

北区男女共同参画に関する意識・意向調査 報告書

令和6年3月

北区

目次

I 調査の概要

1 調査の目的	7
2 調査の内容と方法	7
(1) 調査の設計	7
(2) 調査方法	7
(3) 調査期間	8
(4) 回収結果	8
(5) 調査項目	9
3 調査結果の見方	10

II 調査結果の概要

【1. 一般区民】	13
(1) あなた自身について	13
(2) 家庭生活について	13
(3) 子育て・教育について	14
(4) ワーク・ライフ・バランスについて	14
(5) 介護について	16
(6) 健康について	16
(7) 地域活動について	17
(8) 人権について	17
(9) セクシュアル・マイノリティについて	19
(10) 男女共同参画について	20
(11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について	20
【2. 事業所】	21
(1) 事業所について	21
(2) 女性の登用・活躍推進について	22
(3) ワーク・ライフ・バランスについて	22
(4) ハラスメントへの取り組みについて	24
(5) セクシュアル・マイノリティについて	25
(6) 男女共同参画について	25

【3. 町会・自治会】	27
(1) あなた自身について	27
(2) 団体の構成について	27
(3) 男女共同参画について	28
【4. 区立中学校2年生】	30
(1) あなた自身について	30
(2) 家庭での生活について	30
(3) 学校での生活について	30
(4) デートDVについて	31
(5) セクシュアル・マイノリティについて	31
(6) 男女共同参画について	32

Ⅲ 調査結果

【1. 一般区民】	37
(1) あなた自身について	39
(2) 家庭生活について	44
(3) 子育て・教育について	69
(4) ワーク・ライフ・バランスについて	71
(5) 介護について	111
(6) 健康について	118
(7) 地域活動について	126
(8) 人権について	134
(9) セクシュアル・マイノリティについて	168
(10) 男女共同参画について	179
(11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について	197
(12) ご意見・ご要望	203
(13) 満足度調査	211
【2. 事業所】	213
(1) 事業所について	215
(2) 女性の登用・活躍推進について	232
(3) ワーク・ライフ・バランスについて	252
(4) ハラスメントへの取り組みについて	273
(5) セクシュアル・マイノリティについて	282
(6) 男女共同参画について	287
(7) 自由意見	296
(8) 満足度調査	297

【3. 町会・自治会】	299
(1) あなた自身について	301
(2) 団体の構成について	303
(3) 男女共同参画について	313
(4) 北区の男女共同参画推進施策についてのご意見・ご要望	320
(5) 満足度調査	323
【4. 区立中学校2年生】	327
(1) あなた自身について	329
(2) 家庭での生活について	331
(3) 学校での生活について	344
(4) デートDVについて	347
(5) セクシュアル・マイノリティについて	362
(6) 男女共同参画について	369
IV 調査票	385

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の目的

本調査は、男女共同参画社会をめざす行動計画「北区男女共同参画行動計画（アゼリアプラン）」の改定にあたっての基礎資料とすることを目的に実施したものである。

2 調査の内容と方法

(1) 調査の設計

調査種別	項目	内容
1. 一般区民	ア. 調査対象者	区内在住の18歳以上の男女
	イ. 対象者数	2,000名
	ウ. 抽出方法	住民基本台帳から年代・地域別に層化二段無作為抽出
2. 事業所	ア. 調査対象者	区内の事業所
	イ. 対象者数	200社
	ウ. 抽出方法	事業所名簿から無作為抽出
3. 町会・自治会	ア. 調査対象者	区内町会・自治会連合会加入の全町会・自治会会長、副会長もしくは役員
	イ. 対象者数	会長181名、副会長等362名
	ウ. 抽出方法	全会長、副会長もしくは役員の中から男女1名ずつ抽出
4. 区立中学校2年生	ア. 調査対象者	区立中学校2年生男女
	イ. 対象者数	1,622名
	ウ. 抽出方法	区立中学校2年生全員

(2) 調査方法

調査種別	方法
1. 一般区民	郵送配布・郵送回収またはインターネット回答 (催促状：1回送付)
2. 事業所	郵送配布・郵送回収またはインターネット回答 (催促状：1回送付)
3. 町会・自治会	地域振興室を通じて配布・回収
4. 区立中学校2年生	学習用端末を活用してインターネット回答

(3) 調査期間

調査種別	期間
1. 一般区民	令和5年6月19日～7月14日
2. 事業所	令和5年6月19日～7月14日
3. 町会・自治会	令和5年6月19日～7月14日
4. 区立中学校2年生	令和5年6月19日～7月14日

(4) 回収結果

調査種別	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
1. 一般区民	2,000	郵送：470 ネット：247 計：717	郵送：468 ネット：246 計：714	35.7%
2. 事業所	200	郵送：33 ネット：25 計：58	郵送：33 ネット：25 計：58	29.0%
3. 町会・自治会	543	400	400	73.7%
4. 区立中学校2年生	1,622	588	588	36.3%

(5) 調査項目

調査種別	調査項目
1. 一般区民	(1) あなた自身について (2) 家庭生活について (3) 子育て・教育について (4) ワーク・ライフ・バランスについて (5) 介護について (6) 健康について (7) 地域活動について (8) 人権について (9) セクシュアル・マイノリティについて (10) 男女共同参画について (11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について (12) 満足度調査
2. 事業所	(1) 事業所について (2) 女性の登用・活躍推進について (3) ワーク・ライフ・バランスについて (4) ハラスメントへの取り組みについて (5) セクシュアル・マイノリティについて (6) 男女共同参画について (7) 満足度調査
3. 町会・自治会	(1) あなた自身について (2) 団体の構成について (3) 男女共同参画について (4) 満足度調査
4. 区立中学校2年生	(1) あなた自身について (2) 家庭での生活について (3) 学校での生活について (4) デートDVについて (5) セクシュアル・マイノリティについて (6) 男女共同参画について

3 調査結果の見方

- ①この報告書の設問および図表中のnとは、設問に対する回答者数で、比率算出の基数を示す。
- ②回答の比率(%)はnを基数として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを示した。したがって、合計が100%にならない場合がある。
- ③男性と女性などの回答者数の合計は、性別や年代などの設問に無回答の対象者がいるため、全体の回答数と一致していない。
- ④回答者数が10に満たないものについては、この報告書の中では特に取りあげず、図表のみとしているものがある。
- ⑤本文中で、百分率の比較をする際には、ポイントと表記している。
- ⑥選択肢の文章が長い場合、要約して短く表現している場合がある。
- ⑦本文中の調査の表記は下記のとおりとする。

調査種別	調査名称	調査対象者	対象者数(人)	調査方法
1. 前回調査 (平成30年度)	北区男女共同参画に関する意識・意向調査	北区内在住の18歳以上の男女	2,000	郵送配布・郵送またはWeb回収
2. 内閣府調査 (令和4年度)	男女共同参画社会に関する世論調査	全国18歳以上の日本国籍を有する者	5,000	郵送配布・郵送回収
3. 内閣府調査 (令和2年度)	男女間における暴力に関する調査	全国20歳以上の男女	5,000	郵送配布・郵送回収

- ⑧統計数値を考察するにあたっては、表現をおおむね以下のとおりとしている。

例	表現
20.0～20.4%	2割
20.5～20.9%	ほぼ2割
21.0～23.9%	2割超え
24.0～26.4%	2割半ば
26.5～28.9%	3割近く
29.0～29.4%	ほぼ3割
29.5～29.9%	3割

- ⑨今回の調査(令和5年度北区男女共同参画意識・意向調査)ではじめて質問した項目は、項目後方に(★)をつけている。

Ⅱ 調査結果の概要

Ⅱ 調査結果の概要

【1. 一般区民】

(1) あなた自身について

① 性別・年齢

「男性」(42.7%)が4割超え、「女性」(53.5%)が5割超えとなっている。

30歳代以上の年代は、男性も女性も15%を上回っているが、20歳代以下の年代は、男性が9.5%、女性が11.5%となっている。男性では60歳代(20.7%)がほぼ2割、女性では40歳代(22.0%)が2割超えと最も高くなっている。

② 配偶者の有無

配偶者が「いる」(56.2%)が5割半ば、「いない」(28.7%)は3割近く、配偶者が「いた(離婚・死別)」(8.8%)は1割近くとなっている。

③ 世帯の働き方

配偶者が「いる」と回答した方(401人)の世帯の働き方は、「配偶者ともにフルタイム勤務」(31.7%)が3割超えとなっている。「配偶者のうち、片方はフルタイム勤務、もう片方はパート・アルバイト」(20.7%)はほぼ2割、「配偶者のうち、片方だけ働いている(フルタイム勤務)」(18.2%)は2割近くとなっている。

④ 子どもの有無

子どもが「いない」(40.4%)が4割となっている。子どもが「いる」では、「1人」(17.8%)、「2人」(28.6%)、「3人」(9.0%)、「4人以上」(1.1%)となっている。

⑤ 世帯構成

「親と独身の子ども(2世代家族)」(33.8%)が3割超えと最も高く、「配偶者のみ」(26.3%)が2割半ば、「ひとり暮らし」(23.1%)が2割超えとなっている。

(2) 家庭生活について

① 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方

結婚や出産、男女の役割などに対する考えについて聞いたところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた『そう思う』の割合が高いのは、“a) 結婚する、しないは個人の自由である”(94.4%)で9割半ばとなっており、“f) 性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい”(93.9%)と“e) 女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい”(93.4%)が9割超えとなっている。

一方、「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合が高いのは、“i) 家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい”(83.3%)で8割超え、“d) 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”(73.9%)が7割超えとなっている。

② アンコンシャスバイアスの認知度

アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）という言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたことはない」（65.8%）が6割半ばとなっている。

③ 家庭での家事分担

家庭での家事は主にどなたが行っているか聞いたところ、ほぼすべての項目で「自分」が最も高く、「a）食事のしたく」（50.0%）では5割と高くなっている。

④ 誰が家事をするのが望ましいか

家庭での家事は主にどなたが行うのが望ましいか聞いたところ、「h）介護」以外の項目で「みんなで分担・交代制」が最も高く、「c）掃除」（47.3%）では5割近くとなっている。

(3) 子育て・教育について

① 学校教育の場で必要なこと

学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思うか聞いたところ、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすること」（67.2%）が7割近くと最も高く、次いで、「人権尊重の立場にたった性教育を充実すること」（43.4%）、「教職員への男女平等研修を充実すること」（35.7%）などとなっている。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

① 職業

職業を知ったところ、「常勤の勤め」（45.5%）が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「無職」（16.9%）、「パート・アルバイト・内職等」（15.3%）などとなっている。

② 働いている理由

「自営業・自由業・家族従業員」、「常勤の勤め」、「パート・アルバイト・内職等」と答えた方に、働いている理由を聞いたところ、「生計を維持するため」（68.1%）が7割近くとなっている。次いで、「将来に備えて貯蓄するため」（38.2%）が4割近くとなっている。

③ 就業経験の有無

今までに仕事についてきたことがあるかを聞いたところ、「仕事についてきたことがある」（85.0%）が8割半ばとなっている。

④ 働いていない理由

現在働いていない理由を聞いたところ、「高齢であるため」（37.1%）が4割近くと最も高くなっている。次いで、「健康に自信が持てないため」（28.1%）、「働かなくても経済的に困らないため」（21.6%）などとなっている。

⑤ 望ましい女性の働き方

女性が仕事をするということについて、望ましいと思うのはどれか聞いたところ、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」(41.9%)が4割超えと最も高く、次いで、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」(30.4%)などとなっている。

⑥ 女性の再就職に必要な支援・対策

仕事をやめた女性が再就職を希望する場合、どのような支援や対策が必要だと思うか聞いたところ、「保育所等の子育て支援施設を整備する」(66.9%)が7割近くと最も高くなっている。次いで、「出産・育児などで退職しても、再び同一企業に採用されるようにする」(65.5%)、「パートの労働条件を向上させる」(42.7%)などとなっている。

⑦ 仕事と私生活の両立についての考え

仕事と私生活の両立についての考えを聞いたところ、「仕事と私生活をバランスよく両立させる」(54.5%)が5割半ばと最も高くなっている。「仕事を優先する」(3.9%)と「どちらかという仕事を優先する」(15.4%)を合わせた『仕事を優先する』(19.3%)はほぼ2割、「どちらかという私生活を優先する」(14.8%)と「私生活を優先する」(6.3%)を合わせた『私生活を優先する』(21.1%)は2割超えとなっている。

⑧ 介護と仕事の両立に必要な支援

介護と仕事を両立するためにはどのような支援が必要だと思うか聞いたところ、「職場の理解」(61.3%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「介護休業制度の周知・取得」(42.3%)、「介護保険サービスの周知・充実」(39.5%)などと続いている。

⑨ 子育てと仕事の両立に必要な支援

子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思うか聞いたところ、「子どもが病気やけがの時に安心して看護のための休暇が取れる制度の充実」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減(フレックスタイム制度や短時間勤務制度など)制度の充実」(53.1%)、「男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境をつくるための支援の充実」(44.0%)などとなっている。

⑩ 育児休業制度の利用

仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用するか聞いたところ、「利用する」(67.6%)が7割近く、「利用しない」は5.9%となっている。

⑪ 育児休業制度を利用しない理由

育児休業制度を「利用しない」と答えた方(42人)に、育児休業制度を利用しない理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかる」(40.5%)がほぼ4割と最も高くなっている。次いで、「収入が減少する」(35.7%)、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」(23.8%)などとなっている。

⑫ 育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なこと

育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なことを聞いたところ、「事業主や上司等、職場内の理解を深めていくこと」(63.3%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」(61.3%)、「休業中の経済的支援を充実すること」(61.2%)、などとなっている。

⑬ 雇用分野における女性の参画を促進するために必要な支援

雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の参画を促すには、どのような支援が必要だと思うか聞いたところ、「企業における女性の採用・登用を促進する支援」(48.0%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「女性が働き続けていくことのできる相談体制を充実する支援」(44.5%)が4割半ば、「男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援」(40.1%)が4割となっている。

⑭ 女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと

女性も男性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思うか聞いたところ、「短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと」(59.1%)がほぼ6割と最も高くなっている。次いで、「社員の能力を適正に評価する仕組みが整うこと」(51.7%)、「男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること」(49.6%)などとなっている。

(5) 介護について

① 同居家族に介護を必要としている方の有無

現在、介護を必要としている方がいるか聞いたところ、「現在いる」(6.9%)は1割未満、「過去にいた」(15.7%)が1割半ばとなっている。一方、「いない」(73.9%)は7割超えとなっている。

② 介護をしている(した)人

介護を必要としている方が「現在いる」、「過去にいた」と答えた方に、介護している(した)のはその方から見てどなたか聞いたところ、「その他の親族」(22.4%)が2割超えと最も高く、次いで、「娘」(21.7%)、「その他」(16.1%)などとなっている。

③ 自身が高齢になった時に介護をして欲しい人

自身が高齢になった時に介護をして欲しい人について聞いたところ、「施設を利用する」(47.8%)が5割近くと最も高く、次いで、「在宅介護サービスを利用する」(43.0%)、「配偶者」(17.5%)などとなっている。

(6) 健康について

① 健康診断の受診状況

最近1年間にどこかで健康診断を受けたか聞いたところ、「勤務先で受けた」(49.9%)が5割と最も高くなっている。次いで、「区役所の健康診断で受けた」(20.9%)、「自費で医療機関に行って受けた」(14.1%)などとなっている。一方、「受けなかった」(16.0%)は1割半ばとなっている。

② 日頃のストレス

日頃の生活でどの程度ストレスを感じているか聞いたところ、「やや感じている」(47.3%)と「非常に感じている」(17.4%)を合わせた『感じている』(64.7%)は6割半ばとなっている。一方、「全く感じていない」(6.4%)と「あまり感じていない」(27.7%)を合わせた『感じていない』(34.1%)は3割半ばとなっている。

(7) 地域活動について

① 地域活動への参加状況

日常的にグループやサークル、団体などの自主的な活動に参加しているか聞いたところ、「趣味的活動」(12.3%)が1割超えと最も高くなっている。次いで、「スポーツ活動」(10.9%)、「町会・自治会活動」(8.0%)などとなっている。一方、「参加していない」(64.3%)は6割半ばとなっている。

② 地域活動へ参加していない理由

地域活動に「参加していない」と答えた方に、地域活動に参加していない理由を聞いたところ、「家事や仕事が忙しいため」(41.6%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「人間関係がわずらわしいため」(28.3%)、「参加したい活動がないため」(25.9%)などとなっている。

③ 地域活動へ参加しやすくするために必要なこと

男性も女性も地域活動に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うか聞いたところ、「参加しやすい日時や場所を設定すること」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「地域団体の取り組みを広報すること」(37.7%)、「活動拠点を充実させること」(23.7%)などとなっている。

(8) 人権について

① ハラスメントの経験

ハラスメントの経験を聞いたところ、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」(18.5%)が2割近くと最も高くなっている。「自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる」(21.0%)は2割超え、「自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない」(43.7%)は4割超えとなっている。

② 相談の有無

「ハラスメントを受けたことがある」と答えた方に、誰かに相談したか聞いたところ、「相談した」(49.4%)がほぼ5割となっている。

③ 相談相手

ハラスメントを受けたことを誰かに「相談した」と答えた方に、どこに相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」(46.1%)が4割半ばと最も高く、次いで、「家族に相談した」(42.1%)などとなっている。

④ 相談しなかった理由

ハラスメントを受けたことを「相談しなかった（できなかった）」と答えた方に、どこ（誰）にも相談しなかった（できなかった）理由を聞いたところ、「相談しても無駄だと思ったため」（64.7%）が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「相談するほどのことではないと思ったため」（27.9%）、「自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため」（26.5%）、「相談することによって、不快な思いをすることになったため」（22.1%）、「どこに相談してよいかわからなかったため」（20.6%）などとなっている。

⑤ DV防止法の認知度

「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）を知っているか聞いたところ、「法律名も内容も知っている」（34.6%）が3割半ば、「法律名は聞いたことがあるが、内容は知らない」（50.7%）がほぼ5割となっている。一方、「法律名も内容も知らない」（11.2%）は1割超えとなっている。

⑥ 相談窓口の認知度

配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っているか聞いたところ、「知っている」（28.2%）は3割近く、「知らない」（65.3%）は6割半ばとなっている。

⑦ 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスに該当する行為を受けたことがあるか聞いたところ、「何度もある」と「1、2度ある」を合わせた『ある』と答えた方のうち「b) 大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた」（17.5%）が2割近くと最も高くなっている。

⑧ 相談の有無

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスを受けた経験が「何度もある」または「1、2度ある」と答えた方に、どこ（誰）かに打ち明けたり、相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」（20.0%）が2割と最も高く、次いで、「家族や親せきに相談した」（13.3%）などとなっている。

⑨ 相談しなかった、できなかった理由

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスについて「相談しなかった（できなかった）」と答えた方に相談しなかった、できなかった理由を聞いたところ、「相談するほどのことではないと思ったため」（57.1%）が6割近くと最も高くなっている。次いで、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったため」（39.3%）、「自分にも悪いところがあると思ったため」（32.1%）などとなっている。

⑩ 配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策

配偶者などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思うか聞いたところ、「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」（62.7%）が6割超えと最も高くなっている。次いで、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」（55.9%）、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」（42.2%）、「加害者へのカウンセリングなど更生のための支援」（27.2%）などとなっている。

⑪ メディアにおける性・暴力表現について

メディアにおける性・暴力表現について、あなたは日ごろどのように感じているか聞いたところ、「性・暴力表現を見たくない人や、子どもの目にふれないような配慮がたりない」（36.8%）が4割近くと最も高くなっている。次いで、「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」（29.6%）、「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」（23.9%）などとなっている。

（9） セクシュアル・マイノリティについて

① 「性的少数者」の認知度

「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+）」という言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」（82.2%）が8割超えと最も高くなっている。次いで、「聞いたことはあるが、意味は知らない」（10.8%）はほぼ1割、「聞いたこともないし、意味も知らない」は4.9%となっている。

② 性的少数者に対する意識

性的少数者のことを自分や自分に関わりのある問題として、悩んだり考えたりしたことはあるか聞いたところ、「（自分の問題として）ある」（3.6%）と「（知人など自分に関わりのある問題として）ある」（16.1%）を合わせた『ある』（19.7%）は2割近くとなっている。

③ 性的少数者に起きている人権侵害について

性的少数者の人に対し、どのような人権侵害が起きていると思うか聞いたところ、「差別的な言動を受けるといった人権侵害が起きている」（50.8%）がほぼ5割と最も高くなっている。次いで、「じろじろ見られたり、こそこそと話しをされるといった人権侵害が起きている」（50.4%）、「職場や学校で嫌がらせやいじめを受けるといった人権侵害が起きている」（44.7%）などとなっている。

④ 性的少数者の人権を守るために必要な取り組み

性的少数者の人権を守るために、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「教育・啓発活動」に関する回答、「周囲からの理解」に関する回答、「政治・社会での働きかけ」に関する回答、その他の回答など、100件を超える回答があった。

(10) 男女共同参画について

① 「アゼリアプラン」の認知度

北区男女共同参画行動計画「アゼリアプラン」を知っているか聞いたところ、「計画が策定されていることも、計画の内容についても知っている。」(1.7%)と「計画が策定されていることは知っているが、計画の内容については知らない。」(12.7%)を合わせた「知っている」(14.4%)は1割半ばとなっている。

② 「北区男女共同参画条例」の認知度

北区男女共同参画条例を制定したことを知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」が1.5%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(17.1%)が2割近くとなっている。

③ 「北区苦情解決委員会」の認知度

「北区苦情解決委員会」を設置していることを知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」が0.1%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」が5.7%となっている。

④ 男女の地位の平等

さまざまな場で男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」と「ほぼ平等になっている」を合わせた『平等になっている』と答えた方のうち「a) 家庭生活では」(53.1%)が5割超えと最も高く、次いで、「c) 学びの場では」(49.3%)がほぼ5割などとなっている。

(11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について

① スペースゆうの利用状況

スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）を利用したことがあるか聞いたところ、「知っているが、利用したことはない」(16.0%)が1割半ばと最も多く、次いで「利用したことがある」が2.2%となっている。一方、「施設があることを知らない」(79.6%)はほぼ8割となっている。

② スペースゆうの利用目的

スペースゆうを「利用したことがある」と答えた方に、どのような目的で利用したか聞いたところ、「喫茶スペース」(43.8%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「男女共同参画に関する講座への参加」(31.3%)、「学習・交流のための会議室利用」(31.3%)などとなっている。

③ スペースゆうで力を入れて欲しいこと

スペースゆうで、今後どのような事業に力を入れていくとよいと思うか聞いたところ、「相談事業の充実」(17.8%)が2割近くと最も高くなっている。次いで、「男女平等を推進するための啓発講座の開催」(16.4%)、「女性の技能・技術修得や起業を支援するための講座の開催」(16.2%)、「男性の家庭や地域への参画を支援する講座の開催」(14.1%)などとなっている。

【2. 事業所】

(1) 事業所について

① 業種・従業員数

業種は「建設業」(27.6%)が3割近くと最も高く、次いで、「卸売・小売業」(24.1%)などとなっている。

正社員数は、「1～9人」(34.5%)が3割半ばと最も高く、次いで、「10～29人」(25.9%)、「30～49人」と「100人以上」(13.8%)などとなっている。そのうち男性は「1～9人」(43.1%)が4割超えと最も高く、女性でも「1～9人」(70.7%)がほぼ7割で最も高くなっている。

パート従業員数は、「1～9人」(39.7%)が4割と最も多く、次いで、「0人」(25.9%)、「10～29人」(10.3%)などとなっている。そのうち男性は「0人」(39.7%)が4割と最も高く、女性は「1～9人」(36.2%)が4割近くと最も高くなっている。

その他(正社員・パートを除く)従業員数は、「0人」(32.8%)3割超えと最も高く、次いで、「1～9人」(19.0%)、「10～29人」と「50～99人」(3.4%)などとなっている。そのうち男性は「0人」(32.8%)が3割超えと最も高く、女性は「0人」(41.4%)が4割超えと最も高くなっている。

② 平均年齢

正社員の平均年齢は、男性が49.4歳、女性が45.0歳となっている。また、非正社員の平均年齢は、男性が60.3歳、女性が53.2歳となっている。

③ 平均勤続年数

正社員の平均勤続年数は、男性が16.9年、女性が14.9年となっている。また、非正社員の平均勤続年数は、男性が14.1年、女性が11.4年となっている。

④ 事業所の形態

事業所の形態は、「本社・本店」(48.3%)が5割近く、「単独事業所」(43.1%)、「支店・営業所」(5.2%)となっている。

⑤ 労働組合の有無

労働組合の有無は、「有」(12.1%)が1割越え、「無」(87.9%)が9割近くとなっている。

(2) 女性の登用・活躍推進について

① 役職者の人数

事業所に役職者は何人いるか、うち女性役職者は何人いるかを聞いたところ、「役職者数計」は1,367人で、そのうち女性は191人(14.0%)となっている。役職者の内訳は、「役員」が252人で、そのうち女性は39人(15.5%)、「部長相当職」が298人で、そのうち女性は12人(4.0%)、「課長相当職」が817人で、そのうち女性は140人(17.1%)となっている。

② 女性の役職者が少ない・いない理由

女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた事業所(55社)に、その理由を聞いたところ、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」(36.4%)が3割半ばと最も高くなっている。次いで、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」(27.3%)、「女性自身が役職者になることを希望しない」(21.8%)などとなっている。

③ 女性の役職者を増やすために必要な取り組み

女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた事業所(55社)に、女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「女性従業員のキャリアアップの支援をする」(30.9%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「女性従業員の職域を拡大する」(27.3%)、「会社全体の意識改革を行う」(23.6%)などとなっている。

④ 女性従業員の活躍による効果

女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思うか聞いたところ、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(74.1%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」(50.0%)、「企業のイメージアップにつながる」(31.0%)などとなっている。

⑤ 女性従業員が活躍する上での課題

女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題があるか聞いたところ、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」(29.3%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい」(24.1%)、「女性従業員は業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである」(22.4%)などとなっている。

(3) ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランスの関心度

ワーク・ライフ・バランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、「関心がある」(31.0%)と「どちらかといえば関心がある」(24.1%)を合わせた『関心がある』(55.1%)は5割半ばとなっている。一方、「関心がない」(1.7%)と「どちらかといえば関心がない」(6.9%)を合わせた『関心がない』(8.6%)は1割未満となっている。

② ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」(51.7%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「長時間労働の是正」(44.8%)、「始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ」(32.8%)などとなっている。一方、「特に取り組んではない」(19.0%)はほぼ2割となっている。

③ ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なこと

企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」(55.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「上司・同僚の理解」(46.6%)、「行政の経費援助」(31.0%)、「職場の両立支援制度の充実」(22.4%)などとなっている。

④ 子育て支援制度の利用促進のための取り組み

子育て支援制度の利用を促進するための取り組みを行っているか聞いたところ、「全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる」(44.8%)が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」(29.3%)、「男性にも育児休業や短時間勤務制度などを利用するよう勧めている」(24.1%)、「育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」(22.4%)などとなっている。

⑤ 育児休業制度の利用の有無

令和4年度中で育児休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいた」(31.0%)は3割超え、「取得者がいなかった」(69.0%)はほぼ7割となっている。

⑥ 育児休業制度を利用した場合の代替要員

育児休業制度の「取得者がいた」と答えた事業所(18社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「代替要員はなかった」(33.3%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」(27.8%)、「代替要員を採用した」(11.1%)となっている。

⑦ 介護休業制度の利用の有無

令和4年度中で介護休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいなかった」(94.8%)が9割半ばとなっている。

⑧ 介護休業制度を利用した場合の代替要員

介護休業制度の「取得者がいた」と答えた事業所(3社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」、「代替要員はなかった」、「その他」が1社ずつという結果であった。

⑨ 配偶者出産休暇制度の有無

配偶者出産休暇制度はあるか聞いたところ、「制度あり」(36.2%)は3割半ば、「制度なし」(62.1%)が6割超えとなっている。

⑩ 配偶者出産休暇制度の利用の有無

令和4年度中で配偶者出産休暇制度の利用者はいたか聞いたところ、「利用者がいた」(38.1%)は4割近く、「利用者がいなかった」(57.1%)は6割近くとなっている。

⑪ 看護休暇制度の利用の有無

令和4年度中で子の看護休業制度の利用者はいたか聞いたところ、「利用者がいた」(15.5%)は1割半ば、「利用者がいなかった」(79.3%)はほぼ8割となっている。

⑫ 介護休暇制度の利用の有無

令和4年度中で介護休暇制度の利用者がいたか聞いたところ、「利用者がいなかった」(87.9%)は9割近くとなっている。

(4) ハラスメントへの取り組みについて

① ハラスメント防止の取り組み状況

ハラスメント防止に取り組んでいるか聞いたところ、「パワー・ハラスメント」(53.4%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「セクシュアル・ハラスメント」(51.7%)、「マタニティ・ハラスメント」(22.4%)となっている。一方、「特に取り組んでいない」(41.4%)は4割超えとなっている。

② ハラスメント防止の取り組み内容

ハラスメント防止の取り組みをしていると答えた事業所に、ハラスメント防止の取り組み内容について聞いたところ、「就業規則等に禁止を明文化」(70.6%)がほぼ7割と最も高くなっている。次いで、「相談窓口の設置」(50.0%)、「従業員等への研修・講習会等の実施」(35.3%)、「啓発資料の配付・掲示」(32.4%)などとなっている。

③ ハラスメントの相談状況

相談窓口を設置していると答えた事業所に、過去5年間において、ハラスメントの相談があったか聞いたところ、「相談があった」(52.9%)は5割超え、「相談がなかった」(41.2%)は4割超えとなっている。

④ ハラスメントの相談内容

相談があったと答えた事業所に、どのような内容の相談があったか聞いたところ、「パワー・ハラスメント」(100.0%)が10割と最も高くなっている。次いで、「セクシュアル・ハラスメント」(11.1%)となっている。

(5) セクシュアル・マイノリティについて

① 性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例

性的少数者への配慮や支援が必要だと感じた事例があったか聞いたところ、「事例がない」(94.8%)は9割半ばとなっている。一方、「事例がある」(5.2%)は1割未満となっている。

② 性的少数者への配慮や支援のための取り組み

性的少数者の従業員への配慮や支援のための取り組みを行っているか聞いたところ、「取り組みを行っていない」(93.1%)は9割超えとなっている。

③ 性的少数者への配慮や支援のための取り組み内容

性的少数者への配慮や支援のための「取り組みを行っている」と答えた事業所(1社)に、取り組み内容を聞いたところ、「当事者が利用できる相談窓口を設置している」との回答があった。

④ 性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題

性的少数者への配慮や支援の取り組みを進めるにあたり、困難と感じることがあるか聞いたところ、「どのような取り組みを実施すればいいのかわからない」(29.3%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「困難と感じることは特にない」(27.6%)、「従業員の理解が得られない」(6.9%)、「経営層の理解が得られない」(5.2%)などとなっている。

(6) 男女共同参画について

① 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(29.3%)はほぼ3割、「知らない」(70.7%)はほぼ7割となっている。

② 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について「知っている」と答えた事業所(17社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(64.7%)が6割半ば、「検討中」(17.6%)が2割近くとなっている。

③ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(31.0%)は3割超え、「知らない」(67.2%)は7割近くとなっている。

④ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について「知っている」と答えた事業所(18社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(55.6%)が5割半ば、「策定する予定はない」(22.2%)が2割超えとなっている。

⑤ 「北区男女共同参画条例」の認知度

平成 18 年 6 月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」は 5.2%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(43.1%) は 4 割超えとなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」(48.3%) は 5 割近くとなっている。

⑥ 「北区苦情解決委員会」の認知度

「北区苦情解決委員会」を知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は 5.2%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」(22.4%) は 2 割超えとなっている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」(69.0%) はほぼ 7 割となっている。

【3. 町会・自治会】

(1) あなた自身について

① 性別・年齢

性別は、「男性」(57.0%)が6割近く、「女性」(32.8%)が3割超えとなっている。

年齢は、「70歳代」(42.3%)が4割超えと最も高く、次いで、「80歳代以上」(18.3%)、「60歳代」(17.8%)となっており、60歳代以上の年代が8割近くを占めている。

② 役職

回答者の役職は、「会長」(32.5%)は3割超え、「副会長」(37.0%)が4割近く、その他(20.0%)が2割となっている。

③ 住まい

回答者の住まいは、「赤羽地区」(31.5%)が3割超え、「王子地区」(30.5%)がほぼ3割、「滝野川地区」(25.8%)は2割半ばとなっている。

(2) 団体の構成について

① 世帯数

現在、町会・自治会に加入している世帯数を聞いたところ、「499世帯以下」(36.2%)が3割半ば、「500～999世帯」(32.3%)が3割超え、「1,000世帯以上」(26.2%)が2割半ばとなっている。

② 副会長の男女数

副会長の男女数を聞いたところ、全体での副会長数は427人で、うち男性は305人(71.4%)、女性は122人(28.6%)であった。

③ 役職の選出方法

会長の選出方法を聞いたところ、「話し合い」(33.8%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「役員内の互選」(25.4%)、「投票等の選挙」(15.4%)などとなっている。

また、副会長の選出方法を聞いたところ、「会長(または前会長)の指名」(30.8%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「話し合い」(30.0%)、「役員内の互選」(16.9%)などとなっている。

④ 役員数

役員会に参加する役員の男女数を聞いたところ、男性は「1～4人」(33.3%)が3割超えと最も高く、女性は「1～4人」(32.8%)が3割超えと最も高くなっている。

⑤ リーダーの傾向

町会・自治会の活動及び会長や副会長等のリーダーを担っている人は、どのような傾向にあるか聞いたところ、「活動・リーダーともに男性が主体である」(30.5%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「活動は女性、リーダーは男性が主体である」(19.0%)、「活動・リーダーともに女性が主体である」(8.5%)、「活動は男性、リーダーは女性が主体である」(3.3%)となっている。

⑥ 女性リーダーが少ない原因

町会・自治会の活動及びリーダーの傾向について、「活動・リーダーともに男性が主体である」または「活動は女性、リーダーは男性が主体である」と答えた方(198人)に、女性のリーダーが少ない原因を聞いたところ、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」(40.4%)が4割と最も高くなっている。次いで、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」(32.8%)、「男性がリーダーを決めるから」(5.1%)などとなっている。

⑦ 女性リーダーを増やすために必要な方策

女性の会長や副会長等のリーダーを増やすためには、どのような方策が必要だと思うか聞いたところ、「女性が参加しやすく積極的に関わりやすい活動を実施する」(60.3%)が6割と最も高くなっている。次いで、「会長や副会長には、男性が就任するものだという慣習・意識を改革する」(50.8%)、「活動を女性が参加しやすい時間帯にする」(43.8%)などとなっている。

(3) 男女共同参画について

① 「北区男女共同参画条例」の認知度

平成18年6月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」(13.5%)が1割超え、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(53.3%)が5割超えとなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」(29.8%)は3割となっている。

② 「北区苦情委員会」の認知度

「北区苦情解決委員会」を設置していることを知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は4.0%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」(25.8%)は2割半ばとなっている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」(67.3%)は7割近くとなっている。

③ 男女共同参画についての話し合い

町会・自治会の研修や懇談会で男女共同参画について話し合いをしたことがあるか聞いたところ、「男女共同参画について話し合いをしたことがある」(8.0%)は1割近く、「北区男女共同参画条例について話し合いをしたことがある」は2.0%、「女性の人権や配偶者やパートナーのような親密な関係にある人からの暴力について話し合いをしたことがある」は1.3%となっている。一方、「特に研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしたことはない」(87.0%)は9割近くとなっている。

④ 男女共同参画推進のために取り組んでいること

男女共同参画を推進するために、町会・自治会として既に取り組んでいることを聞いたところ、「男女に関わらず、誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げていく」(57.8%)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する」(51.0%)、「役員は、男女に関わらず、適性で選ぶようにする」(49.5%)、「性別による役割分担を行わないようにする」(31.5%)となっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(28.3%)は3割近くとなっている。

⑤ 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策

男女共同参画の視点を踏まえた防災対策としてどのような取り組みを行っているか聞いたところ、「特に取り組みは行っていない」(33.5%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「避難所運営時の役割分担について、『炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する』など、性別によって役割を固定化しないことにしている」(33.3%)、「自主防災組織の役員に女性を積極的に選出している」(33.0%)などとなっている。

【4. 区立中学校2年生】

(1) あなた自身について

① 性別

性別は、「男子」が49.1%、「女子」が48.5%となっている。

② 一緒に住んでいる人

一緒に住んでいる人は、「母親」(96.9%)が9割半ばと最も高く、次いで、「父親」(84.4%)、「きょうだい」(78.9%)などとなっている。

(2) 家庭での生活について

① 家でしている手伝い

家でしている、あるいはすることがある手伝いを聞いたところ、「食事の片づけ」(55.8%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「食事のしたく」(44.6%)、「そうじ」(43.7%)などとなっている。

② 家事を主に行っている人

あなたの家で、次の家事を主に行っているのはだれか聞いたところ、「男性と女性が半々」が最も高くなった項目は、「h)生活費をかせぐ」(54.6%)で5割半ば、「f)自分を含む子どもの世話をする」(49.0%)でほぼ5割となっている。また「女性」が最も高くなった項目は、「d)洗濯」(63.4%)で6割超え、「a)食事のしたく」(61.6%)で同じく6割超え、「c)そうじ」(55.8%)で5割半ば、「e)買い物」(47.1%)で5割近く、「b)食事の片づけ」(46.3%)で4割半ばとなっている。「男性」が最も高くなった項目はなかった。

③ だれが家事を行うのが望ましいか

あなたの家で、家事はだれが行うのが望ましいか聞いたところ、すべての項目で「男性と女性が半々」が最も高くなっている。

(3) 学校での生活について

① 男子と女子の役割の違い

学校生活の中で、男子と女子の役割に違いがあると感じることがあるか聞いたところ、「役割の違いを感じることはない」(42.5%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」(34.2%)が3割半ば、「役割の違いを感じることもある」(23.3%)が2割超えとなっている。

② 役割の違いを感じる場面

学校生活の中で、「役割の違いを感じることもある」と答えた人に具体的にどのような場面・状況で感じるか聞いたところ、「学校行事」(71.5%)が7割超えと最も高くなっている。次いで、「生徒会長や学級委員」(30.7%)がほぼ3割となっている。

(4) デートDVについて

① デートDVという言葉の認知度

デートDVという言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたこともないし、意味も知らない」(47.4%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「聞いたことがあり、意味も知っている」(33.0%)が3割超えとなっている。

② されたこと、見たこと、聞いたことがある行為

「a) たたく、ける、体をつかまれる」、「b) 行動や服装について制限される」、「c) 携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる」、「d) 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる」、「e) 無視されたり不機嫌な態度をとられる」、「f) いつもおごられる」、「g) 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる」といった行為をされたこと、見たこと、聞いたことがあるか聞いたところ、すべての項目で「されたことも、見たことも、聞いたこともない」が最も高くなっている。

③ デートDVにあたると思うか

「a) たたく、ける、体をつかまれる」、「b) 行動や服装について制限される」、「c) 携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる」、「d) 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる」、「e) 無視されたり不機嫌な態度をとられる」、「f) いつもおごられる」、「g) 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる」といった行為がデートDVにあたると思うか聞いたところ、すべての項目で「デートDVにあたると思う」が最も高くなっている。

(5) セクシュアル・マイノリティについて

① LGBTQ+という言葉の認知度

LGBTQ+という言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」(46.6%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「聞いたこともないし、意味も知らない」(35.5%)、「聞いたことはあるが、意味は知らない」(17.9%)となっている。

② 悩んでいる(悩んでいた)人の有無

LGBTQ+のことで、あなた自身や周りの人で悩んでいる(悩んでいた)人がいたか聞いたところ、「わからない」(47.1%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「現在も過去も悩んだことはない。また、周りの人で、現在も過去も悩んでいた人はいない」(43.2%)が4割超えとなっている。

③ 悩みについてだれかに相談したか

LGBTQ+のことで「悩んでいる、または周りで悩んでいる人がいる」「以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がいる」と答えた人に、悩みについてだれかに相談したことがあるか聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」(50.9%)がほぼ5割と最も高くなっている。次いで、「親に相談した」(10.5%)が1割超えとなっている。一方、「きょうだいに相談した」、「友達に相談した」、「学校の先生に相談した」、「その他の人に相談した」、「相談したかったが相談できる人がいなかった」はすべて1割未満となっている。

④ LGBTQ+で悩む人のために必要な取り組み

LGBTQ+で悩む人のためにどのようなことに取り組みなければならないと思うか聞いたところ、「LGBTQ+について正しい知識を習得するための教育を学校で行う」(38.3%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「法律や制度の整備」(14.8%)、「相談窓口・支援体制の充実」(12.6%)などとなっている。

(6) 男女共同参画について

① ストレスを感じること

ストレスを最も強く感じることはどんなことか聞いたところ、「勉強」(27.6%)が3割近くと最も高くなっている。次いで、「友人関係(同性)」(19.9%)、「家族との関係」(9.2%)などとなっている。一方、「特にストレスは感じない」(29.1%)はほぼ3割となっている。

② ストレスを感じたときの過ごし方

ストレスを感じたとき、どのように過ごすか聞いたところ、「寝る」(65.5%)が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「音楽を聴く」(64.0%)、「ゲーム(テレビ・パソコン・スマートフォン)をする」(63.3%)などとなっている。

③ 「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容

「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがあるか聞いたところ、「注意されたことはない」(63.9%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「言葉づかいや話し方」(21.1%)、「食べ方やすわり方など行儀」(17.2%)、「家の仕事の手伝い(そうじ、買い物など)」(8.8%)、「部屋の整理整頓」(8.7%)などとなっている。

④ 言われた相手

「男または女だから〇〇しなさい」と注意された経験がある方に、だれから言われたことがあるか聞いたところ、「母親」(75.5%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「父親」(45.3%)、「祖父母」(19.8%)などとなっている。

⑤ 言われたときに思ったこと

「男または女だから〇〇しなさい」と注意された経験がある方に、言われたときどのように思ったか聞いたところ、「いやだなと思った」(46.7%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「そのとおりだと思った」(43.4%)は4割超えとなっている。

⑥ 将来就きたい職業

将来、どのような職業につきたいと思っているかを自由に記入してもらい、それを“具体的な職業”と“職種・条件”の2種類で分類した。

“具体的な職業”を男女別で見ると、男子では「プロスポーツ選手」(21.1%)が2割超えと最も高く、次いで、「コンピューター・ゲーム関係の仕事」(8.3%)などとなっている。女子では「医者・看護師・薬剤師など」(10.6%)がほぼ1割と最も高く、次いで、「保育士・幼稚園の先生」(9.9%)などとなっている。

“職種・条件”を男女別で見ると、男子では「スポーツ関係の仕事」(28.4%)が3割近くと最も高く、次いで、「IT関係の仕事」(8.3%)などとなっている。女子では「医療・介護・福祉関係の仕事」(10.6%)がほぼ1割と最も高く、次いで、「子どもに関わる仕事」(9.9%)などとなっている。

⑦ 「女性」と「仕事」との関係についての考え

女性と仕事の関係についてどう考えるか聞いたところ、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」(37.1%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」(21.1%)となっている。

【Ⅲ 調査結果】

【1. 一般区民】

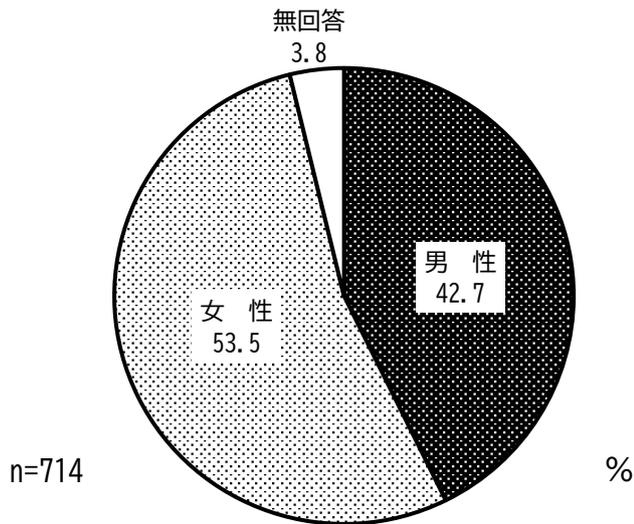
Ⅲ 調査結果

【1. 一般区民】

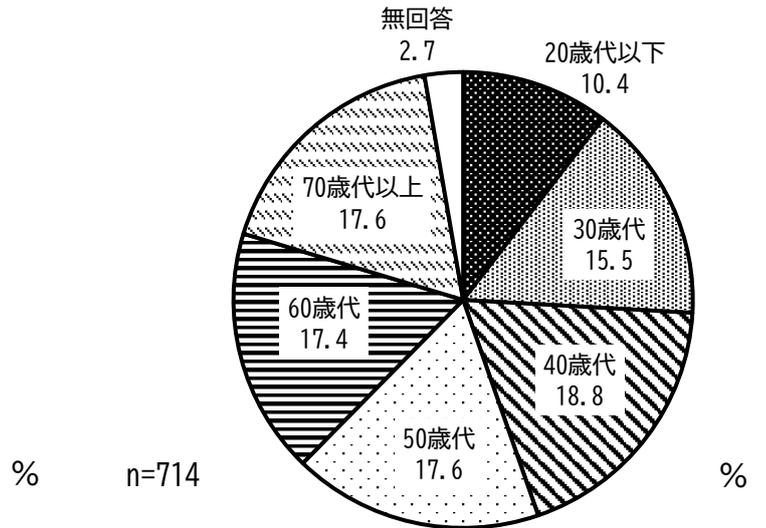
(1) あなた自身について

① 性別・年齢

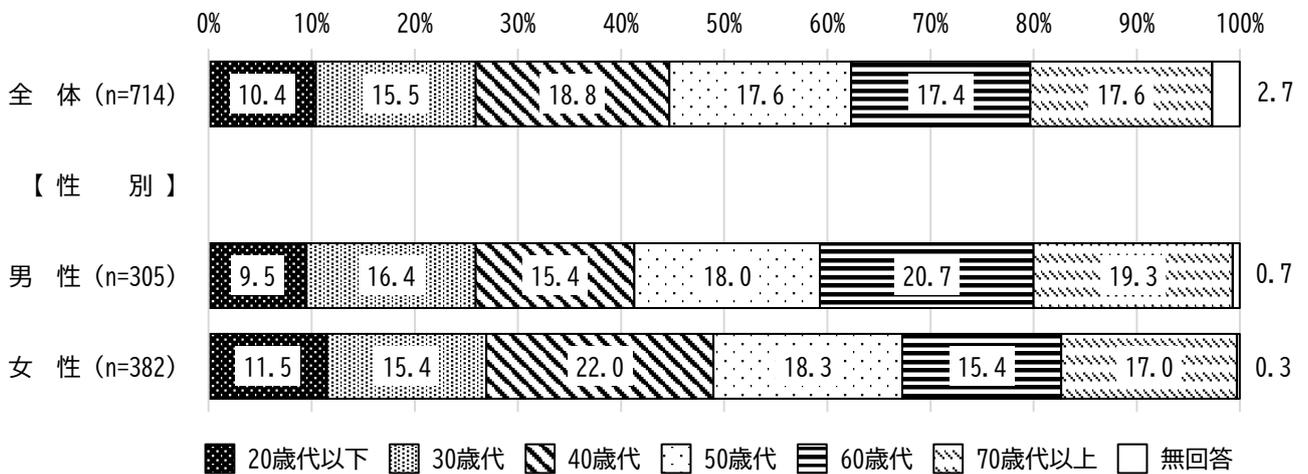
F 1 性別



F 2 年齢（令和5年6月1日現在）

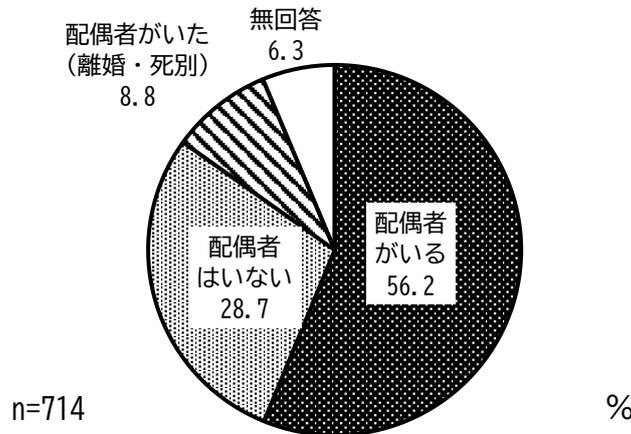


(性別－年齢)

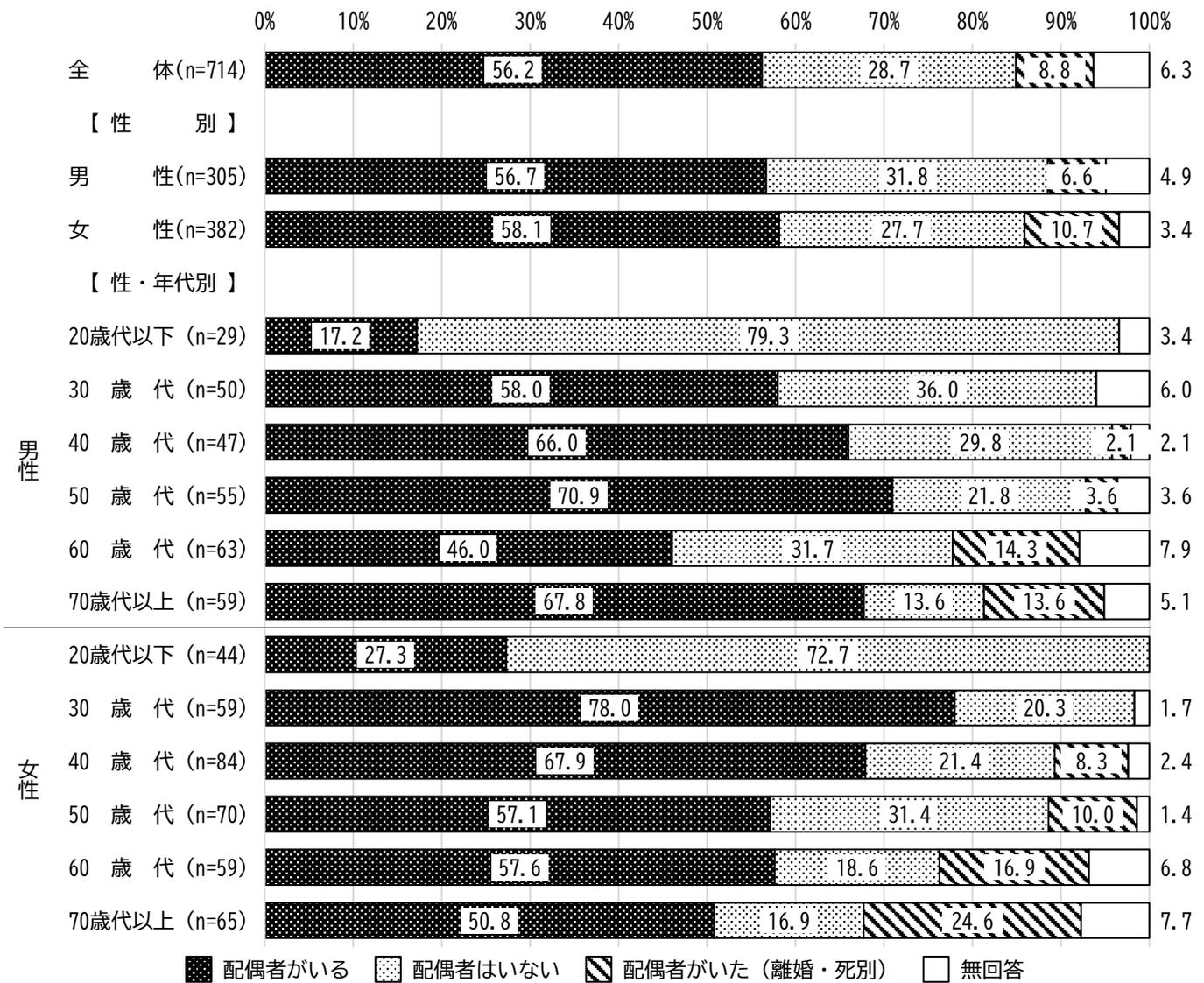


② 配偶者の有無

F 3 配偶者の有無

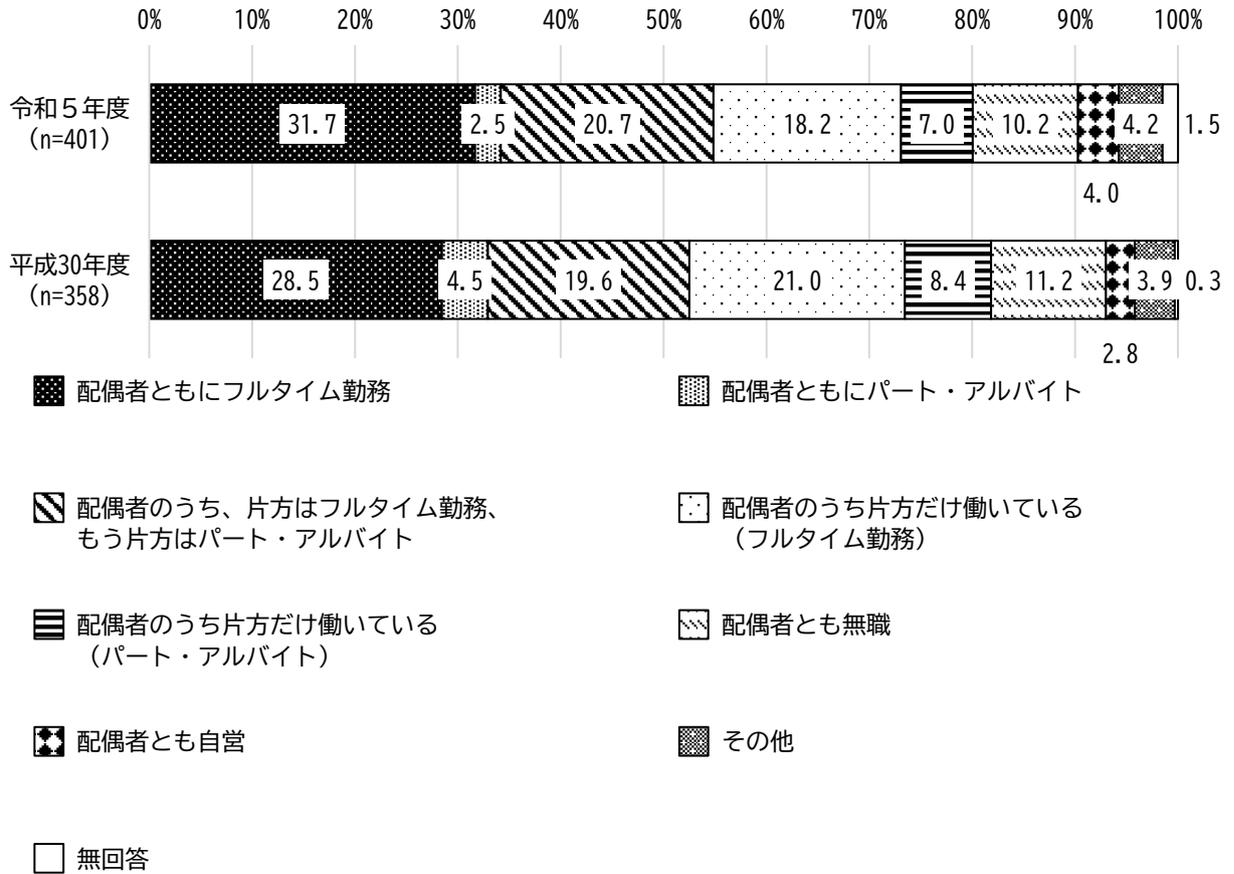


(配偶者の有無－性別、性・年代別)



③ 世帯の働き方

F 3-1 世帯の働き方（前回調査比較）

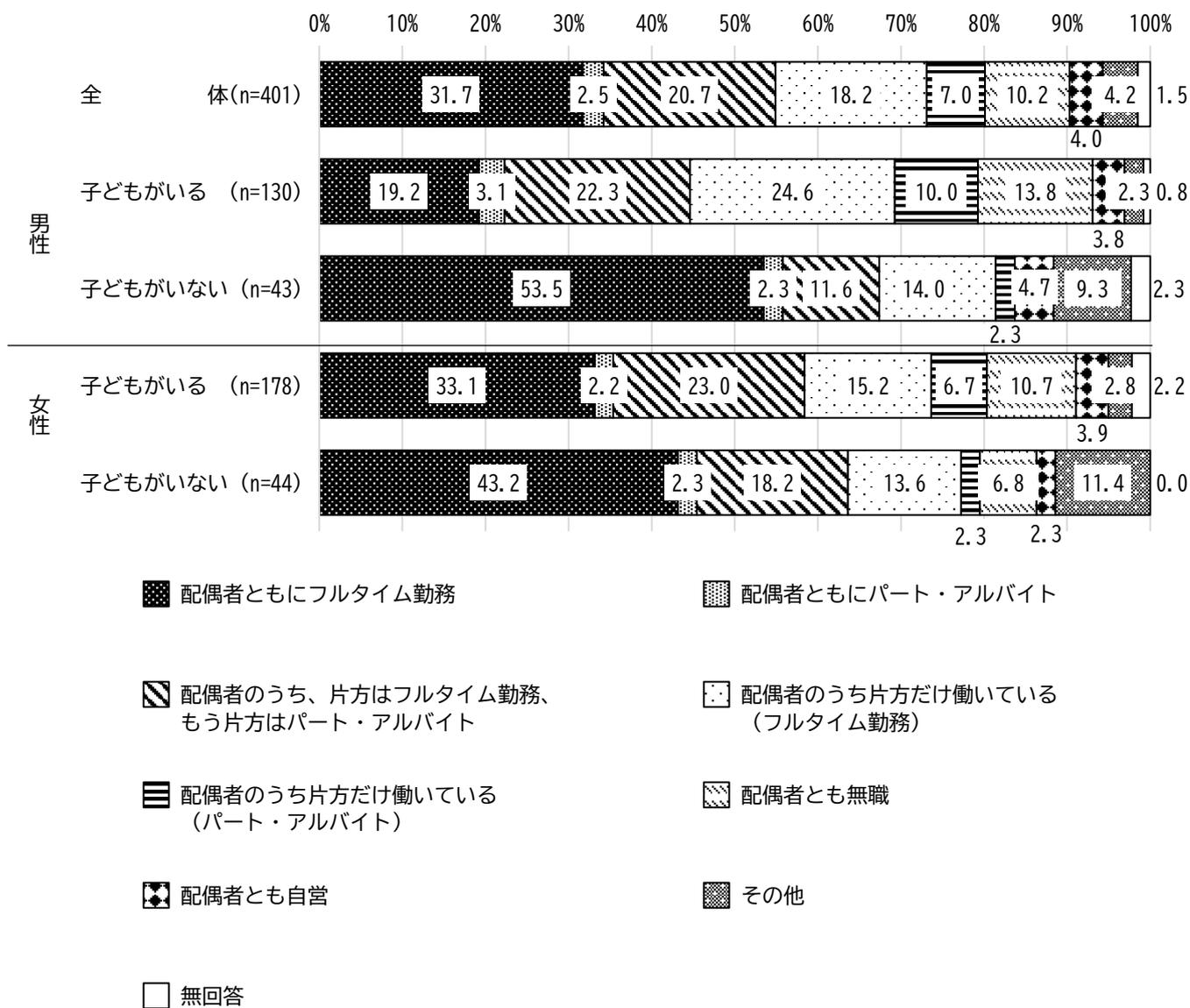


（その他の内容）

- ・ 年金受給者
- ・ 生活保護受給者
- ・ 配偶者のうち、片方は主夫、もう片方は学生
- ・ 配偶者のうち、片方はフルタイム勤務、もう片方は自営
- ・ 配偶者のうち、片方はフルタイム、もう片方は自由業
- ・ 配偶者のうち、片方は自営業、もう片方は無職

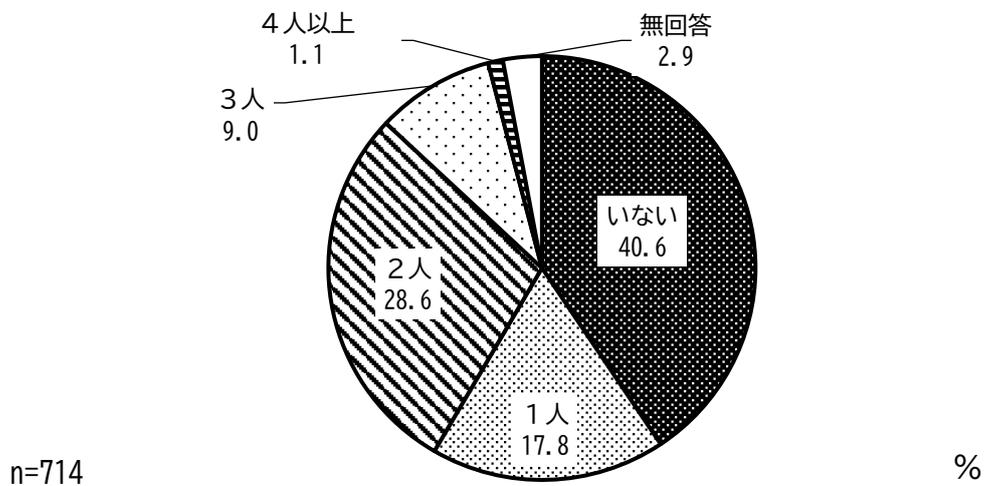
（など17件）

(世帯の働き方－子どもの有無別)



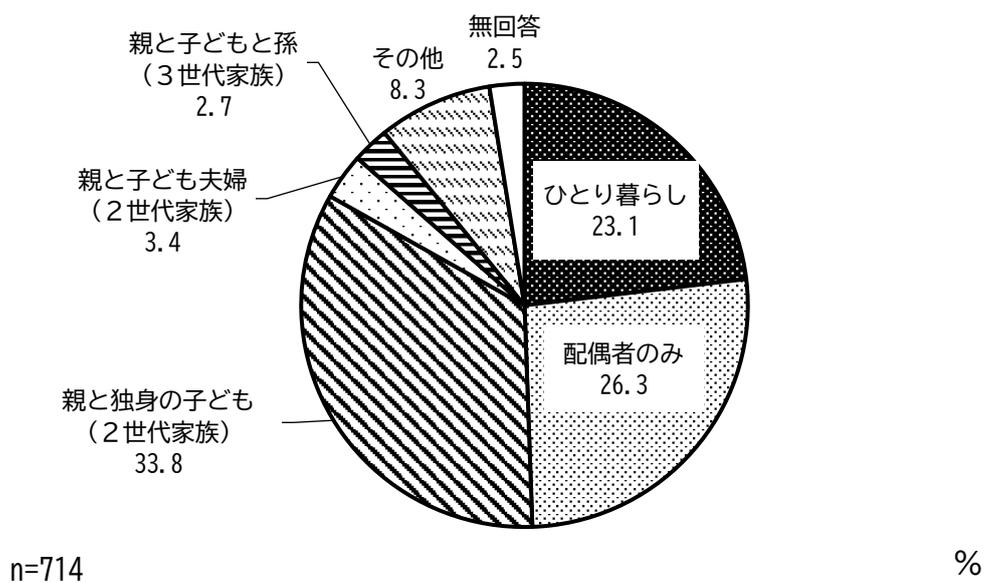
④ 子どもの有無

F 4 子どもの有無



⑤ 世帯構成

F 5 世帯構成



(その他の内容)

- ・ 本人と孫と同居
- ・ 本人と婚約者と同居
- ・ 兄弟、姉妹と同居
- ・ 親と親せきと同居
- ・ 単身赴任

(など 59 件)

(2) 家庭生活について

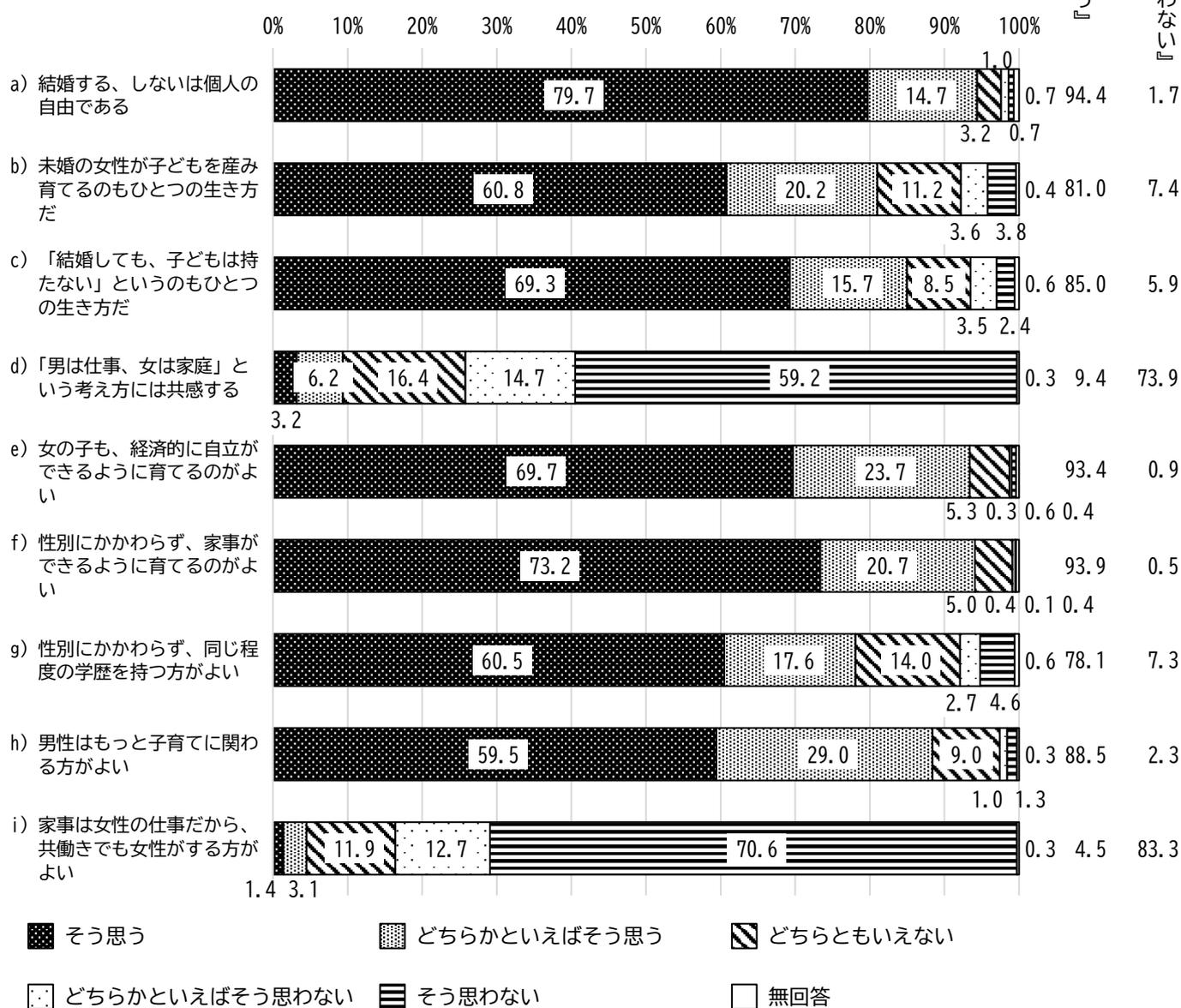
① 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方

問1 結婚や出産、男女の役割などに対する考えについて伺います。a) から i) の項目について、あなたの考えにあてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

結婚や出産、男女の役割などに対する考えについて聞いたところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた『そう思う』の割合が高いのは、“a) 結婚する、しないは個人の自由である”(94.4%)で9割半ばとなっており、“f) 性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい”(93.9%)と“e) 女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい”(93.4%)が9割超えとなっている。

一方、「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合が高いのは、“i) 家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい”(83.3%)で8割超え、“d) 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”(73.9%)が7割超えとなっている。

図表1-1-1 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方(n=714)

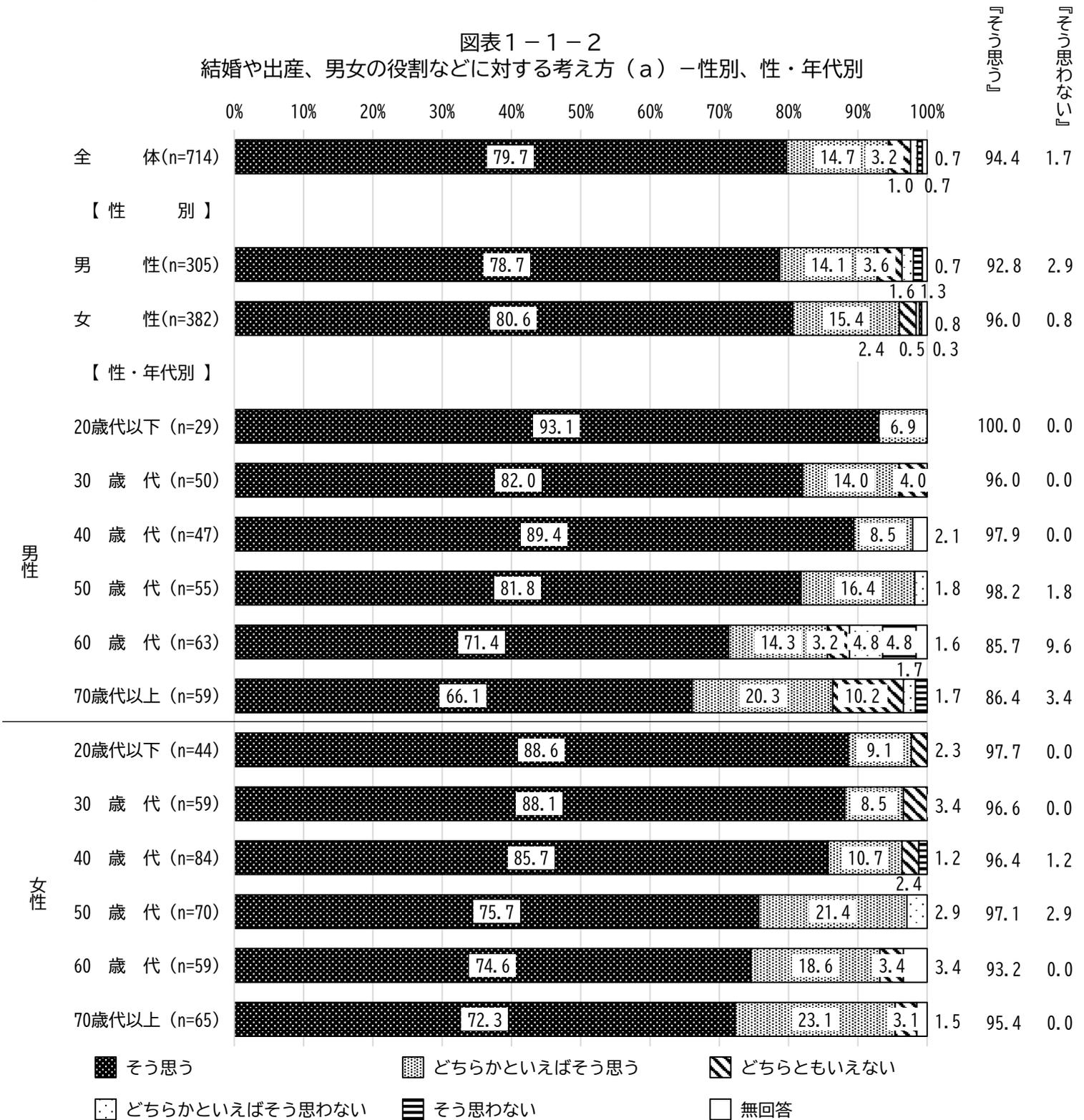


■「男は仕事、女は家庭」とは思わない人の割合は73.9%と、7割越えとなっている。思わない人の割合は、前回調査と比べると増加しており、男女の役割分担に対する考え方が変化してきていることが伺える。また、前回調査と同様に、結婚や出産に対する多様な考えや選択を容認する人、性別による役割分担意識にとらわれず、男性も女性も平等に役割を分担した方が良いと考える人が多い。このことから、家庭での男女共同参画の意識は定着してきていることが伺える。

【a）結婚する、しないは個人の自由である】

「結婚する、しないは個人の自由である」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」(79.7%)と「どちらかといえばそう思う」(14.7%)を合わせた『そう思う』(94.4%)は9割半ばとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(1.0%)と「そう思わない」(0.7%)を合わせた『そう思わない』は1.7%となっている。

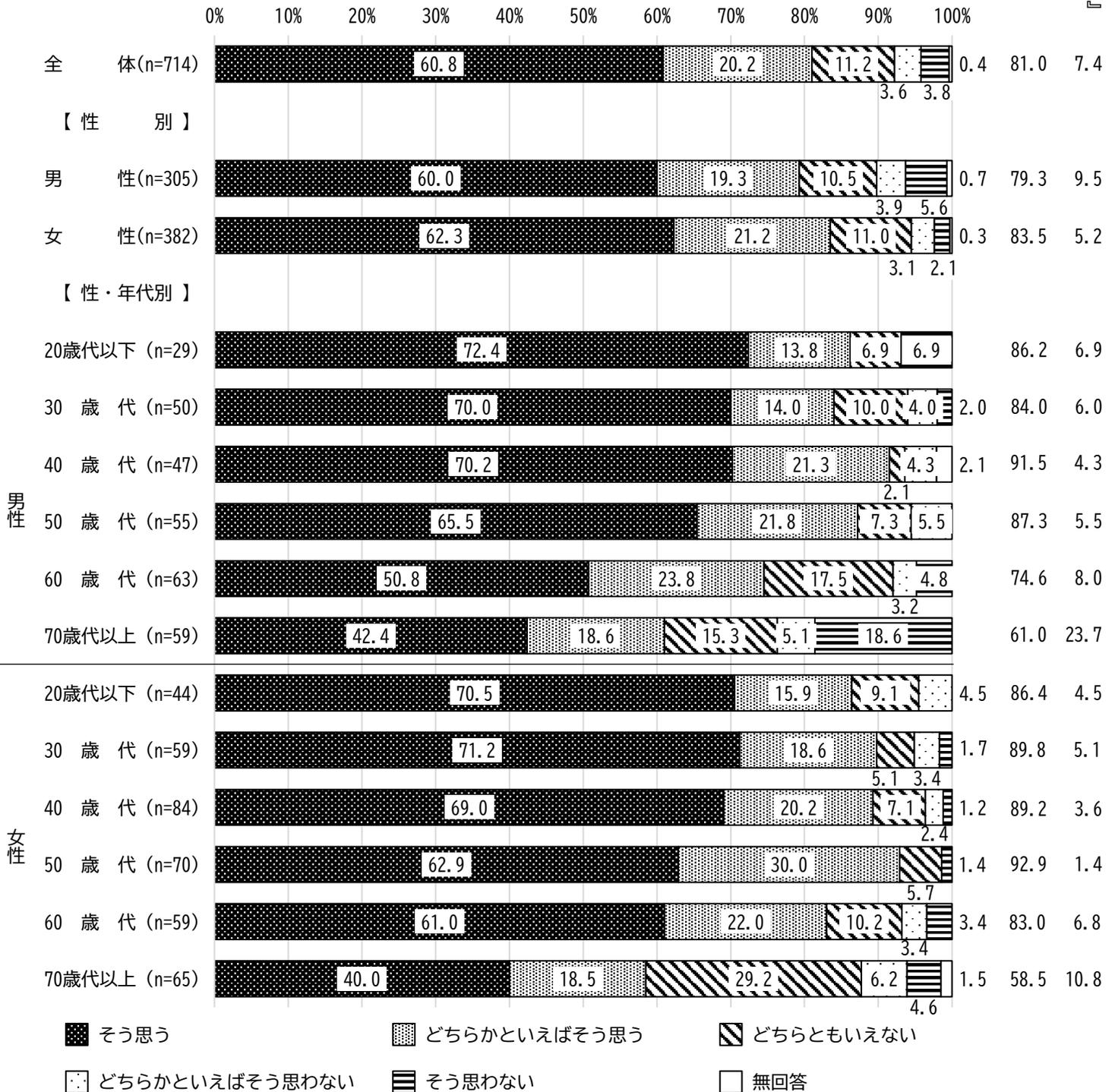
図表1-1-2
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方 (a) - 性別、性・年代別



【b）未婚の女性が子どもを産み育てるのもひとつの生き方だ】

「未婚の女性が子どもを産み育てるのもひとつの生き方だ」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（60.8%）と「どちらかといえばそう思う」（20.2%）を合わせた『そう思う』（81.0%）は8割超えとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」（3.6%）と「そう思わない」（3.8%）を合わせた『そう思わない』は7.4%となっている。

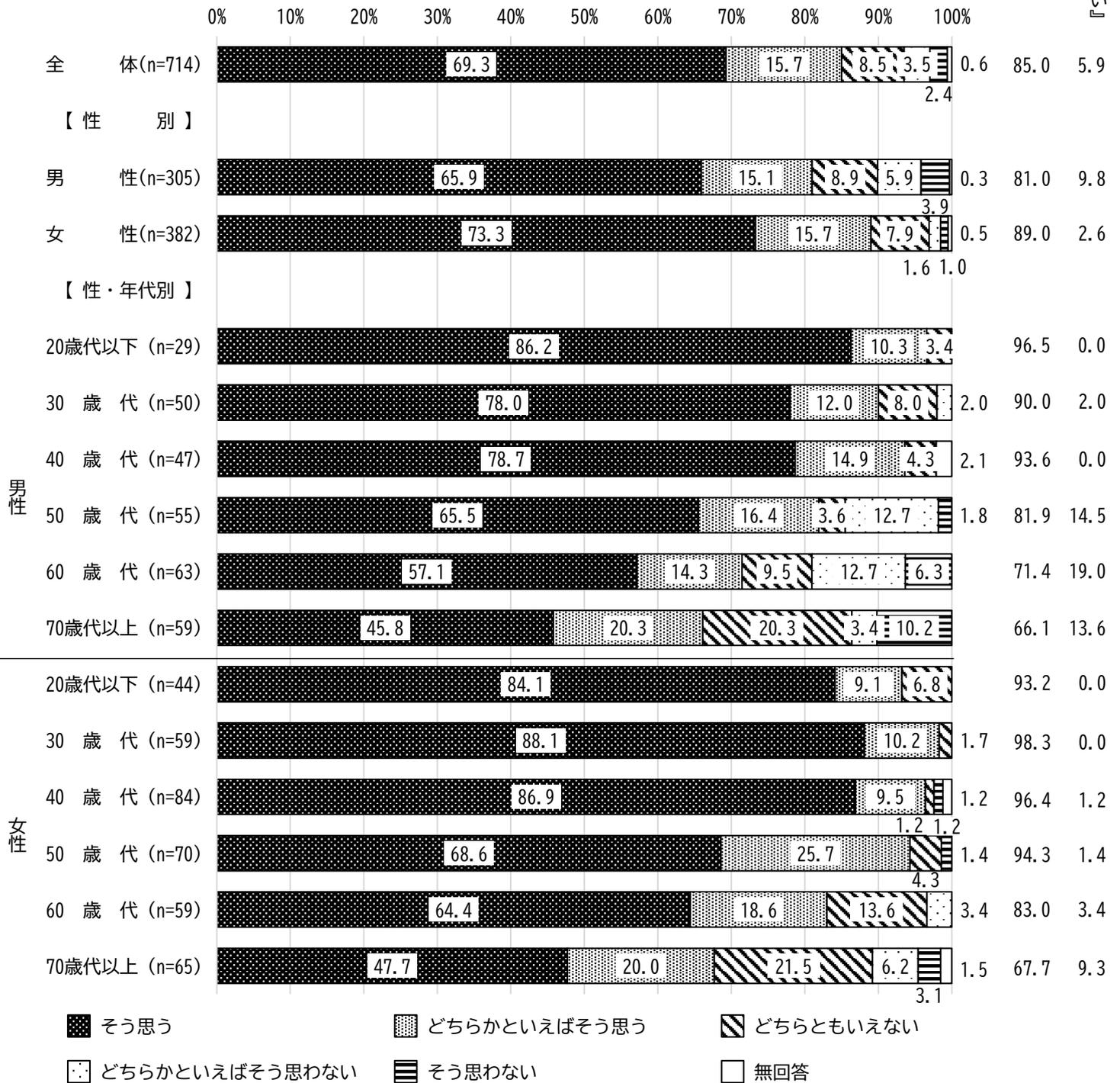
図表1-1-3
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（b）-性別、性・年代別



【c） 「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方だ】

「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方だ」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（69.3%）と「どちらかといえばそう思う」（15.7%）を合わせた『そう思う』（85.0%）は8割半ばとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」（3.5%）と「そう思わない」（2.4%）を合わせた『そう思わない』は5.9%となっている。

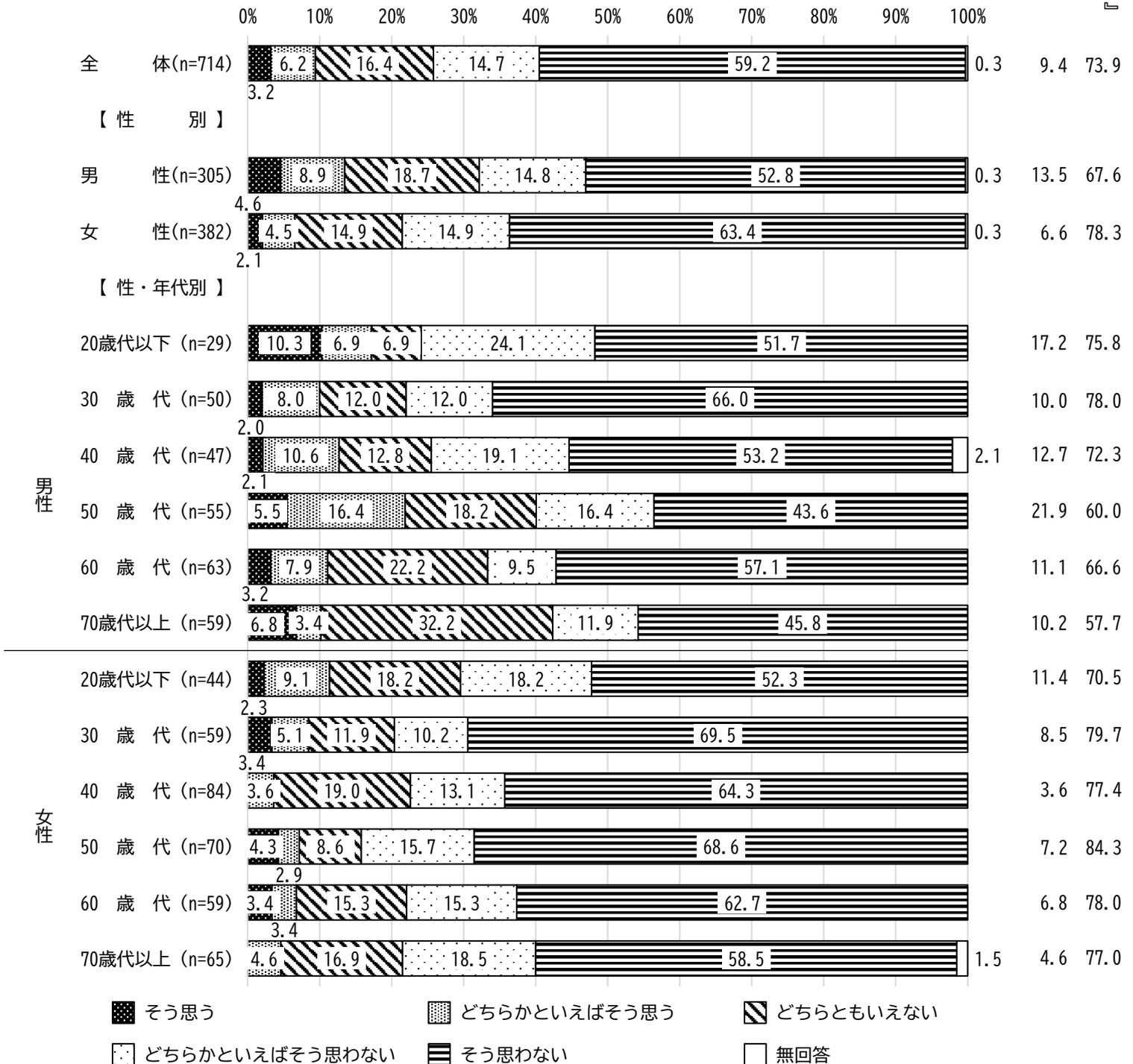
図表1-1-4
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（c）－性別、性・年代別



【d）「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する】

「男は仕事、女は家庭という考え方には共感する」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」(3.2%)と「どちらかといえばそう思う」(6.2%)を合わせた『そう思う』(9.4%)はほぼ1割となっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」(14.7%)と「そう思わない」(59.2%)を合わせた『そう思わない』(73.9%)は7割を超えている。

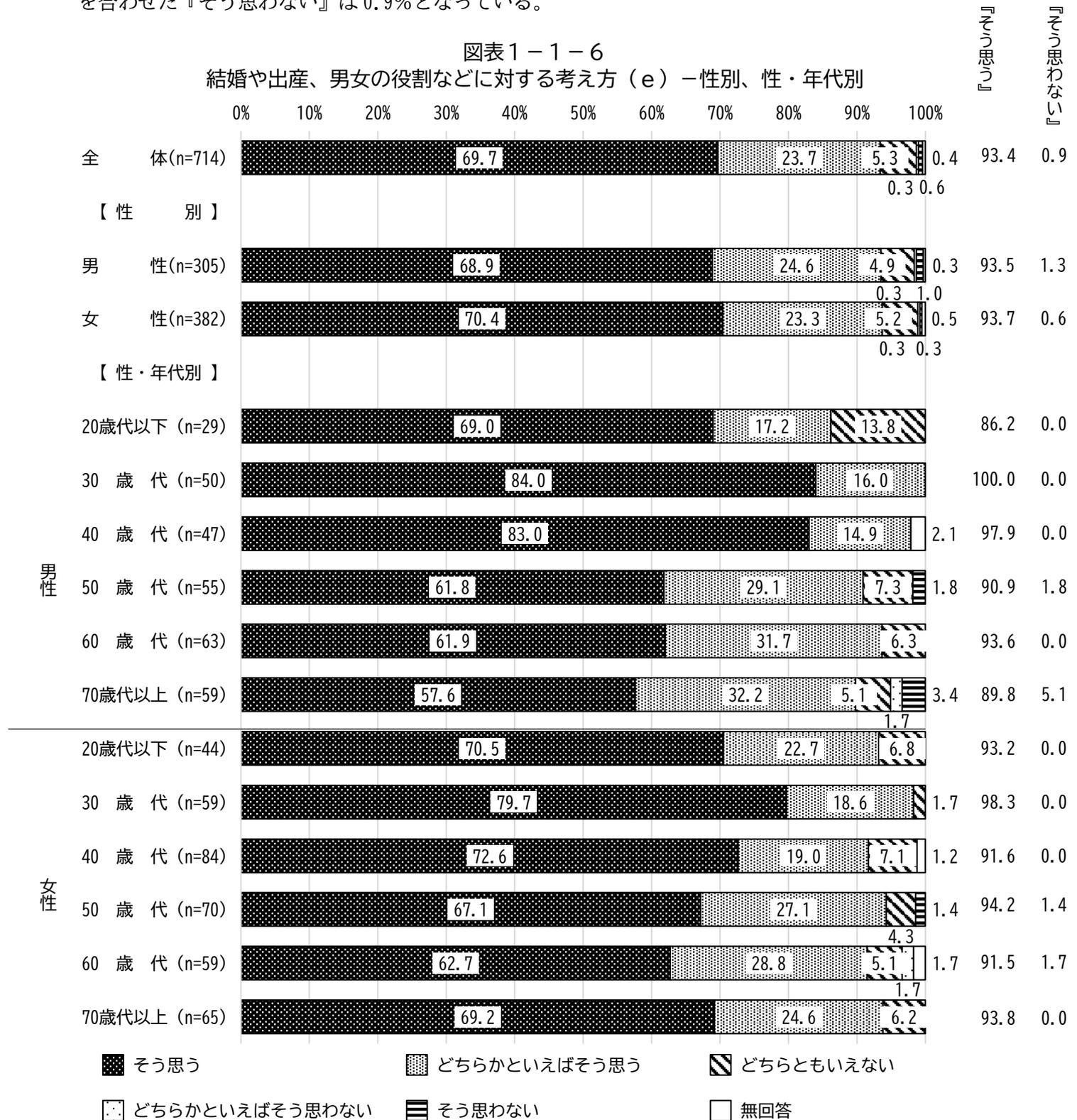
図表1-1-5
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方(d) - 性別、性・年代別



【e）女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい】

「女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（69.7%）と「どちらかといえばそう思う」（23.7%）を合わせた『そう思う』（93.4%）は9割超えとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」（0.3%）と「そう思わない」（0.6%）を合わせた『そう思わない』は0.9%となっている。

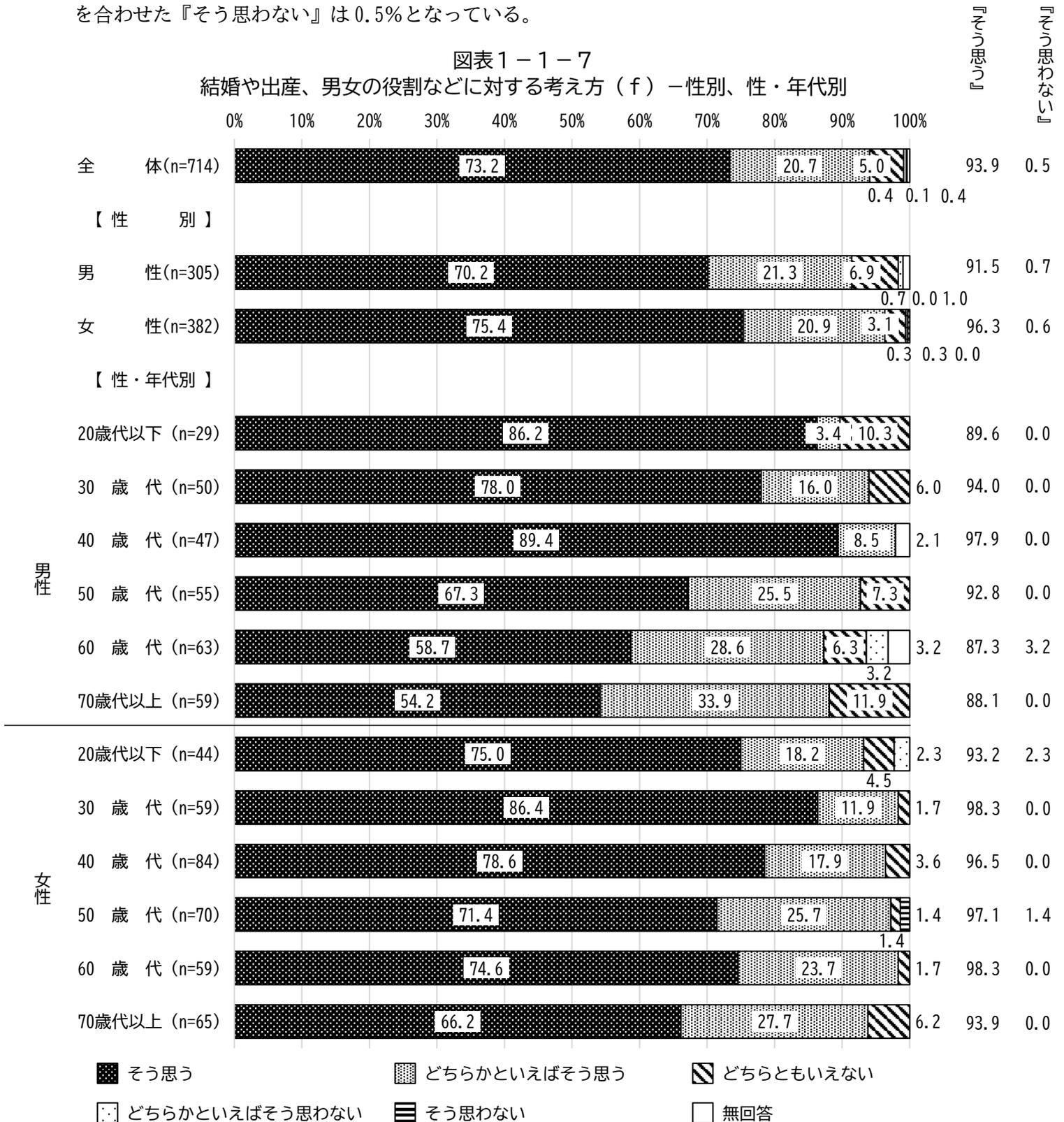
図表1-1-6
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（e）－性別、性・年代別



【f）性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい】

「性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（73.2%）と「どちらかといえばそう思う」（20.7%）を合わせた『そう思う』（93.9%）は9割超えとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」（0.4%）と「そう思わない」（0.1%）を合わせた『そう思わない』は0.5%となっている。

図表1-1-7
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（f）－性別、性・年代別



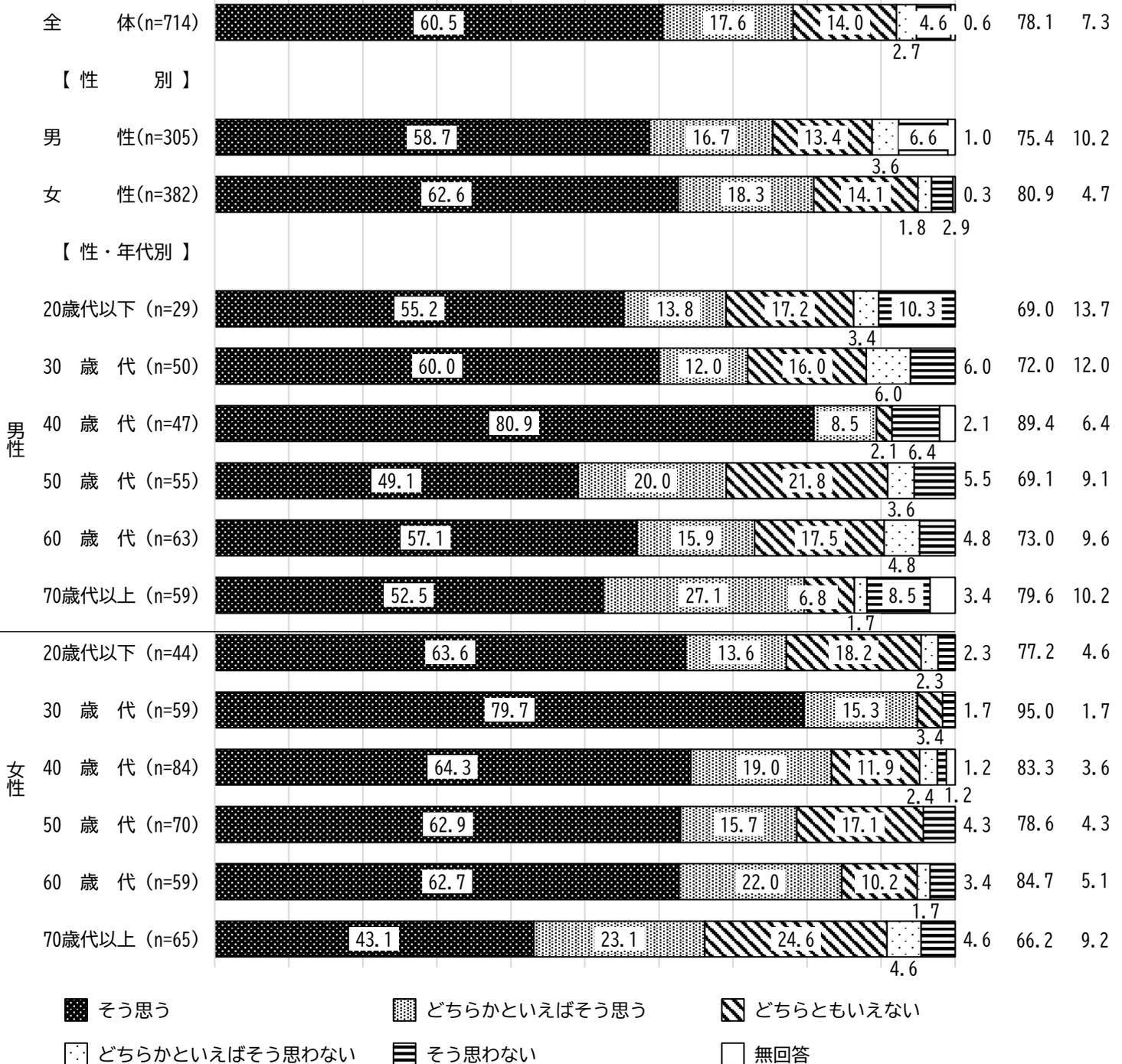
【g）性別にかかわらず、同じ程度の学歴を持つ方がよい】

「性別にかかわらず、同じ程度の学歴を持つ方がよい」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（60.5%）と「どちらかといえばそう思う」（17.6%）を合わせた『そう思う』（78.1%）は8割近くとなっている。一方、「どちらかといえばそう思わない」（2.7%）と「そう思わない」（4.6%）を合わせた『そう思わない』は7.3%となっている。

図表1-1-8
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（g）－性別、性・年代別

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

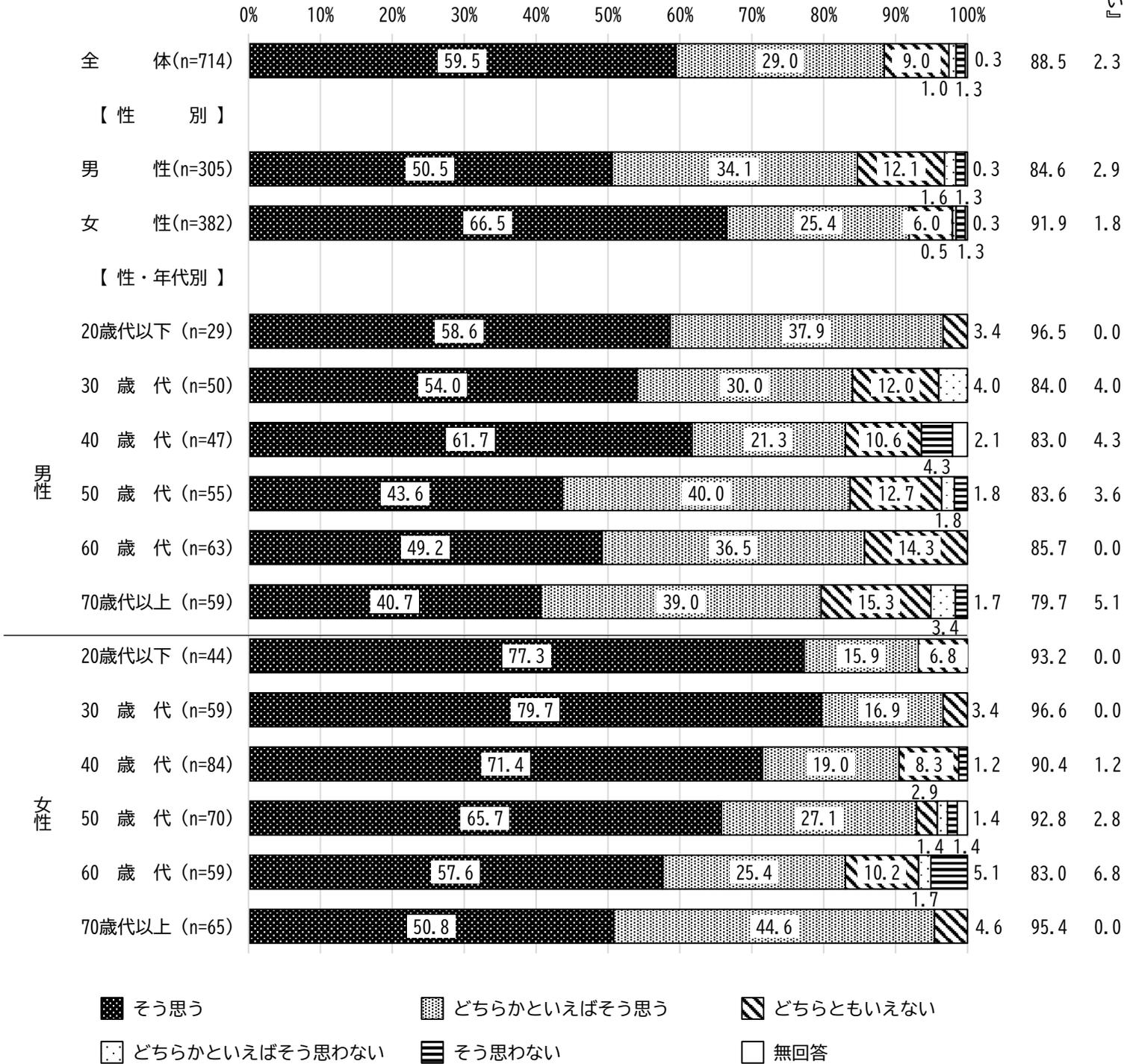
『そう思う』
『そう思わない』



【h）男性はもっと子育てに関わる方がよい】

「男性はもっと子育てに関わる方がよい」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」（59.5%）と「どちらかと言えばそう思う」（29.0%）を合わせた『そう思う』（88.5%）は9割近くとなっている。一方、「どちらかと言えばそう思わない」（1.0%）と「そう思わない」（1.3%）を合わせた『そう思わない』は2.3%となっている。

図表1-1-9
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方（h）－性別、性・年代別

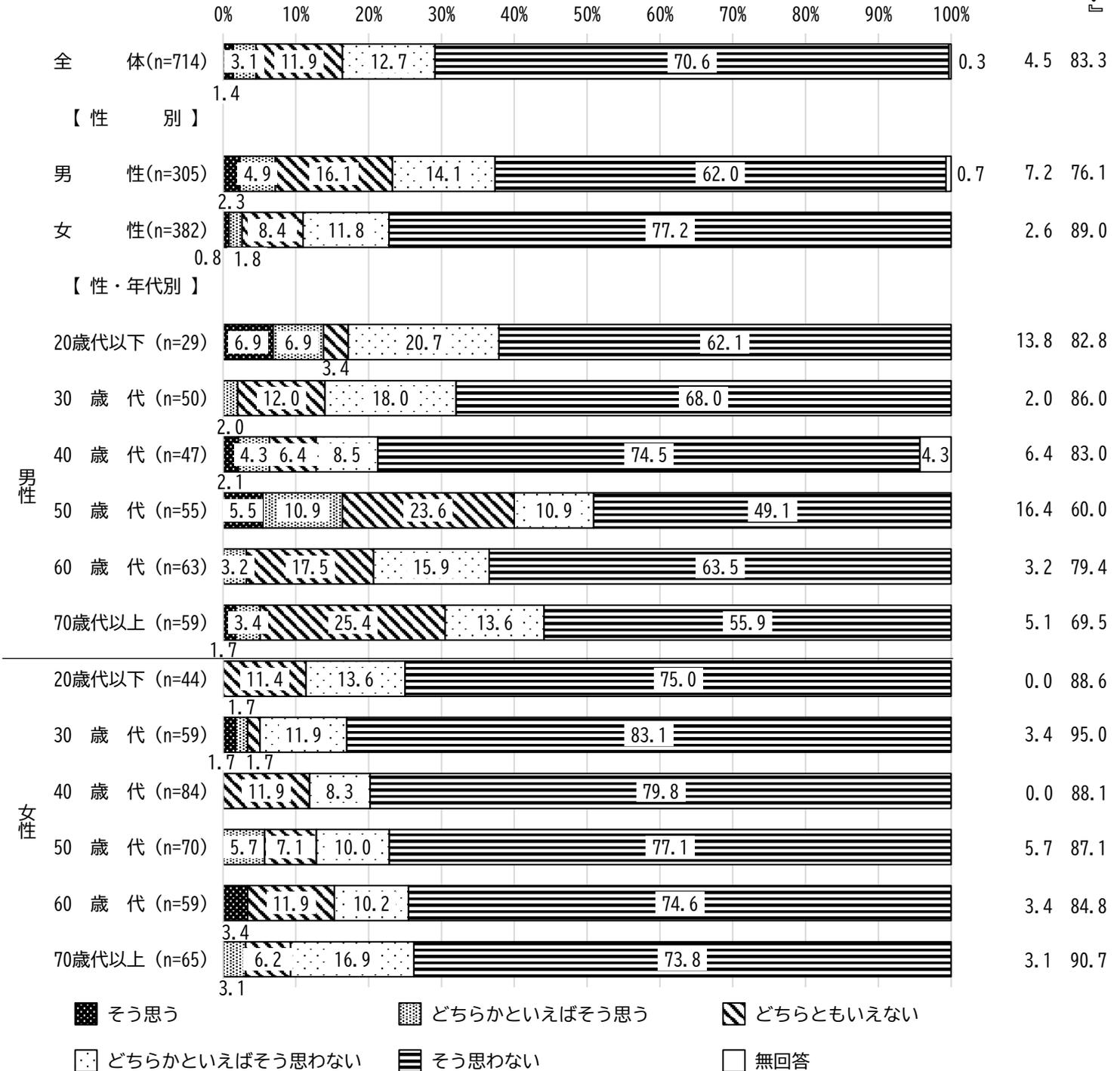


【i）家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい】

「家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい」という考え方をどう思うか聞いたところ、「そう思う」(1.4%)と「どちらかと言えばそう思う」(3.1%)を合わせた『そう思う』は4.5%となっている。一方、「どちらかと言えばそう思わない」(12.7%)と「そう思わない」(70.6%)を合わせた『そう思わない』(83.3%)は8割超えとなっている。

『そう思う』
『そう思わない』

図表1-1-10
結婚や出産、男女の役割などに対する考え方(i) - 性別、性・年代別

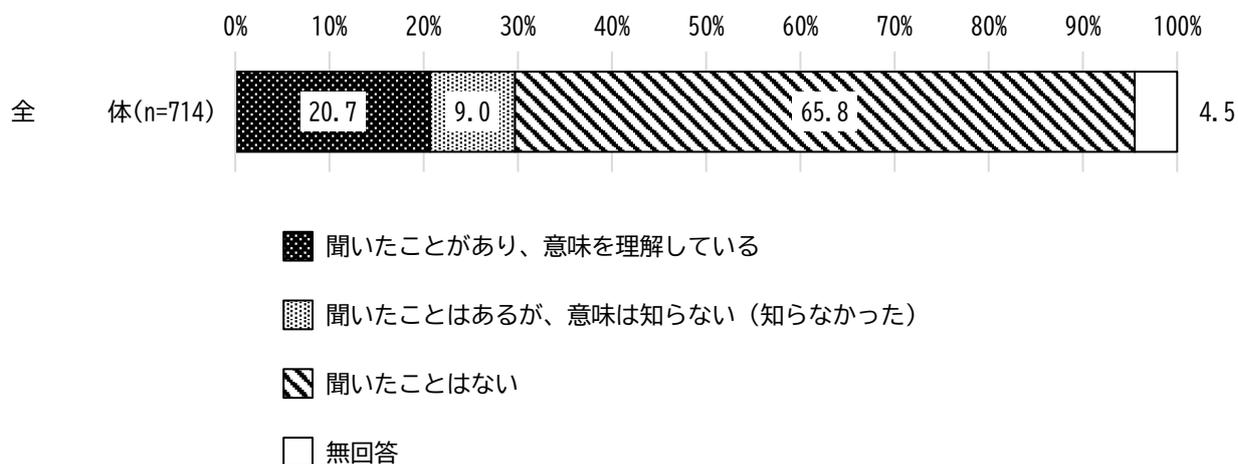


② アンコンシャスバイアスの認知度 (★)

