果

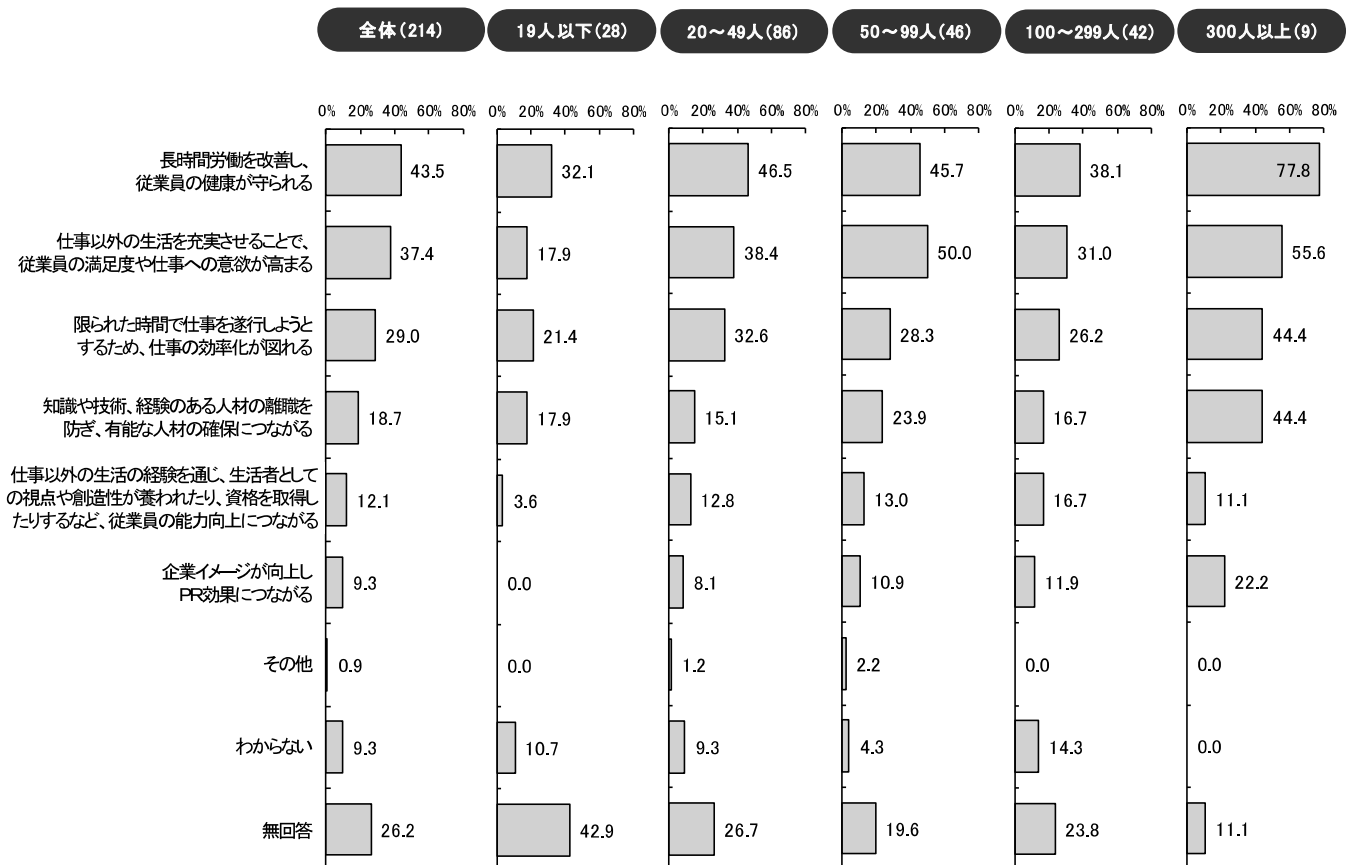
※問 14 の (ア) ~ (コ) のいずれかで「1 か 2」を選ばれた企業 (事業所) の方にうかがいます。

問 15 貴社 (事業所) では、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことによって、どのようなプ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・バランス推進に取り組んだ効果については、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が 43.5%と最も多く、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 37.4%、「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」が 29.0%、「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」が 18.7%と続いています。

従業員規模別にみると、“50~99人”の企業(事業所)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 50.0%となっています。また、“300人以上”の企業(事業所)は、「長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる」が 77.8%と高い割合になっています。

図表 II-42 ワーク・ライフ・バランス推進に取り組んだ効果 (複数回答)



6. 推進体制

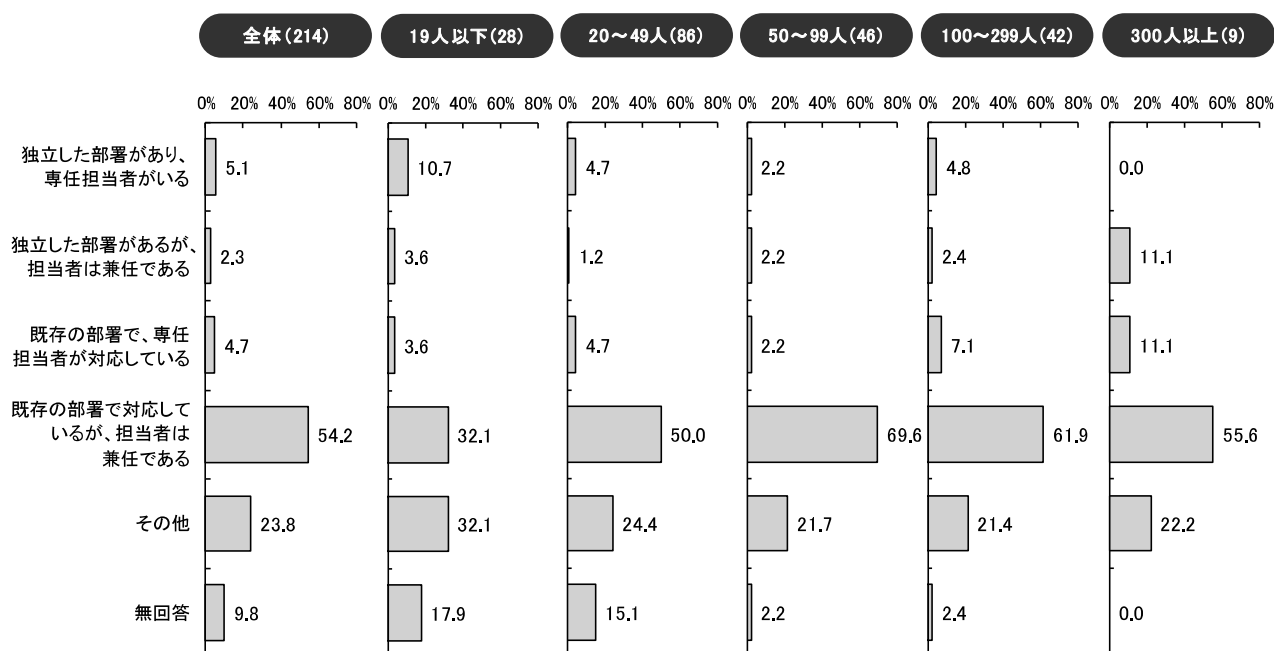
(1) ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況