問2 アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）という言葉を知っていますか。

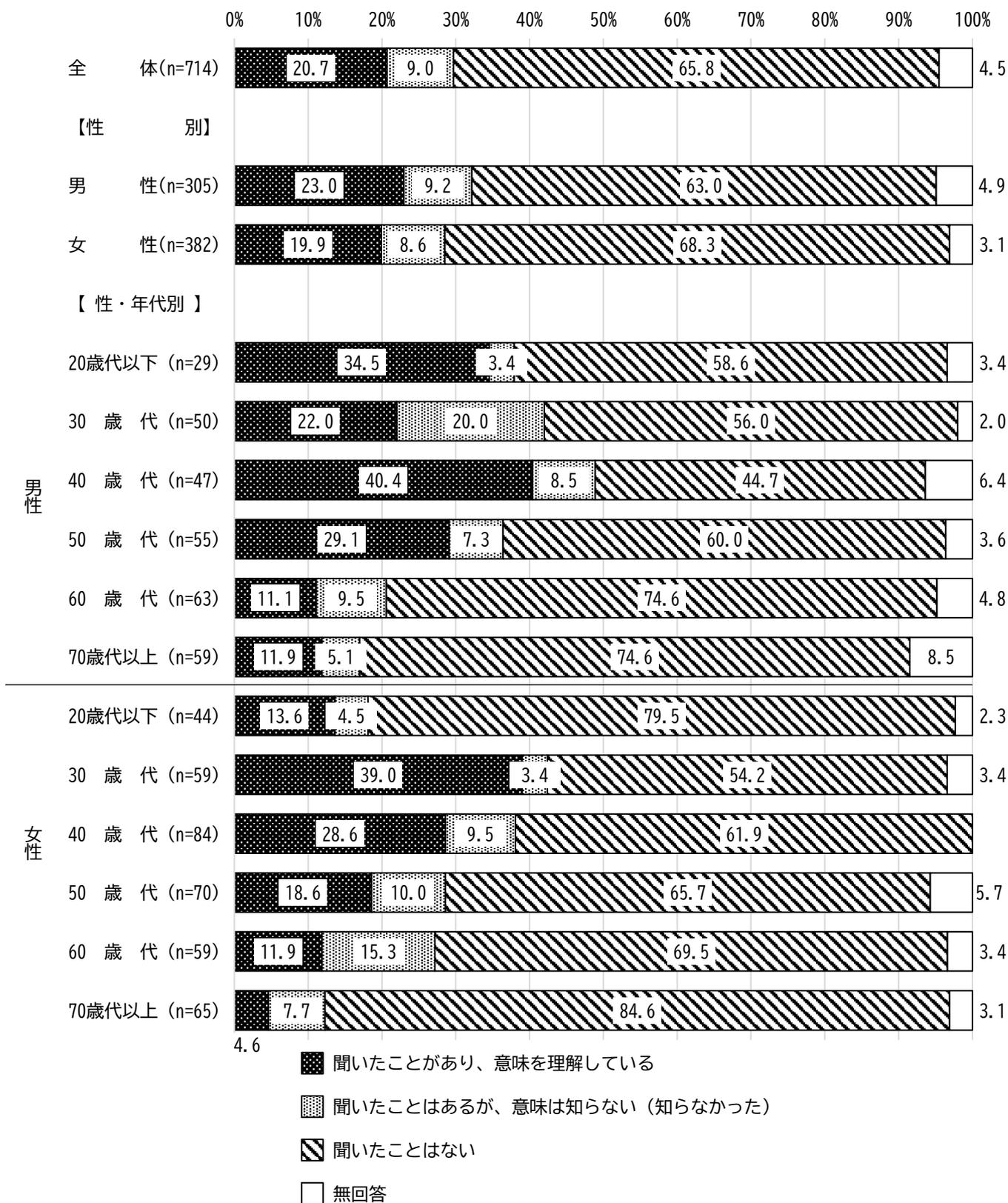
アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）という言葉を知っているか聞いたところ、「聞いたことはない」(65.8%)が6割半ばとなっている。

図表1-2-1 アンコンシャスバイアスの認知度



性別で見ると、「聞いたことがあり、意味を理解している」は男性が女性より3.1ポイント高くなっている。

図表1-2-2 アンコンシャスバイアスの認知度－性別、性・年代別



■アンコンシャスバイアスの認知度は、全体では2割超え程度と低いものの、男性の20歳代以下・30歳代・40歳代・50歳代と、女性の30歳代・40歳代の認知度は、全体の認知度を上回っている。このことから、性別・年代別により認知度に差があることが伺える。アンコンシャスバイアスを認知度が低い性別・年代を含めた全体に対して広く周知していくことにより、一人一人が自身の中にある無意識の思い込みに気づくことが、男女共同参画への第一歩になるのではないかと考える。

③ 家庭での家事分担

問3 あなたのご家庭では、次にあげるa) からh) の家事は主にどなたが行っていますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

家庭での家事は主にどなたが行っているか聞いたところ、ほぼすべての項目で「自分」が最も高く、「a) 食事のしたく」(50.0%)では5割と高くなっている。

前回調査と比較すると、「e) 日用品の買い物」は「自分」が11.8ポイント減少し、「b) 食事の後片付け」でも「自分」が11.1ポイント減少している。一方、「一部の家族で分担・交代制」がすべての項目で、「みんなで分担・交代制」が介護を除くすべての項目で増加している。

図表1-3-1 家庭での家事分担-前回調査比較

(%)

令和5年度 n=714 平成30年度 n=735	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	その他	誰もやっていない	無回答
a) 食事の したく	1.0	10.9	50.0	17.8	0.1	0.0	0.0	0.3	7.1	9.2	0.7	-	0.7	2.1
	0.1	12.2	58.5	12.9	-	-	0.4	1.0	4.1	5.7	0.7	1.4	0.4	2.6
b) 食事の 後片付け	1.1	7.1	47.9	14.1	0.0	0.0	0.3	0.3	10.2	16.1	0.3	-	0.3	2.2
	0.4	8.6	59.0	11.8	-	-	0.3	0.5	4.8	9.5	0.5	1.5	0.3	2.7
c) 掃除	1.0	6.3	47.8	14.0	0.0	0.0	0.1	0.3	10.5	16.8	0.6	-	0.3	2.4
	0.5	9.7	58.1	10.9	-	-	0.3	0.7	5.9	9.8	0.3	1.2	0.3	2.4
d) 洗濯	1.1	9.4	48.9	16.2	0.1	0.0	0.3	0.1	8.8	13.2	0.1	-	0.0	1.7
	0.4	11.6	59.2	13.1	0.1	-	0.3	0.4	4.8	6.4	0.3	1.4	-	2.2
e) 日用品の 買い物	0.8	7.4	46.8	11.6	0.0	0.0	0.1	0.1	11.8	18.1	0.4	-	0.0	2.8
	0.5	8.0	58.6	9.3	-	-	0.4	0.5	6.1	10.9	0.3	1.9	-	3.4
f) ゴミ出し	4.1	5.0	45.9	17.6	0.0	0.3	0.4	0.0	9.4	14.8	0.1	-	0.0	2.2
	3.3	8.4	55.2	14.6	-	-	0.5	0.7	5.2	8.4	0.3	0.8	0.1	2.4
g) 育児	0.1	5.9	14.1	6.4	0.3	0.0	0.1	0.4	7.6	9.7	0.0	-	42.3	13.0
	-	4.6	16.7	4.4	0.4	0.1	-	0.8	3.4	6.9	-	5.3	39.2	18.1
h) 介護	0.4	3.5	7.3	2.0	0.1	0.0	0.1	0.0	3.2	3.9	2.4	-	63.7	13.3
	-	4.6	16.7	4.4	0.4	0.1	-	0.8	3.4	6.9	-	5.3	39.2	18.1

※令和5年度は、選択肢から「その他」が抜けました。

F5で「ひとり暮らし」と回答した方以外に着目すると、ほぼすべての項目で「自分」が最も高く、“a) 食事のしたく”(40.7%)がほぼ4割と高くなっている。

図表1-3-2 家庭での家事分担（ひとり暮らしを除く）

(%)

n=531	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.6	11.1	40.7	23.4	0.2	0.0	0.0	0.4	8.9	11.9	0.6	0.6	1.9
b) 食事の後片付け	0.9	6.6	37.5	18.5	0.0	0.0	0.4	0.4	13.0	20.3	0.2	0.2	2.1
c) 掃除	0.6	5.8	37.5	18.3	0.0	0.0	0.2	0.4	13.0	21.5	0.6	0.0	2.3
d) 洗濯	1.3	9.8	38.2	21.3	0.2	0.0	0.4	0.2	11.1	16.2	0.0	0.0	1.3
e) 日用品の買い物	0.4	7.3	35.8	15.4	0.0	0.0	0.2	0.2	14.9	22.6	0.4	0.0	2.8
f) ゴミ出し	4.0	4.5	35.2	22.8	0.0	0.4	0.6	0.0	11.9	18.6	0.0	0.0	2.1
g) 育児	0.2	4.9	16.2	8.5	0.2	0.0	0.2	0.6	10.0	12.1	0.0	36.7	10.5
h) 介護	0.2	3.0	6.6	2.6	0.0	0.0	0.2	0.0	3.6	4.5	2.8	65.5	10.9

性・配偶者の有無別でみると、配偶者がいる女性は、“h) 介護”以外の項目で「自分」が最も高く、“a) 食事のしたく”が7割近く、“d) 洗濯”が6割超えと高くなっている。

配偶者がいる男性では、“f) ゴミ出し”では「自分」が3割と高くなっている。その他の項目では“g) 育児”と“h) 介護”を除いて「配偶者」が最も高くなっている。

配偶者がいない女性では、“g) 育児”と“h) 介護”以外の項目では“d) 洗濯”を除いて「自分」が最も高く、“a) 食事のしたく”では「母」とともに4割と高くなっている。

配偶者がいない男性では、“g) 育児”と“h) 介護”以外の項目では“c) 掃除”と“f) ゴミ出し”を除いて「母」が最も高く、“f) ゴミ出し”では「母」、「自分」、「みんなで分担・交代制」とともに2割超えと高くなっている。

図表1-3-3 家庭での家事分担－性・配偶者の有無別（ひとり暮らしを除く）

【配偶者がいる・女性】

(%)

n = 219	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	5.0	68.9	5.5	0.0	0.0	0.0	0.5	8.7	9.1	0.9	0.0	1.4
b) 食事の後片付け	0.0	1.8	55.3	13.7	0.0	0.0	0.0	0.0	12.8	14.6	0.5	0.0	1.4
c) 掃除	0.0	1.8	58.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	14.2	18.3	0.5	0.0	1.4
d) 洗濯	0.5	3.7	63.9	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3	12.8	0.0	0.0	0.9
e) 日用品の買い物	0.0	2.7	57.1	6.4	0.0	0.0	0.0	0.0	14.6	15.5	0.9	0.0	2.7
f) ゴミ出し	0.5	1.8	39.7	28.8	0.0	0.0	0.5	0.0	12.8	14.2	0.0	0.0	1.8
g) 育児	0.0	2.3	32.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	13.7	13.2	0.0	27.4	11.0
h) 介護	0.0	2.3	8.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1	3.2	4.1	67.1	10.5

図表1-3-3 家庭での家事分担-性・配偶者の有無別（ひとり暮らしを除く） 続き

【配偶者がいる・男性】

(%)

n=166	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	2.4	6.6	61.4	0.0	0.0	0.0	0.0	9.6	18.7	0.0	0.6	0.6
b) 食事の後片付け	0.6	0.6	16.3	34.9	0.0	0.0	0.6	0.6	16.3	28.3	0.0	0.0	1.8
c) 掃除	1.2	2.4	10.2	45.2	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	25.3	0.6	0.0	1.8
d) 洗濯	0.0	1.8	8.4	56.0	0.0	0.0	0.6	0.0	12.0	20.5	0.0	0.0	0.6
e) 日用品の買い物	0.0	2.4	10.8	36.1	0.0	0.0	0.0	0.0	18.1	30.7	0.0	0.0	1.8
f) ゴミ出し	3.0	0.6	30.1	29.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	23.5	0.0	0.0	1.2
g) 育児	0.0	1.2	1.2	23.5	0.0	0.0	0.6	0.0	10.8	13.9	0.0	40.4	8.4
h) 介護	0.0	1.2	1.2	7.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	5.4	2.4	67.5	11.4

図表1-3-3 家庭での家事分担－性・配偶者の有無別（ひとり暮らしを除く） 続き
 【配偶者がいない・女性】 (%)

n=50	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	2.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	6.0	0.0	0.0	2.0
b) 食事の後片付け	4.0	24.0	36.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	22.0	0.0	0.0	2.0
c) 掃除	0.0	26.0	40.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	18.0	0.0	0.0	4.0
d) 洗濯	6.0	40.0	34.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	12.0	0.0	0.0	0.0
e) 日用品の買い物	0.0	28.0	36.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	24.0	0.0	0.0	0.0
f) ゴミ出し	20.0	20.0	30.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	16.0	0.0	0.0	2.0
g) 育児	2.0	20.0	6.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	4.0	0.0	52.0	14.0
h) 介護	0.0	8.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	2.0	0.0	68.0	8.0

図表1-3-3 家庭での家事分担－性・配偶者の有無別（ひとり暮らしを除く） 続き

【配偶者がいない・男性】

(%)

n=30	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	3.3	63.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	13.3	3.3	6.7	0.0
b) 食事の後片付け	6.7	46.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	26.7	0.0	3.3	0.0
c) 掃除	3.3	26.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	10.0	36.7	3.3	0.0	0.0
d) 洗濯	10.0	53.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	26.7	0.0	0.0	0.0
e) 日用品の買い物	6.7	40.0	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	33.3	0.0	0.0	0.0
f) ゴミ出し	13.3	23.3	23.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	23.3	0.0	0.0	0.0
g) 育児	0.0	23.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	66.7	3.3
h) 介護	3.3	13.3	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	66.7	6.7

図表1-3-4 家庭での家事分担－性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く）
 【配偶者がいる・女性・子どもがいる】 (%)

n=176	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	5.1	71.0	4.5	0.0	0.0	0.0	0.6	9.1	7.4	0.6	0.0	1.7
b) 食事の後片付け	0.0	2.3	56.8	13.6	0.0	0.0	0.0	0.0	13.6	11.9	0.0	0.0	1.7
c) 掃除	0.0	1.7	59.7	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	15.9	14.2	0.6	0.0	1.7
d) 洗濯	0.6	4.0	64.8	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	14.8	8.0	0.0	0.0	1.1
e) 日用品の買い物	0.0	2.8	57.4	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	10.2	1.1	0.0	3.4
f) ゴミ出し	0.6	1.7	43.8	26.7	0.0	0.0	0.6	0.0	15.3	9.1	0.0	0.0	2.3
g) 育児	0.0	2.3	39.8	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.0	15.9	0.0	13.1	11.4
h) 介護	0.0	2.8	9.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	2.8	4.5	64.8	10.8

図表1-3-4 家庭での家事分担－性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く）続き
【配偶者がいる・女性・子どもがいない】 (%)

n=43	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	4.7	60.5	9.3	0.0	0.0	0.0	0.0	7.0	16.3	2.3	0.0	0.0
b) 食事の後片付け	0.0	0.0	48.8	14.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	25.6	2.3	0.0	0.0
c) 掃除	0.0	2.3	51.2	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.0	34.9	0.0	0.0	0.0
d) 洗濯	0.0	2.3	60.5	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	32.6	0.0	0.0	0.0
e) 日用品の買い物	0.0	2.3	55.8	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.2	0.0	0.0	0.0
f) ゴミ出し	0.0	2.3	23.3	37.2	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	34.9	0.0	0.0	0.0
g) 育児	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	86.0	9.3
h) 介護	0.0	0.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	4.7	2.3	76.7	9.3

図表1-3-4 家庭での家事分担-性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く） 続き
 【配偶者がいる・男性・子どもがいる】 (%)

n=128	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	3.1	5.5	64.8	0.0	0.0	0.0	0.0	11.7	13.3	0.0	0.8	0.8
b) 食事の後片付け	0.8	0.8	12.5	40.6	0.0	0.0	0.8	0.8	18.0	23.4	0.0	0.0	2.3
c) 掃除	1.6	3.1	11.7	45.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.4	18.8	0.8	0.0	2.3
d) 洗濯	0.0	2.3	8.6	60.2	0.0	0.0	0.8	0.0	14.8	12.5	0.0	0.0	0.8
e) 日用品の買い物	0.0	3.1	10.9	38.3	0.0	0.0	0.0	0.0	20.3	25.0	0.0	0.0	2.3
f) ゴミ出し	3.9	0.8	27.3	31.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.8	20.3	0.0	0.0	1.6
g) 育児	0.0	1.6	1.6	29.7	0.0	0.0	0.8	0.0	14.1	15.6	0.0	28.9	7.8
h) 介護	0.0	1.6	1.6	8.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.9	4.7	3.1	64.8	11.7

図表1-3-4 家庭での家事分担－性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く） 続き
【配偶者がいる・男性・子どもがいない】 (%)

n=38	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	0.0	10.5	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	36.8	0.0	0.0	0.0
b) 食事の後片付け	0.0	0.0	28.9	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	44.7	0.0	0.0	0.0
c) 掃除	0.0	0.0	5.3	44.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	47.4	0.0	0.0	0.0
d) 洗濯	0.0	0.0	7.9	42.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	47.4	0.0	0.0	0.0
e) 日用品の買い物	0.0	0.0	10.5	28.9	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	50.0	0.0	0.0	0.0
f) ゴミ出し	0.0	0.0	39.5	23.7	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	34.2	0.0	0.0	0.0
g) 育児	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.9	0.0	78.9	10.5
h) 介護	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	7.9	0.0	76.3	10.5

■ 「ゴミ出し」以外は、明確に女性が担当している割合が高い。また、配偶者がいるが子どもがいない男性では「みんなで分担・交代制」で家事をする割合が高いが、配偶者と子どもがいる男性では配偶者が家事をする割合が高い。このことから、配偶者と子どもがいる男性は、配偶者に家事を任せる傾向にあることが伺える。

④ 誰が家事をするのが望ましいか (★)

問3-1 あなたのご家庭では、次にあげるa) からh) の家事は主にどなたが行うのが望ましいと思いますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

家庭での家事は主にどなたが行うのが望ましいか聞いたところ、「h) 介護」以外の項目で「みんなで分担・交代制」が最も高く、「c) 掃除」(47.3%)では5割近くとなっている。

図表1-3-1-1 家庭での家事は主に誰が行うのが望ましいか

(%)

n = 714	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.3	6.6	32.2	11.3	0.1	0.0	0.0	0.1	11.2	33.5	0.4	0.7	3.5
b) 食事の後片付け	1.0	2.8	27.5	9.2	0.0	0.0	0.1	0.3	10.5	43.6	0.4	0.7	3.9
c) 掃除	0.4	2.5	26.6	7.6	0.0	0.0	0.1	0.4	9.5	47.3	1.1	0.3	4.1
d) 洗濯	0.8	3.9	30.7	10.2	0.0	0.0	0.1	0.6	10.9	38.2	0.7	0.4	3.4
e) 日用品の買い物	0.7	3.4	30.4	7.6	0.0	0.0	0.3	0.1	12.0	40.2	0.6	0.3	4.5
f) ゴミ出し	2.2	1.7	28.2	9.9	0.0	0.3	0.3	0.0	9.4	43.4	0.7	0.3	3.6
g) 育児	0.0	2.1	7.1	3.4	0.3	0.0	0.0	0.7	10.9	33.5	0.4	27.6	14.0
h) 介護	0.4	0.8	5.7	1.4	0.0	0.0	0.1	0.0	6.0	27.6	9.4	35.2	13.3

■現状は、特定の人に偏った家事分担となっているが、理想は、「みんなで分担・交代制」で家事をすることが望ましいと考える人が多いことが伺える。

(3) 子育て・教育について

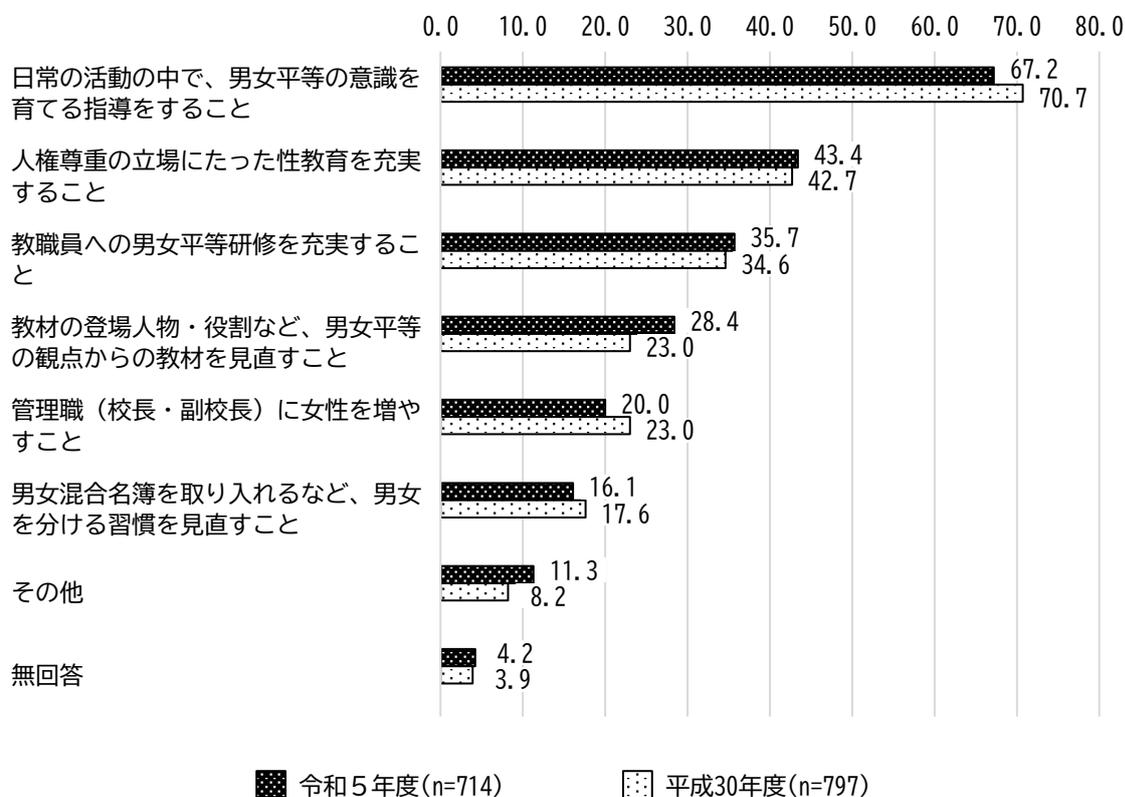
① 学校教育の場で必要なこと

問4 学校教育の場で、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。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思うか聞いたところ、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすること」(67.2%)が7割近くと最も高く、次いで、「人権尊重の立場にたった性教育を充実すること」(43.4%)、「教職員への男女平等研修を充実すること」(35.7%) などとなっている。

前回調査と比較すると、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすること」は3.5ポイント減少している。一方、「教材の登場人物・役割など、男女平等の観点からの教材を見直すこと」は5.4ポイント増加している。

図表1-4-1 学校教育の場で必要なこと－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・ 男女の違いを理解すること。平等にはならない。出産は女性がするのだから。
- ・ 人種尊重、多文化共生、他民族への相互理解促進。
- ・ 社会生活を身につける所。
- ・ 価値観を押し付けすぎず男女問わず相手を思いやる気持ちを育む意識を育てることが重要である。そうすれば男女平等というのは自然に溶け込むと思う。
- ・ ジェンダーアンコンシャスバイアスについて学ぶ教材を取り入れること。

(など 81 件)

■「人権尊重の立場に立った性教育の充実」・「教職員への男女平等研修の充実」・「教材の見直し」との回答は、前回調査と比べると増加している。一方、「日常活動の中で男女平等の意識を育てる指導を行う」・「女性管理職を増やす」・「男女を分ける習慣の見直し」との回答は、前回調査と比べると減少している。特に、「日常活動の中で男女平等の意識を育てる指導を行う」は、前回調査と比べ減少したものの、依然として最も高い割合となっている。このことから、若い世代の人には、若いうちから男女平等の意識を醸成し自身だけでなく他者の人権も尊重できる大人に成長してもらうため、学校教育の場で男女平等や人権尊重の立場に立った性教育や指導を行ってほしいと考えている人が多いことが伺える。

(4) ワーク・ライフ・バランスについて

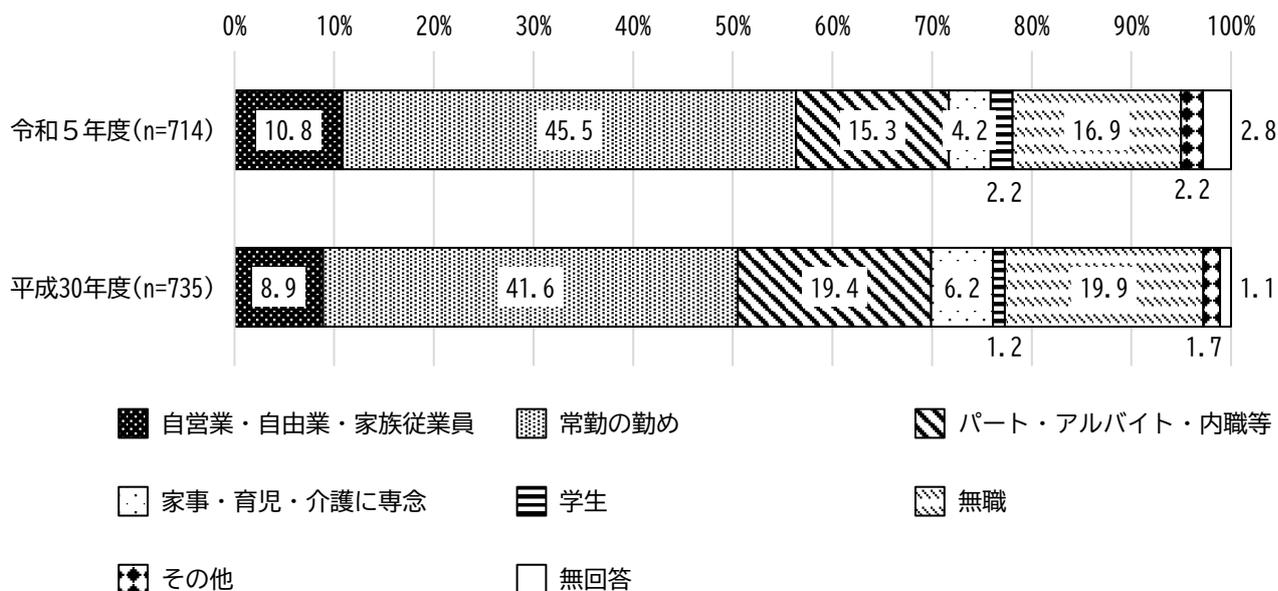
① 職業

問5 あなたの職業は次のうちどれですか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

職業を聞いたところ、「常勤の勤め」(45.5%)が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「無職」(16.9%)、「パート・アルバイト・内職等」(15.3%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「常勤の勤め」は3.9ポイント増加している。

図表1-5-1 職業-前回調査比較



(その他の内容)

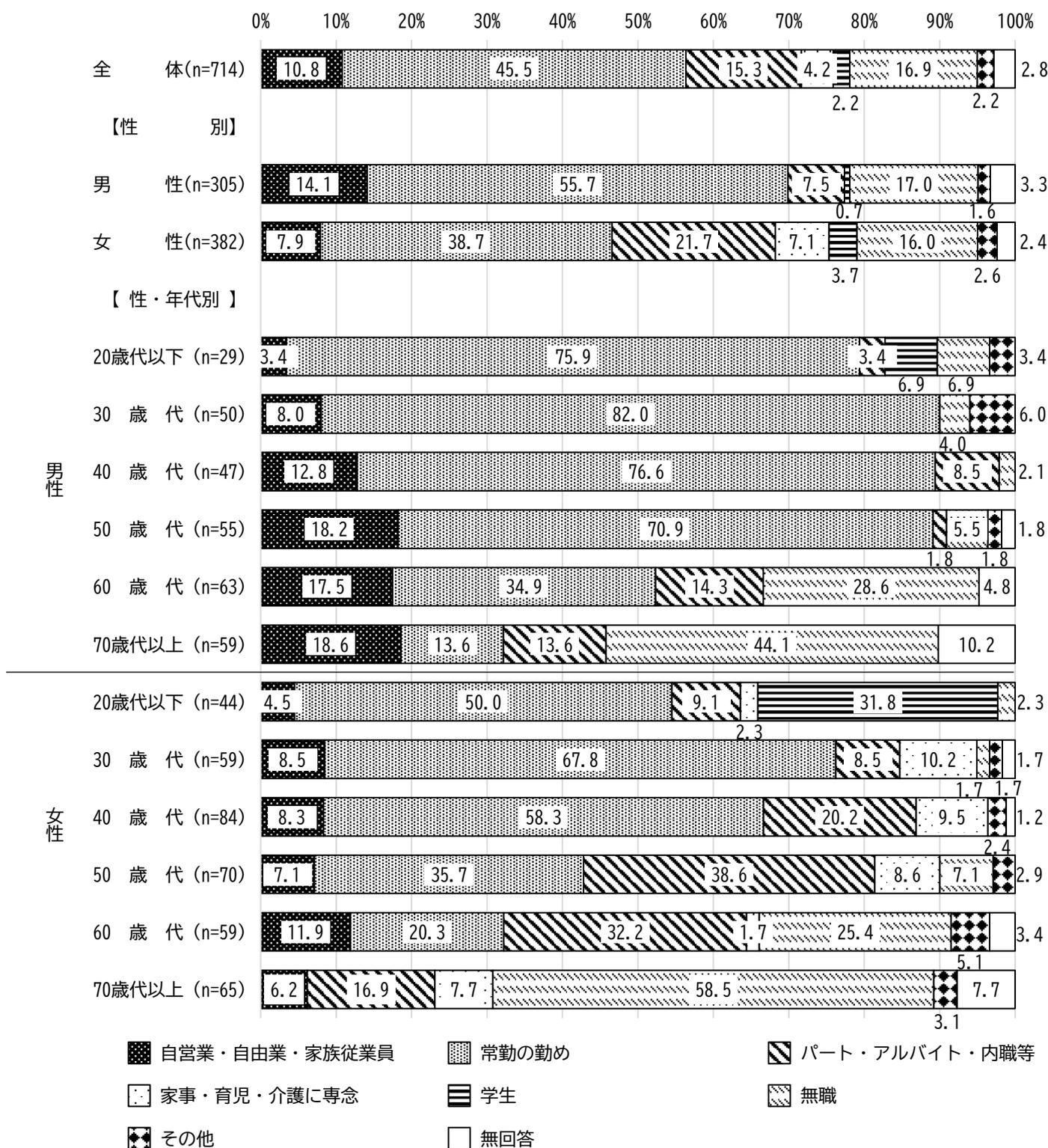
- ・年金受給者
- ・生活保護受給者
- ・介護職
- ・公務員
- ・派遣社員
- ・休職中

(など16件)

性別で見ると、「常勤の勤め」は男性が女性より17.0ポイント高くなっている。一方、「パート・アルバイト・内職等」は女性が男性より14.2ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「常勤の勤め」は男性・女性共におおむね低い年代ほど割合が高く、男性の30歳代で8割超え、男性の40歳代で7割近く、女性の30歳代で7割近くと高くなっている。

図表1-5-2 職業-性別、性・年代別



■女性の「パート・アルバイト・内職等」の割合は、すべての年代において男性より多い。このことから、「パート・アルバイト・内職等」の雇用形態で就労している女性は、男性よりも多いことが伺える。

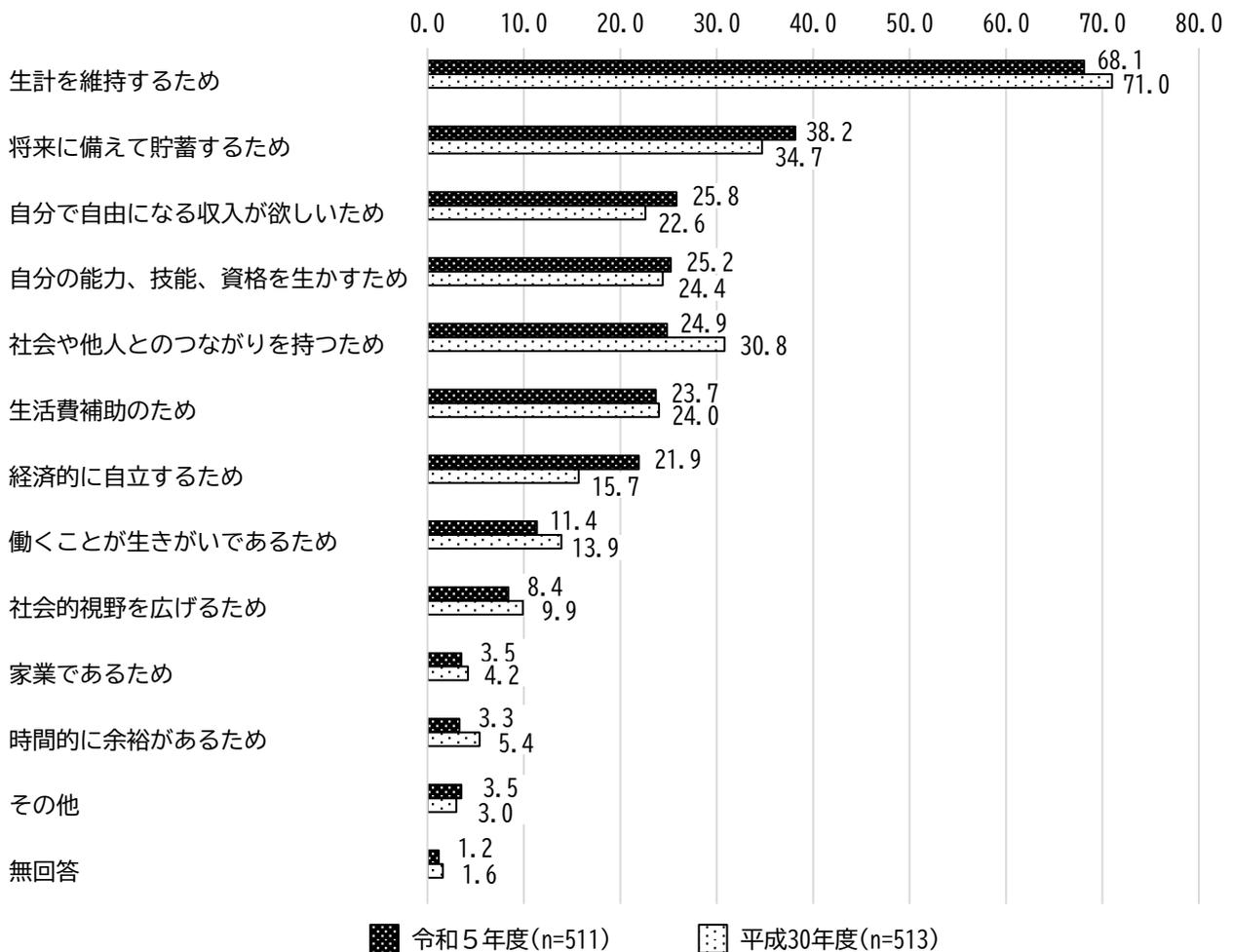
② 働いている理由

(問5で「1. 自営業・自由業・家族従業員」「2. 常勤の勤め」「3. パート・アルバイト・内職等」を選択した場合にお答えください。)

問5-1 あなたが働いている理由について、あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

問5で、「自営業・自由業・家族従業員」、「常勤の勤め」、「パート・アルバイト・内職等」と答えた方に、働いている理由を聞いたところ、「生計を維持するため」(68.1%)が7割近くとなっている。次いで、「将来に備えて貯蓄するため」(38.2%)が4割近くとなっている。

図表1-5-1-1 働いている理由-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・子どもの塾代。
- ・定年後の業務引き継ぎが遅れているため。
- ・物書き、ジャーナリスト故に、目的を持った活動のため。
- ・ひとり暮らしのため。
- ・配偶者が応援してくれるため。
- ・自己実現のため。

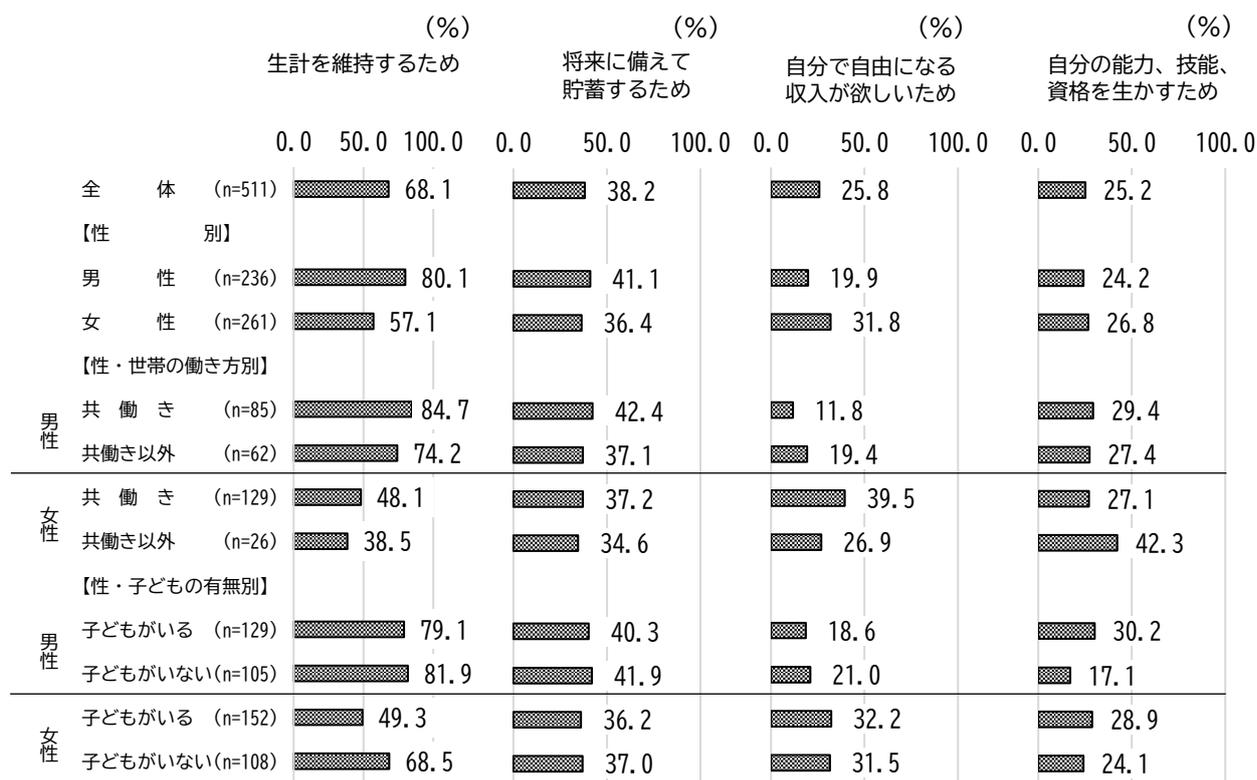
(など18件)

性別でみると、「生計を維持するため」は男性が女性より 23.0 ポイント高くなっている。

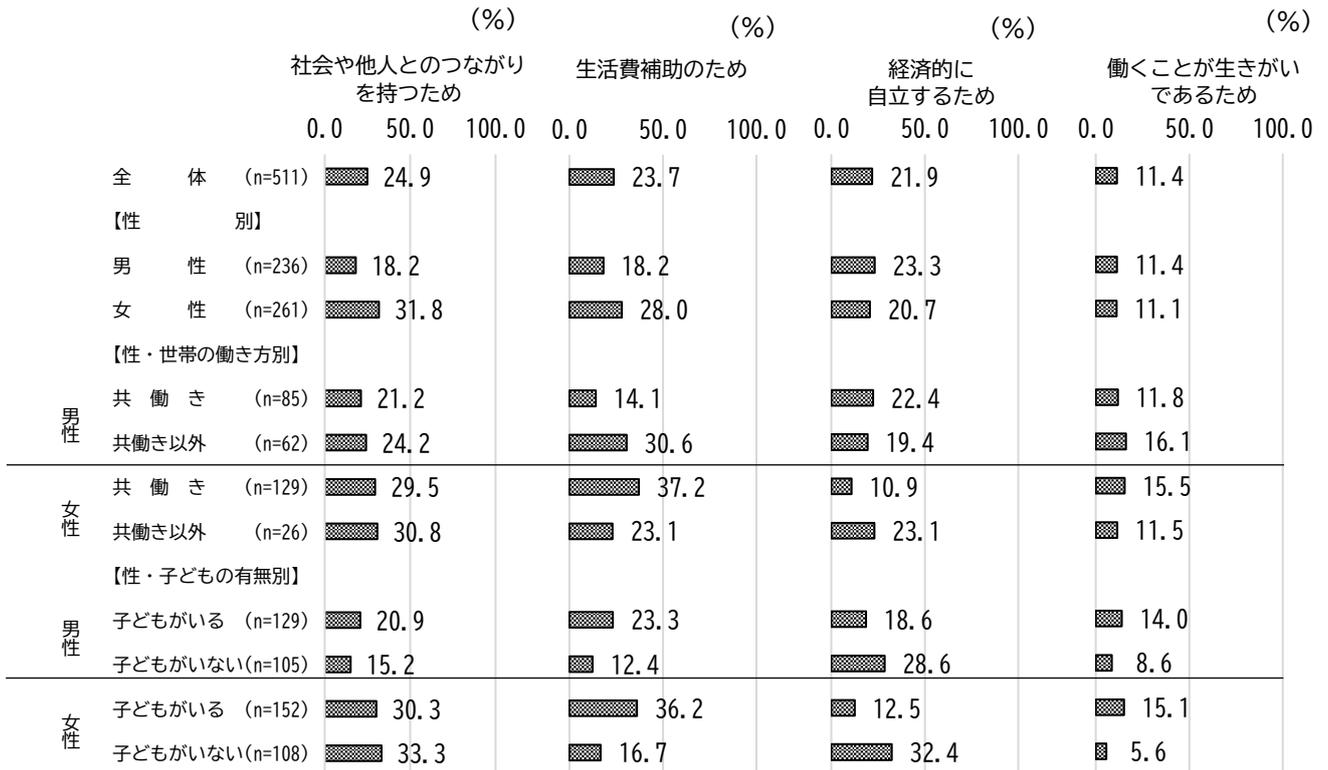
性・世帯の働き方別でみると、「生計を維持するため」は“男性の共働き”で8割半ば、“女性の共働き”で5割近くと高くなっている。

性・子どもの有無別でみると、「生計を維持するため」は“子どもがいる女性”が“子どもがいない女性”より 19.2 ポイント低くなっている。

図表1-5-1-2 働いている理由-性別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



図表1-5-1-2 働いている理由—性別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別 続き



■働いている理由は、男性・女性共に「生計の維持」が最も高くなっており、次いで、「将来への貯蓄」が高くなっている。このことから、性別に関わらず「生活」と「将来」のために働いている人が多いことが伺われる。

③ 就業経験の有無

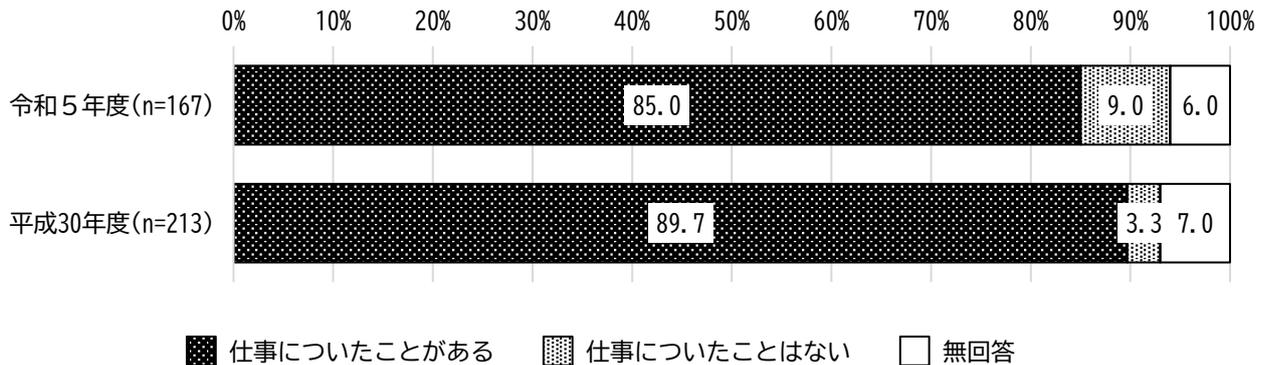
【問6・問6-1は、現在働いていない方のみお答えください】

問6 あなたは、今までに仕事についていたことがありますか。

今までに仕事についていたことがあるかを聞いたところ、「仕事についていたことがある」(85.0%)が8割半ばとなっている。

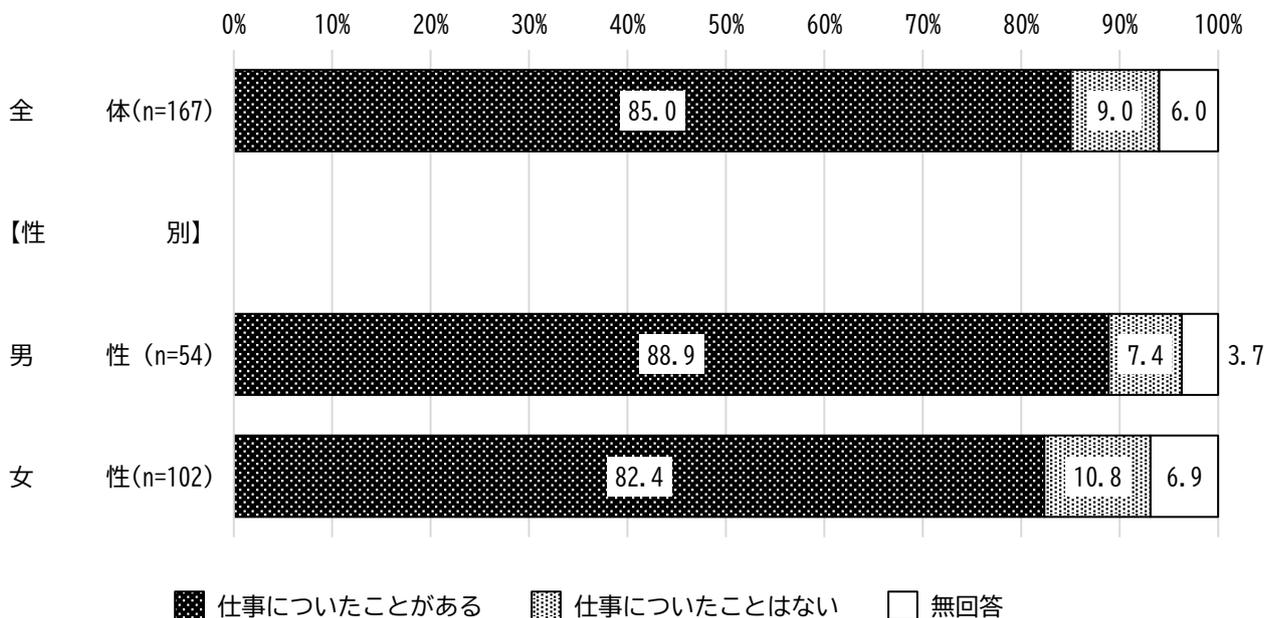
前回調査と比較すると、「仕事についていたことはない」が5.7ポイント増加している。

図表1-6-1 就業経験の有無-前回調査比較



性別でみると、「仕事についていたことがある」は男性が女性より6.5ポイント高くなっている。

図表1-6-2 就業経験の有無-性別



■ 「仕事についていたことはない」の割合は、前回調査と比べると、男性・女性共に増加している。このことから、就業経験のない男性や女性が増えていることが伺える。

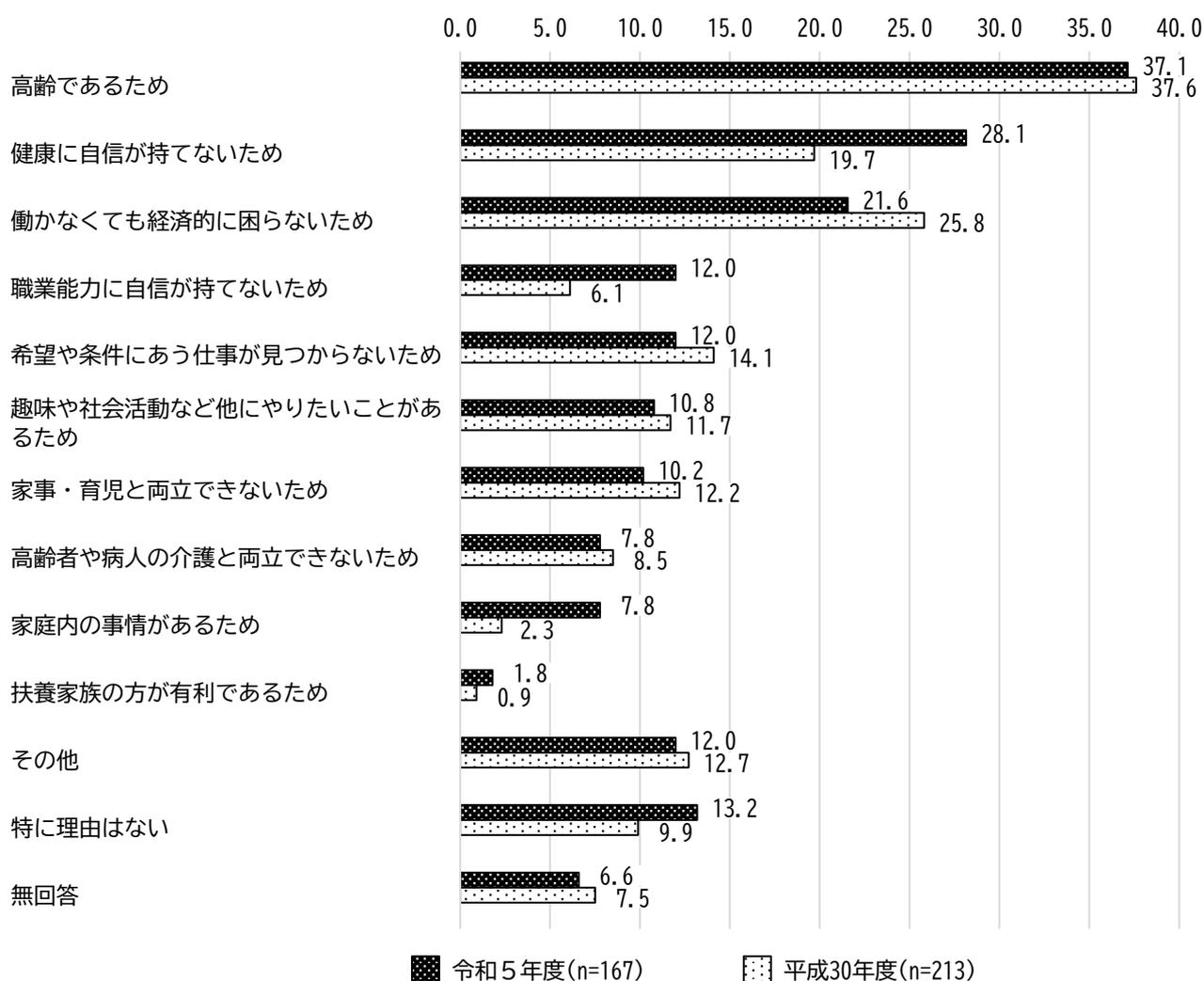
④ 働いていない理由

問6-1 あなたが、現在働いていない理由は、次のどれにあたりますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。特に理由がない場合は、12に○をつけてください。

現在働いていない理由を聞いたところ、「高齢であるため」(37.1%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「健康に自信が持てないため」(28.1%)、「働かなくても経済的に困らないため」(21.6%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「健康に自信が持てないため」は8.4ポイント増加している。

図表1-6-1-1 働いていない理由-前回調査比較 (%)



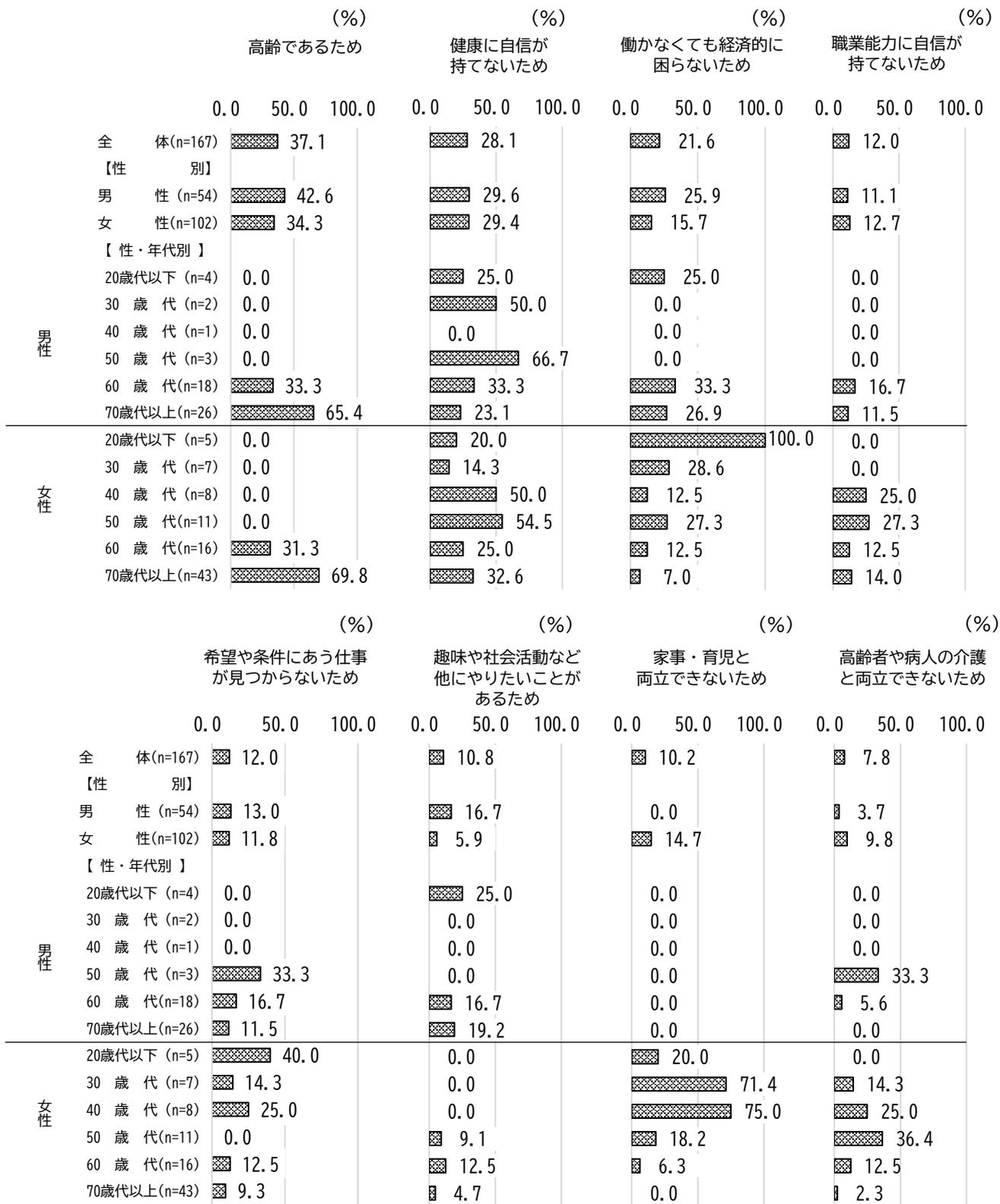
(その他の内容)

- ・ 学生のため
- ・ 定年のため
- ・ 傷病、障害のため

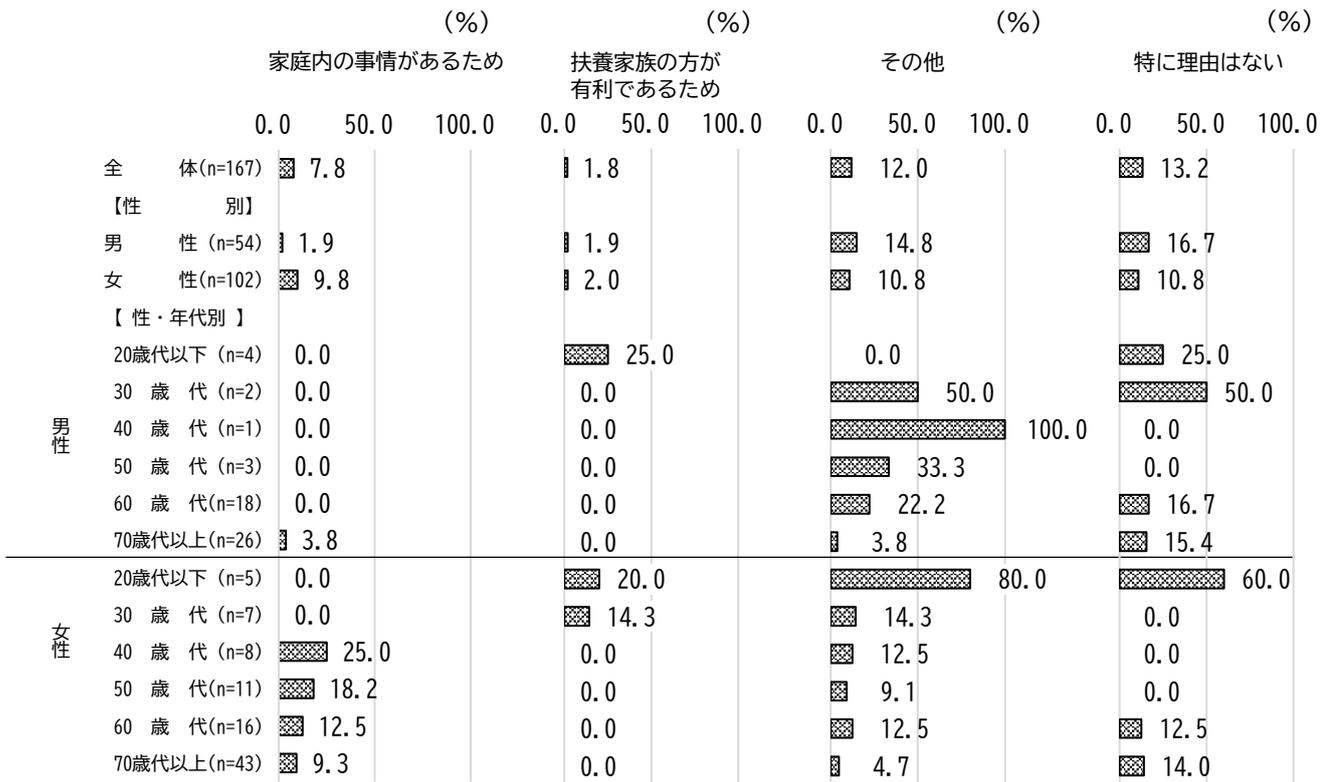
(など 20 件)

性別で見ると、「趣味や社会活動など他にやりたいことがあるため」は男性が女性より10.8ポイント高くなっている。一方、「家事・育児と両立できないため」は女性が男性より14.7ポイント高くなっている。

図表1-6-1-2 働いていない理由-性別、性・年代別



図表1-6-1-2 働いていない理由-性別、性・年代別 続き



■働いている理由を性・年代別にみると、「健康に自信が持てないため」を理由に働いていない人は、男性の30歳代と50歳代、女性の40歳代と50歳代に多い。また、「希望や条件にあう仕事が見つからないため」を理由に働いていない人は、男性の50歳代、女性の20歳代以下に多い。さらに、「家事・育児と両立できないため」を理由に働いていない人は、女性の30歳代と40歳代に多い。このことから、男性の30歳代と50歳代・女性の40歳代と50歳代には健康維持・管理を、男性の50歳代・女性の20歳代以下には就労支援を、女性の30歳代と40歳代には家事・育児負担軽減を行う等、性・年代別の傾向を捉えたアプローチを行うことにより、これらの人々を就労へとつなげていくことで、労働人口の増加も期待できると考える。

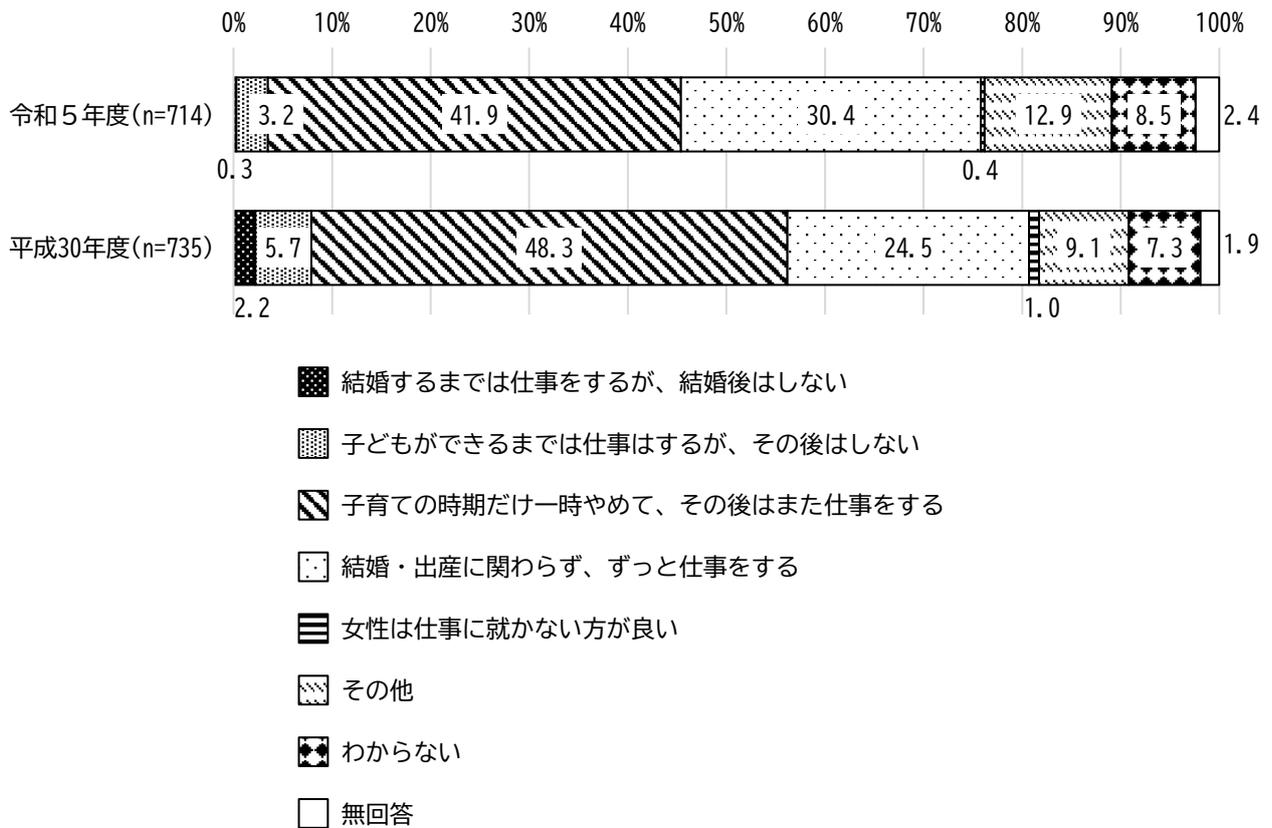
⑤ 望ましい女性の働き方

問7 一般的に女性が仕事をする事について、あなたが望ましいと思うのは次のうちどれですか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

女性が仕事をする事について、望ましいと思うのはどれか聞いたところ、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」(41.9%)が4割超えと最も高く、次いで、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」(30.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」は6.4ポイント減少した一方、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」は5.9ポイント増加している。

図表1-7-1 望ましい女性の働き方-前回調査比較



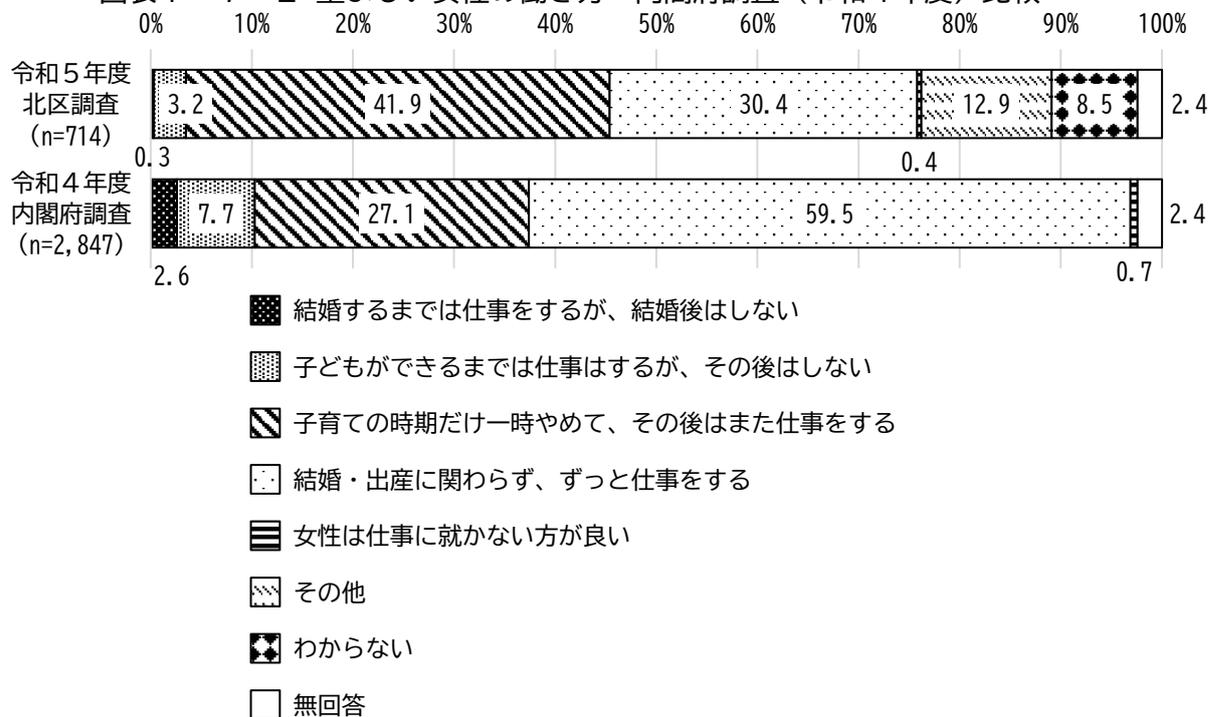
(その他の内容)

- ・仕事をしたい人が仕事をする。
- ・家庭や生活の環境により異なると思う。
- ・個人の自由。
- ・それぞれの環境、状況にあるので一概には言えない。

(など 92 件)

内閣府調査の類似設問と比較すると、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」は29.1ポイント低く、一方、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」は14.8ポイント高くなっている。

図表1-7-2 望ましい女性の働き方—内閣府調査（令和4年度）比較

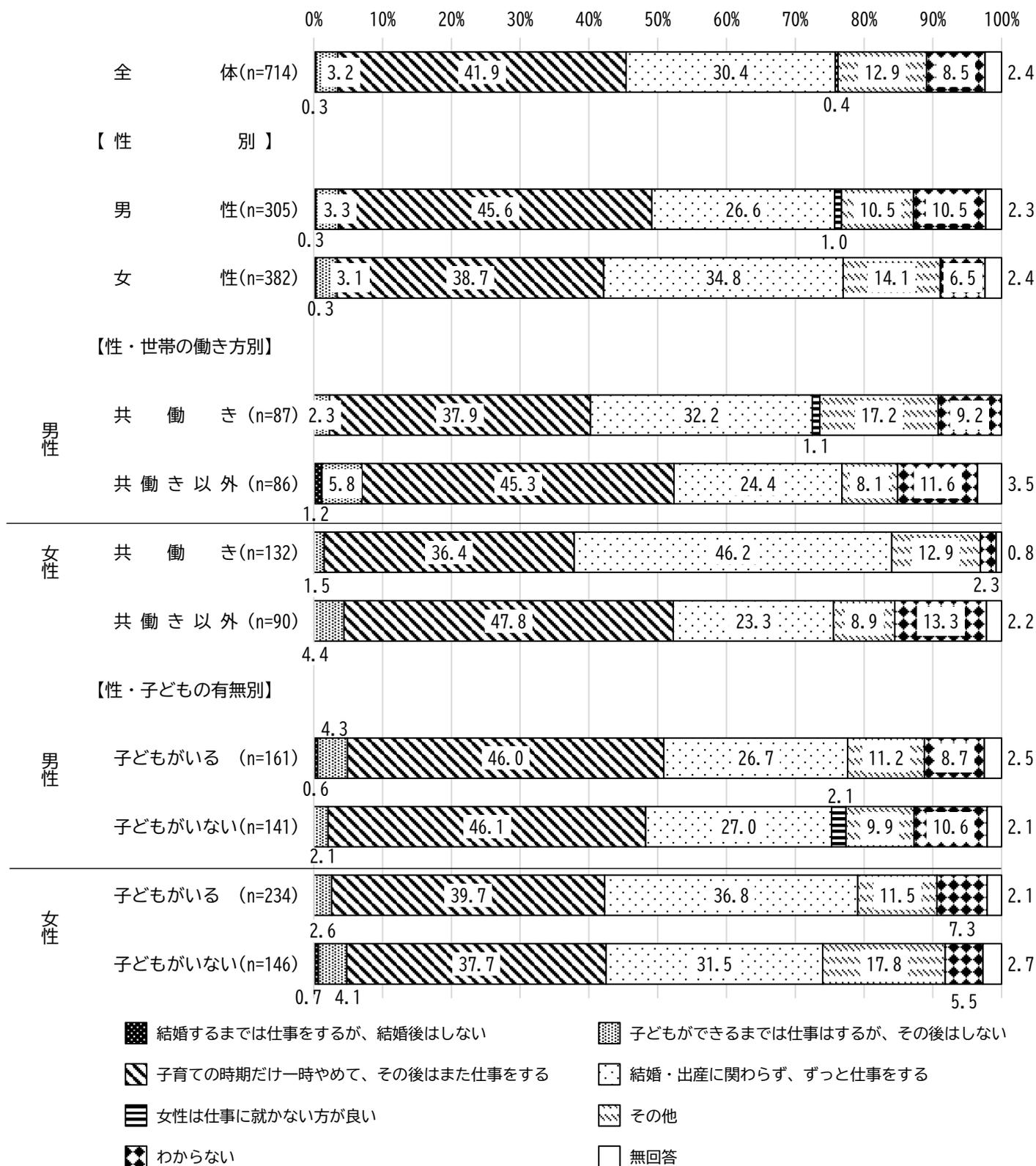


※下記の通り、内閣府調査項目と北区調査項目とを対応させて比較している。

北区調査項目	内閣府調査項目
結婚するまでは仕事をするが、結婚後はしない	結婚するまでは職業をもつ方がよい
子どもができるまでは仕事をするが、その後はしない	子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
女性は仕事に就かない方がよい	女性は職業をもたない方がよい

性別でみると、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」は女性が男性より 8.2 ポイント高くなっている。

図表1-7-3 望ましい女性の働き方
性別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



- 「結婚・出産に関わらずずっと仕事をする」との回答は、前回調査と比べると、増加している。しかしながら、内閣府調査と比べると割合は低い。内閣府調査では「結婚・出産に関わらずずっと仕事をする」との割合が高いのに対し、北区では「子育ての時期のみ一時やめる」との割合が高い。このことから、北区では、子育てが終わった後で職場復帰を望む人が多いことが伺える。
- 「結婚・出産に関わらずずっと仕事をする」との回答は、前回調査と比べると、男性・女性共に増加している。特に、女性はほぼ10ポイント増加している。このことから、女性が結婚や出産といったライフイベントを経ながら、仕事を継続していくことは望ましいとの考えが、男性・女性共に定着してきていることが伺える。

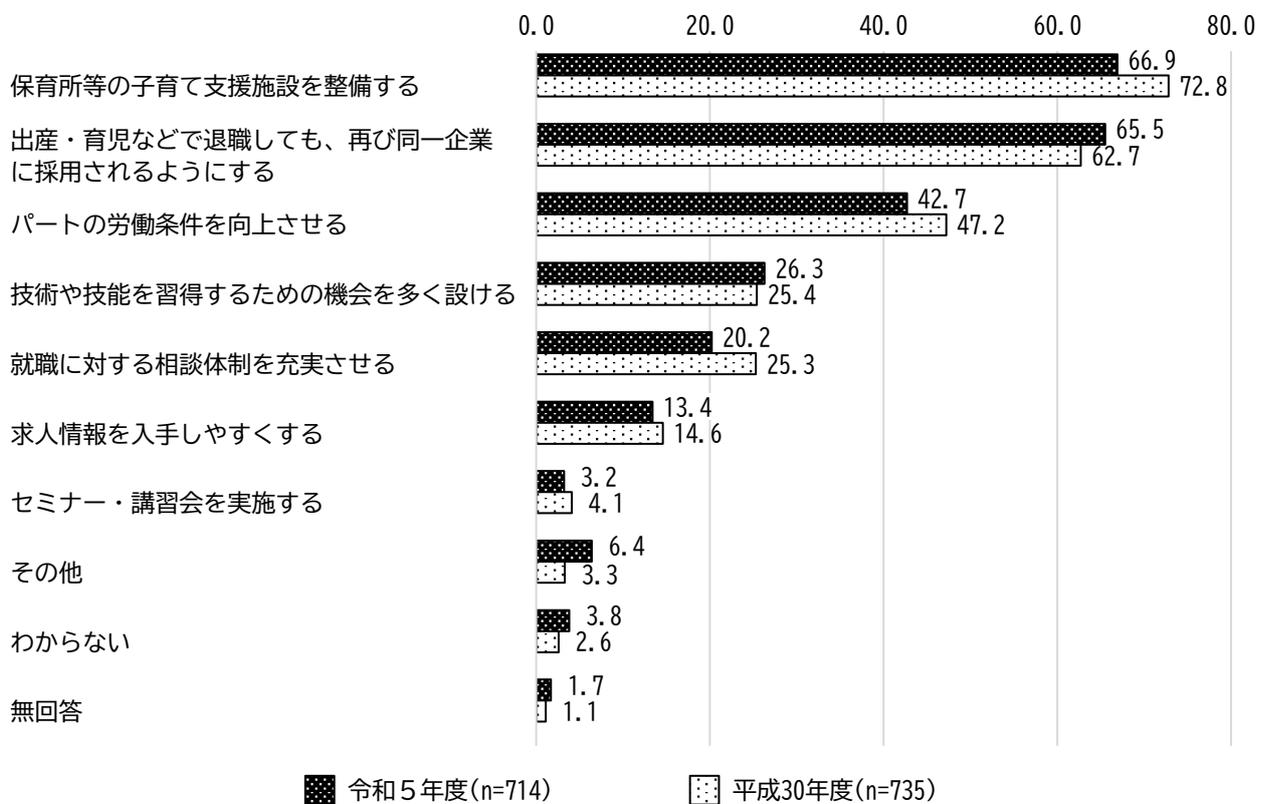
⑥ 女性の再就職に必要な支援・対策

問8 仕事をやめた女性が再就職を希望する場合、どのような支援や対策が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

仕事をやめた女性が再就職を希望する場合、どのような支援や対策が必要だと思うか聞いたところ、「保育所等の子育て支援施設を整備する」(66.9%)が7割近くと最も高くなっている。次いで、「出産・育児などで退職しても、再び同一企業に採用されるようにする」(65.5%)、「パートの労働条件を向上させる」(42.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「保育所等子育て支援施設を整備する」は5.9ポイント、「就職に対する相談体制を充実させる」は5.1ポイント減少している。

図表1-8-1 女性の再就職に必要な支援・対策-前回調査比較 (%)



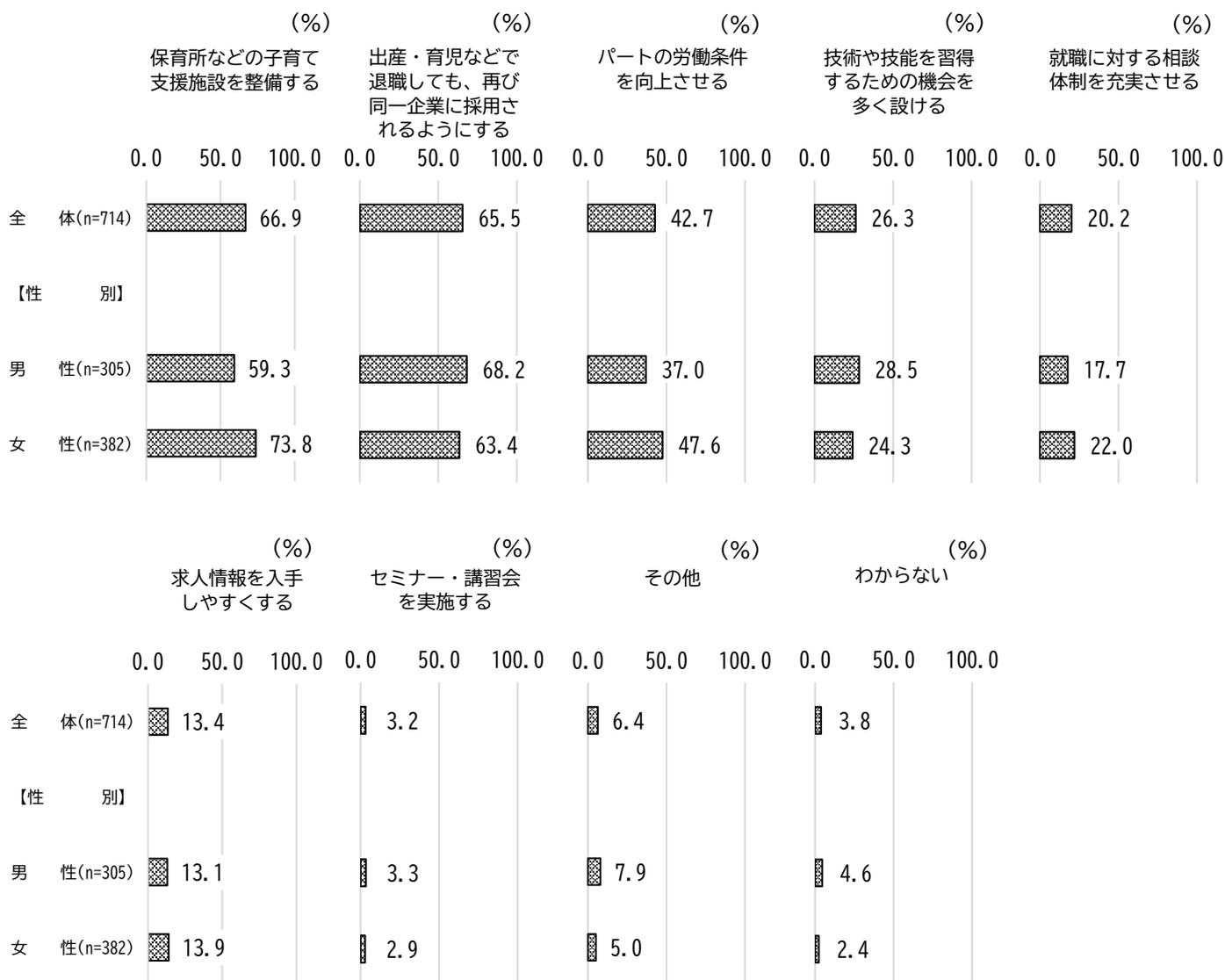
(その他の内容)

- ・子供が体調が悪い時に、気がねしないで仕事を休める環境を作る。又は体調が悪い子供を預けられる施設を整備する。
- ・いずれもあてはまらない。
- ・時短勤務やパート勤務の時間だけでも出産前と変わらない賃金がもらえるような仕組みづくり。働き盛りの年代が自由に働けないので補助は必須。
- ・企業側の意識改革。
- ・病児保育の受け入れ枠の拡充。
- ・年金の受給資格などの配慮が必要。

(など 46 件)

性別でみると、「保育所等の施設を整備すること」は女性が男性より 14.5 ポイント高くなっている。また、「パート労働条件を向上させること」は女性が男性より 10.6 ポイント高くなっている。

図表 1-8-2 女性の再就職に必要な支援・対策-性別



■前回調査と同様に、技術等の習得機会の確保・就職相談体制の充実・求人情報の入手しやすさよりも、子育て支援施設の整備・雇用制度の変更・パートの労働条件の改善が必要であるとの回答が多い。このことから、女性への直接的な支援・対策よりも、女性が働きやすくなるための環境づくりを優先して行う必要があると考える。

■性別差が最も大きい項目は、「子育て支援施設の整備」で、男性よりも女性が多い。このことから、女性の再就職のためには「子育て支援施設の整備」が必要であると考えられる。

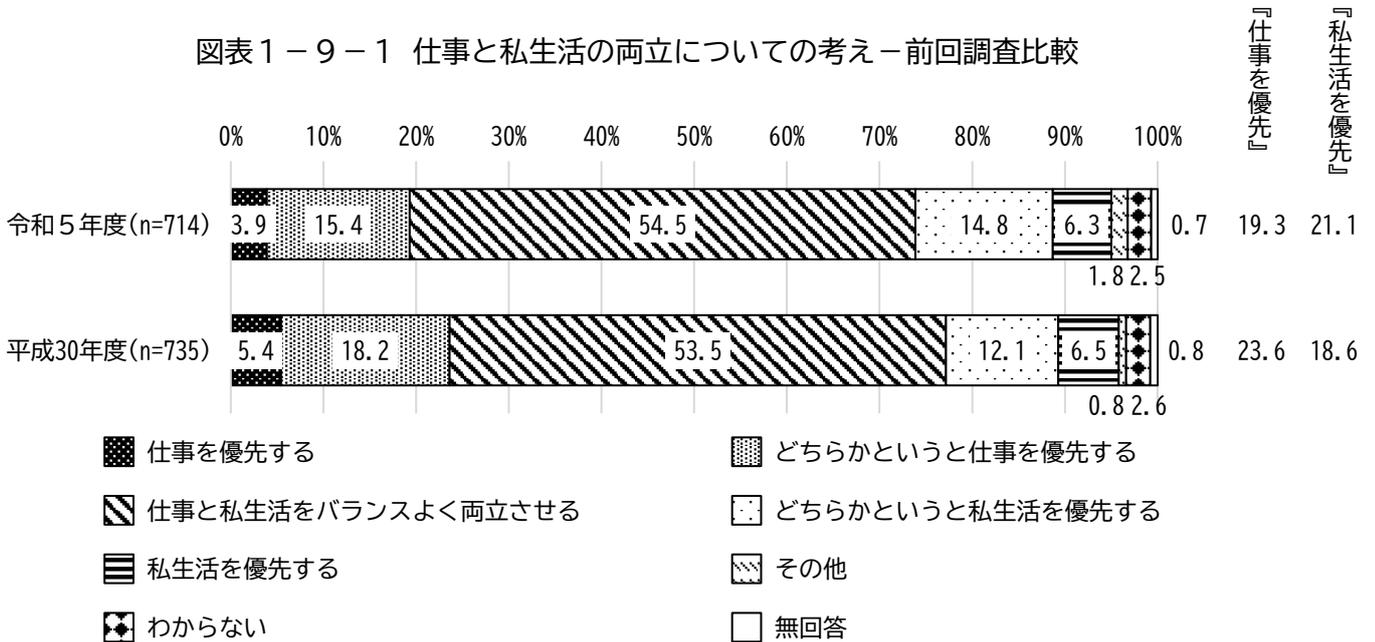
⑦ 仕事と私生活の両立についての考え

問9 一般的にあなたは仕事と私生活の両立について、どのように考えますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

仕事と私生活の両立についての考えを聞いたところ、「仕事と私生活をバランスよく両立させる」(54.5%)が5割半ばと最も高くなっている。「仕事を優先する」(3.9%)と「どちらかという仕事を優先する」(15.4%)を合わせた『仕事を優先する』(19.3%)はほぼ2割、「どちらかという私生活を優先する」(14.8%)と「私生活を優先する」(6.3%)を合わせた『私生活を優先する』(21.1%)は2割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「どちらかという仕事を優先する」は2.8ポイント減少している。

図表1-9-1 仕事と私生活の両立についての考え-前回調査比較



(その他の内容)

- ・まかされている仕事、立場によって異なるので一概に言えない。
- ・子供がいるので子供優先。
- ・お金に余裕があれば私生活、なければ仕事(そうせざるを得ない)。

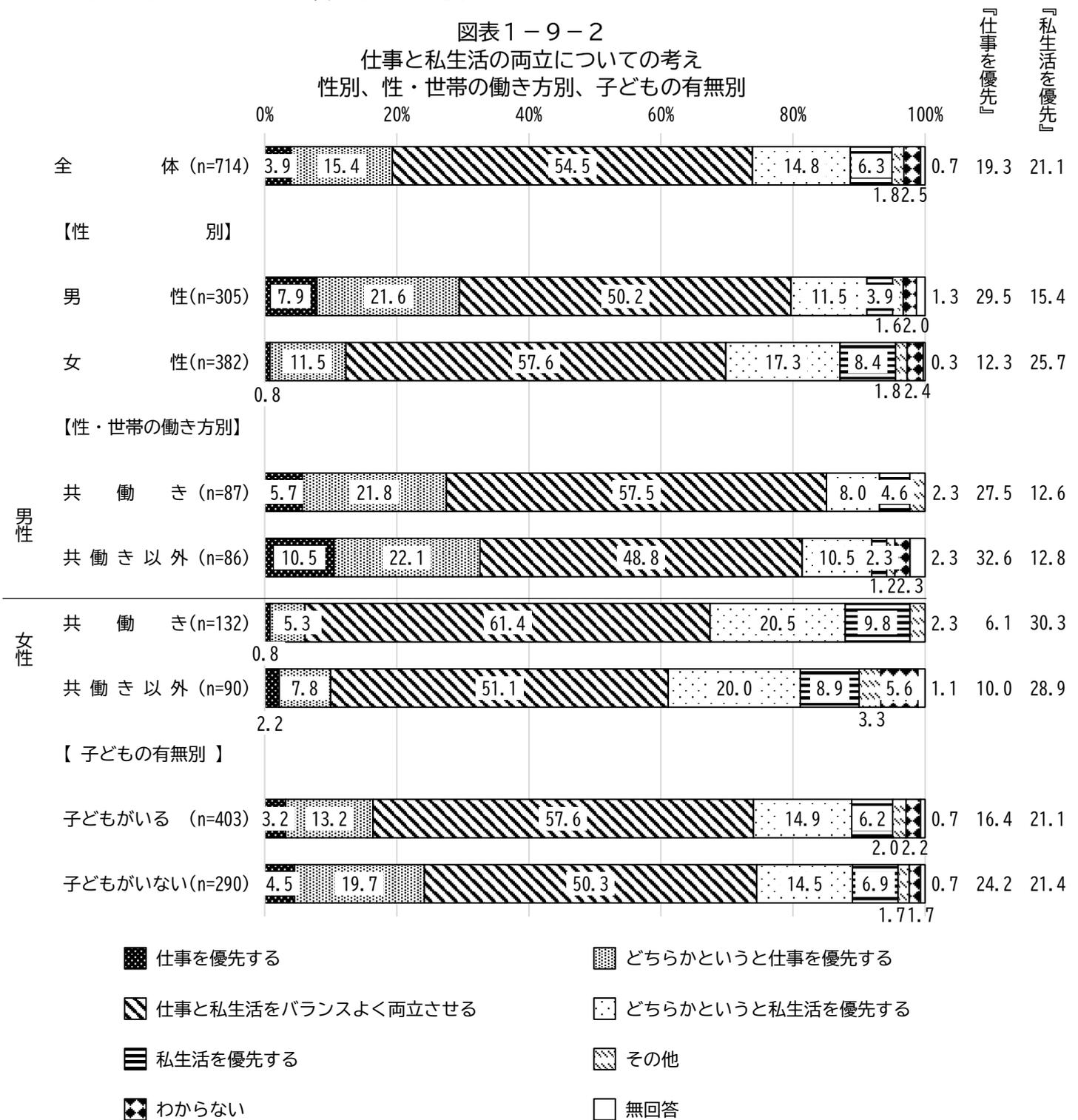
(など13件)

性別でみると、「どちらかという仕事を優先する」は、男性が女性より 10.1 ポイント高くなっている。

性・世帯の働き方別でみると、「仕事と私生活をバランスよく両立させる」は、“女性の共働き”で6割を超えと高くなっている。

子どもの有無別でみると、「仕事と私生活をバランスよく両立させる」は、“子どもがいる”が“子どもがいない”より 7.3 ポイント高くなっている。

図表 1-9-2
仕事と私生活の両立についての考え
性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別



- 優先順位は、「バランスよく両立」、「私生活」、「仕事」の順となっており、私生活と仕事の両立を重視したライフスタイルに変化してきていることが伺える。
- 男性・女性共に仕事と私生活をバランスよく両立させたいと考えている人が多いものの、性別で比べると、男性は「仕事を優先」する人が多く、女性は「私生活を優先」する人が多い。このことから、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、男性は仕事の調整、女性は私生活の調整がそれぞれ必要であると考ええる。

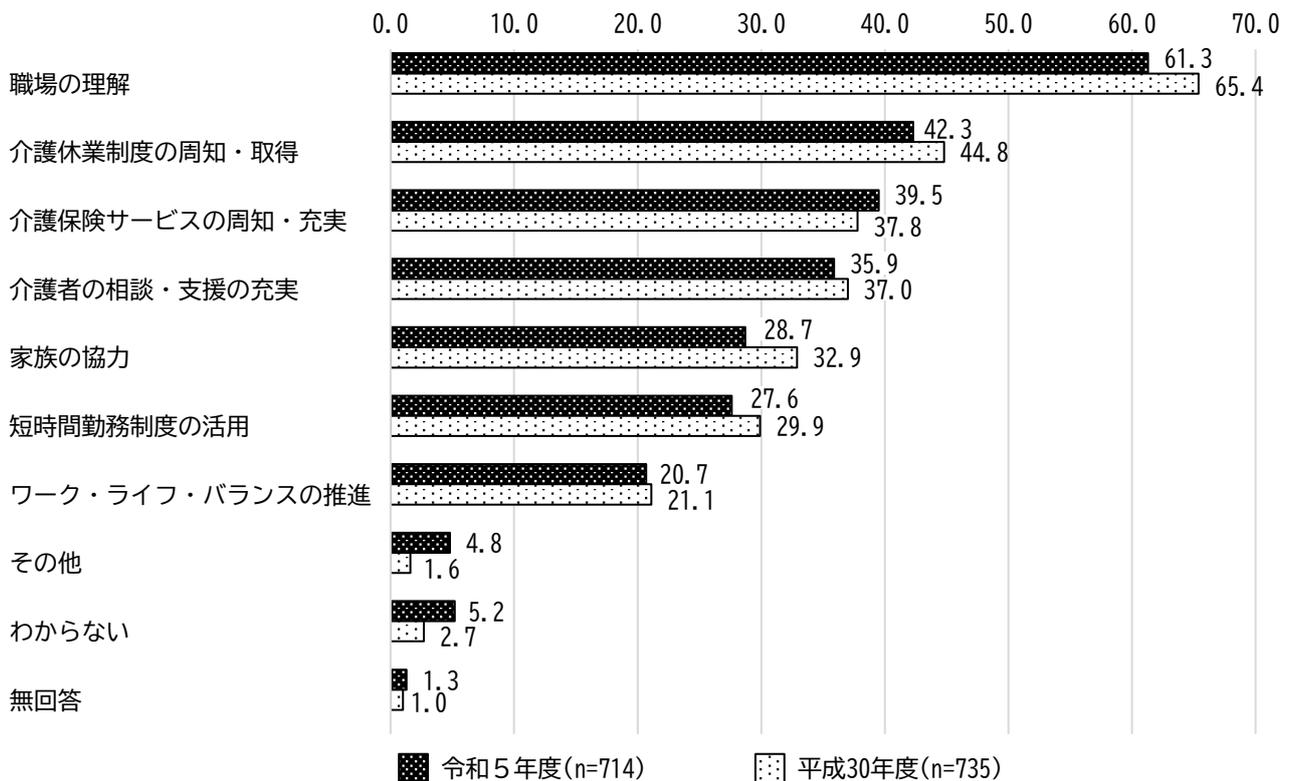
⑧ 介護と仕事の両立に必要な支援

問 10 介護と仕事を両立するためにはどのような支援が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

介護と仕事を両立するためにはどのような支援が必要だと思うか聞いたところ、「職場の理解」(61.3%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「介護休業制度の周知・取得」(42.3%)、「介護保険サービスの周知・充実」(39.5%)などと続いている。

前回調査と比較すると、「家族の協力」が4.2ポイント、「職場の理解」が4.1ポイント減少している。

図表1-10-1 介護と仕事の両立に必要な支援-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

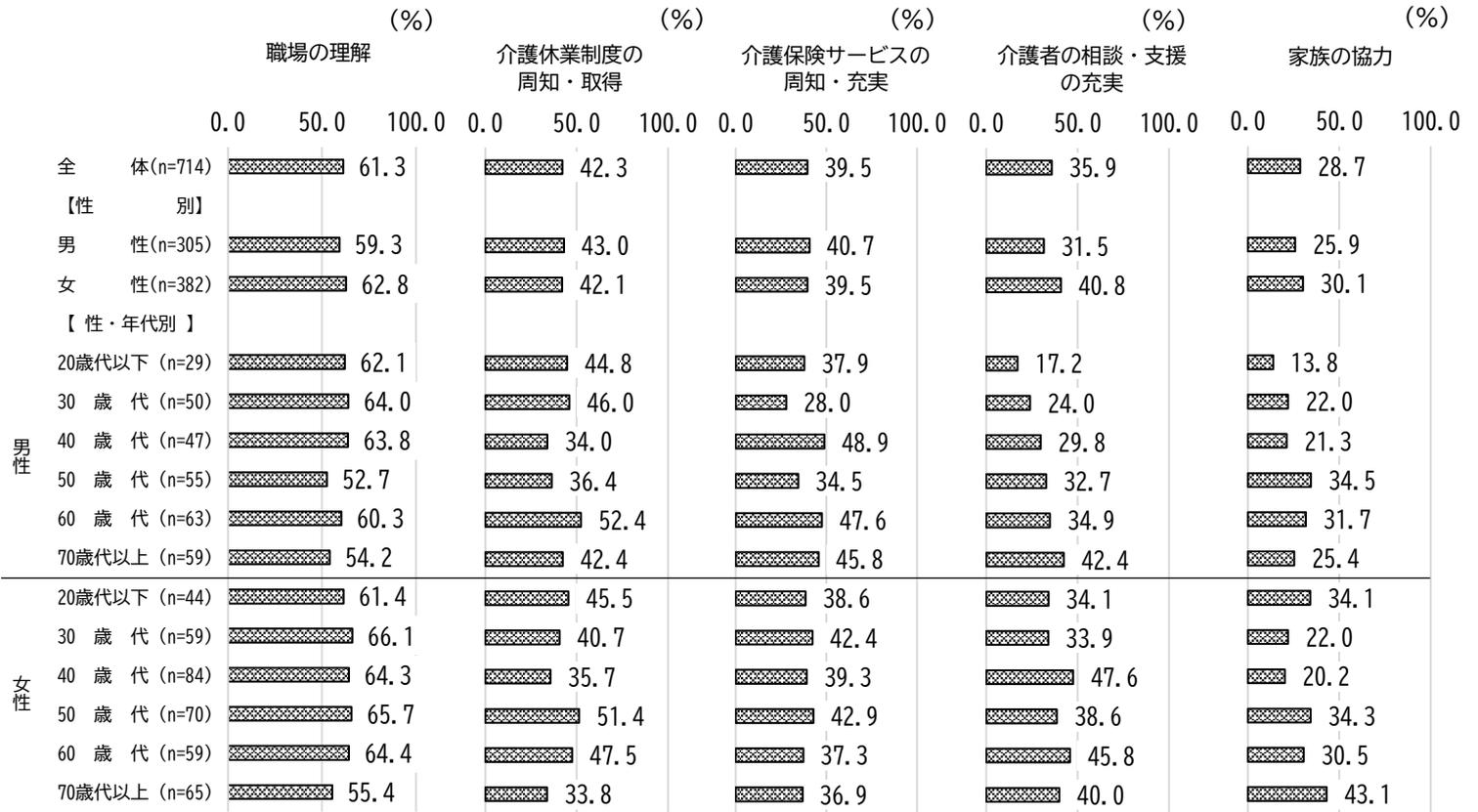
- ・ 職場における仕組み作り。適した仕組みがなければ周囲の理解は得にくいと思う。
- ・ 普段、家に誰もいないという状況を創りだしていることの改善（共働き推奨、核家族化）。家において、家事・育児・介護等を中心にやる人が必要。
- ・ すべて必要。
- ・ 介護費用の保障。
- ・ テレワークの普及。
- ・ 家計を圧迫しないで済むような国の支援。
- ・ 個人事業主に対するケア。

(など 34 件)

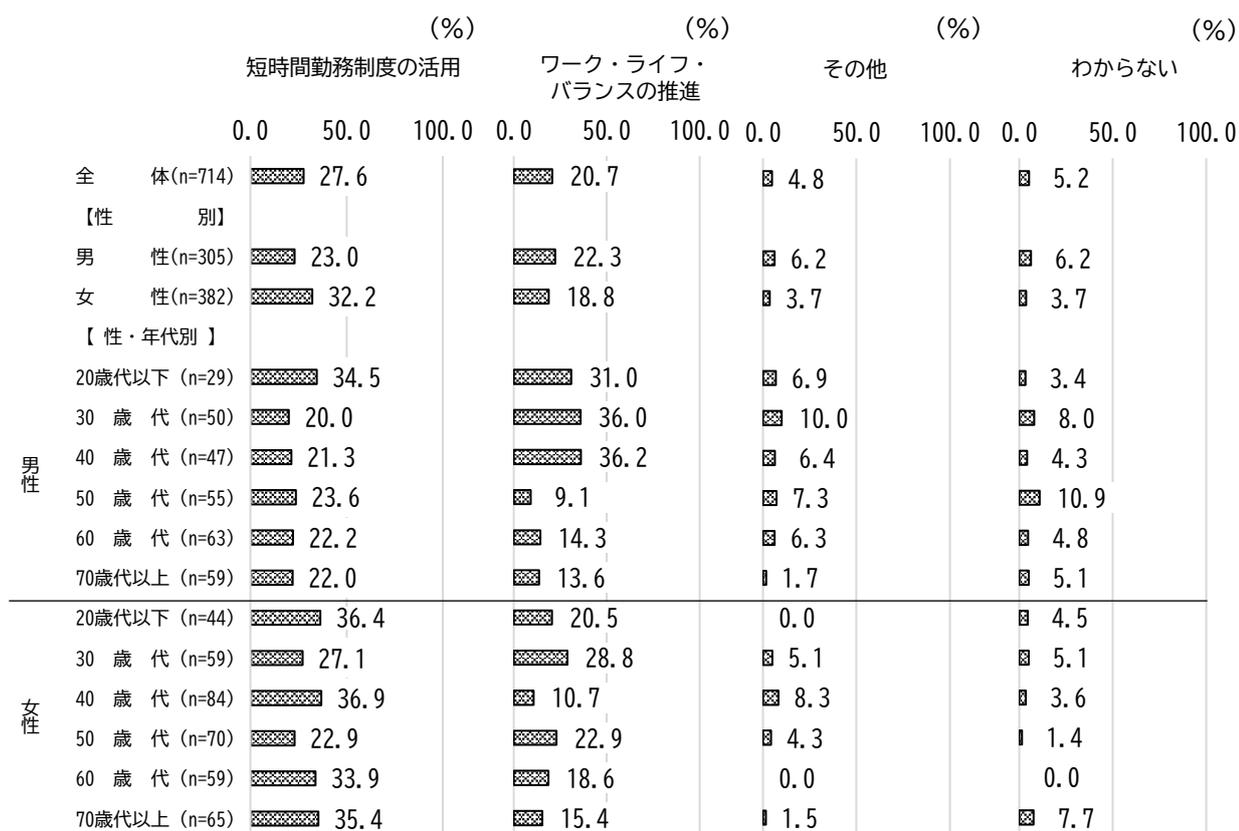
性別で見ると、「介護者の相談・支援の充実」は女性が男性より9.3ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「職場の理解」は男性の50歳代と70歳代以下と女性の70歳代以下以外の年代で6割超えと高くなっている。

図表1-10-2 介護と仕事の両立に必要な支援－性別、性・年代別



図表1-10-2 介護と仕事の両立に必要な支援－性別、性・年代別 続き



■介護と仕事の両立に必要な支援は、すべての性別・年代で「職場の理解」が最も高い。このことから、当事者が介護と仕事の両立を実現するためには、当事者が就労している職場の理解と支援が必要であると考えます。

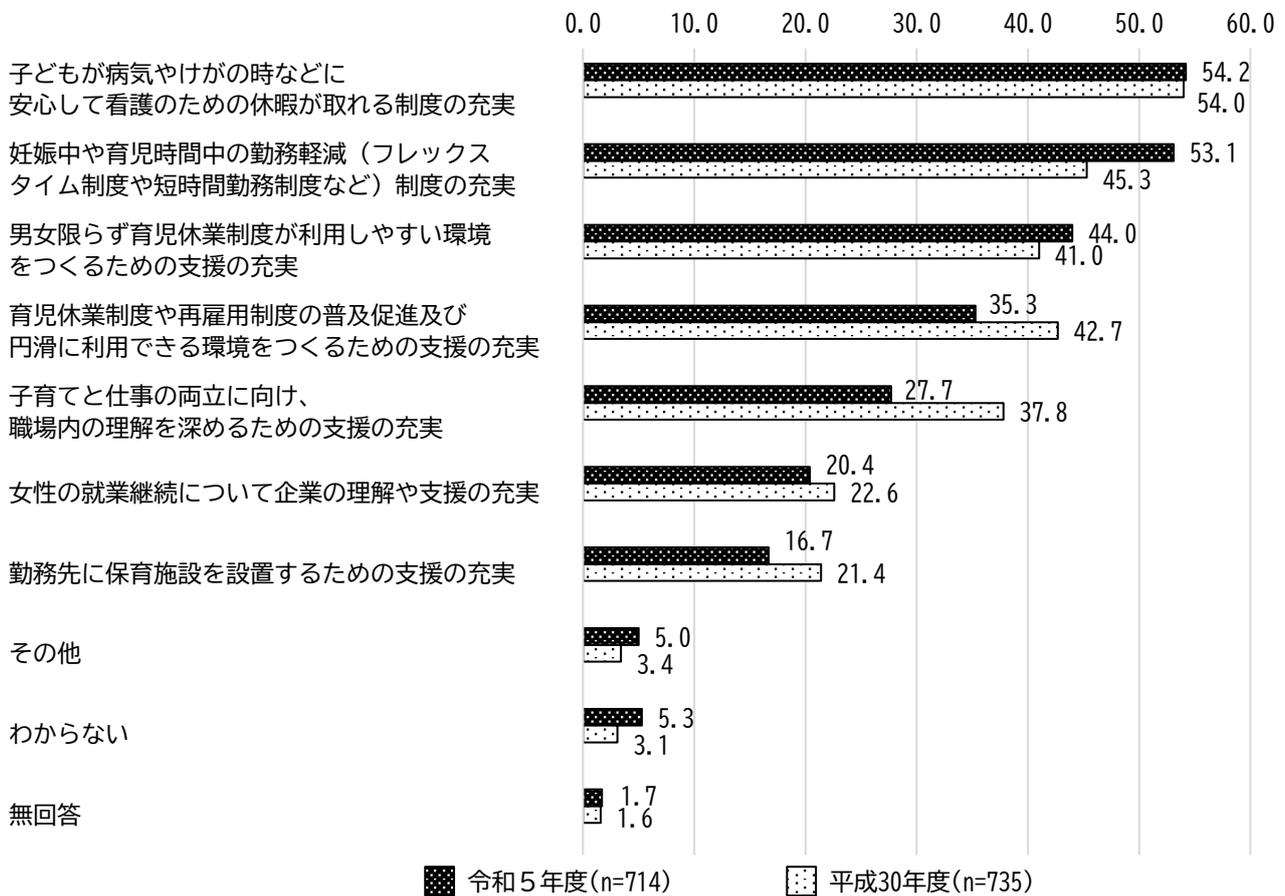
⑨ 子育てと仕事の両立に必要な支援

問 11 子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思うか聞いたところ、「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度の充実」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減(フレックスタイム制度や短時間勤務制度など)制度の充実」(53.1%)、「男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境をつくるための支援の充実」(44.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減(フレックスタイム制度や短時間勤務制度など)制度の充実」は7.8ポイント増加している。一方、「子育てと仕事の両立に向け、職場内の理解を深めるための支援の充実」は10.1ポイント減少している。

図表1-11-1 子育てと仕事の両立に必要な支援—前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・仕事の負担を減らす。
- ・新たな制度、支援策の導入、拡充は不要だと思う。
- ・休業をとられた人の分の人材の補充を必ずできる環境。
- ・子育てファミリーを経済的に支援する手当ての支給。

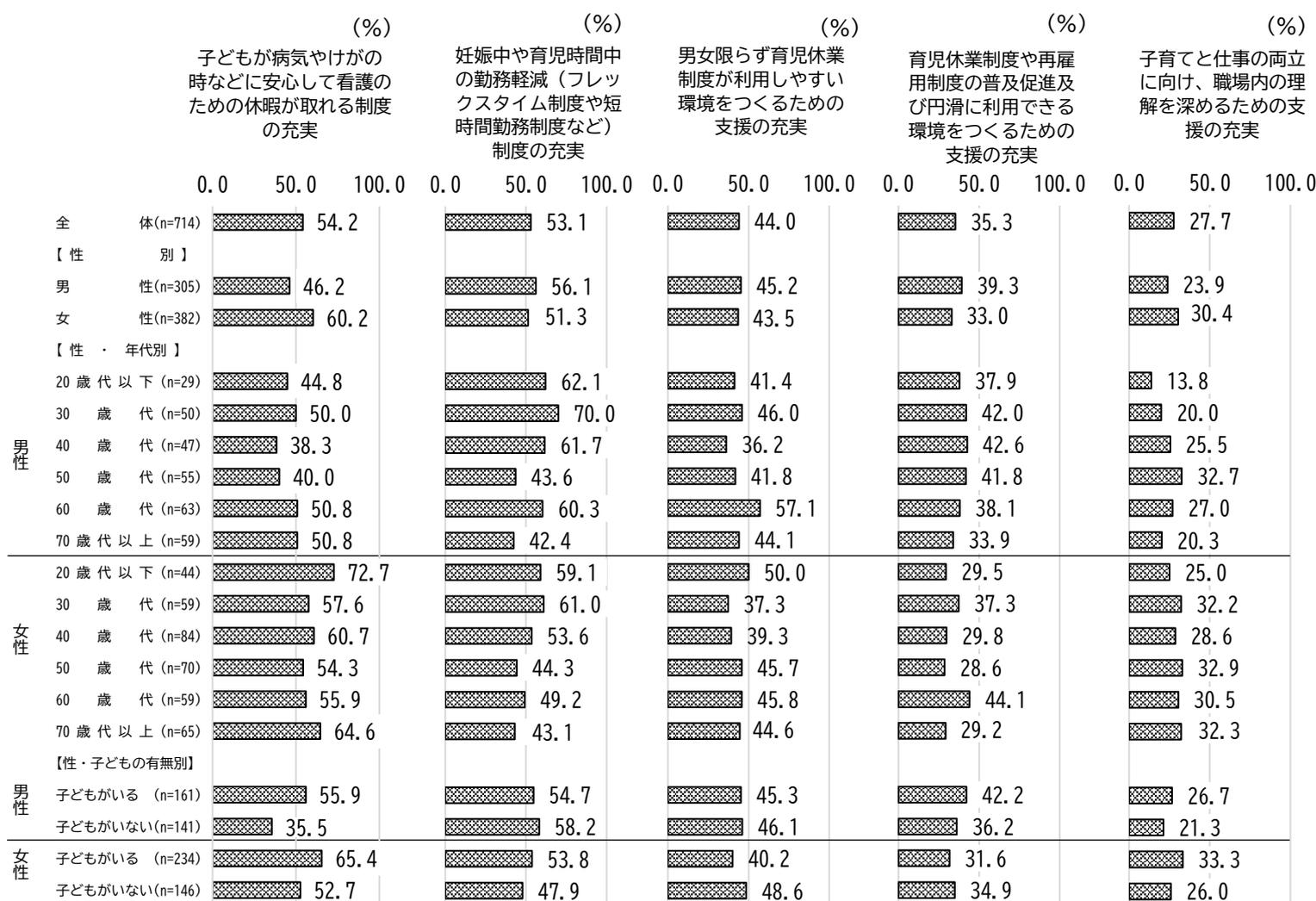
(など 36 件)

性別でみると、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）制度の充実」は女性が男性より4.8ポイント低くなっている。

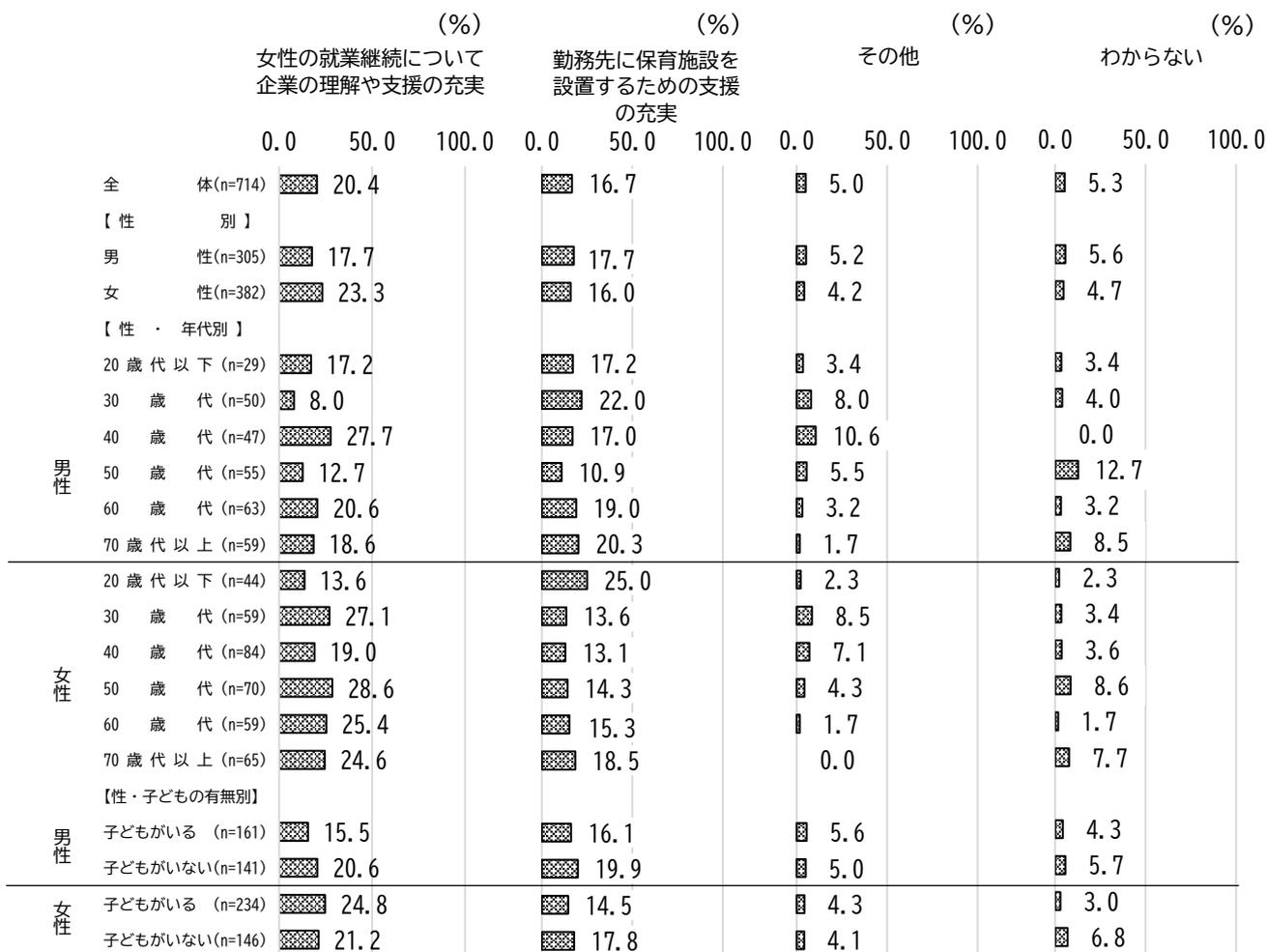
性・年代別でみると、「男女限らず育児休業制度が利用しやすい環境づくり」は女性の20歳代以下で5割となっている。

子どもの有無別でみると、「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」は“子どもがいる男性”が“子どもがいない男性”より20.4ポイント高くなっている。

図表1-11-2 子育てと仕事の両立に必要な支援－性別、性・年代別、性・子どもの有無別



図表1-11-2 子育てと仕事の両立に必要な支援－性別、性・年代別、性・子どもの有無別 続き



■子育てと仕事を両立するために必要な支援として、“子どもがいる”人は、男性・女性共に休暇取得や勤務軽減に関する制度の充実が必要だと考えている。また、“子どもがいない”人は、男性では勤務軽減を、女性では休暇取得の制度の充実が必要だと考えている。このことから、子育てと仕事の両立を実現するためには、まずは休暇の取得や勤務の軽減につながる制度をより充実させていく必要があると考える。

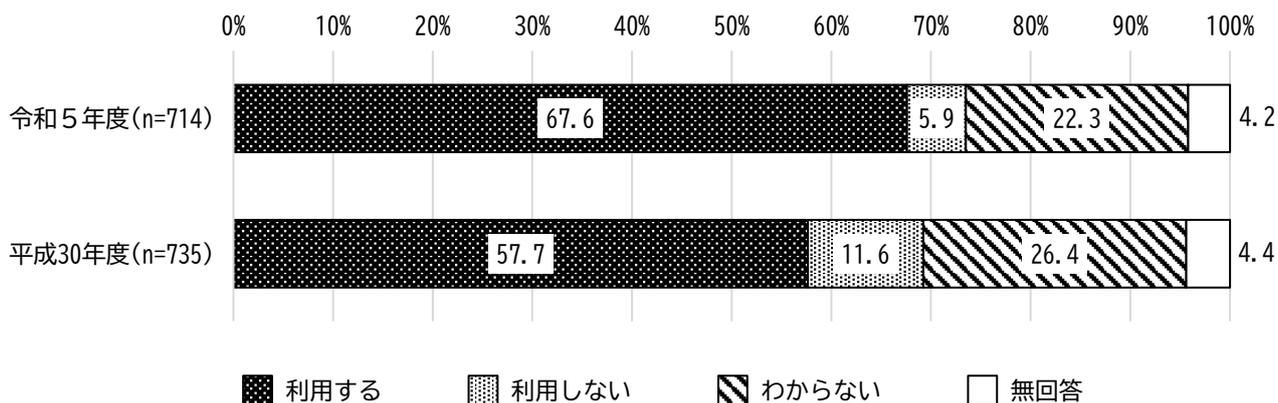
⑩ 育児休業制度の利用

問 12 仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用しますか。
あてはまる番号に1つ○をつけてください。

仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用するか聞いたところ、「利用する」(67.6%)が7割近く、「利用しない」は5.9%となっている。

前回調査と比較すると、「利用する」は9.9ポイント増加している。

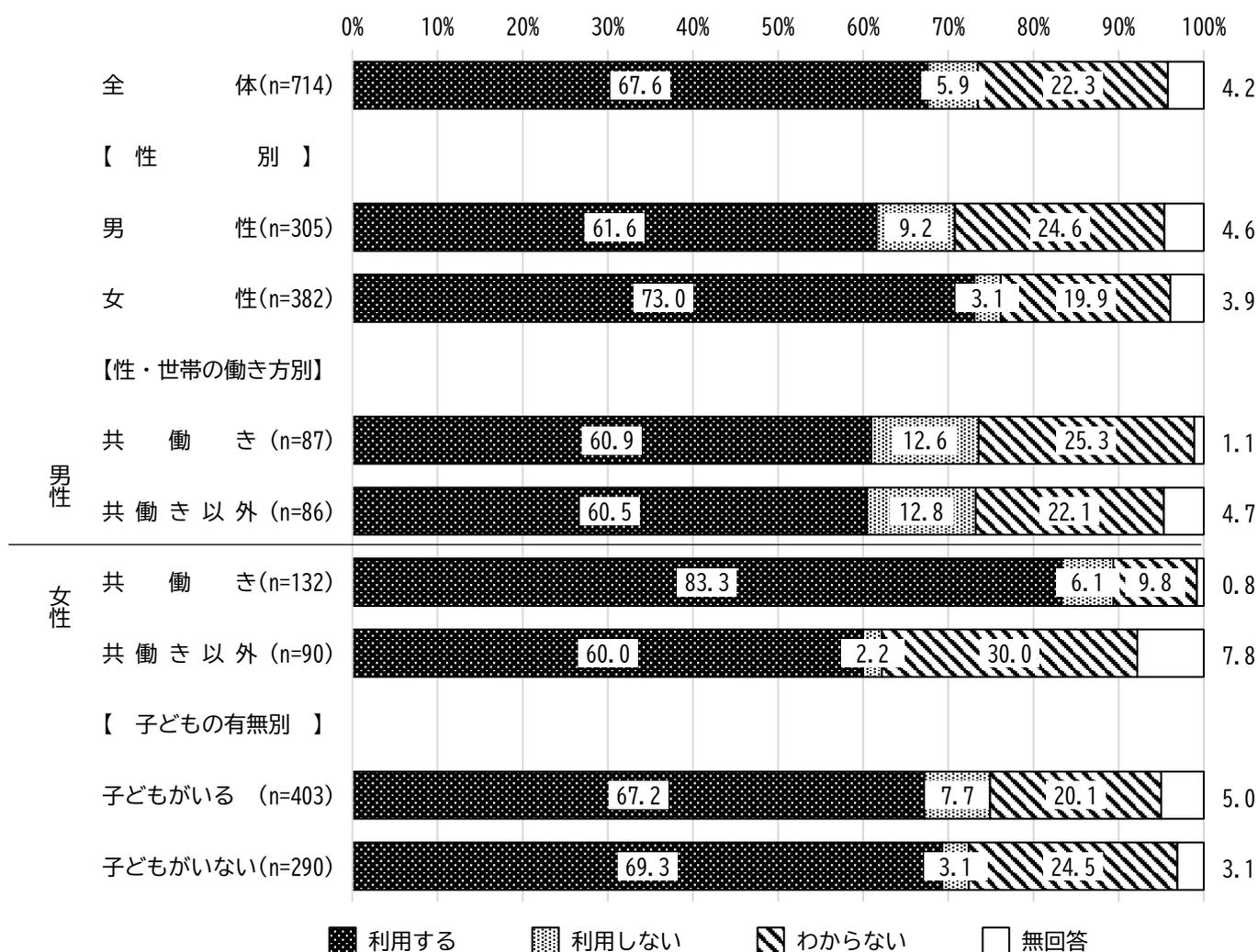
図表 1-12-1 育児休業制度の利用-前回調査比較



性別で見ると、「利用する」は女性が男性より 11.4 ポイント高くなっている。

性・世帯の働き方別で見ると、「利用する」は“女性の共働き”で8割超えと最も高く、「利用しない」は“男性の共働き”（12.6%）、“男性の共働き以外”（12.8%）で1割超えとなっている。

図表 1-12-2
育児休業制度の利用－性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別



■ “女性共働き”は8割以上が、“男性共働き”と“男性共働き以外”と“女性共働き以外”は6割以上が、育児休業制度を利用すると回答している。前回調査と比べると、利用すると考えている人は男性・女性共に増加している。このことから、育児休業制度の利用意識は、男性・女性共に定着してきていることが伺える。

■ 性別で見ると、育児休業制度を利用しないと答えた人の割合は、女性よりも男性が高くなっている。このことから、男性も育児休業を取得し育児に参加できるような支援を行う必要があると考える。

⑪ 育児休業制度を利用しない理由

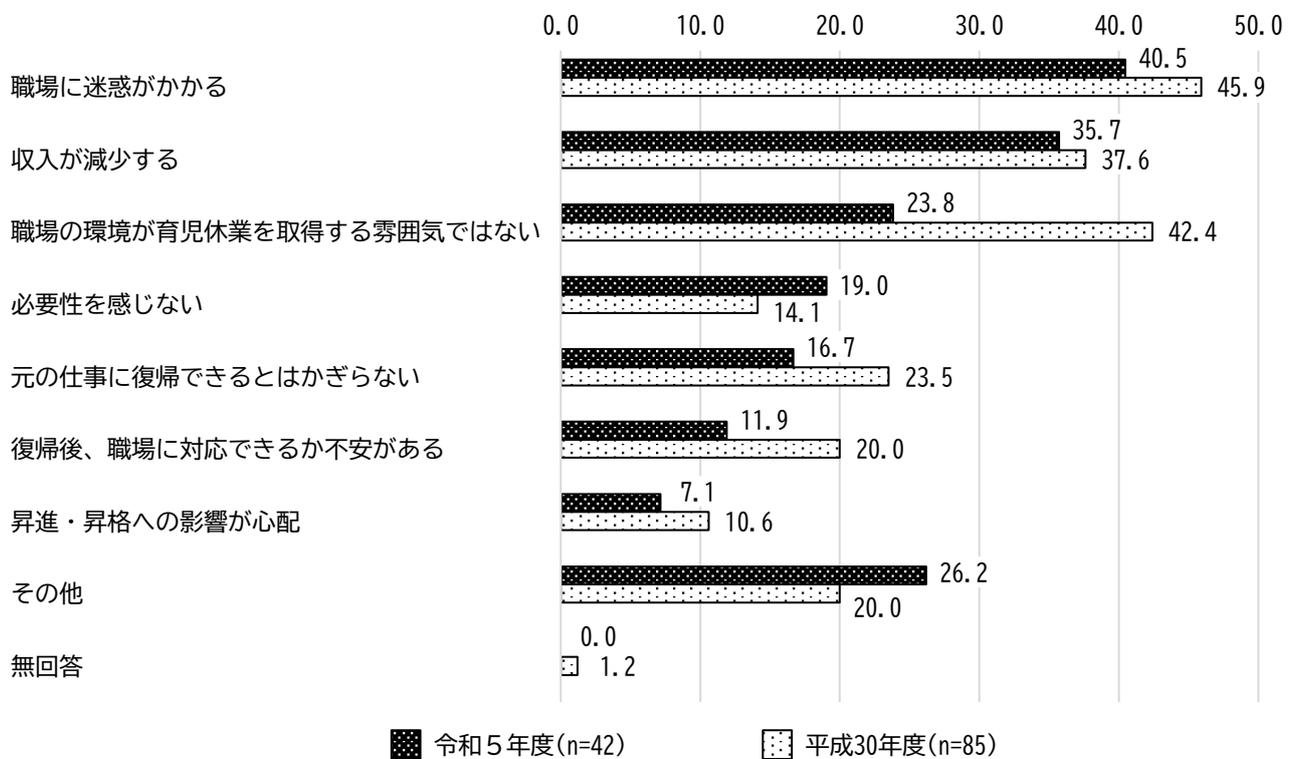
(問12で「2. 利用しない」を選択した場合にお答えください。)

問12-1 育児休業制度を利用しない理由はどれですか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

問11で、「利用しない」と答えた方(42人)に、育児休業制度を利用しない理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかる」(40.5%)がほぼ4割と最も高くなっている。次いで、「収入が減少する」(35.7%)、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」(23.8%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」は18.6ポイント減少している。

図表1-12-1-1 育児休業制度を利用しない理由-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

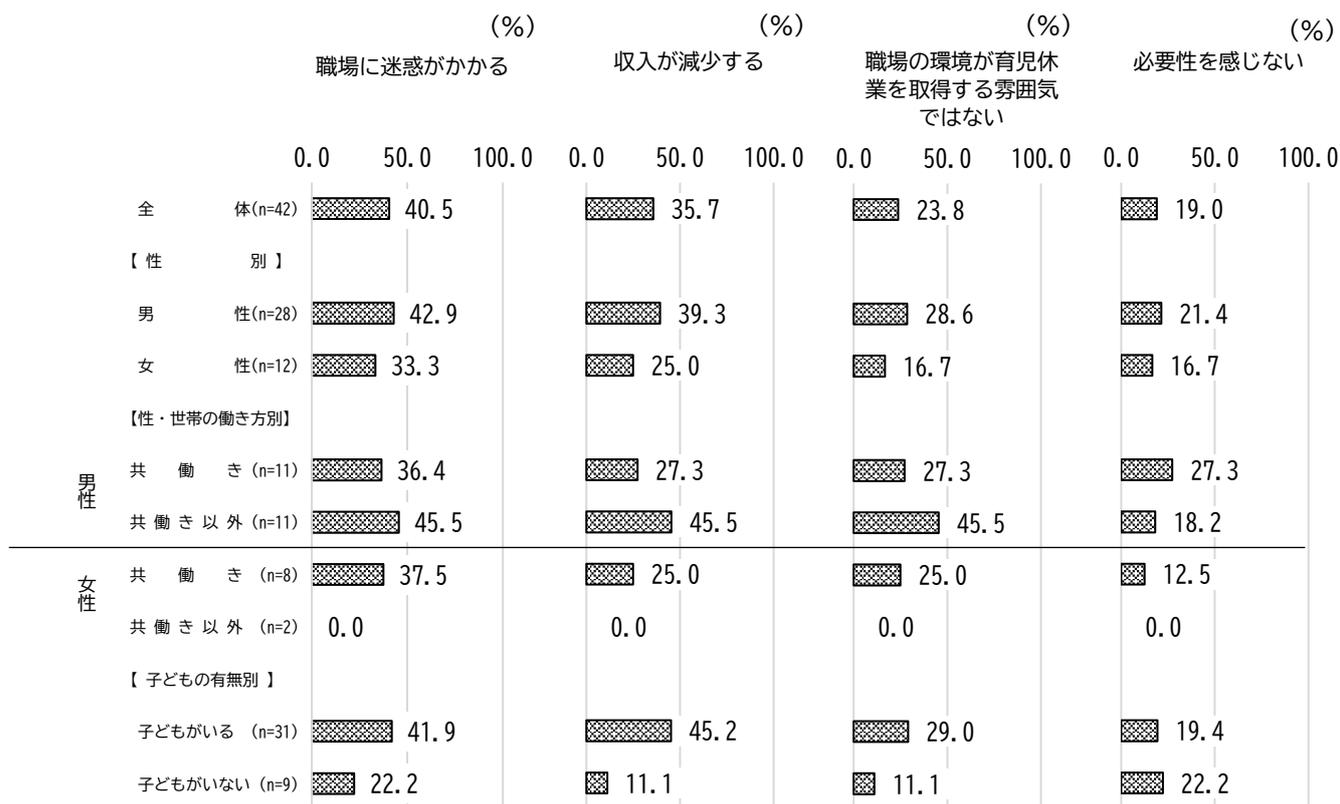
- ・自営業のため。
- ・高齢のため。
- ・小さな職場のため。

(など11件)

性別でみると、「復帰後、職場に対応できるか不安がある」は女性が男性より17.9ポイント高くなっている。一方、「収入が減少する」は男性が女性より14.3ポイント、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」は男性が女性より11.9ポイント高くなっている。

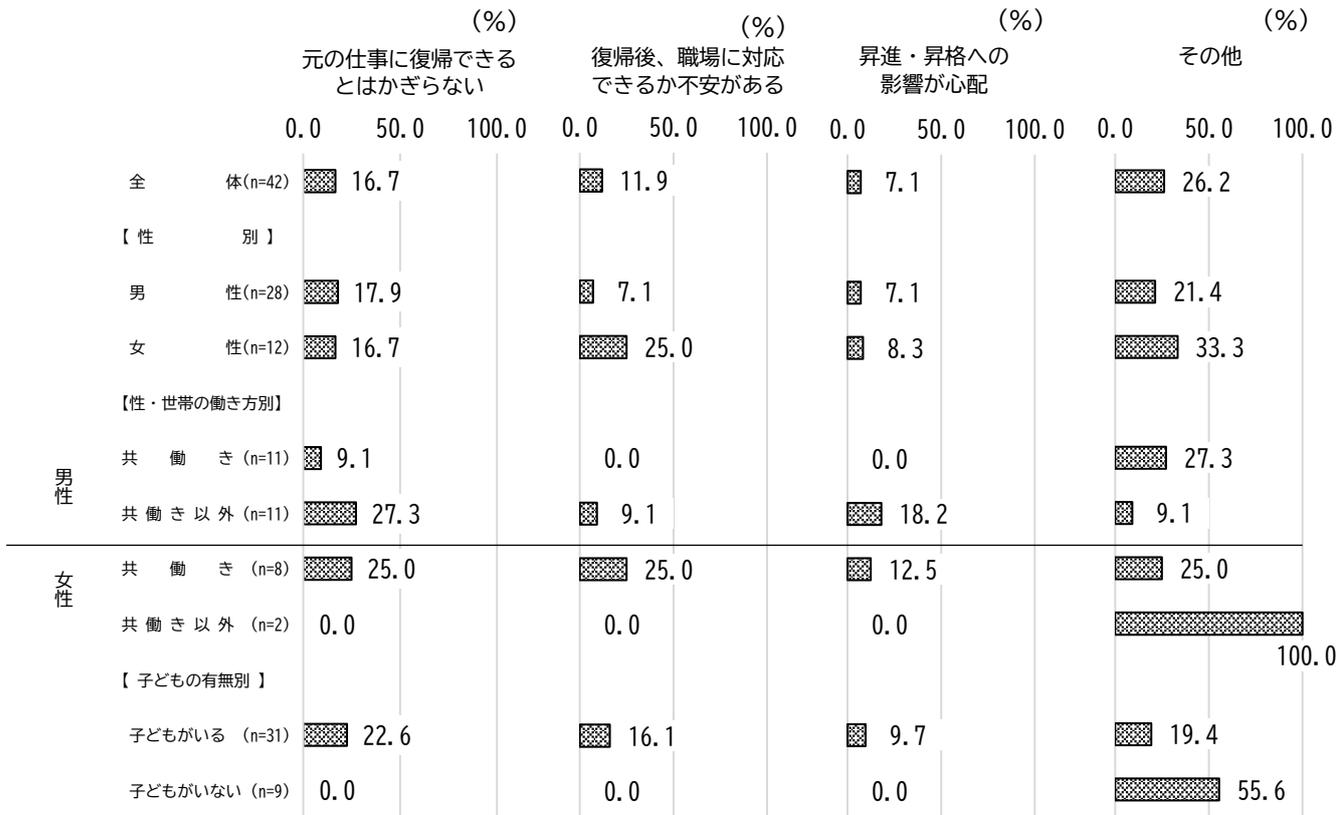
性・世帯の働き方別でみると、「職場に迷惑がかかる」、「収入が減少する」、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」は“男性の共働き以外”で4割半ばと高くなっている。

図表1-12-1-2 育児休業制度を利用しない理由－性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別



図表1-12-1-2

育児休業制度を利用しない理由－性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別 続き



■育児休業制度を利用しない理由として、「職場に迷惑がかかる」、「収入が減少する」、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」、「元の仕事に復帰できるとはかぎらない」との回答が、男性・女性共に多い。このことから、育児休業制度の利用を進めるためには、職場の理解、育児休業取得時の金銭的な支援や復職する際の職場からの支援が必要であると考えられる。

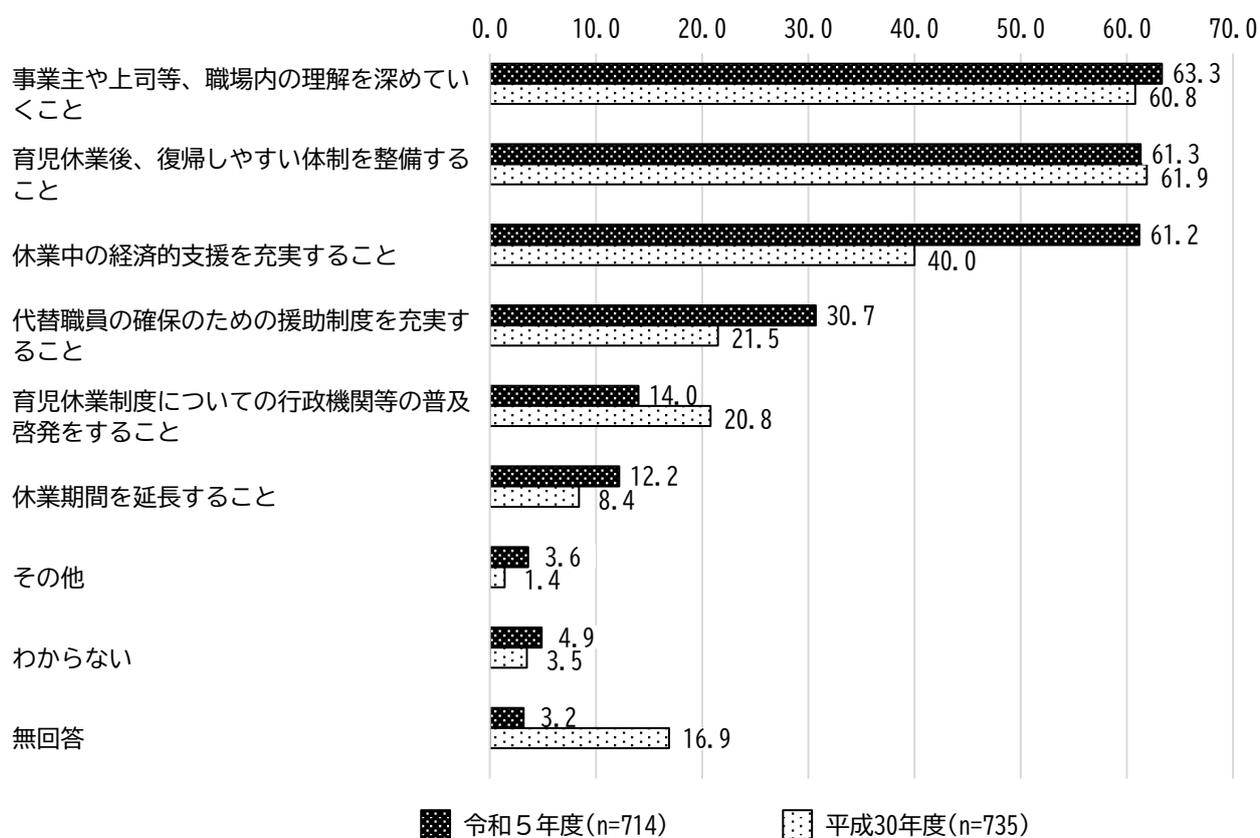
⑫ 育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なこと

問 12-2 育児休業制度をさらに利用しやすくしていくためには、どのようなことが必要だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なことを聞いたところ、「事業主や上司等、職場内の理解を深めていくこと」(63.3%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」(61.3%)、「休業中の経済的支援を充実すること」(61.2%)、などとなっている。

前回調査と比較すると、「休業中の経済的支援を充実すること」は21.2ポイント増加している。

図表1-12-2-1
育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なこと-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・国が定める強制的に取らなければならない制度にする。
- ・中小企業への支援。
- ・本人、周りも含めた意識改革。
- ・今で十分に充実している。これ以上は必要ない。

(など26件)

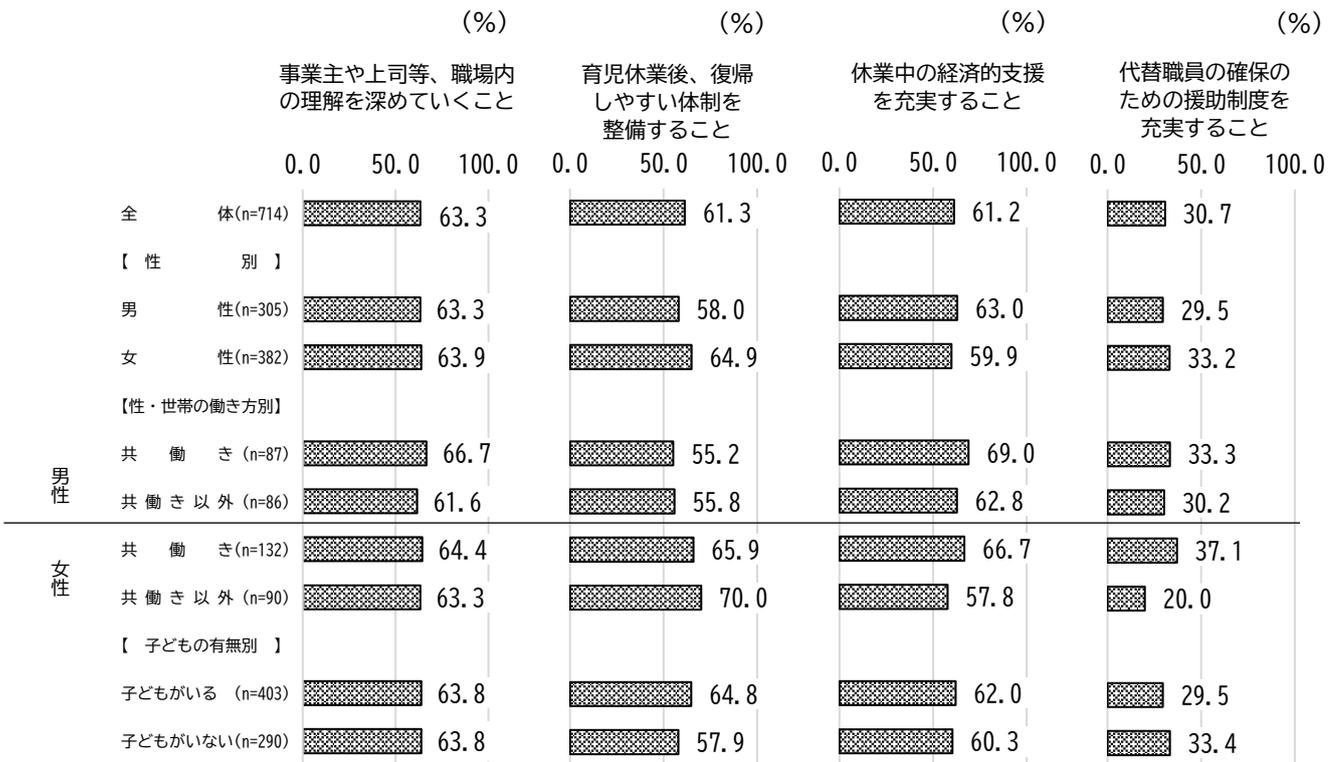
性別で見ると、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」は女性が男性より6.9ポイント高くなっている。

性・世帯の働き方別で見ると、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」は“女性の共働き以外”で7割と高く、「休業中の経済的支援を充実すること」は“男性の共働き”でほぼ7割と高くなっている。

子どもの有無別で見ると、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」は“子どもがいる”が“子どもがいない”より6.9ポイント高くなっている。

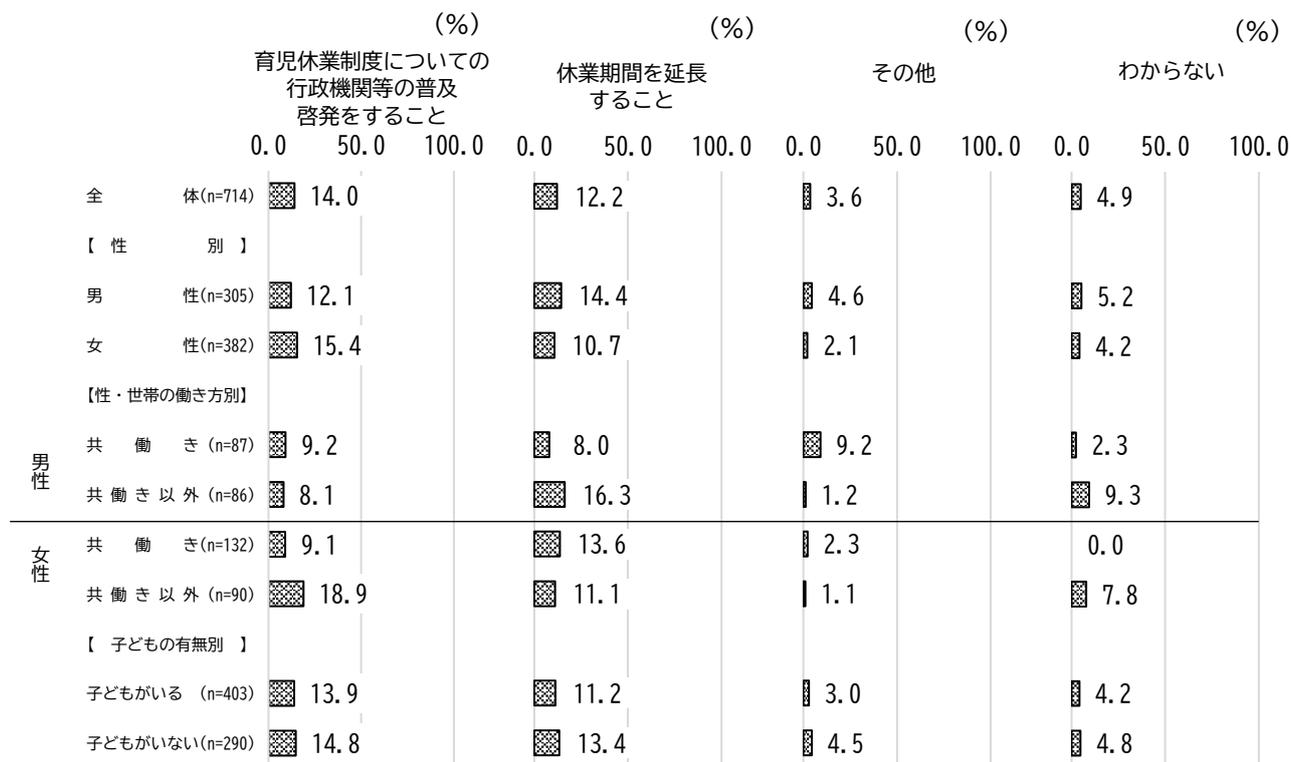
図表1-12-2-2

育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なことー性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別



図表1-12-2-2

育児休業制度をさらに利用しやすくするために必要なこと－性別、性・世帯の働き方別、子どもの有無別 続き



■前回調査と同様に、「職場内の理解」、「復帰しやすい体制の整備」、「経済的支援の充実」との回答が多い。また、「復帰しやすい体制の整備」との回答が“男性共働き”と“男性共働き以外”で少なく、「休業中の経済的支援」との回答が“女性共働き以外”で少なくなっている。このことから、「職場内の理解」、「復帰しやすい体制の整備」、「休業中の経済的支援」などの環境づくりを優先して進めることが、育児休業制度の利用拡大につながると思われる。

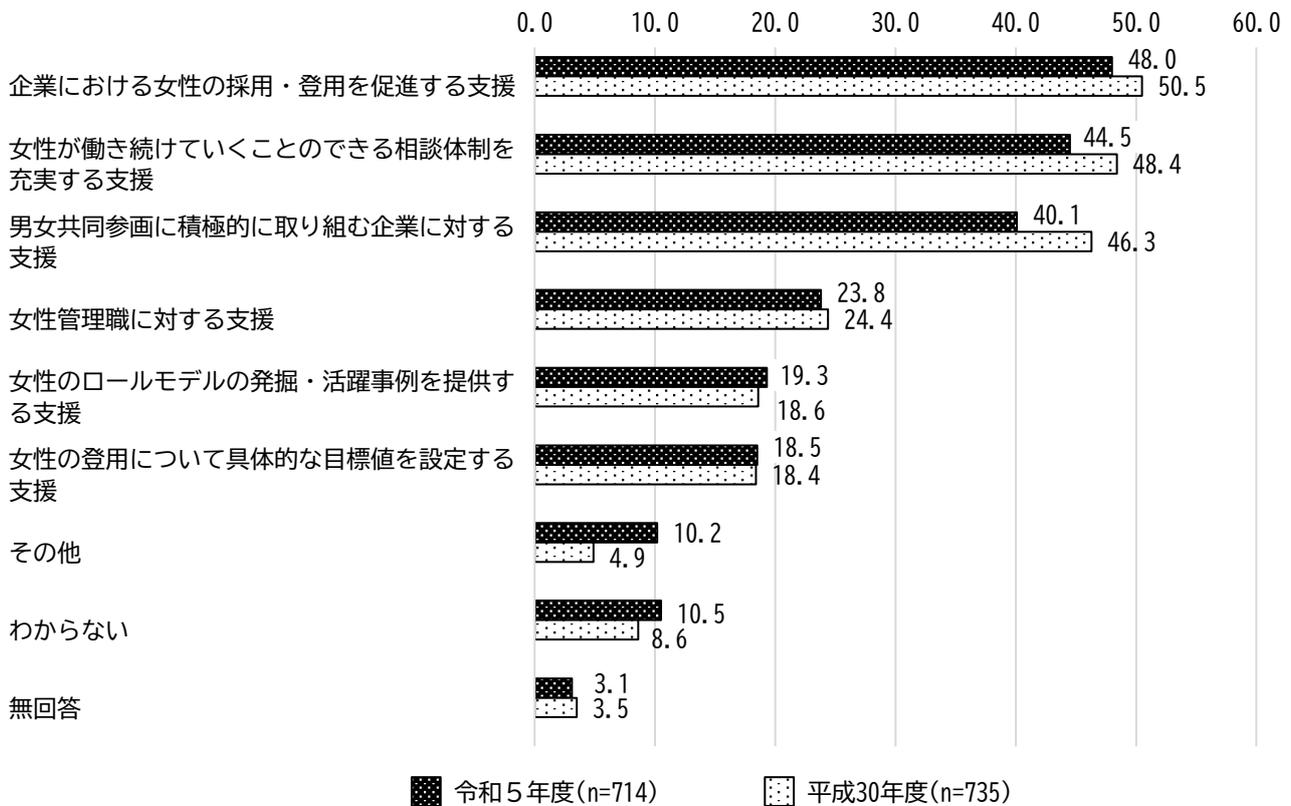
⑬ 雇用分野における女性の参画を促進するために必要な支援

問 13 雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の参画を促すには、どのような支援が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の参画を促すには、どのような支援が必要だと思うか聞いたところ、「企業における女性の採用・登用を促進する支援」(48.0%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「女性が働き続けていくことのできる相談体制を充実する支援」(44.5%)が4割半ば、「男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援」(40.1%)が4割となっている。

前回調査と比較すると、「男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援」は6.2ポイント減少している。

図表1-13-1
雇用分野における女性の参画を促進するために必要な支援－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

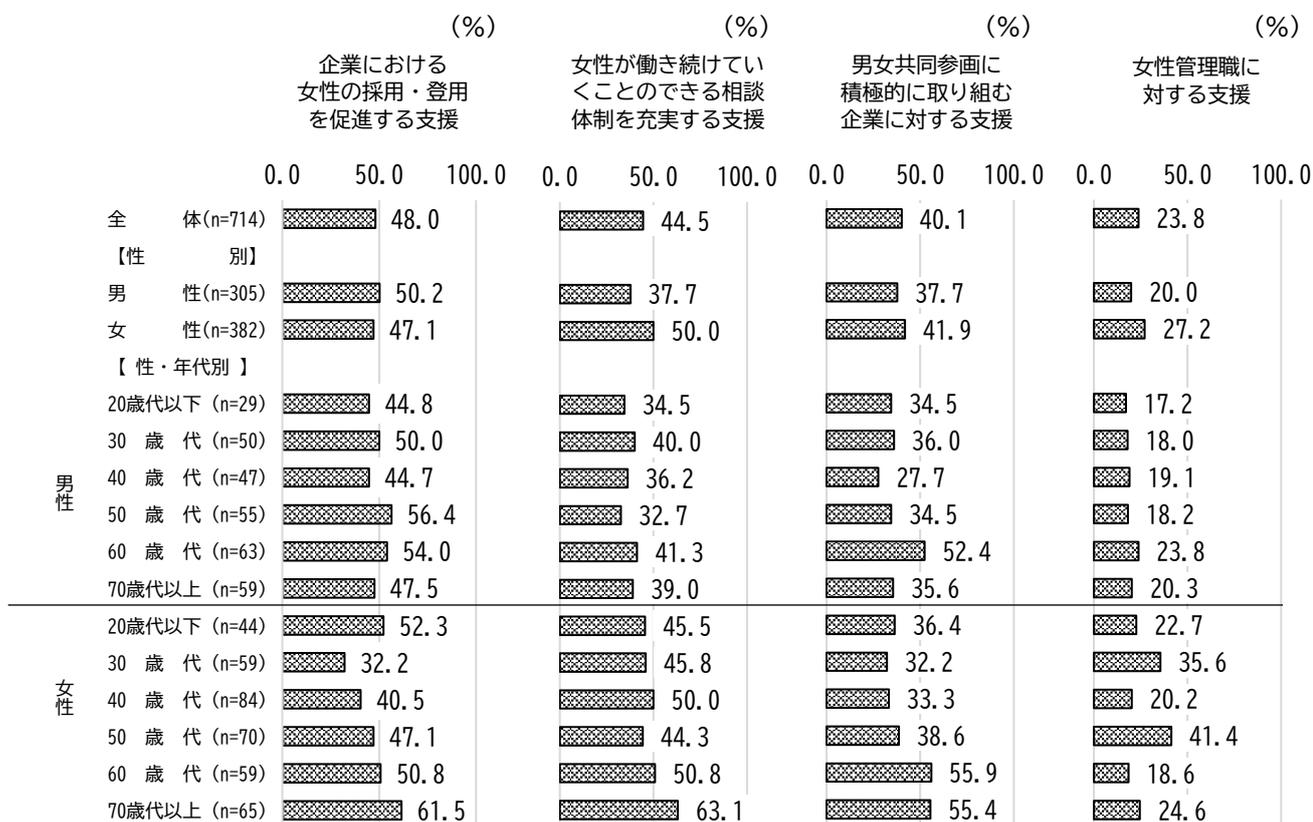
- ・女性自身の意識改革・技能取得の推進。
- ・社会の理解と家庭の考え方。支援をするようなことではないと思う。
- ・育児に関わる支援の充実。
- ・男女問わずフラットな評価の実施。
- ・男女の区別なく能力のある人間が登用されるべきであり、あえて女性管理職にこだわる必要はない。
- ・男性の意識改革。
- ・企業に対する税制優遇。

(など73件)

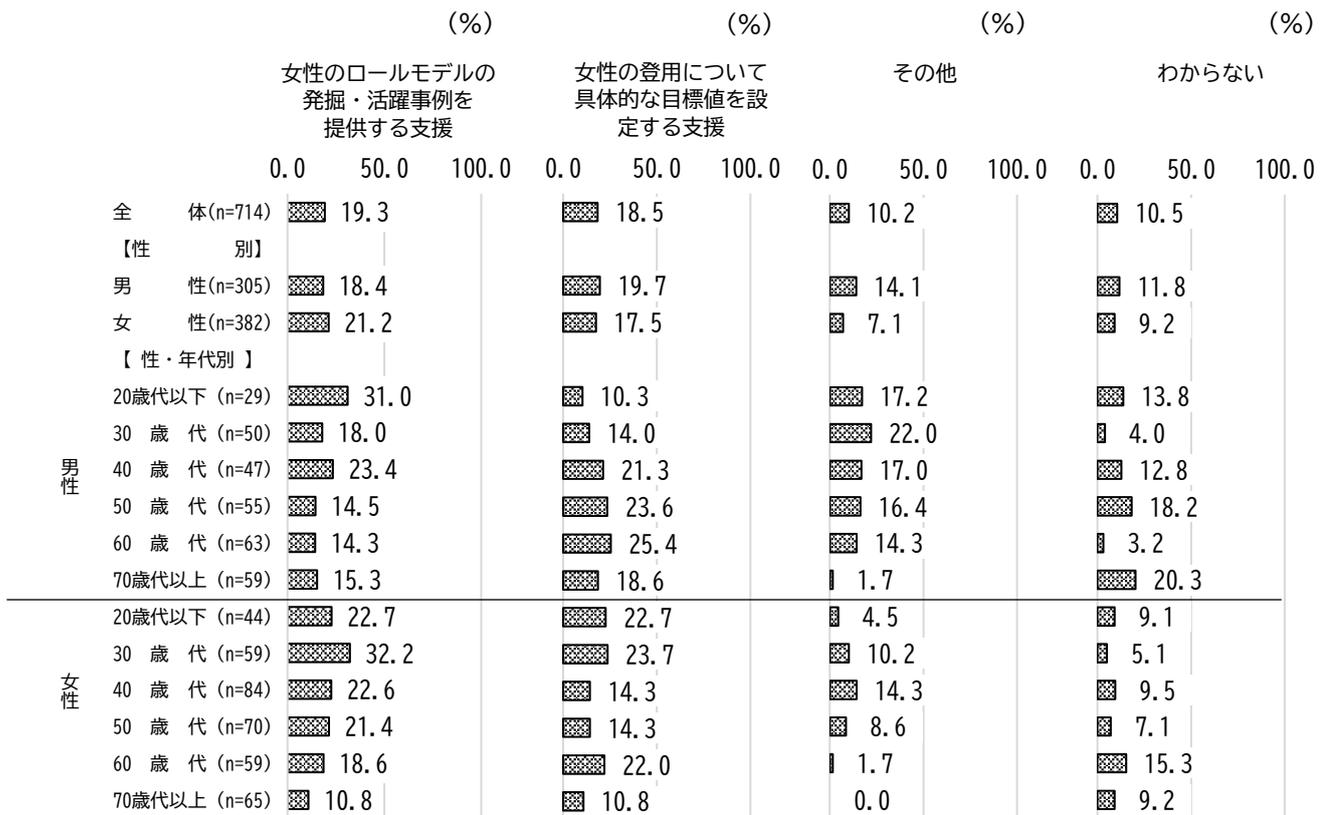
性別で見ると、「女性が働き続けていくことのできる相談体制を充実する支援」は女性が男性より 12.3 ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「企業における女性の採用・登用を促進する支援」と「女性が働き続けていくことのできる相談体制を充実する支援」は女性の 70 歳代以上で 6 割超えと高くなっている。

図表 1-13-2 雇用分野における女性の参画を促進するために必要な支援－性別、性・年代別



図表1-13-2 雇用分野における女性の参画を促進するために必要な支援—性別、性・年代別 続き



■前回調査と同様に、「女性の採用・登用促進のための支援」、「相談体制の充実」、「男女共同参画に取り組む企業への支援」との回答が多く、「女性管理職への支援」、「女性のロールモデルの発掘」、「女性登用の目標値設定」との回答は、上位3項目の半数程度となっている。雇用分野での女性参画を促進するためには、事業所側の努力も必要である。このことから、事業所への働きかけや支援を行う必要があると考える。

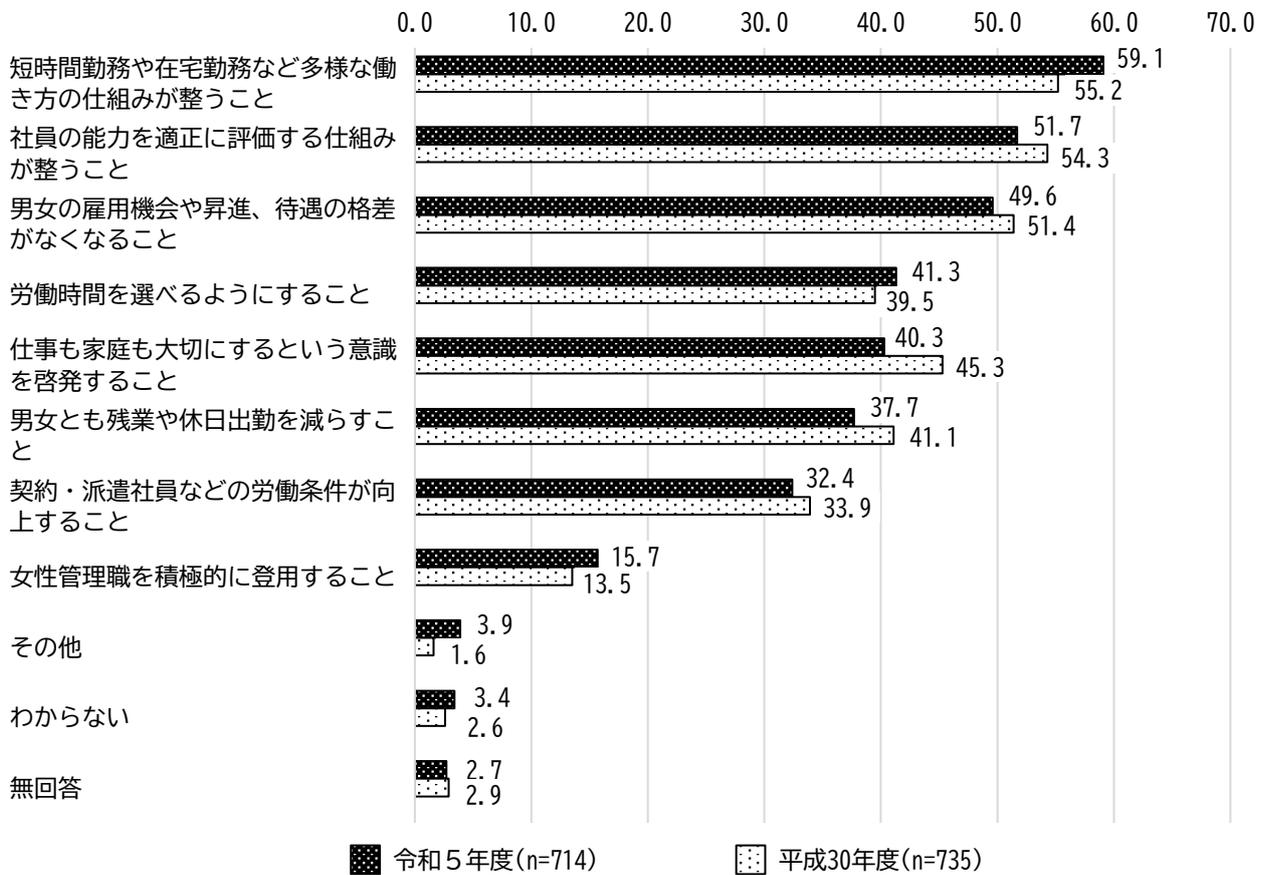
⑭ 女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと

問 14 女性も男性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思いますか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

女性も男性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思うか聞いたところ、「短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと」(59.1%)がほぼ6割と最も高くなっている。次いで、「社員の能力を適正に評価する仕組みが整うこと」(51.7%)、「男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること」(49.6%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は5.0ポイント減少している。

図表1-14-1 女性も男性も働きやすい職場にするために重要なことー前回調査比較 (％)



(その他の内容)

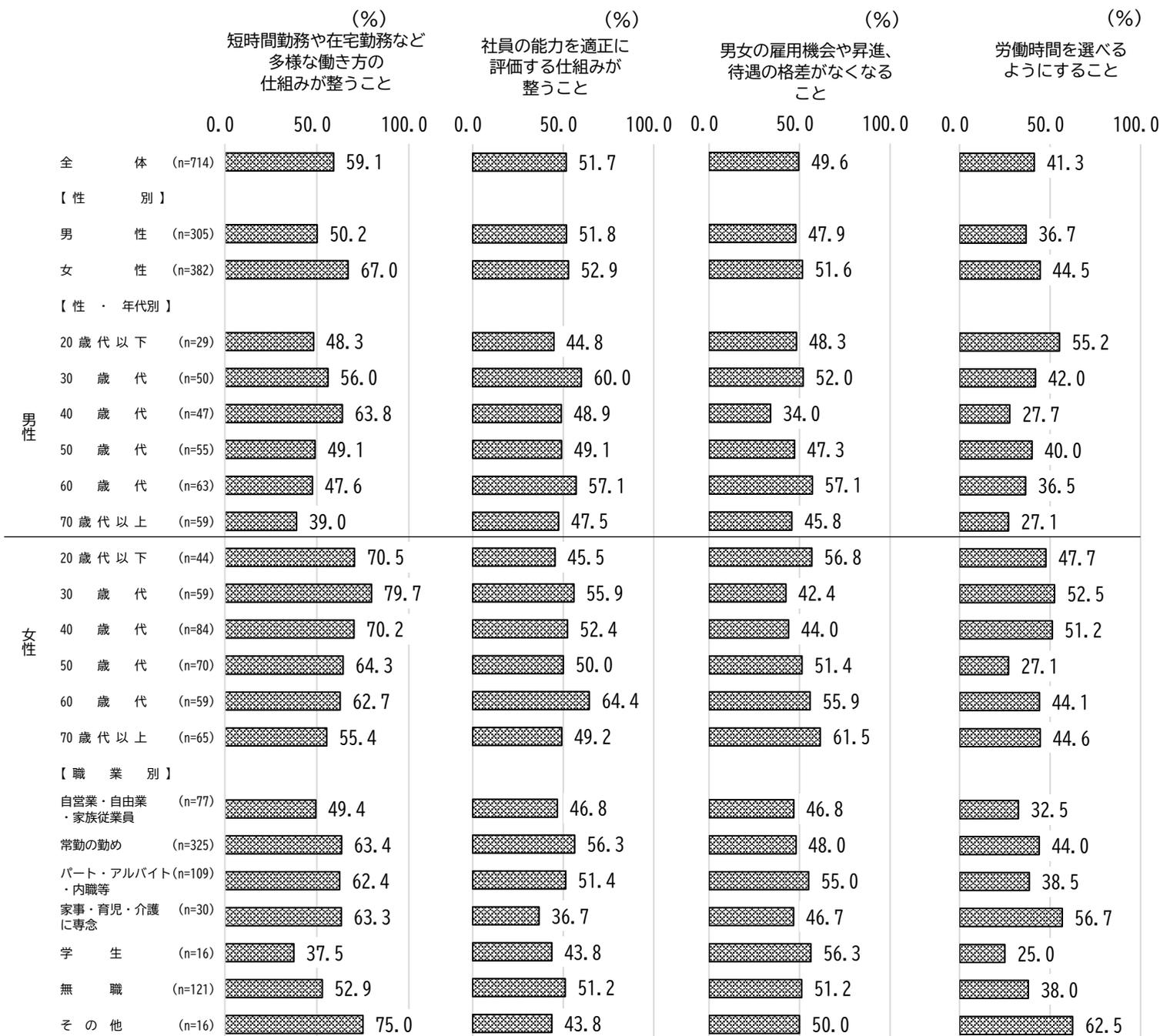
- ・北区ではなく、それぞれの職場で考え、決めるべきこと。
- ・非正規雇用を減らす。
- ・育休や子どもが体調不良時看護休を取得しやすくするなどの支援。
- ・育児で時間を使う女性の労働時間を減らす。
- ・日本人全体の感覚や意識の変革。

(など 28 件)

性別で見ると、「短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと」は女性が男性より 16.8 ポイント、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は 11.6 ポイント高くなっている。

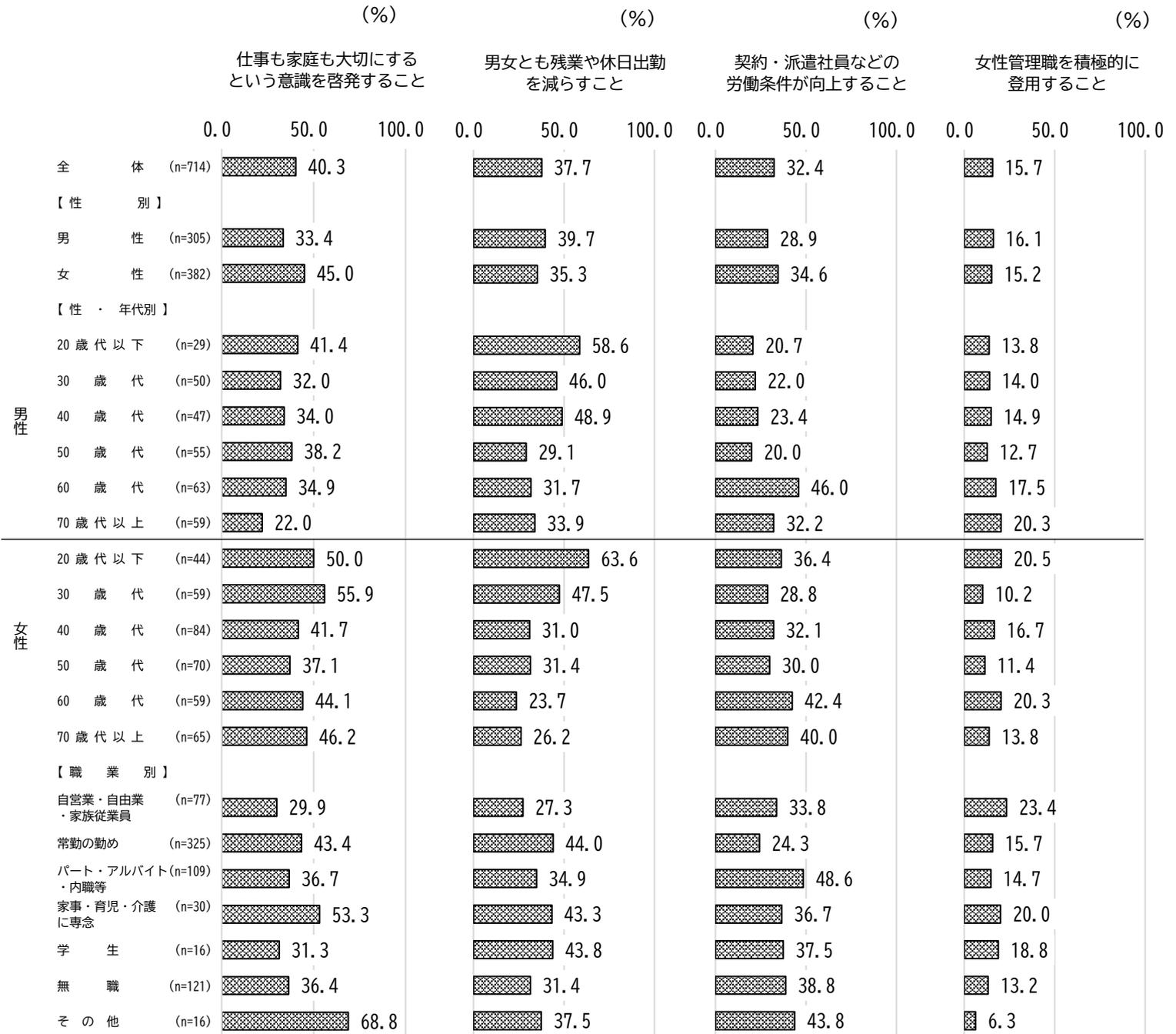
性・年代別で見ると、「短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと」は女性の 30 歳代で 8 割となっている。

図表 1-14-2 女性も男性も働きやすい職場にするために重要なことー性別、性・年代別、職業別



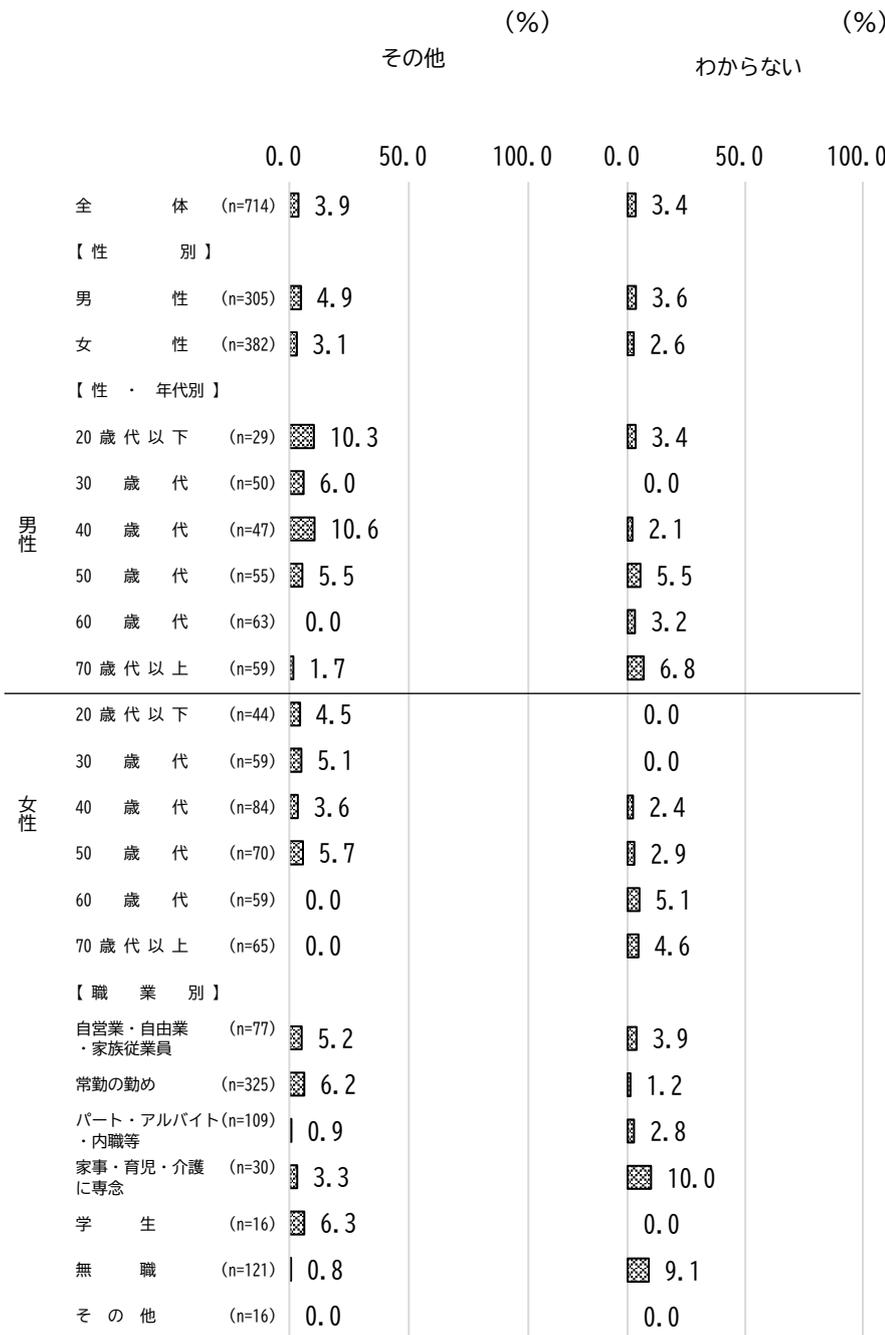
図表1-14-2

女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと－性別、性・年代別、職業別 続き



図表1-14-2

女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと－性別、性・年代別、職業別 続き



■男性では「能力の適正な評価の仕組み」との回答が、女性では「多様な働き方の仕組みの整備」との回答が最も多くなっている。このことから、男性も女性も働きやすい職場にするためには、事業所で多様な働き方が可能な仕組みや能力を適正に評価する仕組みを整備し、整備した仕組みを運用していく必要があると考える。

(5) 介護について

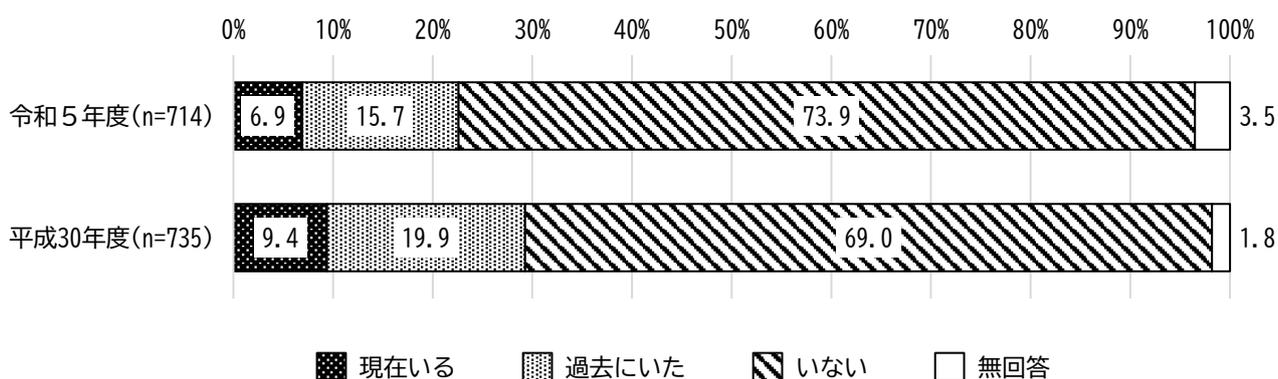
① 同居家族に介護を必要としている方の有無

問 15 あなたが同居している家族（あなた自身も含みます）には、現在、介護を必要としている方がいますか。または、過去にいましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

現在、介護を必要としている方がいるか聞いたところ、「現在いる」(6.9%)は1割未満、「過去にいた」(15.7%)が1割半ばとなっている。一方、「いない」(73.9%)は7割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「現在いる」は2.5ポイント、「過去にいた」は4.2ポイント減少している。一方、「いない」は4.9ポイント増加している。

図表1-15-1 同居家族に介護を必要としている方の有無-前回調査比較



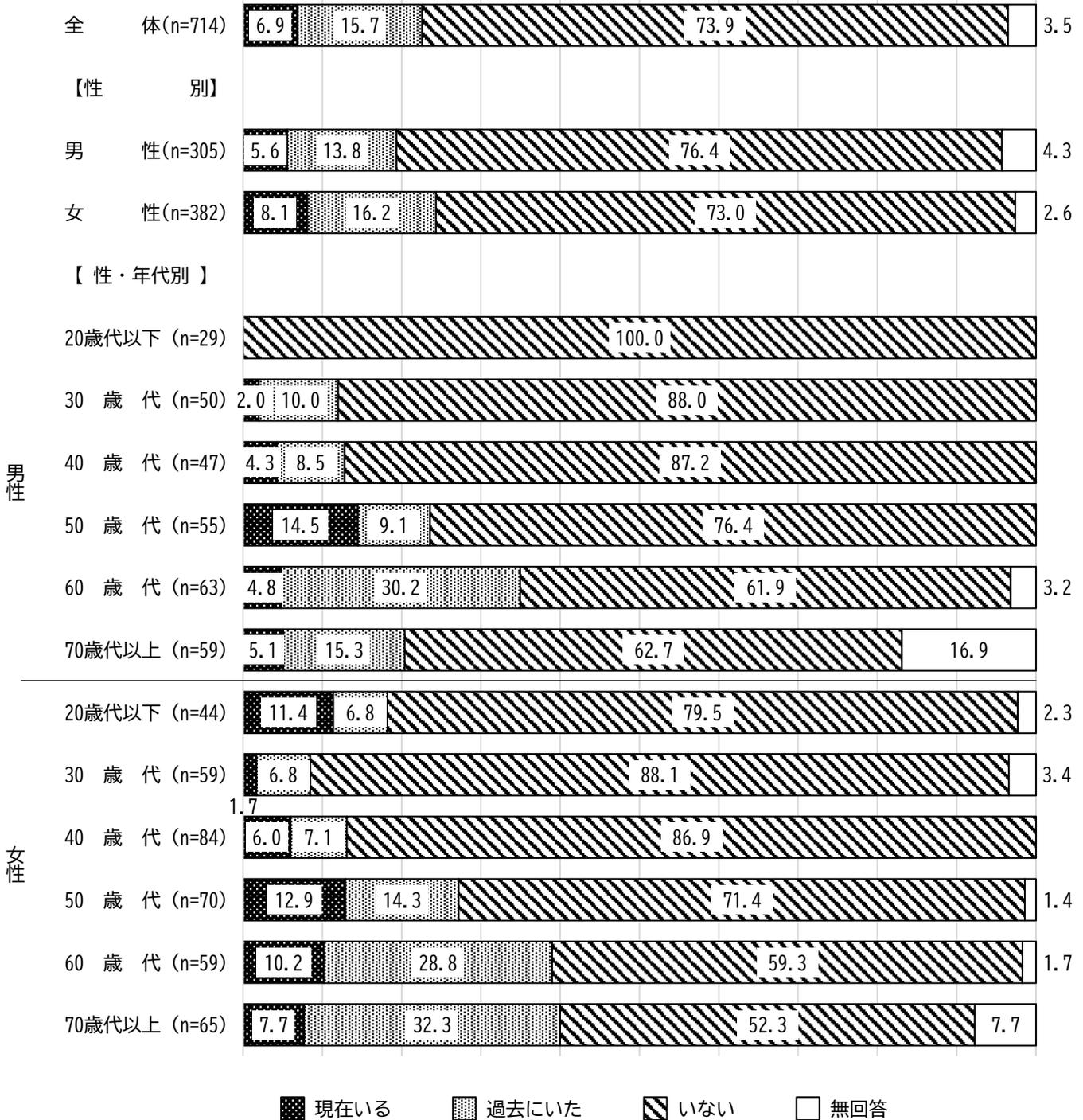
性別でみると、大きな差はみられない。

性・年代別でみると、「過去にいた」は男性の60歳代、女性の70歳代以上で3割と高くなっている。

図表1-15-2

同居家族に介護を必要としている方の有無－性別、性・年代別

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



■男性の70歳代以上、女性の20歳代以下を除くと、同居家族に介護を必要とする人が「現在いる」または「過去にいた」との回答は、年代が高くなるにつれ多くなる傾向にあることが伺える。

② 介護をしている（した）人

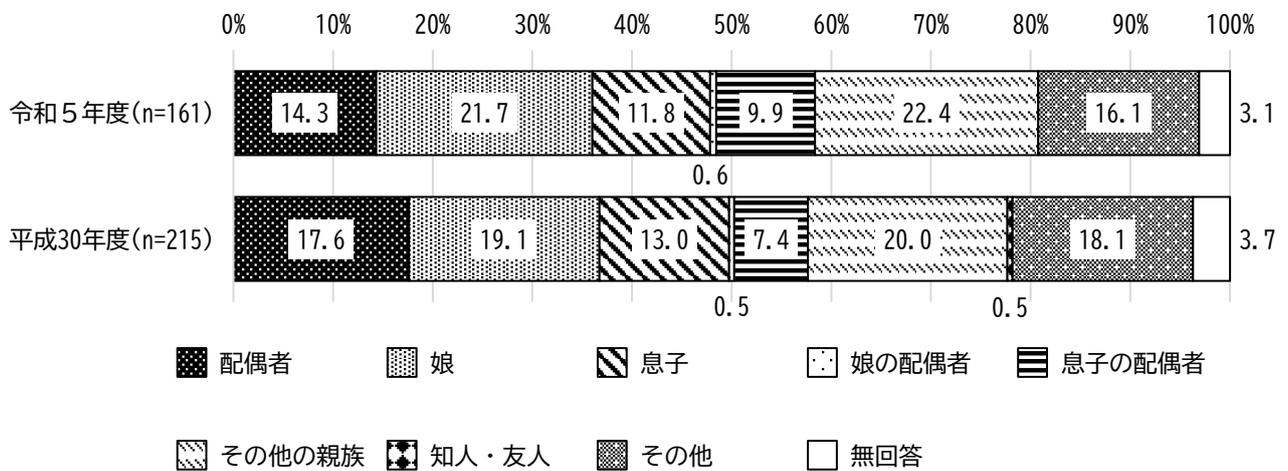
（問15で「1. 現在いる」「2. 過去にいた」を選択した場合にお答えください。）

問15-1 介護を必要とする（した）方からみて、介護をしている（いた）方は、どのような関係にあるかについて、1～9のあてはまる番号に1つ〇をつけてください。

問15で「現在いる」、「過去にいた」と答えた方に、介護している（した）のはその方から見てどなたか聞いたところ、「その他の親族」（22.4%）が2割超えと最も高く、次いで、「娘」（21.7%）、「その他」（16.1%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「配偶者」は3.3ポイント、「息子」は1.2ポイント減少している。一方、「娘」は2.6ポイント、「息子の配偶者」は2.5ポイント、「その他の親族」は2.4ポイント増加している。

図表1-15-1-1 介護をしている（した）人-前回調査比較



（その他の内容）

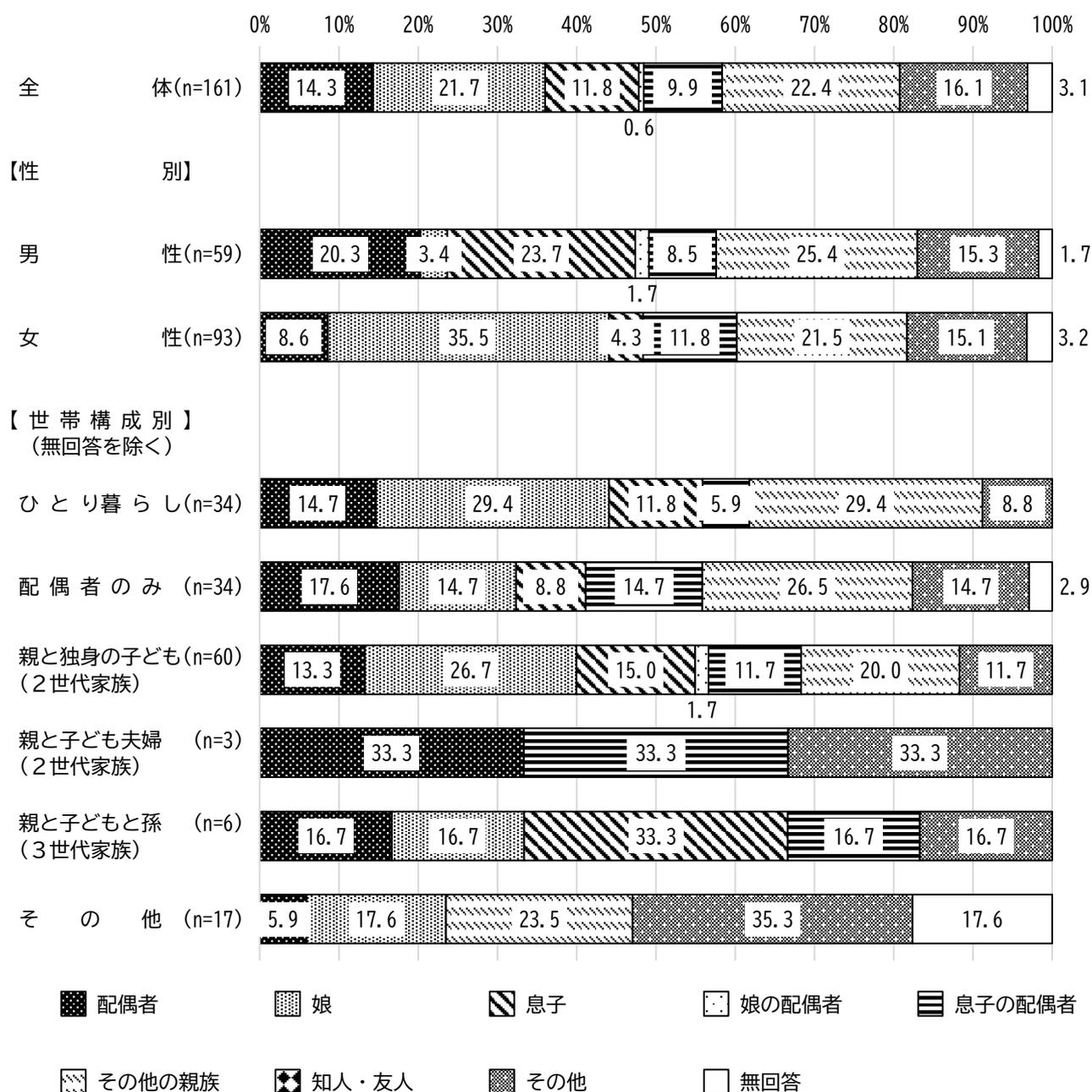
- ・ 親
- ・ 配偶者の親
- ・ 兄弟・姉妹
- ・ 親戚

（など 26 件）

性別で見ると、「息子」は男性が女性より19.4ポイント高くなっている。一方、「娘」は女性が男性より32.1ポイント高くなっている。

世帯構成別で見ると、「娘」は“ひとり暮らし”でほぼ3割と高くなっている。「息子」は“親と子どもと孫（3世代家族）”で3割超えと高くなっている。

図表1-15-1-2 介護をしている（した）人—性別、世帯構成別



■介護を必要とする人からみて子どもにあたる「娘」や「息子」が、介護を「している」・「した」との回答が多い。このことから、要介護者の介護の担い手は、その子どもが多いということが伺える。

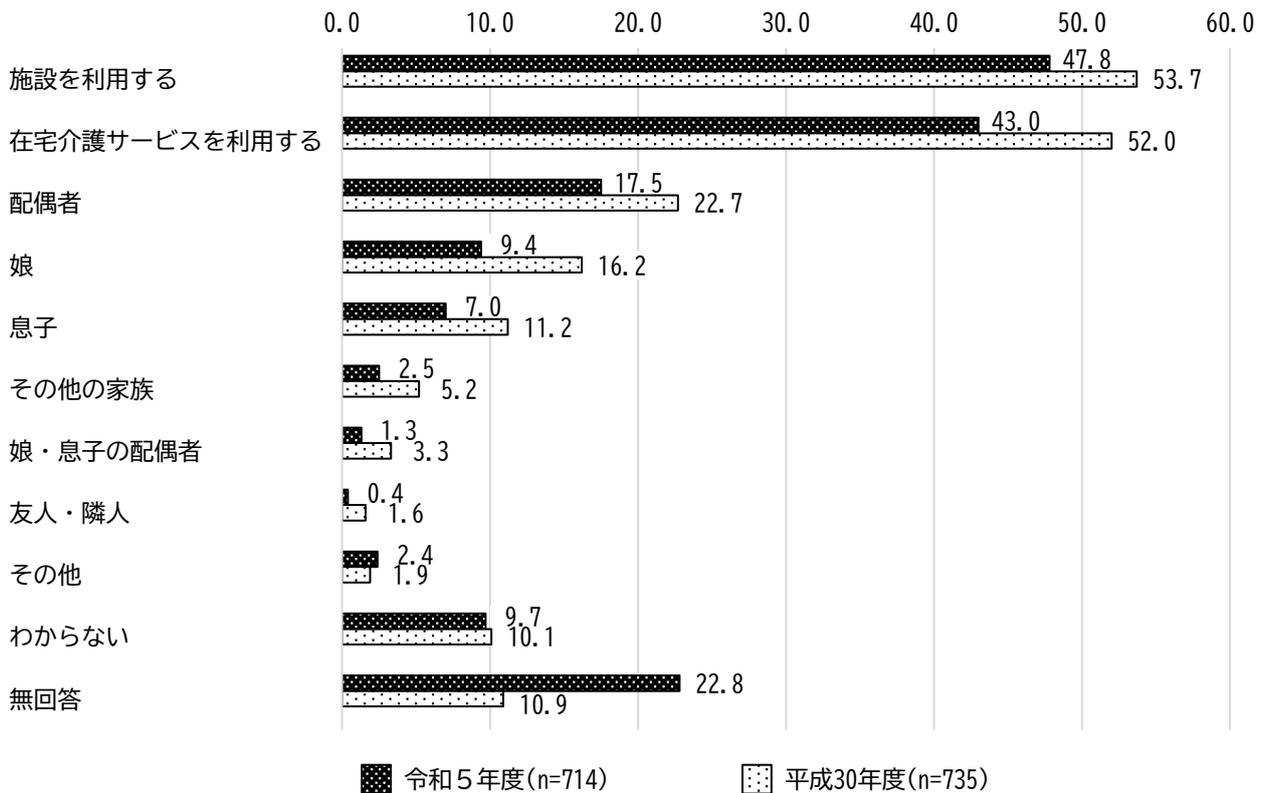
③ 自身が高齢になった時に介護をしてほしい人

問 15-2 あなたご自身が高齢になり介護が必要になったときは、誰に介護をして欲しいですか。
 あてはまる番号すべてに○をつけてください。

自身が高齢になった時に介護をして欲しい人について聞いたところ、「施設を利用する」(47.8%)が5割近くと最も高く、次いで、「在宅介護サービスを利用する」(43.0%)、「配偶者」(17.5%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「在宅介護サービスを利用する」は9.0ポイント、「娘」は6.8ポイント減少している。

図表1-15-2-1 介護をして欲しい人-前回調査比較 (％)



(その他の内容)

- ・ 子供に迷惑をかけたくない。
- ・ 施設サービス。
- ・ ほどほどに生きる。
- ・ 家族介護をしてもらいたいと思うがそれは申し訳ない。
- ・ 誰もいない。
- ・ 孫。

(など 17 件)

※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成 30 年度の選択肢	令和 5 年度の選択肢
息子の妻	娘・息子の配偶者

■家族や知人等ではなく、施設や在宅介護サービス等の外部サービスの利用を希望する人が半数近くいる。このことから、家族や知人等に迷惑をかけず、第三者の手で介護をしてほしいと考える人が多いことが伺える。

(6) 健康について

① 健康診断の受診状況

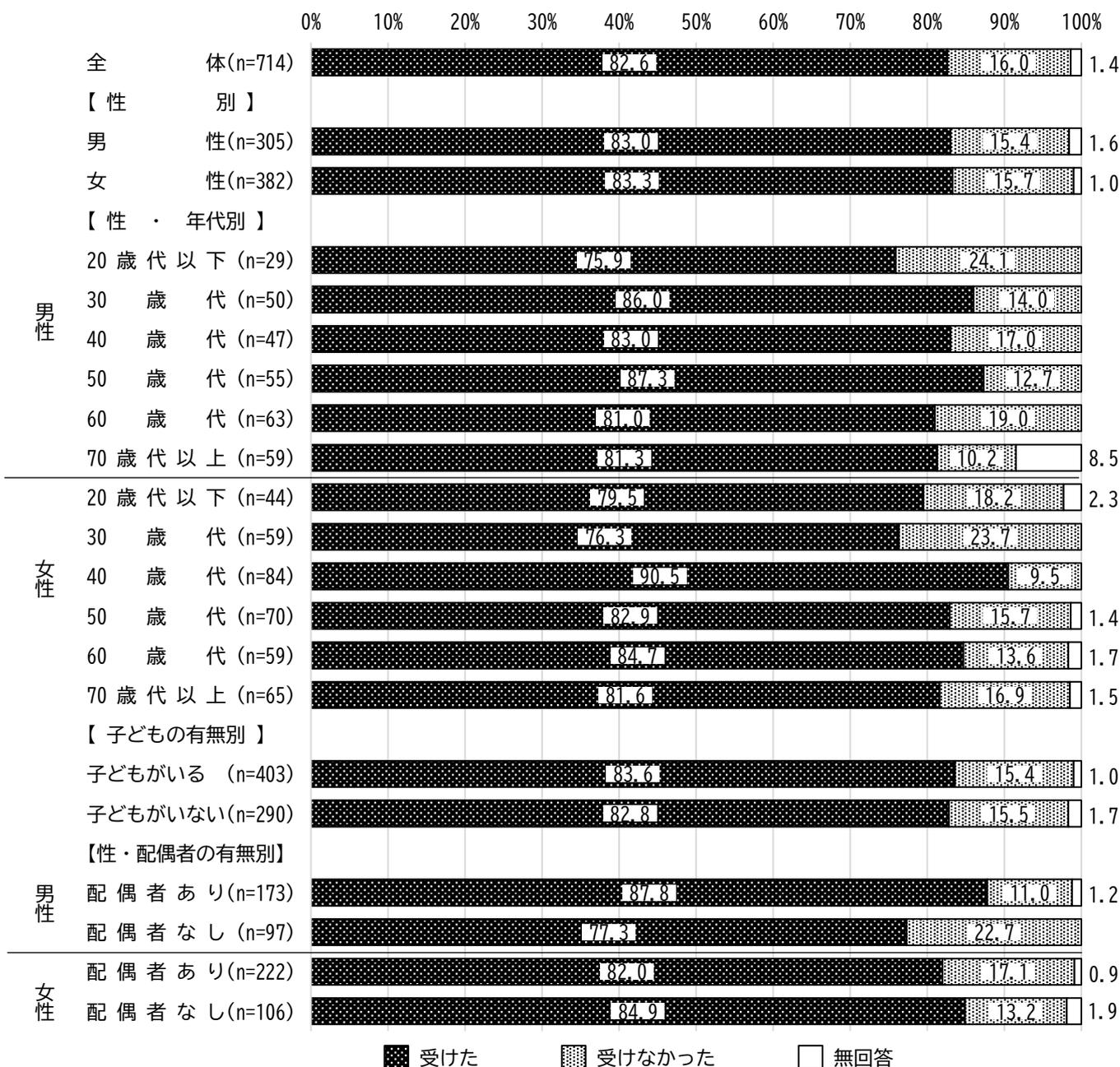
問 16 からだの健康についてお聞きします。あなたは、最近1年間にどこかで健康診断を受けましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

最近1年間の健康診断の受診状況は、「受けた」(82.6%)と8割超えとなっている。

性・配偶者の有無別でみると、男性の「配偶者あり」が男性の「配偶者なし」よりも10.5ポイント高くなっている。

図表1-16-1

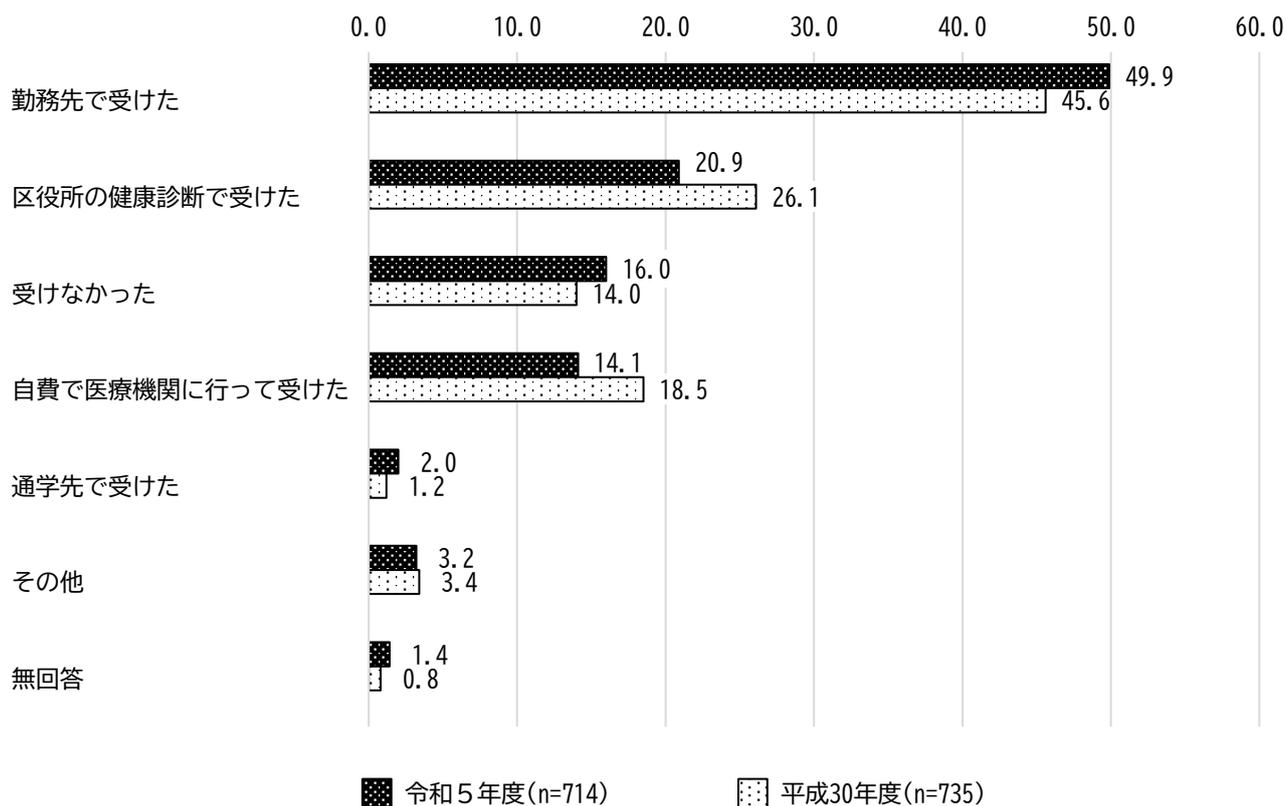
健康診断の受診状況－性別、性・年代別、子どもの有無別、性・配偶者の有無別



最近1年間にどこかで健康診断を受けたか聞いたところ、「勤務先で受けた」(49.9%)が5割と最も高くなっている。次いで、「区役所の健康診断で受けた」(20.9%)、「自費で医療機関に行って受けた」(14.1%)などとなっている。一方、「受けなかった」(16.0%)は1割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「勤務先で受けた」は4.3ポイント増加している。一方、「区役所の健康診断で受けた」は5.2ポイント減少している。

図表1 -16-2 健康診断の受診状況-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・アルバイト先で受けた。
- ・在宅診療で受けた。
- ・被扶者家族向け特定健診で受けた。
- ・保険組合で受けた。
- ・体調不良で病院に行って検査を受けた。

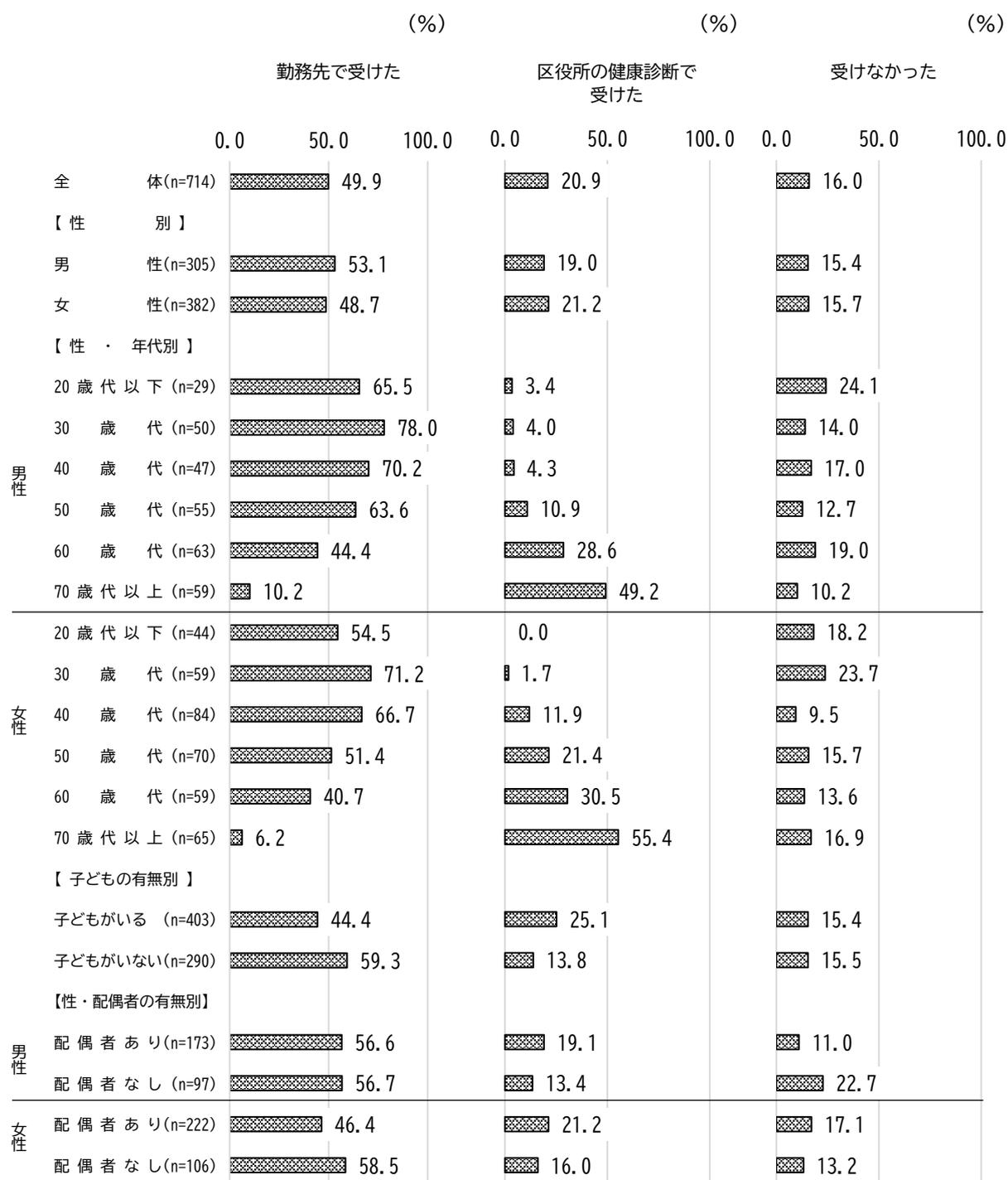
(など23件)

性別で見ると、「勤務先で受けた」は男性が女性より4.4ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「勤務先で受けた」は男性の30歳代で8割近く、女性の30歳代で7割超えと高くなっている。「区役所の健康診断で受けた」は男性・女性共におおむね高い年代ほど割合が高く、男性70歳代以上で5割近く、女性70歳代以上で5割半ばとなっている。

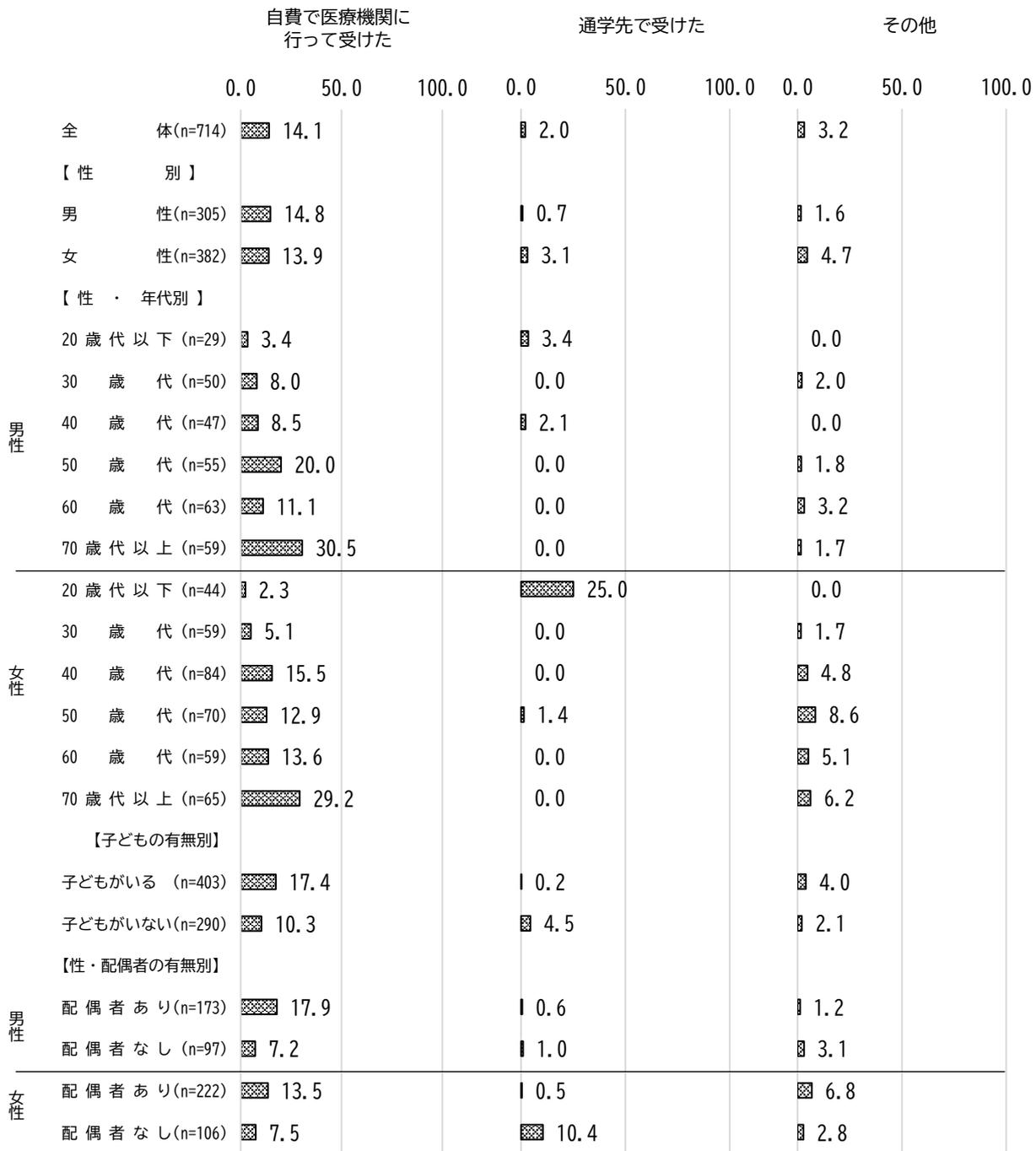
図表1-16-3

健康診断の受診状況－性別、性・年代別、子どもの有無別、性・配偶者の有無別（無回答を除く）



図表1-16-3

健康診断の受診状況－性別、性・年代別、子どもの有無別、性・配偶者の有無別（無回答を除く） 続き
 (%) (%) (%)



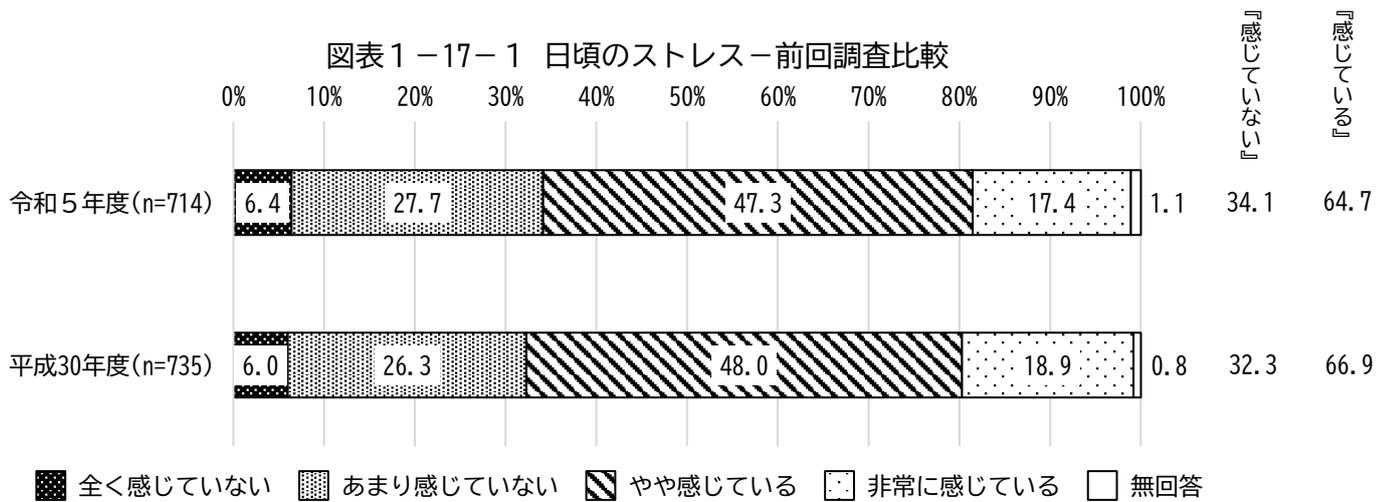
■過去1年間に健康診断を受けた人の割合は、男性83.0%・女性83.3%で男性・女性共に8割以上が健康診断を受診している。しかし、健康診断を受けていなかった人も1割半ばいるため、引き続き、健康診断受診の働きかけが必要であるとする。

② 日頃のストレス

問 17 ところの健康についてお聞きします。あなたは、日頃の生活でどの程度ストレスを感じていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

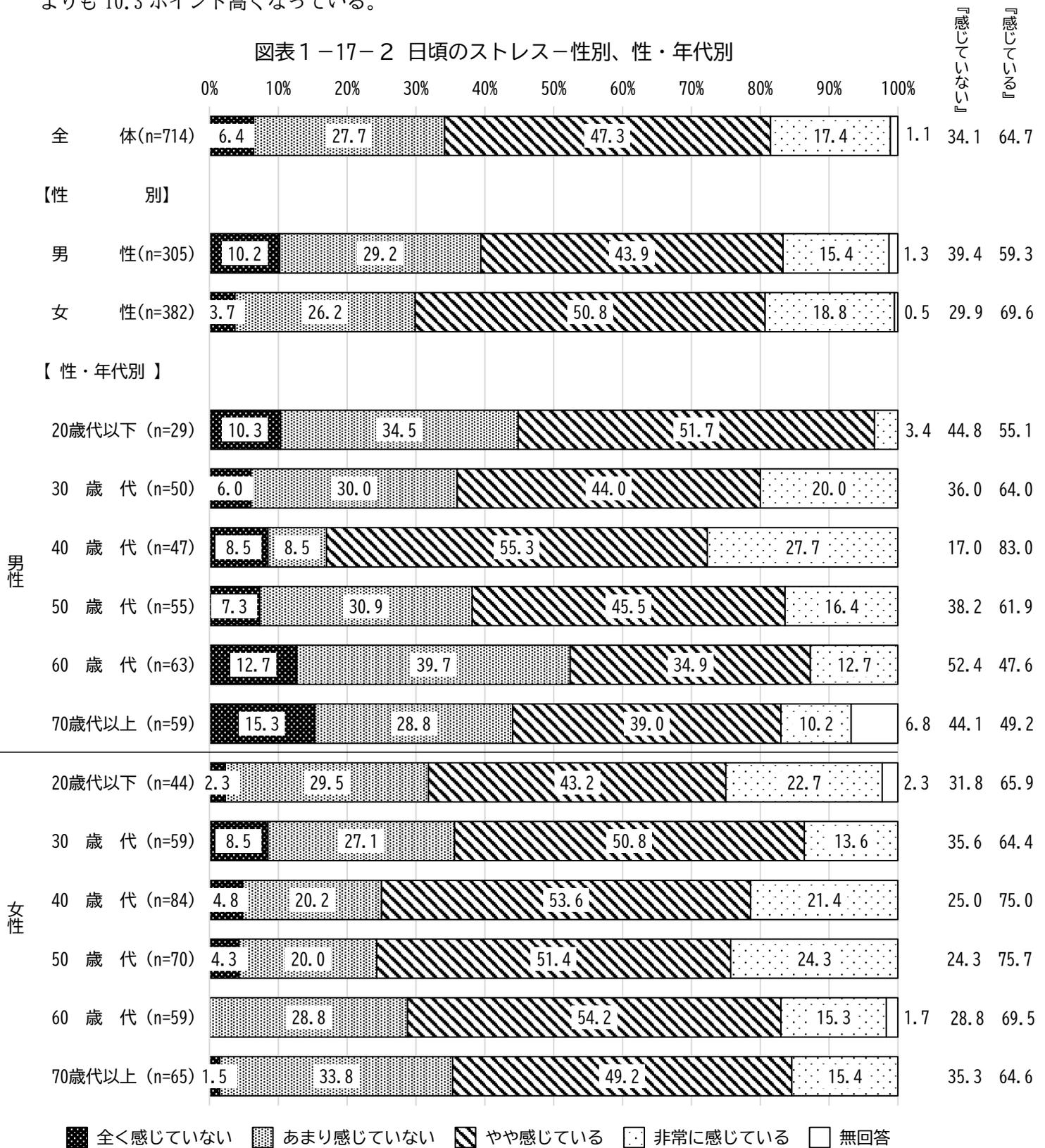
日頃の生活でどの程度ストレスを感じているか聞いたところ、「やや感じている」(47.3%)と「非常に感じている」(17.4%)を合わせた『感じている』(64.7%)は6割半ばとなっている。一方、「全く感じていない」(6.4%)と「あまり感じていない」(27.7%)を合わせた『感じていない』(34.1%)は3割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、『感じている』は2.2ポイント減少している。