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

（1 つに〇）

ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況については、「既存の部署で対応しているが、担当者は兼任である」が 54.2% で 5 割台半ばを占めています。従業員規模別にみると、“19 人以下” の企業（事業所）は「独立した部署があり、専任担当者がいる」が 10.7% となっています。

図表 II-43 ワーク・ライフ・バランス等の推進をするための推進部署や推進担当者の設置状況（単数回答）



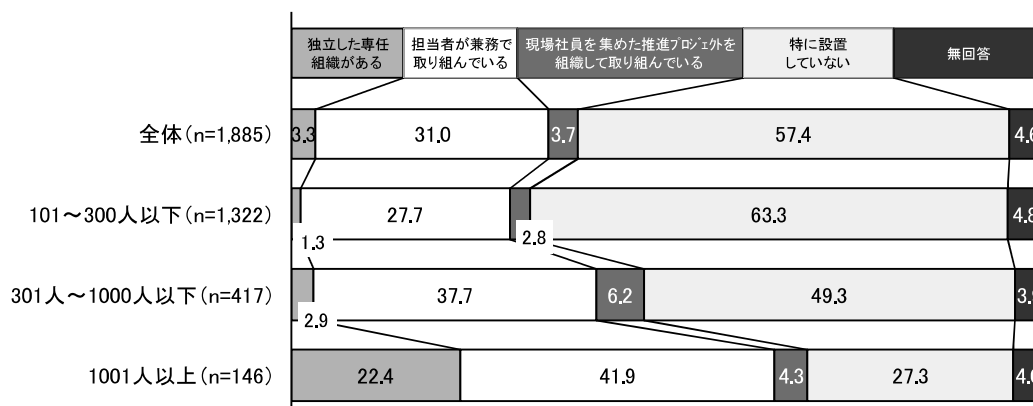
内閣府実施の調査結果

平成30年度 内閣府委託事業
 企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書
 従業員101人以上かつ、農林水産業、
 公務(他に分類されないもの)を除く企業 10,000社
 郵送による配布・回収

平成 30 年度内閣府委託事業企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究報告書では、「特に設置していない」が 57.4%と最も多くなっています。

「独立した専任組織がある」「担当者が兼務で取り組んでいる」「現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる」の割合を合計してみると、“1001人以上”の企業では7割近くが取り組んでいます。

図表 II-44 ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者の設置（複数回答）



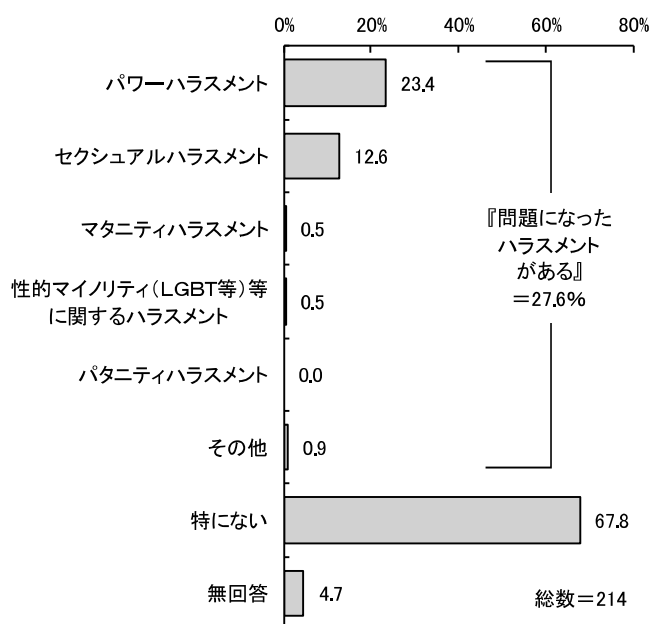
7. 職場におけるハラスメント等の防止

(1) 問題になったことがあるハラスメント

問 17 貴社（事業所）では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。
（あてはまるものすべてに○）

問題になったことがあるハラスメントについては、『問題になったハラスメントがある』割合は3割近くあります。そのうち、「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）」が23.4%で最も多くなっています。一方、「特にない」は67.8%となっています。

図表 II-45 問題になったことがあるハラスメント（複数回答）



※『問題になったハラスメントがある』 = 100% - 「特にない」 - 「無回答」

●LGBTとは

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

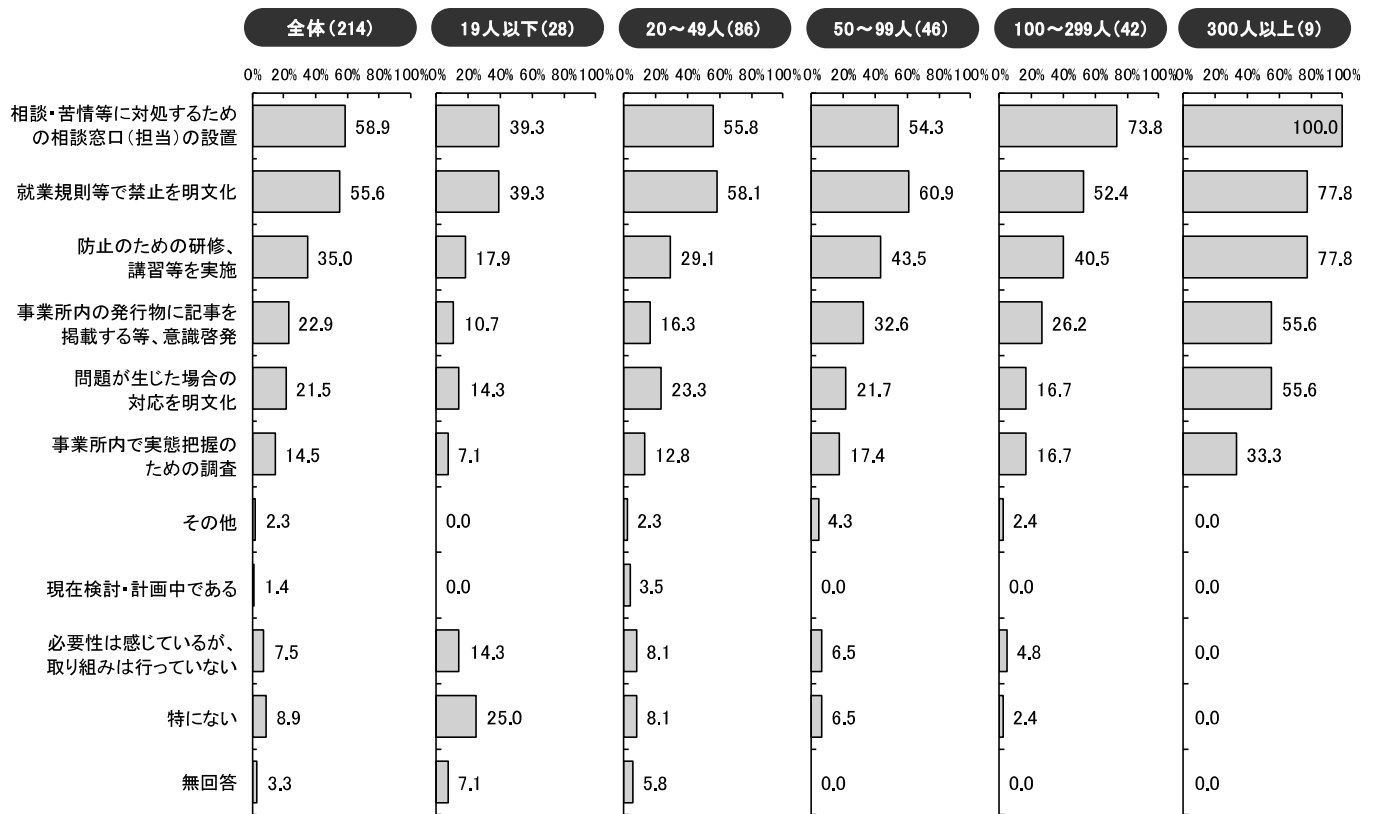
(2) ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容

問 18 貴社（事業所）ではハラスメント防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容については、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」が 58.9%と最も多く、次いで「就業規則等で禁止を明文化」が 55.6%、「防止のための研修、講習等を実施」が 35.0%、「事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発」が 22.9%と続いています。

従業員規模別にみると、規模が小さい企業（事業所）ほど、ハラスメント防止のために実施している防止措置が「特にない」と回答した割合が高くなっています。

図表 II-46 ハラスメント防止のために実施している防止措置の内容（複数回答）



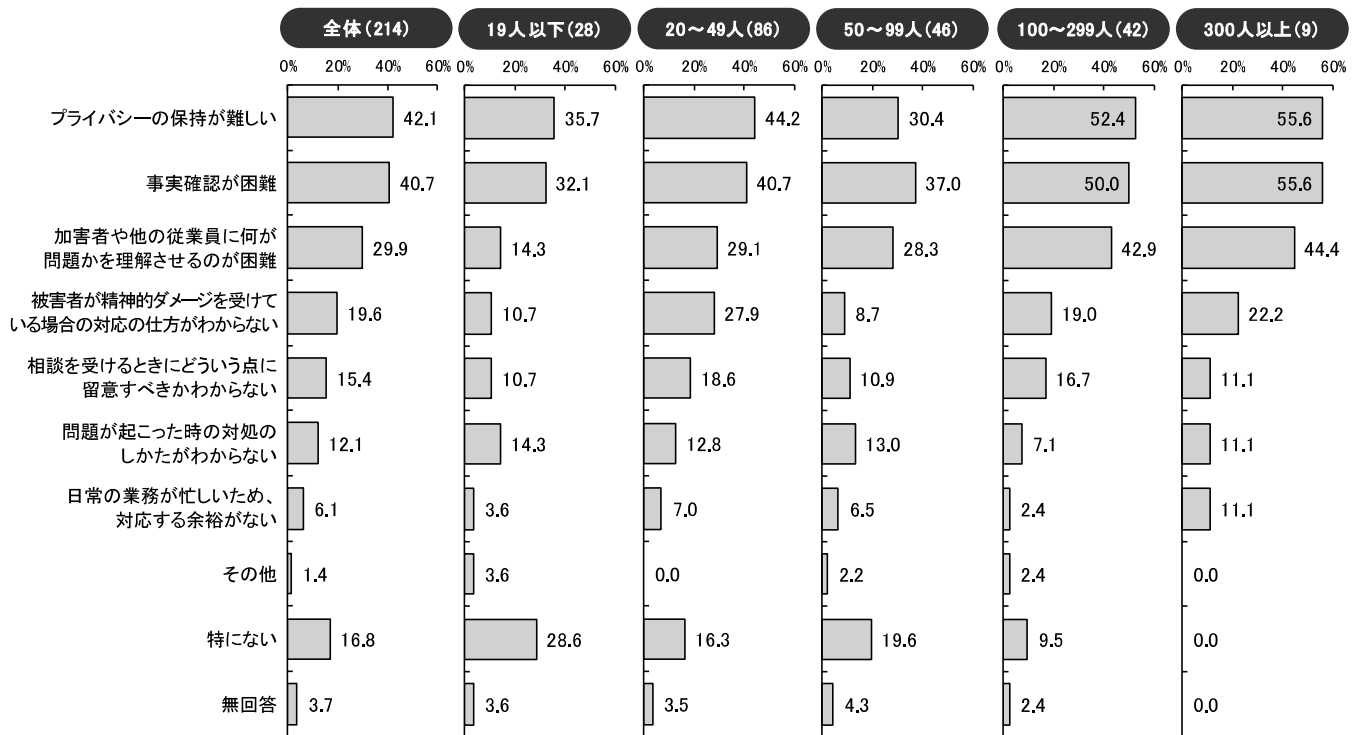
(3) ハラスメント等対応で困難な点

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

ハラスメント等対応で困難な点については、「プライバシーの保持が難しい」「事実確認が困難（当事者の言い分が食い違っている等）」が4割台となっています。一方、「特にない」が16.8%となっています。

従業員規模別にみると、100人以上の企業（事業所）で「プライバシーの保持が難しい」「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割台となっています。

図表 II-47 ハラスメント等対応で困難な点（複数回答）



8. 性の多様性への配慮

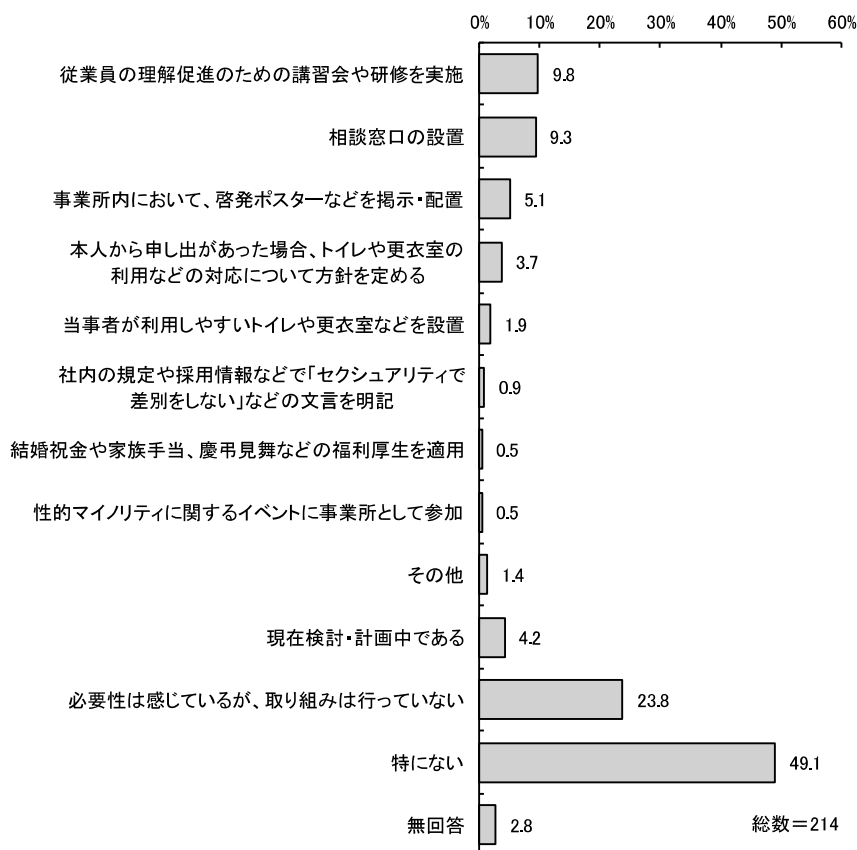
(1) 性的マイノリティ(LGBT等)の配慮に関する取り組み

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

性的マイノリティ（LGBT等）の配慮に関する取り組みについては、「特にない」が49.1%と最も多くなっています。具体的な取り組みについては、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施」が9.8%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が9.3%、「事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置」が5.1%、「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3.7%と続いています。