性別で見ると、「やや感じている」と「非常に感じている」を合わせた『感じている』は、女性が男性よりも10.3ポイント高くなっている。

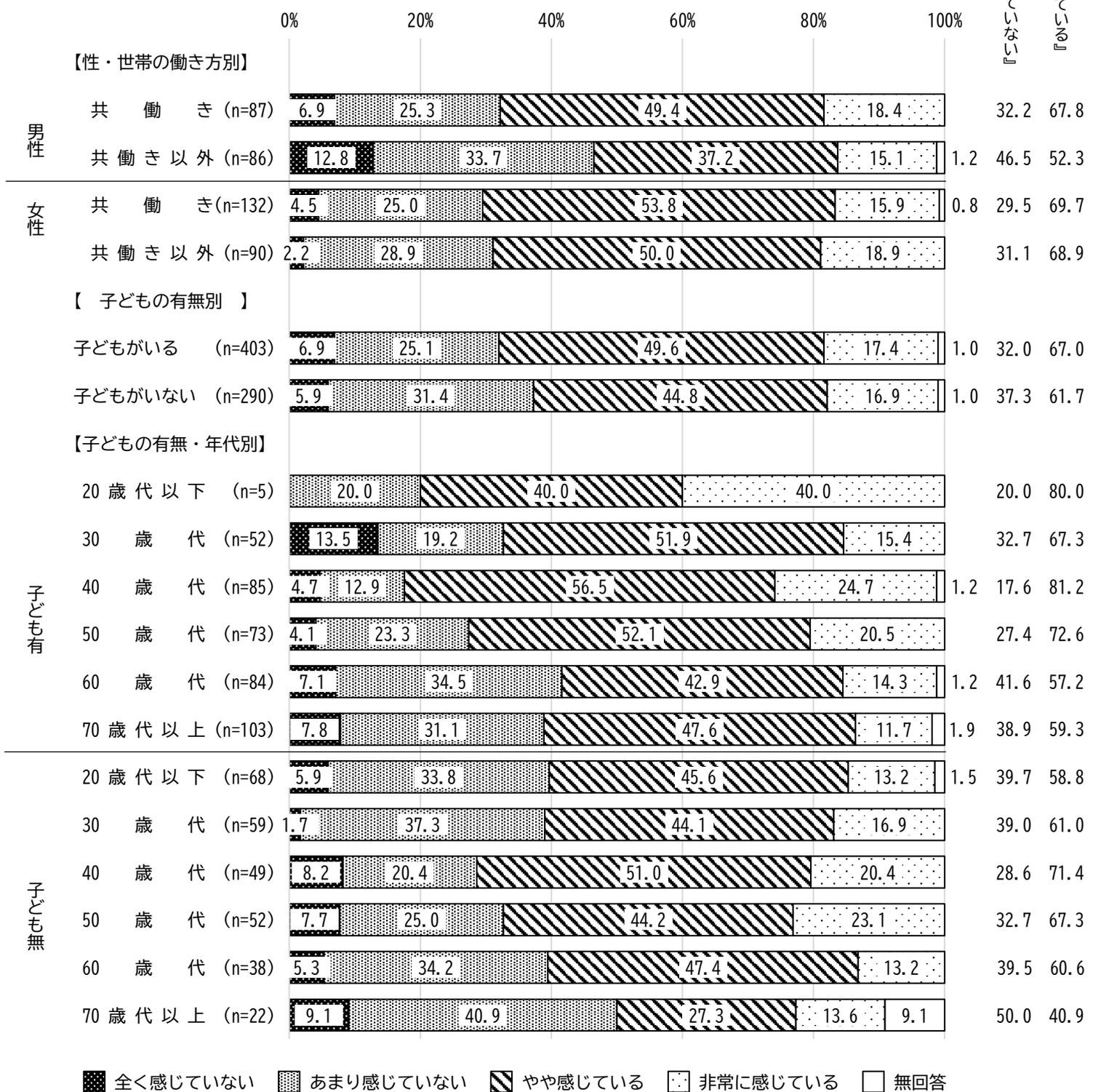
図表1-17-2 日頃のストレス—性別、性・年代別



性・世帯の働き方でみると、「やや感じている」と「非常に感じている」を合わせた『感じている』は、男性の共働きが共働き以外よりも15.5ポイント高くなっている。

子どもの有無・年代別でみると、「やや感じている」と「非常に感じている」を合わせた『感じている』は、ともに40歳代が最も高くなっており、「子ども有」が「子ども無」より9.8ポイント高くなっている。

図表1-17-3
日頃のストレスー性・世帯の働き方別、子どもの有無別、子どもの有無・年代別



■日頃の生活でストレスを感じているとの回答は、世帯の働き方別にみると、割合の高い順から、“女性の共働き”、“女性の共働き以外”、“男性の共働き”、“男性の共働き以外”となっている。また、性別、子どもの有無別、年代別にみると、「ストレスを感じている」が「ストレスを感じていない」を上回っている。このことから、抱えているストレスの内容までは把握できないものの、多くの人がストレスを抱えて生活していることが伺える。

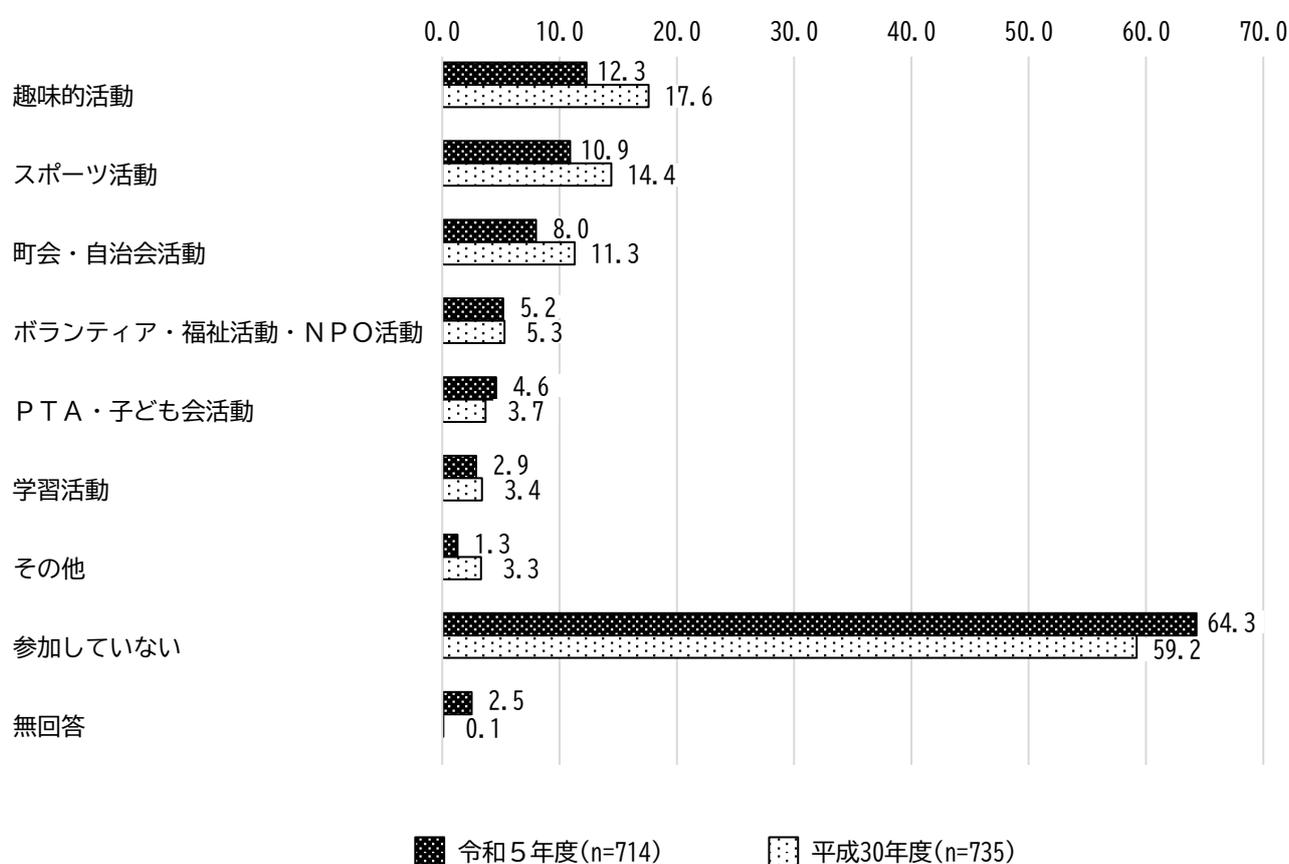
(7) 地域活動について

① 地域活動への参加状況

問 18 あなたは、日常的に地域のグループやサークル、団体などの自主的な活動に参加していますか。
あてはまる番号すべてに○をつけてください。

日常的にグループやサークル、団体などの自主的な活動に参加しているか聞いたところ、「趣味的活動」(12.3%)が1割超えと最も高くなっている。次いで、「スポーツ活動」(10.9%)、「町会・自治会活動」(8.0%)などとなっている。一方、「参加していない」(64.3%)は6割半ばとなっている。前回調査と比較すると、「趣味的活動」は5.3ポイント減少している。

図表1-18-1 地域活動への参加状況－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・地活のイベント
- ・マンション理事会
- ・会社の部活
- ・パトロールボランティア

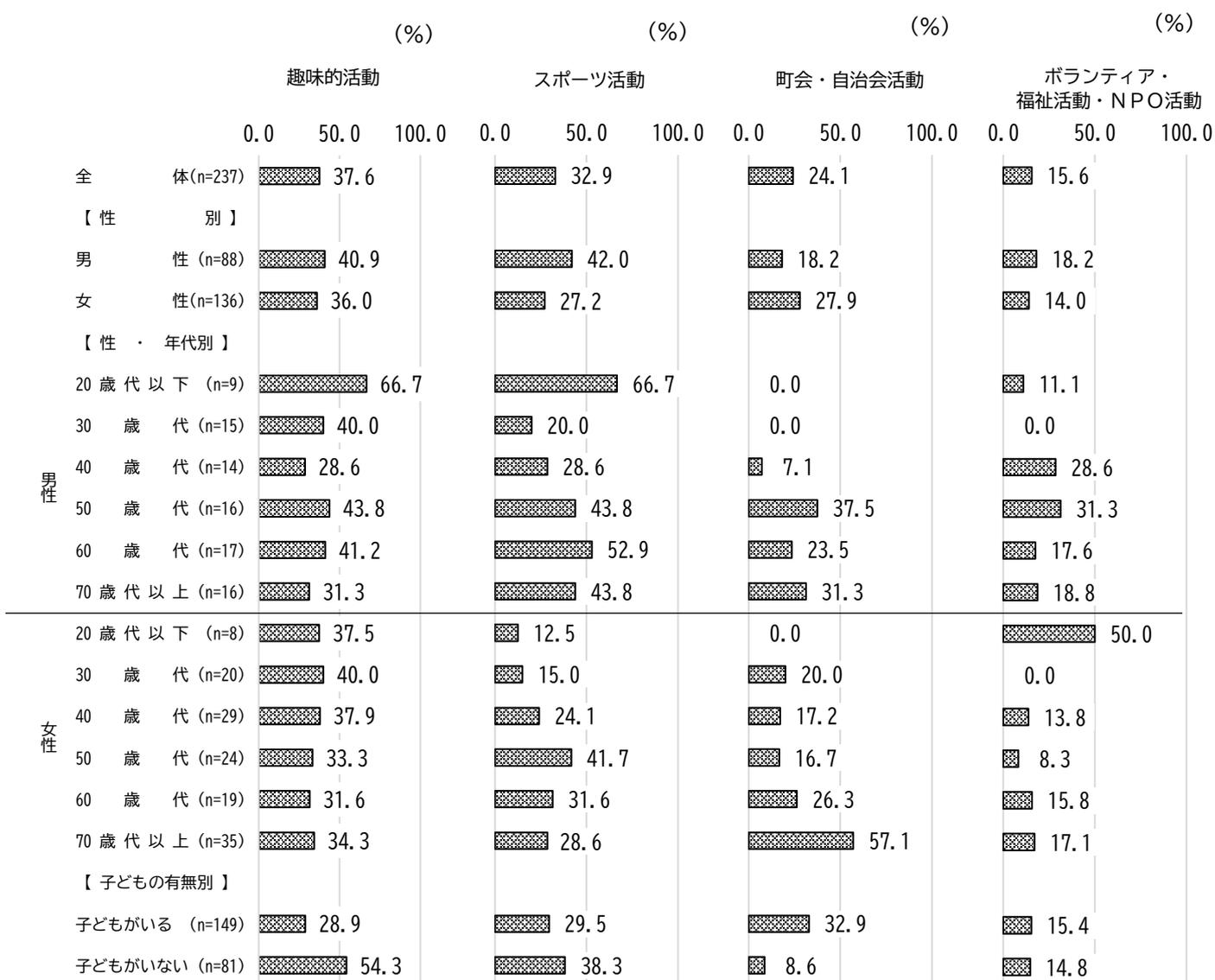
(など10件)

「参加していない」や無回答以外の方について、性別で見ると、「スポーツ活動」は男性が女性より 14.8 ポイント高くなっている。一方、「町会・自治会活動」は女性が男性より 9.7 ポイント高くなっている。

子どもの有無別で見ると、「町会・自治会活動」は“子どもがいる”が“子どもがいない”より 24.3 ポイント高くなっている。

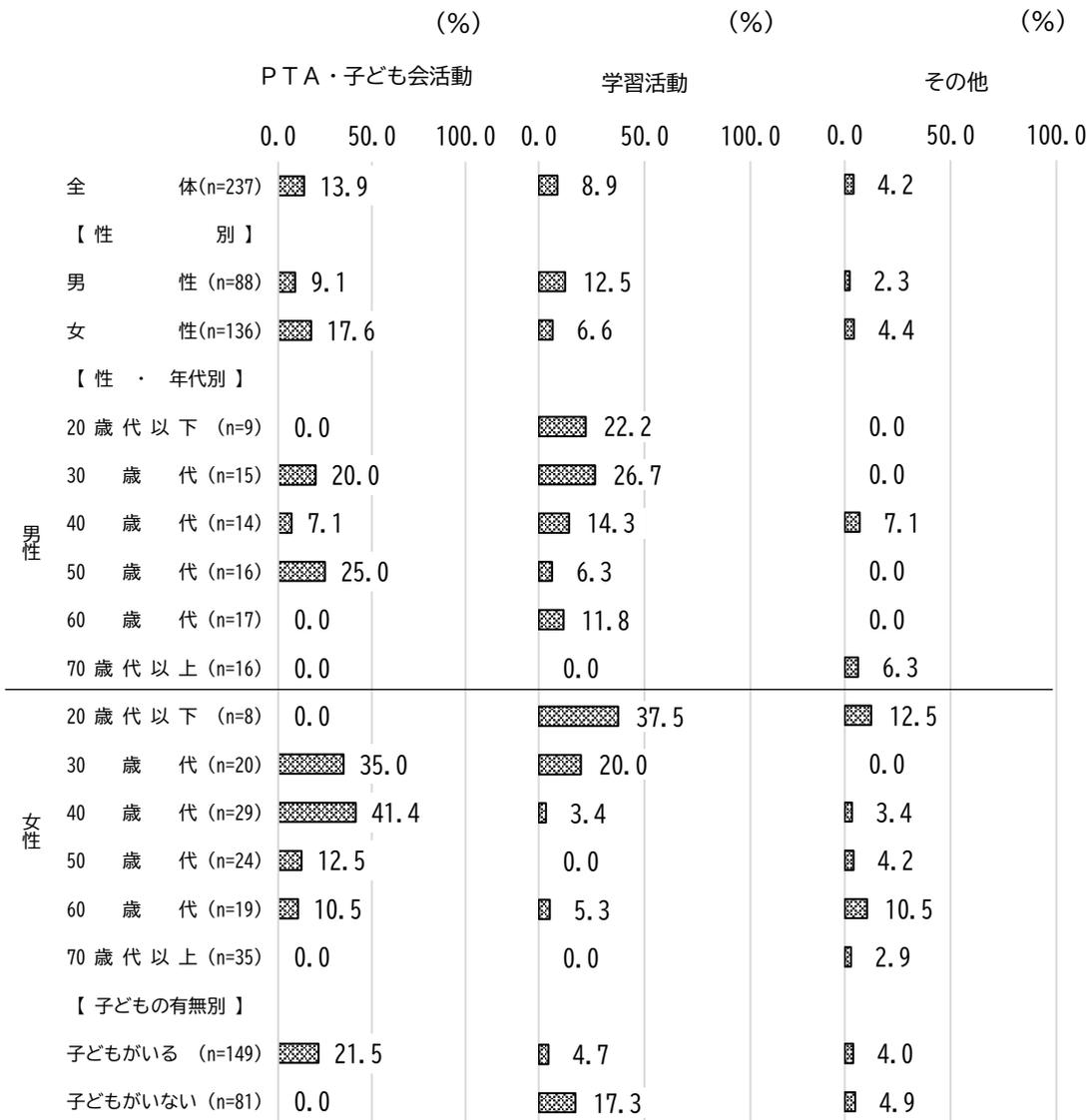
図表 1-18-2

地域活動への参加状況－性別、性・年代別、子どもの有無別（参加していない・無回答以外）



図表1-18-2

地域活動への参加状況－性別、性・年代別、子どもの有無別（参加していない・無回答以外） 続き



■日常的に地域の自主的な活動に参加している人の割合は低く、参加していない人の割合が高い。このことから、個人や家族単位で行動する人が多いことが伺える。

■前回調査と同様に、“子どもがいない”人は、“子どもがいる”人と比べると、町会・自治会活動に参加している人が少ない。このことから、より多くの単身者や夫婦のみの家庭に町会・自治会活動に参加してもらうための対応策を検討し、実行していく必要があると考える。

② 地域活動へ参加していない理由

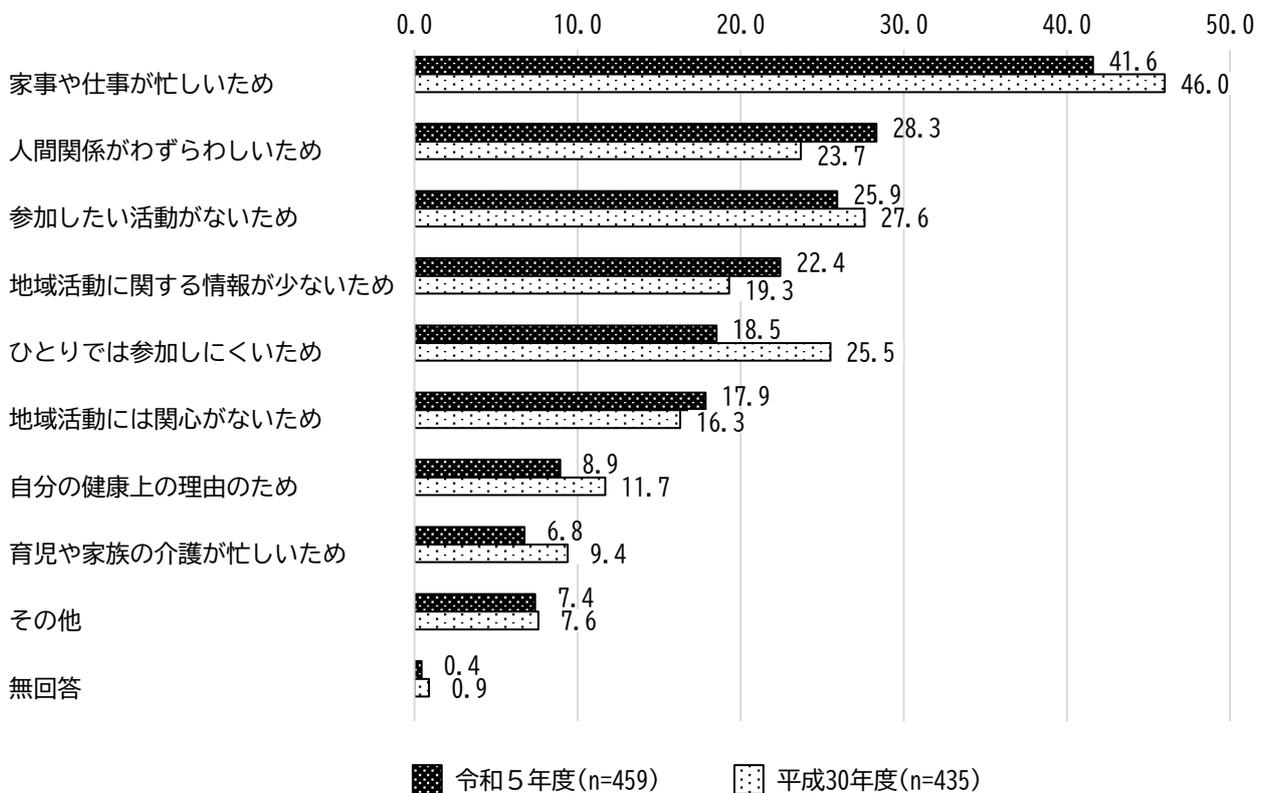
(問18で「8. 参加していない」を選択した場合にお答えください。)

問18-1 地域活動に参加していない理由は何ですか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

問18で、「参加していない」と答えた方に、地域活動に参加していない理由を聞いたところ、「家事や仕事が忙しいため」(41.6%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「人間関係がわずらわしいため」(28.3%)、「参加したい活動がないため」(25.9%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「ひとりでは参加しにくい」は7.0ポイント減少し、「人間関係がわずらわしいため」は4.6ポイント増加している。

図表1-18-1-1 地域活動へ参加していない理由-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

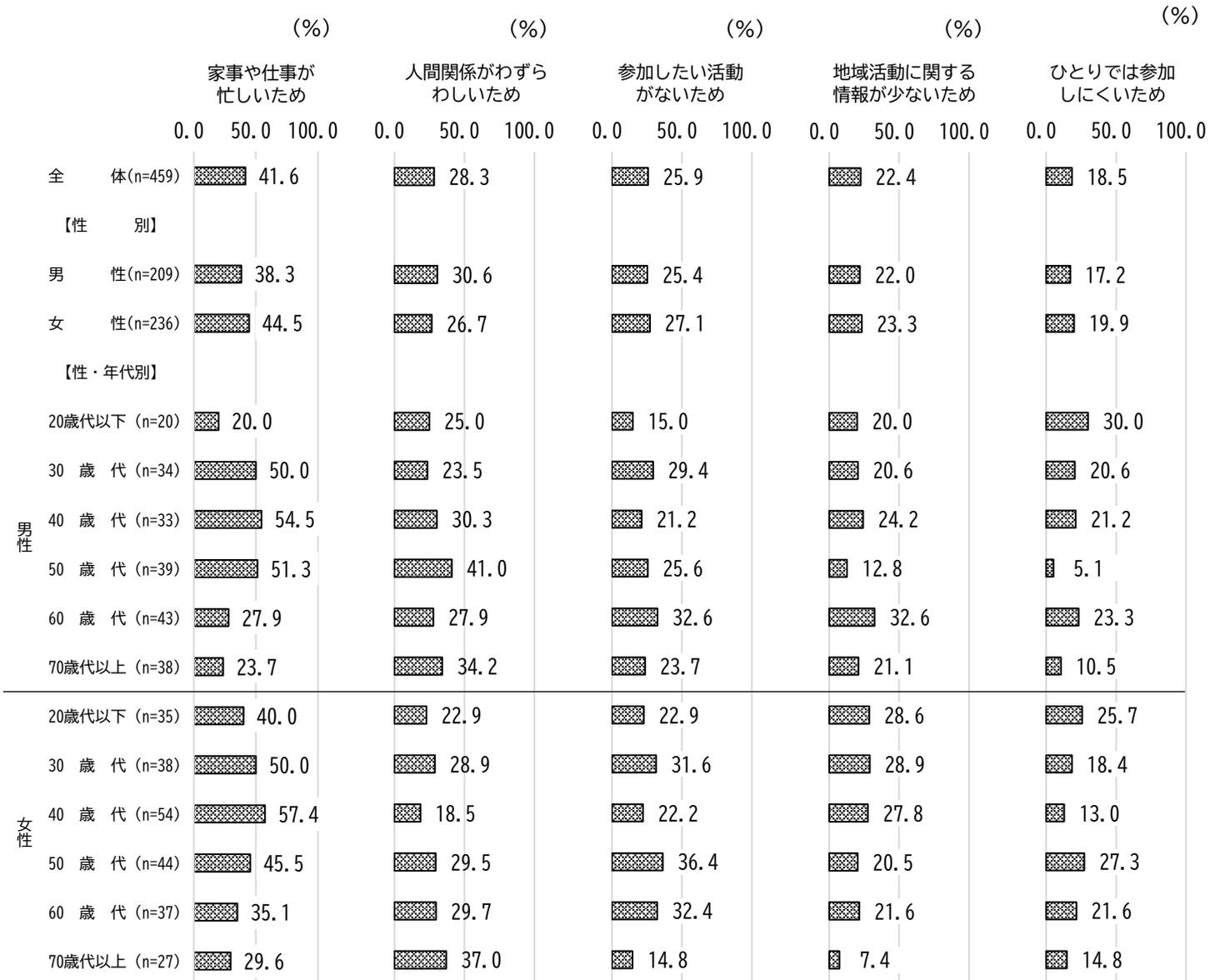
- ・ 学業が忙しいため。
- ・ 障害・傷病のため。
- ・ 日程の都合がつかないため。
- ・ 感染症の感染予防のため。

(など 34 件)

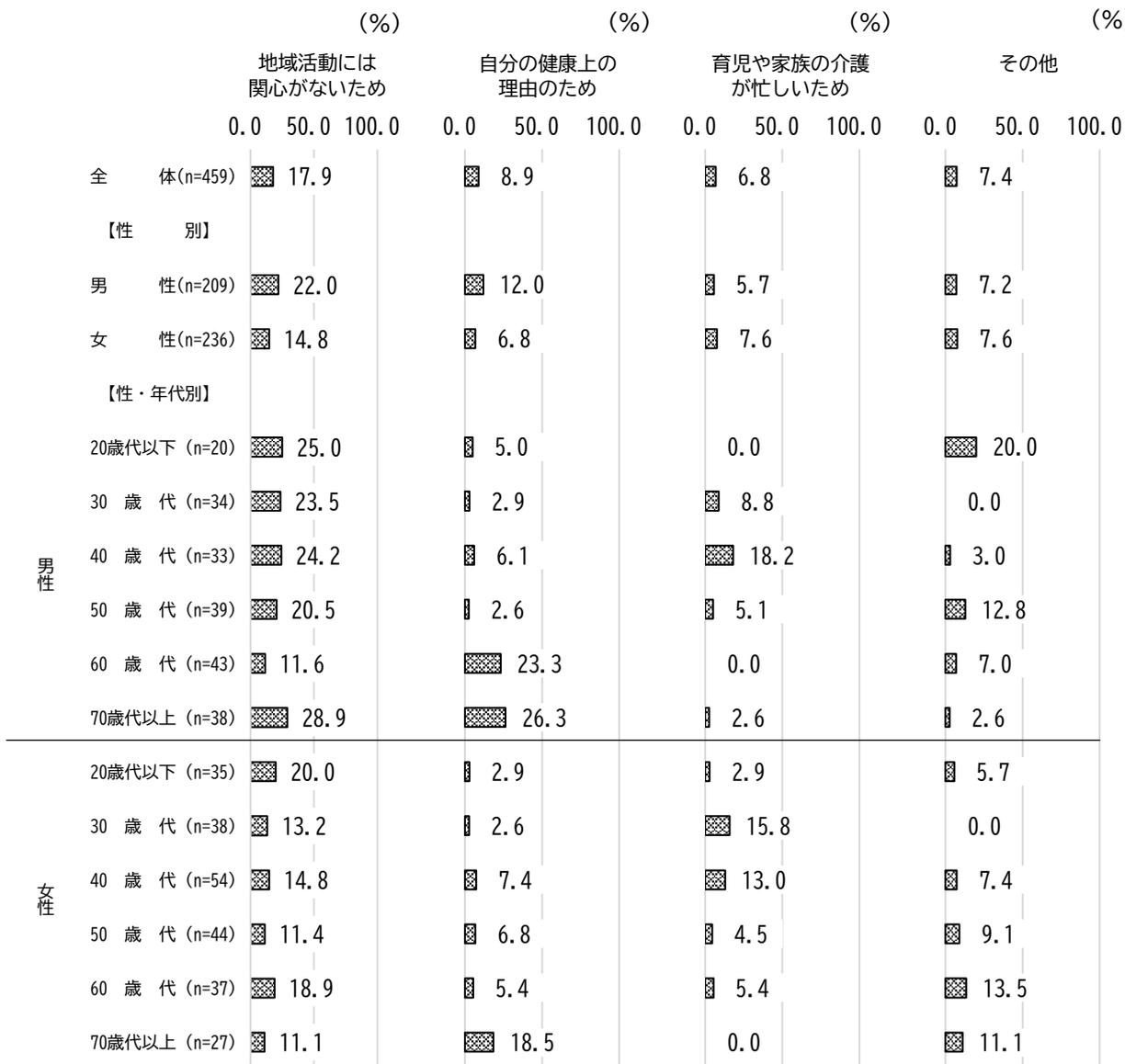
性別で見ると、「家事や仕事が忙しいため」は女性が男性より 6.2 ポイント高くなっている。一方、「地域活動には関心がないため」は男性が女性より 7.2 ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「家事や仕事が忙しいから」は男性の 40 歳代で 5 割半ば、女性の 40 歳代で 6 割近くと高くなっている。

図表 1-18-1-2 地域活動へ参加していない理由－性別、性・年代別（無回答を除く）



図表 1-18-1-2 地域活動へ参加していない理由－性別、性・年代別（無回答を除く） 続き



■ 「家事や仕事が忙しいため」との回答は、前回調査と比べると減少しているものの、依然として最も多い。このことから、家事や仕事の調整ができれば、地域活動に参加できる人が増える可能性があることが伺える。

■ 「人間関係がわずらわしいため」・「地域活動に関する情報が少ないため」との回答が、前回調査と比べると増加している。このことから、まずは地域活動に関する情報を提供し、地域活動の具体的な様子を知ってもらうことが必要であると考えます。

③ 地域活動へ参加しやすくするために必要なこと

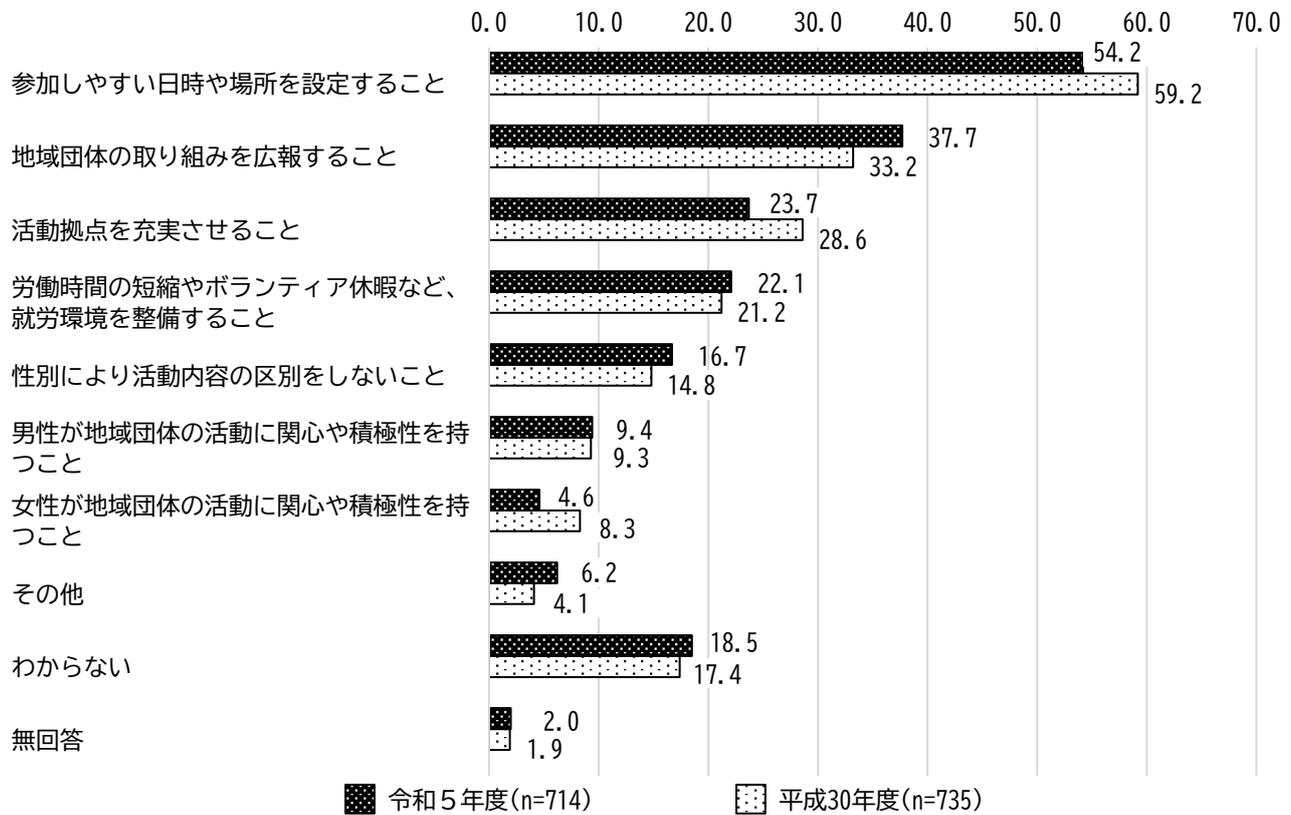
問 19 男性も女性も地域活動に参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思えますか。
あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

男性も女性も地域活動に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えるか聞いたところ、「参加しやすい日時や場所を設定すること」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「地域団体の取り組みを広報すること」(37.7%)、「活動拠点を充実させること」(23.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「参加しやすい日時や場所を設定すること」は5.0ポイント、「活動拠点を充実させること」は4.9ポイント減少している。

図表1-19-1 地域活動へ参加しやすくするために必要なこと－前回調査比較

(%)



(その他の内容)

- ・気軽に参加できるイベントを増やすこと。
- ・土日開催を増やす。
- ・参加することのメリットを作る。
- ・地域活動の必要性を感じない。

(など 44 件)

■前回調査と同様に、「参加しやすい日時や場所を設定する」との回答が最も多い。このため、地域活動を、比較的多くの人が集まりやすい曜日や時間帯に実施する、地域活動に参加する人が最もアクセスしやすい場所で実施する、短時間の活動を多く設ける、長時間の活動は途中の入退場を可能とするなど、工夫した対応が必要であると考え。

(8) 人権について

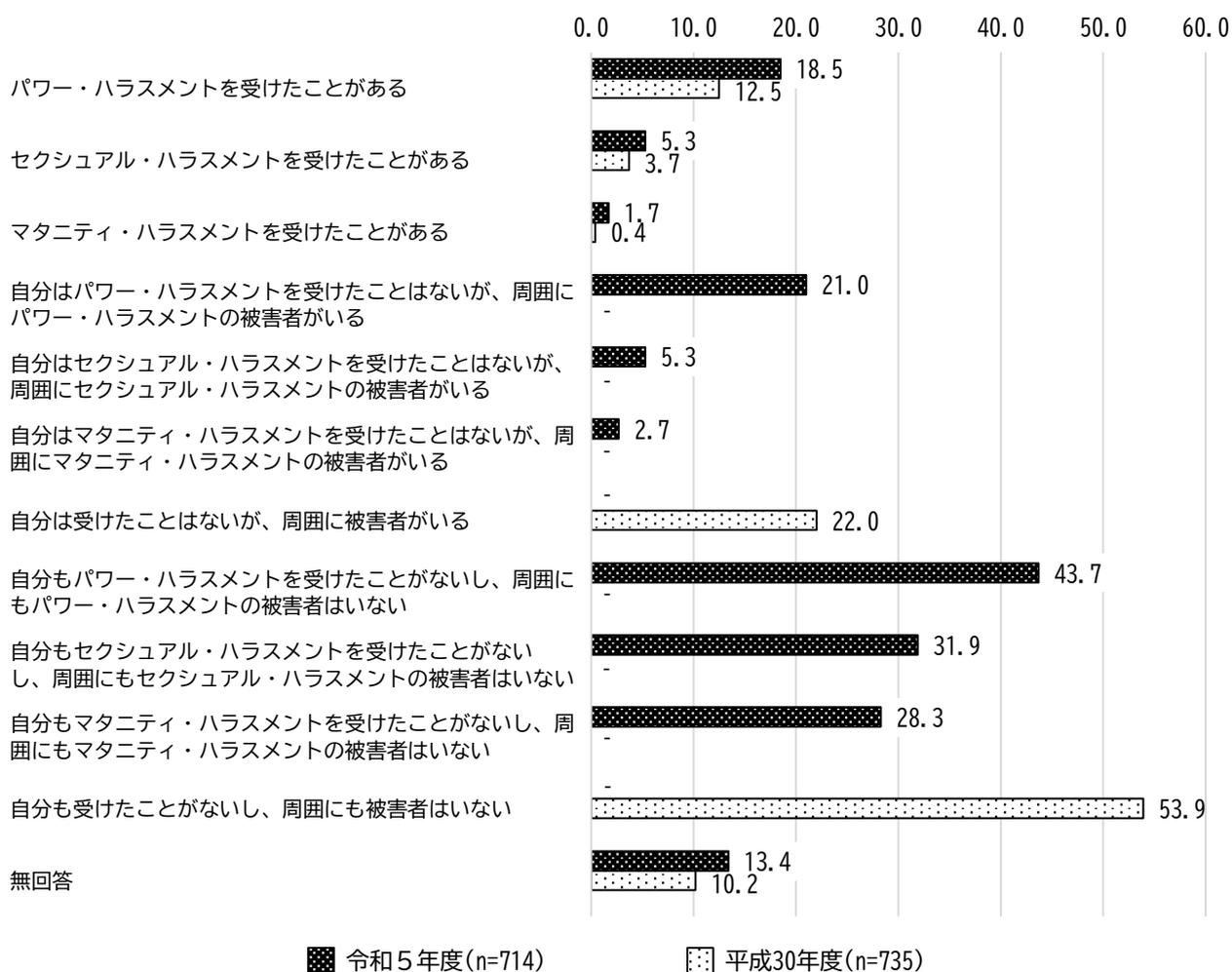
① ハラスメントの経験

問 20 あなたはここ1～2年の間に、職場・学校・地域で、ハラスメントを受けたこと、または、周囲の方が被害を受けたという話を聞いたことはありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

ハラスメントの経験を聞いたところ、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」(18.5%)が2割近くと最も高くなっている。「自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる」(21.0%)は2割超え、「自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない」(43.7%)は4割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」は6.0ポイント増加している。

図表1-20-1 ハラスメントの経験 (%)



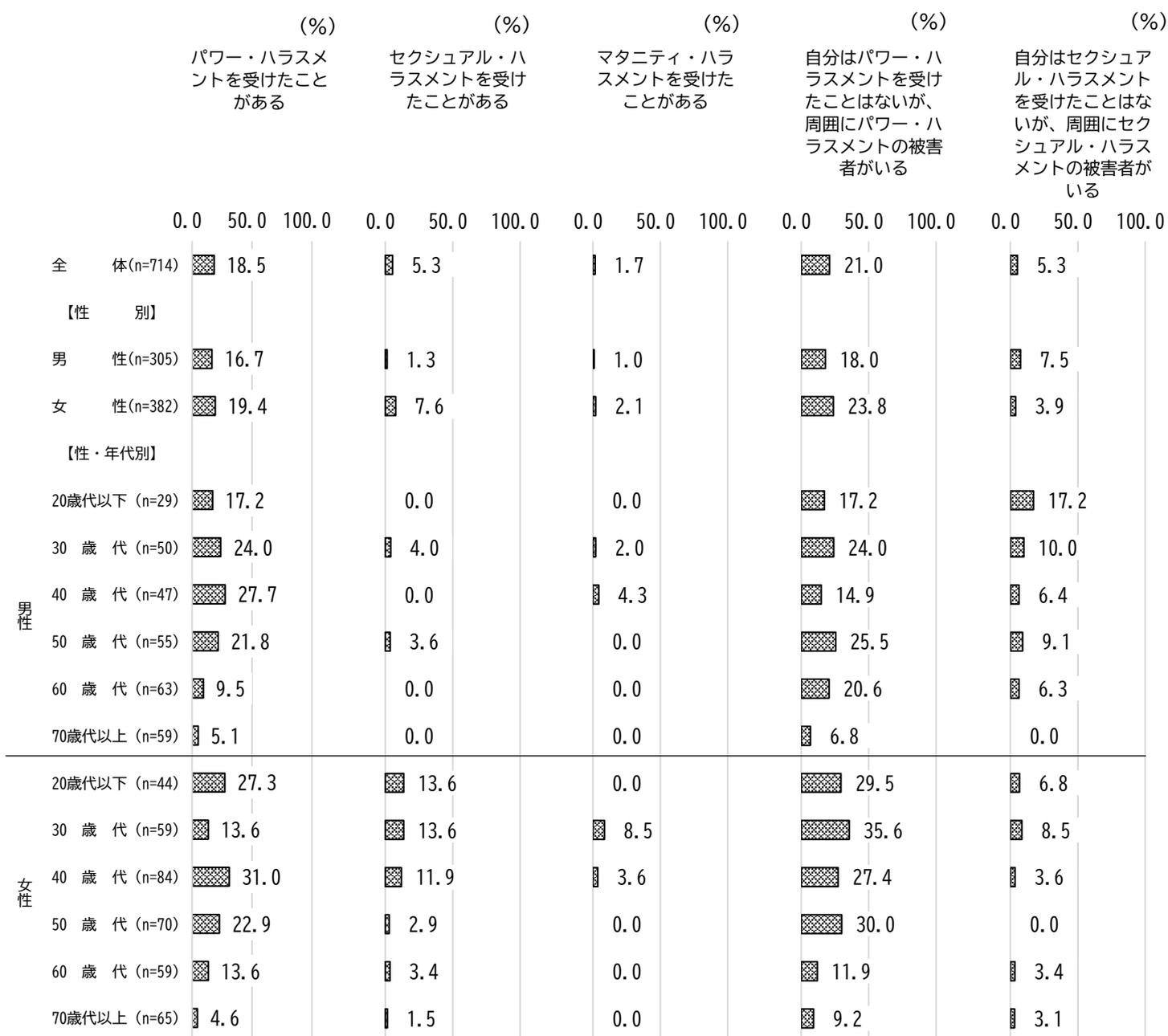
※令和5年度から、選択肢が変更となっております。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
自分は受けたことはないが、周囲に被害者がいる	自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる
	自分はセクシュアル・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にセクシュアル・ハラスメントの被害者がいる
	自分はマタニティ・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にマタニティ・ハラスメントの被害者がいる
自分も受けたことがないし、周囲にも被害者はいない	自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない
	自分もセクシュアル・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもセクシュアル・ハラスメントの被害者はいない
	自分もマタニティ・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもマタニティ・ハラスメントの被害者はいない

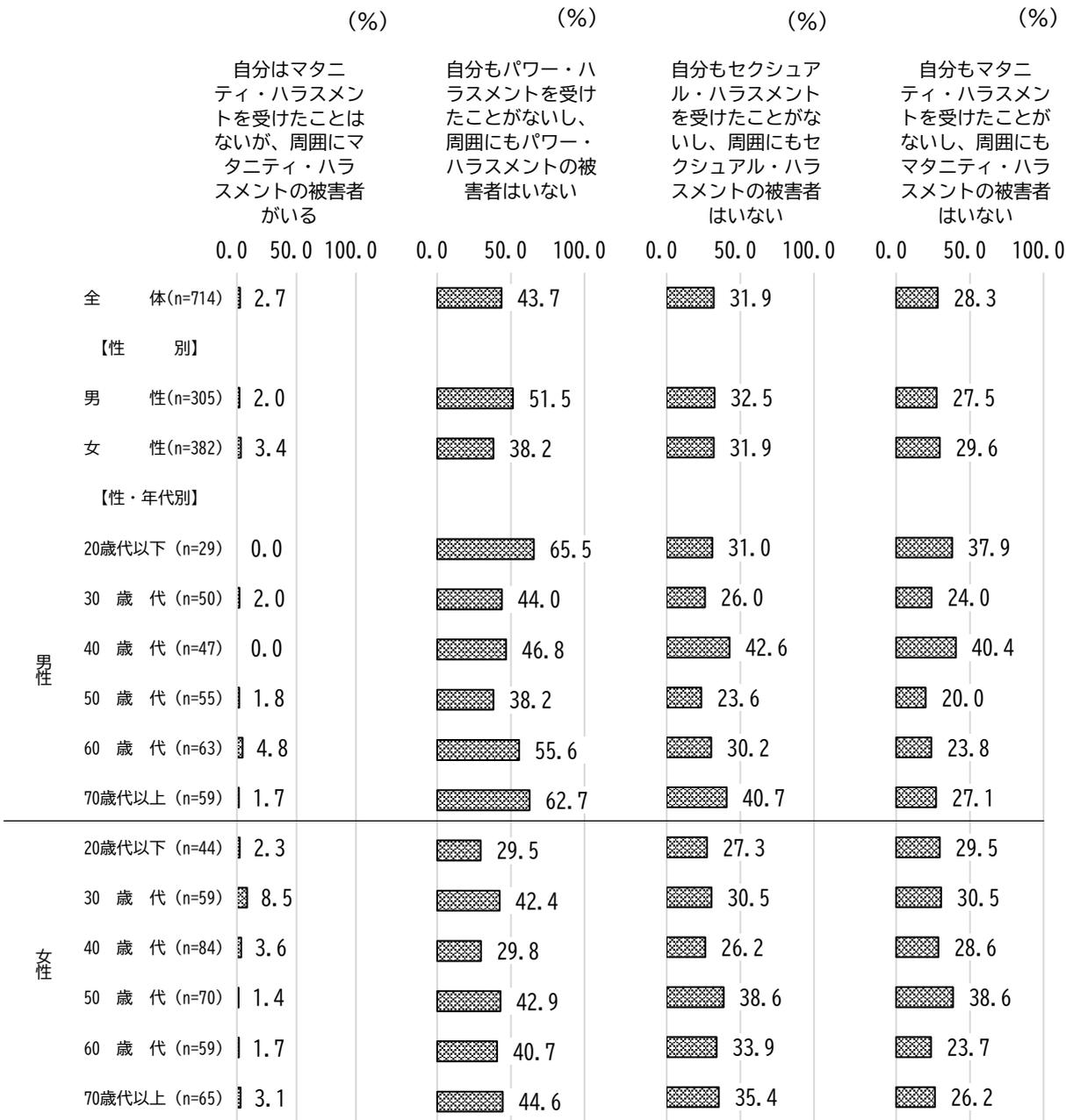
性別で見ると、「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」は女性が男性より 6.3 ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」は男性の 40 歳代で 3 割近くと高くなっている。

図表 1-20-2 ハラスメントの経験-性別、性・年代別（無回答を除く）



図表1-20-2 ハラスメントの経験—性別、性・年代別（無回答を除く） 続き



■男性・女性共に「パワー・ハラスメントを受けたことがある、または周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる」との回答が、他のハラスメントと比較して多い。このことから、ハラスメントの中でも、特にパワー・ハラスメントへの対策を強化していく必要があると考える。

② 相談の有無

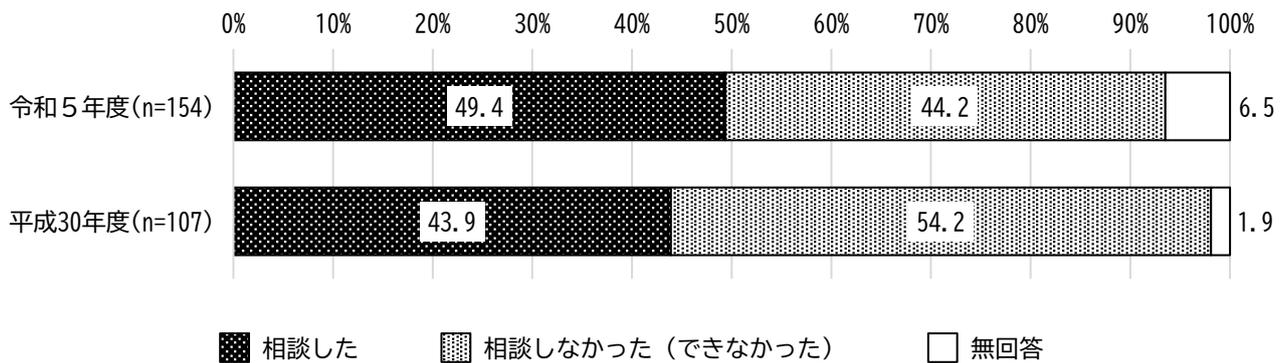
(問 20 で「1」から「3」のいずれかを選択した場合にお答えください。)

問 20-1 あなたはこれまでに誰かに相談しましたか。

問 20 で、「ハラスメントを受けたことがある」と答えた方に、誰かに相談したか聞いたところ、「相談した」(49.4%) がほぼ5割となっている。

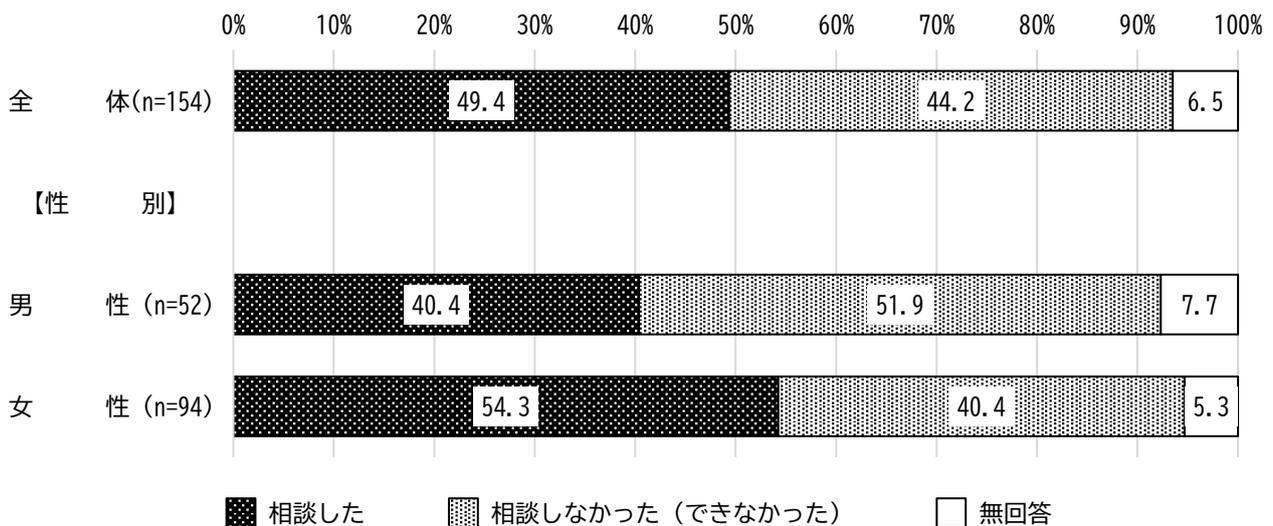
前回調査と比較すると、「相談しなかった(できなかった)」は 10.0 ポイント減少し、「相談した」は 5.5 ポイント増加している。

図表 1-20-1-1 相談の有無-前回調査比較



性別でみると、「相談しなかった(できなかった)」は男性が女性より 11.5 ポイント高くなっている。

図表 1-20-1-2 相談の有無-性別



■全体でみると、「相談した」が前回調査より増加しているものの、性別でみると、男性は女性と比較して「相談した」との割合が少ない。このため、男性からの相談に対応している各種相談窓口の周知を、積極的に行う必要があると考える。

③ 相談相手

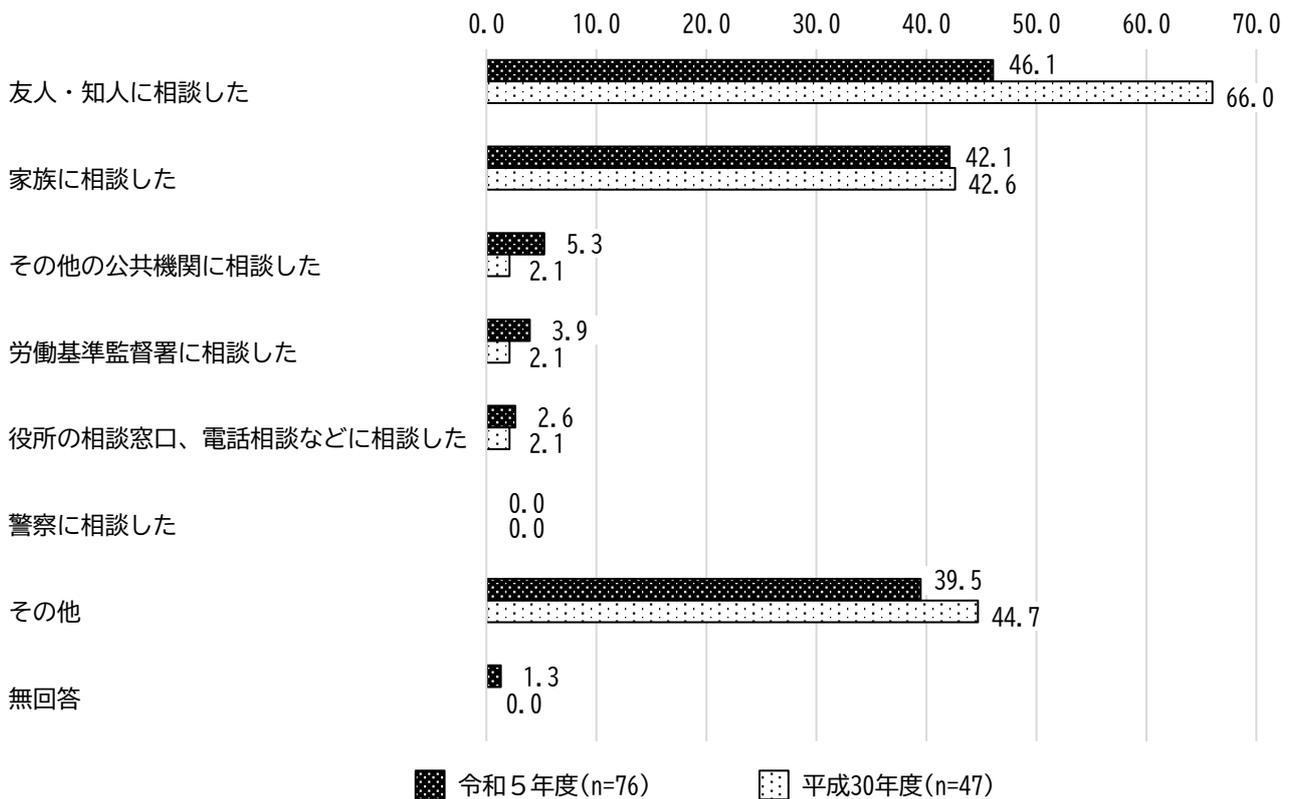
(20-1で「1 相談した」と答えた方にお聞きします。)

問 20-2 そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

ハラスメントを受けたことを誰かに「相談した」と答えた方に、どこに相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」(46.1%)が4割半ばと最も高く、次いで、「家族に相談した」(42.1%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「友人・知人に相談した」は19.9ポイント減少している。

図表1-20-2-1 相談相手-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・ 職場の上司
- ・ 職場の人事部などの相談窓口
- ・ 職場の同僚
- ・ 職場のカウンセラー

(など 31 件)

■ 「友人・知人に相談した」、「家族に相談した」との回答が大半を占めており、一方で「公的機関に相談した」との回答は約1割である。多くの人に、各種ハラスメントについての知識を得てもらう、ハラスメントを受けた際の対応や相談窓口を知ってもらうため、情報提供を進めていく必要があると考える。

④ 相談しなかった理由

(問 20-1 で「2 相談しなかった (できなかった)」と答えた方にお聞きします。)

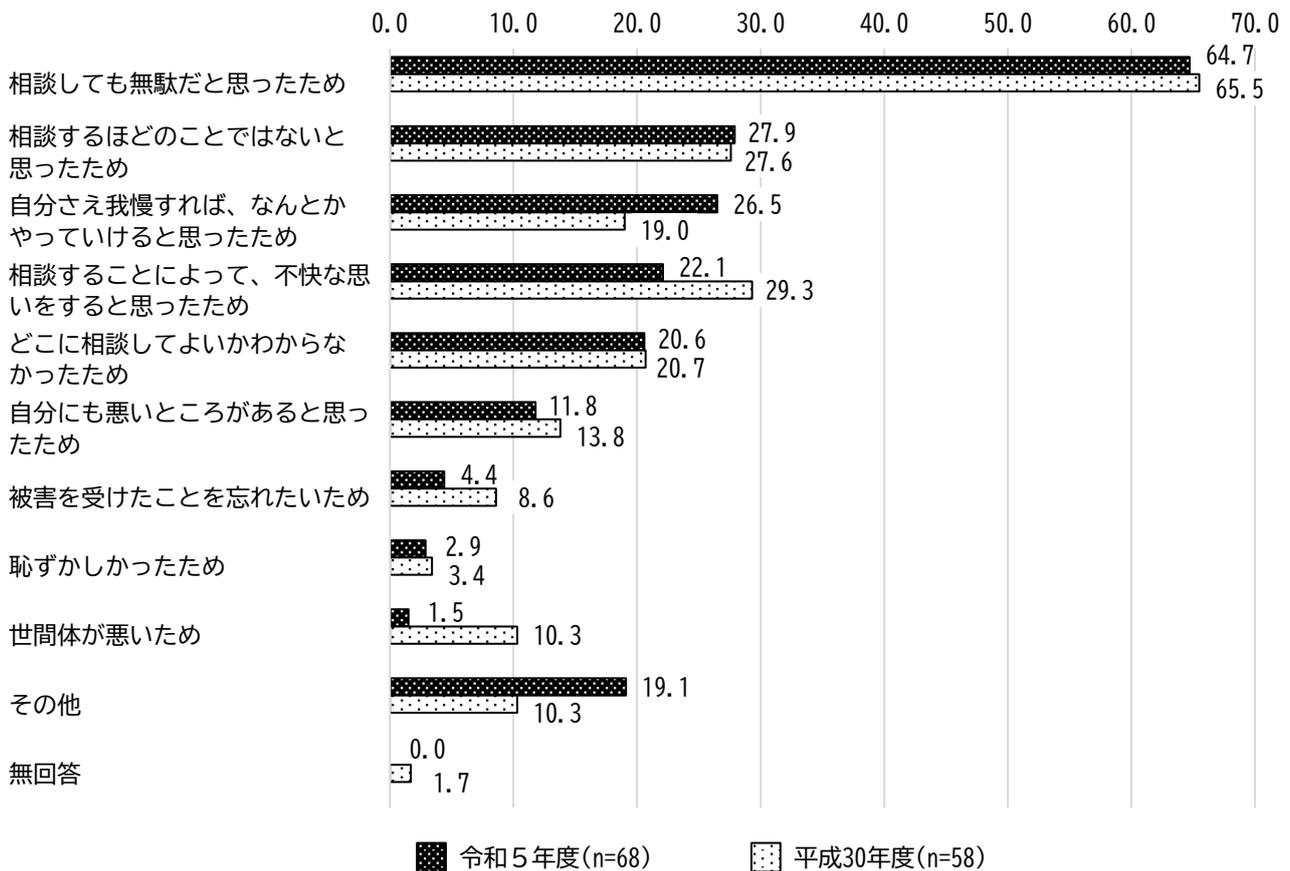
問 20-3 どこ (誰) にも相談しなかった (できなかった) 理由は何ですか。あてはまる 番号すべてに○をつけてください。

問 20-1 で、「相談しなかった (できなかった)」と答えた方に、どこ (誰) にも相談しなかった (できなかった) 理由を聞いたところ、「相談しても無駄だと思ったため」(64.7%) が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「相談するほどのことではないと思ったため」(27.9%)、「自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため」(26.5%)、「相談することによって、不快な思いをすと思ったため」(22.1%)、「どこに相談してよいかわからなかったため」(20.6%) などとなっている。

前回調査と比較すると、「自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため」は7.5ポイント増加している。一方、「相談することによって、不快な思いをすと思ったため」は7.2ポイント減少している。

図表1-20-3-1 相談しなかった理由-前回調査比較

(%)



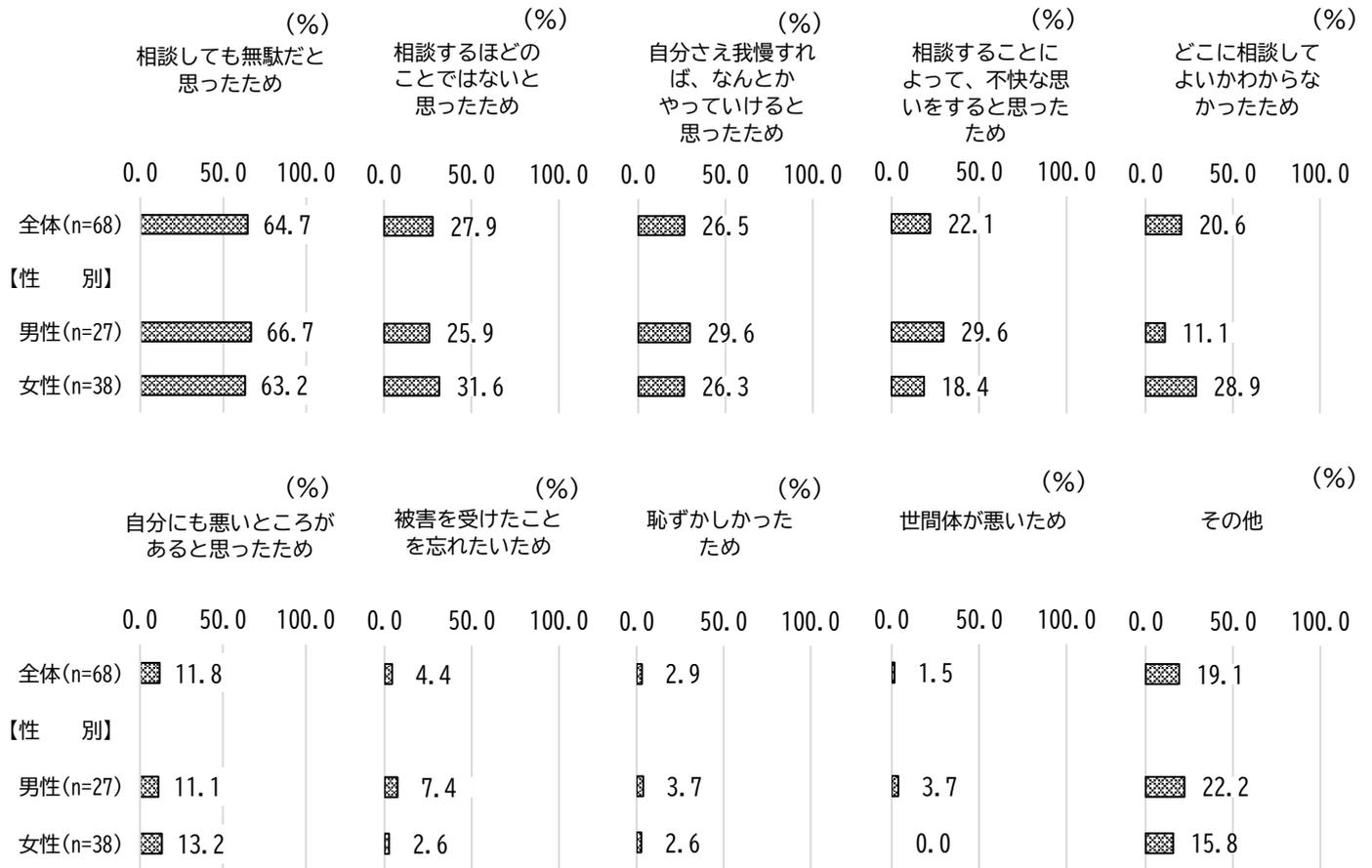
(その他の内容)

- ・相談することによって更なるパワハラを受けるため。
- ・誰とも会いたくなく、話もしたくなかったため。
- ・相談すること自体できることだと思わなかったため。

(など13件)

性別でみると、「どこに相談してよいかわからなかったため」は女性が男性より 17.8 ポイント高くなっている。一方、「相談することによって、不快な思いをすと思ったため」は男性が女性より 11.2 ポイント高くなっている。

図表 1-20-3-2 相談しなかった理由-性別（無回答を除く）



■ 前回調査と同様に、男性・女性共に「相談しても無駄だと思ったため」との回答が6割超えと最も多い。相談しても無駄だと思わせないように、引き続き、相談の有効性や必要性を周知していく必要があると考える。

■ 「相談しても無駄だと思ったため」に次いで多かった回答を性別でみると、男性は、「自分さえ我慢すれば、なんとかやっているとすと思ったため」、「相談することによって、不快な思いをすと思ったため」、「相談するほどのことではないと思ったため」、女性は、「相談するほどのことではないと思ったため」、「どこに相談してよいかわからなかったため」、「自分さえ我慢すれば、なんとかやっているとすと思ったため」の順となっている。ハラスメントが被害者の心身に与えるダメージは、被害者本人が自覚している以上に大きいことから、一人で抱え込んでしまうのではなく、周囲の相談資源を活用しながら対処していくことが望ましい。このことから、相談の有効性・必要性を周知するとともに、相談窓口等の相談資源の周知にも努めていく必要があると考える。

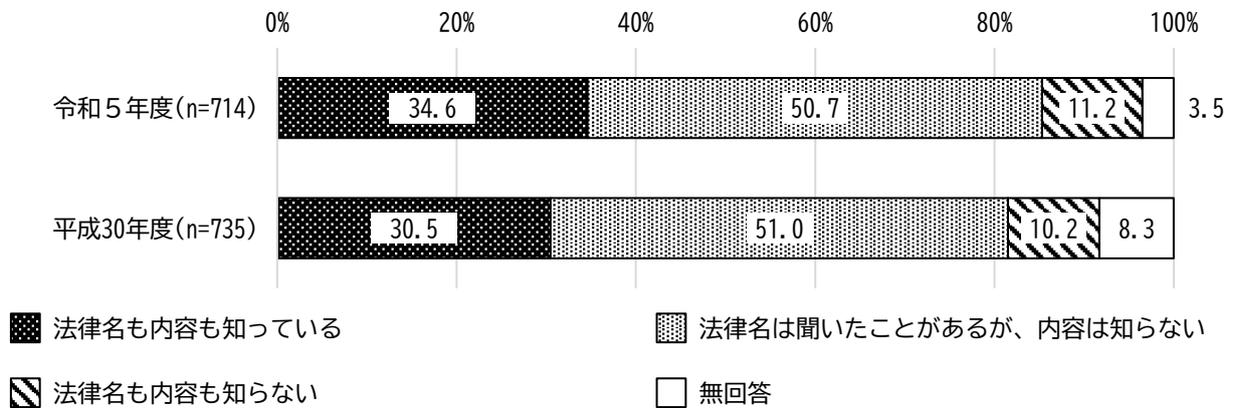
⑤ DV防止法の認知度

問 21 あなたは「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（DV防止法）を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

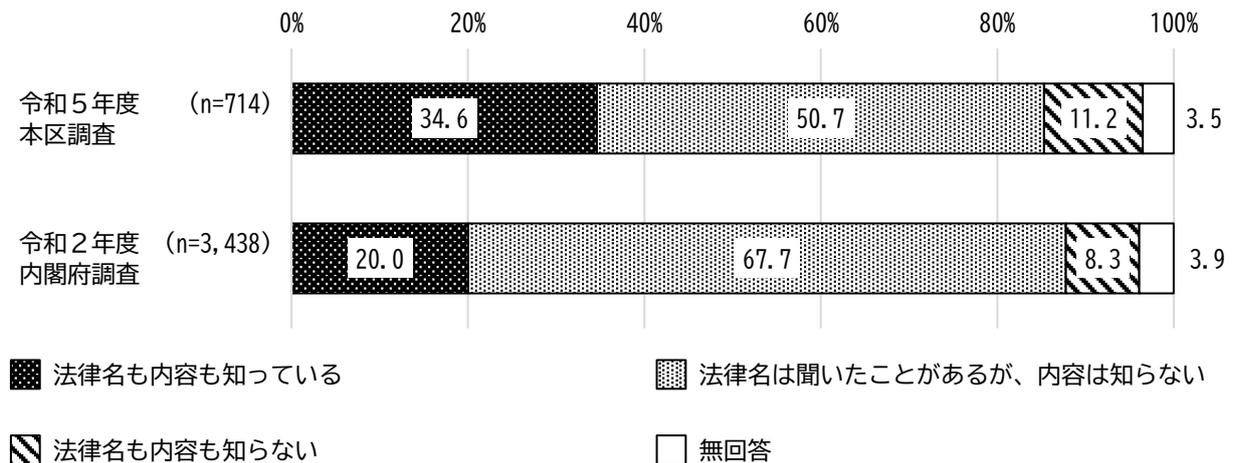
「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）を知っているか聞いたところ、「法律名も内容も知っている」（34.6%）が3割半ば、「法律名は聞いたことがあるが、内容は知らない」（50.7%）がほぼ5割となっている。一方、「法律名も内容も知らない」（11.2%）は1割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「法律名も内容も知っている」は4.1ポイント増加している。

図表1-21-1 DV防止法の認知度-前回調査比較



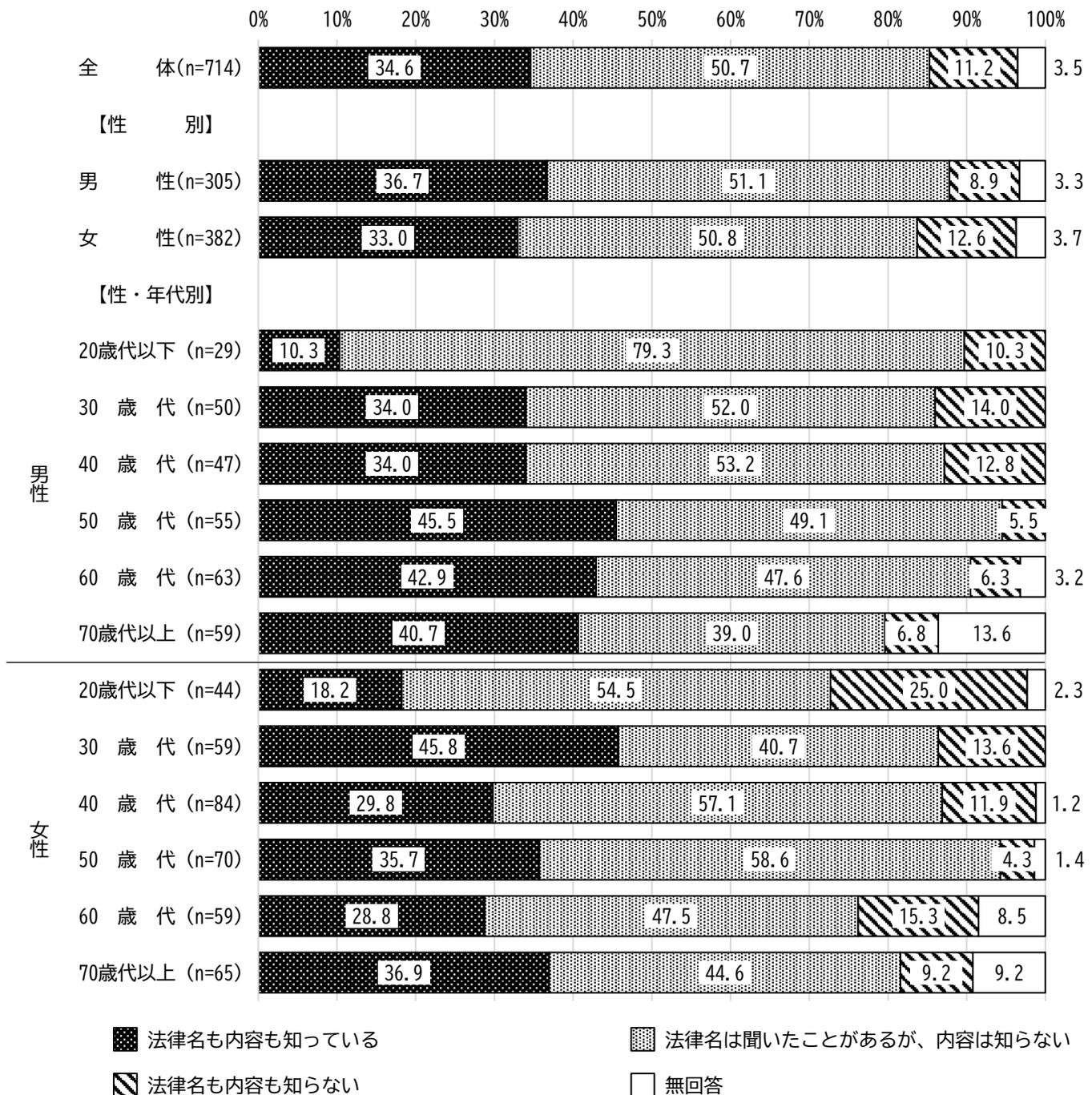
図表1-21-2 DV防止法の認知度-内閣府調査（令和2年）との比較



性別で見ると、大きな違いはみられない。

性・年代別で見ると、「法律名も内容も知っている」は女性の30歳代が4割半ばともっと高く、「法律名は聞いたことがあるが、内容は知らない」は男性の20歳代以下でほぼ8割と高くなっている。一方、「法律名も内容も知らない」は女性の20歳代以下でほぼ2割半ばと高くなっている。

図表1-21-3 DV防止法の認知度-性別、性・年代別



■ 「法律名も内容も知っている」との回答は、男性・女性共に20歳代以下で低い割合となっている。このことから、20歳代以下の男女に対する啓発活動に力を入れていく必要があると考える。

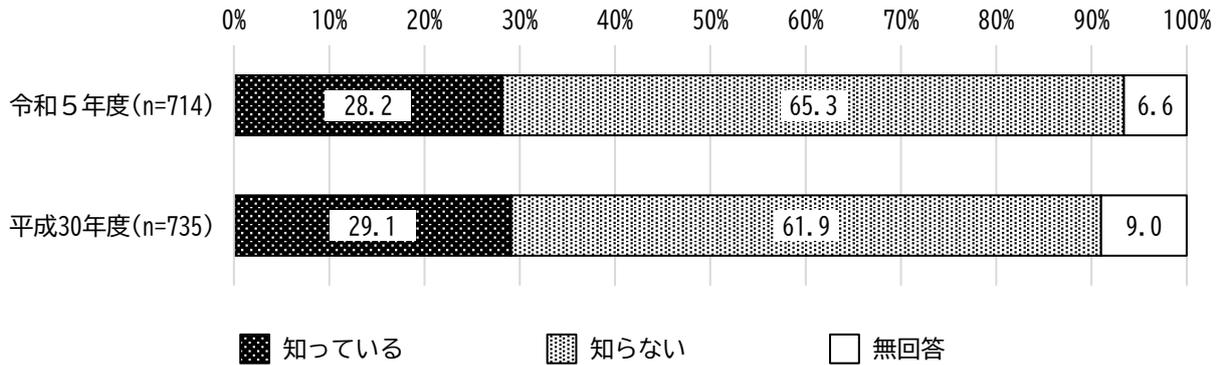
⑥ 相談窓口の認知度

問 22 あなたは配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っていますか。

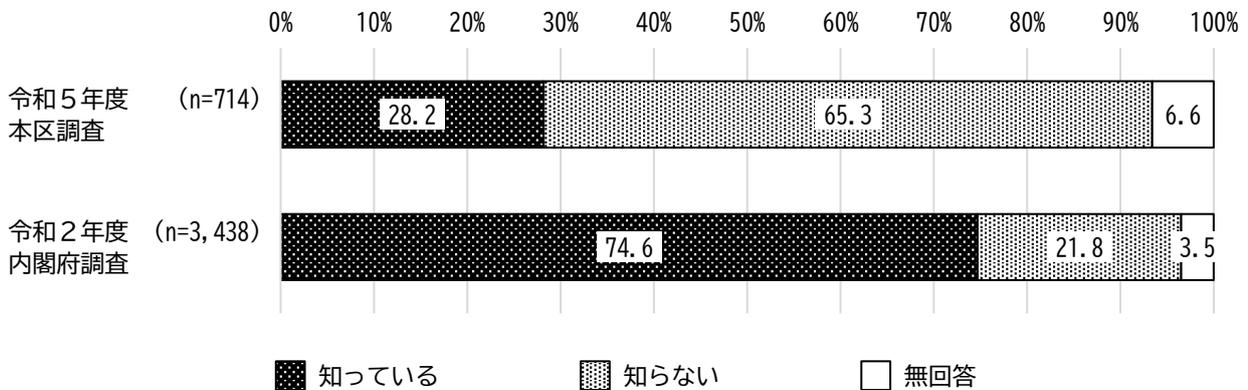
配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っているか聞いたところ、「知っている」(28.2%)は3割近く、「知らない」(65.3%)は6割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

図表1-22-1 相談窓口の認知度-前回調査比較



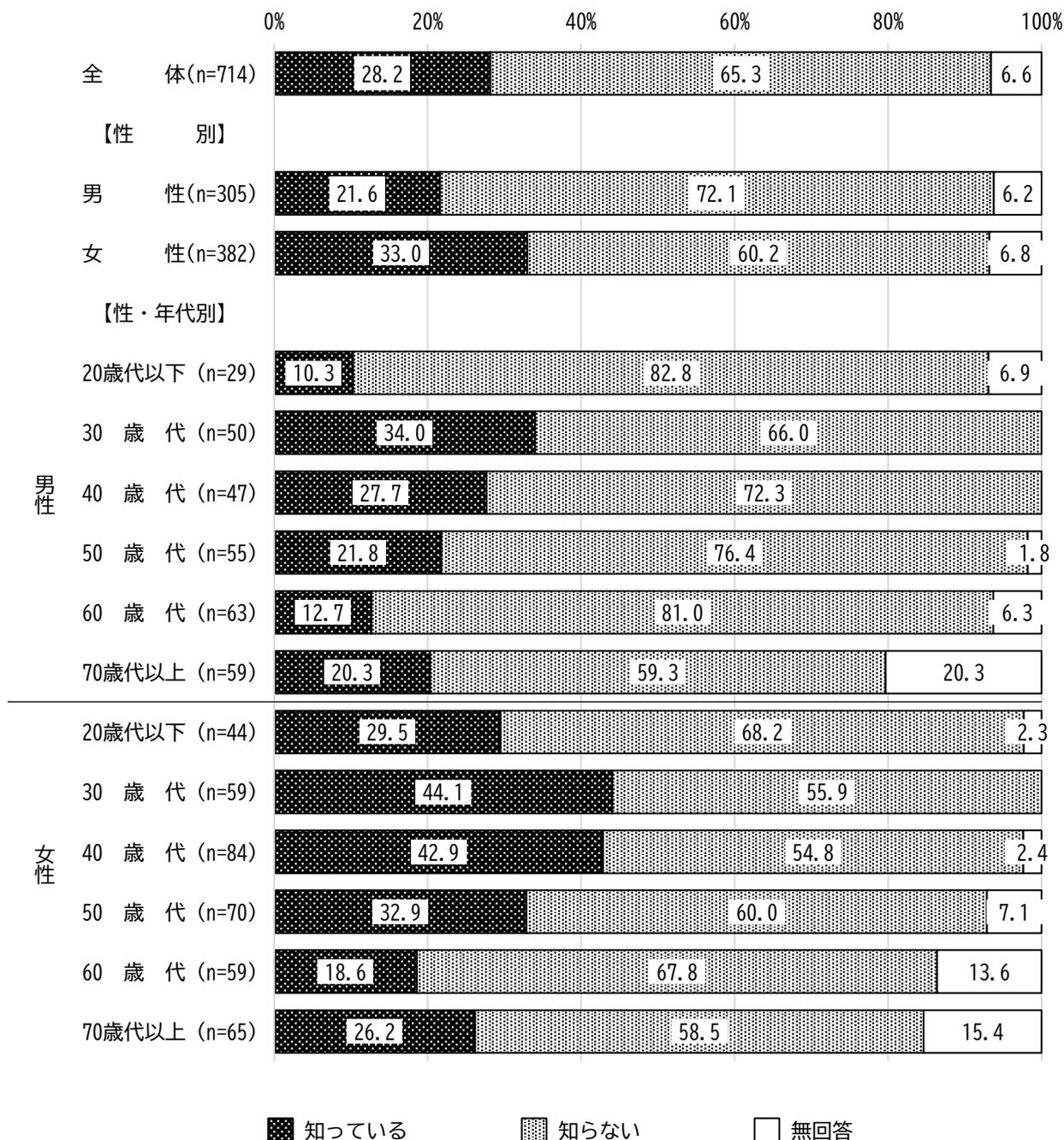
図表1-22-2 相談窓口の認知度-内閣府調査(令和2年)との比較



性別で見ると、「知っている」は女性が男性より11.4ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「知っている」は女性の30歳代以下で4割半ばと高くなっている。一方、「知らない」は男性の20歳代以下で8割超えと高くなっている。

図表1-22-3 相談窓口の認知度-性別、性・年代別



■相談窓口の認知度は、性・年代別による差が大きい。年代別にみると、男性・女性共に30歳代での認知度が高くなっているが、20歳代以下の年代では男女差が大きくなっている。このことから、20歳代以下の男性を含む、認知度が低い世代に啓発していく必要があると考える。

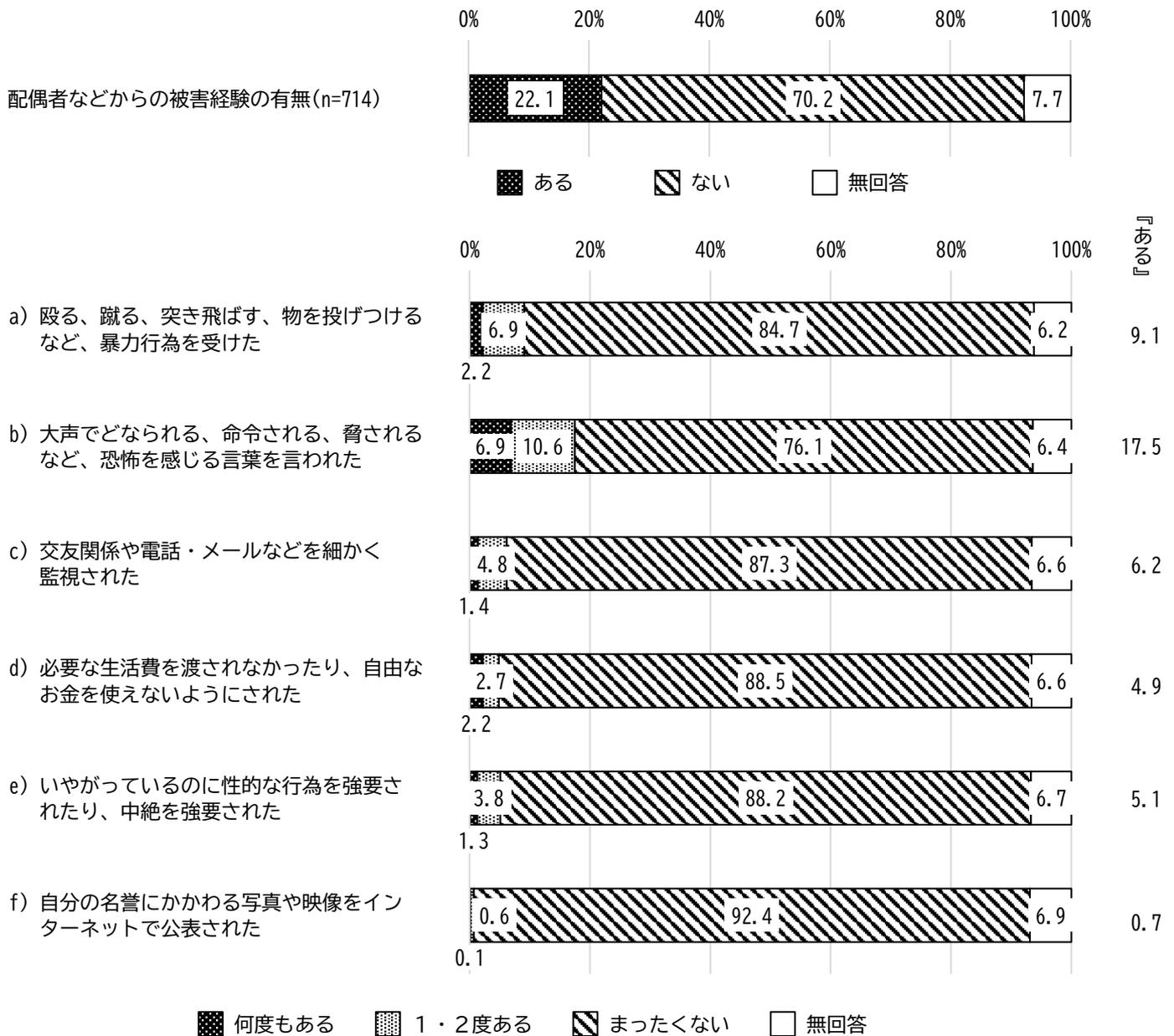
⑦ 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験

問 23 あなたは配偶者などから次のa) から f) の行為をされたことがありますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

※配偶者など→配偶者、元配偶者、同棲相手、交際相手、元交際相手なども含めます。

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスに該当する行為を受けたことがあるか聞いたところ、「何度もある」と「1、2度ある」を合わせた『ある』と答えた方のうち「b) 大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた」(17.5%) が2割近くと最も高くなっている。

図表1-23-1 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験



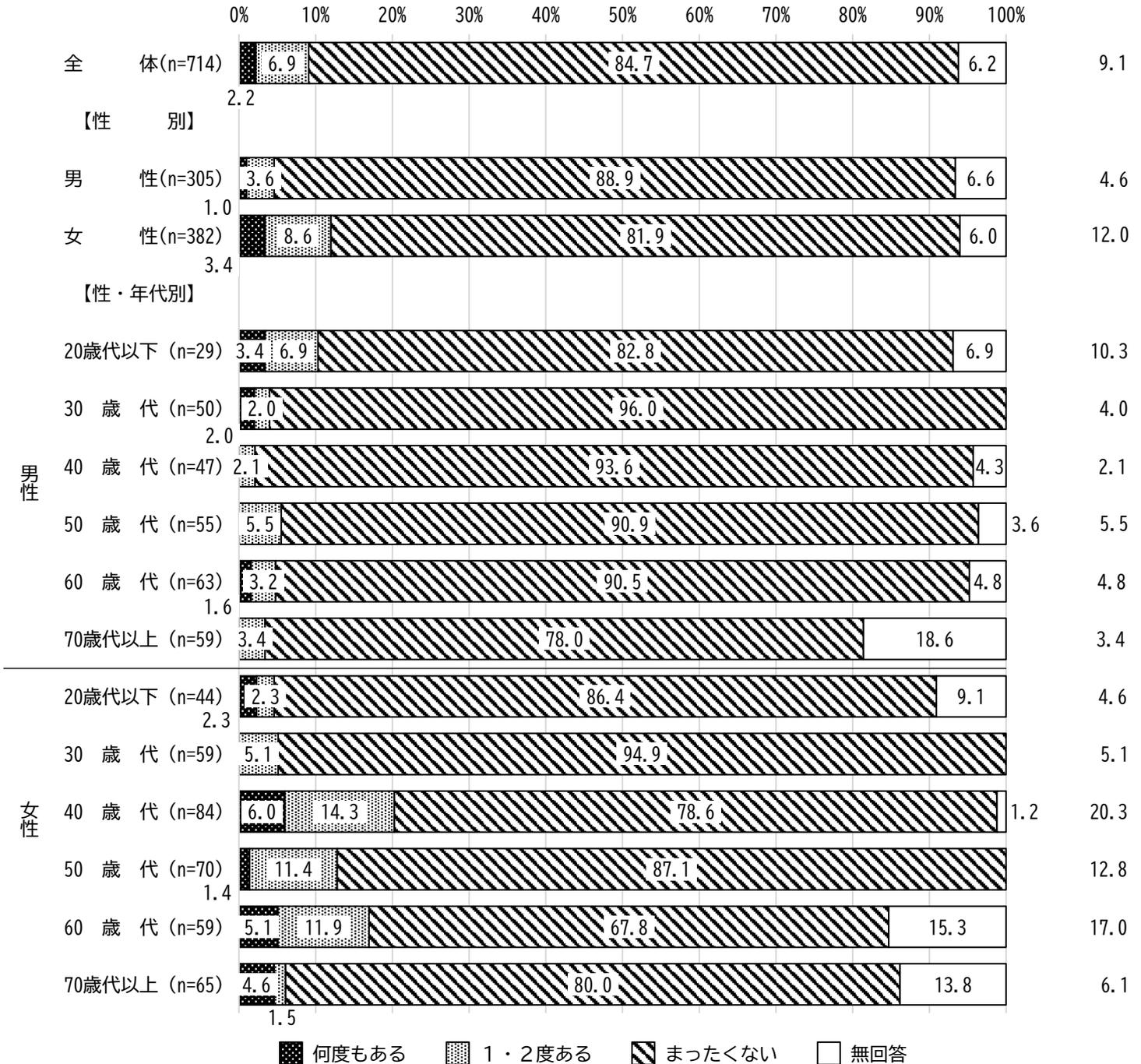
※配偶者などからの被害経験の有無について、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも「何どもある」または「1、2度ある」と回答した方を『ある』、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも無回答があった方を『無回答』、それ以外の対象者を『ない』として集計をしている。

【a）殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた】

「殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた」ことがあるか聞いたところ、「何
度もある」(2.2%)と「1、2度ある」(6.9%)を合わせた『ある』は9.1%となっている。

性別で見ると、『ある』は女性が男性より7.4ポイント高くなっている。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(a) -性別、性・年代別



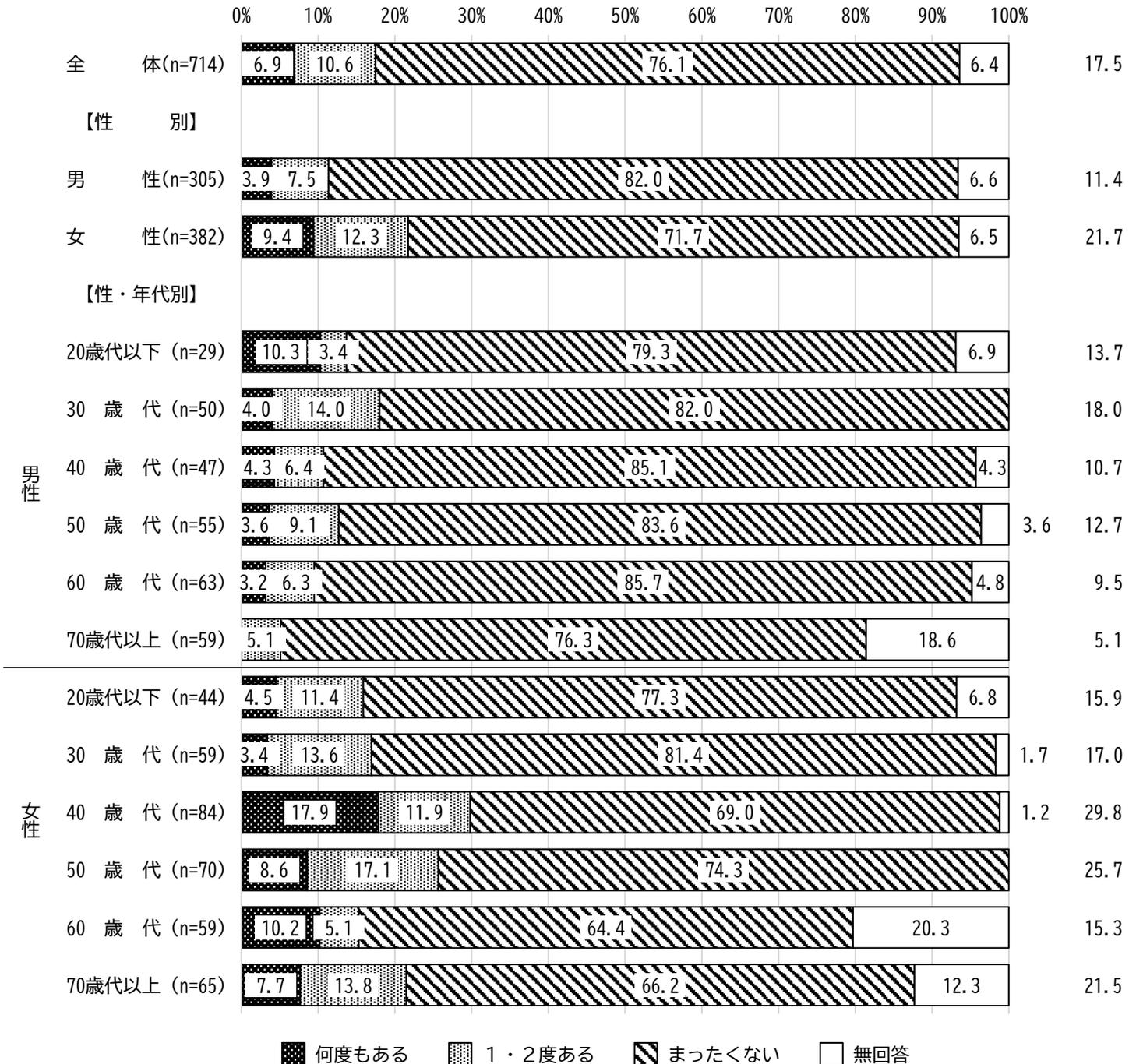
【b）大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた】

「大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた」ことがあるか聞いたところ、「何度もある」(6.9%)と「1、2度ある」(10.6%)を合わせた『ある』(17.5%)は2割近くとなっている。

性別でみると、『ある』は女性が男性より10.3ポイント高くなっている。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(b) -性別、性・年代別

『ある』

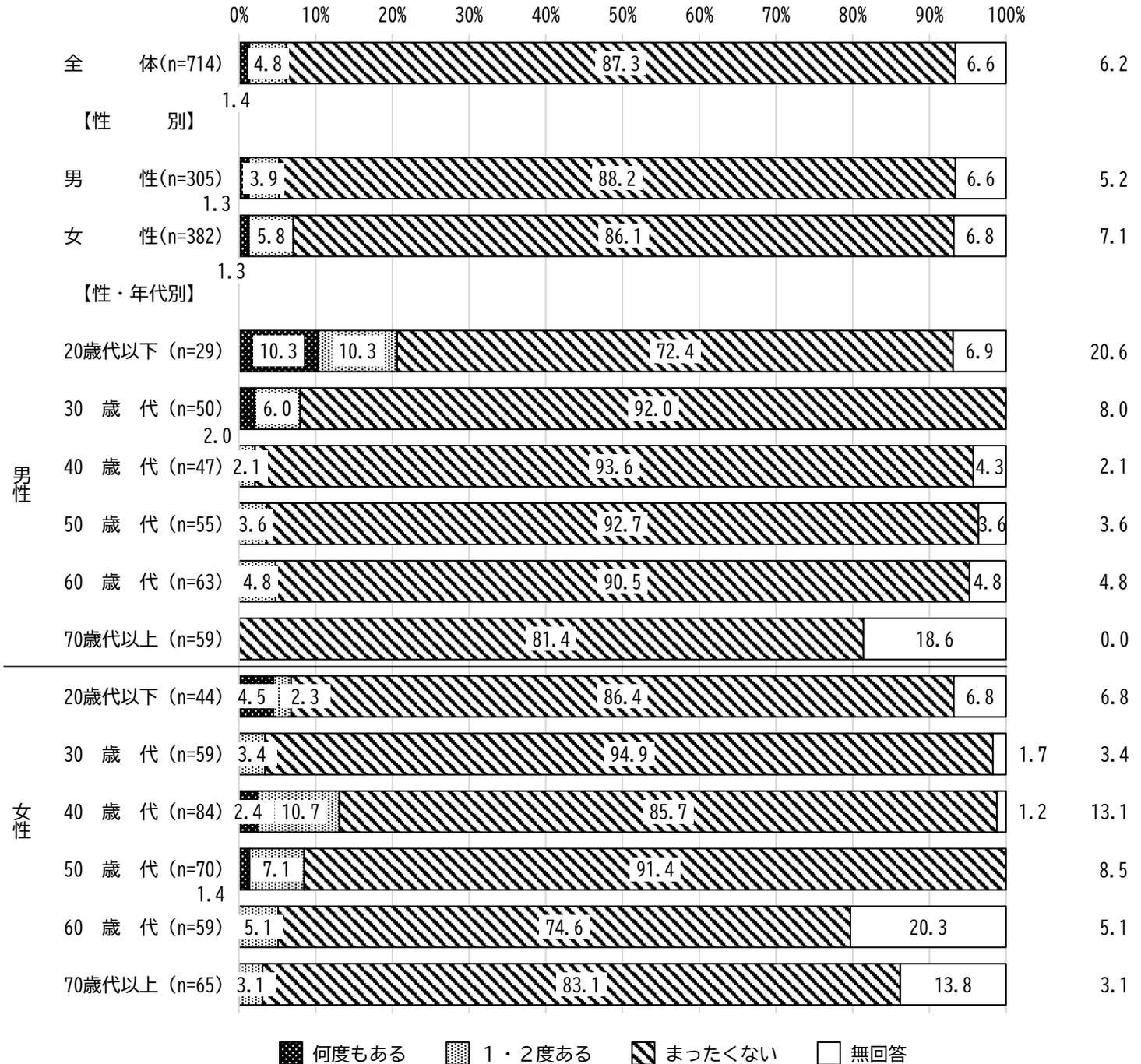


【c）交友関係や電話・メールなどを細かく監視された】

「交友関係や電話・メールなどを細かく監視された」ことがあるか聞いたところ、「何度もある」(1.4%)と「1、2度ある」(4.8%)を合わせた『ある』は6.2%となっている。

性別でみると、『ある』は女性が男性よりも1.9ポイント高くなっている。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(c) -性別、性・年代別



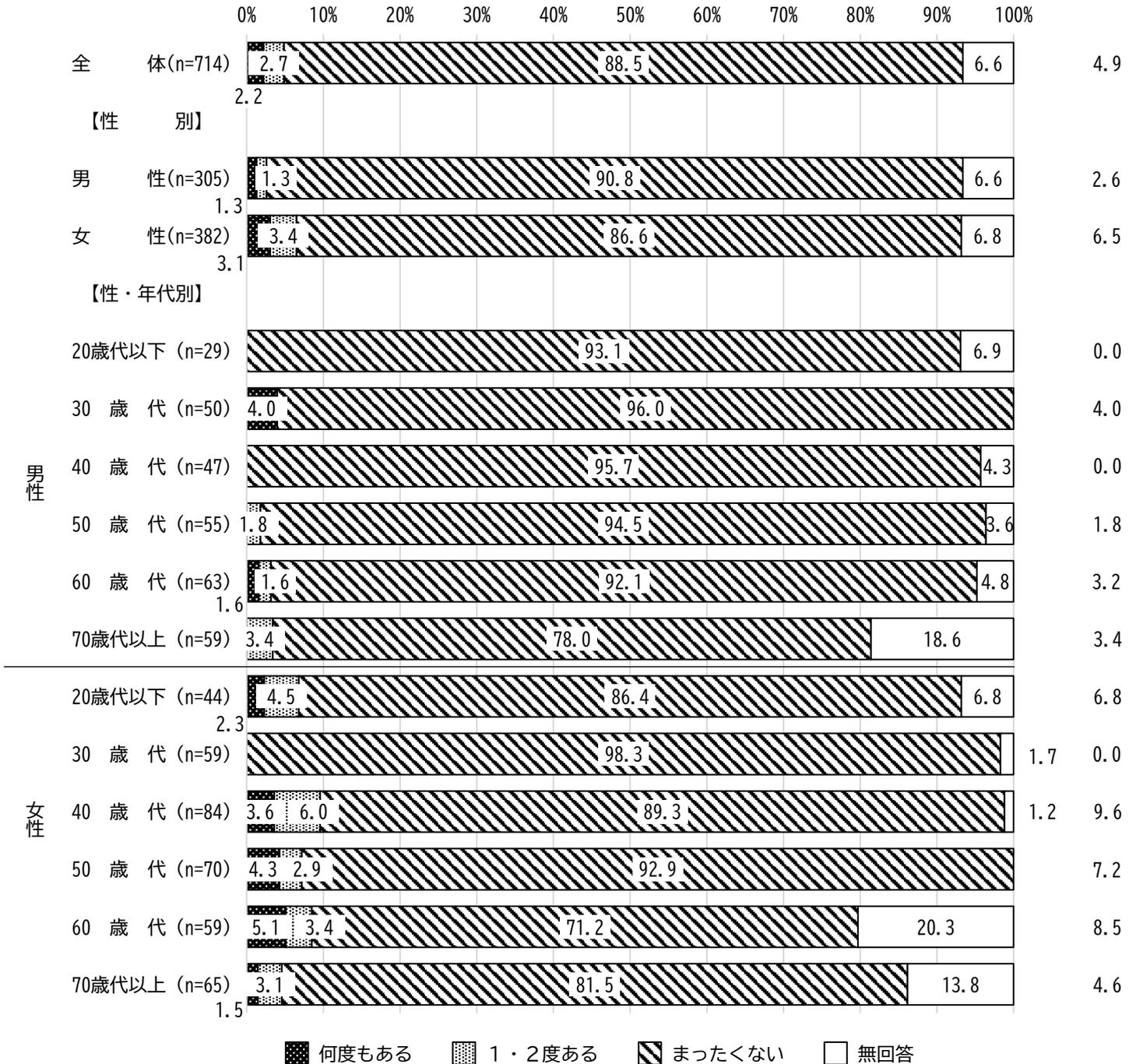
【d）必要な生活費を渡されなかったり、自由なお金を使えないようにされた】

「必要な生活費を渡されなかったり、自由なお金を使えないようにされた」ことがあるか聞いたところ、「何度もある」(2.2%)と「1、2度ある」(2.7%)を合わせた『ある』は4.9%となっている。

性別でみると、『ある』は女性が男性よりも3.9ポイント高くなっている。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(d) - 性別、性・年代別

『ある』



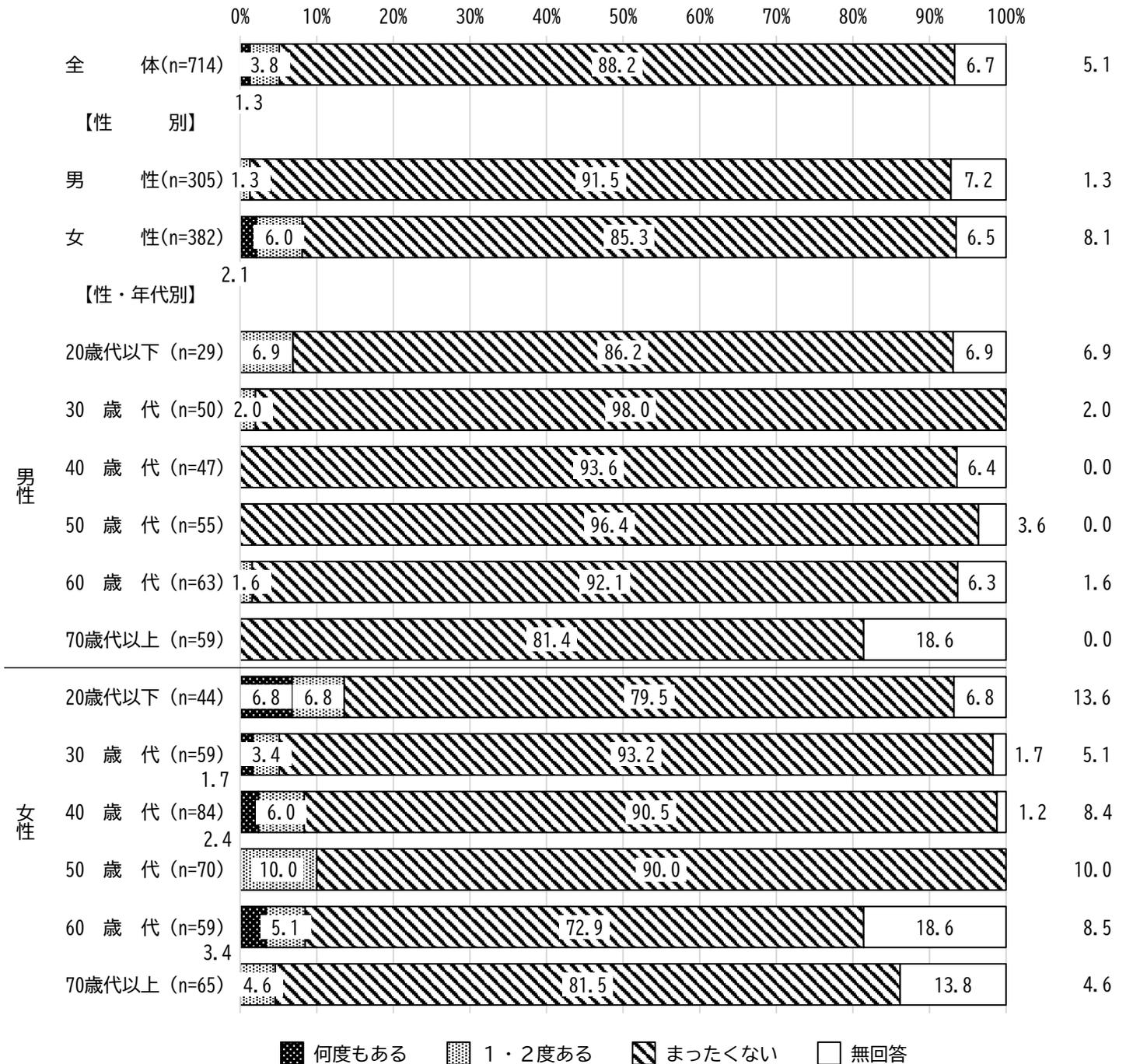
【e）いやがっているのに性的な行為を強要されたり、中絶を強要された】

「いやがっているのに性的な行為を強要されたり、中絶を強要された」ことがあるか聞いたところ、「何度もある」(1.3%)と「1、2度ある」(3.8%)を合わせた『ある』は5.1%となっている。

性別でみると、『ある』は女性が男性より6.8ポイント高くなっている。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(e) -性別、性・年代別

『ある』

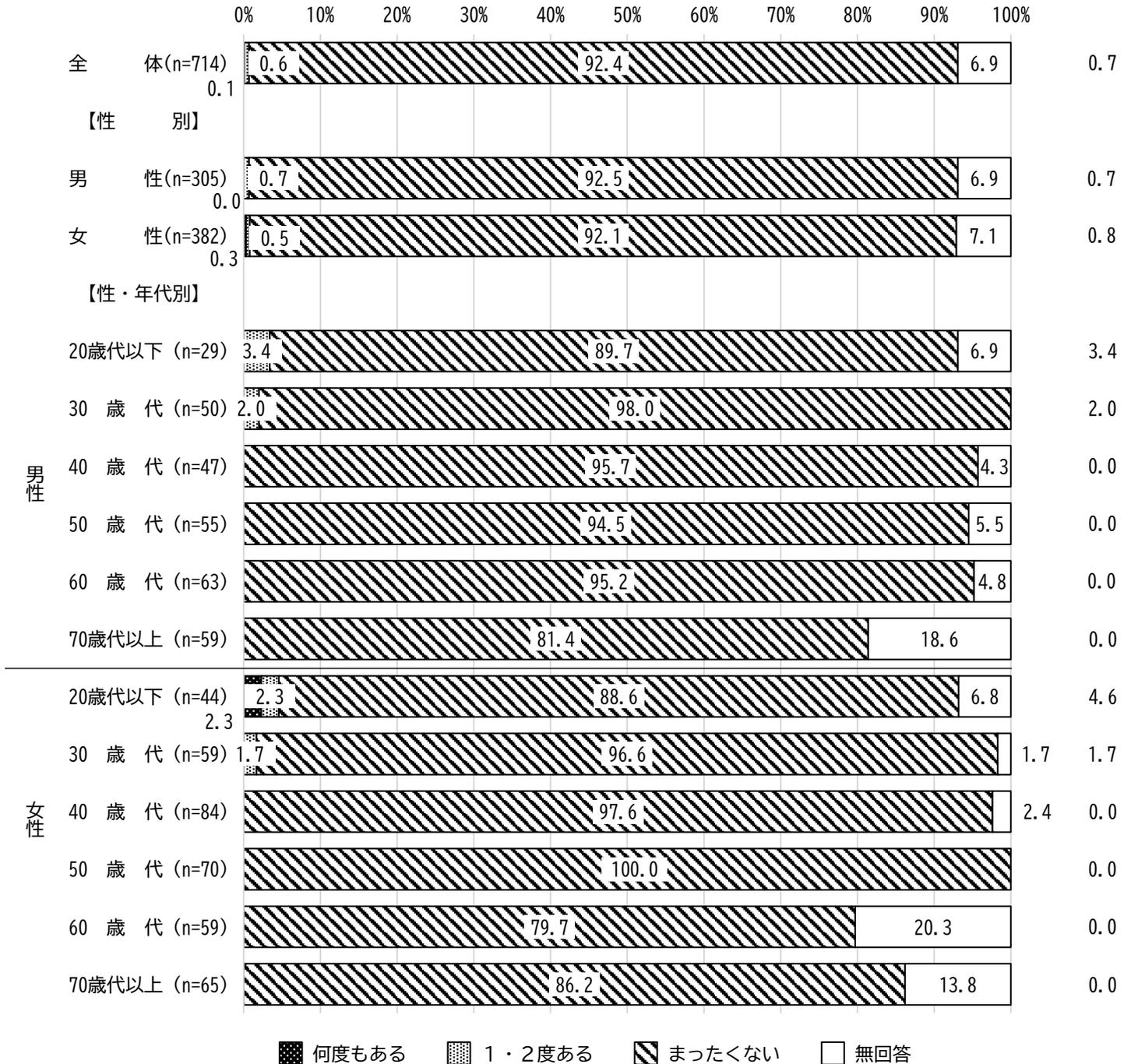


【f）自分の名誉にかかわる写真や映像をインターネットで公表された】

「自分の名誉にかかわる写真や映像をインターネットで公表された」ことがあるか聞いたところ、「何
度もある」(0.1%)と「1、2度ある」(0.6%)を合わせた『ある』は0.7%となっている。

性別でみると、大きな違いはみられない。

図表1-23-2 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験
(f) -性別、性・年代別



- 前回調査と同様に、言葉による暴力を受けた経験のある人の割合が最も高くなっている。また、前回調査と比べると、言葉による暴力を受けた経験のある人の割合は増加している。一方で、身体的暴力や経済的暴力を受けたことのある人の割合は減少している。このことから、言葉による暴力もドメスティック・バイオレンスになるということを周知していく必要があると考える。
- すべての項目で、男性よりも女性の方が配偶者からのドメスティック・バイオレンスを受けた経験があると答えた割合が高くなっている。このことから、女性に対するドメスティック・バイオレンス相談窓口の周知に力を入れる必要があると考える。

⑧ 相談の有無

(問 23 で1つでも「何度もある」「1、2度ある」を選択した場合にお答えください。)

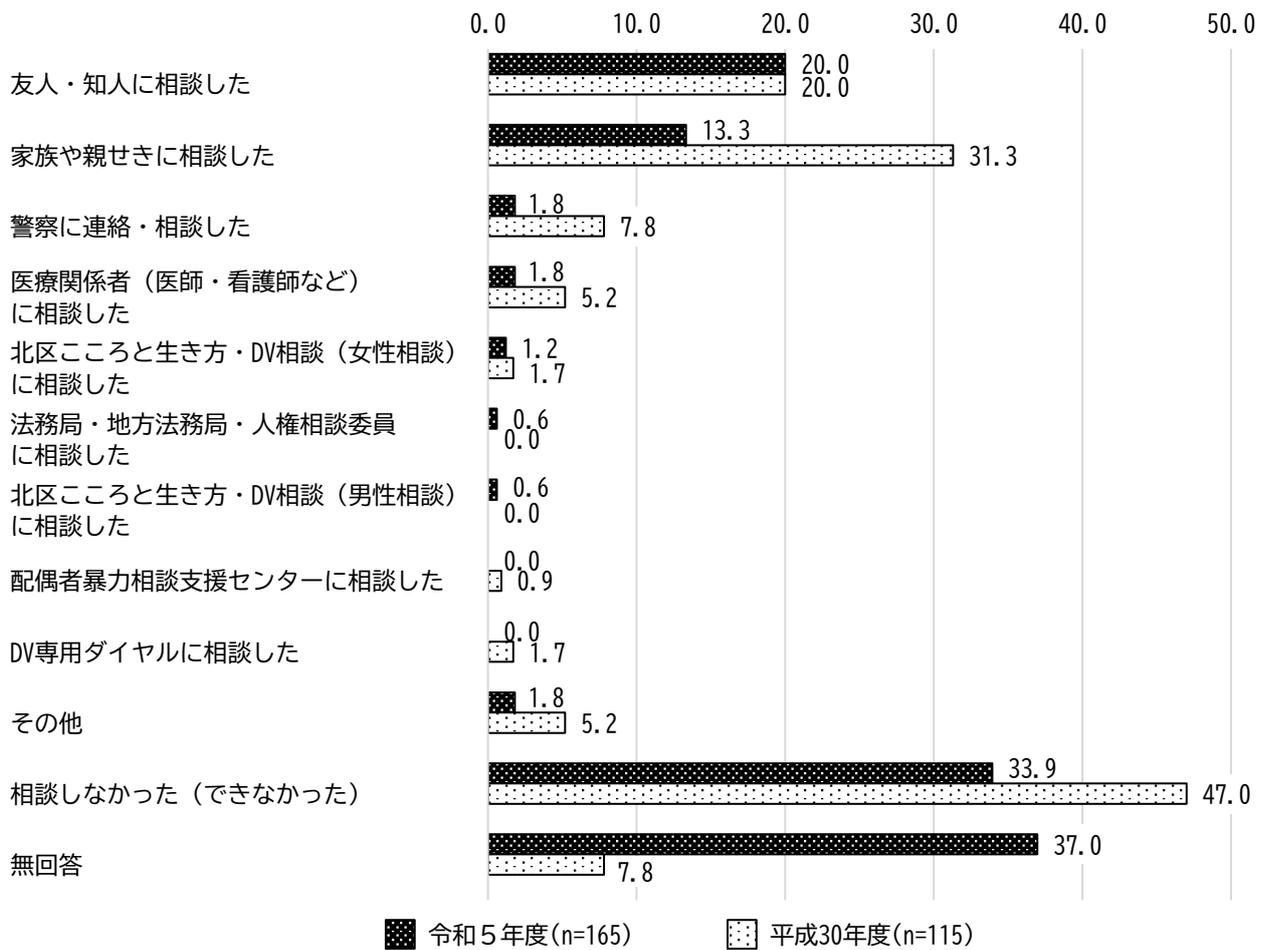
問 23-1 あなたはどこ(誰)かに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

問 23 で1つでも「何度もある」または「1、2度ある」と答えた方に、どこ(誰)かに打ち明けたり、相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」(20.0%)が2割と最も高く、次いで、「家族や親せきに相談した」(13.3%)などとなっている。

前回調査の類似設問との比較は、設問の条件が異なるため、参考として図示する。

図表 1-23-1-1 相談の有無-前回調査比較

(%)



※平成 30 年度の調査では、配偶者からのドメスティック・バイオレンスについてどこ(誰)かに打ち明けたり、相談したりしたかを聞いており、その結果を掲載している。

(その他の内容)

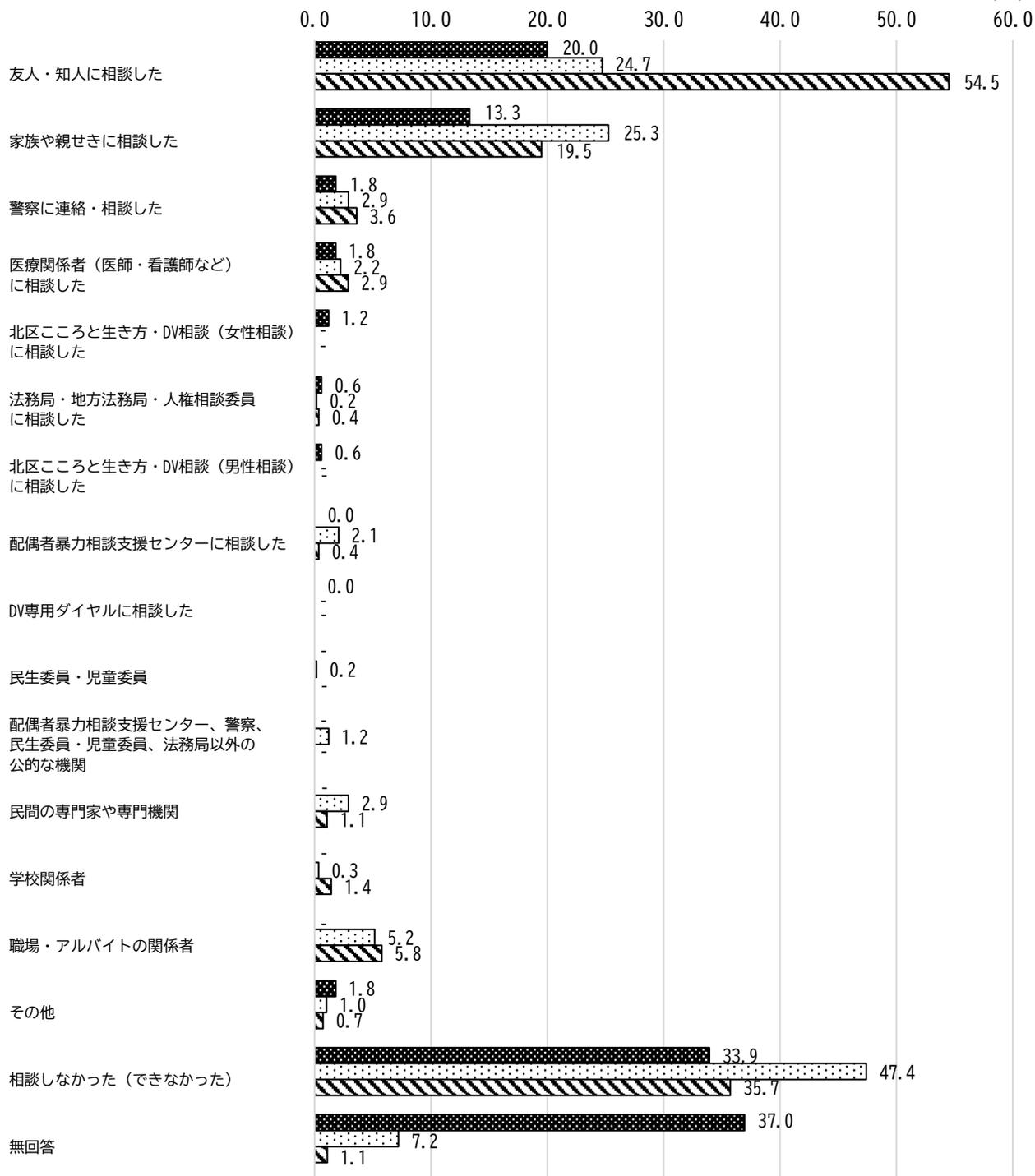
- ・当時暮らしていた他区の区役所に相談した。
- ・ケンカ中にどなったりどなられたりすることは誰でもあると思う。深刻なことではなかった。

(全 2 件)

内閣府調査の類似設問との比較は、設問の条件が異なるため、参考として図示する。

図表1-23-1-2 相談の有無内閣府調査（令和2年）との比較

(%)



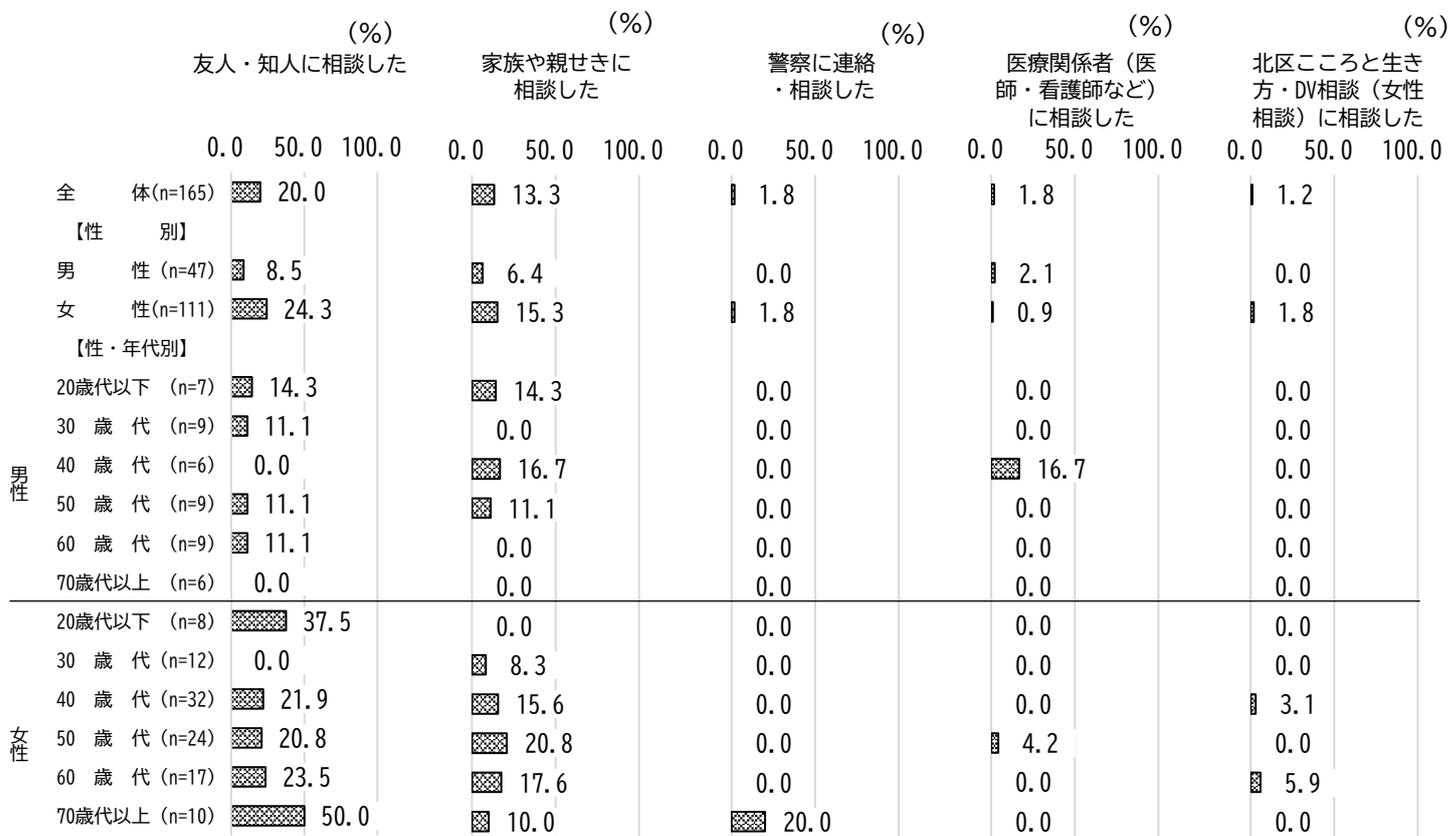
■ 令和5年度北区調査 (n=165)

□ 令和2年度内閣府調査
配偶者からの暴力を誰に相談したか (n=582)

▨ 令和2年度内閣府調査
交際相手からの暴力を誰に相談したか (n=277)

性別で見ると、「友人・知人に相談した」は女性が男性より15.8ポイント高くなっている。また、「家族や親せきに相談した」は女性が男性より8.9ポイント高くなっている。

図表1-23-1-3 相談の有無－性別、性・年代別

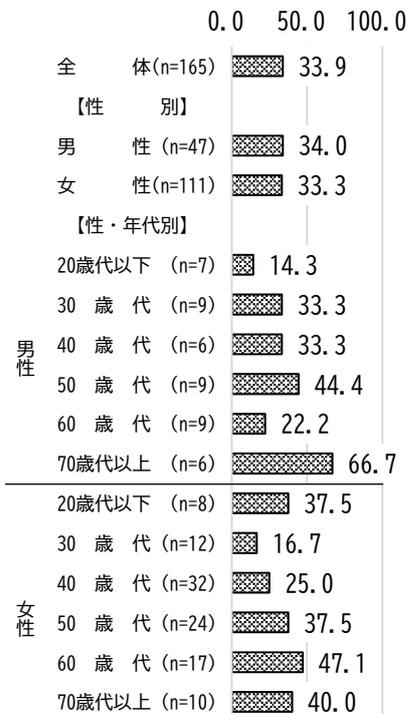


図表1-23-1-3 相談の有無－性別、性・年代別 続き

	法務局・地方法務局・ 人権相談委員に相談した (%)			北区こころと生き 方・DV相談(男性 相談)に相談した (%)			配偶者暴力相談支 援センターに 相談した (%)			DV専用ダイヤルに 相談した (%)			その他 (%)		
	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	100.0
全 体(n=165)	0.6			0.6			0.0			0.0			1.8		
【性 別】															
男 性 (n=47)	0.0			2.1			0.0			0.0			2.1		
女 性 (n=111)	0.9			0.0			0.0			0.0			1.8		
【性・年代別】															
20歳代以下 (n=7)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
30 歳 代 (n=9)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
40 歳 代 (n=6)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
50 歳 代 (n=9)	0.0			11.1			0.0			0.0			0.0		
60 歳 代 (n=9)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
70歳代以上 (n=6)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
<hr/>															
20歳代以下 (n=8)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
30 歳 代 (n=12)	0.0			0.0			0.0			0.0			8.3		
40 歳 代 (n=32)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
50 歳 代 (n=24)	0.0			0.0			0.0			0.0			0.0		
60 歳 代 (n=17)	5.9			0.0			0.0			0.0			0.0		
70歳代以上 (n=10)	0.0			0.0			0.0			0.0			10.0		

(%)

相談しなかった
(できなかった)



※「配偶者暴力相談支援センターに相談した」と「DV専用ダイヤルに相談した」との回答は、0件となっている。

- 前回調査と同様に、警察や医療機関などの公的機関に相談した人よりも、家族・友人に相談した人が多い。公的機関よりも、まずは自分の周囲の身近な人に相談するという傾向が伺える。
- 「相談しなかった（相談できなかった）」との回答は、前回調査と比べると減少しているが、依然として3割を超えている。「相談しなかった（相談できなかった）」理由はそれぞれ異なるが、相談したいと思った時に適当な相談を利用できるよう、引き続き、相談窓口の周知に努めていく必要があると考える。

⑨ 相談しなかった、できなかった理由

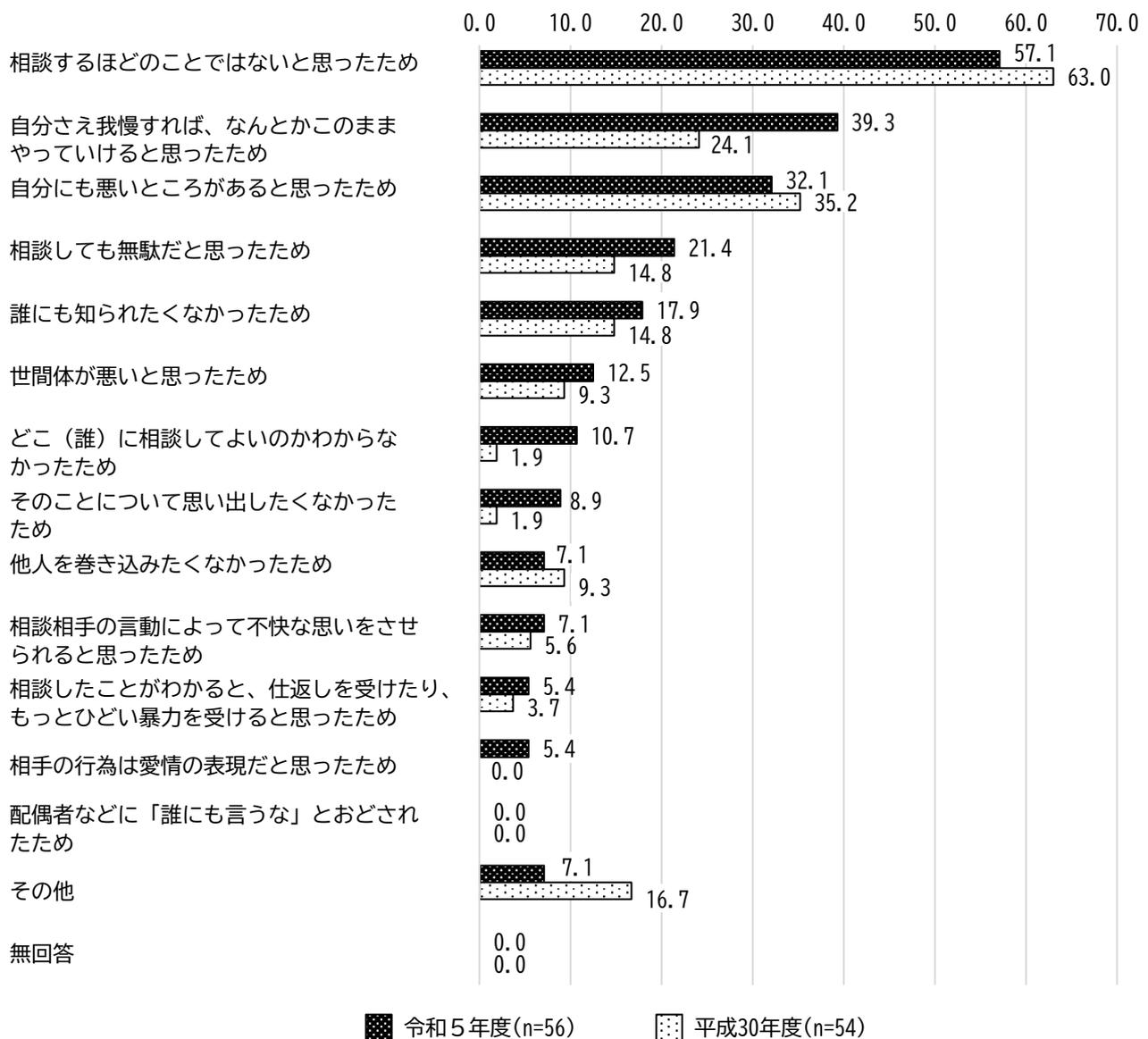
(問 23-1 で「11 相談しなかった (できなかった)」を選択した場合にお答えください。)

問 23-2 どこ (誰) にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

問 23-1 で、「相談しなかった (できなかった)」と答えた方に相談しなかった、できなかった理由を聞いたところ、「相談するほどのことではないと思ったため」(57.1%) が6割近くと最も高くなっている。次いで、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったため」(39.3%)、「自分にも悪いところがあると思ったため」(32.1%) などとなっている。

前回調査の類似設問との比較は、設問の条件が異なるため、参考として図示する。

図表1-23-2-1 相談しなかった理由-前回調査比較 (%)



※平成 30 年度の調査では、配偶者からのドメスティック・バイオレンスについてどこ (誰) かに打ち明けたり、相談したりしなかった理由を聞いており、その結果を掲載している。

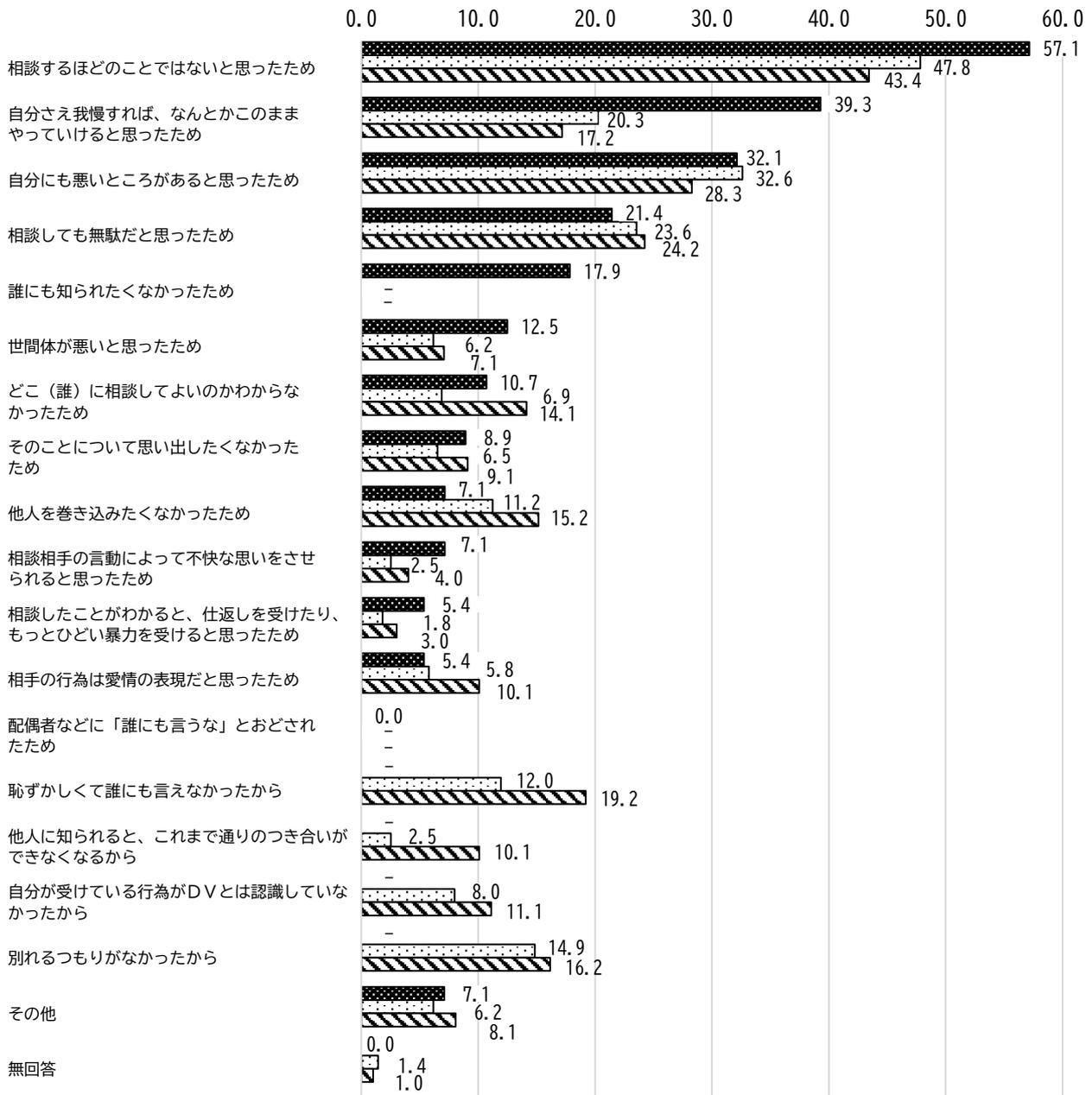
(その他の内容)

- ・夫婦ゲンカの許容範囲、感情と感情のぶつかり合い。
- ・自分で相手に口答で注意できるため。
- ・こわさは感じなかった。こわかったら、即調べるし、それなりの対応をする。
- ・当時は、メンタルヘルスの概念が無かった（無知だった）。

(全4件)

内閣府調査の類似設問との比較は、設問の条件が異なるため、参考として図示する。

図表1-23-2-2 相談しなかった理由—内閣府調査（令和2年）との比較 (％)



■ 令和5年度北区調査(n=56)

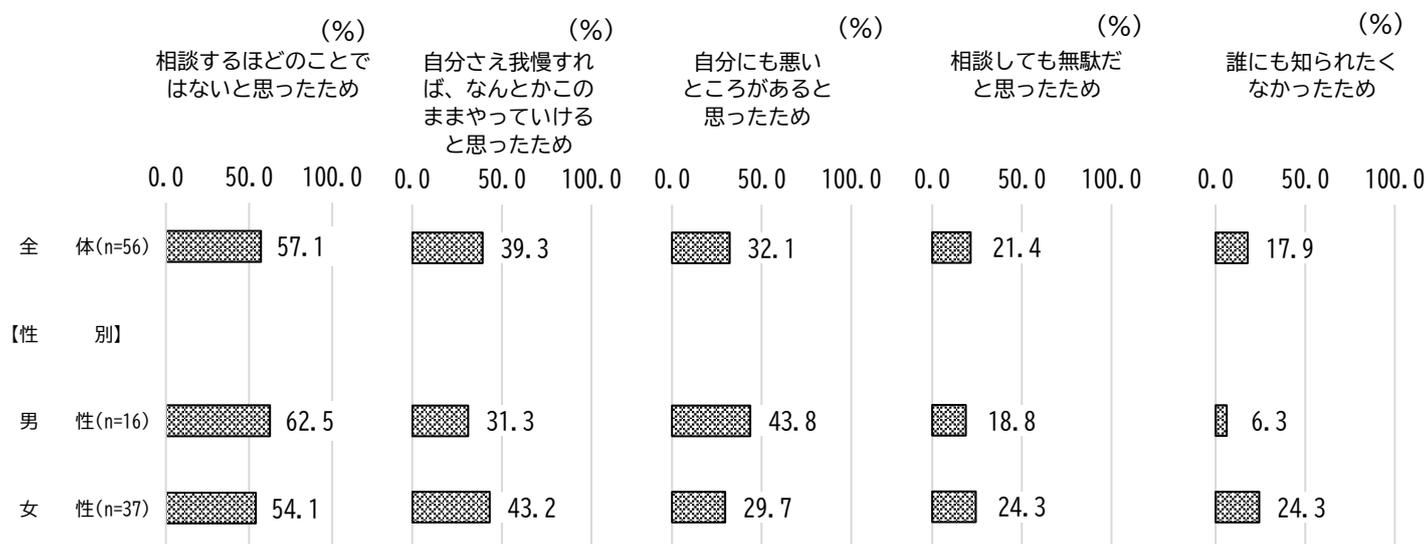
□ 令和2年度内閣府調査
配偶者からの暴力を誰に相談したか (n=276)

▨ 令和2年度内閣府調査
交際相手からの暴力を誰に相談したか (n=99)

※「恥ずかしくて誰にも言えなかったから」、「他人に知られると、これまで通りのつき合いができなくなるから」、「自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから」、「別れるつもりがなかったから」は、内閣府調査のみの選択肢である。

性別で見ると、「誰にも知られたくなかったため」は女性が男性より 18.0 ポイント高くなっている。また、「自分にも悪いところがあると思ったため」では男性が女性より 14.1 ポイント高くなっている。

図表1-23-2-3 相談しなかった理由-性別（上位5項目）



■男性では「相談するほどのことではないと思ったため」・「自分にも悪いところがあると思ったため」、女性では「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけるといったため」・「相談しても無駄だと思ったため」・「誰にも知られたくなかったため」が、それぞれ異性よりも高くなっている。相談しなかった理由が性別により異なるため、相談利用につなげていくためには、性別による思考傾向を踏まえた対応が必要であると考えられる。

⑩ 配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策

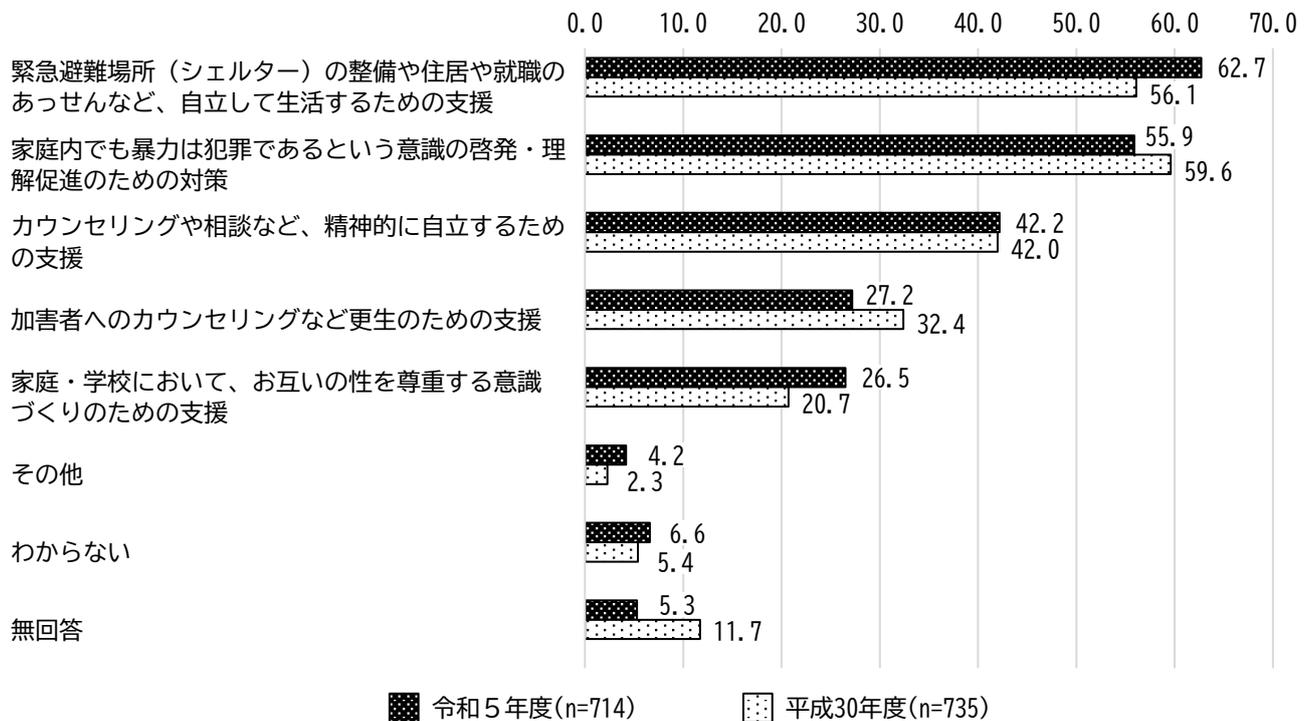
問 24 あなたは、配偶者などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような支援や対策が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

配偶者などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思うか聞いたところ、「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」（62.7%）が6割超えと最も高くなっている。次いで、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」（55.9%）、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」（42.2%）、「加害者へのカウンセリングなど更生のための支援」（27.2%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」は6.6ポイント増加している。一方、「加害者へのカウンセリングなど、更生のための支援」は5.2ポイント減少している。

図表 1-24-1 配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策－前回調査比較

(%)



（その他の内容）

- ・加害者の法的処分。
- ・行政機関の速やかな介入。
- ・経済的な自立の支援。
- ・自他理解、アンガーマネジメント等、研修の受講、タイプ別判断。

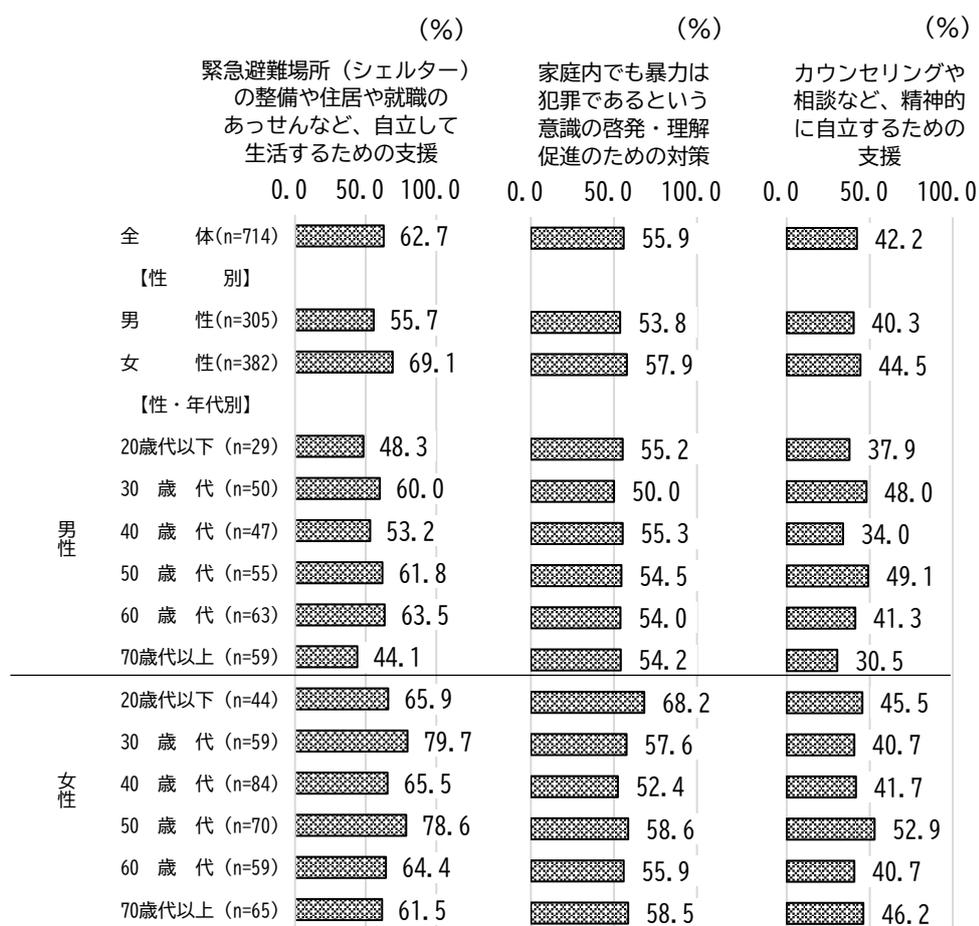
（など 30 件）

性別で見ると、「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」は女性が男性より13.4ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援策」は女性の30歳代が8割、50歳代が8割近くと高くなっている。

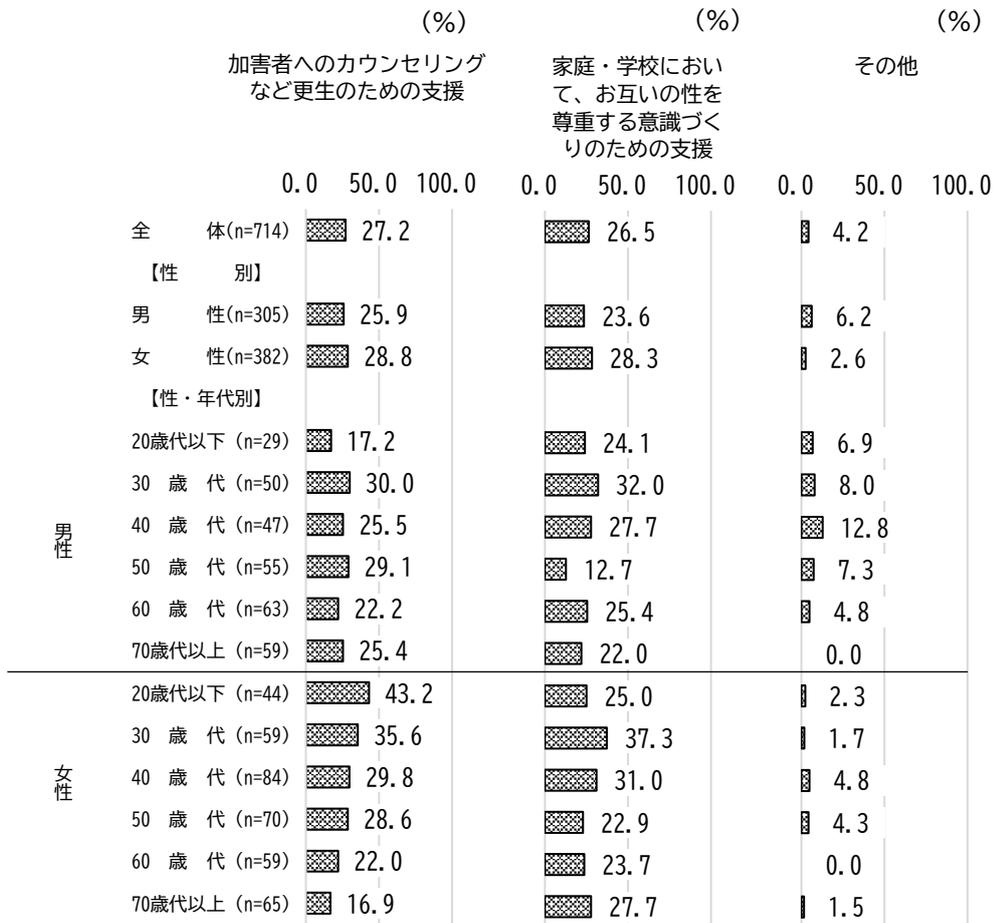
図表1-24-2

配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策－性別、性・年代別（わからない、無回答を除く）



図表1-24-2

配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策－性別、性・年代別（わからない、無回答を除く） 続き



■前回調査と比べると、「緊急避難場所の整備など、自立して生活するための支援」との回答割合が伸び、前回調査で最も多かった「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」を上回っている。それ以外の項目については、前回調査の回答傾向と概ね同じである。引き続き、緊急避難場所の整備や家庭内での暴力も犯罪であるということの啓発・理解促進のための活動を行う必要があると考える。

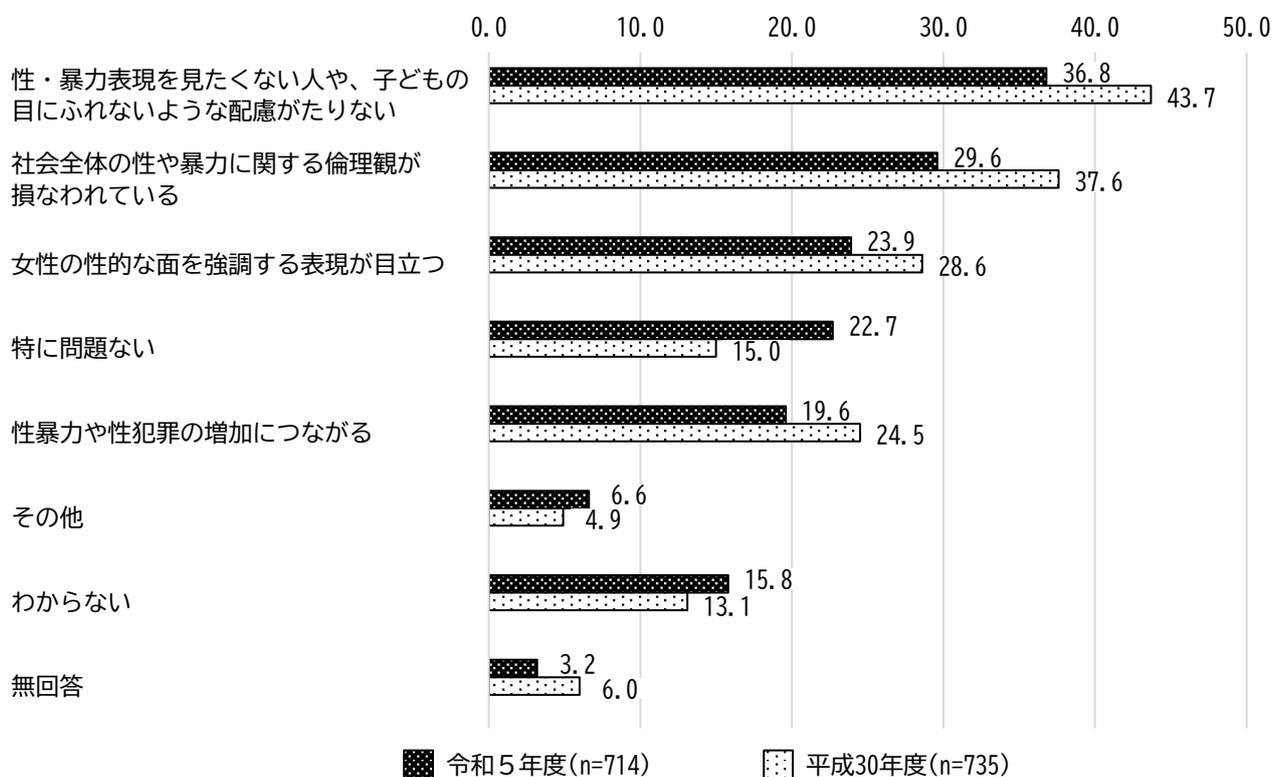
⑪ メディアにおける性・暴力表現について

問 25 テレビ、DVD、インターネット、映画、新聞、雑誌、広告などのメディアにおける性・暴力表現について、あなたは日ごろどのように感じていますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

メディアにおける性・暴力表現について、あなたは日ごろどのように感じているか聞いたところ、「性・暴力表現を見たくない人や、子どもの目にふれないような配慮がたりない」(36.8%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」(29.6%)、「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」(23.9%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」は8.0ポイント、「性・暴力表現を見たくない人や、子どもの目にふれないような配慮がたりない」は6.9ポイント減少している。一方、「特に問題ない」は7.7ポイント増加している。

図表1-25-1 メディアにおける性・暴力表現について—前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・ 主なメディアが1つの価値観を推奨しているように感じるので改善してほしい。
- ・ それを観て受け取る側の心の教育が必要。
- ・ 性、暴力表現において良し悪しの基準がそこなわれている。
- ・ 正しい情報の伝え方が出来ていない。見せないようにすることが大事ではない。
- ・ 逆に抑圧しすぎている部分があると感じる。

(など 48 件)

■メディアにおける性・暴力表現について、問題があると思っている人の割合は51.7%。

■前回調査と比べると、「特に問題ない」との回答が増加していることから、メディアにおける性・暴力表現は改善傾向にあることが伺える。しかしながら、未だに半数以上の人々が、配慮不足や倫理観の欠如などメディアにおける性・暴力表現を問題視していることが伺える。

※メディアにおける性・暴力表現について、問題があると思っている人の割合は、「特に問題ない」の22.7%、「その他」の6.6%、「わからない」の15.8%、「無回答」の3.2%を、回答者全体（100.0%）から差し引いて算出している。

(9) セクシュアル・マイノリティについて

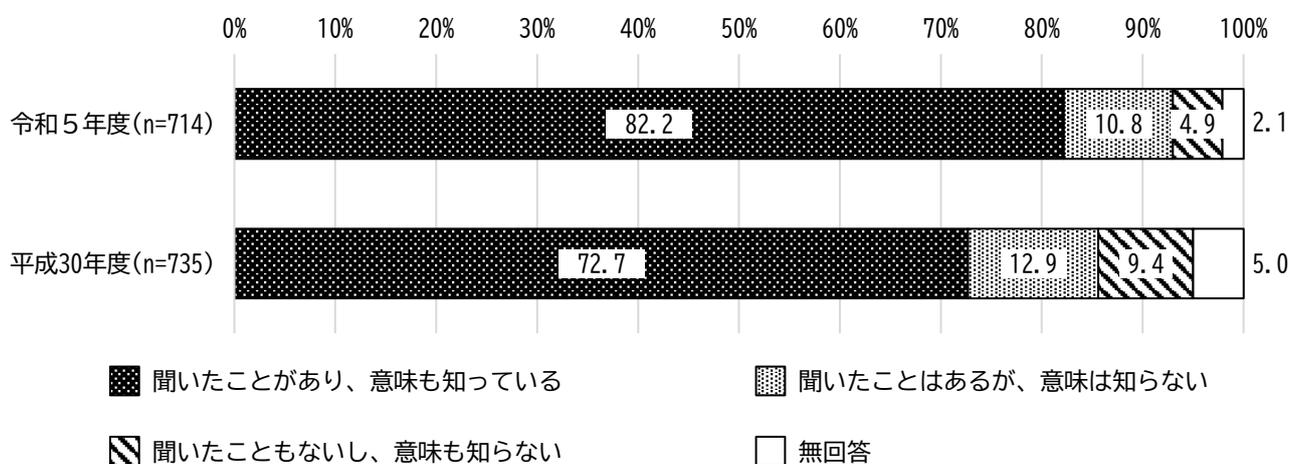
① 「性的少数者」の認知度

問 26 あなたは「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+）」という言葉を知っていますか。あてはまる番号に1つ〇をつけてください。

「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+）」という言葉聞いたことがあるか聞いたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」(82.2%)が8割超えと最も高くなっている。次いで、「聞いたことはあるが、意味は知らない」(10.8%)はほぼ1割、「聞いたこともないし、意味も知らない」は4.9%となっている。

前回調査と比較すると、「聞いたことがあり、意味も知っている」は9.5ポイント増加している。

図表1-26-1 「性的少数者」の認知度－前回調査比較

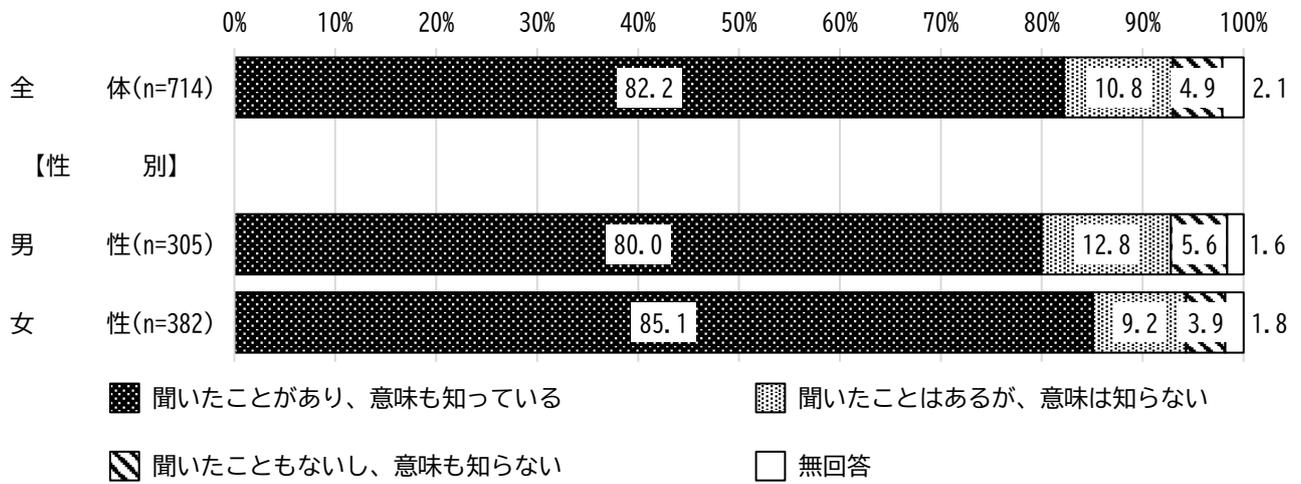


※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
聞いたことはない	聞いたこともないし、意味も知らない

性別でみると、「聞いたことがあり、意味も知っている」は女性が男性より 5.1 ポイント高くなっている。

図表 1-26-2 「性的少数者」の認知度－性別



■ 前回調査と比べると、「聞いたことがあり、意味も知っている」との回答が増加している。引き続き、性的少数者に関する啓発活動や取り組みを継続していくことで、さらなる理解の促進が期待できると考える。

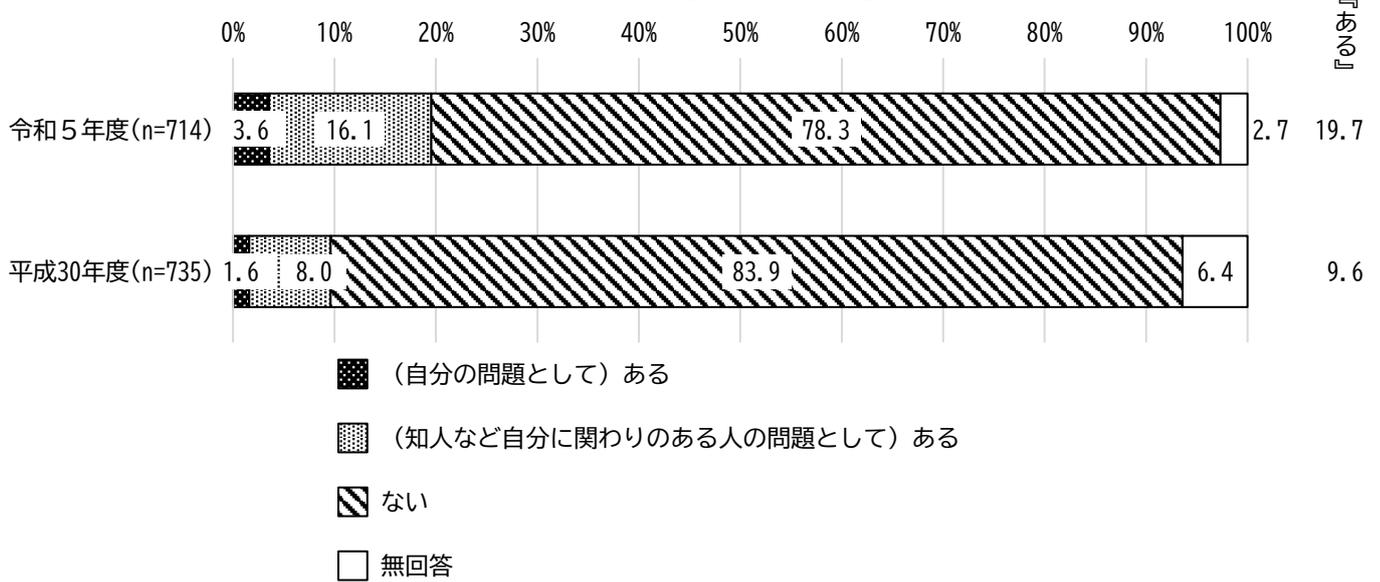
② 性的少数者に対する意識

問 27 あなたは、性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+）のことを自分や自分に関わりのある人の問題として、悩んだり考えたりしたことはありますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

性的少数者のことを自分や自分に関わりのある問題として、悩んだり考えたりしたことはあるか聞いたところ、「(自分の問題として) ある」(3.6%)と「(知人など自分に関わりのある問題として) ある」(16.1%)を合わせた『ある』(19.7%)は2割近くとなっている。

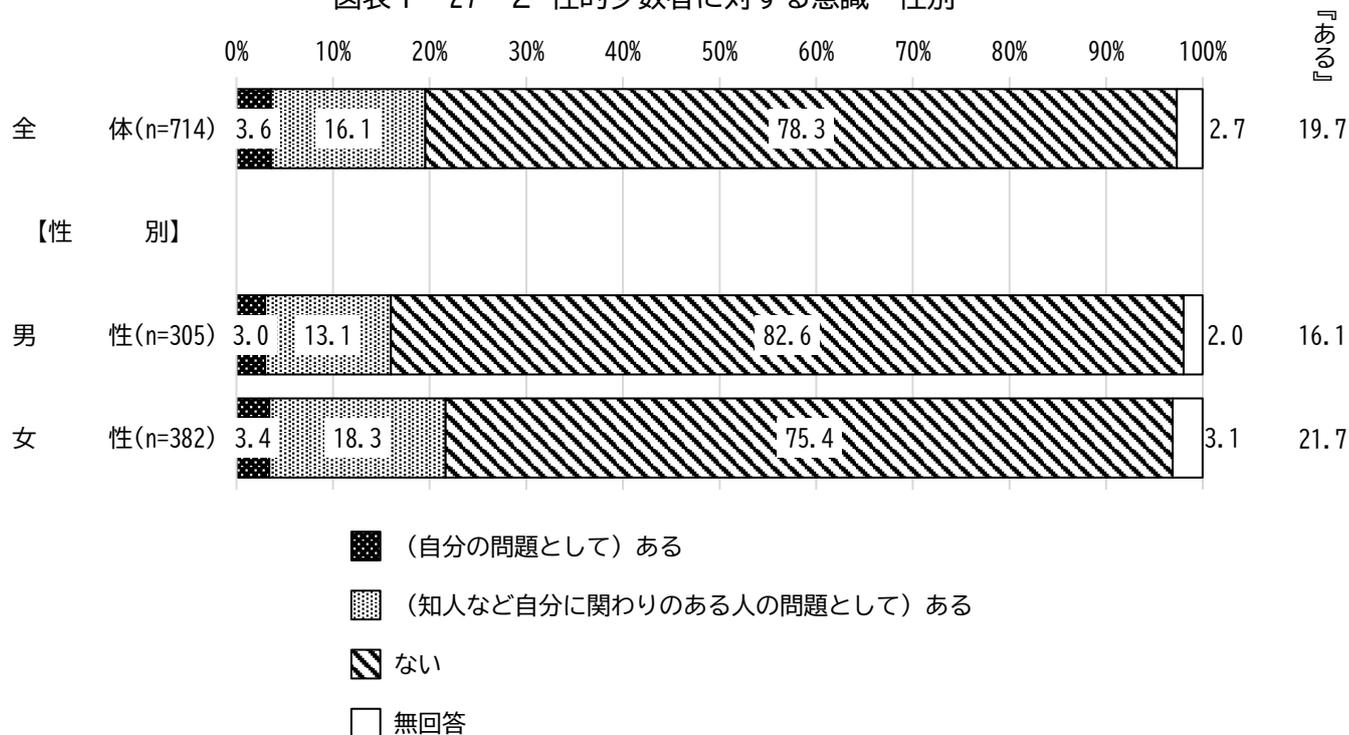
前回調査と比較すると、「(知人など自分に関わりのある人の問題として) ある」は8.1ポイント増加している。一方、「ない」は5.6ポイント減少している。

図表1 -27-1 性的少数者に対する意識-前回調査比較



性別でみると、「(自分の問題として) ある」と「(知人など自分に関わりのある人の問題として) ある」を合せた『ある』は女性が男性よりも 5.6 ポイント高くなっている。一方、「ない」は男性が女性よりも 7.2 ポイント高くなっている。

図表 1-27-2 性的少数者に対する意識—性別



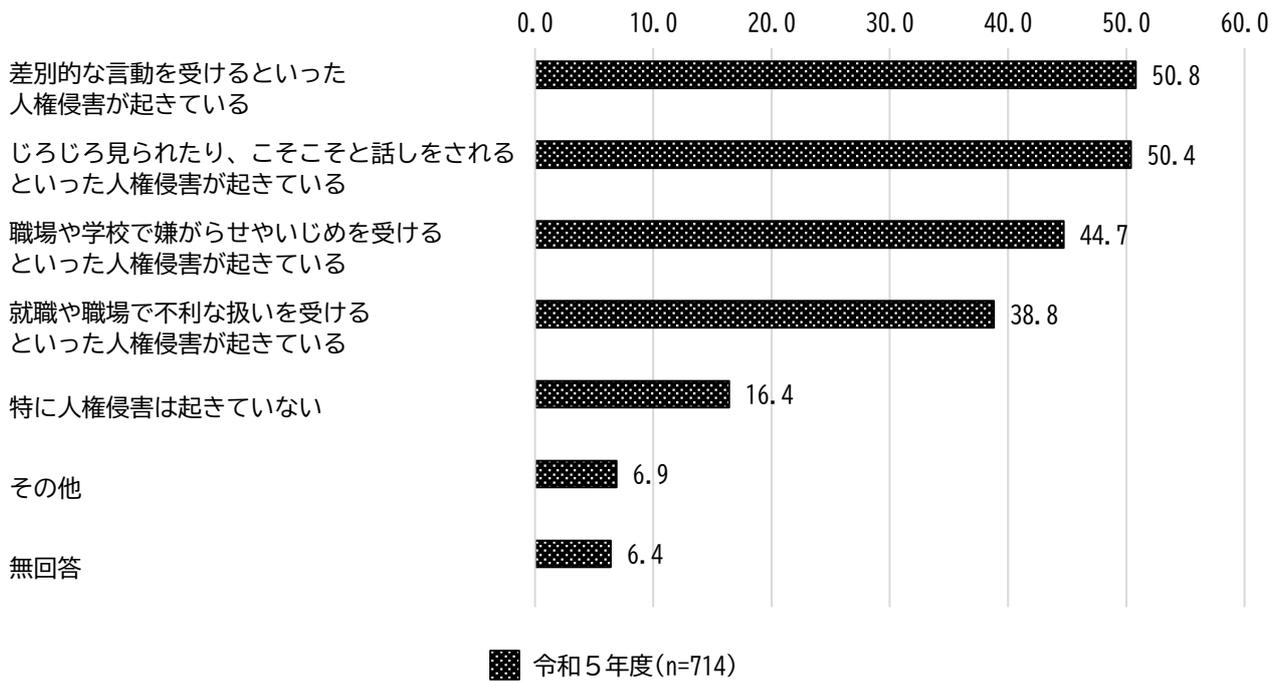
■ 前回調査と比べると、性的少数者のことを身近にある問題として捉えている人が増加している。引き続き、性的少数者への理解を促進するための啓発活動や取り組みを行う必要があると考える。

③ 性的少数者に起きている人権侵害について (★)

問 28 あなたは、性的少数者の人に対し、どのような人権侵害が起きていると思いますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

性的少数者の人に対し、どのような人権侵害が起きていると思うか聞いたところ、「差別的な言動を受けるといった人権侵害が起きている」(50.8%)がほぼ5割と最も高くなっている。次いで、「じろじろ見られたり、こそこそと話しをされるといった人権侵害が起きている」(50.4%)、「職場や学校で嫌がらせやいじめを受けるといった人権侵害が起きている」(44.7%)などとなっている。

図表1-28-1 性的少数者に起きている人権侵害 (%)



(その他の内容)

- ・ 周囲にいないのでわからない。
- ・ 過度な自己主張をする人がいると、周囲の人の方が人権侵害を受けると思う。
- ・ 暴力を受けている。
- ・ 結婚など幸せを追求できない法律、社会制度。

(など 45 件)

■ 差別的な言動を受ける、じろじろ見られる等、性的少数者への人権侵害が起きていると感じている人が多い。性的少数者に対する人権侵害をなくすためにも、性の多様性に関する理解を深めるとともに、どのような行為が人権侵害となるのか等、人権侵害についての理解も深めていく必要があると考える。

④ 性的少数者の人権を守るために必要な取り組み

(問27で「(自分の問題として)ある」「(知人など自分に関わりのある人の問題として)ある」を選択した場合にお答えください。)

問29 性的少数者の人権を守るために、どのような取り組みが必要だと思いますか(自由記述)。

ご記入いただいた必要な取り組みのうち、主なものを掲載しています。

No	<教育・啓発活動> ※ ()内は(性別/年代)
1	性的少数者の方がいる事を、もの心がつく時期から当たり前の事として教育する。絵本などでも自然なこととして取り扱う。(無回答/無回答)
2	少数だから変化な目で見えてしまう。特に日本人は個性を出さない様に教育されているような気がするため、男女平等に小学校から教育するとよいのではないか。(女性/60歳代)
3	人権についての教育を小中学校で取り入れていく。(女性/40歳代)
4	LGBTQの人が一人の間人であるという教育、LGBTQ+の人を比較的高齢者の人も差別しているので「人として」と伝える、LGBTQ+の人を受け入れられない人の理由も考える。(女性/50歳代)
5	幼少期から、様々な人種・文化・性的嗜好の人がいる社会に触れておく必要があると思う。(女性/40歳代)
6	無関心と理解のバランスを学ぶ。(女性/30歳代)
7	LGBTQ+の人権を守る教育広報活動が必要である。しかし、人それぞれの考え方や感情も守る必要がある為、多面的な対応、取り組みが必要と思われる。(男性/60歳代)
8	「世間全体の意識」が変わらない限り、性的少数者の人権を守れるような社会にはならないと思うため、世間への影響力が強いメディアを通じて、性的少数者の「想い」をコツコツと発信していく、発信し続ける取り組みが必要だと思う。(女性/40歳代)
9	セクシャルマイノリティについて理解する為に分かりやすい動画で学ぶなど。(女性/50歳代)
10	小さいころから、性的少数者がいることを理解するように教育する。(女性/20歳代以下)
11	LGBTQ+の人の話を聞くことで、多くの人の理解を得る、知ってもらうきっかけをつくる。(女性/20歳代以下)
12	幼児教育・学校教育・すでに大人・社会人となった人への教育、教師の厳選。人間以外の動物たちにも同じようなことが起こっている。性的マイノリティが存在することは当たり前のことだという意識を育てる自然現象である。(無回答/40歳代)
13	男性だから、女性だからという常識をなくした教育が必要。(女性/50歳代)
14	特に学校での道徳という時間を今以上に設け相手を思うような教育が必要最近では自分だけとか自分の子供だけという考え行動が多く回りの人達を思う人が少なくなっているので、心の道徳時間を多く設ける必要がある。(男性/70歳代以上)
15	子供の頃からの教育が必要意識を変えるのは難しいが何かを植え付けられる前に教育していく。(女性/60歳代)

No	<教育・啓発活動> ※（ ）内は（性別/年代）
16	年配者の方の理解が全くないと思っている。彼らへの固定概念を払拭する為にTVでのその関連の番組を多数放送すると良いと思う(50才以上)。(男性/40歳代)
17	人権損害の教育や話し合いが必要だと思う。(男性/60歳代)
18	子供のときから、人権に関する教育を馴染みのあるものにする。脳の構造的にも、小さい頃からの方がダイバーシティを受け入れやすいと思う。(女性/30歳代)
19	性的少数者についての周知。(女性/40歳代)
20	義務教育などで、性的少数者に関する学びを深めるような指導を取り入れる。 (女性/20歳代以下)
21	LGBTQ+の周知と人類の進化の過程である事への教育からなる理解の推進。 (男性/50歳代)
22	教育の現場でセクシャル・マイノリティについて早くから指導を行っていく。(女性/50歳代)
23	性的少数者の人は特別な存在ではない事を幼い時は家庭で、大きくなったら、学校の授業の中で教育していくのが良いと思う。(女性/60歳代)
24	性的少数者という言葉を使わず、性別で判断しないよう個人としての考え方を尊重するように教育し、社会の認知を変えていく。(女性/20歳代以下)
25	性的少数者と表記されるが、思っているよりも周りに存在していることを知る。特別な存在として扱うのではなく、当たり前存在として受け入れるような教育・勉強。 (女性/20歳代以下)
26	性的少数者という存在の啓蒙。また、同者への人権侵害の実例紹介。(男性/30歳代)
27	一般論としての知識を浸透させる事が必要。その上で、プライバシーを侵害しない状況で人権を保護できる環境を整える。(女性/50歳代)
28	性的少数者に関する知識が薄い人が多いと感じる。そのために正しい性教育に加え、ジェンダーについての教育も必要だと思う。(女性/20歳代以下)
29	幼少期からそういった人がいて普通ですと伝える事が大事。(男性/20歳代以下)
30	根本的に教育する。(男性/60歳代)
31	人権侵害であるという教育。(男性/50歳代)
32	人の趣味にとやかく言う子育てをしないこと。(男性/20歳代以下)
33	具体的な意見ではないのですが社会全体が男女性にかかわらず人1人として尊重されるような教育体制この世に生を受けどのような形であれ尊い命であるという事。(女性/60歳代)
34	啓発活動を強化すること。(男性/40歳代)
35	幼少期からの教育。(女性/40歳代)
36	学校教育(授業)が必要。(男性/50歳代)

No	<教育・啓発活動> ※ () 内は (性別/年代)
37	人権教育。(男性/70 歳代以上)
38	みんな同じことをよしとする教育の撤廃。一徹しすぎる校則や、男女区別したきまり（例えば髪型、服装・・制服をふくむ）の撤廃など。また男女別の授業などの撤廃。子供の頃から無意識に”男女がこうあるべき”が植え付けられてしまう教育環境が多いと感じる。 (女性/30 歳代)
39	学校教育。(男性/30 歳代)
40	「個人の意思を尊重する」ことを促していく告知活動。それは、性的少数者であろうが、性的多数側であろうが全く関係のないことです。(男性/30 歳代)
41	学校での指導や配慮が必要。(男性/無回答)

No	<周囲からの理解> ※ () 内は (性別/年代)
1	周りの認知。(女性/40 歳代)
2	周囲の理解。教育の場で、家庭、社会語りあう。(女性/60 歳代)
3	理解。認める気持ち。(女性/40 歳代)
4	詳しい意味や理解を知る。(女性/50 歳代)
5	関わる人達（家族、職場、地域）が性的少数者とはどういうことか、自分の周りにそのような方がいたら、その方のために何が必要か考えること。(女性/50 歳代)
6	そういう人たちがいるという認識の周知。(女性/30 歳代)
7	色々な価値観をみとめること、認めた社会（サークル）に自分がいることで違和感を感じないことを体験すること。(男性/60 歳代)
8	周りの人間がその個人をみとめて受け入れられる様な環境作り。(男性/30 歳代)
9	人の生き方は様々であり、それぞれの生き方は尊重すべきであることを子供の頃から教える。(女性/60 歳代)
10	いろんな人が自分らしく生きていけるように、周囲の周知理解。(女性/30 歳代)
11	相手の立場にたって物事を考えられるような人間性をそなえられるような教育をしてほしい。(女性/70 歳代以上)
12	同性同士の結婚その配偶者(子)となった人への配慮。(女性/50 歳代)
13	周囲の理解。(女性/30 歳代)
14	人としての交流が大切。(女性/40 歳代)
15	人は人、自分の考え以外にもあることを知るべき。(無回答/無回答)
16	周囲の理解。(女性/30 歳代)
17	性的少数者に対しての取り組みも大事かもしれないけど、性的少数側であるとカミングアウトされた時の対応の取り組みはないのかなと感じた。カミングアウトする側に対してもされる側に対しても必要なことがあると思うので。(女性/20 歳代以下)

No	<周囲からの理解> ※ () 内は (性別/年代)
18	どのようなものなのか、どのような不便や嫌な思いをしているのかを知ること。性別関係なく一人の人間として接すること。(男性/30歳代)

No	<政治・社会での働きかけ> ※ () 内は (性別/年代)
1	周囲の人達とオープンに接し合える環境、配慮作り。(男性/60歳代)
2	多様性を認めることのできる教育。大人の理解。大人も学べる機会。同性婚と認めることなどを含めた国の支援、制度整備。(女性/30歳代)
3	政治家の意識改革、ダイバーシティーの浸透。(無回答/無回答)
4	公的機関が積極的に取り組む(学校教育等)。(女性/70歳代以上)
5	相談出来る窓口を設ける。(男性/40歳代)
6	会社で人権侵害について考えるべき。(男性/60歳代)
7	国が理解を深めること。(女性/70歳代以上)
8	LGBTQについての理解をもっと深める。LGBTQの人がいるということを周知するような取り組み、LGBTQの人が相談出来る窓口や交流の場を設ける。(女性/40歳代)
9	法的にあたり前になれば誰も人権侵害をすることは無いと思う。(女性/40歳代)
10	トイレ問題、着替問題といろいろあると思う。第一に、悩んでいる方々の意見をたくさん聞くことが大切。(女性/50歳代)
11	会社や企業といった団体内での教育、役員やリーダーの意識を変える事。(女性/40歳代)
12	差別のない自由な環境作り、など。(男性/50歳代)
13	セクシュアル・マイノリティの人とのかかわりを持てる環境や恥じることなく、「自分は、セクシュアル・マイノリティ」であると言える社会をつくることへの様々な集まりや、そういった方への理解をしていくためのサポート体制をつくるべき。(無回答/無回答)
14	既存の法律内における性別の縛りを一切なくす。(例:婚姻)(女性/30歳代)
15	普通の事で、奇異な事でも何でも無いという認識の普及。まずは政治家のような影響力のある立場の方が、そういう認識を持った言動をすること。(男性/40歳代)
16	当事者への聞き取り。その聞き取ったことをもとに、あらゆる人に配慮した言動、思想を多くの人に伝える。(女性/30歳代)
17	社会的な理解の波及。職場環境の理解。(男性/40歳代)
18	与党議員に対する教育。(LGBT法に対する対応などで)(男性/60歳代)
19	社会の意識改革、20年前よりは進んでいると思う今の50代より上の人々の意識改革が必要。(女性/20歳代以下)
20	判例の見直し。(男性/60歳代)
21	女性はスカートなどの区別をなくす。(女性/60歳代)
22	同性でも結婚できるようになる。(男性/40歳代)
23	責任ある立場の人たちが、積極的にLGBTQ+について勉強する。(女性/30歳代)

No	<その他> ※ () 内は (性別/年代)
1	静かにしてほうっておくこと。(男性/50 歳代)
2	今のさわぎすぎている状態がむしろ差別に感じる。差別と区別の違いを理解する取り組みが重要かと思う。(女性/40 歳代)
3	性別がどうかではなく、個人個人をありのまま認める、受け入れることができるだけで良いのでは。過剰に権利を主張しすぎている印象を受ける。(女性/40 歳代)
4	一人一人の意識を変えるしかないのではないか。(女性/60 歳代)
5	少数の人権を守るため、女性全体又は男性全体の権利や自由がなくなる。性的少数者の人権はその他の女性や男性の人権が尊重された上で成り立つものでなければならない。それが、性的少数者の人権を守ることになる。(女性/40 歳代)
6	昔から存在していたので、とりたてて特別視する方が異常ではないか？(男性/70 歳代以上)
7	性的少数者の権利を拡大しようとすると、女性専用空間（トイレ、更衣室、女湯等）に生物学的には男性の女性が入ってきたりすることが想定される。性的少数者を差別することは許されないが、女性に生まれた多くの人達が住みづらい社会へと変わらないようにと願っている。(女性/30 歳代)
8	性別ではなく人間として、個性があるように、社会も、人間として性別関係ない環境が必要だと思う。結婚なども性別関係なくなると良い。(女性/50 歳代)
9	全て受け入れる社会をつくる。(男性/50 歳代)
10	年配者の理解が出来るような取り組みが1 番必要と思う。子を預ける若い親御さんもそうならば安心できるのでは。(女性/60 歳代)
11	特に意識することなく、区別することもないようにする。性的少数者として、新宿のトイレの問題はダメだと思った。女性のトイレを完全に無くすことは性的少数者としても怖い。 (無回答/20 歳代以下)
12	差別することは勿論駄目だけど特別扱いも駄目。どのような性的志向でも平等にすること。 (女性/20 歳代以下)
13	他人に自分の価値観を押し付けるために人権侵害が起きているケースが多いと思う。他者へ尊重する、配慮することが重要だと思う。他者への尊重・配慮を身に付けるための啓発活動が必要だと思う。(男性/30 歳代)
14	多数者として普通にすればよい。(男性/60 歳代)
15	このままでいい。(男性/30 歳代)
16	Be Equal (女性/60 歳代)

No	<その他> ※ ()内は(性別/年代)
17	不要。大多数の人が迷惑をこうむるのは民主主義に反する。(男性/30歳代)
18	自分の場合は理解をして納得して受け取りました。(女性/60歳代)
19	男女とかLGBTQ+とか、分けて考えるのではなく、人として、どういう生き方が出来るか、性的少数者とか、何かその言い方じたいが、気持ち悪いです。法律を決めないと、色々な、援助や、支援が受け入れられないからなのかな？皆がこの先、幸せな、生活(暮らしができる国になってほしいです。(女性/60歳代)
20	性的少数者だけですか？すべてにおいて差別はあると思う。日本人の国民性だと思う。差別を表に出さない人もいると思う。人間の進化だから、慣れるしかないと思う。(女性/50歳代)
21	個人の選択が尊重されるようになると良い。パートナーとして認められ、賃貸契約がしやすくなったり、病院にかかった際に同意書などの記名が認められるようになると良い。(女性/20歳代以下)
22	個性を尊重する。(男性/60歳代)
23	分かりません。小学校から高校までに数人いましたが自分から話してくれる子たちでしたし、いじめられているところもみたことないです。私も特に気になりませんでした。テレビや会話で例：男は女が好きであるのが当然、と言う流れで話すことで無意識に小さい頃から植え付けられるので、それと違う人(自分含め)を見て戸惑い、いじめが発生するんだと思います。(女性/30歳代)
24	取り組みをしたとしても、差別や区別はされるため、無意味だと感じる。性的少数者ではない人が作った取り組みや規則、法律などは的外れであることがこれまでのいくつかの取り組みでも白日の元に晒されている。(男性/20歳代以下)

(10) 男女共同参画について

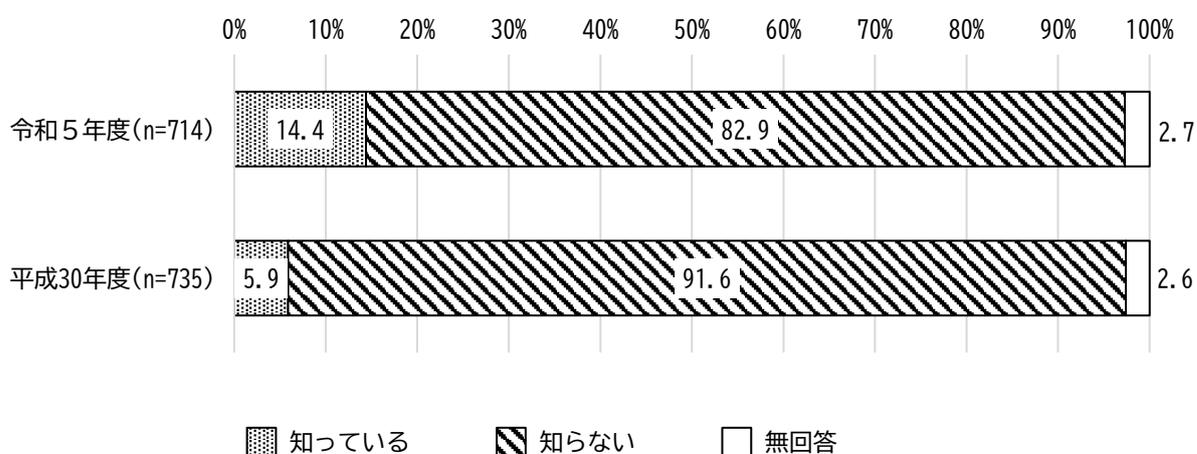
① 「アゼリアプラン」の認知度

問 30 北区男女共同参画行動計画「アゼリアプラン」を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

北区男女共同参画行動計画「アゼリアプラン」を知っているか聞いたところ、「計画が策定されていることも、計画の内容についても知っている。」(1.7%)と「計画が策定されていることは知っているが、計画の内容については知らない。」(12.7%)を合わせた「知っている」(14.4%)は1割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「知っている」は8.5ポイント増加している。

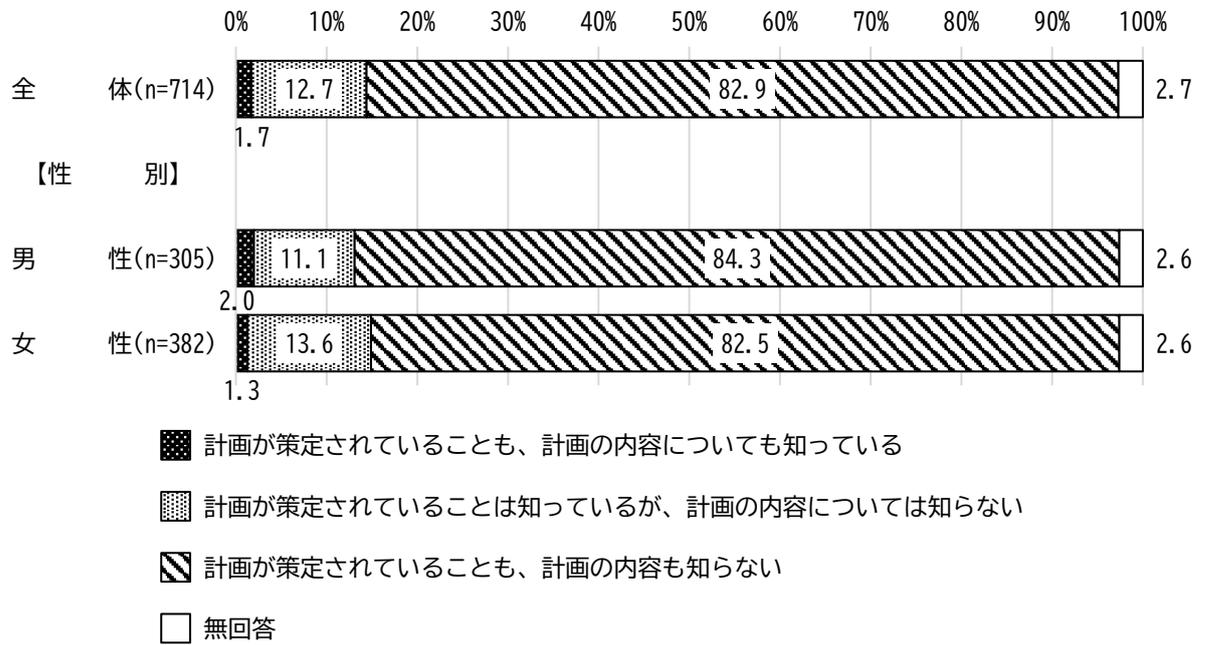
図表1-30-1 アゼリアプランの認知度-前回調査比較



※平成30年度調査での選択肢は「知っている」「知らない」の2択であったことから、令和5年度調査での選択肢「計画が策定されていることも、計画の内容についても知っている。」と「計画が策定されていることは知っているが、計画の内容については知らない。」を合わせて「知っている」としている。

性別で見ると、大きな違いはみられない。

図表 1-30-2 アゼリアプランの認知度—性別



■ 前回調査と同様に、男性・女性共に「計画が策定されていることも、計画の内容については知らない。」人の割合が高い。引き続き、「アゼリアプラン」についての周知を積極的に行う必要があると考える。

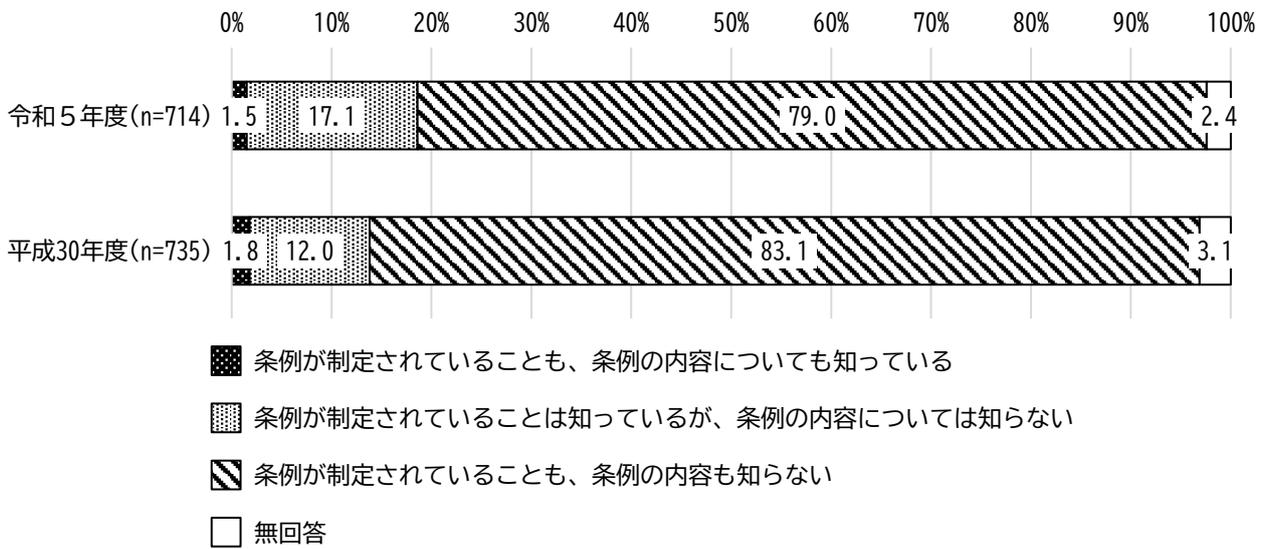
② 「北区男女共同参画条例」の認知度

問 31 北区では平成 18 年 6 月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。
あてはまる番号に 1 つ○をつけてください。

北区男女共同参画条例を制定していることを知っているか聞いたところ、「条例が制定されていること
も、条例の内容についても知っている」が 1.5%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の
内容については知らない」(17.1%) が 2 割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」
は 5.1 ポイント増加している。

図表 1 - 31 - 1 「北区男女共同参画条例」の認知度 - 前回調査比較

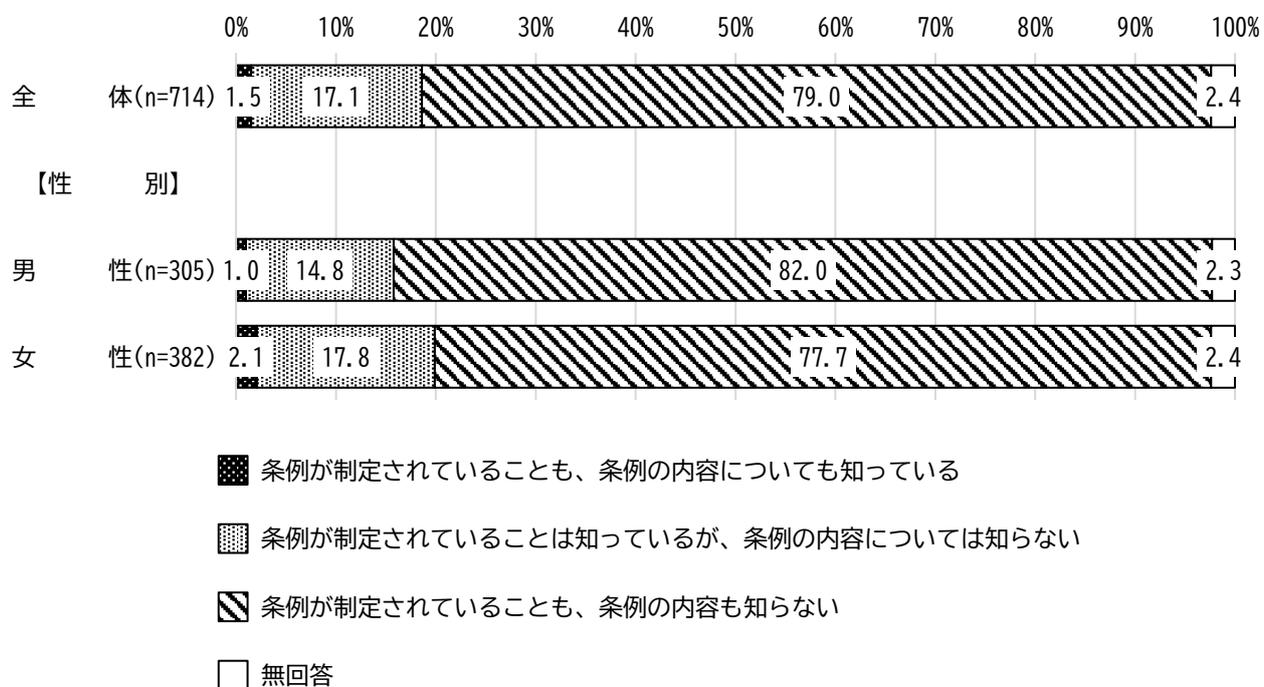


※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成 30 年度の選択肢	令和 5 年度の選択肢
制定されていることは知らない	条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

性別でみると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」は女性が男性より3.0ポイント高くなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」は男性が女性より4.3ポイント高くなっている。

図表1-31-2 「北区男女共同参画条例」の認知度-性別



■ 前回調査と同様に、男性・女性共に「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」人の割合が高い。引き続き、「北区男女共同参画条例」についての周知を積極的に行う必要があると考える。

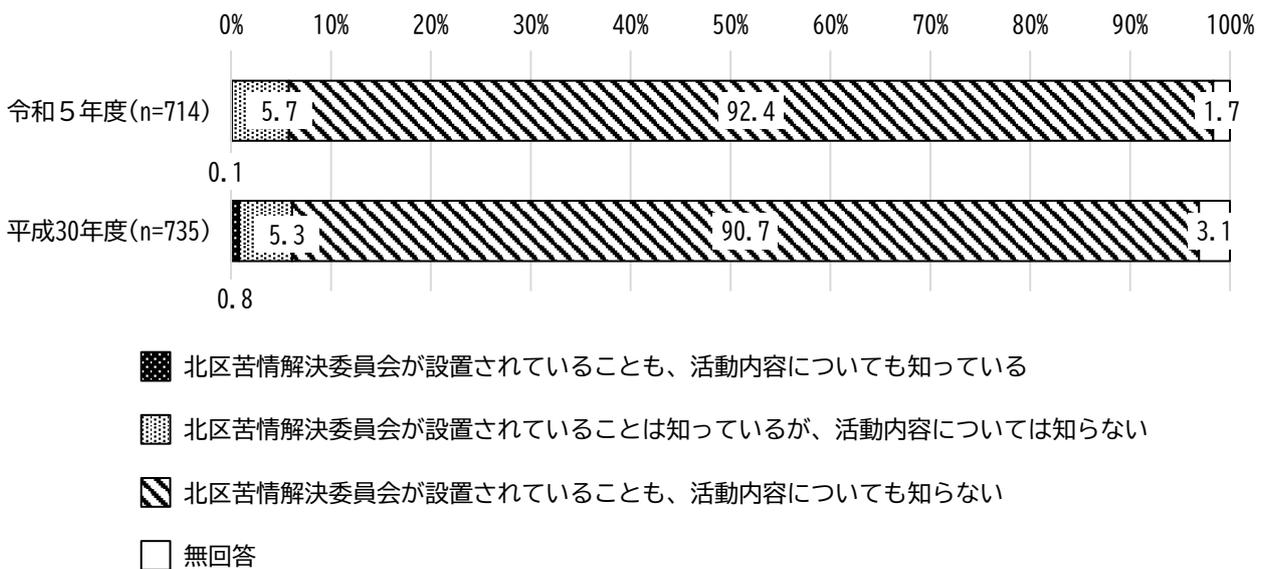
③ 「北区苦情解決委員会」の認知度

問 32 区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

「北区苦情解決委員会」を設置していることを知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」が0.1%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」が5.7%となっている。

前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

図表1-32-1 「北区苦情解決委員会」の認知度－前回調査比較

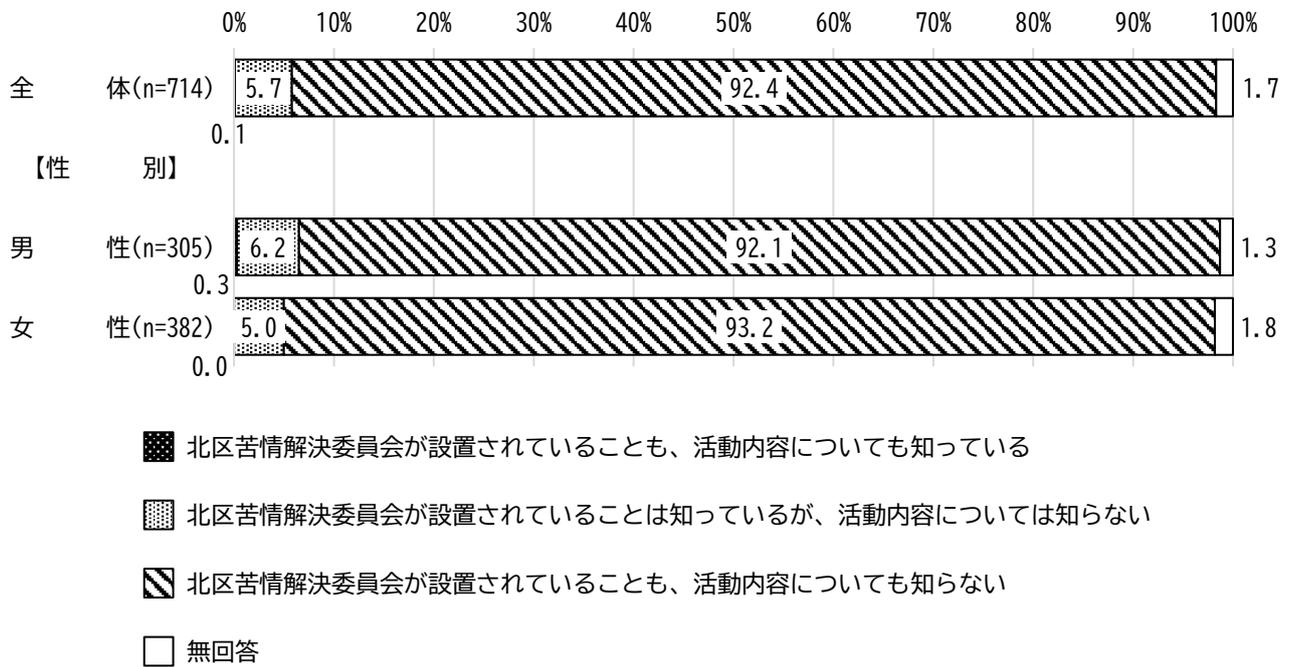


※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
設置されていることも、内容についても知っている	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている
設置されていることは知っているが、内容については知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない
設置されていることは知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

性別でみると、大きな違いはみられない。

図表1-32-2 「北区苦情解決委員会」の認知度－性別



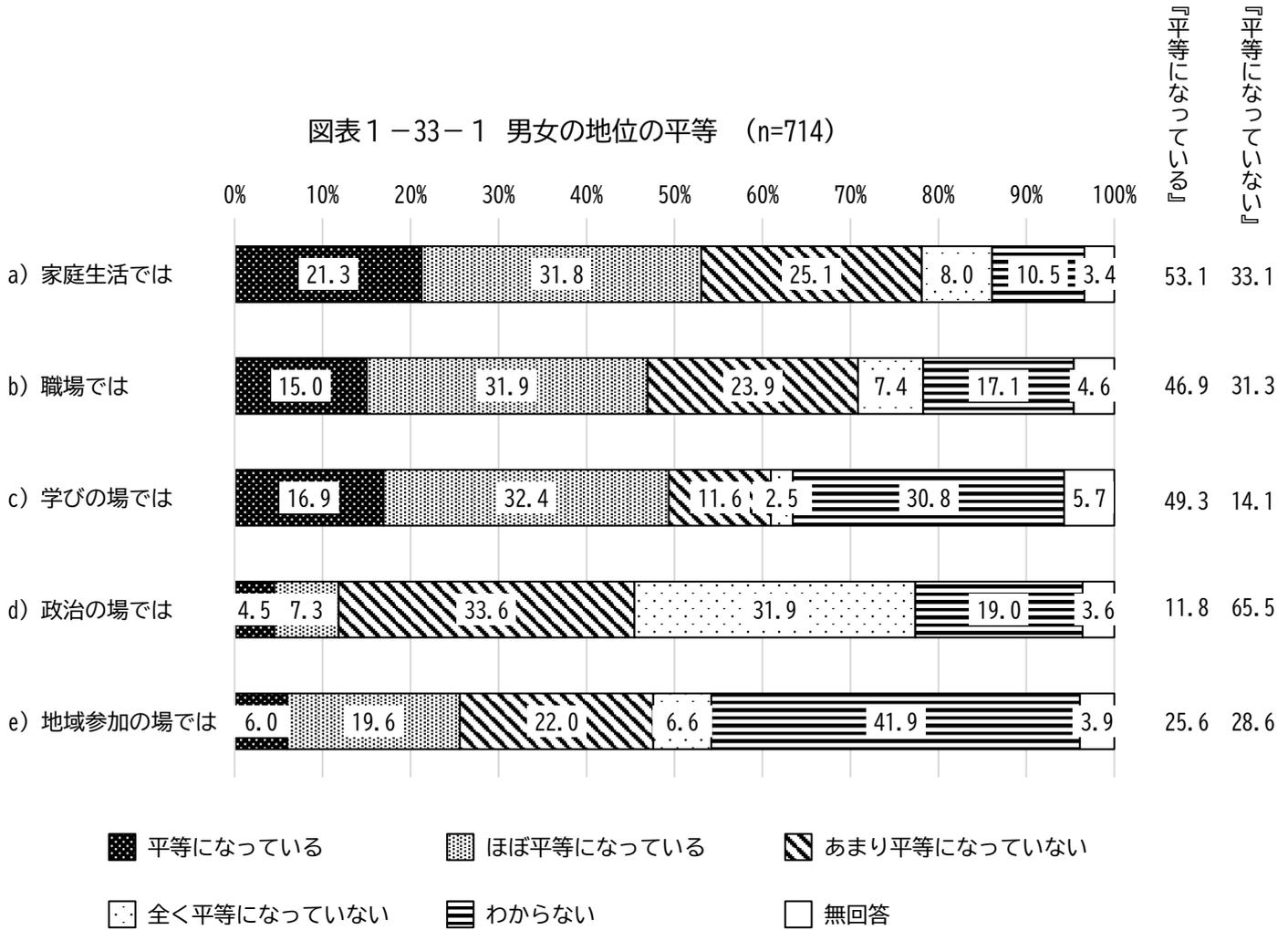
■前回調査と同様に、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」人の割合が高い。引き続き、「北区苦情解決委員会」の存在と活動内容についての周知を積極的に行う必要があると考える。

④ 男女の地位の平等

問 33 次の a) から e) の項目の場において、あなた自身にとっては、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

さまざまな場で男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」と「ほぼ平等になっている」を合わせた『平等になっている』と答えた方のうち「a) 家庭生活では」(53.1%)が5割を超えと最も高く、次いで、「c) 学びの場では」(49.3%)がほぼ5割などとなっている。

図表1-33-1 男女の地位の平等 (n=714)



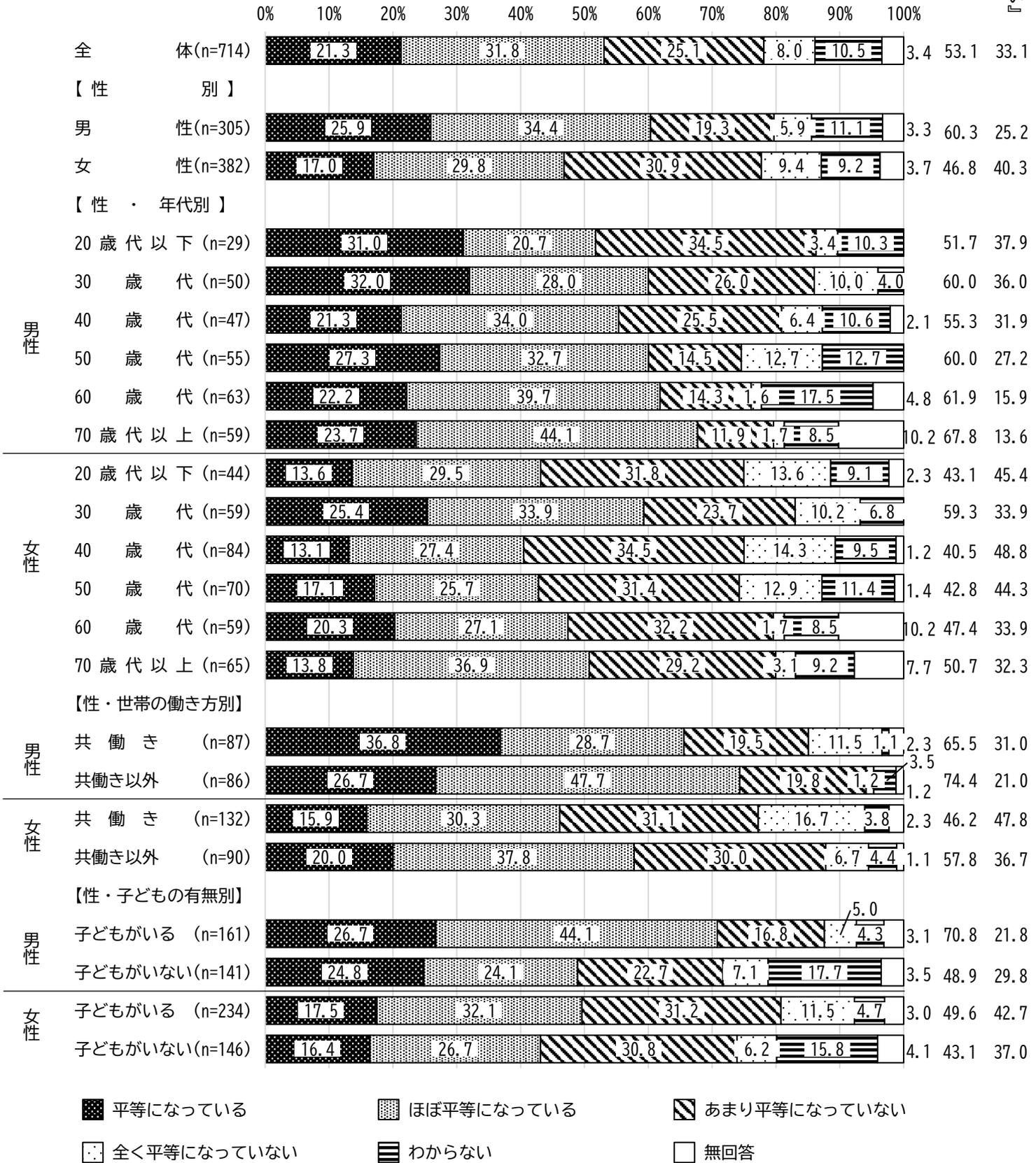
【a) 家庭生活では】

家庭生活では男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」(21.3%)と「ほぼ平等になっている」(31.8%)を合わせた『平等になっている』(53.1%)は5割超え、「あまり平等になっていない」(25.1%)と「全く平等になっていない」(8.0%)を合わせた『平等になっていない』(33.1%)は3割超えとなっている。

性別で見ると、『平等になっている』は男性が女性より13.5ポイント高くなっている。

『平等になっている』
『平等になっていない』

図表1-33-2
男女の地位の平等(a) - 性別、性・年代別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



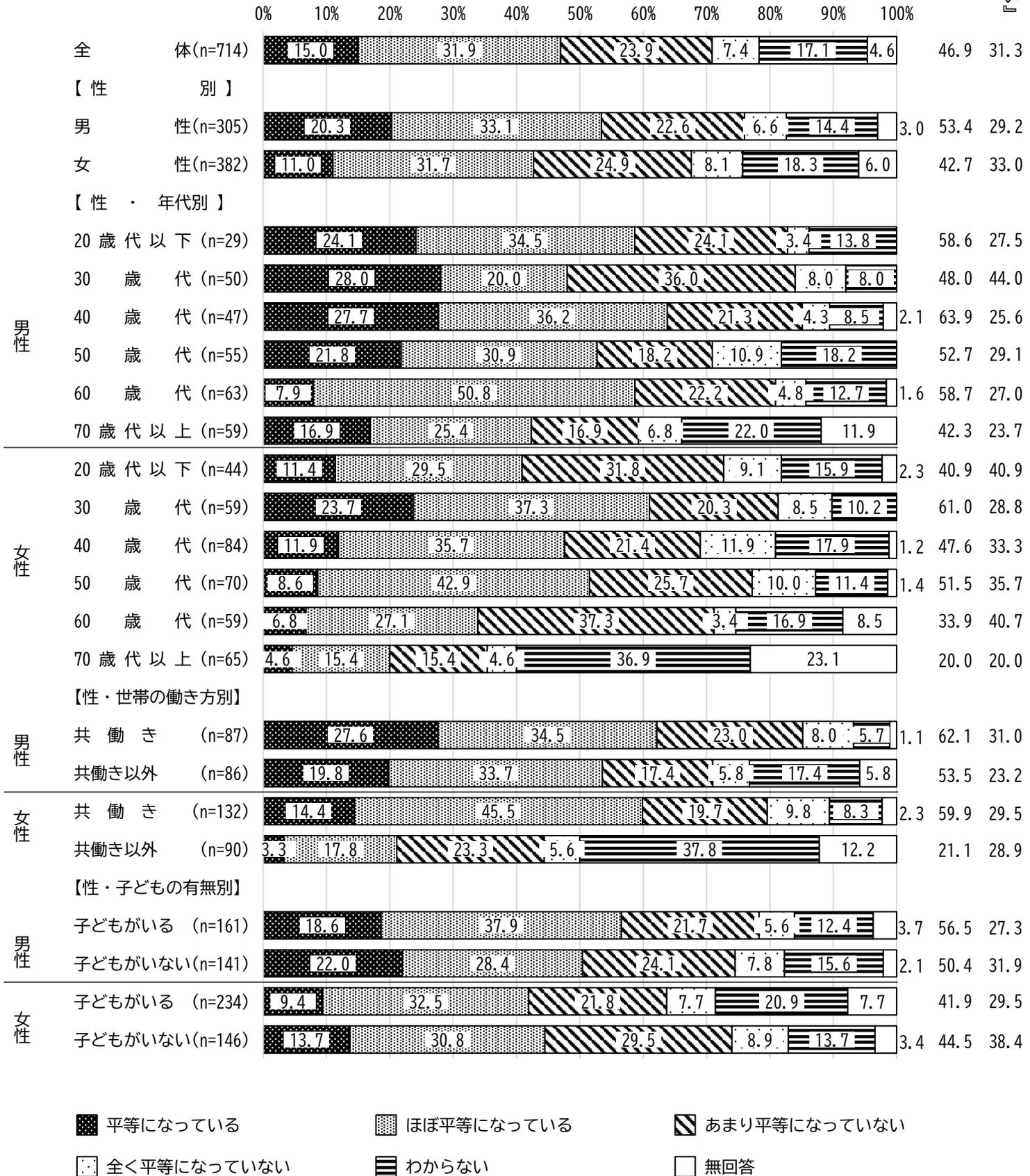
【b) 職場では】

職場では男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」(15.0%)と「ほぼ平等になっている」(31.9%)を合わせた『平等になっている』(46.9%)は5割近くとなっており、「あまり平等になっていない」(23.9%)と「全く平等になっていない」(7.4%)を合わせた『平等になっていない』(31.3%)は3割超えとなっている。

性別でみると、『平等になっている』は男性が女性より10.7ポイント高くなっている。

『平等になっている』
『平等になっていない』

図表1-33-2
男女の地位の平等(b) - 性別、性・年代別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別