一方、「必要性は感じているが、取り組みは行っていない」が23.8%となっています。

図表 II-48 性的マイノリティ(LGBT等)の配慮に関する取り組み（複数回答）



● 性的マイノリティとは

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

● セクシュアリティとは

- ・ 性自認や性的指向を含めたあり方のことをいいます。

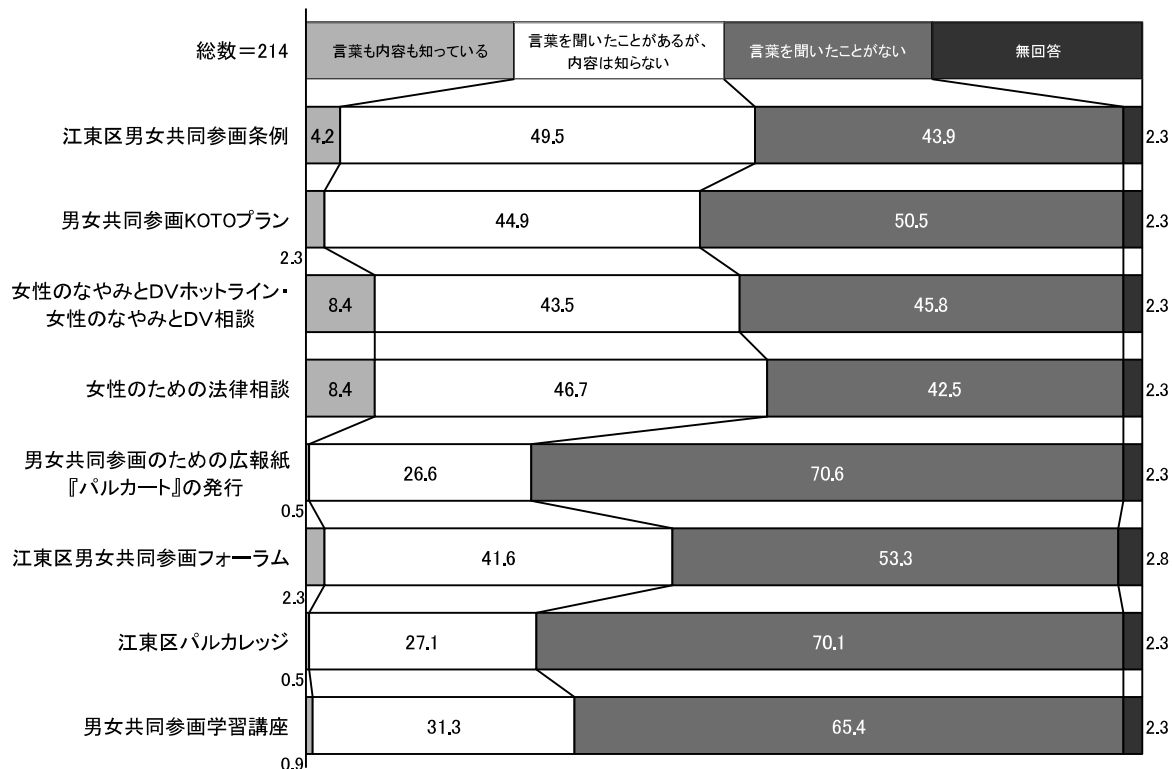
9. 男女共同参画推進に関する区の施策

(1) 男女共同参画に関する区の施策の認知度

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

男女共同参画に関する区の施策の認知度については、“男女共同参画のための広報紙『パルカート』の発行”“江東区パルカレッジ”で7割台が「言葉を聞いたことがない」となっています。「言葉も内容も知っている」「言葉を聞いたことがあるが、内容は知らない」の合計の割合が最も高いのは、“女性のための法律相談”の55.1%です。

図表 II-49 男女共同参画に関する区の施策の認知度（単数回答）

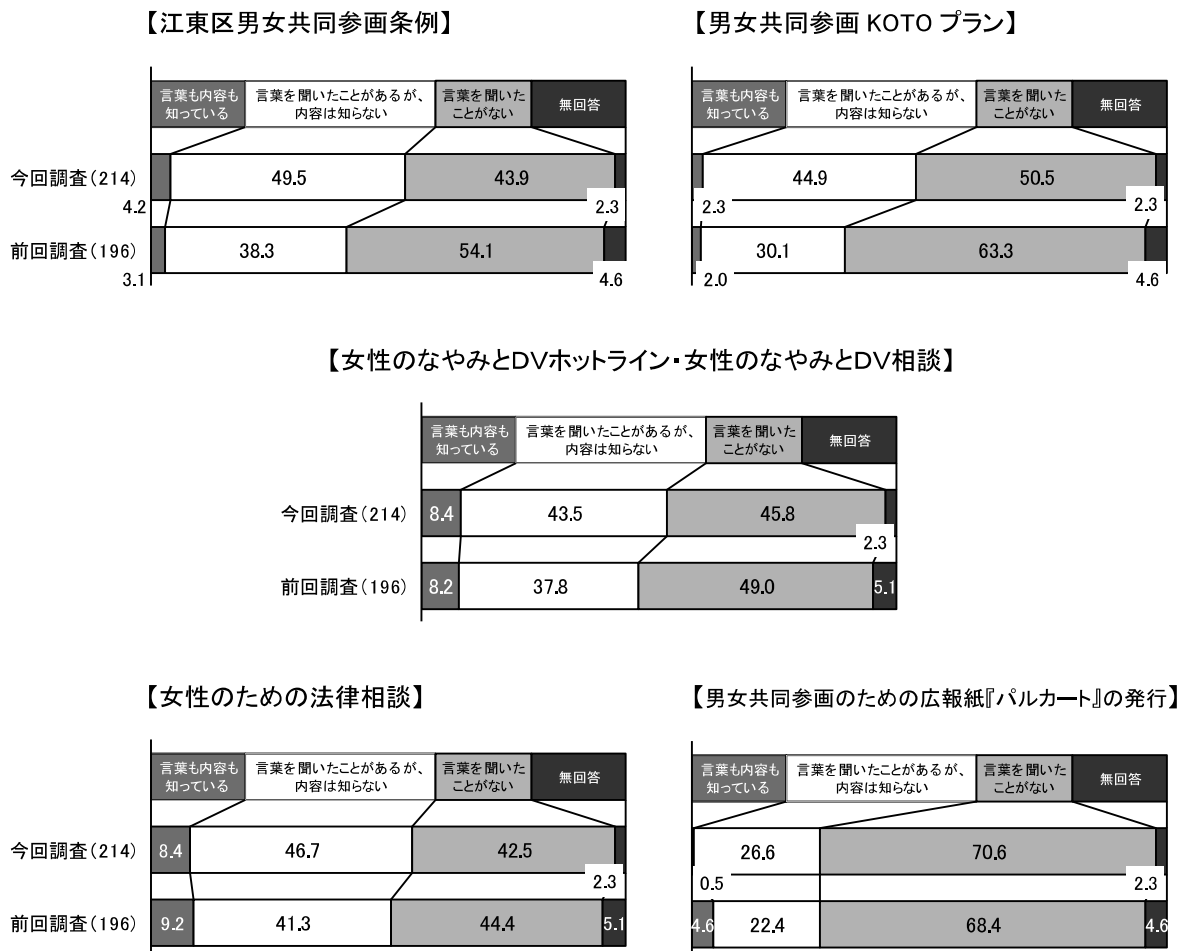


前回調査との比較

男女共同参画に関する意識実態調査（平成27年2月）
区内企業（事業所）1,000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、「言葉を聞いたことがない」の割合は“男女共同参画 KOTO プラン”が12.8ポイント、“江東区男女共同参画条例”が10.2ポイント、“女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談”が3.2ポイント、“女性のための法律相談”が1.9ポイント減少しています。

図表 II-50 男女共同参画に関する区の施策の認知度（単数回答）



(2) 江東区に期待する男女共同参画推進施策

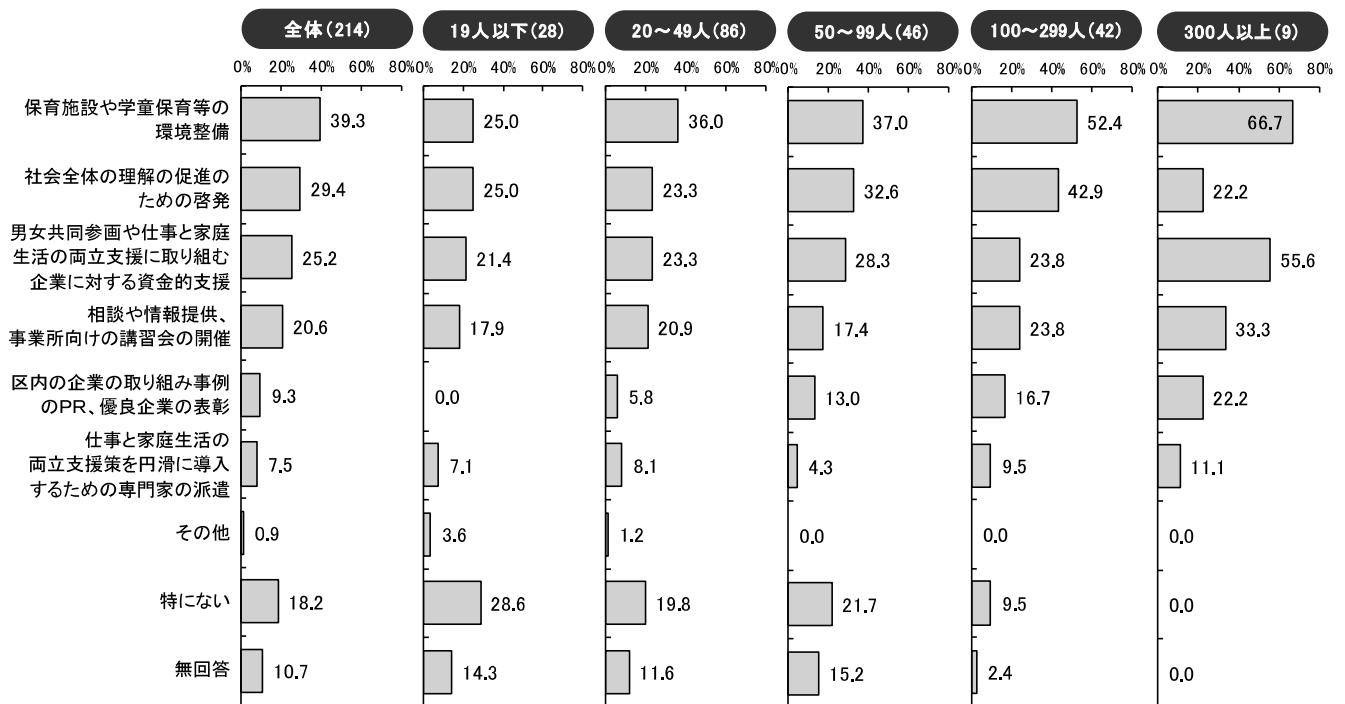
問 22 男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援を行う上で、区に期待することは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

江東区に期待する男女共同参画推進施策については、「保育施設や学童保育等の環境整備」が39.3%と最も多く、次いで「社会全体の理解の促進のための啓発」が29.4%、「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25.2%、「相談や情報提供、事業所向けの講習会の開催」が20.6%と続いています。

従業員規模別にみると、「保育施設や学童保育等の環境整備」は“100人以上”の企業（事業所）で5割以上となっています。

また、「仕事と家庭生活の両立支援策を円滑に導入するための専門家の派遣」については、“300人未満”の企業では1割未満となっているのに対し、“300人以上”の企業（事業所）では、11.1%となっています。

図表 II-51 江東区に期待する男女共同参画推進施策（複数回答）



(3) 自由回答

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

男女共同参画社会を実現するための行政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、すべて紹介します。

- ・乳幼児の預かり施設の拡充。通常保育、病児保育ともに。・子育て世帯、介護世帯への補助金の増額。(卸売・小売業／従業員数 20～49 人以下)
- ・江東区内の活動に対して、積極的な広報を期待しています。
(医療・福祉／従業員数 100～299 人以下)
- ・出産したが保育施設がなく、職場復帰が遅れる職員もいるので、環境整備に力を入れてほしい。(医療・福祉／従業員数 20～49 人以下)
- ・女性に対する企業の評価は低いので、義務として女性管理職 20%以上などとしていかないと、企業は動かないと思う。(サービス業 (他に分類されないもの)／従業員数 100～299 人以下)
- ・人事、総務担当向けの、男女共同参画社会実現に向けた、取り組み事例紹介などのセミナー開催。(サービス業 (他に分類されないもの)／従業員数 300 人以上)
- ・成功事例を何らかの形で周知していただきたい。(卸売・小売業／従業員数 19 人以下)
- ・性差別を禁ずる内容の明文化を、法律レベルで制定すべきだと考えております。
(卸売・小売業／従業員数 300 人以上)
- ・タクシー業において若年層、女性、シルバーエイジの方々を積極的に組み入れていかないと、会社の存続がむずかしくなっている。現在、当社においては、女性が 0 人となっているが、社内インフラに掛ける資金等を国、都、区が支援していただくと会社としては大変助かります。(運輸業／従業員数 50～99 人以下)
- ・地域性の高い問題に関して、区として定め実行できる権限があれば良いと思う。
(飲食店・宿泊業／従業員数 19 人以下)
- ・当社は銀行の 100%子会社であり、銀行からの転籍者 (OB) が主要人材の為、平均年齢が高い。上記理由から、残業が少なく、育児よりも介護対応が中心。
(その他 (1～11 に含まれない業種)／従業員数 50～99 人以下)