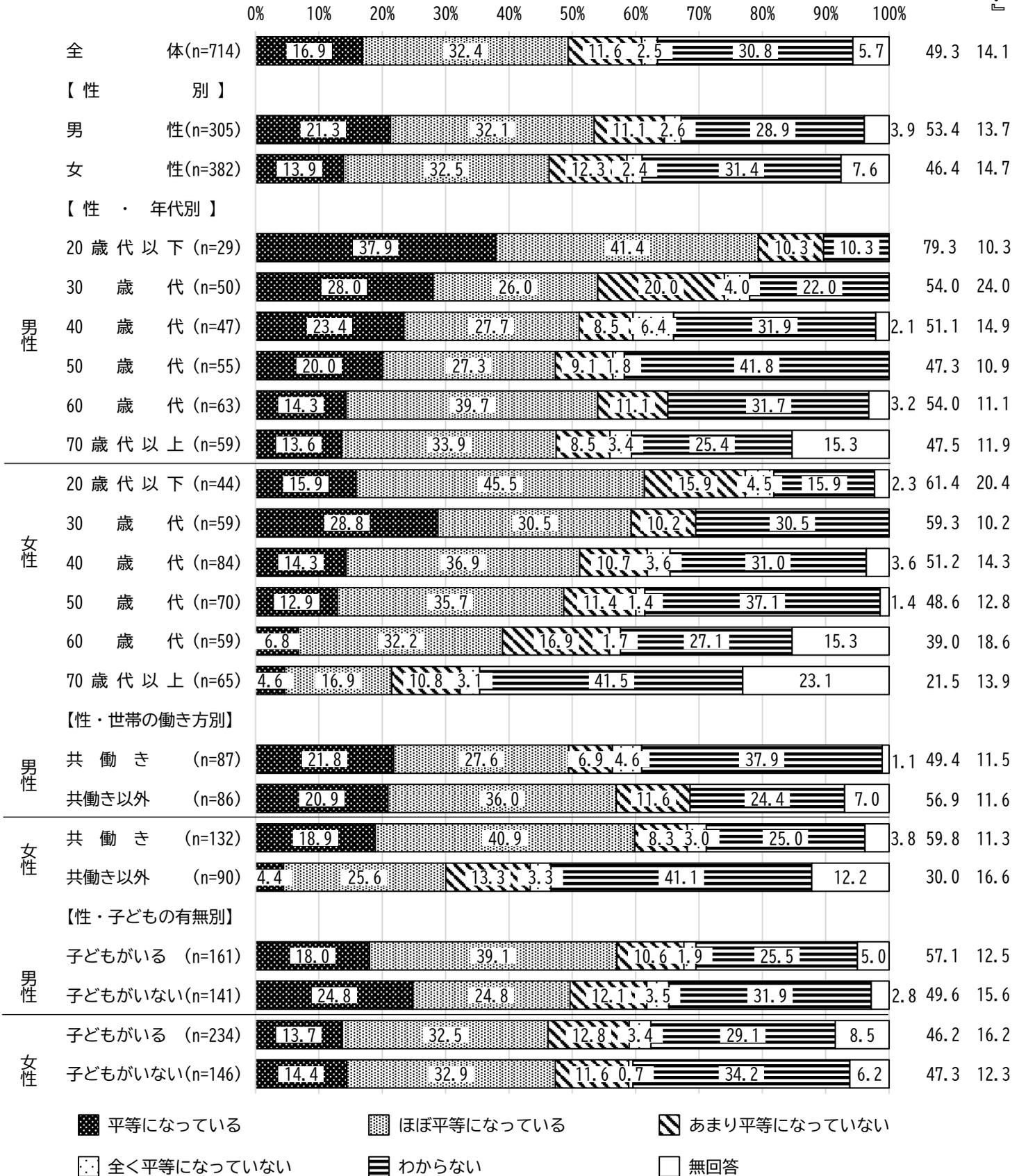


【c) 学びの場では】

学びの場では男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」(16.9%)と「ほぼ平等になっている」(32.4%)を合わせた『平等になっている』(49.3%)はほぼ5割となっており、「あまり平等になっていない」(11.6%)と「全く平等になっていない」(2.5%)を合わせた『平等になっていない』(14.1%)は1割半ばとなっている。

性別で見ると、『平等になっている』は男性が女性より7.0ポイント高くなっている。

図表1-33-2
男女の地位の平等(c) - 性別、性・年代別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



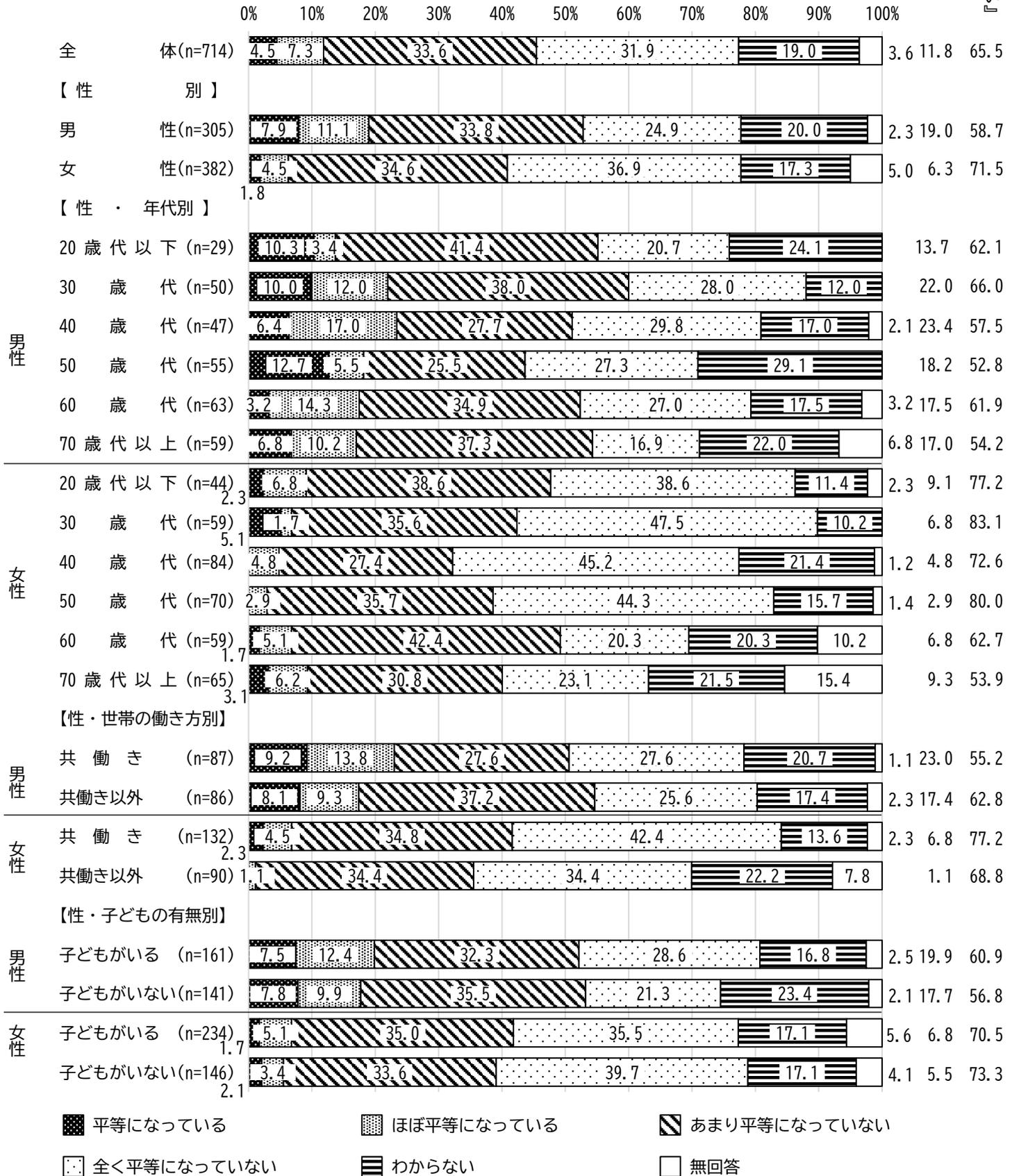
【d) 政治の場では】

政治の場では男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」(4.5%)と「ほぼ平等になっている」(7.3%)を合わせた『平等になっている』(11.8%)は1割超えとなっており、「あまり平等になっていない」(33.6%)と「全く平等になっていない」(31.9%)を合わせた『平等になっていない』(65.5%)は6割半ばとなっている。

性別でみると、『平等になっている』は男性が女性より12.7ポイント高くなっている。

『平等になっている』
『平等になっていない』

図表1-33-2
男女の地位の平等(d) - 性別、性・年代別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



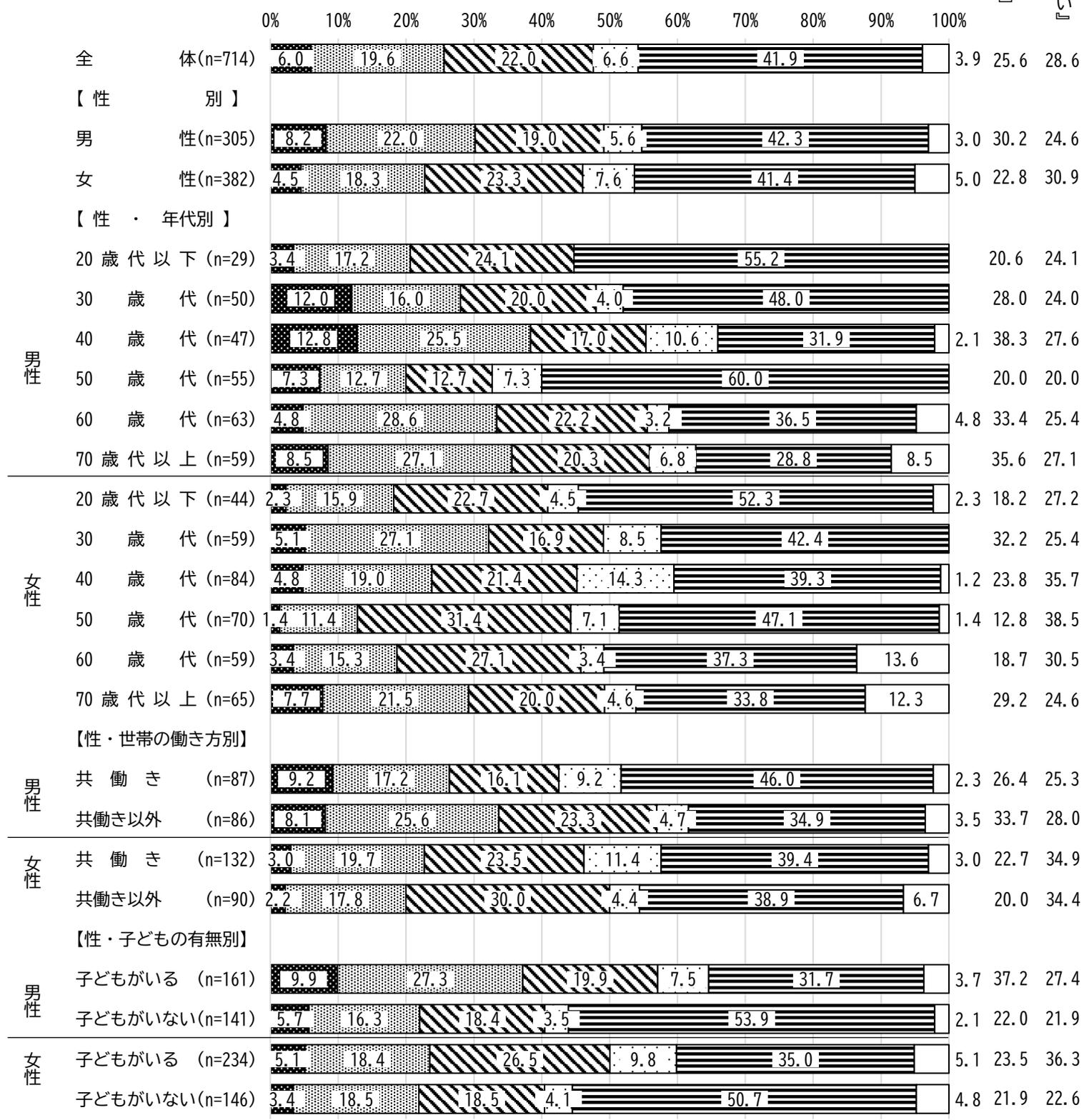
【e) 地域参加の場では】

地域参加の場では男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」(6.0%)と「ほぼ平等になっている」(19.6%)を合わせた『平等になっている』(25.6%)は2割半ばとなっており、「あまり平等になっていない」(22.0%)と「全く平等になっていない」(6.6%)を合わせた『平等になっていない』(28.6%)は3割近くとなっている。

性別で見ると、『平等になっている』は男性が女性より7.4ポイント高くなっている。

『平等になっている』
『平等になっていない』

図表1-33-2
男女の地位の平等(e) - 性別、性・年代別、性・世帯の働き方別、性・子どもの有無別



平等になっている
 ほぼ平等になっている
 あまり平等になっていない
 全く平等になっていない
 わからない
 無回答

- 前回調査と同様に、「政治の場」については、「平等になっていない」と感じている人が多い。一方、「家庭生活」、「職場」、「学びの場」については、「平等になっている」と感じている人が多い。このことから、「家庭生活」、「職場」、「学びの場」での男女平等は定着してきているものの、「政治の場」での男女平等は進んでいないことが伺える。
- すべての項目において、男性よりも女性の方が「平等になっている」との割合が低い。このことから、性別により地位の平等についての捉え方に差異があることが伺える。

(11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について

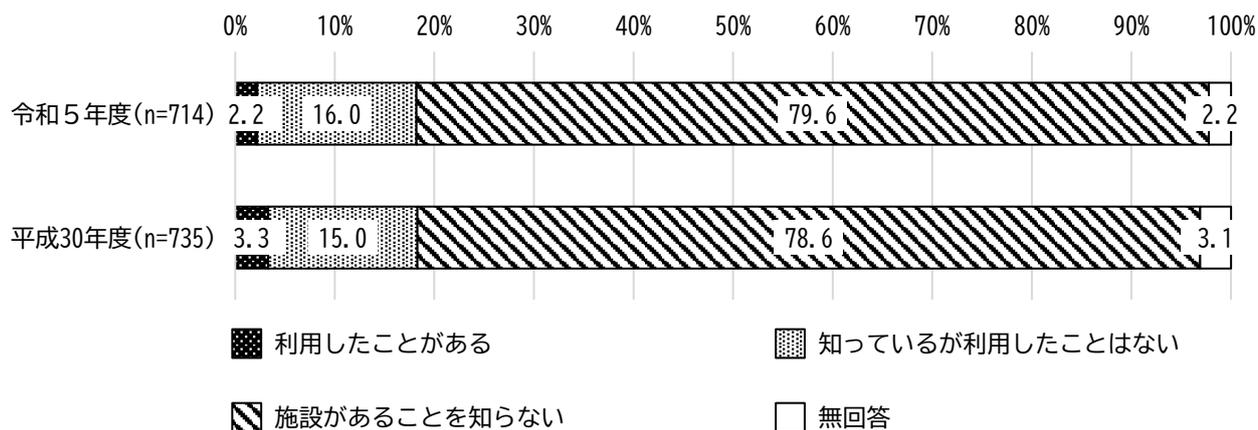
① スペースゆうの利用状況

問 34 スペースゆうを利用したことがありますか。あてはまる番号に1つ〇をつけてください。

スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）を利用したことがあるか聞いたところ、「知っているが、利用したことはない」（16.0%）が1割半ばと最も多く、次いで「利用したことがある」が2.2%となっている。一方、「施設があることを知らない」（79.6%）はほぼ8割となっている。

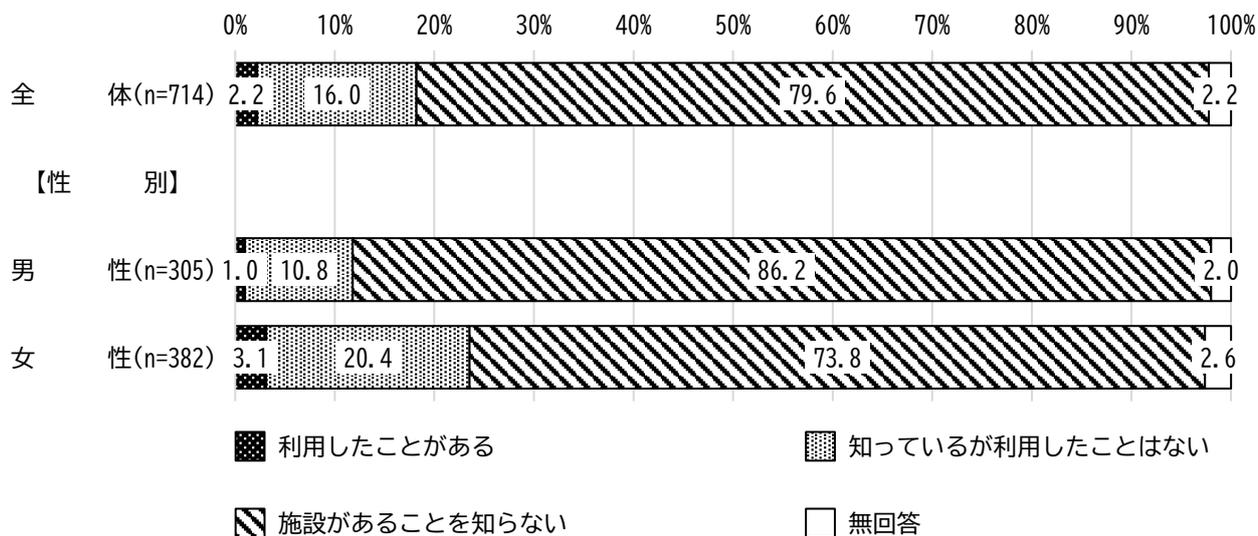
前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

図表1-34-1 スペースゆうの利用状況－前回調査比較



性別でみると、「知っているが利用したことはない」は女性が男性より9.6ポイント高く、「利用したことがある」でも2.1ポイント高くなっている。

図表1-34-2 スペースゆうの利用状況－性別



■ スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）の認知度は、18.2%。

■ 前回調査と比べると、男性の利用率に大きな変化はなく、女性の利用率・認知度に比べると依然として低い。引き続き、男性への周知を行うとともに、性別に関わらず施設の認知度自体を高めていくための取り組みが必要であると考えられる。

② スペースゆうの利用目的

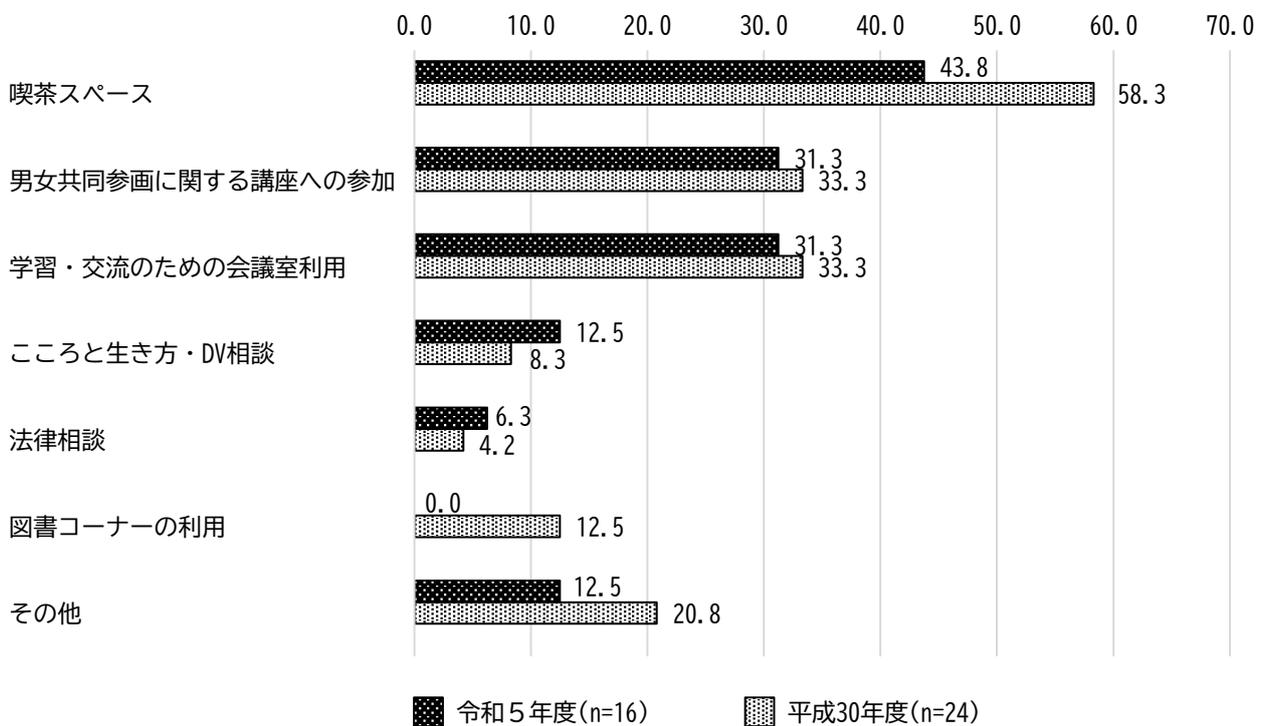
(問34で「1. 利用したことがある」を選択した場合にお答えください。)

問34-1 どのような目的で利用されましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

問34で、「利用したことがある」と答えた方に、どのような目的で利用したか聞いたところ、「喫茶スペース」(43.8%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「男女共同参画に関する講座への参加」(31.3%)、「学習・交流のための会議室利用」(31.3%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「こころと生き方・DV相談」は4.2ポイント、「法律相談」は2.1ポイント増加している。一方、「喫茶スペース」は14.5ポイント、「図書コーナーの利用」は12.5ポイント減少している。

図表1-34-1-1 スペースゆうの利用目的-前回調査比較 (％)



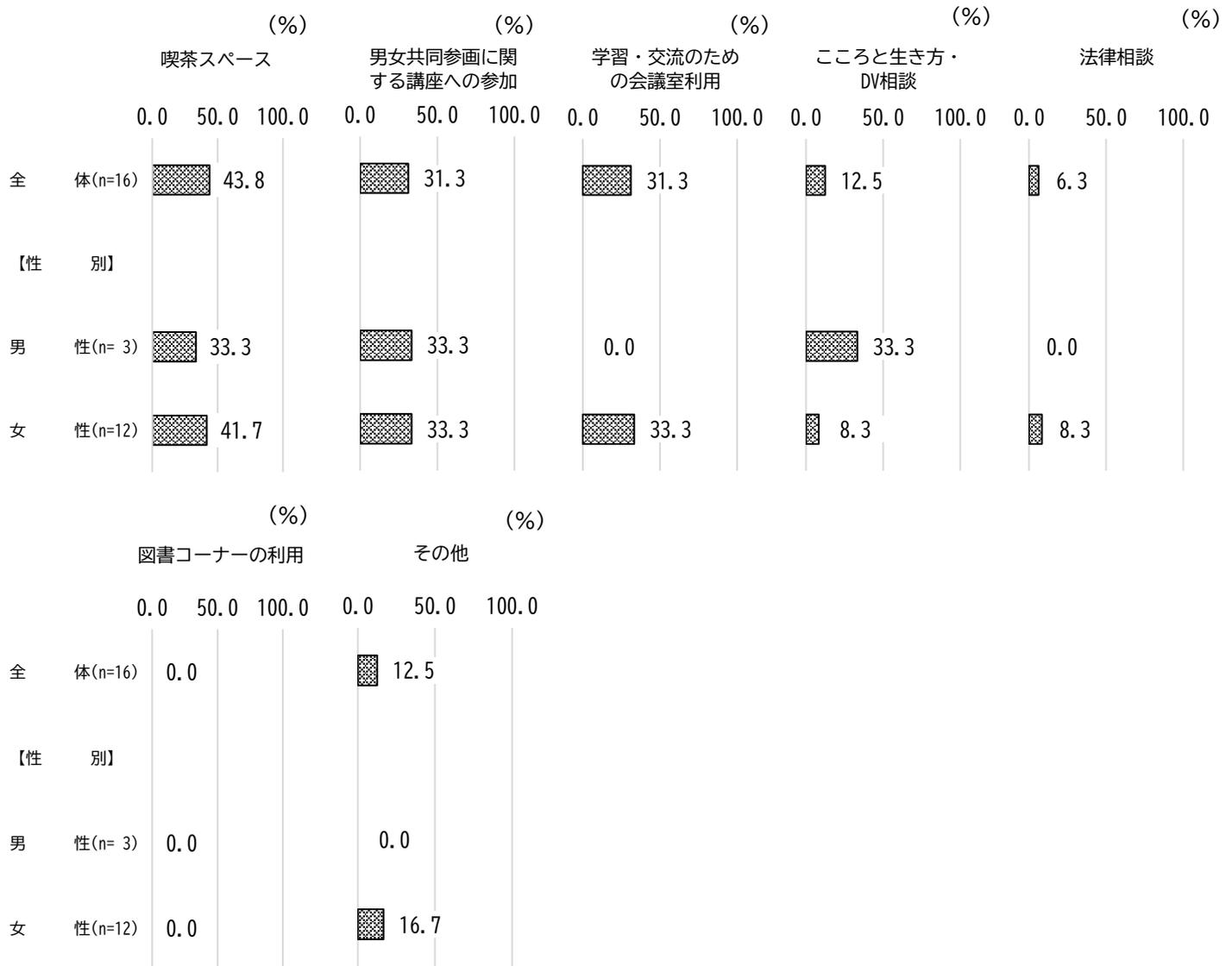
(その他の内容)

- ・映画
- ・プラネタリウム (現在は、指定管理団体が管理)

(全2件)

性別による比較は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表1-34-1-2 スペースゆうの利用状況-性別



※「図書コーナーの利用」の回答は、0件となっている。

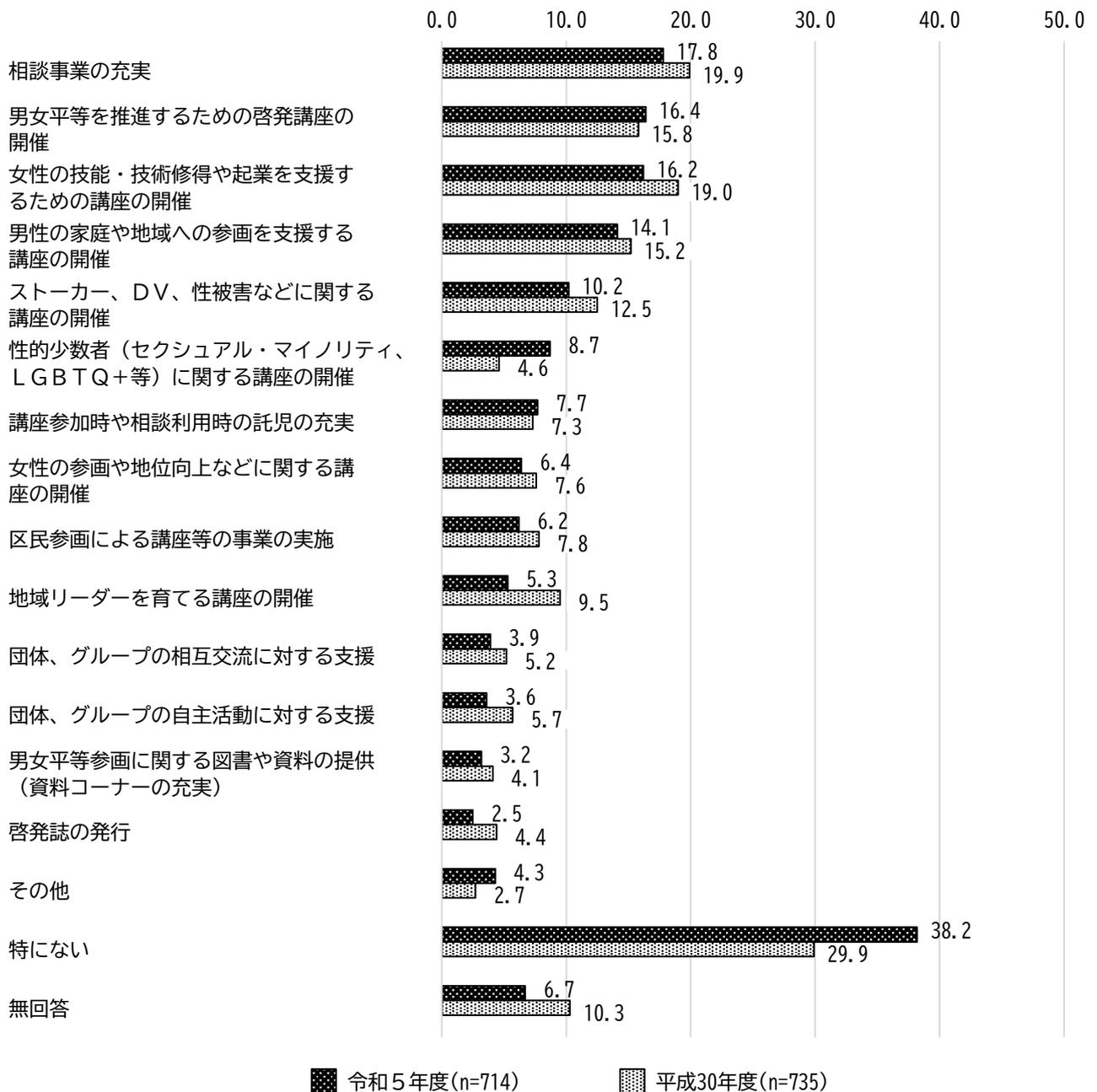
③ スペースゆうで力を入れて欲しいこと

問 35 スペースゆうで、今後どのような事業に力を入れていくとよいと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。特にない場合は16に○をつけてください。

スペースゆうで、今後どのような事業に力を入れていくとよいと思うか聞いたところ、「相談事業の充実」(17.8%)が2割近くと最も高くなっている。次いで、「男女平等を推進するための啓発講座の開催」(16.4%)、「女性の技能・技術修得や起業を支援するための講座の開催」(16.2%)、「男性の家庭や地域への参画を支援する講座の開催」(14.1%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+等)に関する講座の開催」は4.1ポイント、「特にない」は8.3ポイント増加している。

図表1-35-1 スペースゆうで力を入れて欲しいことー前回調査比較 (%)



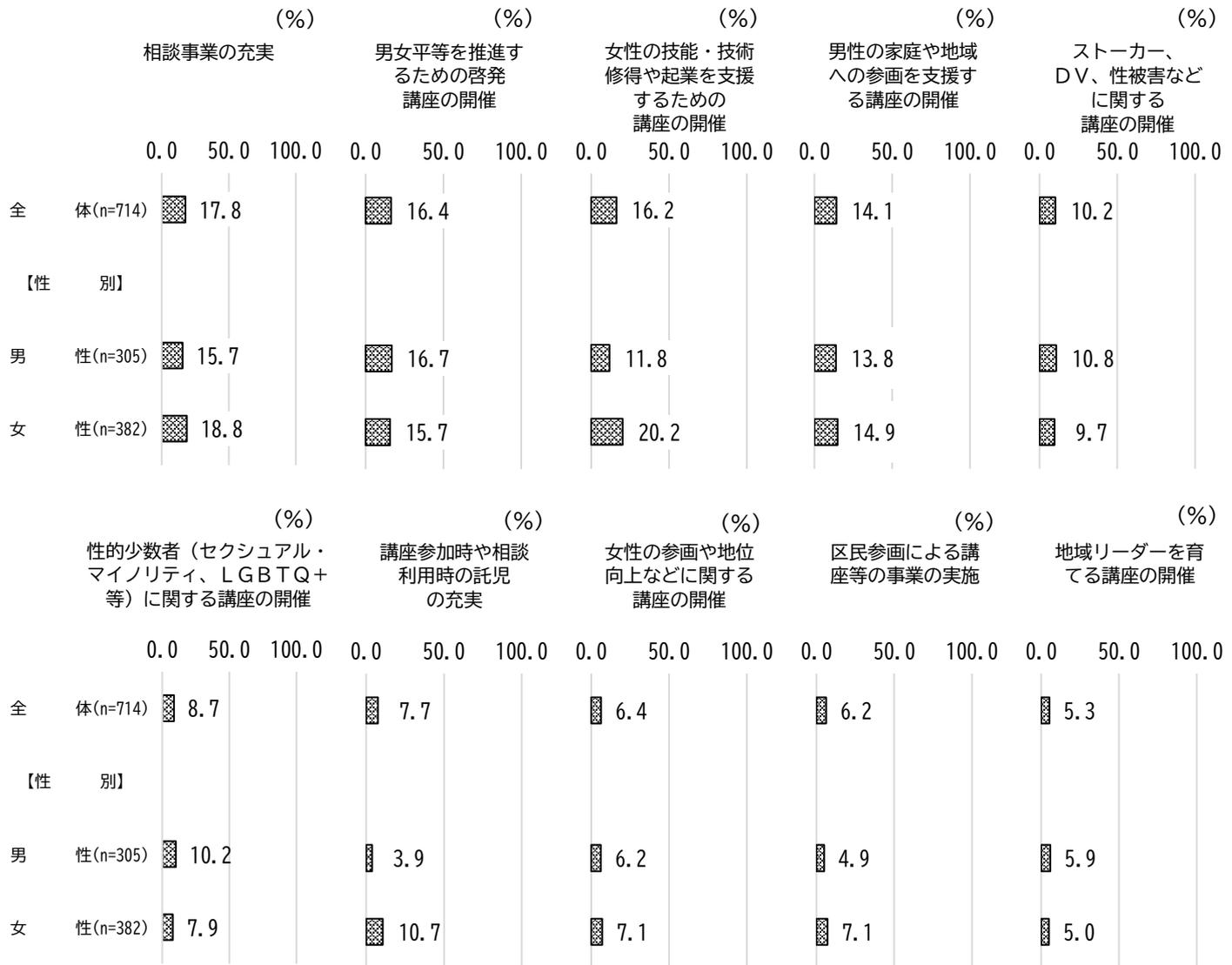
(その他の内容)

- ・そもそも何をやっているのかわからない。
- ・施設をもっと周知すること。
- ・日本は十分に男女平等です、スペースゆう等必要なし。
- ・性教育啓発。
- ・スペースゆうの PR、夜間早朝プラン。
- ・講座だけでなく広報などでの内容の開示。
- ・中絶した方のその後の心のケア、相談できる場。
- ・土、日、夕方～夜の講座希望。
- ・平等ということだけではなく女性・男性それぞれに適したものもあるということも伝えるべき。
- ・地域リーダーというのが何を意味してどういう立場の役割かがわからなかった。
- ・男女平等のための、科学的男女差異の教育。
- ・悩んでいる人に対するカウンセリング。
- ・「99%離婚」というモラハラDV事案を扱った漫画が話題になっていますが、原作者は更生したDV加害者の方です。当事者からの解決事案を発信するなど、現状で相談できずにいる人に勇気を与えるような、困った時に目につきやすいきっかけを作っていくことが大切ではないでしょうか。

(など 32 件)

性別で見ると、「女性の技能・技術修得や起業を支援するための講座の開催」は女性が男性より 8.4 ポイント高くなっている。

図表1-35-2 スペースゆうで力を入れて欲しいこと-性別（上位10項目）



■前回調査と同様に、「相談事業の充実」に力を入れてほしいとの回答が最も多い。このことから、スペースゆうの事業の中でも、特に相談事業への関心が高いことが伺える。

■前回調査と比べると、「男女平等を推進するための啓発講座の開催」、「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+等）に関する講座の開催」に力を入れて欲しいとの回答が増加している。このことから、男女平等や性的少数者への関心が増加してきていることが伺える。

(12) ご意見・ご要望

① 北区の男女共同参画推進施策についてのご意見・ご要望

問 36 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

ご記入いただいたご意見・ご感想のうち、主なご意見・ご要望を掲載しています。

No	<北区の施策について> ※ () 内は (性別/年代)
1	区長が女性になったことで変化があるか、期待したい。(女性/30 歳代)
2	個人的に、男女は平等ではないと考えているので、男女の違いを理解した施策を期待します。平等ではない=差別ではない。区別であり、最近さわがれているフェミニストは、どちらかという女性優位にしたいだけに感じています。(女性/40 歳代)
3	何でも教育にしてほしくない。家庭の問題なのか、社会の問題なのかよく考えて施策をたててほしい。言いやすいところと言って終わりにしてほしくない。(女性/40 歳代)
4	日本は昔から男女平等である。もっと必要なものに予算を使って下さい。子供達には、日本という素晴らしい国、日本を中心とした教育をして下さい。(男性/60 歳代)
5	施策について具体的な説明をもっとしていただきたい(女性/70 歳代以上)
6	区長が女性になったこともあり、もっと女性が活躍できるような取り組みに期待しています。(女性/20 歳代以下)
7	女性の区長さんになってとても安心しています。前の区長さんも穏やかでとても良かったです。(女性/20 歳代以下)
8	以前より仕事で北区を訪問機会が有り、「アゼリア・プラン」については一応の知識があり地域社会発展の為には素晴らしいプランでぜひ具体化して欲しいと思慮していた。都のパイロットになるよう可能な分野で共同参画や外国人の社会参加を実現して欲しいと願っている。実現の為に、民間有識者にサポートを求めるのも手だと思う。(男性/50 歳代)
9	アゼリアプランは聞いたことはあったが内容までは知らなかった。今後は内容を知り関心を向けて行こうと思う。(女性/60 歳代)
10	23 区の中で一番何もかも遅れている。子育て一番などと言っているがほとんどが老人。医療(予防接種)など用紙もカーボン紙でそんな物を使っている所はない。他の区を見て改善して下さい。お願いします。(女性/50 歳代)
11	自分自身の勉強不足で男女共同参画の推進施策についてわからなかったため、色々ところで取り上げて欲しいです。(女性/60 歳代)
12	この推進施策の意味がわからない。これらに税金を使う価値があるのでしょうか?(男性/60 歳代)
13	施策が男性への逆差別につながる可能性があり、税金を使った施策としてふさわしくない。(男性/40 歳代)

No	<北区の施策について> ※（ ）内は（性別/年代）
14	本当に推進施策が反映されているのか？一部の市民だけしか分からなければ本当にする意味があるのか？（男性/50歳代）
15	現在は家族の誰も、区で仕事や教育を受けておらず、区の施策の影響を感じる事が少ない。（男性/50歳代）
16	障害を持つ人(特に今より精神)への配慮や自立の応援もしてほしい。（女性/50歳代）
17	子育て世代がもっと区の力に参加できる環境になれば、北区がもっと良くなるのかなと思う（女性/30歳代）
18	施策が分らず意見・要望を持つほどの知識がありません（女性/50歳代）
19	堅苦しい施策にならないようして下さい。そもそもジェンダーギャップレポートの男女平等度ランキング自体が意味のないランキングだと思っているので、それをベースに考えたりしていたら怖い。私くらいの年齢であれば共働きは普通(主に金銭面の問題が大きい)。女性は家庭を守るものだといった考えを持っている人は周りにはいない。そのような考えが根付いているのはお年を召した方に多いと思うのでその年代が亡くなれば勝手に考えは変わるものであり、変な目標を無理やり掲げて無理やり目指すような施策ができるのは気持ちが悪い。（男性/30歳代）
20	「税」など、個人的に知りたい情報や、相談を、無料でできる場と、専門家を区として多数用意して欲しい。（男性/50歳代）
21	区役所の管理職、学校、区議会で女性の比率を上げる為の政策、制度をつくる。（男性/60歳代）

No	<男女共同参画について> ※（ ）内は（性別/年代）
1	男性も家庭や育児に積極的に参画することを奨励する取り組みが必要。（男性/30歳代）
2	共同参画とはどういうことなのか、そもそも理解ができないので、静かにそっとしてほしい。（男性/50歳代）
3	日本は依然男性社会（ジェンダーギャップ指導等のおり）箱物よりも意識改革を・ダイバーシティもしかり（無回答/無回答）
4	北区に限らず、男女共同・平等をうたえばうたう程、男性側・女性側の意見が対立するように感じる。もっと自然と性を気にしないで様々な事に参加できる様にならないものかと考えてしまう。特に女性は女性の社会進出を訴えながら女性に対する援助や補償まで訴える。これでは女性の地位が低い事を暗に訴えていると同じ。まず女性・男性という表現を無くしていく事が大事ではないか。（女性/40歳代）
5	北区の男女共同参画の推進施設についてあまり知りませんでした。このようなことが進んでいけば若い人は暮らしやすくなっていくのではと思います。これから広報等気にかけるようにしてみます。（女性/70歳代以上）

No	<男女共同参画について> ※（ ）内は（性別/年代）
6	男女の平等の意味について充分議論検討理解しなければならない。人権としては平等であるが、身体的な性差に基づく社会の構造を行政と区民も一緒に変えていかなければ平等は実現できないと思う。（女性/70歳代以上）
7	税金の無駄使いであり、無理に共同参画する男女の不自然さはむしろ笑いを禁じ得ない。むしろ女性に楽させて、本来の子育てをしてもらう。少子化を防ぐにはそれしかないのではないかと。（男性/70歳代以上）
8	男女平等とは機会を平等に与えられるという意味で、男も女も区別なくすることではないと思います。身体的な違いや能力差はあり、向いていること（仕事）向いていないことも男女で違います。（もちろん個人差はありますが傾向としてということです）男も女も区別なく全てを平等にするのではなく、男女が協力してお互いを補い合っていける社会を目指してほしいと思います。（女性/30歳代）
9	全く何をやっているのか知らないし、あることを知らない。どのようなことをしているのか広報誌(北区ニュース)で紹介してみてもどうか。それで誰も興味を示さないなら国の施策だからといって安易にのっかるべきではないと思う（男性/40歳代）
10	わが国では、法的に男女平等が確立されている。職場や家庭での男女の差は適性の違いもあり、あえて共同参画をうたうことではないと考える。日本には、固有の文化・伝統があります。あえてアメリカやヨーロッパと同じにする必要などない。戦後、家族制が核化したこと、近年終身雇用制が崩れたこと、グローバリズムとは欧米の押しつけと考えられる。その延長上に、LGBT法や男女平等などが問題化され、わが国従来の柔軟な解釈から先鋭化したものと判断します。（男性/70歳代以上）
11	男女共同参画について把握はしてないが、そんなことよりも、高齢化が1番進んでいる事態に目を向けて欲しい。子育て・出産に対するサービス・援助の強化もないと北区が老人だらけになってしまう。（男性/20歳代以下）
12	男女共同参画という言葉や考え方が時代に合っていないのではと思う。（女性/40歳代）
13	男女共同ってなんですか？男女の間の人、LGBTQ+すべて参画ですよ。北区は、歴史ある古くから人の住んだ落ちついたさまざまな人種、年齢の人が住む街なのだから、下街らしさを生かして、おせっかいにやっていったらいいと思います。男女平等ってなんですか？真に男女共同にしたらどうですか？なっていましたね。（女性/50歳代）
14	全部が全部、男女平等である必要はないと思う。適材適所。学校や会社、団体に向けて講演会をしていただいて、北区全体で理解を進めてほしい。（女性/30歳代）
15	男女議員比率を半々にするなどの取組みを行ってほしい。（男性/40歳代）
16	男女共同参画も大切ですが、政治の場での女性議員が少ないので、もっと増えてほしいです。政治が女性目線にそって条例が作られると、男女の差もなくなるのではと思います。（女性/50歳代）
17	いかにして今の社会常識を変えて行くかが重要だと思う（男性/50歳代）

No	<男女共同参画について> ※（ ）内は（性別/年代）
18	北区に限らないことだが、住所地と職場が異なった行政区域にあるというケースは多々あると思う。男女共同参画推進には職場環境、職場の人たちの理解が欠かせない。北区のみでは推進は難しく、他の特別区や市町村、都道府県、労働局、労働基準監督署、警察など身の回りにある行政との連携をもっと進めてほしい。（男性/30歳代）
19	高齢なため家にいる事が多く今回の男女共同参画初めて知りました。これからの女性に生きやすい日々になる事を希望しています。（女性/70歳代以上）
20	基本的に女性に対してが多い印象だが全体に向けてすべきでは無いのか？それが男女平等では無いのか？（男性/20歳代以下）
21	価値観の多様性は若い人程高いと思います。ですので若い方々をもっと参画させて、多様性の実施のために何が必要かをディスカッションして変革していくことが大切だと思います。（男性/60歳代）
22	男女に関する話題が多くありましたがお互いに思いやる意識を重視すれば解決する問題が多かったように感じます。中には価値観を押し付けるような問もあったり個々人や家庭の意見を尊重しないような問もあり回答しづらかったです。また、日本はすでに終身雇用ではなく成果主義に移りつつあるなかでキャリアを全く重視しないアンケート内容にも疑問を感じました。アンケートの問題文や挙動をリリース前に見直しましょう。（男性/30歳代）
23	男女共同参画について、初めて知りました。興味深いですが、4才と1才の子育て中の私にとっては、何か参加するのは大変パワーがいります。もっと託児付きのものが増えたら利用してみたいです。子育て中の親が（特にママ）もっと社会に係れるようになって欲しいです。電車やバスに乗っても誰も助けてくれない。それなのにわざわざ遠出しようとは思えません。（女性/40歳代）
24	自分は母親から男女は役割と出番が違うので分けて考えるように育てられました。自分はそれに納得しています。男女平等を推進する気持ちはわからないでもないが平等にしたら女性が圧倒的に不利になると思われます。（男性/50歳代）
25	今話題になっている女子トイレを失くし共用トイレにしようということだけはやめてほしい。もしやるならなぜ男性トイレだけ残すのかななどを明確にしらせて欲しい。性教育にもっと力を注いで欲しい。（女性/20歳代以下）
26	若年層や子供に男女共同参画という言葉が必要なく平等に生きるのが当たり前な社会の実現を目標として施策を推進してほしい。中高年者には、従来の男女共同参画への固定概念を覆すよう施策に力を入れて推進させてほしい。（女性/60歳代）
27	何のために男女共同参画を推進しているのか、目指すべき目標やビジョンが区民に全く浸透・意識付けされていないと思う。私個人の意見としては、そもそも男女は体の違いから男女平等はありえないと考えている。男は～、女は～、と区別する考え自体も古く、各個人がそれぞれできることをし、できないこと（無理をして弊害が生じる場合：育児をしながらフルタイムで働くなど）は外注（家事や育児はシッターなど）に依頼しやすいようなサービス面を充実浸透させ、各個人が生きやすい、生活しやすい社会を目指して欲しいと思う。（女性/30歳代）

No	<男女共同参画について> ※ () 内は (性別/年代)
28	50代女性ですが、本当の本当に男女がまったく同じ土俵で仕事をし、幸せに暮らせるでしょうか。生理もあり出産をする場合もあり、それでも同じ様に仕事をこなしたとしたり、女性は本当は苦しいのではないのかと。思う様になっています。息子夫婦は、ハイスベ夫婦です。あきらかに、女性の方が背おう荷物は重いです。(女性/50歳代)
29	北区のみならず日本のあらゆる所において人権の差別。格差を感じています素直に言わしてもらえば今国会で悪い法案が成立しています。自分の言いたいことが権力によって言えなくなっている日本。ふつう頭があれば20年後30年後この国がどうなるかを想像すればわかると思うのですがわからない人が多いみたいですね。ダメになると思います。このままだと。(女性/50歳代)
30	若い人は良いが高齢男性にイデオロギーの片寄が多くそれらの人達を選ばれる現制度に問題が潜んでいることも一因と思われる(男性/70歳代以上)
31	自由は時に不自由でもあります。人、家族、団体それぞれに、できる、できない理由があります。よく柔軟な対応と言いますが、それは、多方面を理解し、解決方法の引き出しがたくさんある人ができる事。考える力、まとめる力、フットワークの軽さのない人達が集ってもいい解決の道はありません。リーダーの能力が問われる事案です。やってそれっきりならやらない方がいい。第1歩で満足するなんて、悩んでいる方々に失礼。本気で長く向きあえる気持ちをきちんと確かめてから行動に移して欲しい。(女性/50歳代)

No	<アンケートについて> ※ () 内は (性別/年代)
1	無作為に選出したとはいえ80才に近い私には大変な仕事でした(女性/70歳代以上)
2	いろいろな人が生きているので、調査は大切ですがなかなか、区民が生きやすくはなりません。(男性/70歳代以上)
3	ほとんど知らないなので、もっと周知されるよう努力が必要である。このアンケートも質問の意味がわからないところがあった。今後、どのように役立てるのか、報告して下さい。(女性/50歳代)
4	自分にあてはまらない質問にはチョット考えてしまいました！(無回答/無回答)
5	アンケートありがとうございます。これらの声を是非反映させて住み易い街になったら良いと考えます。よろしく願い致します。(女性/60歳代)
6	このアンケート調査は一般区民の正直な意見であり、男女共同参画施策の大きな1歩だと思います。どれだけ実践出来るかだと思います。一般区民の1人ですが、出来る事は協力して行きたいです。(女性/60歳代)
7	少しでもこのアンケート結果を巷に区民が生活しやすい社会にしてもらえたら幸いです。(無回答/無回答)

No	<アンケートについて> ※ ()内は(性別/年代)
8	住民基本台帳から無作為に 2000 人を抽出したとの事ですが過去数回調査票が届き回答しました。内容を見て無作為ではなくこの調査に該当する人へのしぼった方が良い対策、改善策がわかると思います。ひとり暮らしなので質問内容に回答できないことが多々ありました。今後は考慮してほしいと思います。(女性/60 歳代)
9	全く具体性が無いです。今回の青色の封筒の裏面にでも紹介の仕事とか案内をフリーダイヤルで知らせるとかサイトでの動画で紹介するとかの方法もあると思いますが。(男性/60 歳代)
10	アンケート長すぎて、途中で止める人も多そうです。もう少し端的にお願いします。我々家は男性の私が家事全般行っていますが、家庭の事情なだけで、各々家庭でそれぞれで良いのでは？(男性/40 歳代)
11	問 22 の質問に関して多少の違和感がありました。(女性/70 歳代以上)
12	こちらのアンケート、質問文の意図が読み取りづらいと感じることが多くありました。施策を作っていくためにデータを収集することは大切だと思いますので、適切なデータが集められるようなアンケートの作成をまずはがんばってほしいです。(女性/30 歳代)
13	今回の北区アンケートにて初めて知ったことが多かったです。今後、関心を持って見ていきたいと感じます。(女性/60 歳代)
14	無駄に税金を使わないで欲しい。高齢者が多いのに若年層の意見ばかり。高齢で住居困窮者がどれ程か調べて欲しい。(女性/50 歳代)
15	子育て、家事と 6~8 時間労働の両立が難しい。このアンケートの電子版は、制限時間が 60 分とあったため、子育てとの相性がとても悪いと感じた。(女性/20 歳代以下)
16	質問の内容に自分自身に当てはまらない内容が多く、対象者ではないような気がしました。もっと若い方に調査した方が良いのでは？(女性/60 歳代)
17	調査があるまで存在自体を知らなかったのでもっと周知されるように広報活動等をしてもらいたいと思った。(男性/40 歳代)
18	労災による死亡者は明らかに男性の方が高い。これはデスクワークだけをみても男性の方が高い。定義的な根拠もなく、本アンケートに答えさせるのは、何となく女性が虐げられている雰囲気という視点での内容と相まって、フェアではない。答えありきのアンケートに見えて非常に不快。何を調べようとしているのか？そもそも本件を区レベルで何ができるというのか？何をしようとしているのか？北区に住む人が増え、税収が増え、その金を使い魅力的な街をつくり、さらに人を増やしていく。男女共同参画は、区のテーマではなく国家として考えるもの。区レベルでどこまで差別化できるの？区長はもう少しやらない事を決めるべき。(男性/50 歳代)
19	子供いる人中心の質問になっていないか。若い人達は発信する場所は多い。高齢者は発信出来ない。介護などにも力を入れて欲しい。(女性/50 歳代)

No	<意識改革・啓発・広報について> ※（ ）内は（性別/年代）
1	戦前、戦後まもなく生まれた人達が元気なので、その方々の基本の古い考え方を少しずつ現代風な考え方に切り変える事が出来れば、最近の教育関係の中で育った方達との考え方も理解出来て、話し合いの中でも意見の交換が出来てるのではないかと考えています。 (女性/70歳代以上)
2	見える広報を願います (女性/70歳代以上)
3	周囲の人に聞いても知らないので企画を立ち上げた意見が無いから北区民に伝わる宣伝方法を考えるべきです (女性/60歳代)
4	私は施策について何も知りませんでした。こちらでも興味を持ち理解を深めていくことが大切ですが、行政も展開力が不足しているように思えます。(男性/60歳代)
5	そういった施策があったこと、何がどう行われているのかほとんど知りません。もっと伝えていただきたいです。(女性/30歳代)
6	あまり推進施策を知らなかったので興味を持ちました (女性/50歳代)
7	本当に北区民に知ってほしいと考えるなら周知に力をいれた方が良くと思う。(女性/40歳代)
8	様々な人に周知されることが、第一だと思うため、回覧板などで広めていくことが必要だと思う。(女性/20歳代以下)
9	活動を充実させるためには、もっと広報が必要なのではと思います。(女性/60歳代)
10	もう少し馴染みやすい様に目にする機会が増えれば、と考えます。広報誌にちょっとしたマンガ形式で発信するなど、興味のない人達に届ける初めの1歩を親しみやすくしていただけたら、と思います。(女性/50歳代)
11	情報はどこでもすぐ知ることができるのかということも知らない北区民が多いように思います。北区がどのような政策をとり、結果を出しているのかということも、広く目につくように宣伝された方が良くのではないかと思いました。(女性/20歳代以下)
12	北区ニュースでもっと取り上げて、わかりやすく説明してほしい。(男性/50歳代)
13	何かをやりたいのか知らない人が多いと思います。一緒に見つけてあげることが大事で、カウンセリングと、多く技能取得できる場を設けてあげることが必要だと思います。職場探しというよりは、「自己実現」をさせるほうが大事のような気がします。(女性/40歳代)
14	ホームページだけでなく、駅のホームに掲示をするなどして目につくところに情報があると知ることができると思います。(女性/20歳代以下)

No	<その他> ※ ()内は(性別/年代)
1	今年4月に板橋区から越してきて、まだ北区の取り組みについてくわしくないのですが、熱心な印象を持った。各種支援(アゼリアプラン、スペースゆう etc)知らないことが多かったので、自分でもしらべてみたいと思う。(女性/30歳代)
2	LGBT国民がいやがっているのにどうして通してしまったんでしょうね、賛成した方にお聞きしたい自分の娘やおくさんに事が起きた時、冷静にしていられますか(女性/70歳代以上)
3	メリトクラシーを見直しましょう(男性/60歳代)
4	スペースゆうを多くの人利用できるように企画を考え参加できるようにすると良いと思います。(女性/70歳代以上)
5	スポーツ施設や図書館など区民が利用しやすい場所に立地しているとは言えないのではないかと(男性/60歳代)
6	区の仕事の求人、女性の求人を増やしてほしい。区独自で区内の企業に育児や介護、生理休暇がとりやすくなるよう働きかけてほしい(女性/40歳代)
7	男性も家庭・子育てに参加、理解を深められるような講座があると良い。”パパママ学級”だけでなく、各年齢に合った講座など。(女性/30歳代)
8	私も知らない事が沢山あり、改めて資料等拝読しようとするに至りました。何よりも女性区長の誕生が目出たいのと、その効果のあらわれと考えます。(男性/60歳代)
9	今まで気にとめることがなかったので調べてみようと思った。(女性/40歳代)
10	若い人々の意見を聴く機会を設けると良いと思う(女性/20歳代以下)
11	区報を読んでいるが、あまり頭に入っていない(男性/40歳代)
12	何よりも科学的思考が大切だ。反科学・反知性を排除し、少子化対策などは人類の生存の継続に反することなどを理解することが先決だ。(男性/60歳代)
13	利用した事がなかったので、今後機会があれば参加してみたい。(女性/50歳代)
14	上記の推進施策の集いなどがあれば、ぜひ参加したいです。(無回答/無回答)
15	ただ世情に合わせた表面上だけのものにならないようにして下さい(男性/40歳代)
16	場所を固定すると、アクセスできる人は近隣のみとなります。そもそも、場所を固定して場を作るのは間違えてます。北区はとても広いです。相談って有給とって相談に行かなきゃいけないんですか?施設を作ったから、条例作ったから、アクションしている、〇、というKPIは、方向違いです。(女性/40歳代)
17	スペースゆうなどの場所や内容、もっと幅広く伝えていけたらよい空間だと思います。身近な談話室、利用出来る幅が広がると良いと思います。(女性/60歳代)
18	サポートを必要としていない区民にどのようにサービスが還元されていくのか知りたい(女性/30歳代)

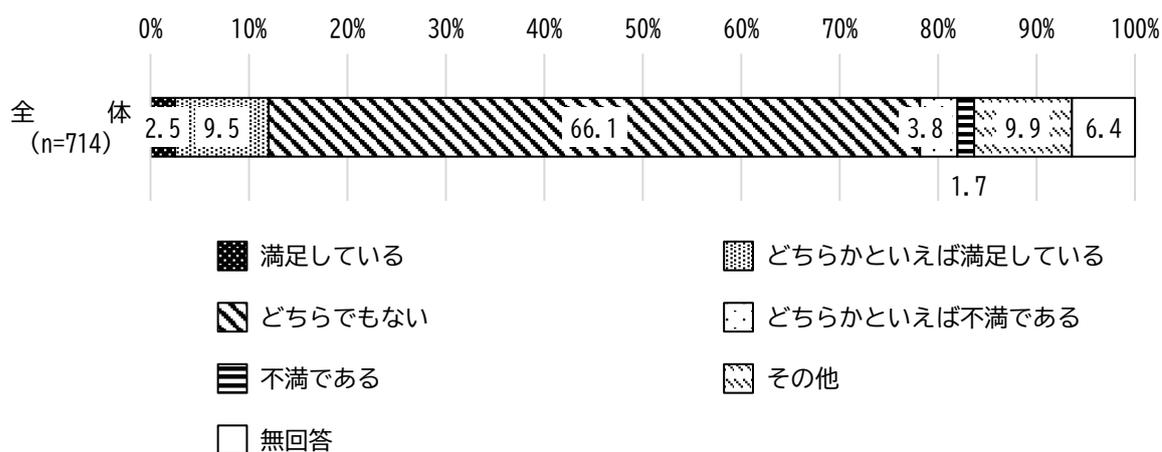
(13) 満足度調査

① 男女共同参画の推進施策の満足度 (★)

問 37 北区の男女共同参画の推進施策の満足度についてお答えください。

北区の男女共同参画の推進施策の満足度について聞いたところ、「満足している」(2.5%)と「どちらかといえば満足している」(9.5%)を合わせた『満足』(12.0%)は1割を超えている。一方、「不満である」(1.7%)と「どちらかといえば不満である」(3.8%)を合わせた『不満』(5.5%)は1割未満となっている。

図表 1-37-1 男女共同参画の推進施策の満足度



(その他の内容)

- ・ 施策など、何をしているか知らない、わからない。
- ・ 世論は、予算を使わず作ろう。無駄な外郭団体は不要。外注も。
- ・ このアンケートに意味がありますか？この内容ではダメなのでは？
- ・ 男女平等の意味をはき違えているように感じます。
- ・ 区民への周知活動方法の見直し。
- ・ 施策の事を知らなかったので良くわかりませんがアンケートをする事は良いと思います。
- ・ 地域のため担当の方お疲れ様です。
- ・ 何かを推進してると感じた事がない。
- ・ 少し調べてみようと思う。
- ・ 男女でどうやっても体の構造自体が異なるので、全て男女同一とすることは全体を見て幸せにならないと考える。
- ・ 世間では女性活躍というスローガンのもと男性が蔑ろにさせていると感じる。女性専用車、転勤がない、育児休業の仕事の皺寄せ。

(など 64 件)

■満足とも不満とも感じていない層が6割半ばを超えており、高い割合となっている。また、「その他」の回答では、「どのような施策をしているのかわからない」、「施策を知らないため回答できない」との回答が多い。満足度をさらに高めていくため、男女共同参画推進施策についての周知を積極的に行う必要があると考える。

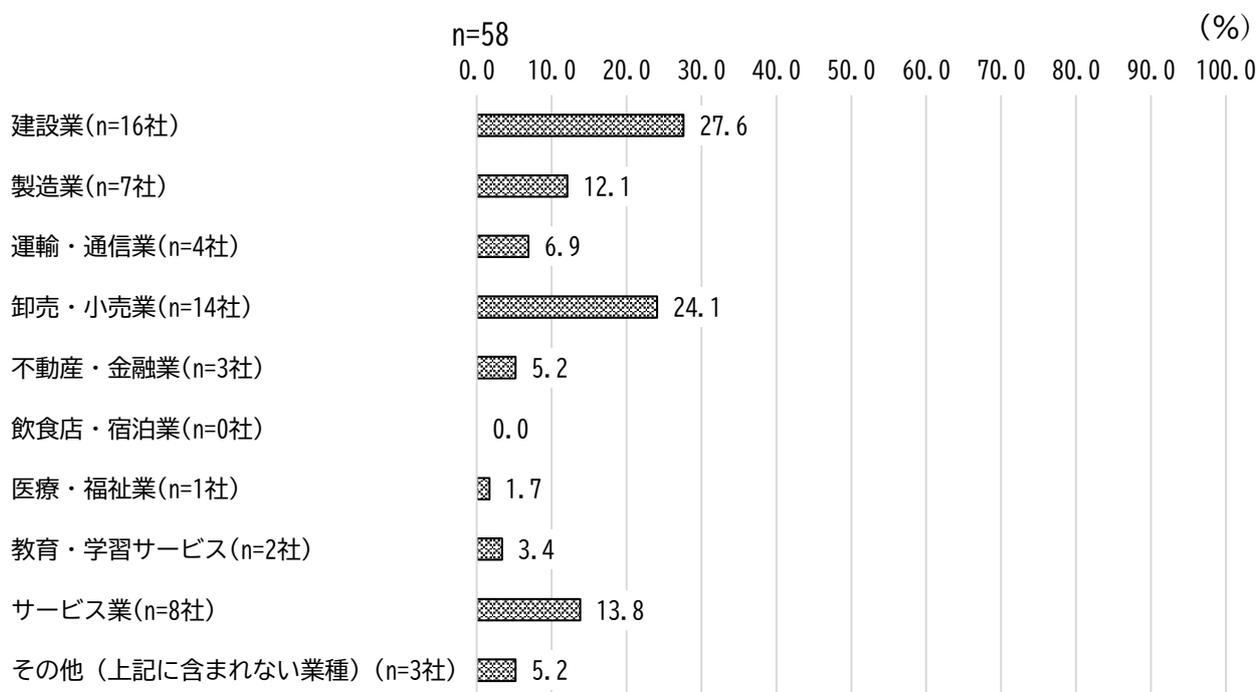
【2. 事業所】

【2. 事業所】

(1) 事業所について

① 業種・常用従業員数

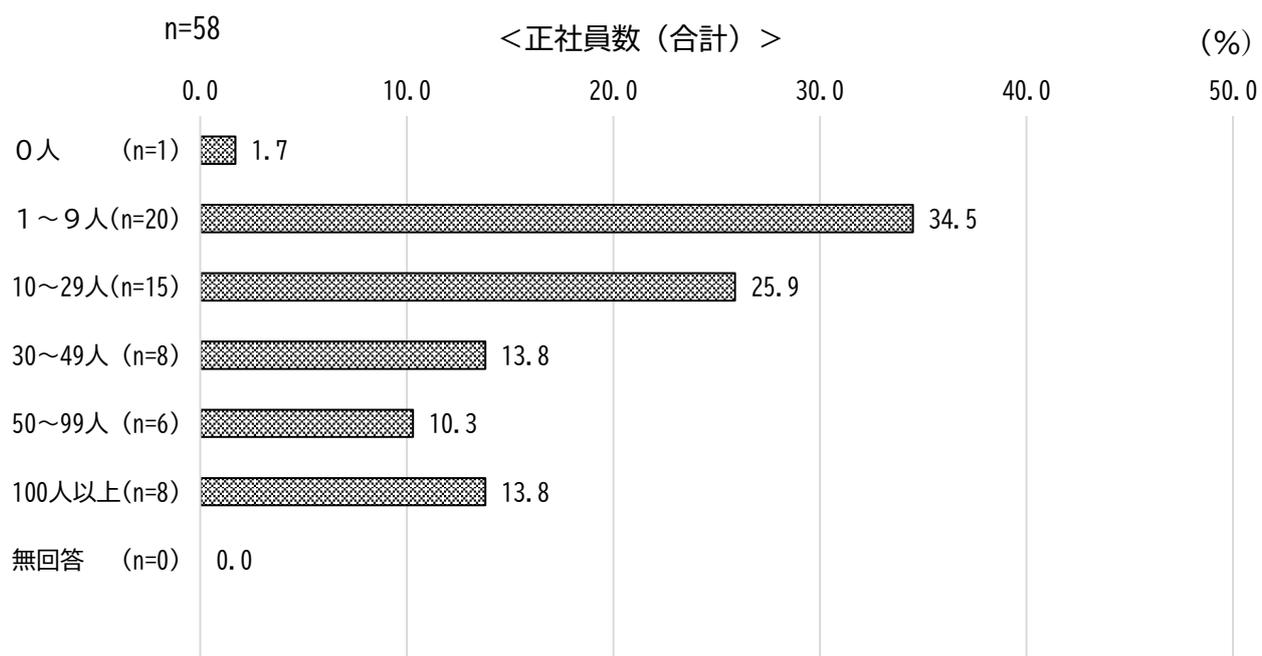
F 1 業種



※「運輸・通信業」は「情報通信業」と「運輸業」、「不動産・金融業」は「金融・保険業」と「不動産業」の選択肢を、それぞれまとめて集計している。また、「その他 (上記に含まれない業種)」には業種を無回答の事業所を含んで集計している。

※飲食店・宿泊業の回答は0件となっているため、問1以降は表から除外している。

F 2 常用従業員数



<正社員数（合計）－業種別>

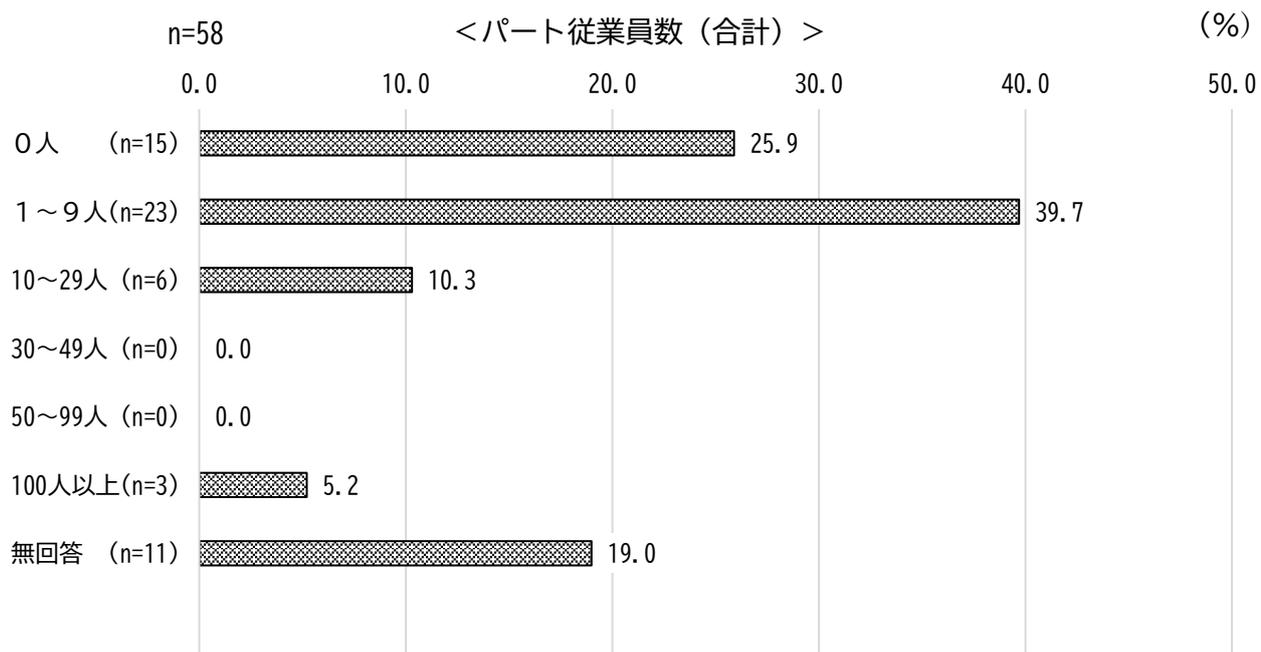
	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	1.7%	34.5%	25.9%	13.8%	10.3%	13.8%	0.0%
		1	20	15	8	6	8	0
建設業	16	0.0%	43.8%	12.5%	25.0%	12.5%	6.3%	0.0%
		0	7	2	4	2	1	0
製造業	7	0.0%	28.6%	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%
		0	2	3	0	1	1	0
運輸・通信業	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%
		0	0	0	0	1	3	0
卸売・小売業	14	7.1%	28.6%	35.7%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
		1	4	5	2	0	2	0
不動産・金融業	3	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		0	2	0	0	0	1	0
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	0	1	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	0	2	0	0	0	0
サービス業	8	0.0%	50.0%	25.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
		0	4	2	1	1	0	0
その他 (上記に含まれない業種)	3	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
		0	1	0	1	1	0	0

<正社員数（男性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	1.7%	43.1%	22.4%	12.1%	3.4%	13.8%	3.4%
		1	25	13	7	2	8	2
建設業	16	0.0%	43.8%	18.8%	25.0%	6.3%	6.3%	0.0%
		0	7	3	4	1	1	0
製造業	7	0.0%	42.9%	28.6%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
		0	3	2	1	0	1	0
運輸・通信業	4	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%
		0	0	1	0	0	3	0
卸売・小売業	14	7.1%	35.7%	28.6%	7.1%	0.0%	14.3%	7.1%
		1	5	4	1	0	2	1
不動産・金融業	3	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		0	2	0	0	0	1	0
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	1	0	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	2	0	0	0	0	0
サービス業	8	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%
		0	4	2	0	1	0	1
その他 (上記に含まれない業種)	3	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	1	1	1	0	0	0

<正社員数（女性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	6.9%	70.7%	10.3%	1.7%	5.2%	3.4%	1.7%
		4	41	6	1	3	2	1
建設業	16	6.3%	75.0%	12.5%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%
		1	12	2	0	1	0	0
製造業	7	0.0%	85.7%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%
		0	6	0	0	1	0	0
運輸・通信業	4	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
		0	1	2	0	0	1	0
卸売・小売業	14	14.3%	64.3%	0.0%	7.1%	7.1%	0.0%	7.1%
		2	9	0	1	1	0	1
不動産・金融業	3	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		0	2	0	0	0	1	0
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	0	1	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	2	0	0	0	0	0
サービス業	8	12.5%	75.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	6	1	0	0	0	0
その他 (上記に含まれない業種)	3	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	3	0	0	0	0	0



<パート従業員数（合計）－業種別>

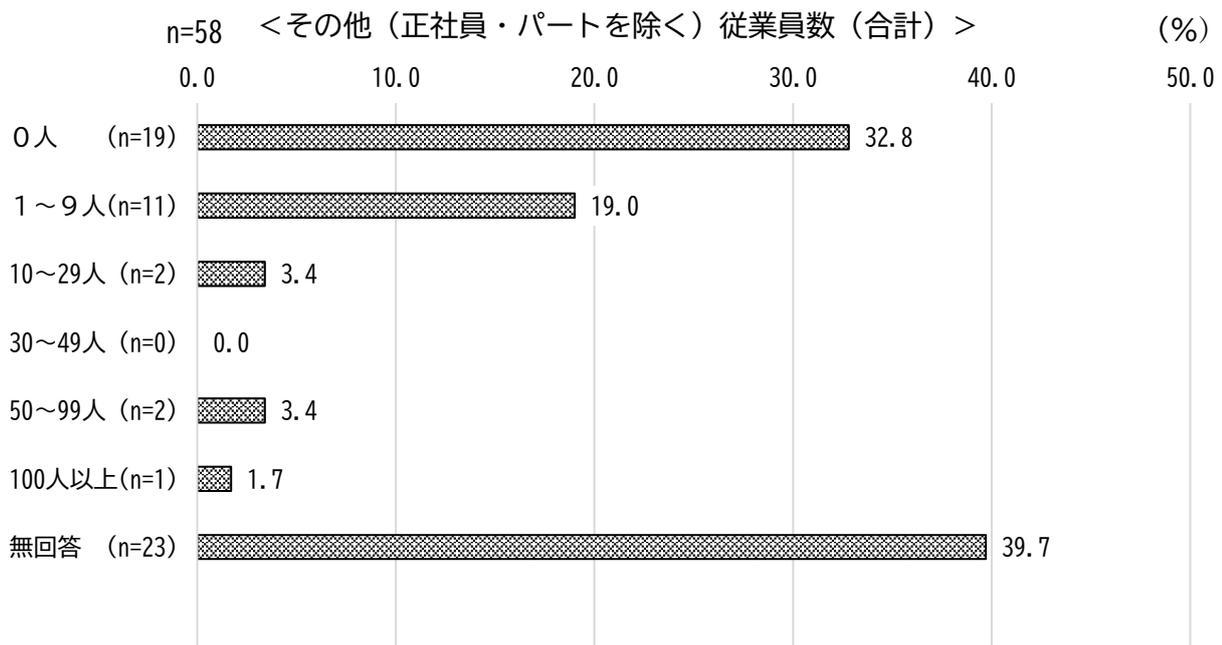
	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	25.9%	39.7%	10.3%	0.0%	0.0%	5.2%	19.0%
		15	23	6	0	0	3	11
建設業	16	37.5%	31.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
		6	5	1	0	0	0	4
製造業	7	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		2	3	2	0	0	0	0
運輸・通信業	4	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
		0	1	1	0	0	0	2
卸売・小売業	14	28.6%	42.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%
		4	6	1	0	0	0	3
不動産・金融業	3	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		1	1	0	0	0	1	0
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	0	1	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	1	0	0	0	0	0
サービス業	8	12.5%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%
		1	4	0	0	0	1	2
その他 (上記に含まれない業種)	3	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		0	2	0	0	0	1	0

<パート従業員数（男性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	39.7%	20.7%	3.4%	0.0%	0.0%	5.2%	31.0%
		23	12	2	0	0	3	18
建設業	16	56.3%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	31.3%
		9	1	1	0	0	0	5
製造業	7	42.9%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%
		3	3	0	0	0	0	1
運輸・通信業	4	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
		0	1	1	0	0	0	2
卸売・小売業	14	42.9%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%
		6	3	0	0	0	0	5
不動産・金融業	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
		1	0	0	0	0	1	1
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	1	0	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		2	0	0	0	0	0	0
サービス業	8	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%
		2	2	0	0	0	1	3
その他 (上記に含まれない業種)	3	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
		0	1	0	0	0	1	1

<パート従業員数（女性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	29.3%	36.2%	10.3%	0.0%	0.0%	3.4%	20.7%
		17	21	6	0	0	2	12
建設業	16	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
		6	6	0	0	0	0	4
製造業	7	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		2	3	2	0	0	0	0
運輸・通信業	4	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
		0	1	1	0	0	0	2
卸売・小売業	14	35.7%	35.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%
		5	5	1	0	0	0	3
不動産・金融業	3	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
		1	1	0	0	0	1	0
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		0	0	1	0	0	0	0
教育・学習サービス	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	1	0	0	0	0	0
サービス業	8	12.5%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	37.5%
		1	3	0	0	0	1	3
その他 (上記に含まれない業種)	3	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	1	1	0	0	0	0



<その他（正社員・パートを除く）従業員数（合計）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	32.8%	19.0%	3.4%	0.0%	3.4%	1.7%	39.7%
		19	11	2	0	2	1	23
建設業	16	43.8%	12.5%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	31.3%
		7	2	1	0	1	0	5
製造業	7	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	28.6%
		1	3	0	0	1	0	2
運輸・通信業	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	4
卸売・小売業	14	42.9%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%
		6	2	1	0	0	0	5
不動産・金融業	3	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
		0	1	0	0	0	1	1
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	1
教育・学習サービス	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	1	0	0	0	0	0
サービス業	8	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%
		3	2	0	0	0	0	3
その他 (上記に含まれない業種)	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
		1	0	0	0	0	0	2

<その他（正社員・パートを除く）従業員数（男性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	32.8%	17.2%	3.4%	3.4%	1.7%	0.0%	41.4%
		19	10	2	2	1	0	24
建設業	16	43.8%	12.5%	6.3%	0.0%	6.3%	0.0%	31.3%
		7	2	1	0	1	0	5
製造業	7	14.3%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	42.9%
		1	2	0	1	0	0	3
運輸・通信業	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	4
卸売・小売業	14	42.9%	14.3%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%
		6	2	1	0	0	0	5
不動産・金融業	3	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%
		0	1	0	1	0	0	1
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	1
教育・学習サービス	2	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		1	1	0	0	0	0	0
サービス業	8	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%
		3	2	0	0	0	0	3
その他 (上記に含まれない業種)	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
		1	0	0	0	0	0	2

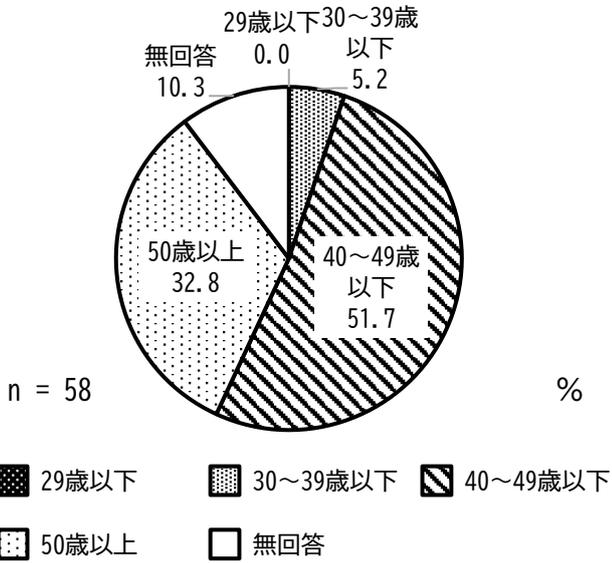
<その他（正社員・パートを除く）従業員数（女性）－業種別>

	n	0人	1 ～ 9人	10 ～ 29人	30 ～ 49人	50 ～ 99人	100人以上	無回答
全体	58	41.4%	10.3%	0.0%	1.7%	1.7%	0.0%	44.8%
		24	6	0	1	1	0	26
建設業	16	56.3%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%
		9	1	0	0	0	0	6
製造業	7	28.6%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%
		2	2	0	1	0	0	2
運輸・通信業	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	4
卸売・小売業	14	50.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35.7%
		7	2	0	0	0	0	5
不動産・金融業	3	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
		0	1	0	0	1	0	1
飲食店・宿泊業	0	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
医療・福祉業	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0	0	0	0	0	0	1
教育・学習サービス	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		2	0	0	0	0	0	0
サービス業	8	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	62.5%
		3	0	0	0	0	0	5
その他 (上記に含まれない業種)	3	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
		1	0	0	0	0	0	2

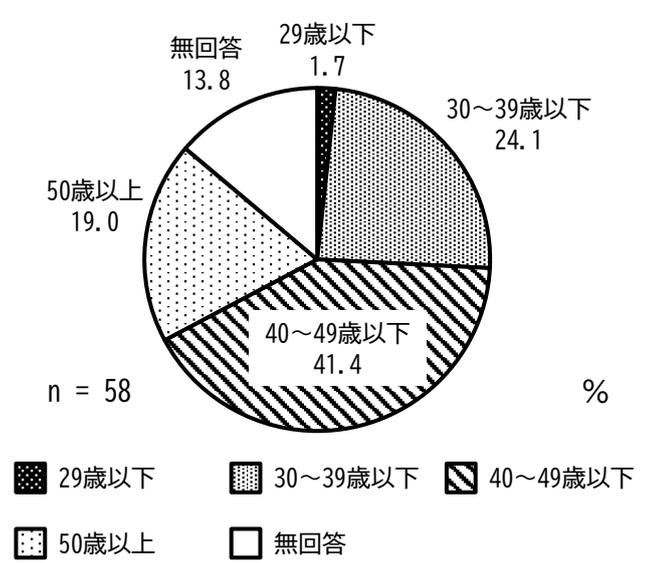
② 平均年齢

F 3 平均年齢

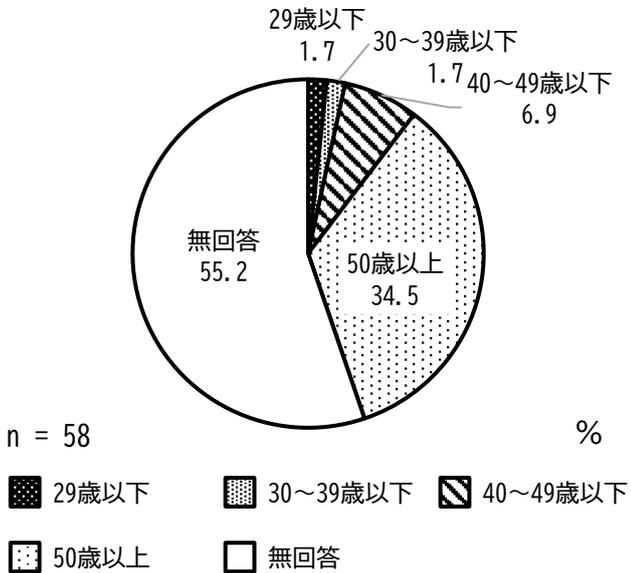
<正社員平均年齢（男性）>



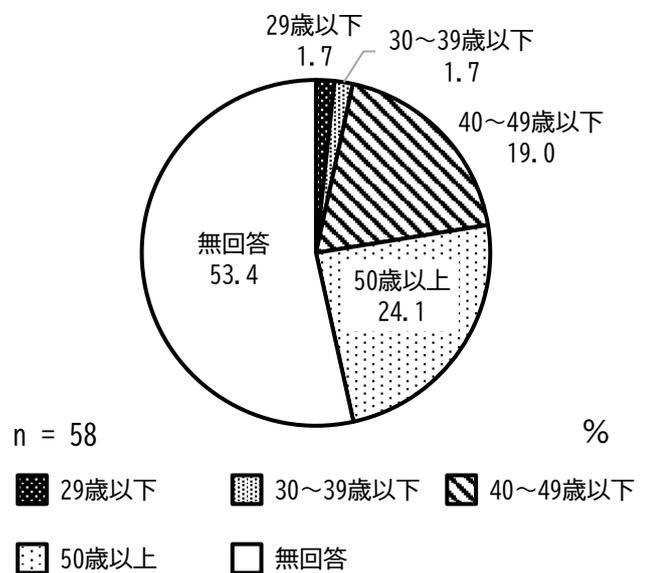
<正社員平均年齢（女性）>



<非正社員平均年齢（男性）>



<非正社員平均年齢（女性）>



<平均年齢—性別>

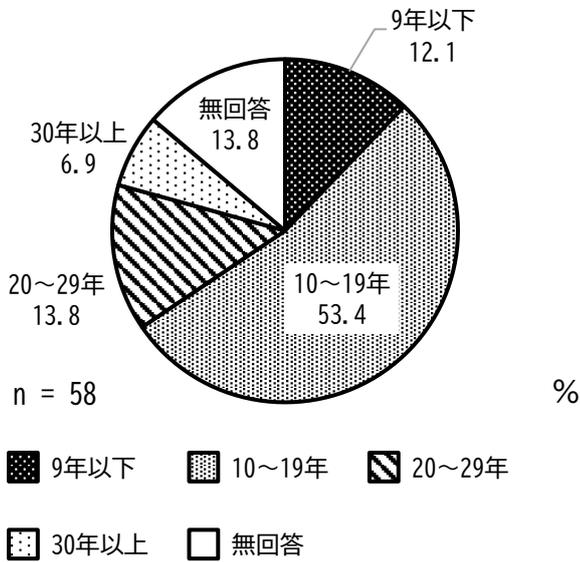
(歳)

性別	平均年齢		
	合計	正社員	非正社員
男性	53.0	49.4	60.3
女性	47.8	45.0	53.2

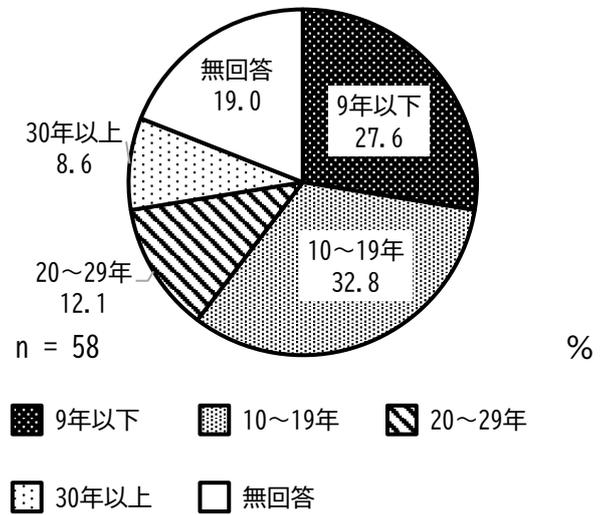
③ 平均勤続年数

F 3 平均勤続年数

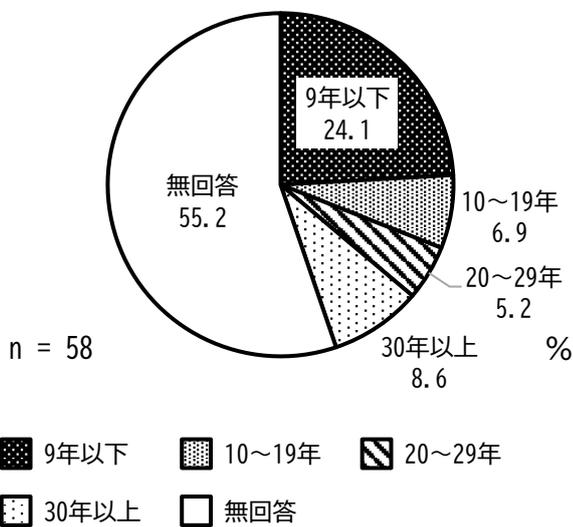
<正社員平均勤続年数（男性）>



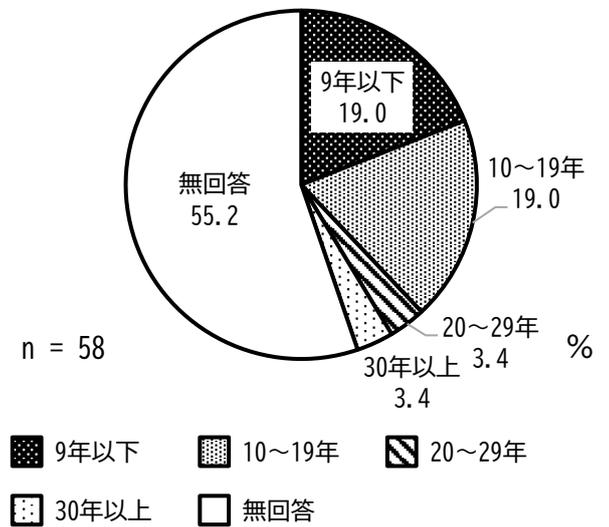
<正社員平均勤続年数（女性）>



<非正社員平均勤続年数（男性）>



<非正社員平均勤続年数（女性）>



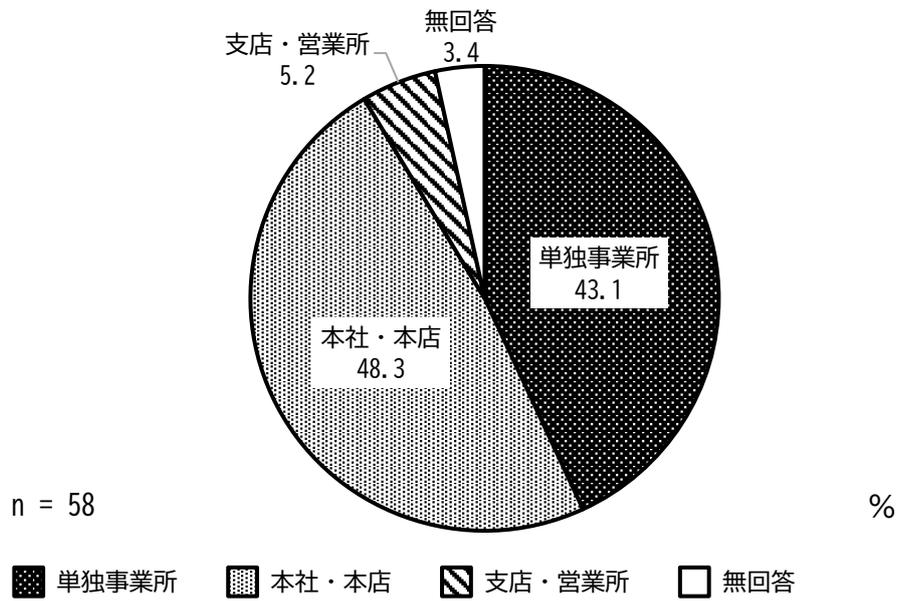
<平均勤続年数－性別>

(年)

性別	平均勤続年数		
	合計	正社員	非正社員
男性	16.0	16.9	14.1
女性	13.6	14.9	11.4

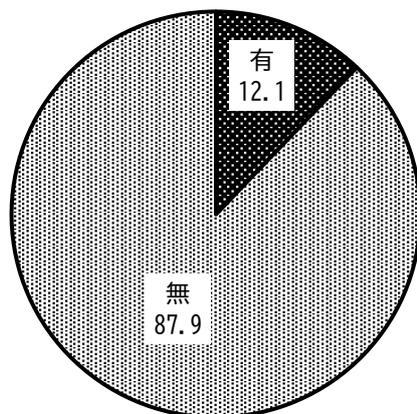
④ 事務所の形態

F 4 事業所の形態



⑤ 労働組合の有無

F 5 労働組合の有無

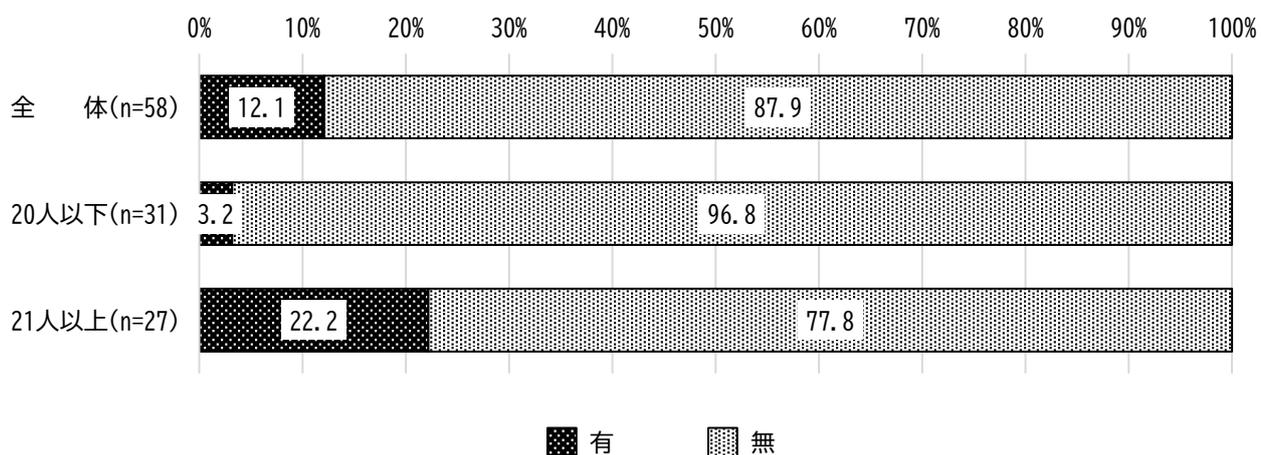


n = 58

■ 有 □ 無

%

<労働組合の有無－正社員数別>



■ 有 □ 無

(2) 女性の登用・活躍推進について

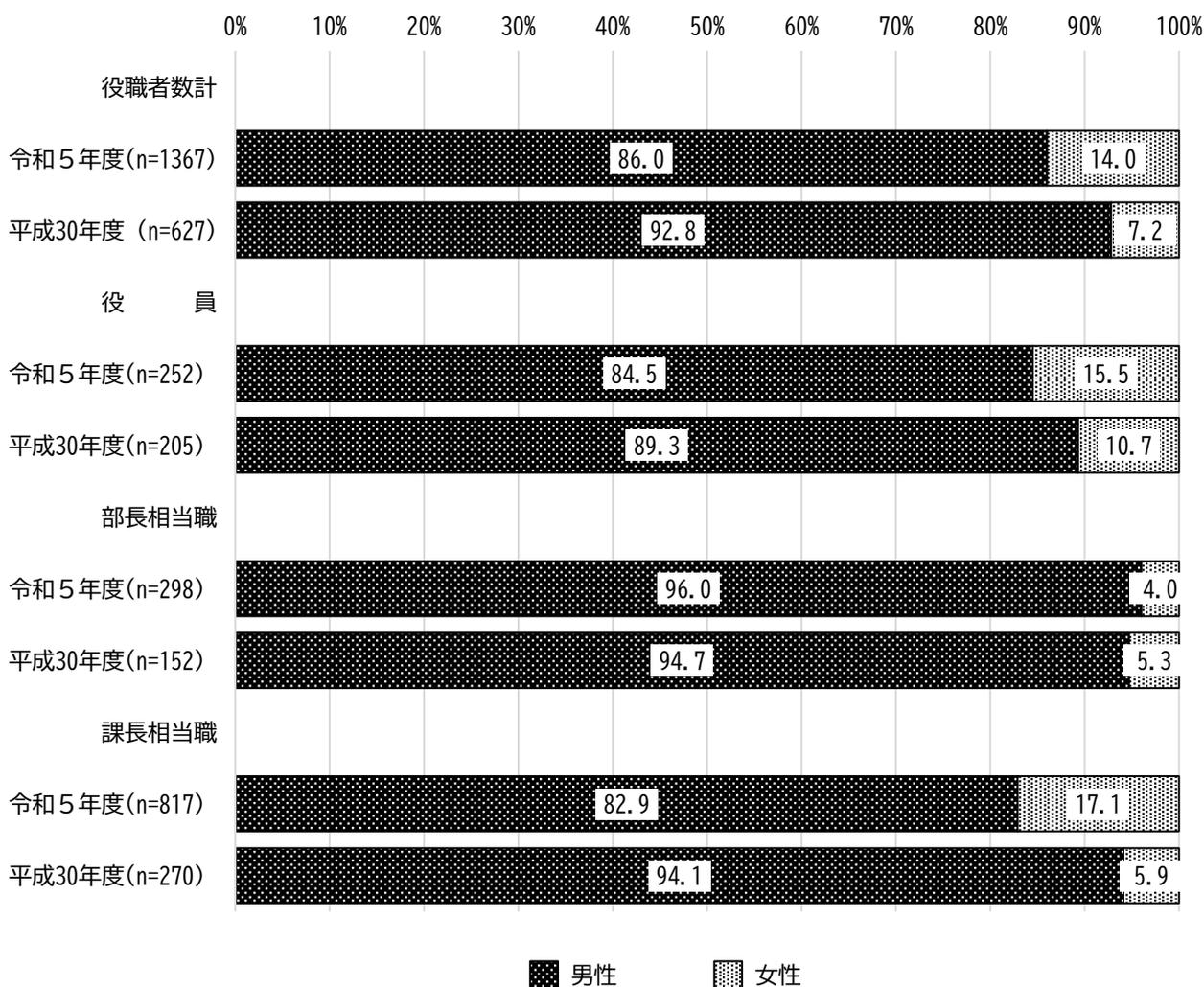
① 役職者の人数

問1 貴事業所では、役職者は何人いますか。うち、女性役職者についてもお答えください。

事業所に役職者は何人いるか、うち女性役職者は何人いるかを聞いたところ、「役職者数計」は1,367人で、そのうち女性は191人(14.0%)となっている。役職者の内訳は、「役員」が252人で、そのうち女性は39人(15.5%)、「部長相当職」が298人で、そのうち女性は12人(4.0%)、「課長相当職」が817人で、そのうち女性は140人(17.1%)となっている。

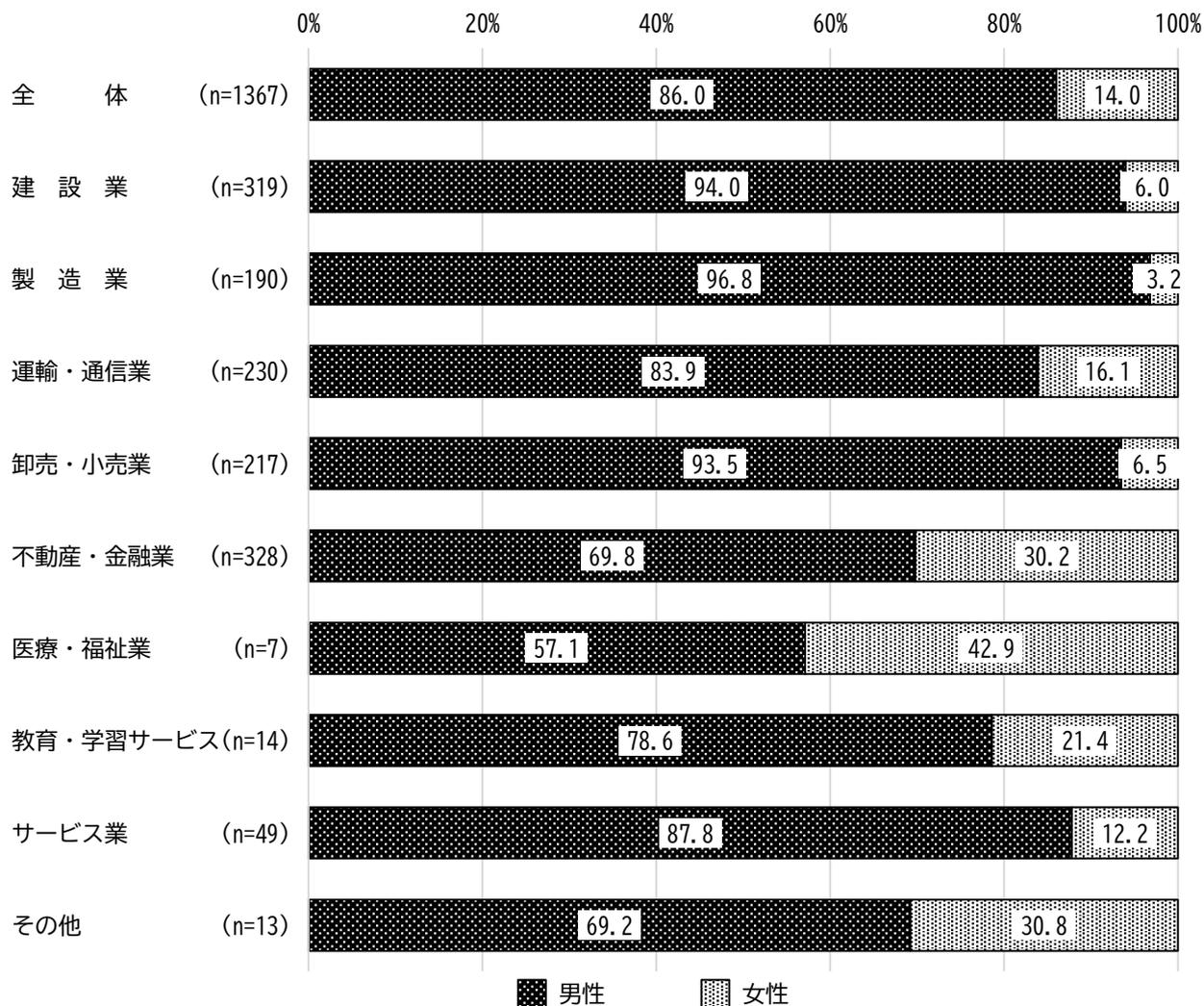
前回調査と比較すると、「課長相当職」の女性の割合は11.2ポイント、「役員」の女性の割合は4.8ポイント増加している。

図表2-1-1 役職者の合計人数－前回調査比較



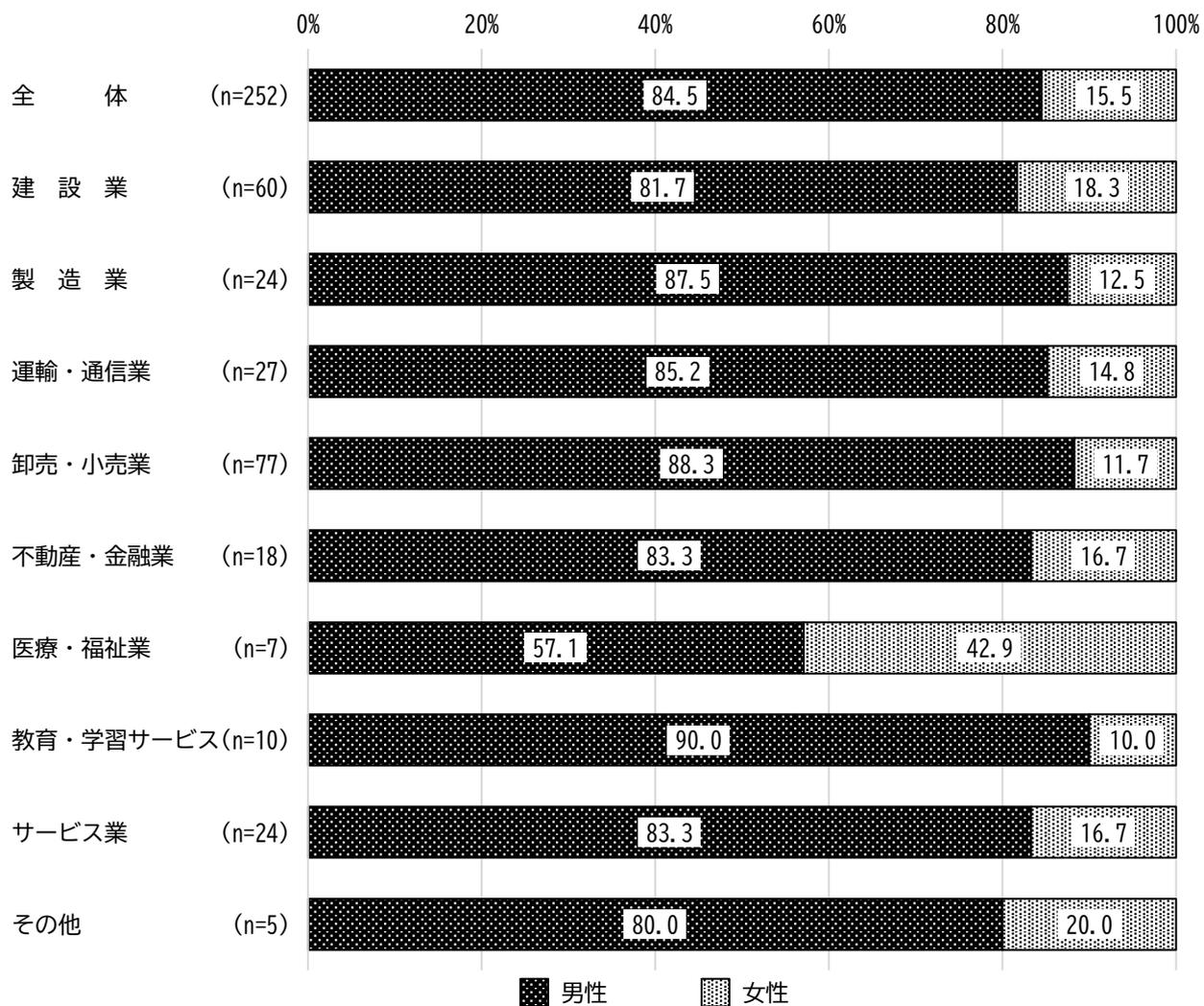
業種別の役職者の人数で見ると、女性の役職者の人数は、「不動産・金融業」が99人(30.2%)と最も多くなっている。次いで、「運輸・通信業」が37人(16.1%)、「建設業」が19人(6.0%)と続いている。

図表2-1-2 役職者の合計人数(役職者数計) - 業種別

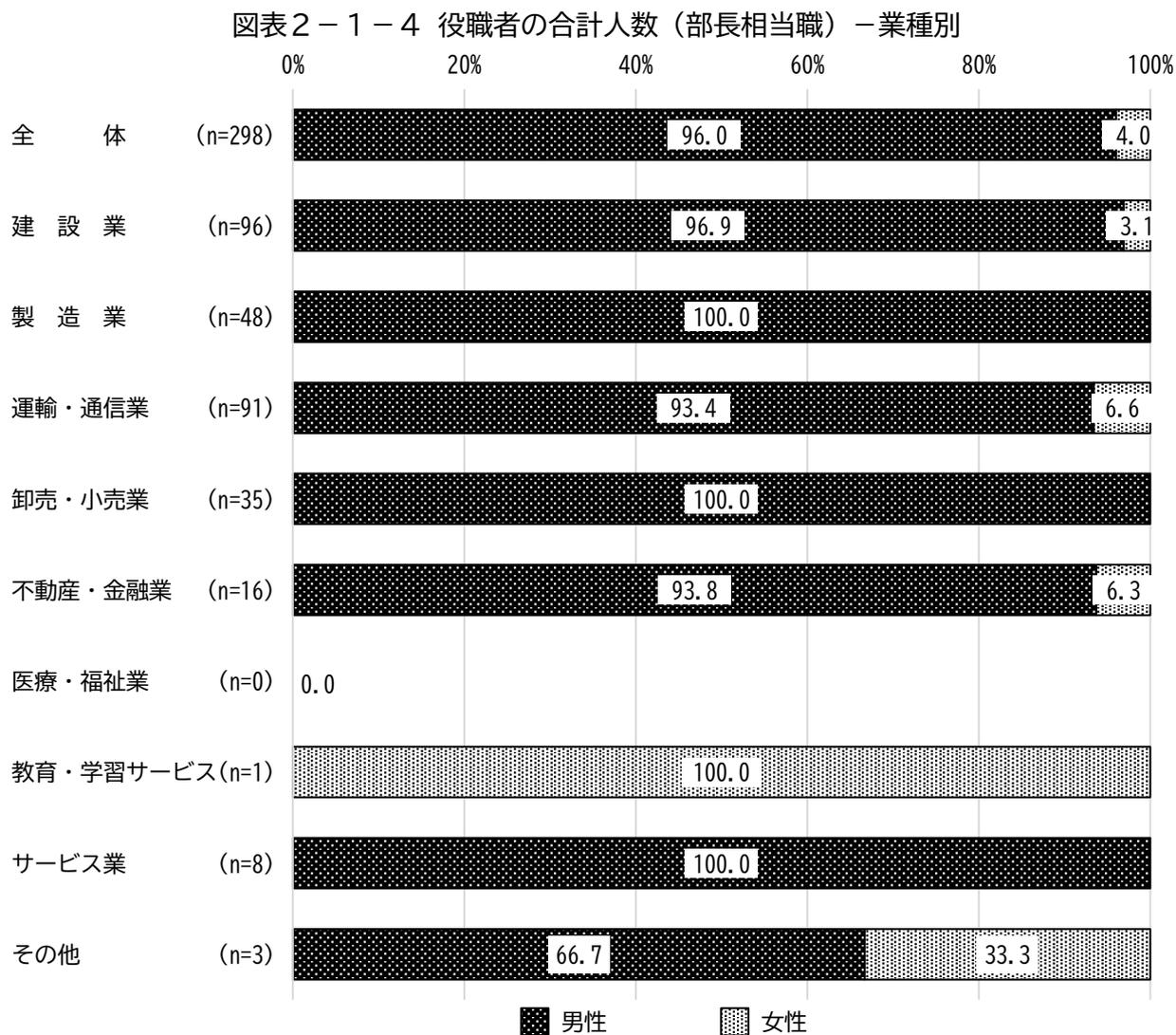


業種別の役員の人数でみると、女性の役員の人数は、「建設業」が11人（18.3%）と最も多くなっている。次いで、「卸売・小売業」が9人（11.7%）、「サービス業」が4人（16.7%）、「運輸・通信業」が4人（14.8%）と続いている。

図表2-1-3 役職者の合計人数（役員）－業種別

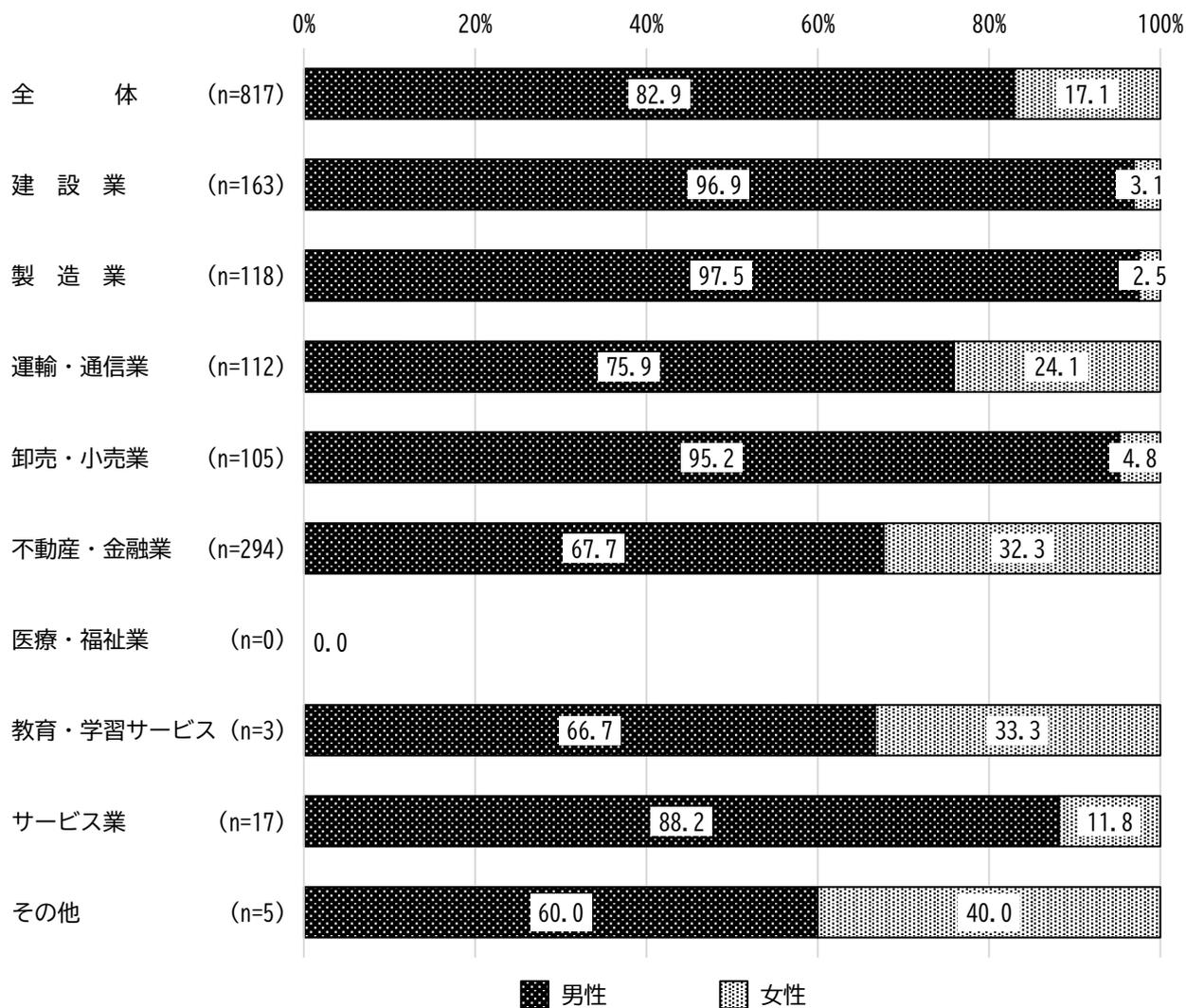


業種別の部長相当職の人数で見ると、女性の部長相当職の人数は、「運輸・通信業」が6人(6.6%)と最も多くなっている。次いで、「建設業」が3人(3.1%)、「不動産・金融業」が1人(6.3%)と続いている。



業種別の課長相当職の人数でみると、女性の課長相当職の人数は、「不動産・金融業」が95人(32.3%)と最も多くなっている。次いで、「運輸・通信業」が27人(24.1%)、「建設業」が5人(3.1%)と続いている。

図表2-1-5 役職者の合計人数（課長相当職）－業種別



役職者の平均人数は、「役職者数計」が23.6人でそのうち女性が3.3人、「役員」が4.3人でそのうち女性が0.7人、「部長相当職」が5.1人でそのうち女性が0.2人、「課長相当職」が14.1人でそのうち女性が2.4人となっている。

図表2-1-6 役職者の平均人数-正社員数別

(人)

		役職者数計／平均	役員／平均	部長相当職／平均	課長相当職／平均	役職内女性計／平均	役員内女性計／平均	部長相当職内女性／平均	課長相当職内女性／平均
全体		23.6	4.3	5.1	14.1	3.3	0.7	0.2	2.4
正社員数別	20人以下	3.6	2.4	0.4	0.9	1.0	0.8	0.1	0.2
	21人以上	46.4	6.6	10.6	29.3	5.9	0.6	0.4	5.0

■前回調査と比べると、女性の役職者の割合が増えている。特に、課長相当職の増加割合が大きい。このことから、少しずつではあるものの、事務所の中で女性の役職者が増えてきていることが伺える。

② 女性の役職者が少ない・いない理由

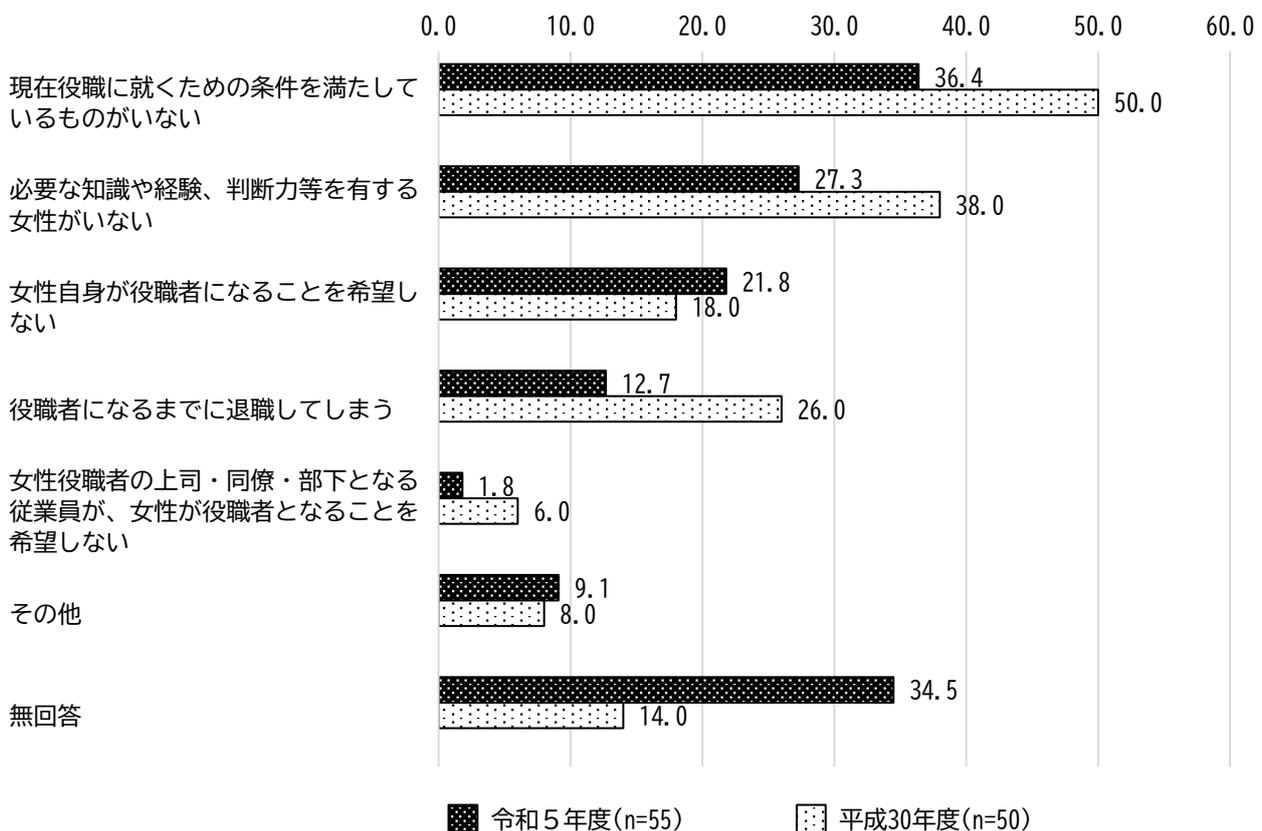
(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

問1-1 それほどどのような理由からだと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた事業所(55社)に、その理由を聞いたところ、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」(36.4%)が3割半ばと最も高くなっている。次いで、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」(27.3%)、「女性自身が役職者になることを希望しない」(21.8%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」は13.6ポイント、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」は10.7ポイント、「役職者になるまでに退職してしまう」は13.3ポイント減少している。一方、「女性自身が役職者になることを希望しない」は3.8ポイント増加している。

図表2-1-1-1 女性の役職者が少ない・いない理由—前回調査比較 (%)



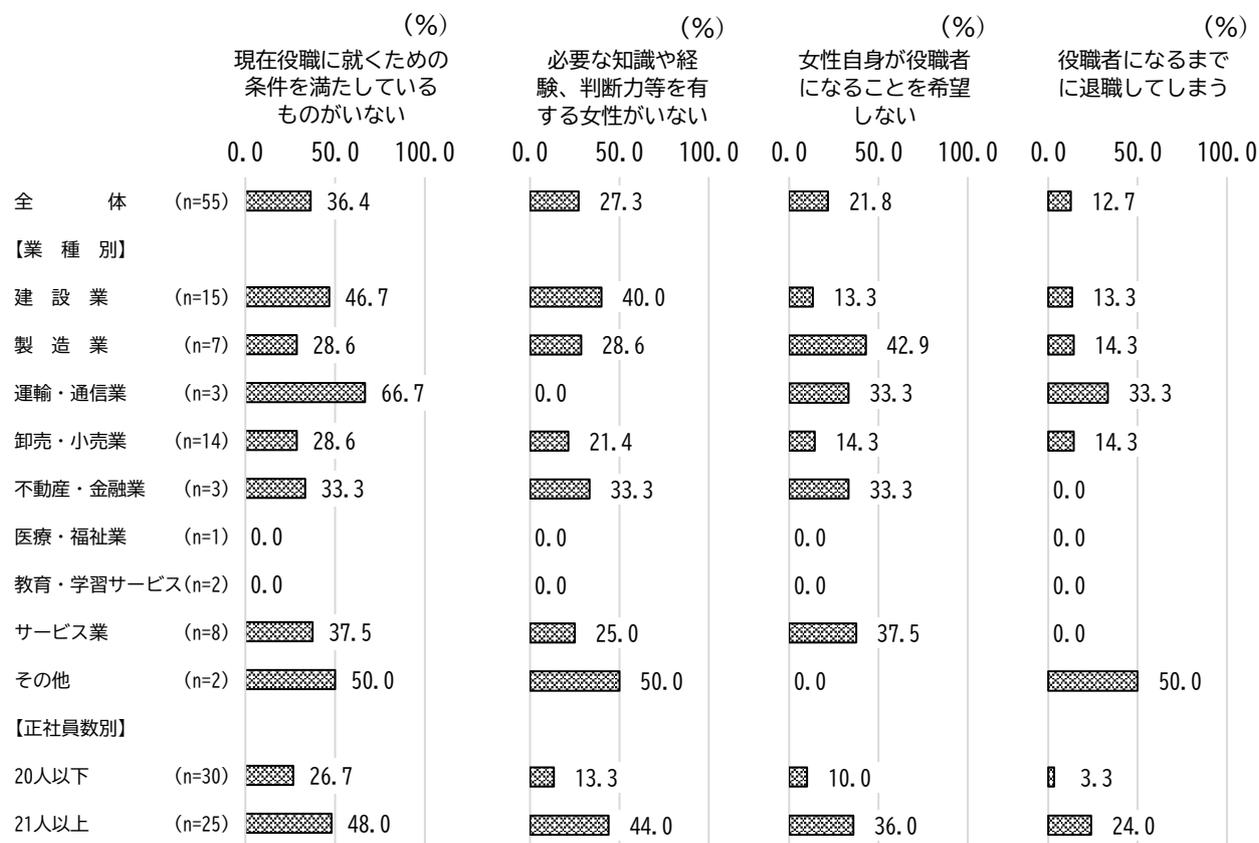
(その他の内容)

- ・女性の数がそもそも少ない。
- ・現在係長、主任がおり、近いうちに上記役職者になる予定。
- ・女性少ないため。また、勤続年数はまだ浅いため。将来的には可能性あり。

(など5件)

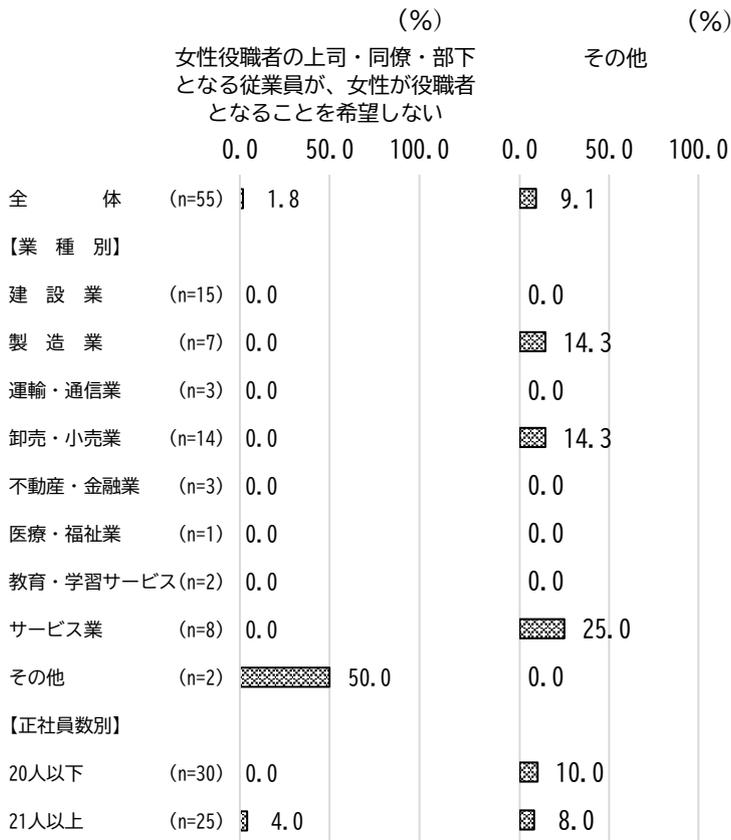
正社員数別で見ると、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」は“21人以上”が“20人以下”より21.3ポイント高くなっている。

図表2-1-1-2 女性の役職者が少ない・いない理由－業種別、正社員数別（無回答を除く）



図表2-1-1-2

女性の役職者が少ない・いない理由－業種別、正社員数別（無回答を除く） 続き



■前回調査と比べると、「現在役職に就くための条件を満たしているものがない」と「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」との回答は減少している。一方、「女性自身が役職者になることを希望しない」との回答が増加している。このことから、役職者に就くための条件や必要な知識や経験、判断力を有する女性の割合が増えても、該当する女性が役職者になることを希望しなければ、役職者にはならないため、結果として女性の役職者の増加にはつながらないことが伺える。

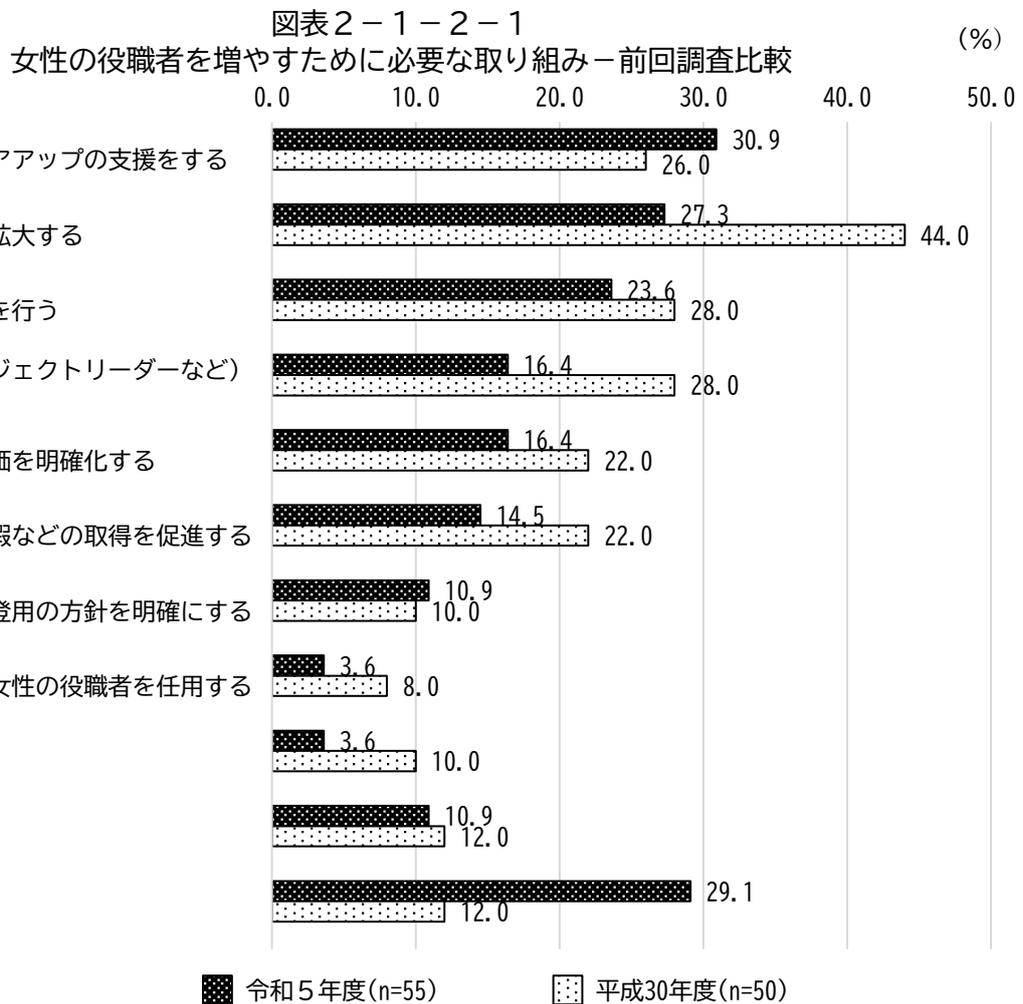
③ 女性の役職者を増やすために必要な取り組み

(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

問1-2 女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に必要と思わない場合は、10に○をつけてください。

問1で、女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた事業所(55社)に、女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「女性従業員のキャリアアップの支援をする」(30.9%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「女性従業員の職域を拡大する」(27.3%)、「会社全体の意識改革を行う」(23.6%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性従業員の職域を拡大する」は16.7ポイント、「女性リーダーの育成推進」は11.6ポイント減少している。



(その他の内容)

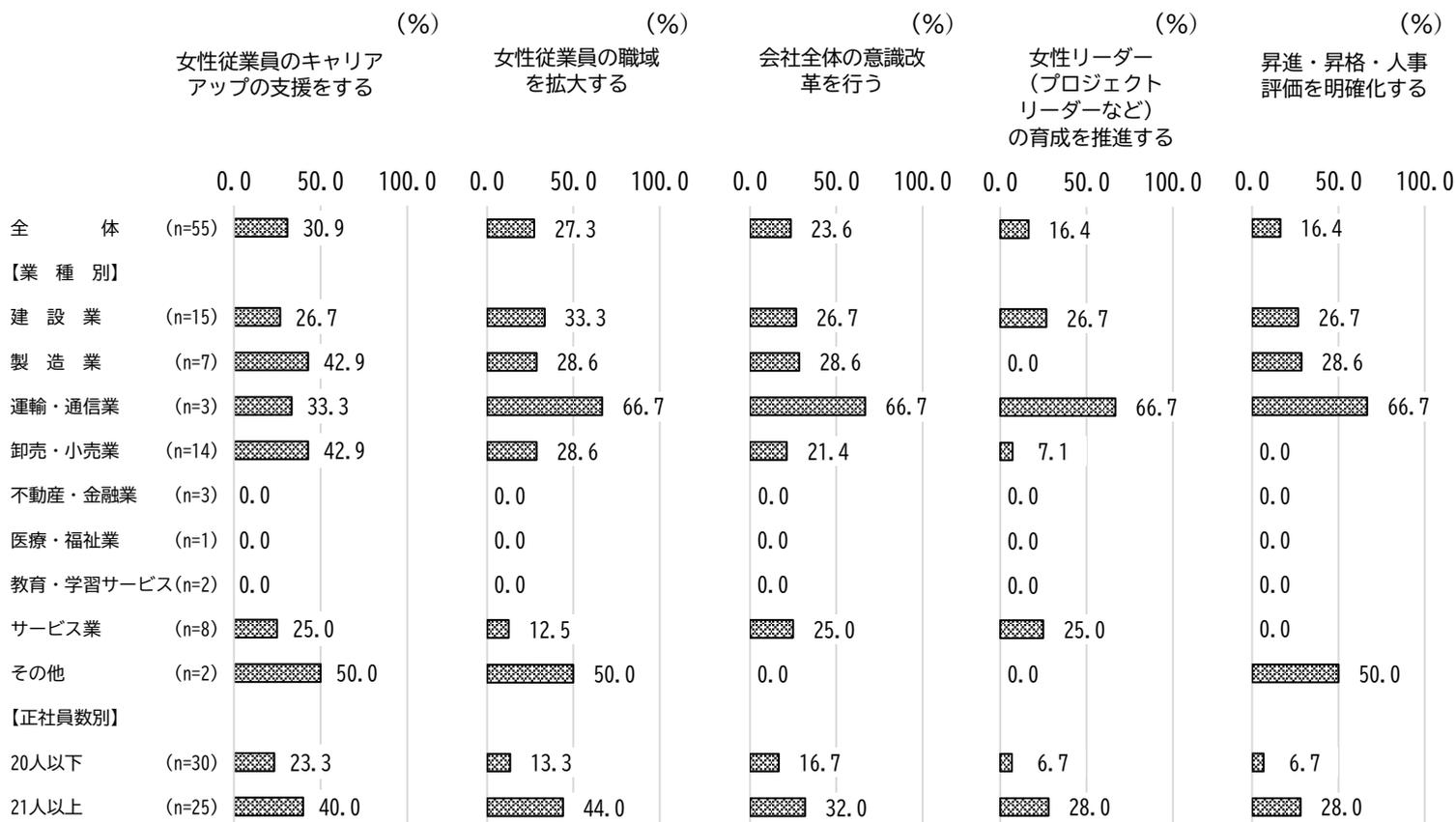
- ・経験年数(最近まで結婚、出産で退職という日本の風土があった為、ようやく100%育児取得にたどり着いたばかりであり、役職者になる為には、多様な業務の経験が必要。
- ・従業員自体が不足している、女性の従業員を増やす。

(全2件)

正社員数別でみると、「女性従業員の職域を拡大する」では“21人以上”が“20人以下”より30.7ポイント、「女性リーダー（プロジェクトリーダーなど）の育成を推進する」と「昇進・昇格・人事評価を明確化する」は“21人以上”が“20人以下”より21.3ポイント高くなっている。

図表2-1-2-2

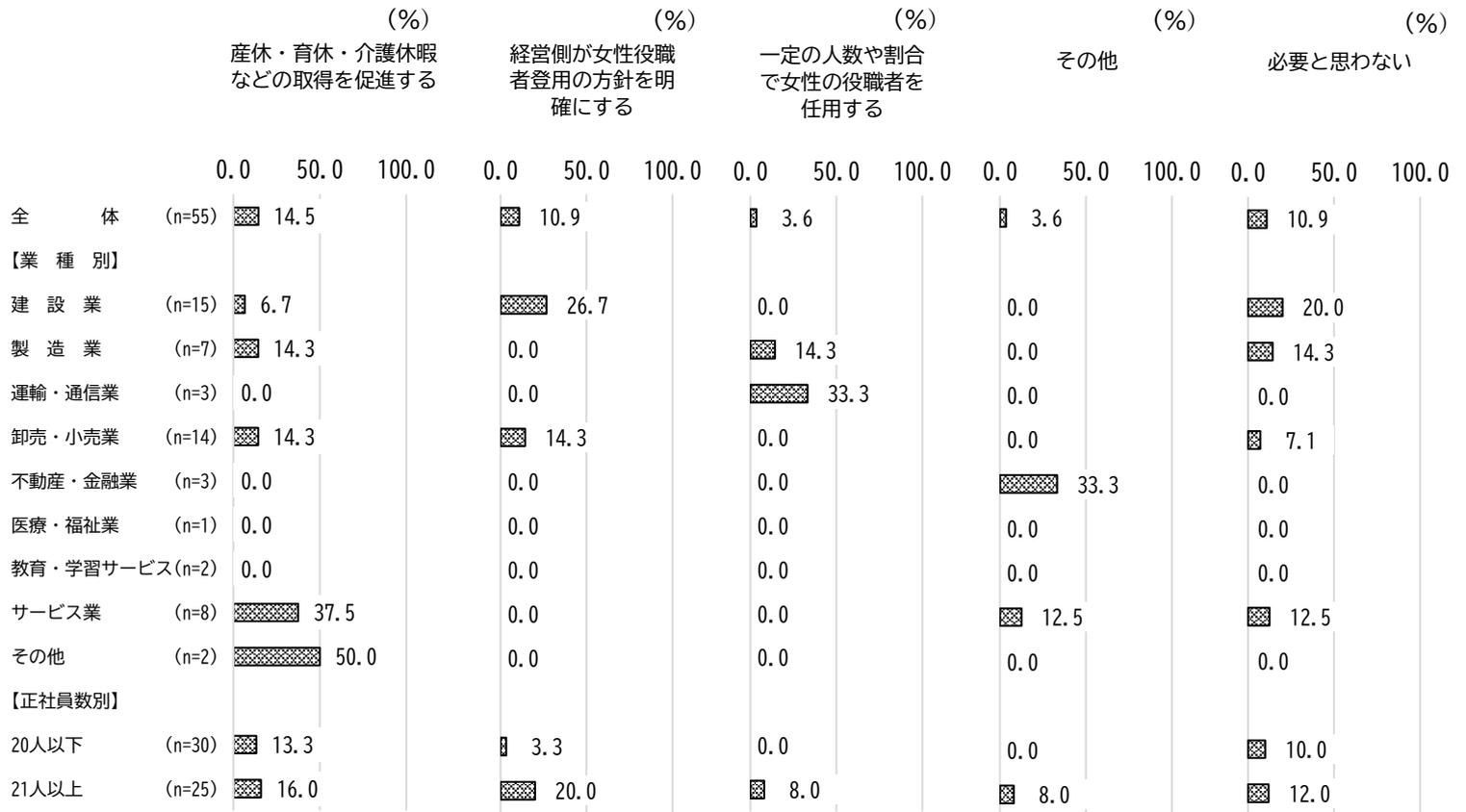
女性の役職者を増やすために必要な取り組み－業種別、正社員数別（無回答を除く）



図表2-1-2-2

女性の役職者を増やすために必要な取り組み—業種別、正社員数別（無回答を除く）

続き



- 前回調査と比べると、「女性従業員のキャリアアップの支援をする」との回答が増加している。このことから、女性従業員のキャリアアップを支援することにより、支援を受けた女性の中から積極的に役職者になるものが出てくることを期待していることが伺える。
- 前回調査で4番目に高かった「女性従業員のキャリアアップの支援をする」との回答は増加し、最も多くなっている。一方、前回調査で最も多かった「女性従業員の職域を拡大する」との回答は、大幅に減少し、2番目となっている。また、前回調査で2番目に多かった「女性リーダー（プロジェクトリーダーなど）の育成を推進する」との回答も大幅に減少し、4番目となっている。このことから、職域の拡大やリーダー育成の推進から、キャリアアップの支援へと必要な取り組みが変化してきていることが伺える。

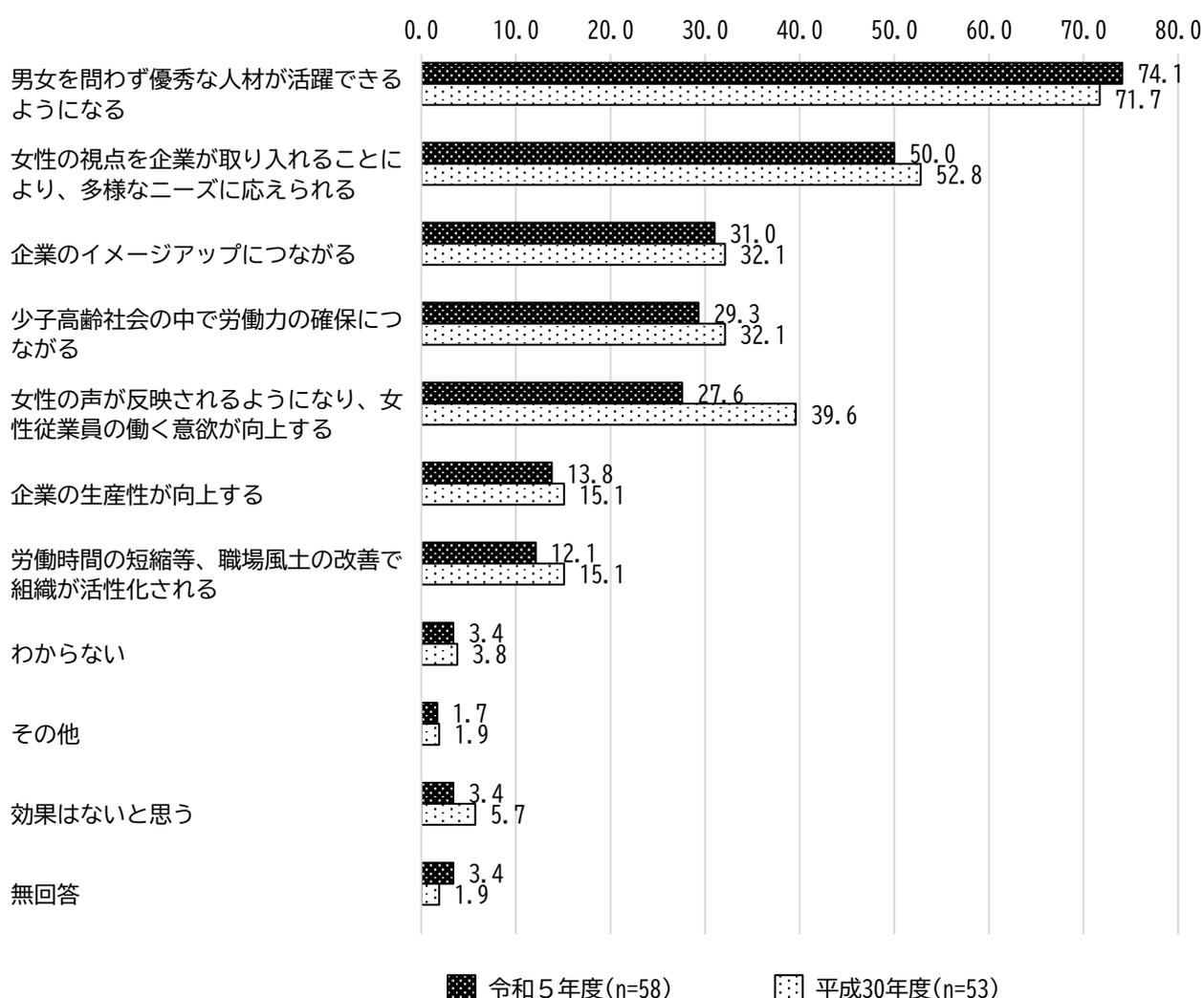
④ 女性従業員の活躍による効果

問2 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に効果はないと思う場合は、10に○をつけてください。

女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思うか聞いたところ、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(74.1%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」(50.0%)、「企業のイメージアップにつながる」(31.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」は12.0ポイント減少している。

図表2-2-1 女性従業員の活躍による効果—前回調査比較 (%)



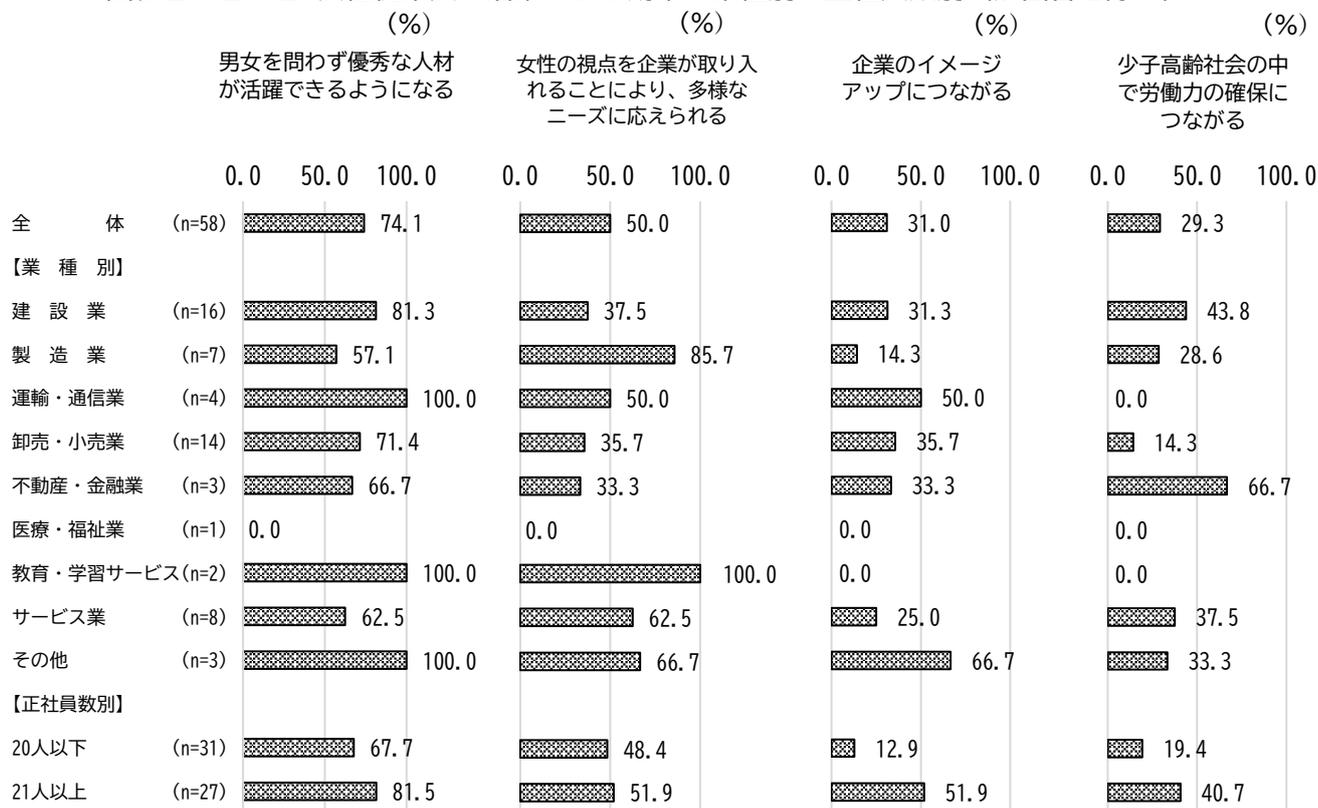
(その他の内容)

・女性の方が、しっかりしている。細かい事に気づく。

(全1件)

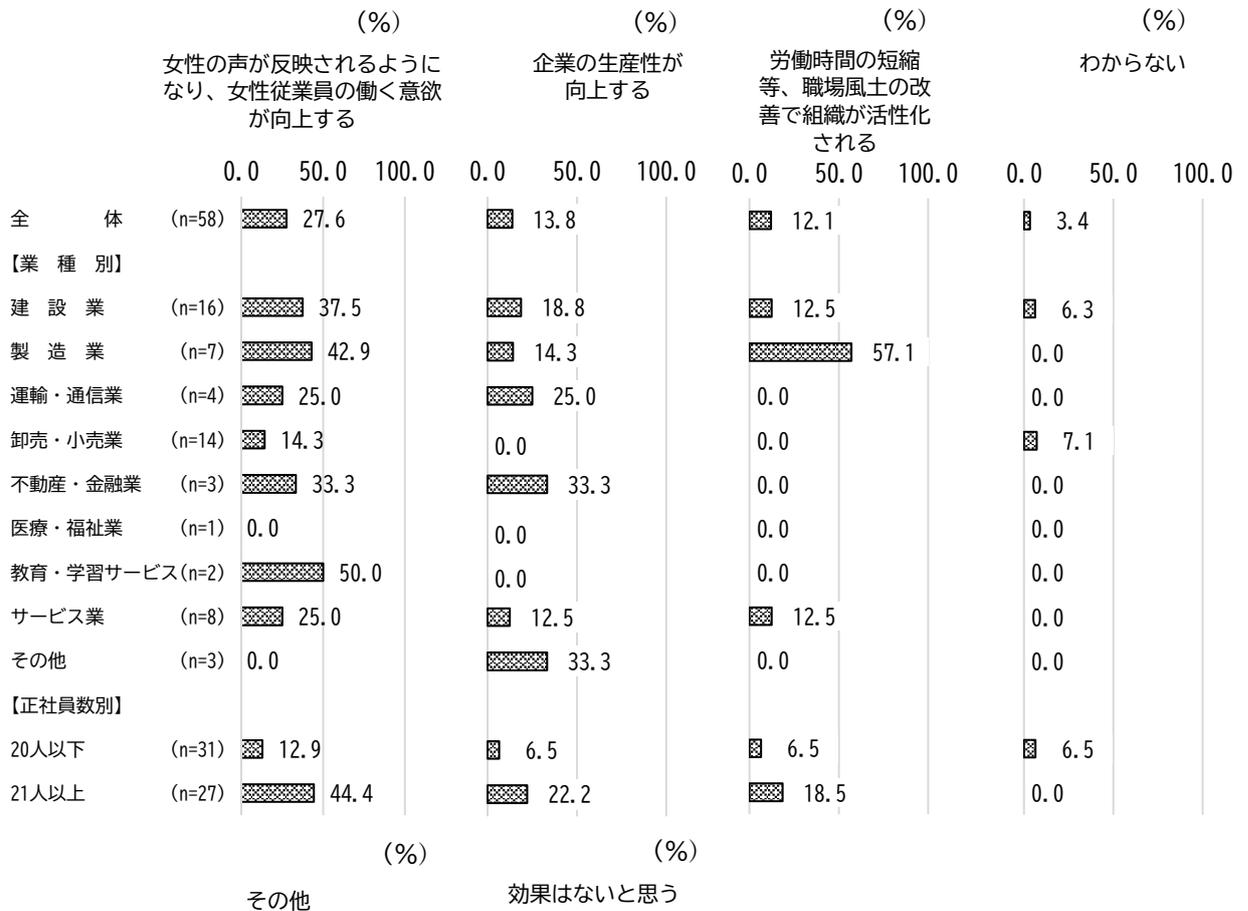
正社員数別で見ると、「企業のイメージアップにつながる」は“21人以上”が“20人以下”より39.0ポイント、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」は“21人以上”が“20人以下”より31.5ポイント、「少子高齢社会の中で労働力の確保につながる」は“21人以上”が“20人以下”より21.3ポイント高くなっている。

図表2-2-2 女性従業員の活躍による効果－業種別、正社員数別（無回答を除く）



図表2-2-2

女性従業員の活躍による効果－業種別、正社員数別（無回答を除く） 続き



- 前回調査と同様に、「効果はないと思う」と回答した事業所の割合は少ない。このことから、女性従業員が活躍することによって何らかの効果があると考えている事業所が多いことが伺える。
- 女性従業員が活躍することによる効果としては、前回調査と同様に、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」との回答が最も多い。また、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」との回答も5割と多い。このことから、女性の活躍が事業所全体に好影響をもたらすと考えている事業所が多いことが伺える。一方で、前回調査と比べると、「女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」との回答は、大幅に減少している。このことから、女性が活躍することが、女性の働く意欲の向上に直接的に結びつくとは考えていない事業所が増えていることが伺える。

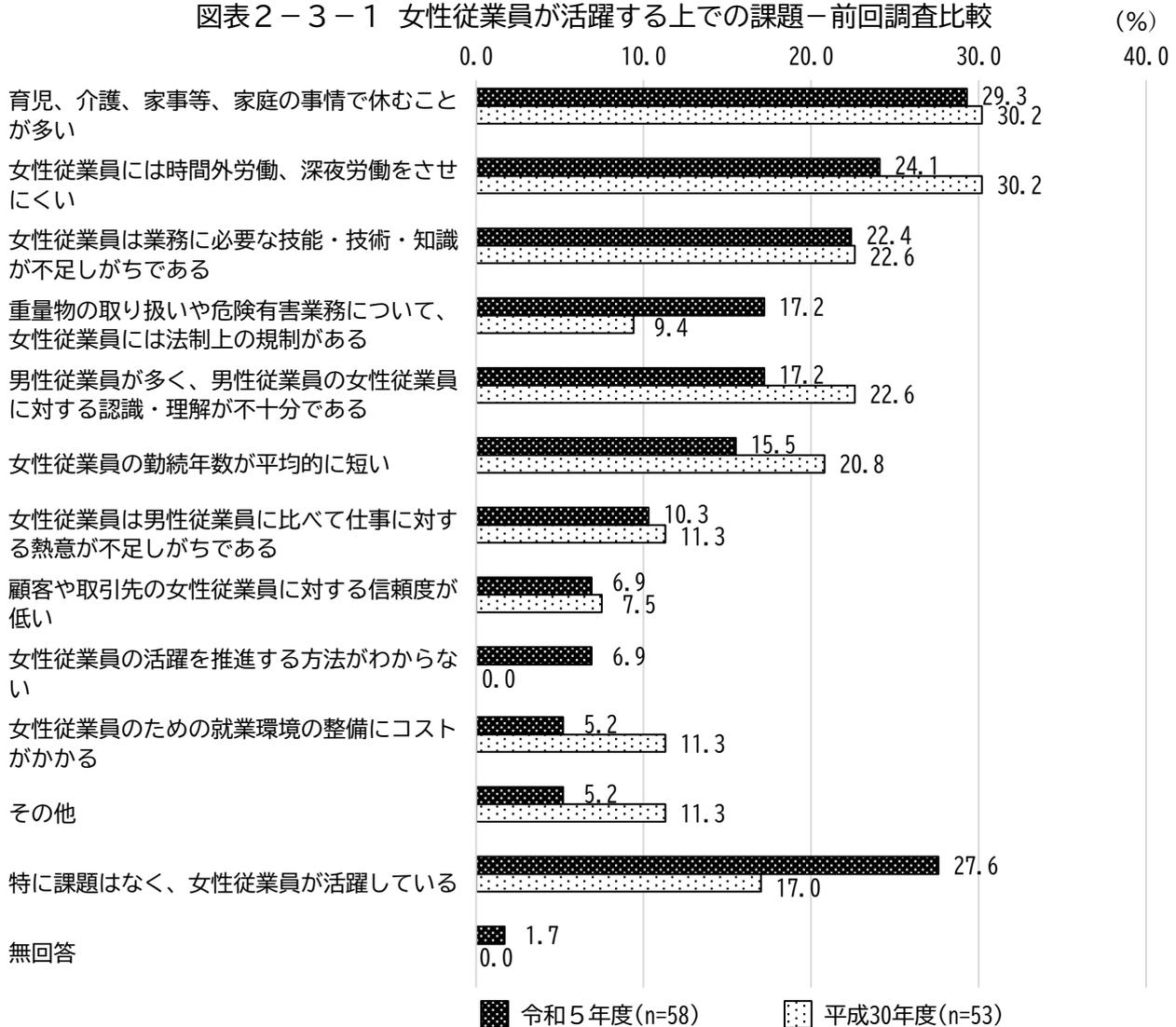
⑤ 女性従業員が活躍する上での課題

問3 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に課題はない場合は、12に○をつけてください。

女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題があるか聞いたところ、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」(29.3%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい」(24.1%)、「女性従業員は業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである」(22.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」は10.6ポイント、「重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある」は7.8ポイント増加している。一方、「女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい」は6.1ポイント、「女性従業員のための就業環境の整備にコストがかかる」は6.1ポイント減少している。

図表2-3-1 女性従業員が活躍する上での課題－前回調査比較



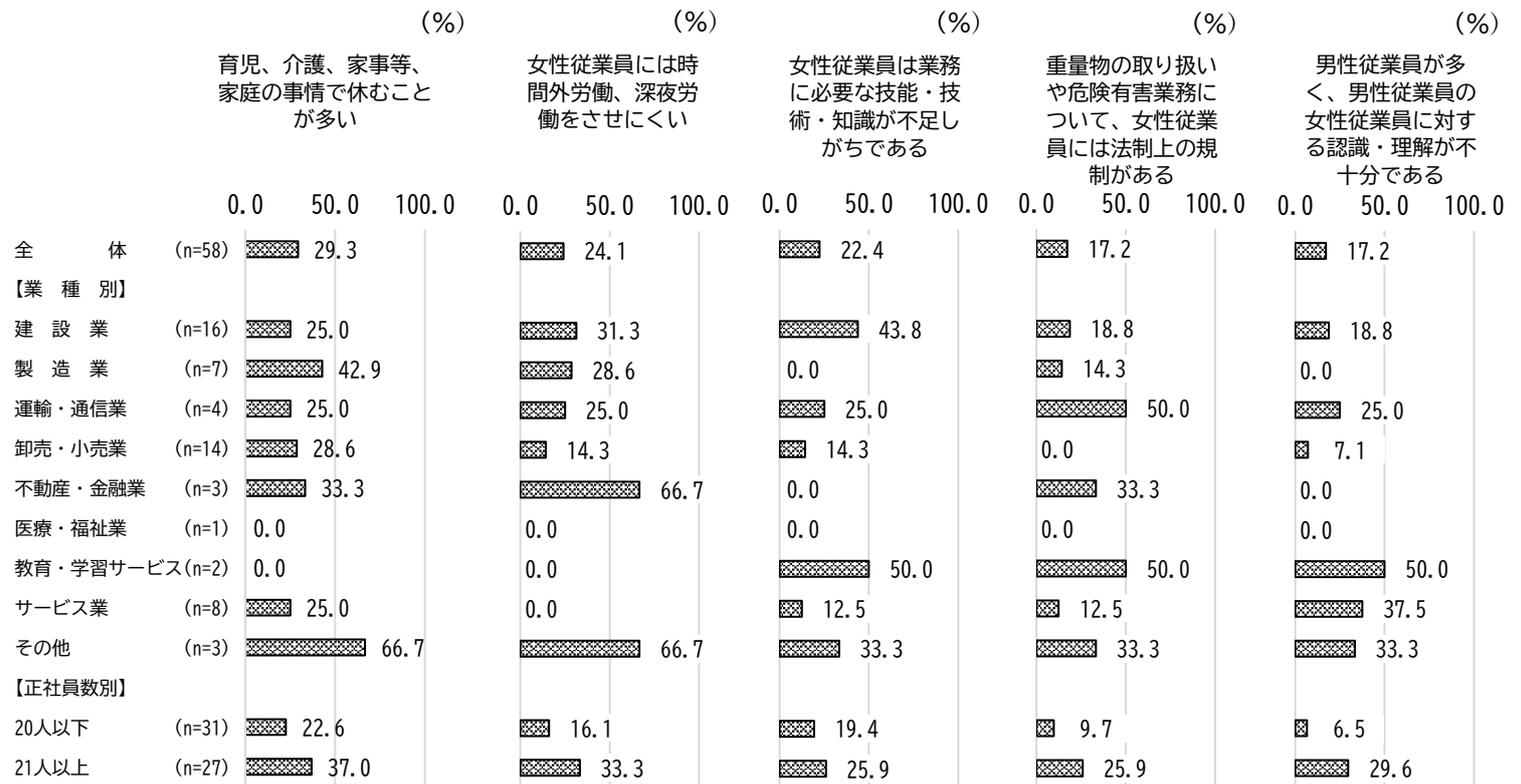
(その他の内容)

- ・女性の現場社員の採用が困難。

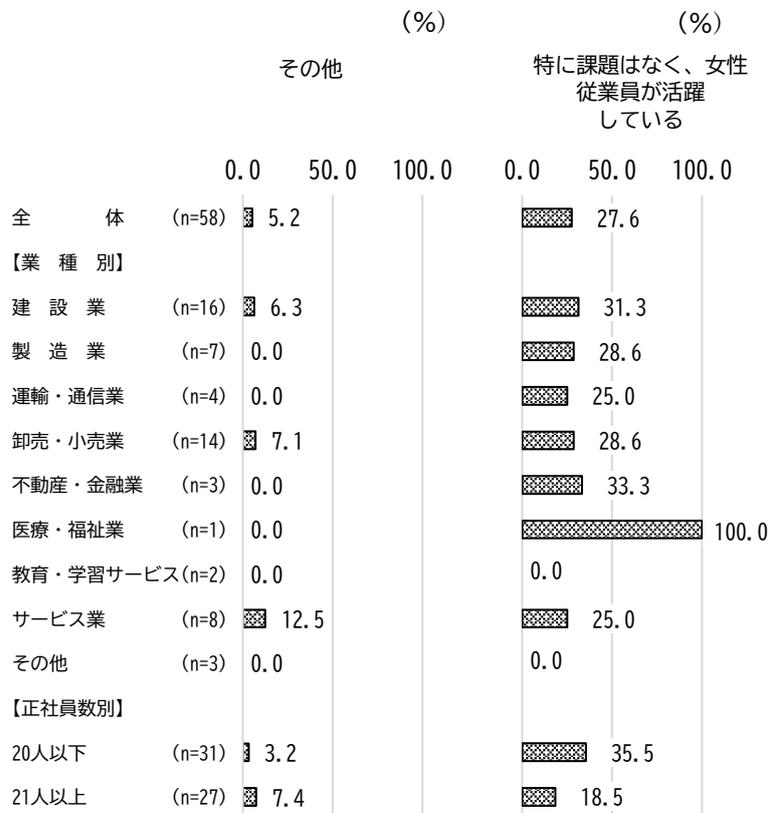
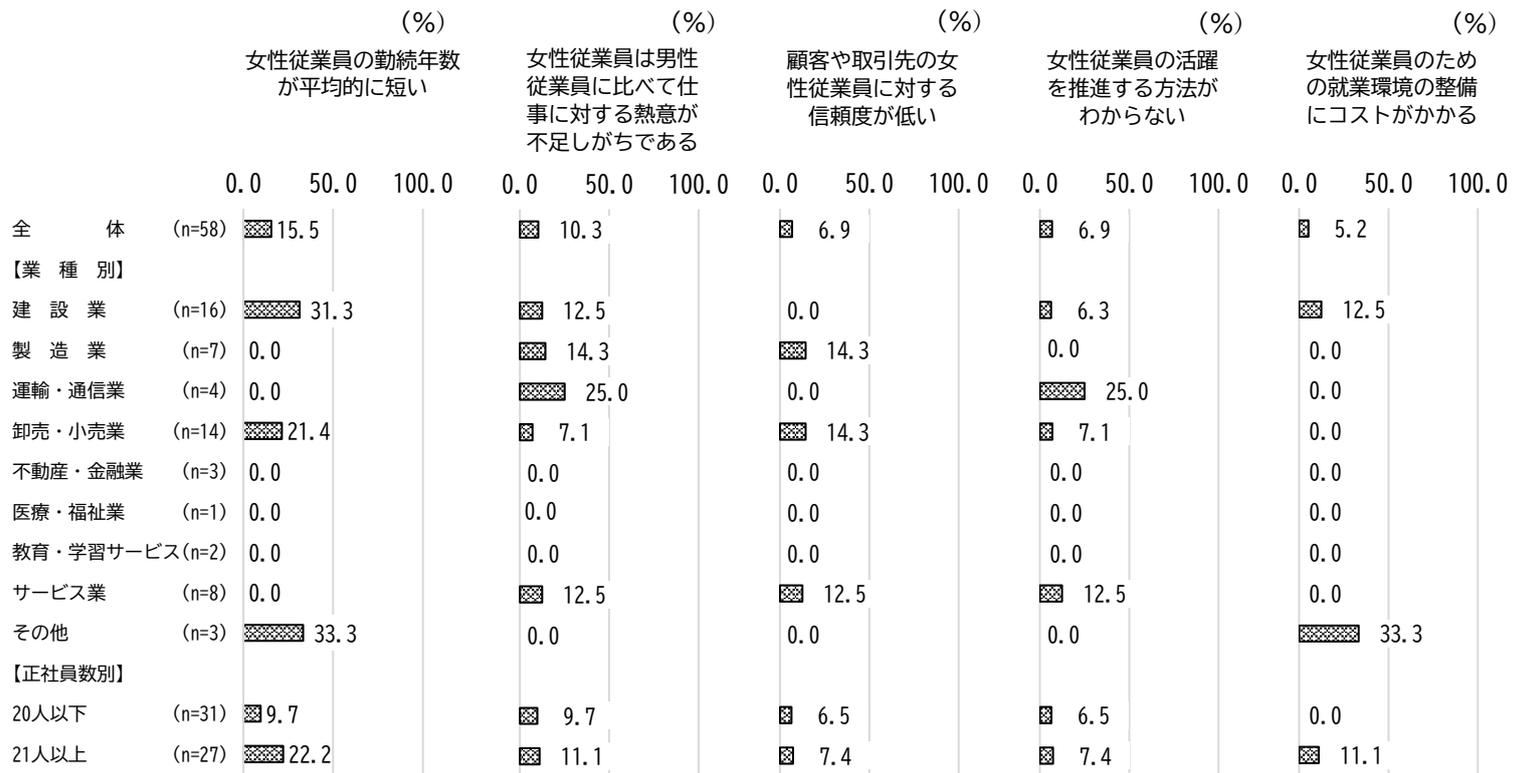
(など3件)

正社員数別でみると、「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」は“20人以下”が“21人以上”より17.0ポイント高くなっている。一方、「男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である」は“21人以上”が“20人以下”より23.1ポイント、「女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい」は“21人以上”が“20人以下”より17.2ポイント、「重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある」は16.2ポイント高くなっている。

図表2-3-2 女性従業員が活躍する上での課題－業種別、正社員数別（無回答を除く）



図表2-3-2 女性従業員が活躍する上での課題－業種別、正社員数別（無回答を除く） 続き



- 前回調査と同様に、「育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い」との回答は、最も多い。
このことから、育児・介護・家事等、家庭に関する事柄での女性の負担が大きいことが伺える。今後は、家庭に関する事柄への男性の関わりを促していくことが必要であると考え。
- 前回調査と比べると、「女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい」・「男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である」・「女性従業員の勤続年数が平均的に短い」との回答は、減少している。このことから、これらの課題を女性活躍の課題として捉えている事業所が減ってきていることが伺える。
- 一方、前回調査と比べると、「重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある」・「女性従業員の活躍を推進する方法がわからない」・「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」との回答は、大幅に増加している。このことから、「女性従業員の活躍を推進する方法がわからない」という事業所に向け、効果的な推進方法を実際の事例を踏まえて周知していく必要があると考え。

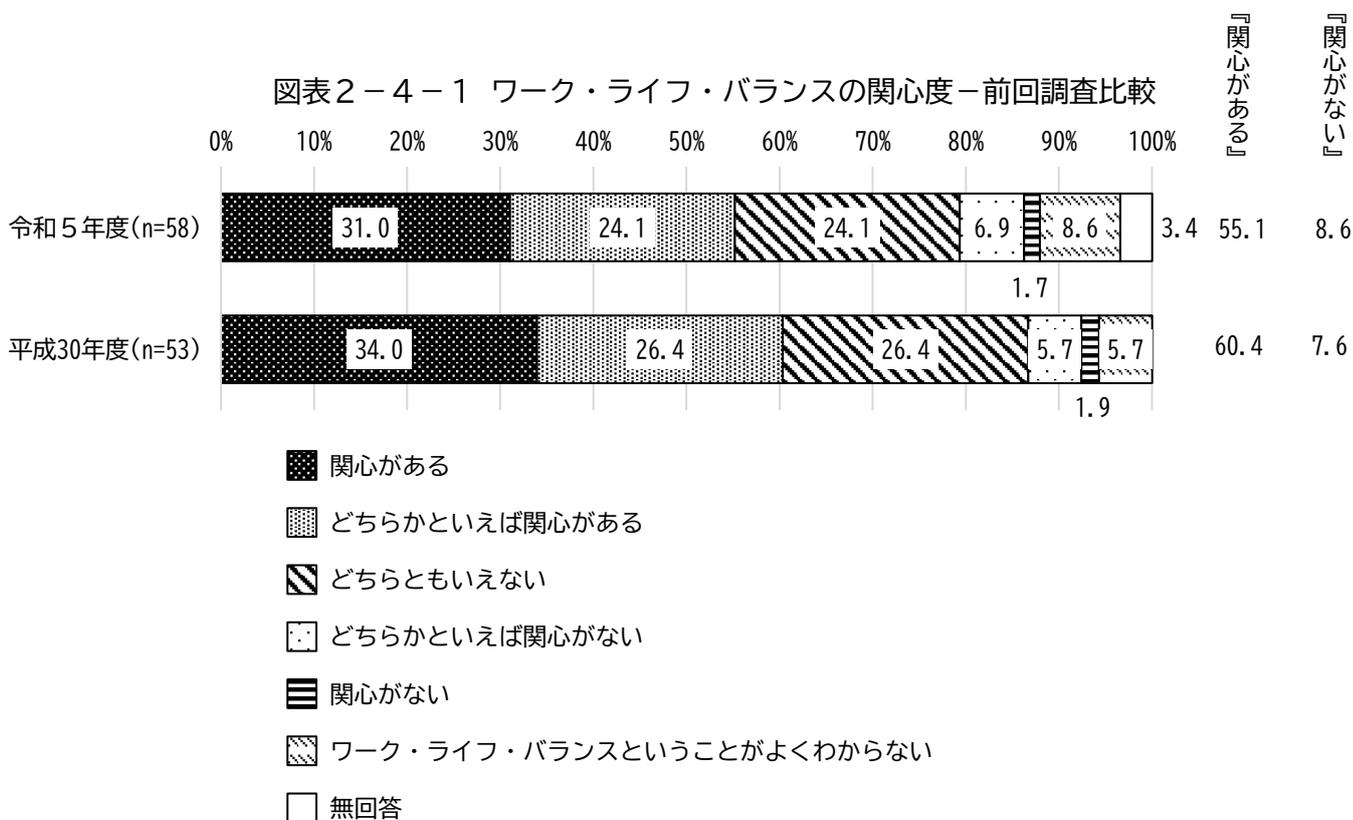
(3) ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランスの関心度

問4 従業員のワーク・ライフ・バランスについて、どの程度関心がありますか。あてはまる番号に1つ〇をつけてください。

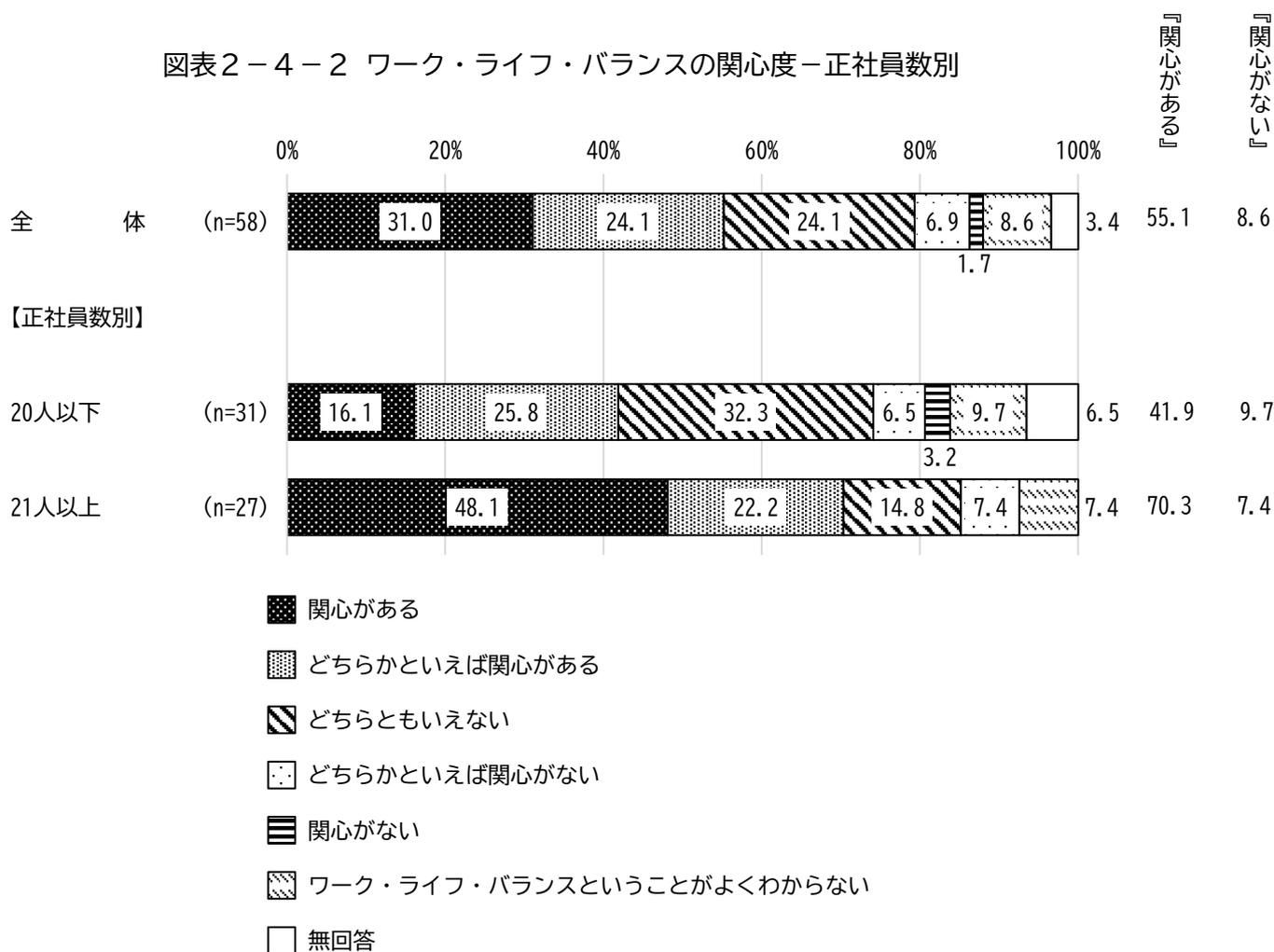
ワーク・ライフ・バランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、「関心がある」(31.0%)と「どちらかといえば関心がある」(24.1%)を合わせた『関心がある』(55.1%)は5割半ばとなっている。一方、「関心がない」(1.7%)と「どちらかといえば関心がない」(6.9%)を合わせた『関心がない』(8.6%)は1割未満となっている。

前回調査と比較すると、『関心がある』は5.3ポイント減少している。一方、『関心がない』は1.0ポイント増加している。



正社員数別でみると、『関心がある』は“21人以上”が“20人以下”より28.4ポイント高くなっている。

図表2-4-2 ワーク・ライフ・バランスの関心度－正社員数別



■正社員数が20人以下の事業所では、21人以上の事業所よりも「関心がある」との割合が低い。事業所運営に必要な業務を限られた人数で分担しているため、ワーク・ライフ・バランスに関心をもつ、ワーク・ライフ・バランスを意識する、ワーク・ライフ・バランスに取り組むための余力がない可能性があると考えられる。

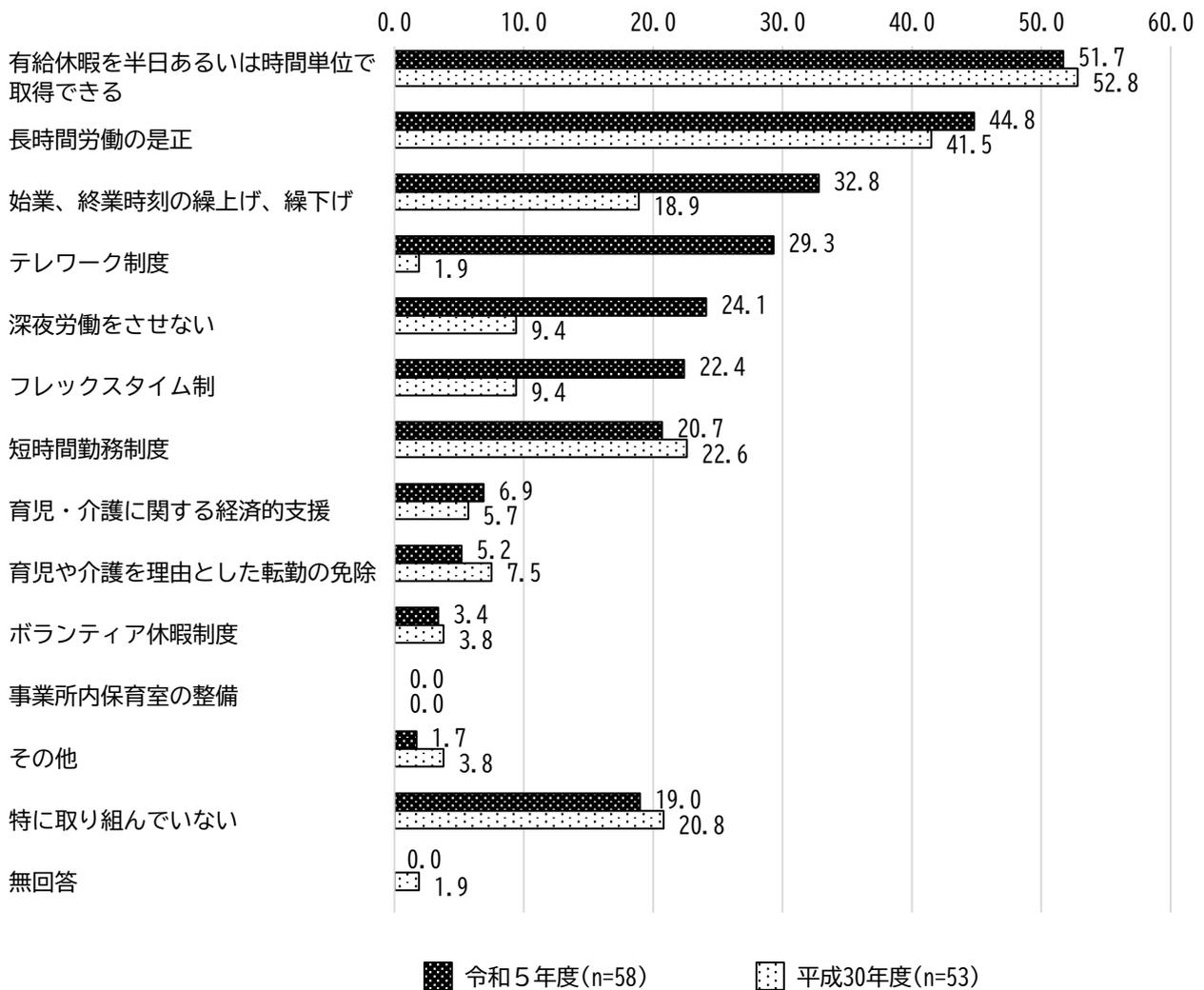
② ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

問5 貴事業所でのワーク・ライフ・バランスの取り組み状況についてお聞きします。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、13に○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」(51.7%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「長時間労働の是正」(44.8%)、「始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ」(32.8%)などとなっている。一方、「特に取り組んではいない」(19.0%)はほぼ2割となっている。

前回調査と比較すると、「テレワーク制度」は27.4ポイント、「深夜労働をさせない」は14.7ポイント、「始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ」は13.9ポイント、「フレックスタイム制」は13.0ポイント増加している。

図表2-5-1 ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況－前回調査比較 (%)



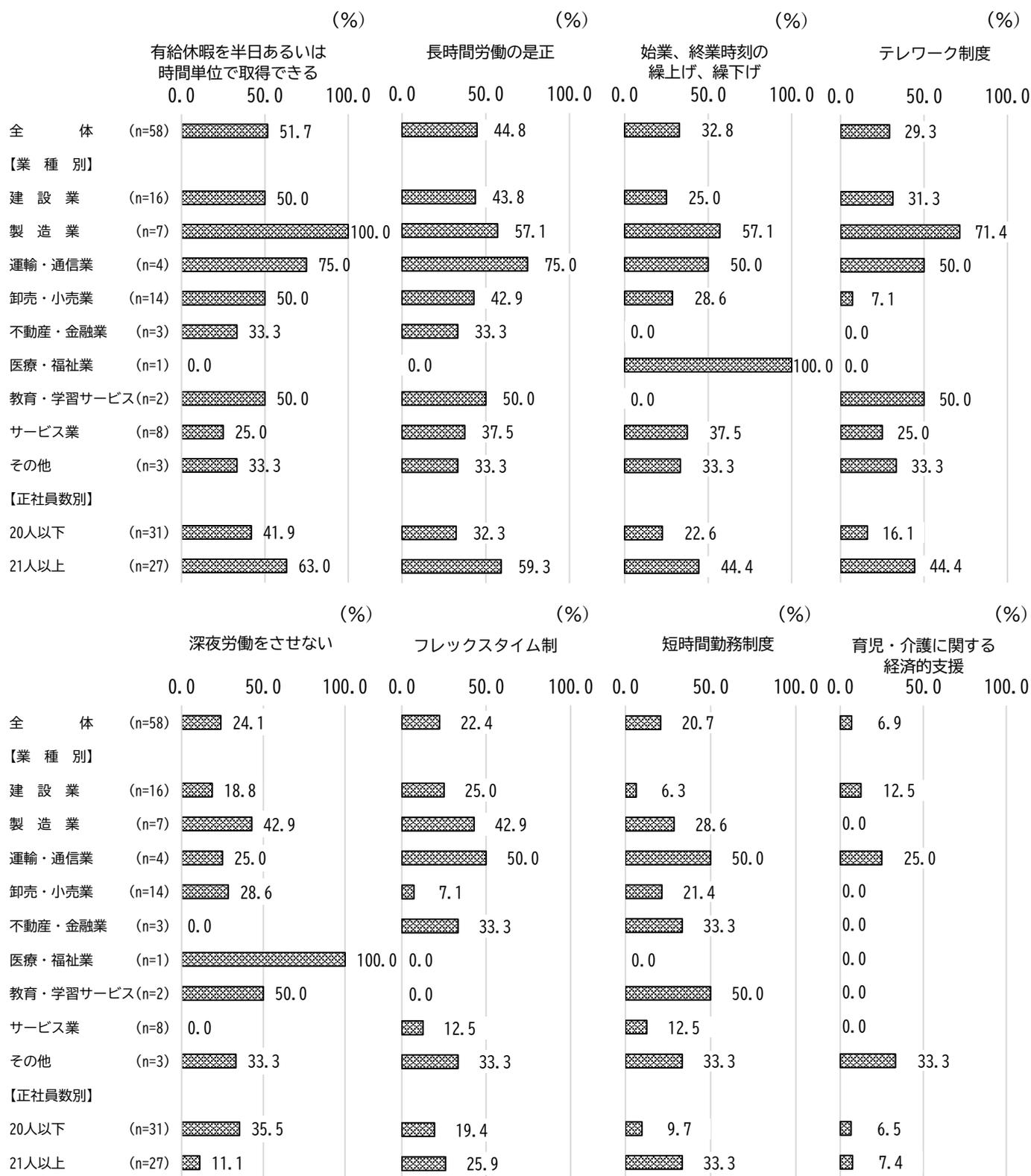
(その他の内容)

- ・休暇の取得しやすい環境作り。

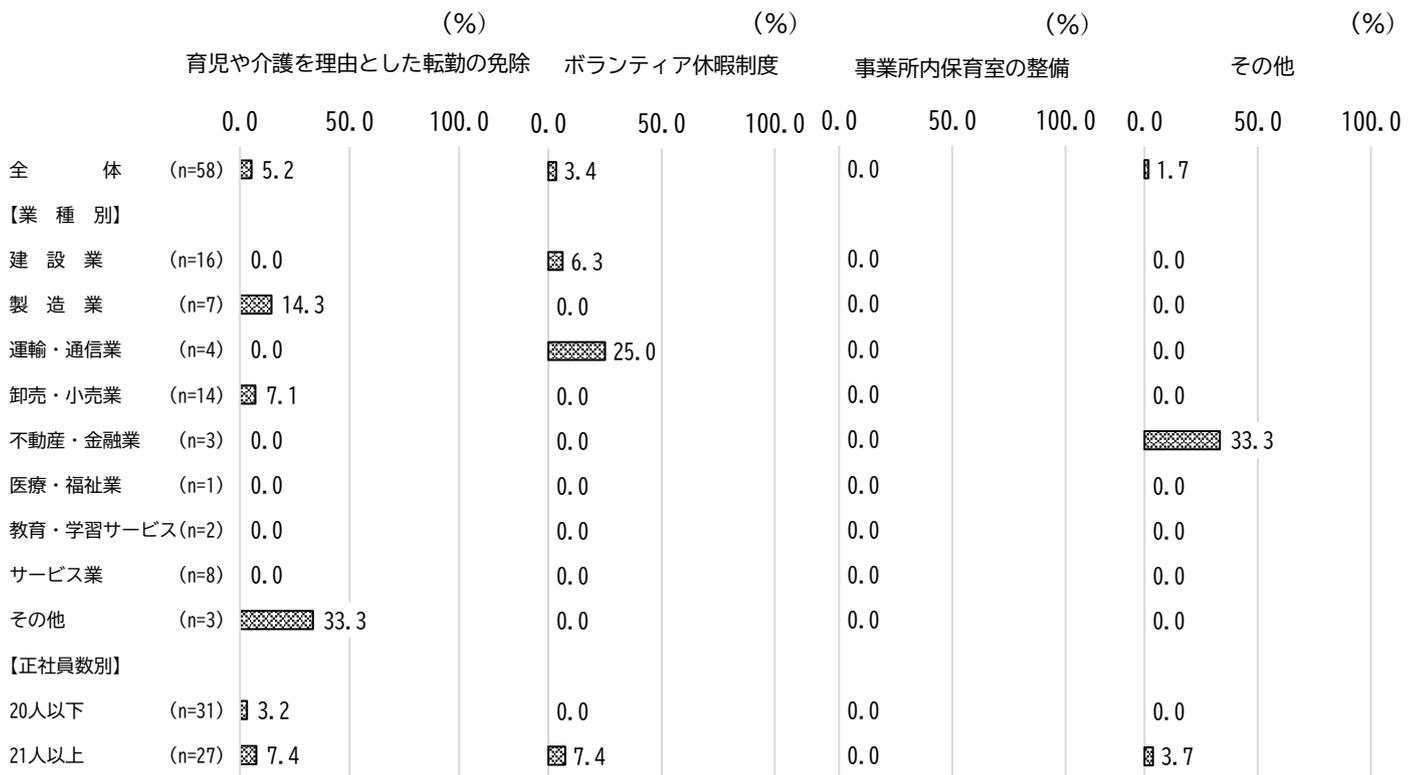
(全1件)

正社員数別で見ると、“21人以上”が“20人以下”より「テレワーク制度」は28.3ポイント、「長時間労働の是正」は27.0ポイント、「深夜労働をさせない」は24.4ポイント、「短時間勤務制度」は23.6ポイント高くなっている。

図表2-5-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況－正社員数別（無回答を除く）



図表2-5-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況－正社員数別（無回答を除く） 続き



■前回調査と比べると、就業時間や就業方法などで、ある程度自由な働き方を選択できる取り組みを行っている事業所の割合が増加している。また、「テレワーク制度」や「フレックスタイム制」を取り入れているとの回答が、大幅に増加している。コロナ禍を機に、多様な働きを推進する事業所が増加していることが伺える。

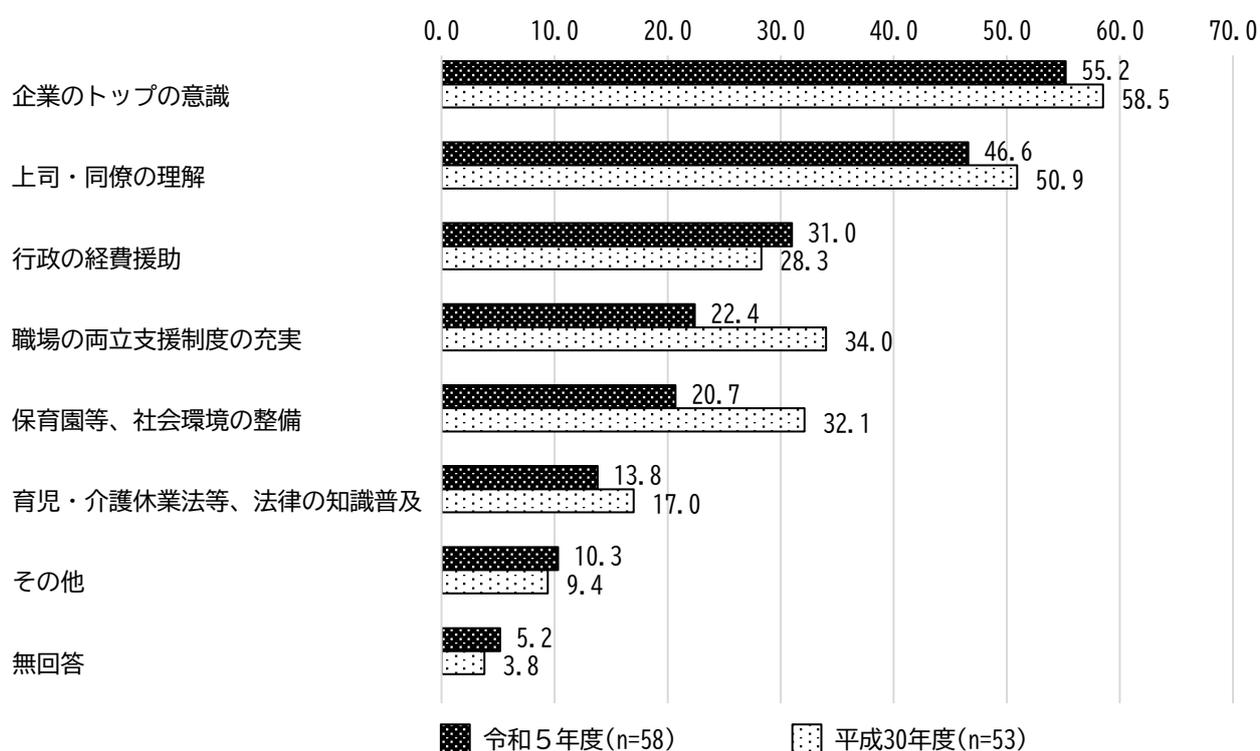
③ ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なこと

問6 企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことは、何だと思えますか。
あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」(55.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「上司・同僚の理解」(46.6%)、「行政の経費援助」(31.0%)、「職場の両立支援制度の充実」(22.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「職場の両立支援制度の充実」は11.6ポイント、「保育園等、社会環境の整備」は11.4ポイント減少している。

図表2-6-1
ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なことー前回調査比較 (％)



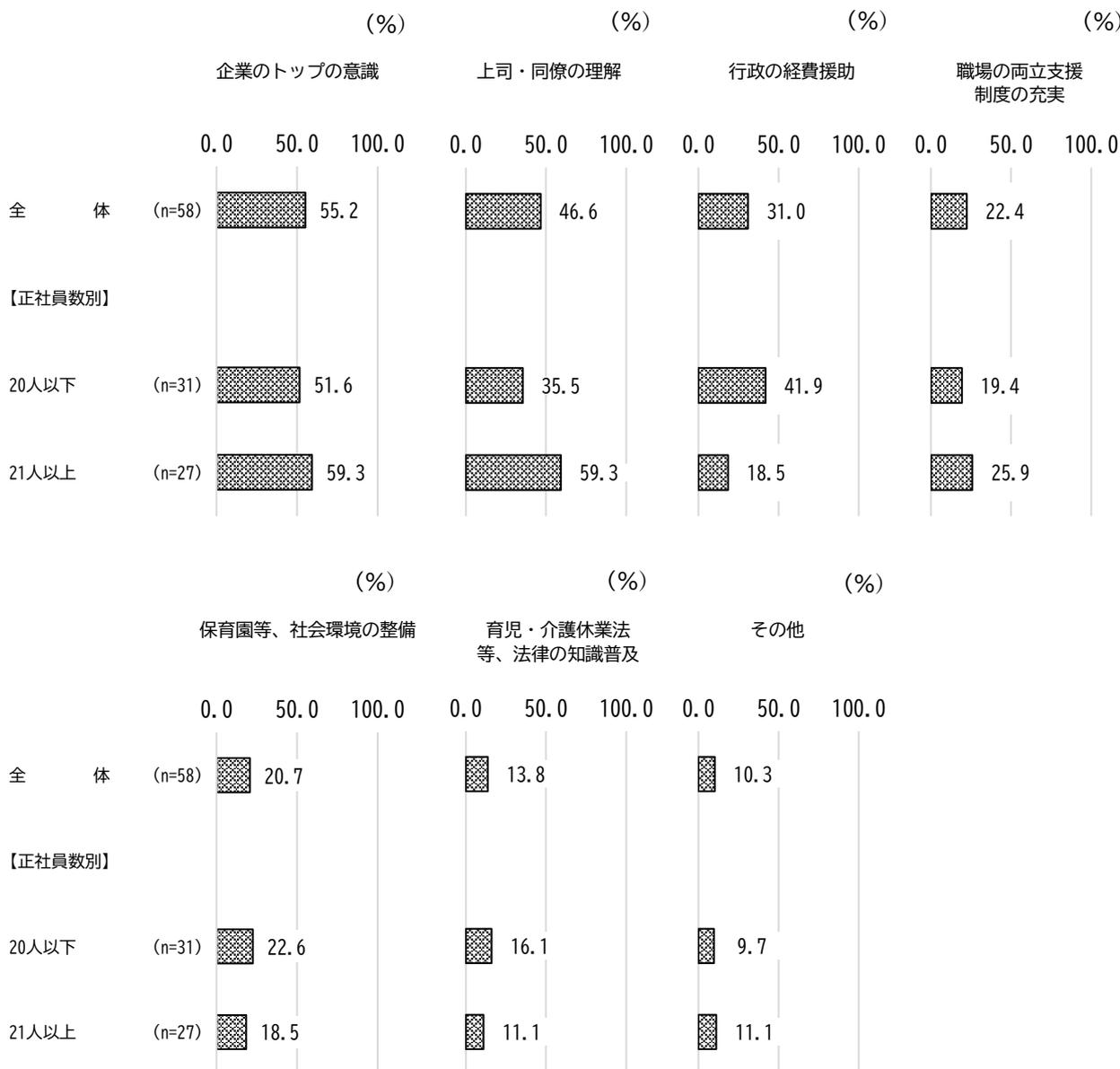
(その他の内容)

- ・ 本人・上司・同僚の理解。
- ・ 本人の能力不足の解消。
- ・ 企業の制度にかかわらず対象の個人を直接支援する制度。

(など6件)

正社員数別で見ると、「上司・同僚の理解」は“21人以上”が“20人以下”より23.8ポイント高くなっている。また、「行政の経費援助」は“20人以下”が“21人以上”より23.4ポイント高くなっている。

図表2-6-2 ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なこと－正社員数別（無回答を除く）



■前回調査と同様に、「企業のトップの意識」・「上司・同僚の理解」との回答が多い。このことから、職場内のワーク・ライフ・バランスに対する意識を醸成し、職場全体でワーク・ライフ・バランスを進めていくことが重要と考える。

■前回調査と比べると、「行政の経費援助」との回答は、正社員が20人以下の事業所で増加し、21人以上の事業所で減少している。このことから、ワーク・ライフ・バランス推進にあたり、行政からの経費補助が必要であると考えている事業所は、規模の小さい事業所に多いことが伺える。一方で、「保育園等、社会環境の整備」との回答は、正社員が20人以下の事業所、21人以上の事業所ともに減少している。このことから、社会環境の整備が順調に進んでいることが伺える。

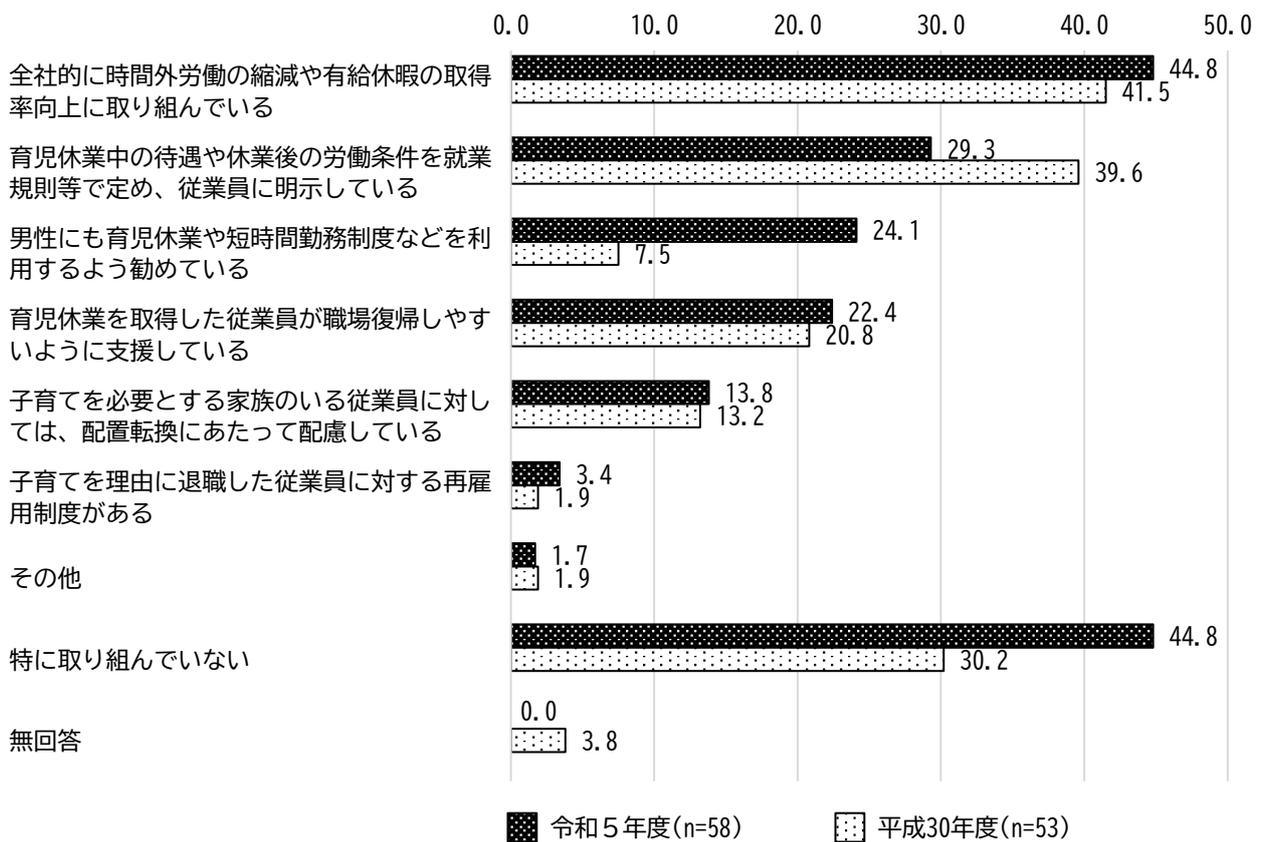
④ 子育て支援制度の利用促進のための取り組み

問7 貴事業所では、子育て支援制度の利用を促進するための取り組みを行っていますか。取り組んでいる場合は、あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、8に○をつけてください。

子育て支援制度の利用を促進するための取り組みを行っているか聞いたところ、「全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる」(44.8%)が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」(29.3%)、「男性にも育児休業や短時間勤務制度などを利用するよう勧めている」(24.1%)、「育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」(22.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」は10.3ポイント減少している。一方、「男性にも育児休業や短時間勤務制度などを利用するよう勧めている」は16.6ポイント増加している。

図表2-7-1 子育て支援制度の利用促進のための取り組み－前回調査比較 (%)



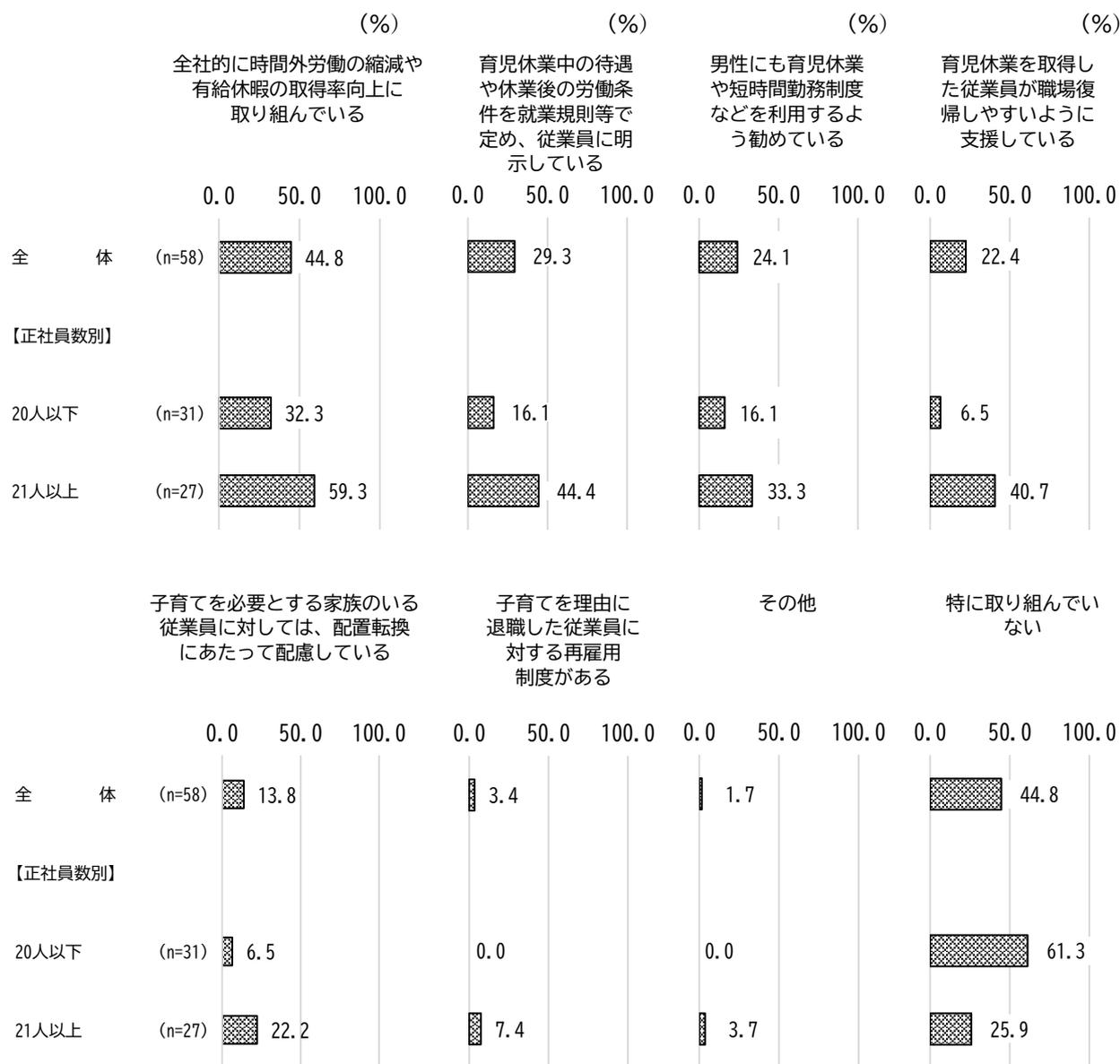
(その他の内容)

- ・年齢的に該当者なし。

(全1件)

正社員数別でみると、「育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している」は“21人以上”が“20人以下”より34.2ポイント、「育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している」は“21人以上”が“20人以下”より28.3ポイント、「全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる」は“21人以上”が“20人以下”より27.0ポイント、「特に取り組んでいない」は“20人以下”が“21人以上”より35.4ポイント高くなっている。

図表2-7-2 子育て支援制度の利用促進のための取り組み—正社員数別（無回答を除く）



■前回調査と比べると、「特に取り組んでいない」との回答が増えている。このことから、行政による子育て支援事業の推進に伴い、各事業所でも、子育て中の従業員を支援する取り組みが進んでいることが伺える。一方で、正社員数が20人以下の事業所では、正社員数が21人以上の事業所と比べ、何らかの取り組みを行っているとの回答が少ない。このことから、正社員数が20人以下の事業所では、子育て中の従業員を支援する余裕がない事業所が多いことが伺える。

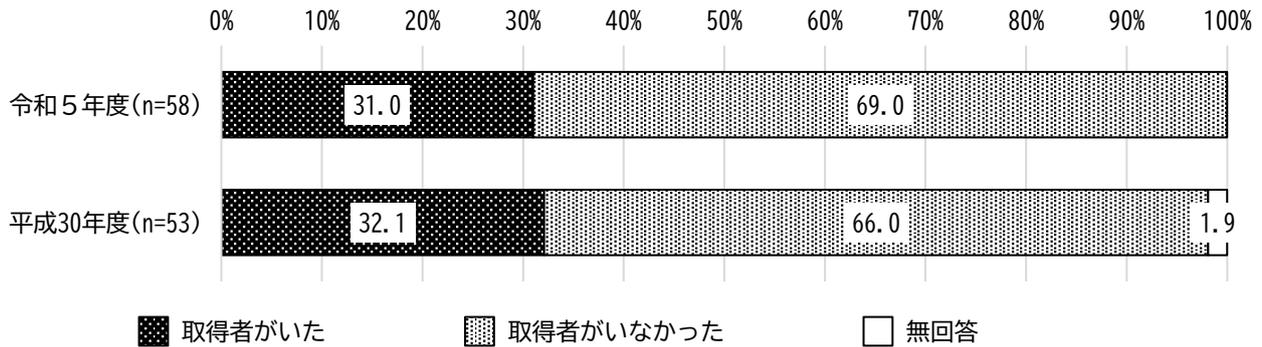
⑤ 育児休業制度の利用の有無

問8 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)で育児休業制度の取得者はいましたか。
 ※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

令和4年度中で育児休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいた」(31.0%)は3割超え、「取得者がいなかった」(69.0%)はほぼ7割となっている。

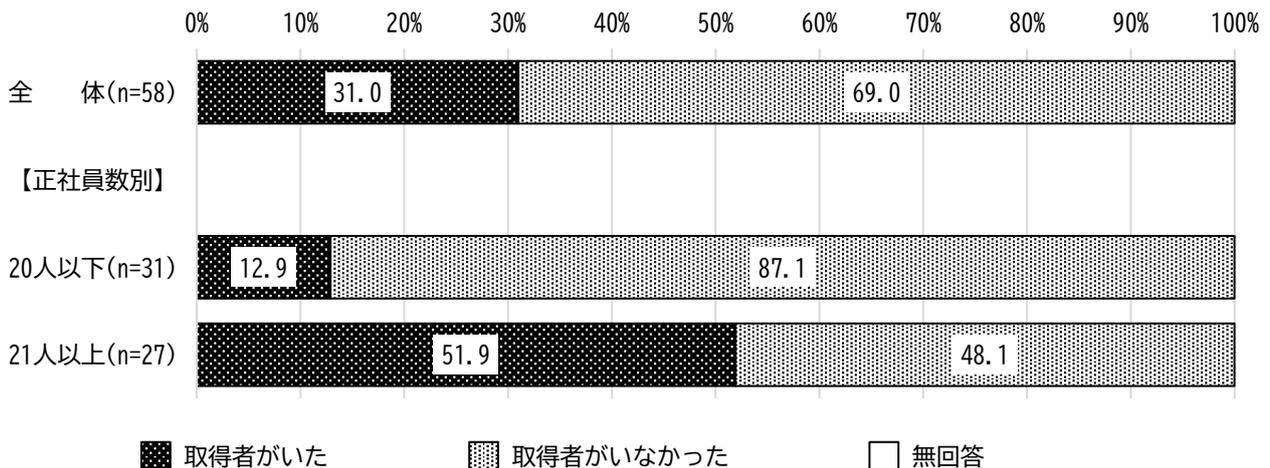
前回調査と比較すると、「取得者がいた」は1.1ポイント減少し、「取得者がいなかった」は3.0ポイント増加している。

図表2-8-1 育児休業制度の利用の有無-前回調査比較

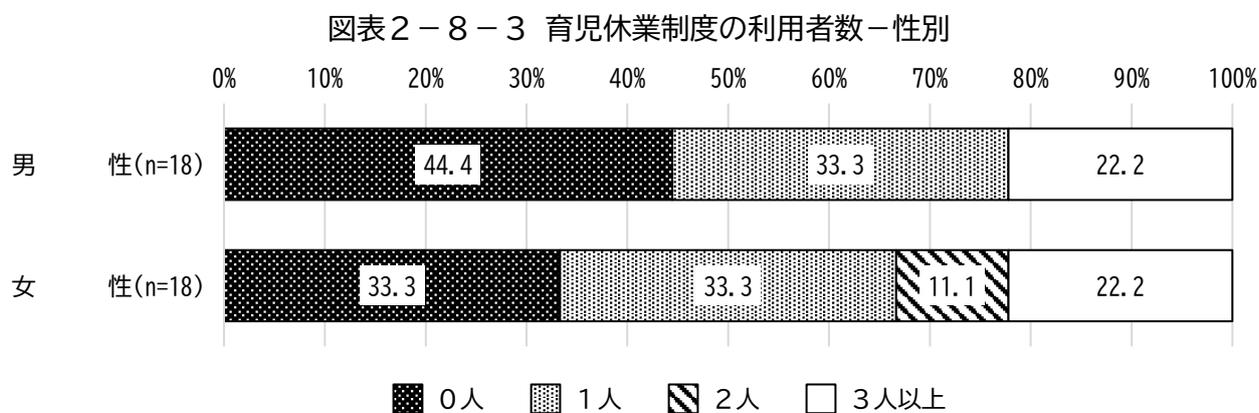


正社員数別で見ると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より39.0ポイント、「取得者がいなかった」は“20人以下”が“21人以上”より39.0ポイント高くなっている。

図表2-8-2 育児休業制度の利用の有無-正社員数別



「取得者がいた」と答えた事業所（18社）に、取得人数を聞いたところ、男性では「1人」（33.3%）、「3人以上」（22.2%）、女性では「1人」（33.3%）、「3人以上」（22.2%）、「2人」（11.1%）となっている。



■正社員数が20人以下の事業所では、正社員数が21人以上の事業所と比べ、育児休業制度の取得者がいたとの回答は少ない。このことから、正社員数が20人以下の事業所では、限られた従業員数で事業所運営に必要な業務を分担していることもあり、育児休業制度を利用するにあたっては、正社員数が21人以上の事業所よりもクリアしなければならない様々な課題があることが推察される。

⑥ 育児休業制度を利用した場合の代替要員

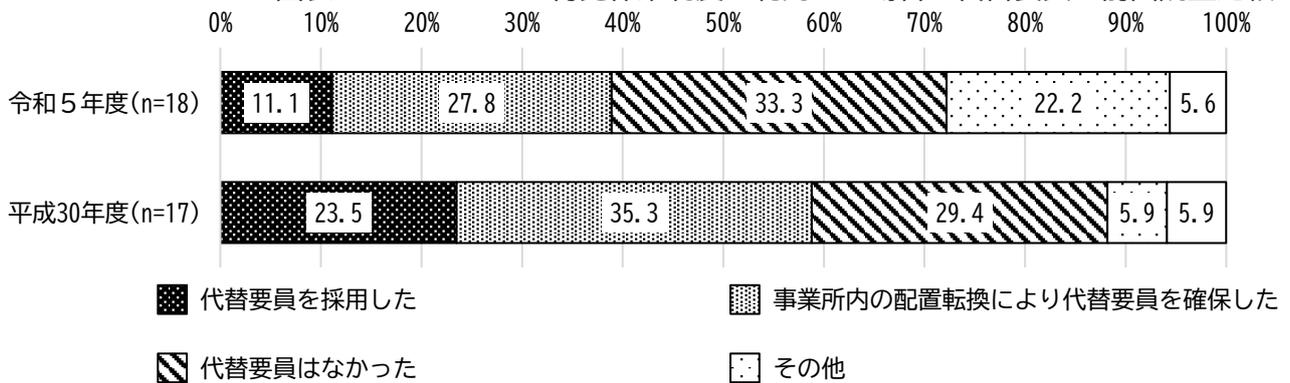
(問8で「1. 取得者がいた」を選択した場合にお答えください。)

問8-1 その従業員の代替要員はどうしましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問8で「取得者がいた」と答えた事業所(18社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「代替要員はなかった」(33.3%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」(27.8%)、「代替要員を採用した」(11.1%)となっている。

前回調査と比較すると、「代替要員を採用した」は12.4ポイント、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」は7.5ポイント減少している。一方、「代替要員はなかった」は3.9ポイント増加している。

図表2-8-1-1 育児休業制度を利用した場合の代替要員-前回調査比較



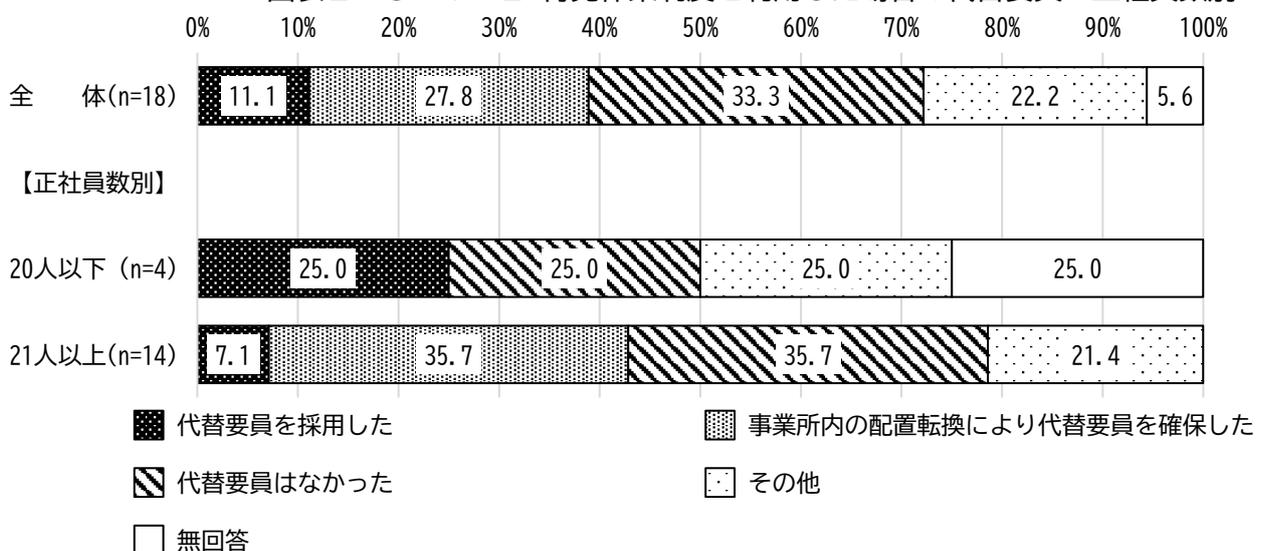
(その他の内容)

- ・事業所全体での配置転換等により代替要員を確保した。
- ・取得期間に応じて代替要員や配置転換等に対応。
- ・取得が長期に渡る場合のみ配置転換による代替要員の確保を行った。

(など4件)

正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-8-1-2 育児休業制度を利用した場合の代替要員-正社員数別



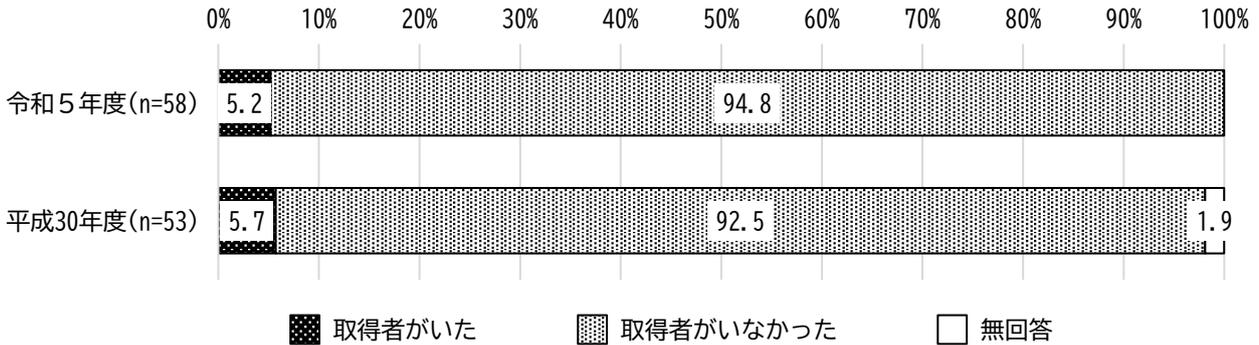
⑦ 介護休業制度の利用の有無

問9 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)で介護休業制度の取得者はいましたか。
 ※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

令和4年度中で介護休業制度の取得者がいたか聞いたところ、「取得者がいなかった」(94.8%)が9割半ばとなっている。

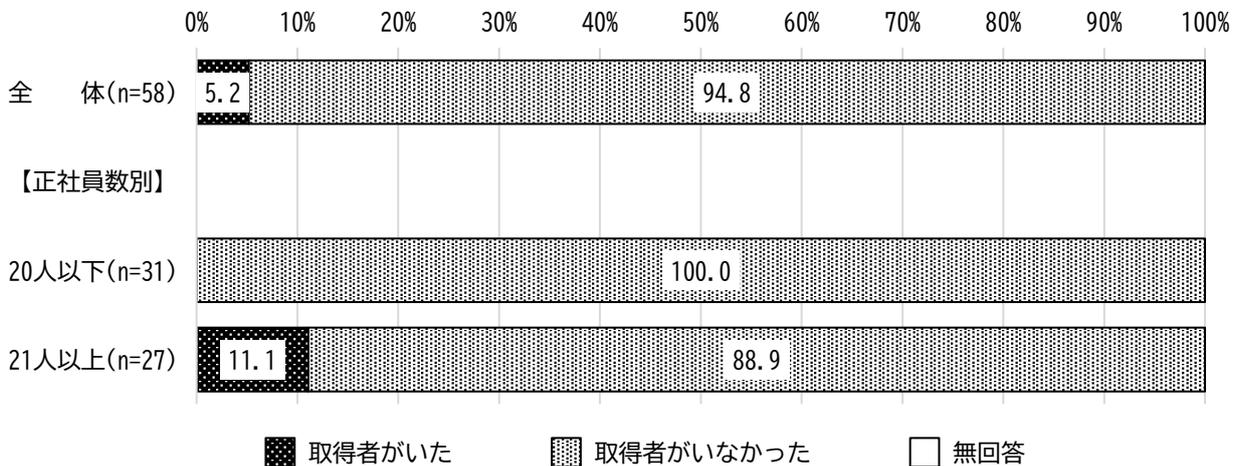
前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