- 非常勤役員 13 名、従業員 6 名で運営しております。非常勤役員の中には軽い冗談、あいさつのつもりで言ったことでも、現在ではパワハラ、セクハラにあたると思われる言動がたびたびあります。(その他(1~11に含まれない業種)／従業員数 19 人以下)
- 弊社では、事務に女性、男性は工場勤務となっています。事務は男性もいますが、工場内作業は女性には困難であり(30kg の砂糖の袋を持ち上げるなどある)工場に積極的に女性を活用する予定はありません。(製造業／従業員数 19 人以下)
- 保育施設等のインフラ整備の充実。(製造業／従業員数 20~49 人以下)
- 男女平等ではない世の中をどうするか。人手不足で女性の労働人口が増えているが、預ける(子供を)ところもないのと、預かる側で働き手がない状態である。受入れの器だけ増やしても働く人がいなければ預かれないし、働きたくても預けられない、の悪循環がある。子どもを増やしたくても増えないのは、子育てできる環境ではないし、子育てしたい世代が、一番働き手になっている世代であることが一番の問題。(30 代~40 代)この世代は朝早い時間と夜遅い時間のシフトのある職業に就くことは困難である。いくら色々な育児、介護の方法を出した所で、他の一般で働く人との賃金差などを出さないことには、他の社員も納得できない所で難しい。いつもシワ寄せは女性ばかりに来る。これは日本が世界に遅れをとっている最大の理由。(業種無回答／従業員数 20~49 人以下)
- 問 13 の記載の通りです(問 13 の記述：時短勤務、派遣社員を導入している。復帰後、2 年経っても当日休みを育児でされて、会社の予定が立たない。「配偶者と負担を分割できませんか」と提案した所、「家庭の事を会社に言われる筋合いは無い」と拒否された。権利が守られすぎている。権利と義務が表裏一体になっていない。今の制度では、労使トラブルが中小企業で増えることが明白です。自民党、厚労省は、解雇規定の緩和も進めるべきと思います。真面目に働いている人が損をする、不快な思いをすることが無い社会にしてもらいたいです)。(業種無回答／従業員数無回答)
- 当事業所におきましては、チーフ職が書類上で総務人事の職務を兼任しています。恥ずかしながら、今回このようなアンケートを見まして、区の活動が活発となっている事を初めて理解しました。まだまだ薄識で勉強不足なところがございますので、このように配信して頂けましたら幸いです。この機会に少しずつでも取り入れてより働きやすい職場づくりに繋げていきたいと思っております。(サービス業／従業員数 20~49 人)
- 本社が別にある営業所は、本社で取り組みが行われていたり勉強会が実施されていてもカヤの外で恩恵を受けられない。本社の取り組みは行政に対するパフォーマンスであり、従業員のためを思っているの改革ではない。男女共同参画も含めて机上の空論です。まずは長時間働かない、金銭的に豊かな人間らしい生活ができないのが問題。
(サービス業／従業員数 20~49 人)
- 人材を採用する時に、男性だけ、女性だけの募集などにしっかり区分してはどうでしょう。人材不足ですが、働くという事に向いていない人まで応募に来られては、かえって時間を有効に使いたい者にとって迷惑です。そして、全ての業者・業種に労働基準法を厳格に遵守するようにして欲しいです。(製造業／従業員数 20~49 人)

第3部 調査結果のまとめと今後の課題

I 調査結果のまとめと今後の課題

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

1. 男女平等意識の確立について

(1) 依然として強い男性優遇意識

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

(2) 固定的な性別役割分担意識

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

2. 働く場における男女共同参画の促進について

(1) 職場での男女差別

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

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

【関連頁】

P 39・40

P 45

P 62

P 128

(2) 女性の活躍と経済社会の活性化

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

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

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

(3) 男性の育児休業制度等の利用

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

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

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

3. 仕事と家庭生活の調和について

(1) 希望と現実

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

【関連頁】

P137・139

P56

P144

P145

P65

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

希望どおりの生活を実現させているのは全体の28.3%に過ぎません。

(2) 仕事と家庭生活の両立支援

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

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

4. あらゆる分野における男女共同参画の促進

(1) 家庭における男女共同参画

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

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

一方、男性の家庭生活などへの参加に対して必要なことについて、最も多かったのは「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」となっています。こうしたことから企業（事業所）に対するワーク・ライフ・バランスの働きかけが重要であると考えられます。

【関連頁】

P 67～69

P 151・152

P 46

P 41

P 51

(2) 地域活動における男女共同参画

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

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

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

(3) 政策決定の場における男女共同参画

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

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

5. 人権尊重

(1) 生涯を通じたこころとからだの健康支援

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

【関連頁】

P94・95

P40

P33

P99

P97

P100

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

(2) あらゆる暴力(ハラスメント等)

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

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

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

(3) 性の多様性

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

【関連頁】

P 52

P 74～79

P 155～157

P 80

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

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

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

（4）ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）へ向けた取組

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

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

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

【関連頁】

P 82

P 158

P 86～89

P 91

6. 男女共同参画に関する施策・事業の推進

【関連頁】

(1) 男女共同参画推進に関する区の施策の認知度

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

P 101

(2) 男女共同参画推進センターの充実

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

P 103

P 105

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

P 107

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

(3) 区に求められる男女共同参画推進施策

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

P 110

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

P 113

P 32

P 39

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

P 38

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

【資料編】

問2 あなたは、次の(A)～(ク)について、一般的にみて男女の地位は平等になっていると願いますか。
(それぞれ1つに○)

	男性の立場がよい	男性と女性の立場が同じ	平等になっている	女性の立場がよい	男性の立場がよい	わからない
(ア) 家庭生活で	1	2	3	4	5	6
(イ) 職場で	1	2	3	4	5	6
(ウ) 学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
(エ) 地域社会で (町会・自治会など地域活動の場)	1	2	3	4	5	6
(オ) 政治の場で	1	2	3	4	5	6
(カ) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
(キ) 社会通念・慣習・しきたりなどで	1	2	3	4	5	6
(ク) 社会体として	1	2	3	4	5	6

※1ページの「記入例」とおり、
あてはまる番号に○をつけてください。

→ 質問2の(A)～(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○)

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. 主婦の役割が正当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らないこと
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. 職場や学校などのセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)がなくならないこと
10. 就職や採用、昇格や賃金など、労働の場面で男女に実質的な格差があること
11. 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
12. その他 ()

※すべての方にうかがいます。

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、どう願いますか。(1つに○)

1. 賛成	2. どちらかといえは賛成	3. どちらかといえは反対	4. 反対	5. わからない
-------	---------------	---------------	-------	----------

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4 あなたの家庭では、①だん、次の(A)～(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	どちらかといえは夫の役割	夫婦同じ程度	どちらかといえは妻の役割	妻の役割	その他
(ア) 家庭の重大問題の決定	1	2	3	4	5	6
(イ) 家計の管理	1	2	3	4	5	6
(ウ) 食事のしだく	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) 自治会等地域でのつきあい	1	2	3	4	5	6

※1ページの「記入例」とおり、
あてはまる番号に○をつけてください。

■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。

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

問5 今後、男性が家事・子育て・介護・地域活動に積極的に参加していくためにとはどのようなことが必要だと感じますか。(あてはまるものすべてに○)

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

※すべての方にかがいます。

3. 生涯を通じたところから健康支援

問6 あなたは、誰もが生涯を通じてどこから健康を維持するために、区にどのような施策や支援が必要だと感じますか。(1つに○)

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

●「リプロダクティブ・ヘルス&ライツ」とは

- 「性と生殖に関する健康と権利」と訳されます。
- 平成16（1994）年にカイロで開催された「国際人口・開発会議」において提唱された概念で、生涯を通じて自らの身体について自己決定を行う健康を享受する権利をいいます。
- 男女がともに持つ権利であるが、とりわけ女性の重要な人権とされており、いつ何人の子どもを産むか産まないかを自ら判断し決定する自由・権利、安全で満足いく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが中心課題とされています。
- また、思春期や更年期における健康上の問題、不妊、性感染症の予防など、妊娠・出産に限定されない生涯を通じての身体の問題が広く議論の対象とされています。

4. 学校教育について

問7 男女共同参画の推進のため、あなたは学校教育（小学校や中学校）の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると感じますか。(あてはまるもの3つに○)

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

●ジェンダーとは

- 生物学的な差異に基づ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「女性性」「男性性」を指す広い概念のことを指します。

5. 仕事について

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

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

問9 現在のあなたの職業は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

1. 経営・管理職 (企業経営者、企業・官庁の管理職など)
2. 専門・技術職 (教員、研究者、勤務医、看護師など)
3. 事務職
4. 営業職
5. 技能・労務職 (技能工、製造・建設作業員、運転手など)
6. 販売サービス業 (店員、外交員などの販売従事者や美容師、調理師、守衛等のサービス業従事者など)
7. 商工サービス自営業 (卸・小売店、飲食店、理髪店、工作所等の自営業主など)
8. 自営業 (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) である勤務先については、1～9の中から選んでください。

7ページの
→ 問13へ

※問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にかかっています。

問10 あなたの働く方は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

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

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

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

※ひきつづき、問9で「1～6」のいずれかを選ばれた方にかかっています。

問12 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○)

	取得したことがない						
	取得したことがある	職場にそのような制度がなかった	取得できなかったが、周囲の事情などにより取得できなかった	賞金や手当などの経済的支障がない	有給休暇で対応した	制度を利用しなかったもので、あくまでも対応できた	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
(イ) 子の看護休暇 (病気の子どもの看護のための年5日程度の休暇)	1	2	3	4	5	6	7
(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
(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
(オ) 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)	1	2	3	4	5	6	7
(カ) 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)	1	2	3	4	5	6	7

※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。

※ここから再び、すべての方にかかっています。

問13 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、どのようなことが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

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

6. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●ワーク・ライフ・バランスとは

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

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

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

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

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「個人の生活」のすべてのバランスをとっている
8. その他（ ）

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

1. 男女とも労働時間の短縮を図ること
2. テレワーク（ITを活用した在宅勤務）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. 男女の雇用機会を均等にすること
6. 職場での男女の昇進・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. 休育園、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（ ）
14. 特にない
15. わからない

7. あらゆる暴力（ハラスメント等）について

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

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示して苦痛を与えること）
5. 性的マイノリティ（LGBT等）に関するハラスメント
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. セラールハラスメント（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. リベンジボカノ（元配偶者や元交際相手と、拒否されたことの仕返しに、私的な性的画像を無断でネットなどに公開する行為のこと）
9. ストーカー（つきまとい）行為
10. その他（ ）
11. 特にない ⇒11ページ 問18へ

※問17で「1～10」のいずれかを選ばれた方にうかがいます。

問17-1 その際、あなたはだれかに相談しましたが、（1つに○）

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

※問17-1で「1. 相談した」を選ばれた方にうかがいます。

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

1. 家族や親戚
2. 友人・知人
3. 同僚
4. 職場の上司（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（保護第1課・保護第2課）
9. その他、区の行政の相談窓口
10. 医療機関（医師・看護師など）
11. 民間の相談窓口（弁護士・カウンセリング機関など）
12. 警察・警視庁総合相談センター
13. その他（ ）

9. ドメスティック・バイオレンス（配偶者等からの暴力）について

※これまでに結婚（同棲・事実婚を含む）したことのある方にかかっています。

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

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

	1	2	3
(ア) ながったり、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罵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、あなたがあなたの家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じた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

13 ページ

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

問21-1 その際、あなたはただちに相談しましたか。（1つに○）

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

※問21-1で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

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

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

※ひきつづき、問21-1で「1. 相談した」を選ばれた方にかかっています。

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

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

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

問21-4 だれ（どこ）にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。（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. 相談したことがわかると、もっとひどい暴力を受けると思ったから	6. 相談することによって、自分自身が不慣れな思いをすると思ったから
7. 自分さえ我慢すれば、何とかやっつけていけると思ったから	8. 相談するのは世間体が悪いと思ったから
9. 被害を受けたことを思い出したくないから	10. 自分にも悪いところがあると思ったから
11. 相談するほどのことではないと思ったから	12. その他（ ）
13. 特に理由はない	

※ここから再び、すべての方にかかっています。

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

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

10. 地域活動・防災活動について

問23 あなたは、この1年間に現在お住まいの地域で以下のような活動に参加しましたか。
(あてはまるものすべてに○)

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

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

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

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

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

11. 政策決定過程への女性の参画について

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

問26 区議会議員や審議会委員など、政策決定の場への女性の参画についてどのように思いますか、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	()

12. 江東区の行政施策などについて

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

	知 識 が あ る も の を 選 ぶ	知 識 が あ る も の を 選 ぶ こ と が あ る も の を 選 ぶ	知 識 が あ る も の を 選 ぶ こ と が あ る も の を 選 ぶ
(ア) 江東区男女共同参画条例 (平成16年3月に制定)	1	2	3
(イ) 男女共同参画 KOTO プラン (平成28年3月に改定)	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談	1	2	3
(エ) 女性のための法律相談	1	2	3
(オ) 男女共同参画のための広報紙『ハルカート』の発行	1	2	3
(カ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(キ) 江東区バルカレッジ	1	2	3
(ク) 男女共同参画学習講座	1	2	3

※1ページの「記入例」のとおり、
あてはまる番号に○をつけてください。

問28 区では、男女共同参画推進のための拠点施設として「男女共同参画推進センター（VILシテイ江東）」を配置しています。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29へ

※問28で「1. 利用したことがある」を選ばれた方にかかっています。

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

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

※すべての方にかかっています。

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

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

問30 男女の人権が尊重され、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。（あてはまるもの5つに○）

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

問31 性別に関わりなく、すべての人が互いを尊重し、ともに責任を果たす男女共同参画社会を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。

II 調査票-企業（事業所）

企業・事業所

江東区男女共同参画アンケート調査

～調査ご協力をお願いします～

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

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

この調査は、従業員数20名以上の区内の企業・事業所の中から、無作為に1,200か所を抽出し、ご協力をお願いします。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理させていただきます。多くのものであり、**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とは一切ございません。**

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

令和元（2019）年9月
江東区長 山崎 孝明

記入についてのお問い合わせ

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

～ この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします ～

江東区 総務部 男女共同参画推進センター 男女共同参画担当（染谷）

電話 03-3647-1163（直通）

1. 貴社（事業所）について

F1 貴社（事業所）の業種について、お答えください。（1つに○）

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

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

	男性	女性	合計
正 規	人	人	人
正 規 以 外	人	人	人

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

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

（あて名の事業所以外の場所勤務している従業員は含まないでください）

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

F4 貴社（事業所）の性別について、お答えください。（1つに○）

- 単独事業所
- 本社・本店
- 支社・支店・営業所

F5 貴社（事業所）には、労働組合はありますか。（1つに○）

- ある
- ない

2. 法律に関する理解について

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

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

記入例

●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、情報公表を義務付けられています。（300人以下の中小企業は努力義務）

3. 女性活躍推進の取り組みについて

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

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、固定的性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業側に女性ばかりとしない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった**事実上の格差が男女労働者の間に生じている**ことがあります。
- 『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・働き改革（男女の役割分担意識の解消）などがあります。

問3 貴社（事業所）の従業員のうち、令和元年9月1日現在の管理職の人数を役職区分ごとに男女別でお答えください。（あて各の事業所以外の場所でも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	合計
役員相当者	人	人	人
部長相当者	人	人	人
課長相当者	人	人	人

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

※「部長」「課長」の役職を採用していない場合、貴社（事業所）の実態により、適宜判断していただけるものに入してください。

問4 貴社（事業所）では、次の（ア）～（オ）について、男性従業員と女性従業員の取り扱いは平等になっていきますか。
 （それぞれ1つEO）

	男性の取り扱い 優れている	男性の取り扱い 劣っている	平等	女性の取り扱い 優れている	女性の取り扱い 劣っている	わからない
記入例 →	1	2	3	4	5	6
（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） 人事評価・考課について	1	2	3	4	5	6
（オ） 昇進・昇格について	1	2	3	4	5	6
（カ） 職務内容について	1	2	3	4	5	6
（キ） 研修・教育訓練の機会について	1	2	3	4	5	6
（ク） 研修・教育訓練の内容について	1	2	3	4	5	6
（ケ） 異動・配置転換について	1	2	3	4	5	6
（コ） 退職について	1	2	3	4	5	6
（サ） 解雇について	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、女性従業員を活用するために（ア）～（シ）の取り組みを行っていますか。
 （それぞれ1つEO）

	実施している	実施する予定はない
記入例 →	1	2
（ア） 女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制整備	1	2
（イ） 女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析の実施	1	2
（ウ） 女性がいない又は少ない職場について、女性の積極的な採用	1	2
（エ） 女性がいない又は少ない役割について、女性の積極的な登用	1	2
（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
（カ） 女性がいない又は少ない職務・役割に女性が従事するための教育訓練の積極的な実施	1	2
（キ） 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
（ク） 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、働きやすい職場環境の整備	1	2
（ケ） 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
（コ） 従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	1	2
（サ） 管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	1	2
（シ） 従業員に対し、メンター制度*を導入	1	2

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

1つでも0がある方は
6ページの問5-1へ

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

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

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

※すべての方にかかっています。

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

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 家事・育児・介護をしている女性が多いことを考慮する必要がある
3. 女性は職業意識が低い傾向がある
4. 顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
5. 管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
6. 時間外労働、深夜労働をさせにくい
7. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
8. 重傷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
9. 女性の活躍を推進する方法がわからない
10. その他()
11. 特にない

問7 貴社(事業所)は、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思えますか。(1つに○)
※女性のみならず、「男女を通じた長時間労働の是正など、働き方を改善する」「男性の家庭生活への参画を促進する」取り組みが含まれています。

1. 進んでいる
2. ある程度進んでいる
3. あまり進んでいない
4. 進んでいない(取り組みをしていない)
5. わからない

4. 育児や介護への支援について

問8 貴社(事業所)では、仕事と育児・介護との両立を支援するために、(ア)～(セ)について取り組みを行っていますか。
(育児・介護をそれぞれについて、1つずつに○)

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

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

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●ワーク・ライフ・バランスとは

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

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

	取り組んでいる （取り組んだことによって、どれくらい効果や変化が実現したか）			取り組んでいない		
	大きな効果や変化があった	変化があった程度	どちらともいえない	なにかまった効果や変化は	ほとんどなかった	ほとんど効果や変化は
(ア) 長時間就業の削減	1	2	3	4	5	6
(イ) ノー残業ターの導入	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) ホラントピア活動のための有給休暇制度の導入	1	2	3	4	5	6
(オ) テレワーク（ITを活用した在宅勤務）の導入	1	2	3	4	5	6
(カ) 自己啓発の取組促進	1	2	3	4	5	6
(キ) 従業員のセミナー参加、資格取得に対する助成	1	2	3	4	5	6
(ク) 従業員の子どもの手当金支給（出産祝い金等）	1	2	3	4	5	6
(ケ) ワーク・ライフ・バランスを大切にしている意識啓発や風通しのよい職場づくり	1	2	3	4	5	6
(コ) その他（ ）	1	2	3	4	5	6

記入例 →

1つでもEOがある方は
11ページの問15へ

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

問15 貴社（事業所）では、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだことにより、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EO）

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

※すべての方にかがいます。

6. 推進体制について

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

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

7. 職場におけるハラスメント等の防止について

問17 貴社（事業所）では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

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

● LGBTとは

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

問18 貴社（事業所）ではハラスメント防止するために、どのような取り組みを行っていますか。（あてはまるものすべてに○）

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

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

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

8. 性の多様性への配慮について

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

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

● 性的マイノリティとは

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

● セクシュアリティとは

- ・ 性自認や性的指向を含めたあり方のことをいいます。

9. 男女共同参画推進に関する区の施策について

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

	知恵も こころも いっしょ	肉 こころ はな らぬ あ い な い	こ ろ な い た い た
	1	②	3
記入例 →			
(ア) 江東区男女共同参画条例（平成16年3月に制定）	1	2	3
(イ) 男女共同参画 KOTO プラン（平成28年3月に改定）	1	2	3
(ウ) 女性のなやみとDVホットライン・女性のなやみとDV相談	1	2	3
(エ) 女性のための法律相談	1	2	3
(オ) 男女共同参画のための広報紙『バルカート』の発行	1	2	3
(カ) 江東区男女共同参画フォーラム	1	2	3
(キ) 江東区バルカレッジ	1	2	3
(ク) 男女共同参画学習講座	1	2	3

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

1. 社会全体の理解の促進のための啓発
2. 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策を円滑に導入するための専門家の派遣
5. 区内の企業（事業所）の取り組み事例のPR、優良企業（事業所）の表彰
6. 男女共同参画や仕事と家庭生活の両立支援に取り組む企業（事業所）に対する資金的支援
7. その他（ ）
8. 特にない

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

～ ご協力ありがとうございました ～

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

江東区男女共同参画に関する意識実態調査報告書

印刷物登録番号(31)108号

発行日：令和2年3月

発行：江東区総務部男女共同参画推進センター
〒135-0011 東京都江東区扇橋 3-22-2

T E L：03-5683-0341（代表）