図表2-9-1 介護休業制度の利用の有無-前回調査比較



正社員数別でみると、「取得者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より11.1ポイント高くなっている。

図表2-9-2 介護休業制度の利用の有無-正社員数別



■全体として、介護休業の取得者は非常に少ない。特に、正社員数が20人以下の事業所では、取得者がいなかった。事業所内に介護休業を必要とする従業員がなかった、あるいは少なかったのかもしれないが、介護休業を必要とする人が必要な時に利用できるよう、事業所内の体制を整備するとともに、従業員にも周知しておく必要があると考える。

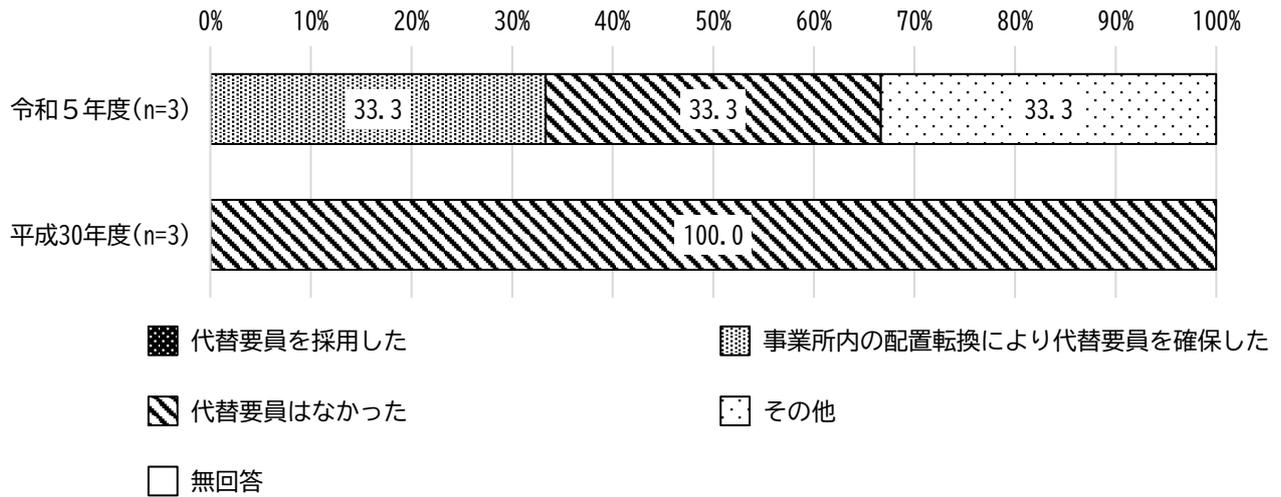
⑧ 介護休業制度を利用した場合の代替要員

(問9で「1. 取得者がいた」を選択した場合にお答えください。)

問9-1 その従業員の代替要員はどうしましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問9で「取得者がいた」と答えた事業所(3社)に、代替要員をどうしたか聞いたところ、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」、「代替要員はなかった」、「その他」が1社ずつという結果であった。

図表2-9-3 介護休業制度を利用した場合の代替要員-過年度比較



(その他の内容)

- ・事業所全体での配置転換等により代替要員を確保した。

(全1件)

■前回調査と比べると、「事業所内の配置転換により代替要員を確保した」と回答した事業所があった。このことから、介護休業取得者だけでなく、残る従業員にも配慮した対応を行う事業所が徐々に増えていることが伺える。

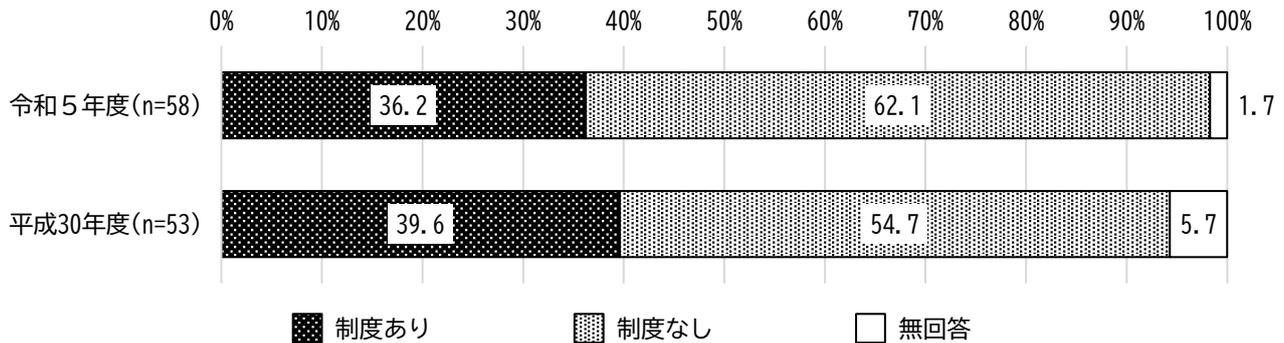
⑨ 配偶者出産休暇制度の有無

問 10 配偶者出産休暇制度はありますか。

配偶者出産休暇制度はあるか聞いたところ、「制度あり」(36.2%)は3割半ば、「制度なし」(62.1%)が6割超えとなっている。

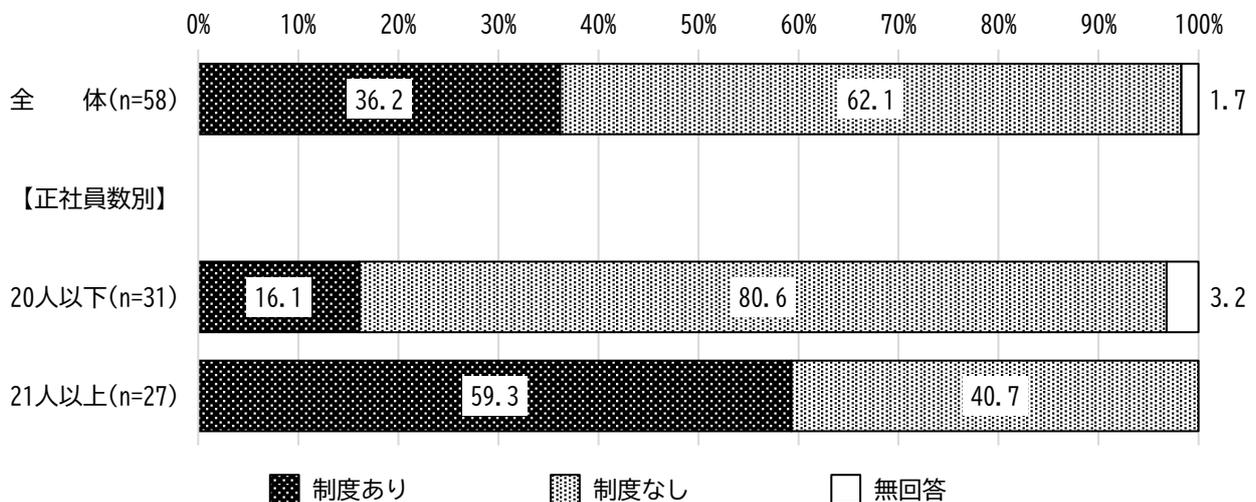
前回調査と比較すると、「制度あり」は3.4ポイント減少し、「制度なし」は7.4ポイント増加している。

図表2-10-1 配偶者出産休暇制度の有無-前回調査比較



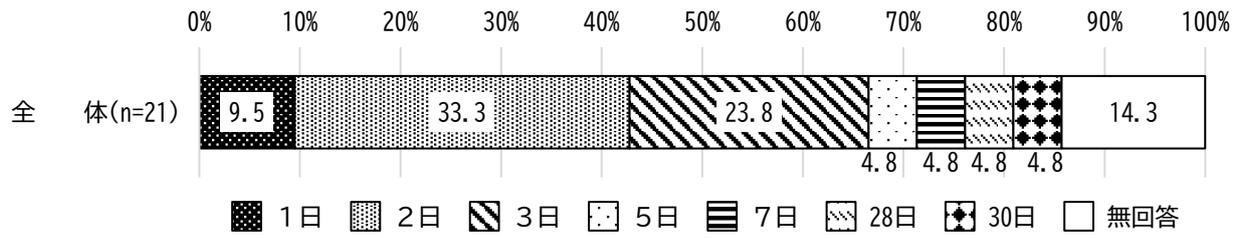
正社員数別で見ると、「制度あり」は“21人以上”が“20人以下”より43.2ポイント、「制度なし」は“20人以下”が“21人以上”より39.9ポイント高くなっている。

図表2-10-2 配偶者出産休暇制度の有無-正社員数別



「制度あり」と答えた事業所(21社)に、その日数を聞いたところ、「2日」(33.3%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「3日」(23.8%)、「1日」(9.5%)となっている。

図表 2-10-3 配偶者出産休暇制度の日数



■正社員数が20人以下の事業所では、正社員数が21人以上の事業所と比べ、配偶者出産休暇制度がないとの回答が多い。このことから、正社員数が20人以下の事業所では、限られた従業員で事業所運営に必要な業務を分担していることもあり、制度の整備にあたっては、正社員数が21人以上の事業所よりも、クリアしなければならない様々な課題があることが推察される。

⑩ 配偶者出産休暇制度の利用の有無

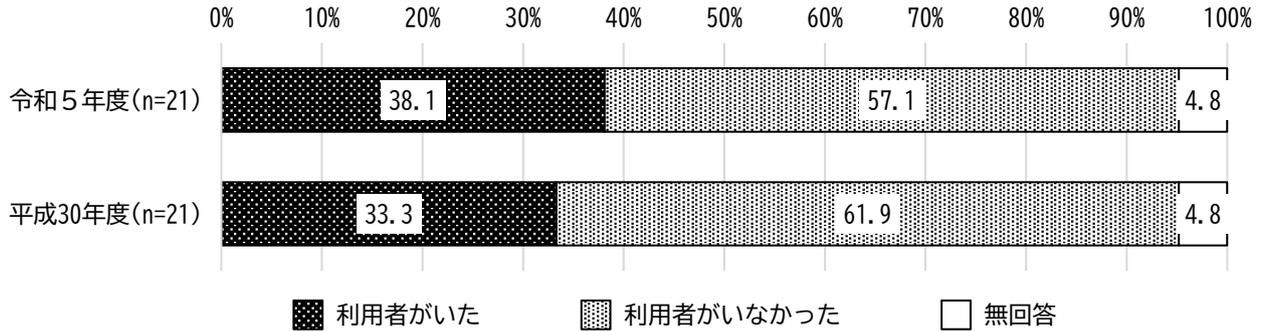
(問10で「1. 制度あり」を選択した場合にお答えください。)

問10-1 令和4年度中(令和4年4月1日~令和5年3月31日)で利用者はいましたか。

令和4年度中で配偶者出産休暇制度の利用者はいたか聞いたところ、「利用者がいた」(38.1%)は4割近く、「利用者がいなかった」(57.1%)は6割近くとなっている。

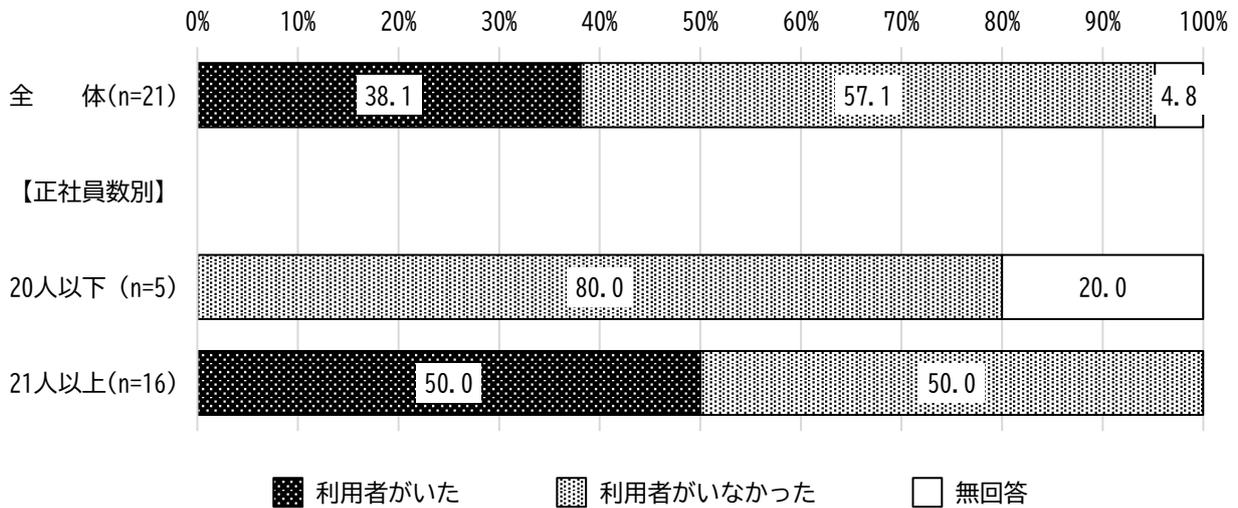
前回調査と比較すると、「利用者がいた」は4.8ポイント増加、「利用者がいなかった」は4.8ポイント減少している。

図表2-10-1-1 配偶者出産休暇制度の利用の有無-前回調査比較



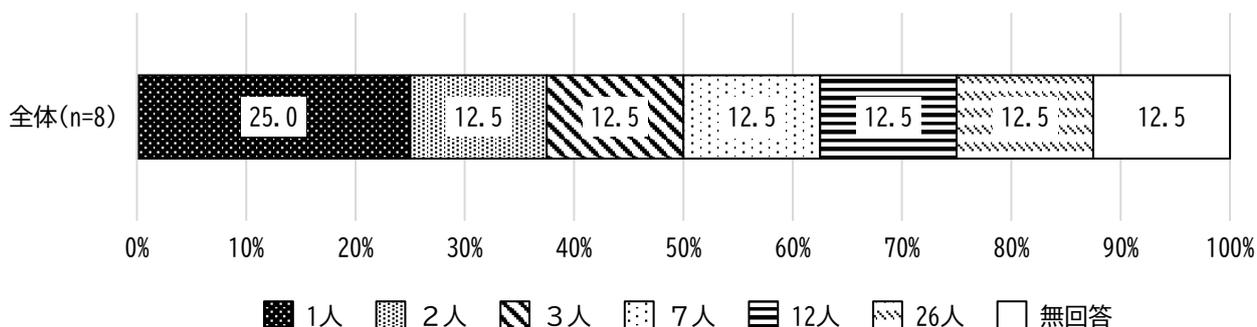
正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-10-1-2 配偶者出産休暇制度の利用の有無-正社員数別



「利用者がいた」と答えた事業所（8社）に利用者数を聞いた結果は、「1人」（25.0%）が2社、「2人」、「3人」、「7人」、「12人」、「26人」、「無回答」がそれぞれ1社ずつ（12.5%）となっている。

図表2-10-1-3 配偶者出産休暇制度の利用人数



■全体として、配偶者出産休暇制度の「利用者はいた」との回答は4割弱程度であるが、正社員数別にみると、利用者がいたのは正社員数が21人以上の事業所のみで、正社員数が20人以下の事業所では利用者がいなかった。事業所内に制度を必要としている人がいなかったのかもしれないが、人員体制の確保など事務所内に様々な課題があり、結果として制度の利用者がいなかったという事業所もあると考えられる。

⑪ 看護休暇制度の利用の有無

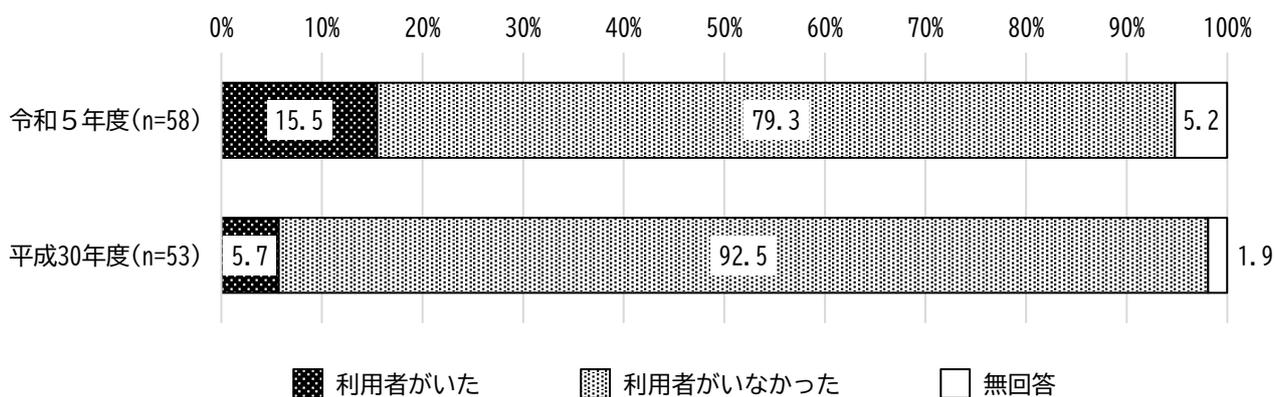
問 11 令和4年度中（令和4年4月1日～令和5年3月31日）で子の看護休暇制度の利用者はいましたか。

※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

令和4年度中で子の看護休業制度の利用者はいたか聞いたところ、「利用者がいた」（15.5%）は1割半ば、「利用者がいなかった」（79.3%）はほぼ8割となっている。

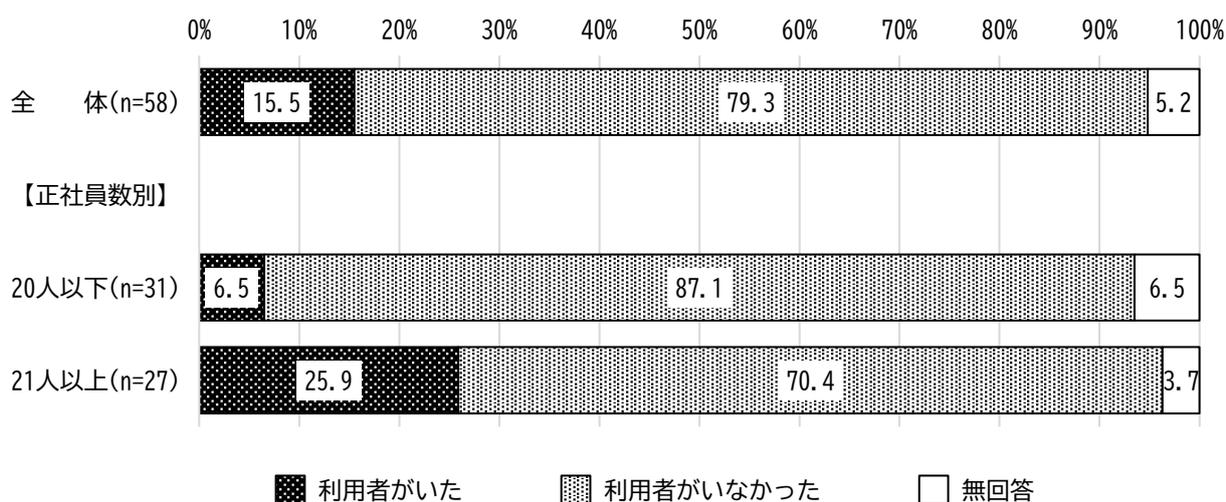
前回調査と比較すると、「利用者がいた」は9.8ポイント増加、「利用者がいなかった」は13.2ポイント減少している。

図表2-11-1 看護休暇制度の利用の有無－前回調査比較



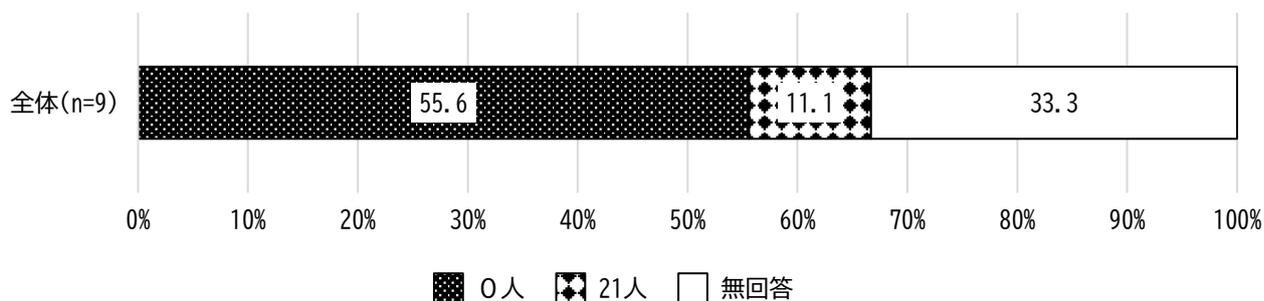
正社員数別で見ると、「利用者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より19.4ポイント、「利用者がいなかった」は“20人以下”が“21人以上”より16.7ポイント高くなっている。

図表2-11-2 看護休暇制度の利用の有無－正社員数別

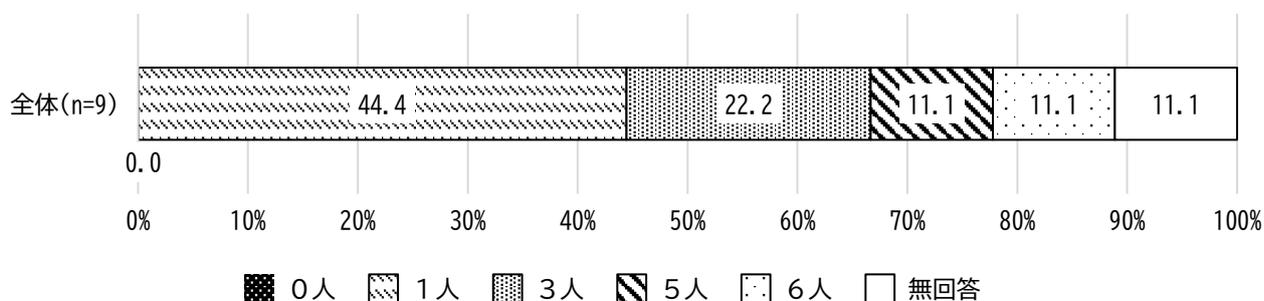


「利用者がいた」と答えた事業所（9社）に利用者数を聞いた結果は、男性では「0人」が5社（55.6%）、「21人」が1社（11.1%）、女性では「1人」が4社（44.4%）、「3人」が2社（22.2%）、「5人」、「6人」がそれぞれ1社（11.1%）となっている。

図表2-11-3 看護休暇制度の利用人数（男性）



図表2-11-4 看護休暇制度の利用人数（女性）



■前回調査と比べると、看護休暇制度利用者の割合は増加しているが、依然として1割半ばと低い。特に、正社員数が20人以下の事業所では、1割未満となっている。事業所内に制度を必要としている人がいなかった、あるいは少なかったのかもしれないが、看護休暇を必要とする人が必要な時に利用できるよう、事業所内の体制を整備するとともに、従業員にも周知しておく必要があると考える。

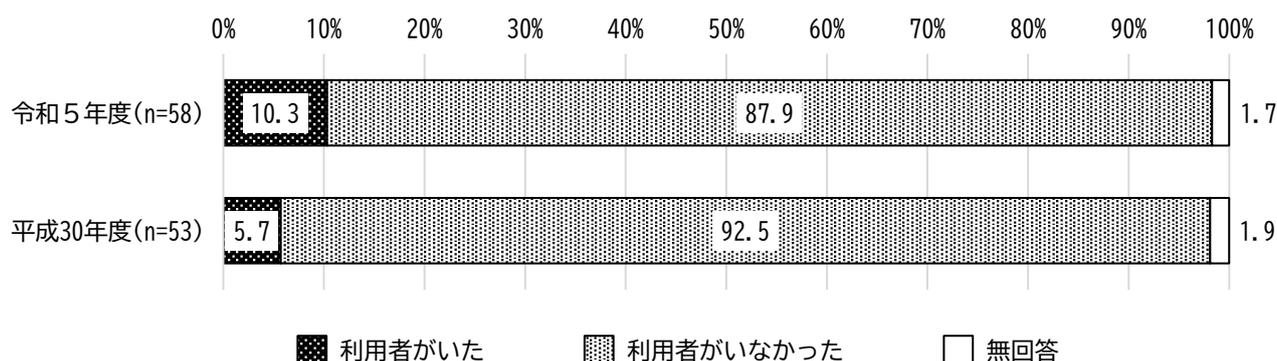
⑫ 介護休暇制度の利用の有無

問 12 令和4年度中（令和4年4月1日～令和5年3月31日）で介護休暇制度の利用者はいましたか。

※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

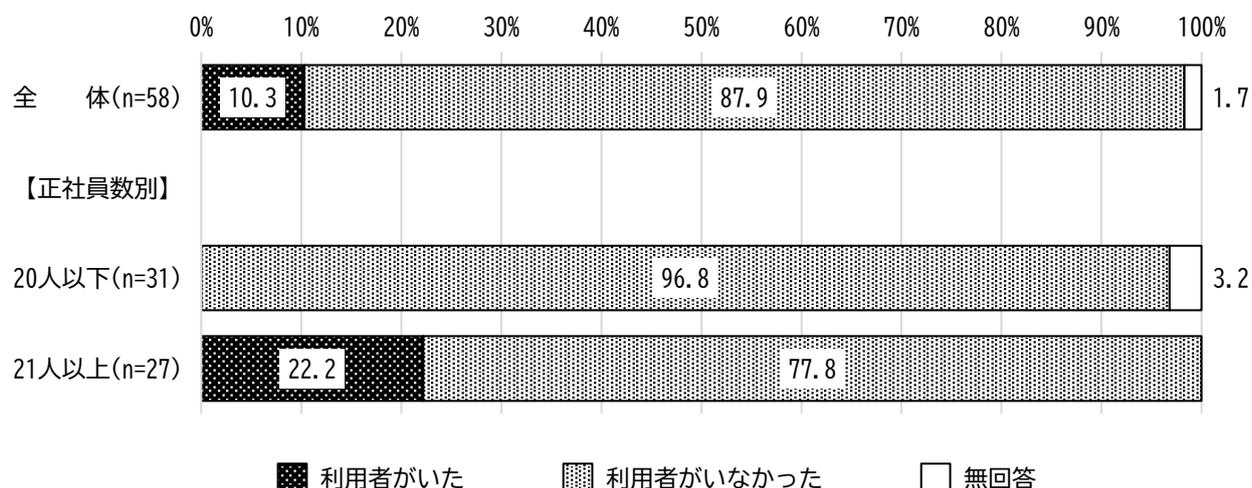
令和4年度中で介護休暇制度の利用者がいたか聞いたところ、「利用者がいなかった」（87.9%）は9割近くとなっている。

図表2-12-1 介護休暇制度の利用の有無－前回調査比較



正社員数別でみると、「利用者がいた」は“21人以上”が“20人以下”より22.2ポイント、「利用者がいなかった」は“20人以下”が“21人以上”より19.0ポイント高くなっている。

図表2-12-2 介護休暇制度の利用の有無－正社員数別



■前回調査と比べると、介護休暇制度利用者の割合は増加しているが、依然として1割程度と低い。特に、正社員数が20人以下の事業所では、利用者がいなかった。事業所内に制度を必要としている人がいなかった、あるいは少なかったのかもしれないが、介護休暇を必要とする人が必要な時に利用できるよう、事業所内の体制を整備するとともに、従業員にも周知しておく必要があると考える。

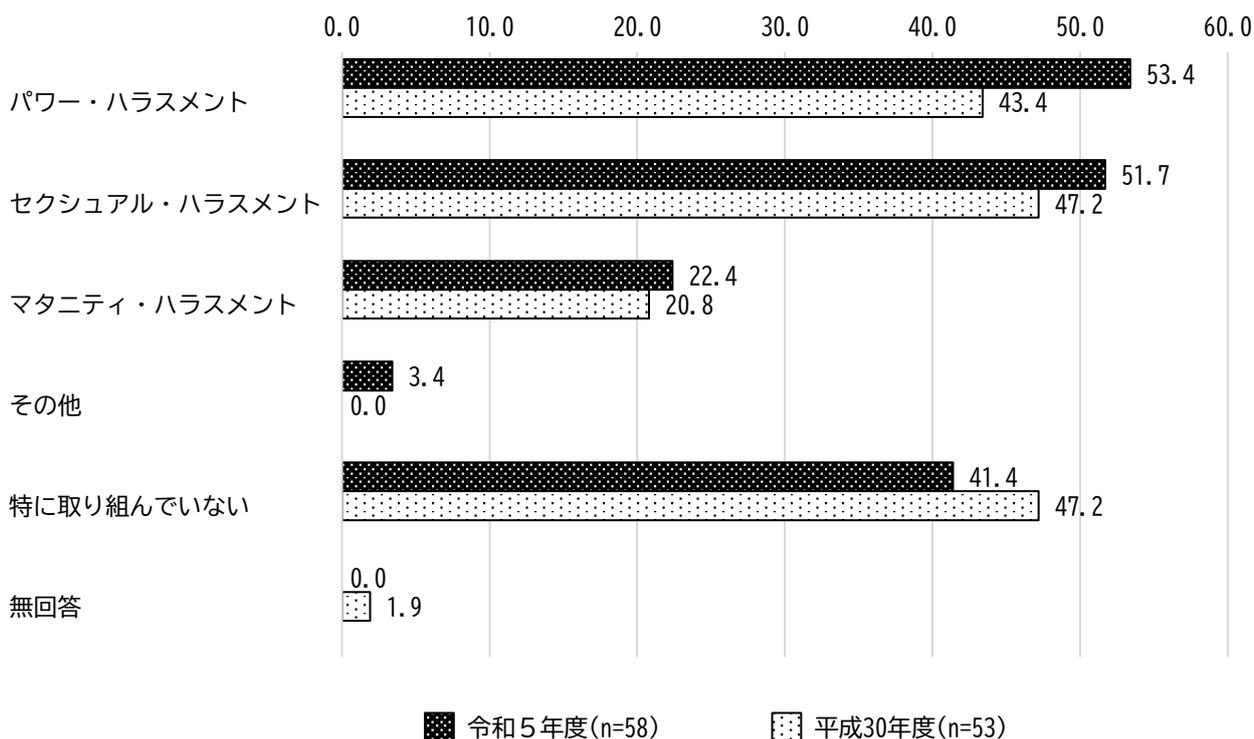
(4) ハラスメントへの取り組みについて

① ハラスメント防止の取り組み状況

問13 ハラスメント防止に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、5に○をつけてください。

ハラスメント防止に取り組んでいるか聞いたところ、「パワー・ハラスメント」(53.4%)が5割を超え最も高くなっている。次いで、「セクシュアル・ハラスメント」(51.7%)、「マタニティ・ハラスメント」(22.4%)となっている。一方、「特に取り組んでいない」(41.4%)は4割を超えている。

図表2-13-1 ハラスメント防止の取り組み状況—前回調査比較 (%)



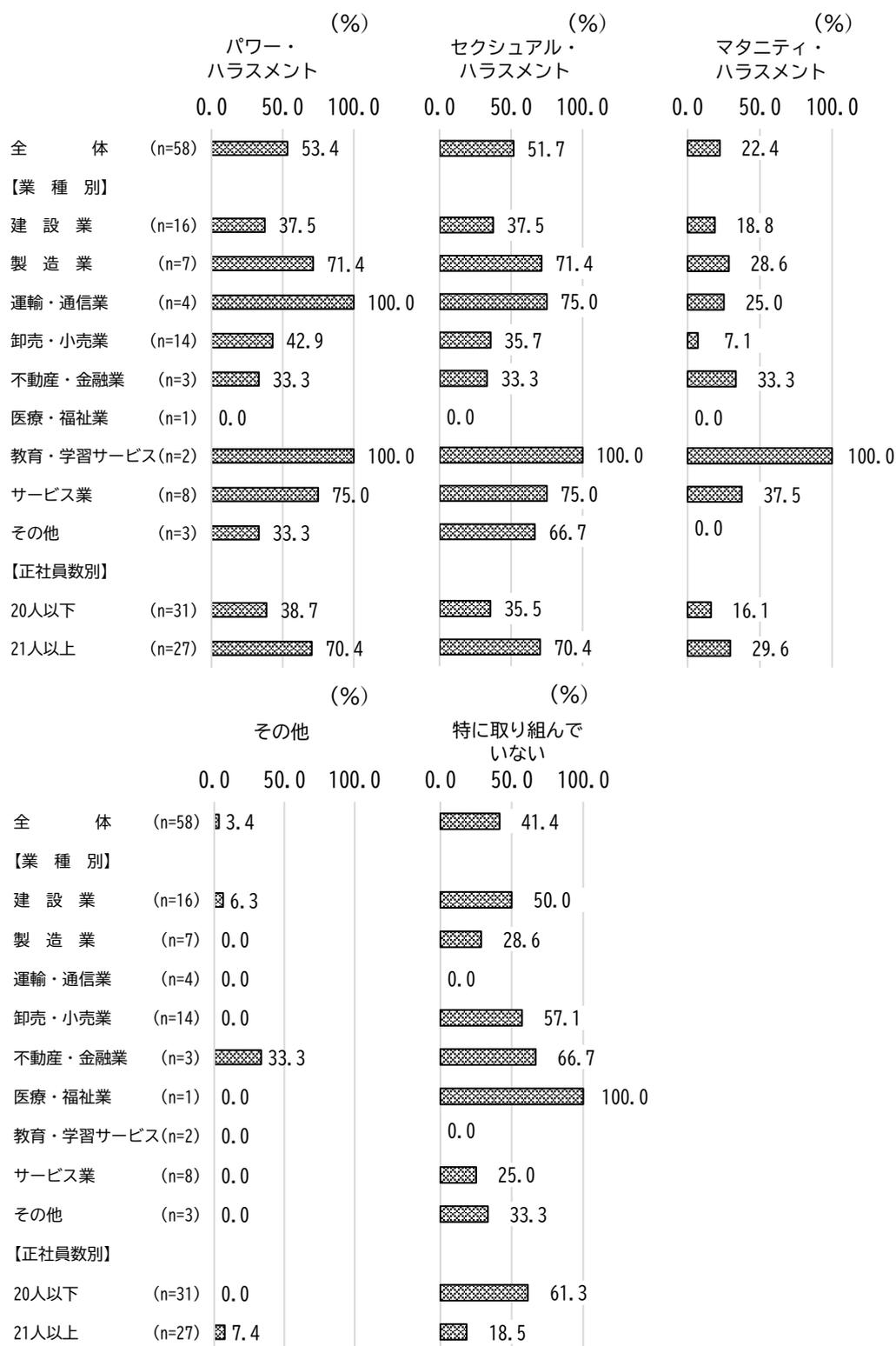
(その他の内容)

- ・ハラスメントと名の付くもの。
- ・全社員に周知。

(全2件)

正社員数別でみると、「セクシュアル・ハラスメント」は“21人以上”が“20人以下”より34.9ポイント、「パワー・ハラスメント」は“21人以上”が“20人以下”より31.7ポイント高くなっている。一方、「特に取り組んでいない」は“20人以下”が“21人以上”より42.8ポイント高くなっている。

図表2-13-2 ハラスメント防止の取り組み状況－業種別、正社員数別



- 事業所の約6割が、何らかのハラスメント防止の取り組みを行っている。一方、「特に取り組んでいない」と回答した事業所も約4割程度あり、正社員数が20人以下の事業所では、21人以上の事業所より3倍多い。このことから、「特に取り組んでいない」と回答した事業所のうち、特に正社員数が20人以下の事業所に対して、ハラスメント防止に向けた取り組みの必要性を啓発していく必要があると考える。
- パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント防止の取り組みを行っている事業所は5割を超えているが、マタニティ・ハラスメント防止の取り組みを行っている事業所は2割を超えた程度となっている。このことから、マタニティ・ハラスメント防止の取り組みの必要性についても、啓発が必要であると考えられる。

② ハラスメント防止の取り組み内容

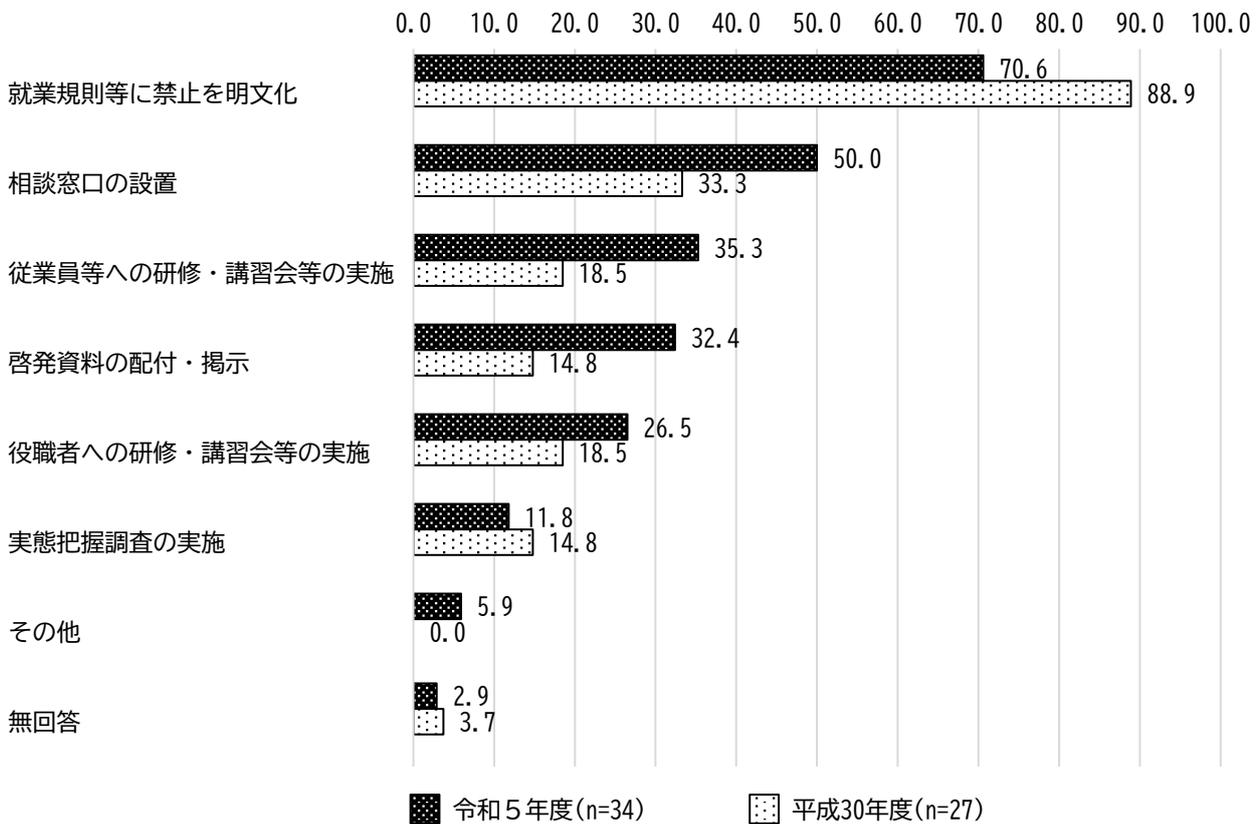
(問13で「1」から「4」のいずれかを選択した場合にお答えください。)

問13-1 ハラスメント防止の取り組み内容についてお聞きします。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

問13で取り組みをしていると答えた事業所に、ハラスメント防止の取り組み内容について聞いたところ、「就業規則等に禁止を明文化」(70.6%)がほぼ7割と最も高くなっている。次いで、「相談窓口の設置」(50.0%)、「従業員等への研修・講習会等の実施」(35.3%)、「啓発資料の配付・掲示」(32.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「就業規則等に禁止を明文化」は18.3ポイント減少している。一方、「啓発資料の配付・掲示」は17.6ポイント、「従業員等への研修・講習会等の実施」は16.8ポイント、「相談窓口の設置」は16.7ポイント増加している。

図表2-13-1-1 ハラスメント防止の取り組み内容-前回調査比較 (%)



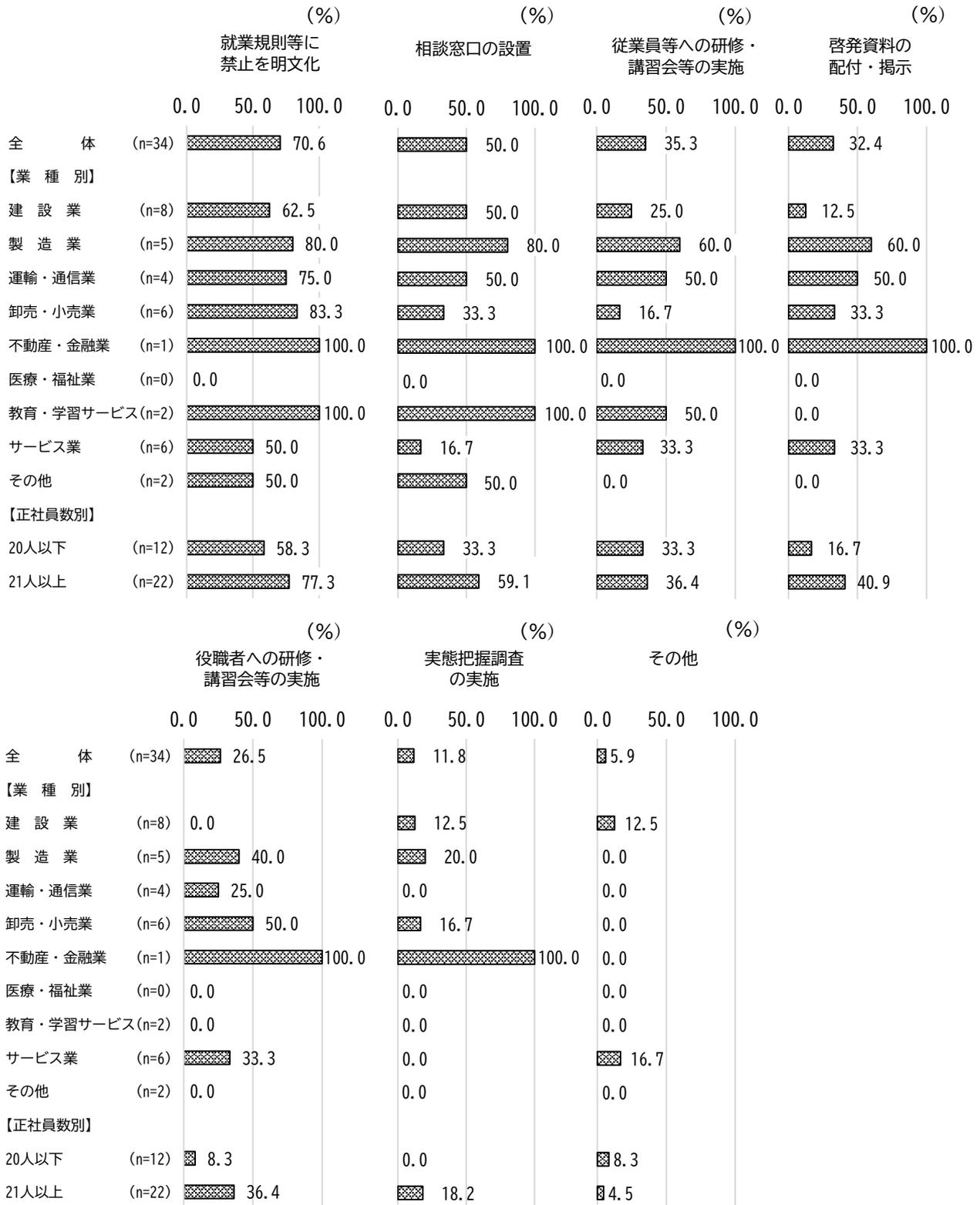
(その他の内容)

- ・ 道徳的にそういう人がいない。
- ・ 就業規則改訂中。

(全2件)

業種別、正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-13-1-2 ハラスメント防止の取り組み内容-業種別、正社員数別



- 前回調査と同様に、就業規則や相談窓口の設置など、ハラスメント防止に向けた環境整備に取り組んでいる事業所が多いことが伺える。
- 前回調査と比べると、「就業規則等に禁止を明文化」との回答は大幅に減少しているが、依然として7割程度と最も多い。ハラスメント防止対策の第一段階として、まずは就業規則の中にハラスメントの禁止を盛り込む事業所が多いことが伺える。
- 前回調査と比べると、「相談窓口の設置」・「役職者への研修・講習会等の実施」・「従業員等への研修・講習会等の実施」・「啓発資料の配付・掲示」の4項目が増加している。しかし、「相談窓口の設置」・「従業員等への研修・講習会等の実施」・「啓発資料の配付・掲示」の増加率に比べ、「役職者への研修・講習会等の実施」の増加率は低い。このことから、従業員へのハラスメント被害防止対策や、従業員がハラスメントの被害者になってしまった場合の対応策に力を入れている事業所が増えているのではないかと推察される。

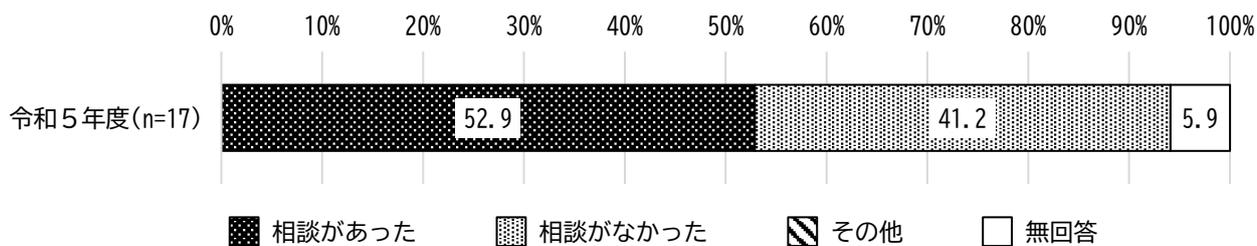
③ ハラスメントの相談状況（★）

（問13-1で「3. 相談窓口の設置」を選択した場合にお答えください。）

問14 過去5年間に於いて、ハラスメントの相談はありましたか。

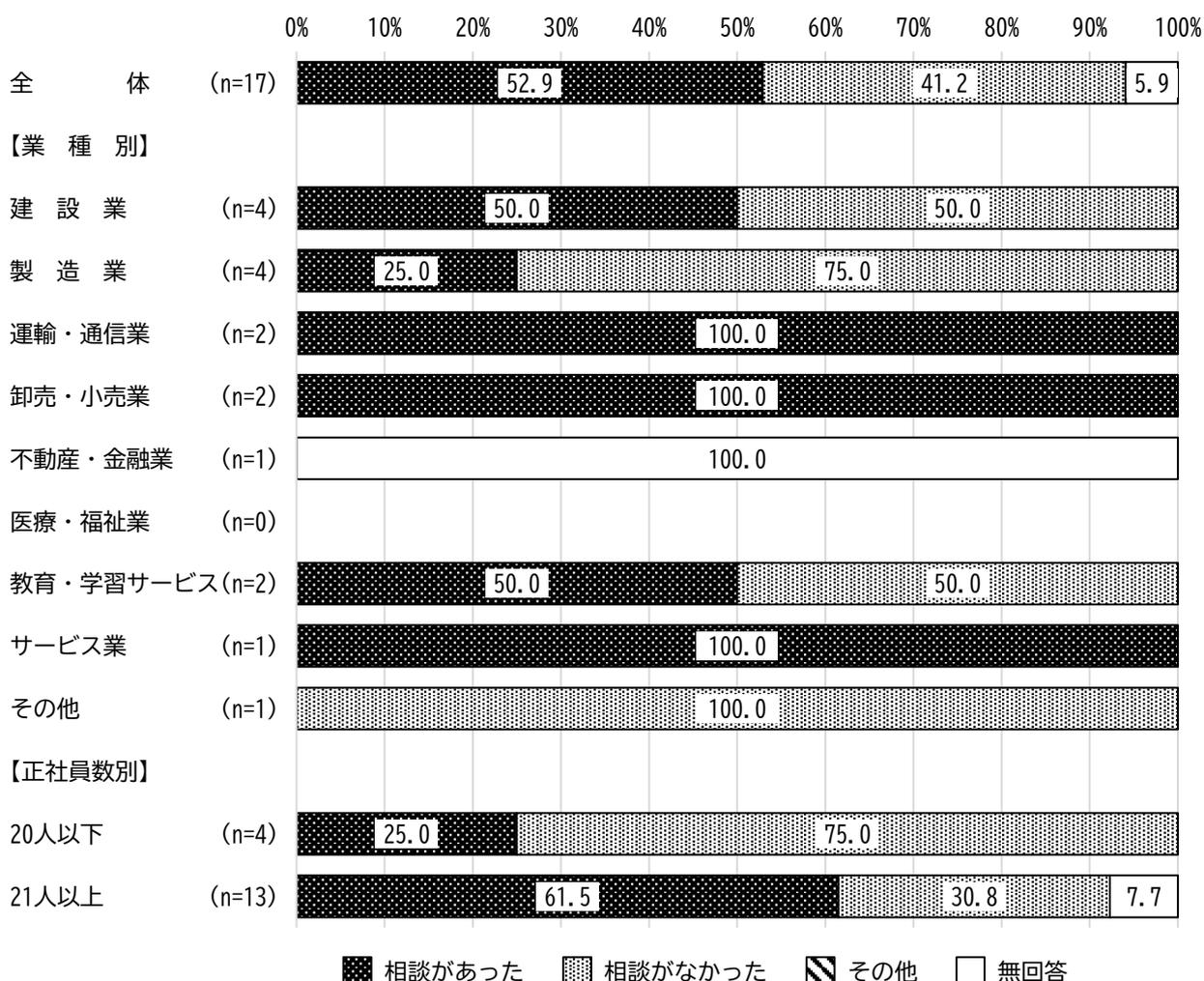
問13-1で相談窓口を設置していると答えた事業所に、過去5年間に於いて、ハラスメントの相談があったか聞いたところ、「相談があった」（52.9%）は5割超え、「相談がなかった」（41.2%）は4割超えとなっている。

図表2-14-1 ハラスメントの相談状況



業種別、正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-14-2 ハラスメントの相談状況－業種別、正社員数別



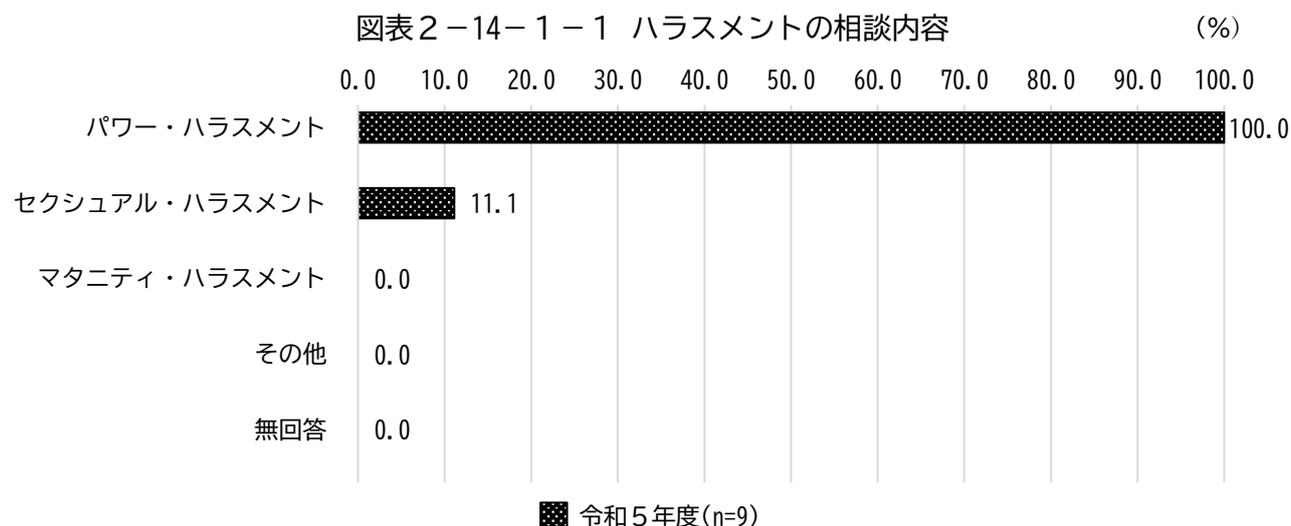
- 「相談があった」との回答は、5割を超えている。一方、「相談がなかった」との回答は、4割を超えている。また、正社員数が21人以上の事業所は、20人以下の事業所と比べ、「相談があった」との回答割合が2.5倍程度となっている。このことから、ハラスメントの相談件数は、規模の大きい事業所の方が多いたということが伺える。
- 「相談がなかった」との回答は、4割を超えている。実際にハラスメントの発生事例がなかったのかもしれないが、相談を必要とする従業員が必要な時に相談できるよう、事業所に相談窓口を設置しておく必要があると考える。また、ハラスメント事例が発生した際に、事業所として迅速に対応できるよう、体制を整備しておく必要があると考える。

④ ハラスメントの相談内容（★）

（問14で「1. 相談があった」を選択した場合にお答えください。）

問14-1 相談ではどのような内容の相談がありましたか。

問14で相談があったと答えた事業所に、どのような内容の相談があったか聞いたところ、「パワー・ハラスメント」(100.0%)が10割と最も高くなっている。次いで、「セクシュアル・ハラスメント」(11.1%)となっている。



■ 5割以上の事業所でパワー・ハラスメントとセクシュアル・ハラスメント防止の取り組みを行っているものの、実際に相談があったハラスメントの内容をみると、パワー・ハラスメントが10割、セクシュアル・ハラスメントが1割程度、マタニティ・ハラスメントはなしとなっている。実際にセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントの発生事例がなかった、あるいは少なかったのかもしれないが、事業所としてセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントについても相談しやすい環境づくりを進めていく必要があると考える。

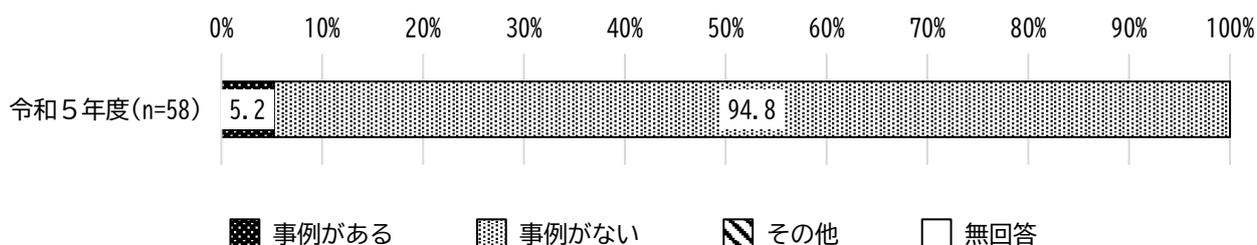
(5) セクシュアル・マイノリティについて

① 性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例(★)

問 15 貴事業所において、性的少数者への配慮や支援が必要だと感じた事例はありますか。

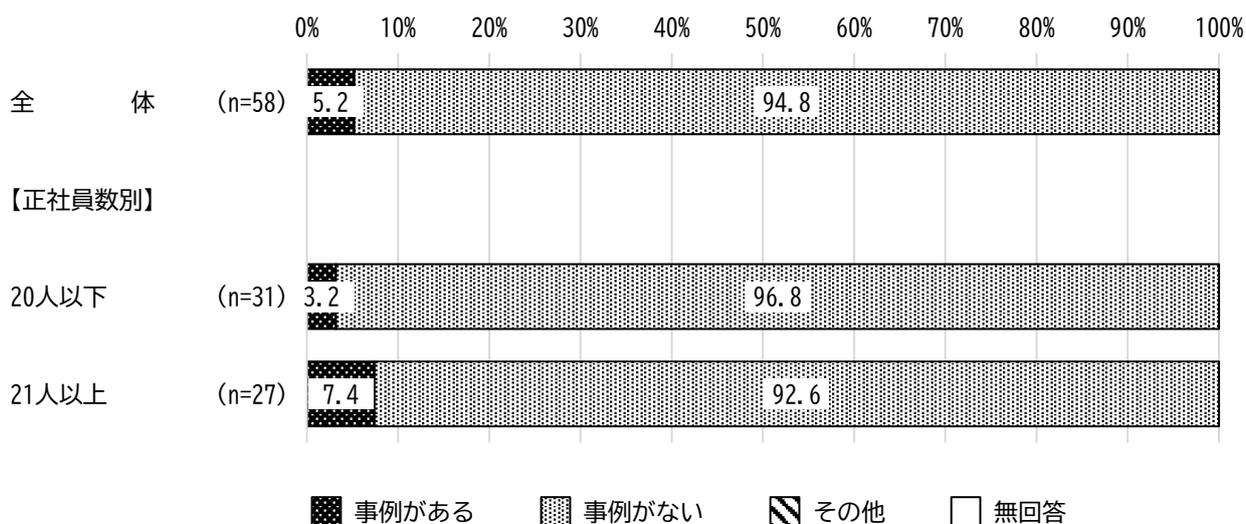
性的少数者への配慮や支援が必要だと感じた事例があったか聞いたところ、「事例がない」(94.8%)は9割半ばとなっている。一方、「事例がある」(5.2%)は1割未満となっている。

図表 2-15-1 性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例



正社員数別でみると、「事例がある」は“21人以上”が“20人以下”より4.2ポイント高くなっている。

図表 2-15-2 性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例-正社員数別



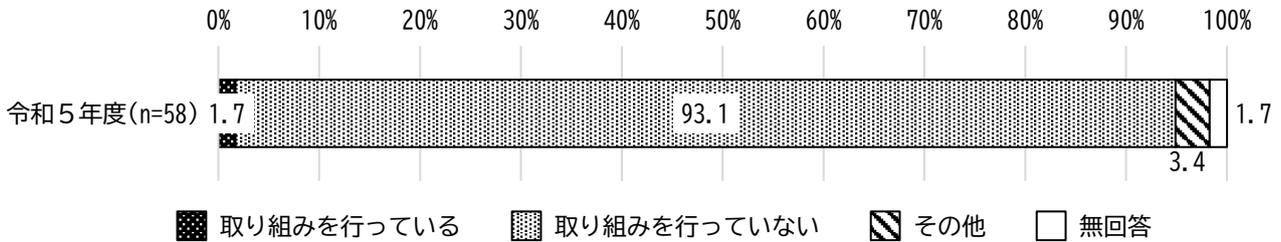
■ 配慮や支援が必要だと感じた事例があったとの回答は、5.2%と非常に少ない。実際に「事例がない」のかもしれないが、従業員自身から性的少数者であるという申し出がなければ、事業所でも把握することができないため、「事例がない」との回答が多くなっている可能性も考えられる。

② 性的少数者への配慮や支援のための取り組み（★）

問 16 性的少数者の従業員への配慮や支援のための取り組みを行っていますか。

性的少数者の従業員への配慮や支援のための取り組みを行っているか聞いたところ、「取り組みを行っている」(93.1%)は9割超えとなっている。

図表 2-16-1 性的少数者への配慮や支援のための取り組み



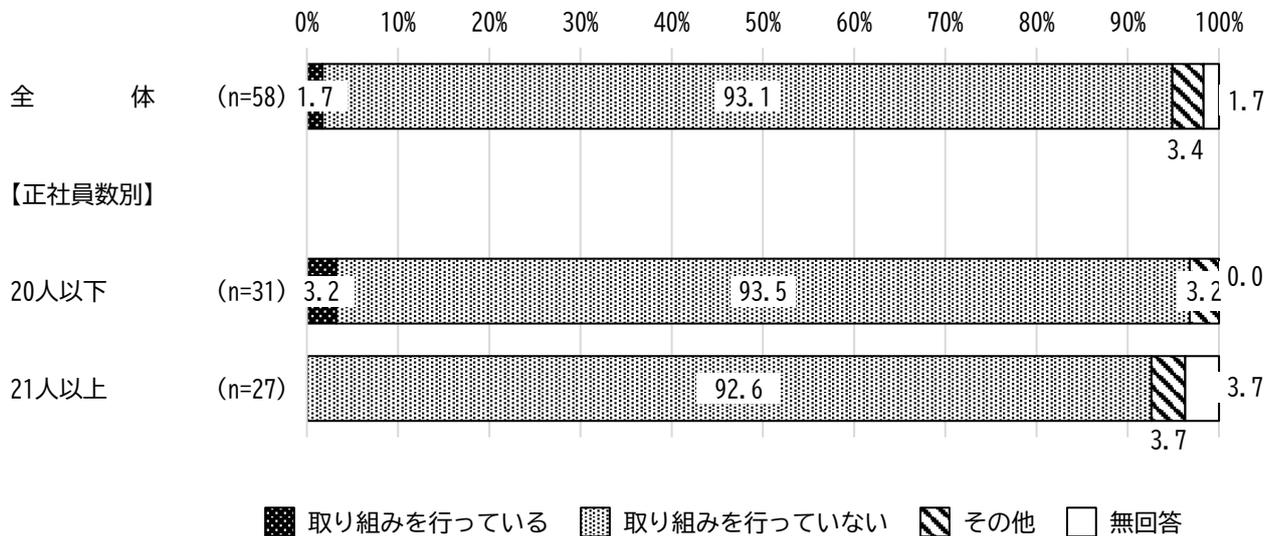
(その他の内容)

- ・ 該当者がいない。
- ・ 事例がない。

(全 2 件)

正社員数別で見ると、「取り組みを行っている」は“20 人以下”が“21 人以上”より 3.2 ポイント高くなっている。

図表 2-16-2 性的少数者への配慮や支援のための取り組み—正社員数別



■取り組みを行っているとの回答は、1.7%と非常に少ない。「その他」の回答をみると、「該当者がいない」・「事例がない」といった回答もあるため、性的少数者の従業員自身が、事業所側に配慮や支援を求めている、または求めにくいと感じている可能性が考えられる。また、従業員自身から性的少数者であるとの申し出がなければ、事業所でも把握することができないため、結果として、配慮や支援ができないということも考えられる。

③ 性的少数者への配慮や支援のための取り組み内容

(問 16 で「取り組みを行っている」を選択した場合にお答えください。)

問 16-1 性的少数者の従業員への配慮や支援として、どのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

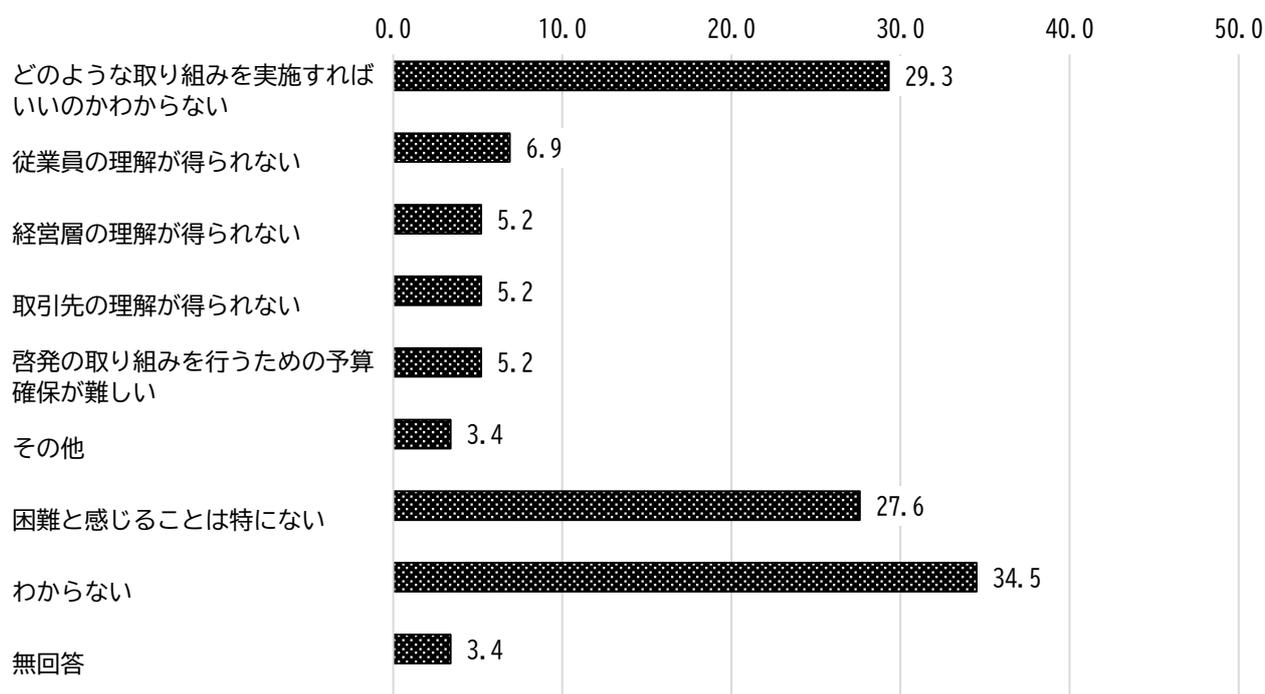
問 16 で「取り組みを行っている」と答えた事業所(1社)に、取り組み内容を聞いたところ、「当事者が利用できる相談窓口を設置している」との回答があった。

④ 性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題（★）

問 17 貴事業所が性的少数者への配慮や支援の取り組みを進めるにあたり、困難と感じることはありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

性的少数者への配慮や支援の取り組みを進めるにあたり、困難と感じることがあるか聞いたところ、「どのような取り組みを実施すればいいのかわからない」（29.3%）がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「困難と感じることは特にない」（27.6%）、「従業員の理解が得られない」（6.9%）、「経営層の理解が得られない」（5.2%）などとなっている。

図表2-17-1 性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題 (%)



■ 令和5年度(n=58)

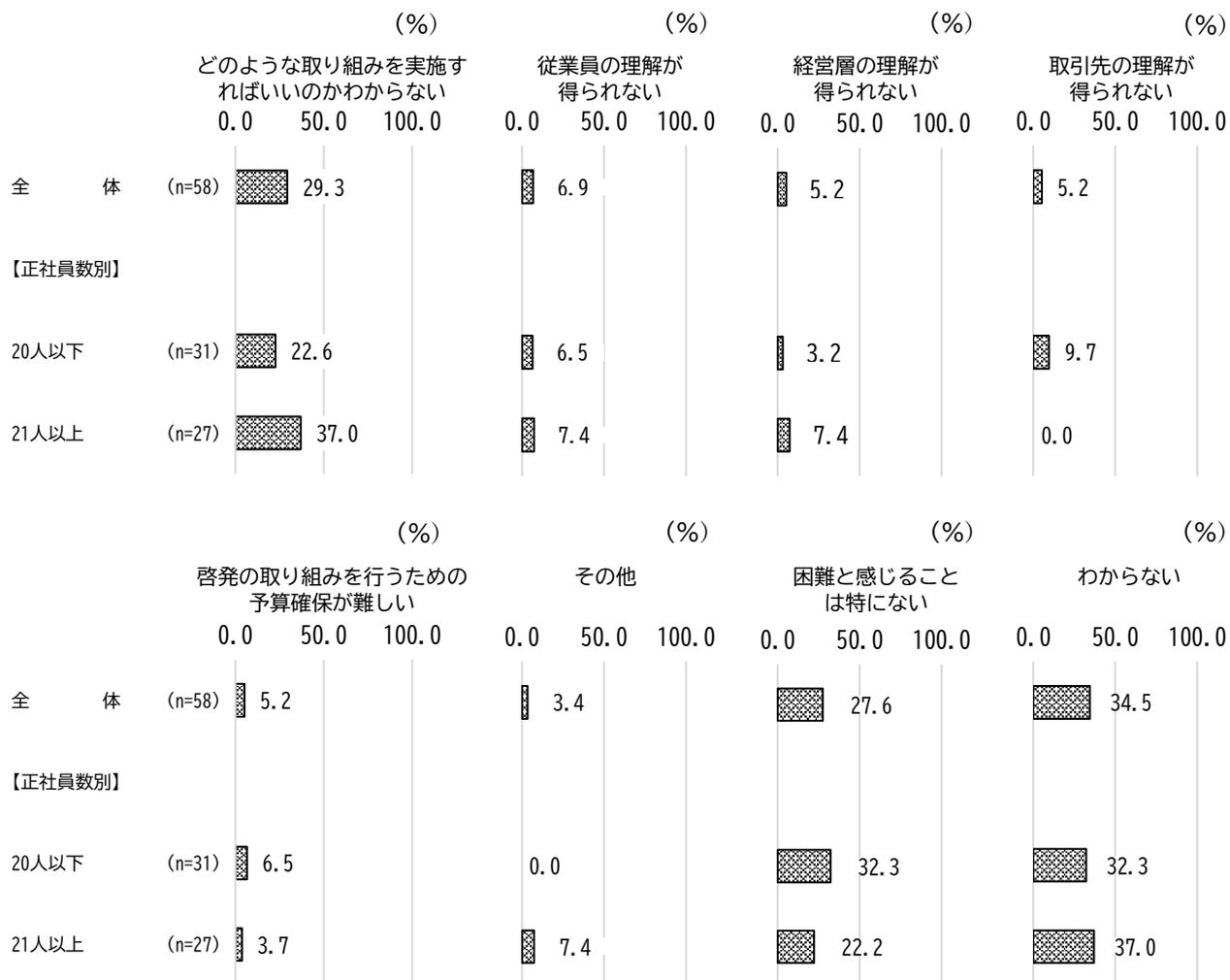
（その他の内容）

- ・トイレや更衣室等どうすべきかわからない。
- ・性的少数者だと言ってきた場合に、その真偽。

（全2件）

正社員数別でみると、「どのような取り組みを実施すればいいのかわからない」は“21人以上”が“20人以下”より14.4ポイント、「困難と感じることは特にない」は“20人以下”が“21人以上”より10.1ポイント高くなっている。

図表2-17-2 性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題－正社員数別



■「どのような取り組みを実施すればいいのかわからない」との回答が、3割程度を占めている。このことから、事業所に対して、性的少数者から配慮や支援の申し出があった場合の取り組みや事例をわかりやすく周知する必要があると考える。

(6) 男女共同参画について

① 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

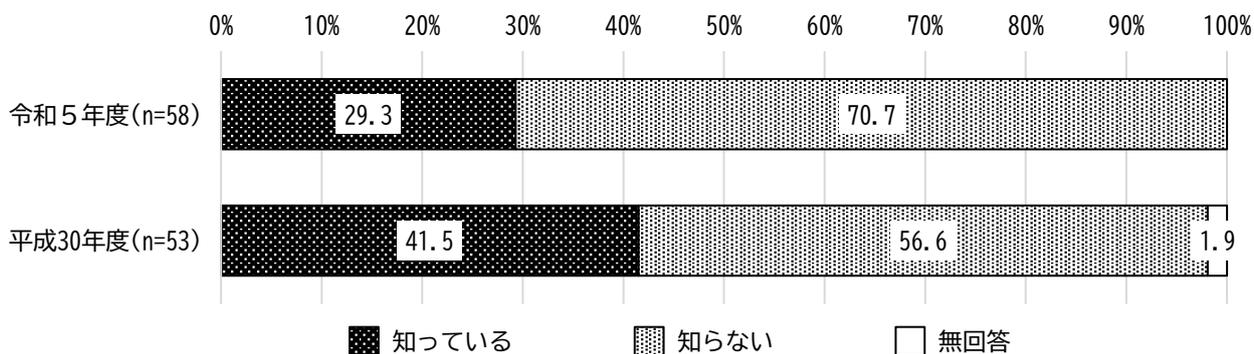
問 18 「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っていますか。

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(29.3%) はほぼ3割、「知らない」(70.7%) はほぼ7割となっている。

前回調査と比較すると、「知っている」は12.2ポイント減少している。一方、「知らない」は14.1ポイント増加している。

図表 2-18-1

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－前回調査比較



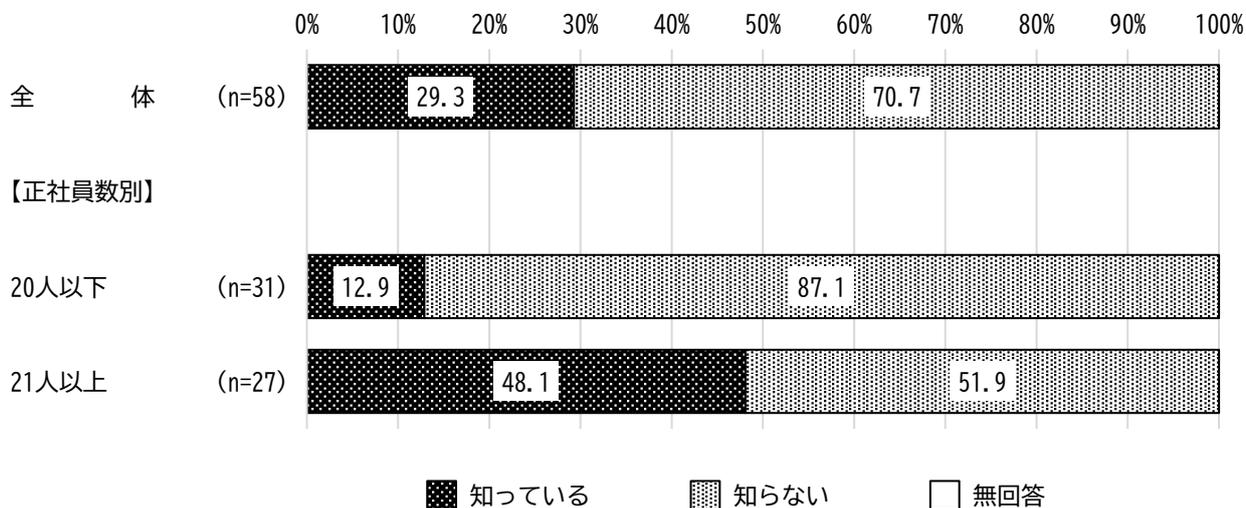
※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成 30 年度の選択肢	令和 5 年度の選択肢
知っていた	知っている
知らなかった	知らない

正社員数別で見ると、「知っている」は“21人以上”が“20人以下”より35.2ポイント、「知らない」は“20人以下”が“21人以上”より35.2ポイント高くなっている。

図表2-18-2

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－正社員数別



■正社員数が20人以下の事業所では、「知らない」が9割近くとなっている。100人以下の事業所では、行動計画の策定が努力義務と規定されているため、行動計画自体を知らない事業所が多いことが伺える。このことから、事業所として、まずは「次世代育成支援対策推進法」で規定している「一般事業主行動計画」について知ることから始めていく必要があると考える。

② 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

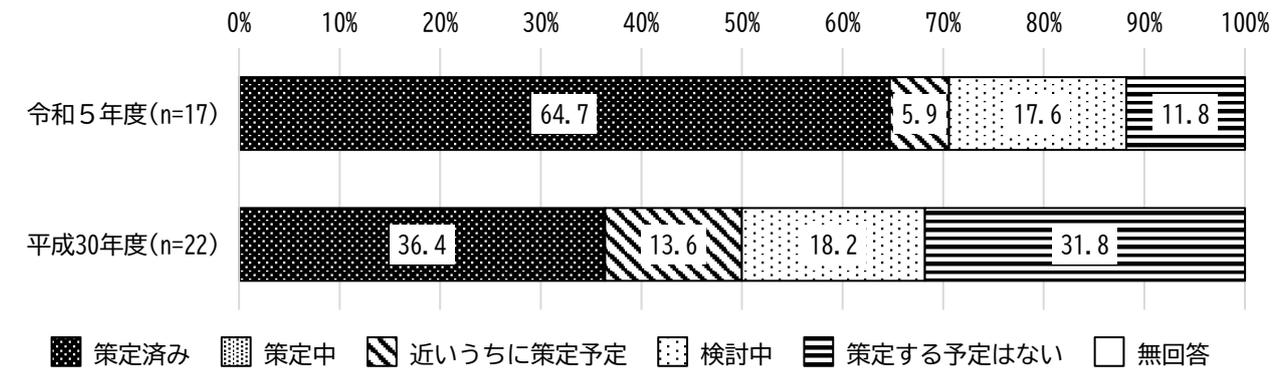
(問18で「1. 知っていた」と回答した場合にお答えください。)

問 18-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問18で「知っている」と答えた事業所(17社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(64.7%)が6割半ば、「検討中」(17.6%)が2割近くとなっている。
前回調査と比較すると、「策定済み」(64.7%)は28.3ポイント増加している。

図表2-18-1-1

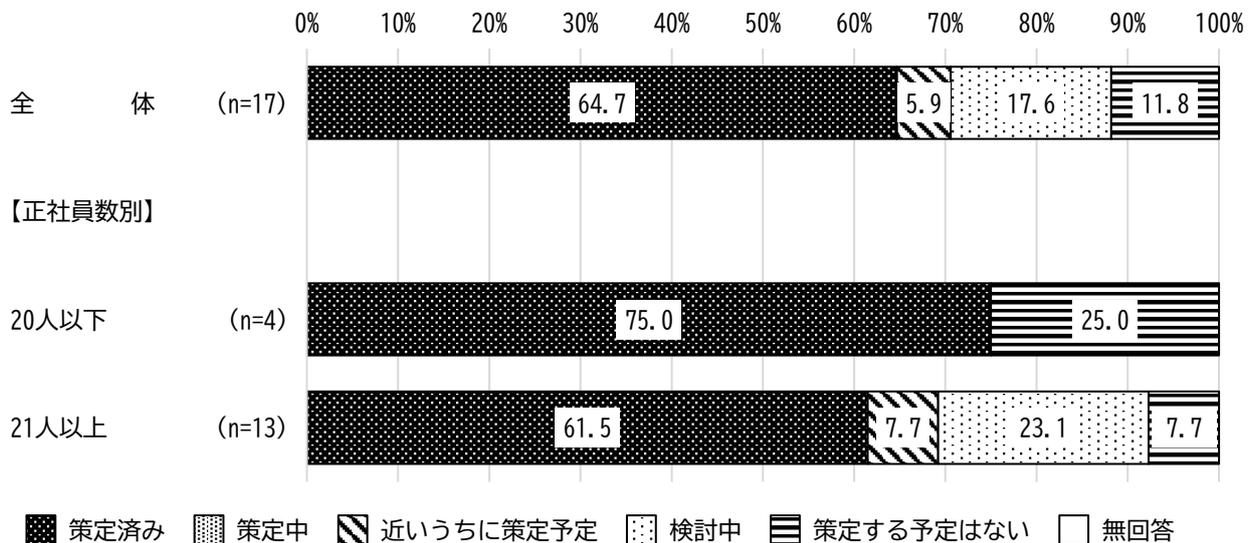
「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-前回調査比較



正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-18-1-2

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-正社員数別



- 前回調査と比べると、「一般事業主行動計画」を知っている事業所での計画策定済みの割合は増加している。このことから、「次世代育成支援対策推進法」で規定している一般事業主行動計画を知っている事業所の策定状況は着実に進んでおり、良好であることが伺える。このことから、引き続き、「検討中」・「策定する予定はない」事業所へ向けて、計画策定の必要性を啓発していくことが必要と考える。
- 正社員数が 20 人以下の事業所での策定済みの割合は、正社員数が 21 人以上の事業所での策定済みの割合よりも高い。このことから、正社員数が 20 人以下の事業所での計画策定が進んでいることが伺える。

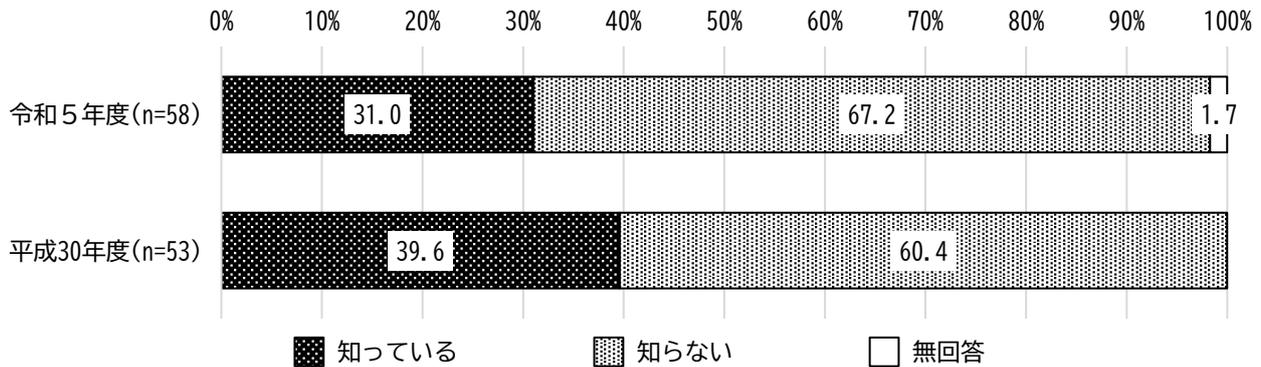
③ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度

問 19 「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っていますか。

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(31.0%)は3割超え、「知らない」(67.2%)は7割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「知らない」は6.8ポイント増加している。

図表2-19-1 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－前回調査比較

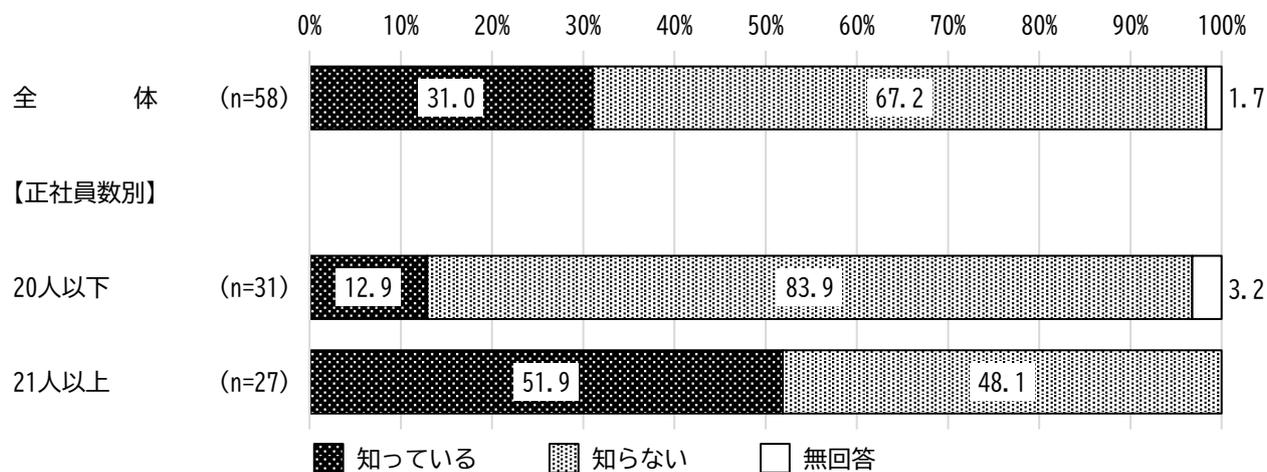


※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
知っていた	知っている
知らなかった	知らない

正社員数別で見ると、「知っている」は“21人以上”が“20人以下”より39.0ポイント、「知らない」は“20人以下”が“21人以上”より35.8ポイント高くなっている。

図表2-19-2 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－正社員数別



■正社員数が20人以下の事業所で、「知らない」が8割を超えている。100人以下の事業所では行動計画の策定が努力義務と規定されているため、行動計画自体を知らない事業所が多いことが伺える。このことから、事業所として、まずは、「女性活躍推進法」で規定している「一般事業主行動計画」について知ることから始めていく必要があると考える。

④ 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無

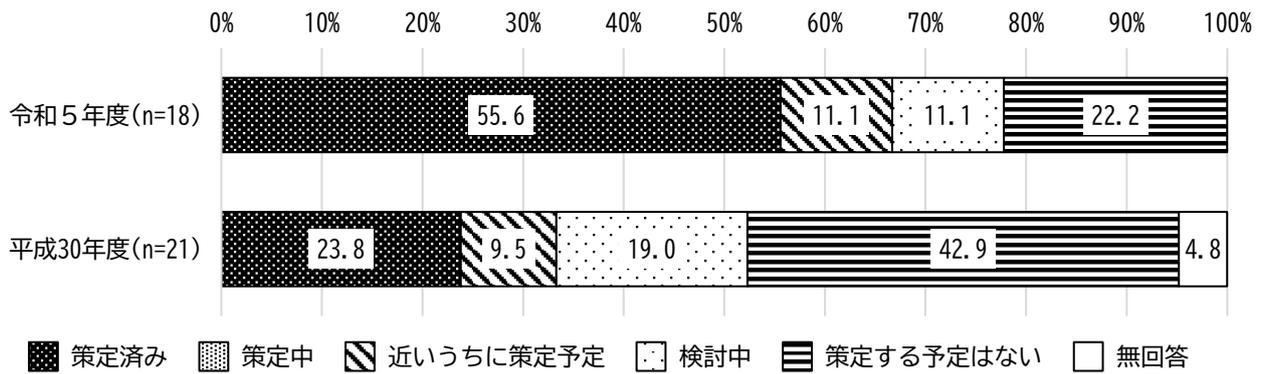
(問19で「1. 知っている」と回答した場合にお答えください。)

問 19-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問19で「知っている」と答えた事業所(18社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(55.6%)が5割半ば、「策定する予定はない」(22.2%)が2割超えとなっている。

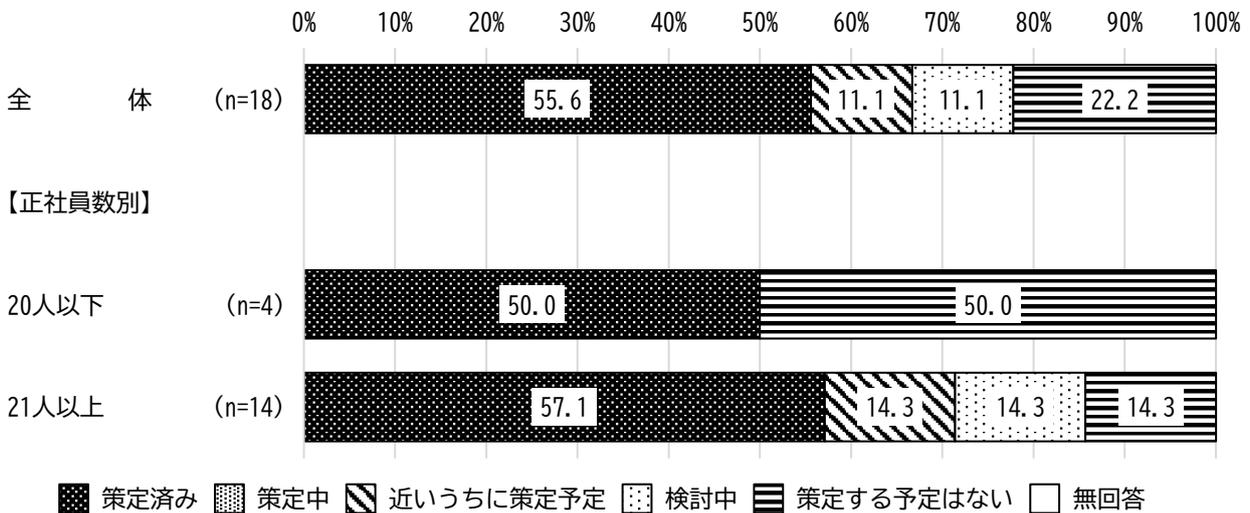
前回調査と比較すると、「策定済み」(55.6%)は31.8ポイント増加している。

図表2-19-1-1 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-前回調査比較



正社員数別は、サンプル数が少ないため参考までに図示する。

図表2-19-1-2 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無-正社員数別



■前回調査と比べると、「一般事業主行動計画」を知っている事業所での計画策定済みの割合は、2倍以上増加している。「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画を知っている事業所での策定状況は着実に進んでおり、良好であることが伺える。このことから、引き続き、「検討中」・「策定する予定はない」事業所へ向けて、計画策定の必要性を啓発していく必要があると考える。

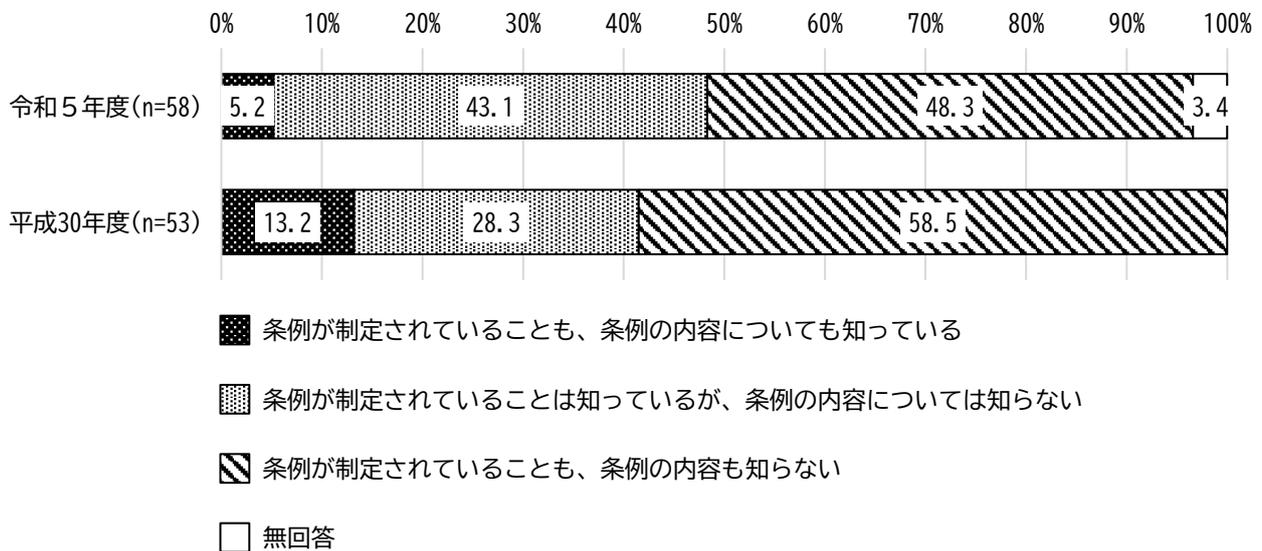
⑤ 「北区男女共同参画条例」の認知度

問 20 北区では平成 18 年 6 月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

平成 18 年 6 月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」は 5.2%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(43.1%)は4割超えとなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」(48.3%)は5割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」は 14.8 ポイント増加している。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」は 10.2 ポイント減少している。

図表 2-20-1 北区男女共同参画条例の認知度－前回調査比較



※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成 30 年度の選択肢	令和 5 年度の選択肢
条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている	条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている
条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない	条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない
条例が制定されていることを知らない	条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

■前回調査と比べると、「北区男女共同参画条例」自体の認知度は増加しているが、条例の内容まで知っている事業所は減少している。また、依然として、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」との割合も5割近くと高い。このことから、引き続き、「北区男女共同参画条例」とその内容についての周知を積極的に行う必要があると考える。

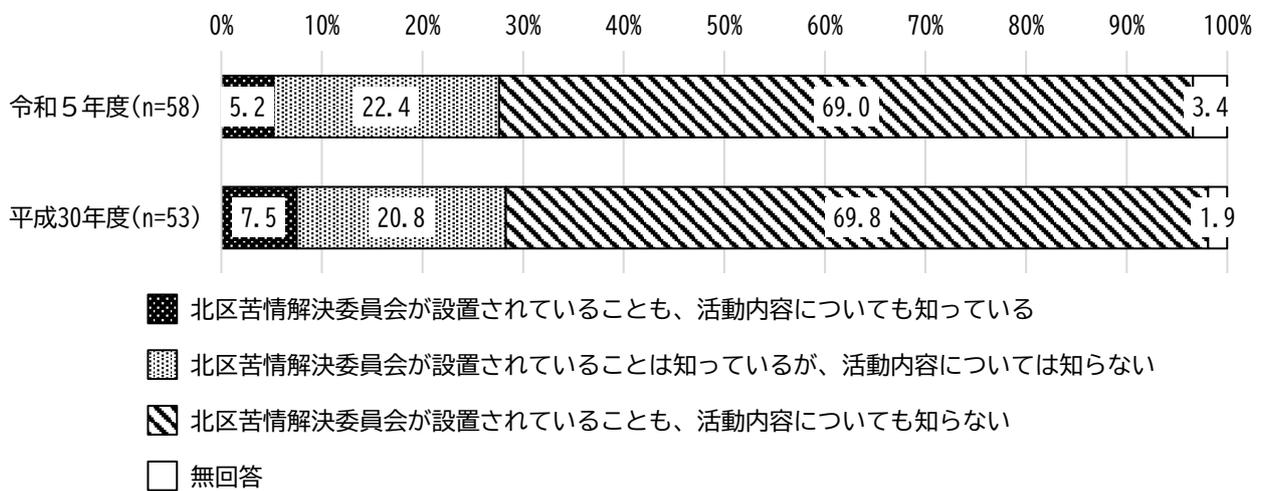
⑥ 「北区苦情解決委員会」の認知度

問 21 北区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ〇をつけてください。

「北区苦情解決委員会」を知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は5.2%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」(22.4%)は2割を超えている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」(69.0%)はほぼ7割となっている。

前回調査と比較すると、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」は1.6ポイント増加している。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は2.3ポイント減少している。

図表 2-21-1 北区苦情解決委員会の認知度－前回調査比較



※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
北区苦情解決委員会が設置されていることも、内容についても知っている	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている
北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、内容については知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない
北区苦情解決委員会が設置されていることを知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

■前回調査と同様に、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」との割合が高い。このことから、引き続き、「北区苦情解決委員会」の存在と活動内容についての周知を行う必要があると考える。

(7) 自由意見

問 22 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

ご記入いただいたご意見・ご要望のうち、主なご意見・ご要望を掲載しています。

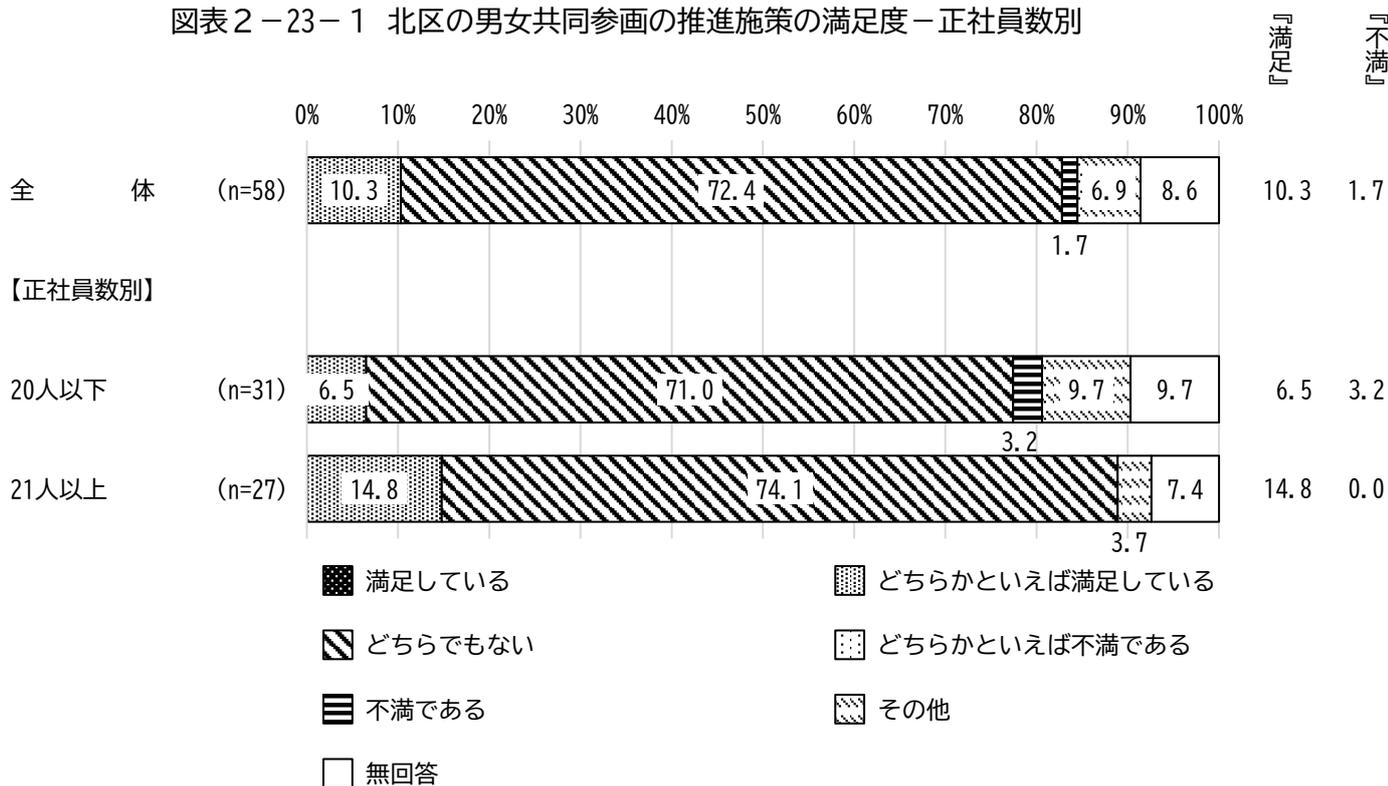
No	ご意見
1	当事業所にこのアンケートが2部届きました。同一住所、同一事業主に送付するのはデータ管理がずさんではないでしょうか。上質な紙の利用も疑問に思う。
2	基本的にはよくわからないし、本社の場合、男女の区別または差別は行っていない。
3	企業規模に適した調査をおこなってほしい。
4	家族経営なので、あまり当てはまりません。
5	他の拠点では子の看護休暇を時間単位で取得したり、男性で育休を取得する社員も出てきた。女性社員の活躍なくしては今後会社が立ち行かなくなり、男性の育児休暇もアピールしていきたい。
6	女性だから優遇される異常な風潮は逆差別を生み出すだけです。性別云々でなく能力で採用されるべきと思います。

(8) 満足度調査 (★)

問 23 北区の男女共同参画の推進施策の満足度についてお答えください。

北区の男女共同参画の推進施策の満足度について聞いたところ、「満足している」(0.0%)と「どちらかといえば満足している」(10.3%)を合わせた『満足』(10.3%)は約1割となっている。一方、「不満である」(1.7%)と「どちらかといえば不満である」(0.0%)を合わせた『不満』(1.7%)は1割未満となっている。

図表 2-23-1 北区の男女共同参画の推進施策の満足度 - 正社員数別



(その他の内容)

- ・共同参画の活動を理解していない。
- ・分からない。

(など4件)

■「どちらでもない」との回答が7割超えとなっている。また、「その他」の回答には、「現状がわからない」や「情報が全く入ってこない」との回答が多い。このことから、満足度をさらに高めていくためには、男女共同参画推進施策について積極的に周知をしていく必要があると考える。

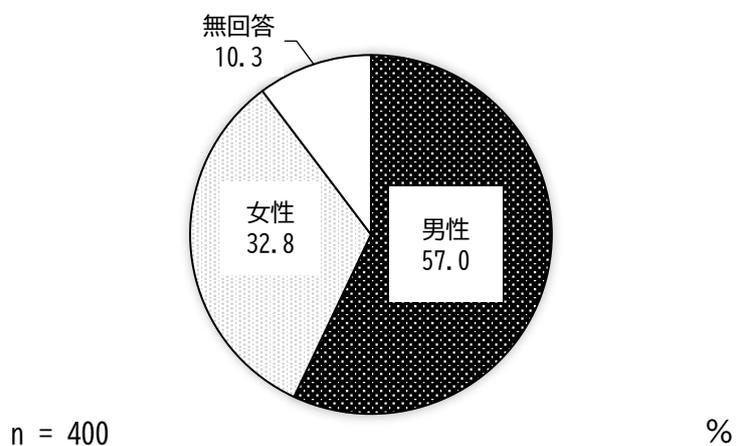
【3. 町会・自治会】

【3. 町会・自治会】

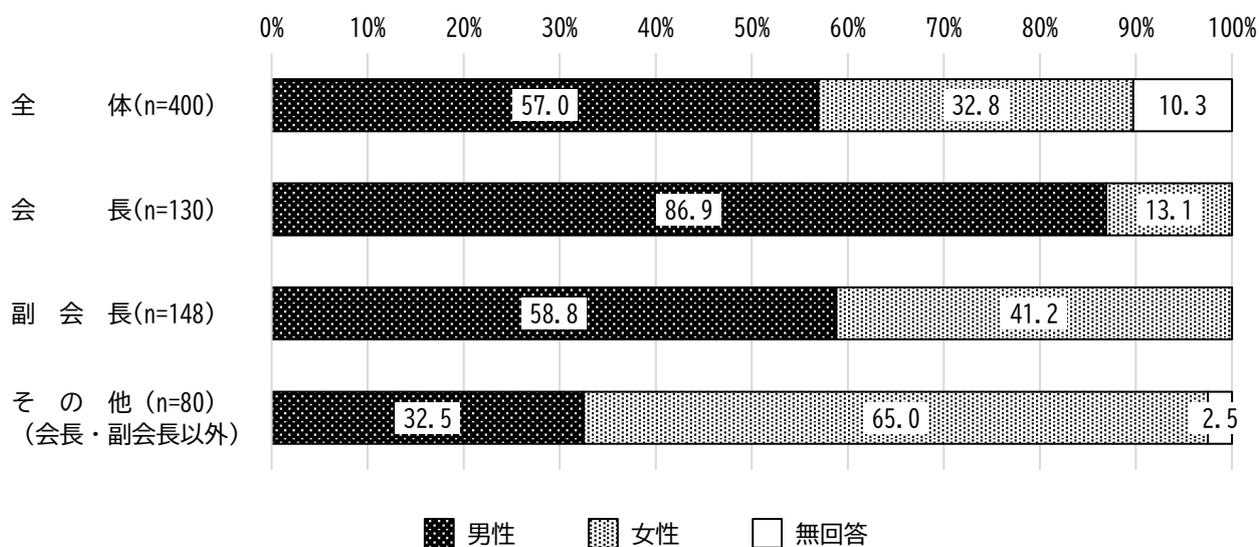
(1) あなた自身について

① 性別・年齢

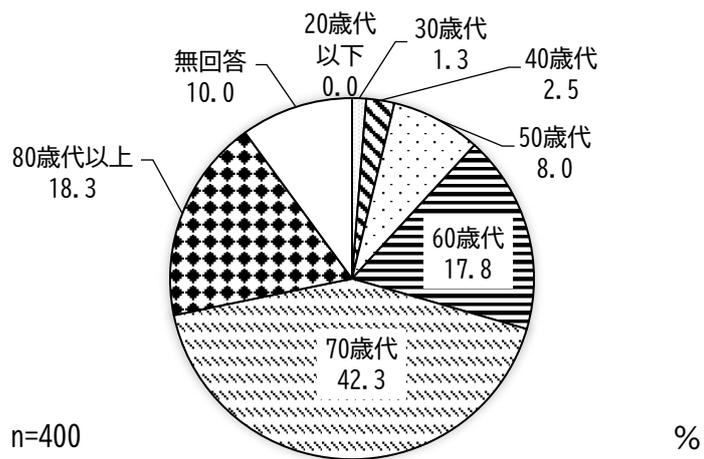
F 1 性別・年齢



(性別-役職別)

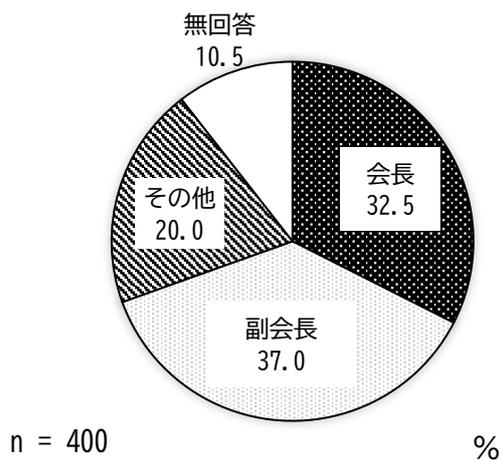


F 2 年齢



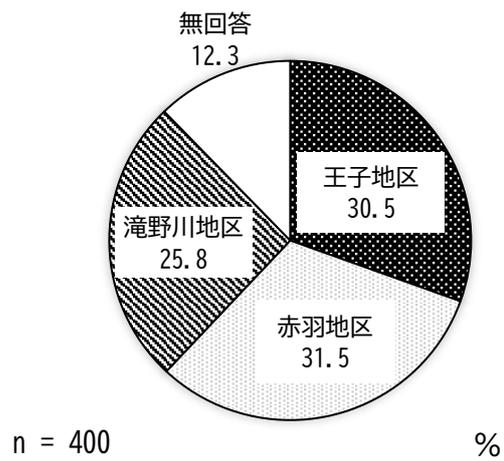
② 役職

F 3 役職



③ 住まい

F 4 住まい



(2) 団体の構成について

① 世帯数

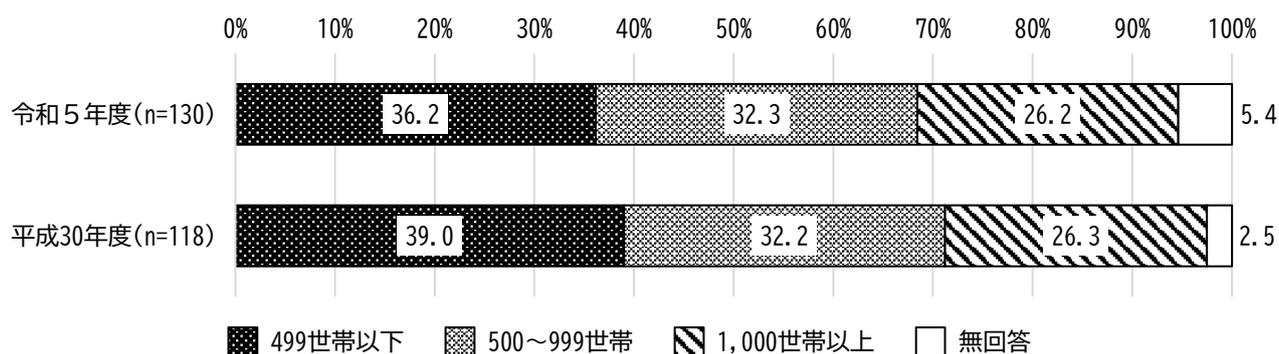
(会長のみお答えください。)

問1 令和5年5月1日現在の町会・自治会に加入している世帯数を教えてください。

現在、町会・自治会に加入している世帯数を聞いたところ、「499世帯以下」(36.2%)が3割半ば、「500～999世帯」(32.3%)が3割超え、「1,000世帯以上」(26.2%)が2割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「499世帯以下」は2.8ポイント減少している。

図表3-1-1 町会・自治会加入世帯数－前回調査比較



■北区人口統計表の平成30年5月と令和5年5月の世帯数を比較すると、9,809世帯増加している。また、今回調査と前回調査の加入世帯数の合計を比較すると、9,904世帯増加している。このことから、町会・自治会への加入世帯数の増加要因は特定できないが、加入状況だけ見れば良好であるといえる。

② 副会長の男女数

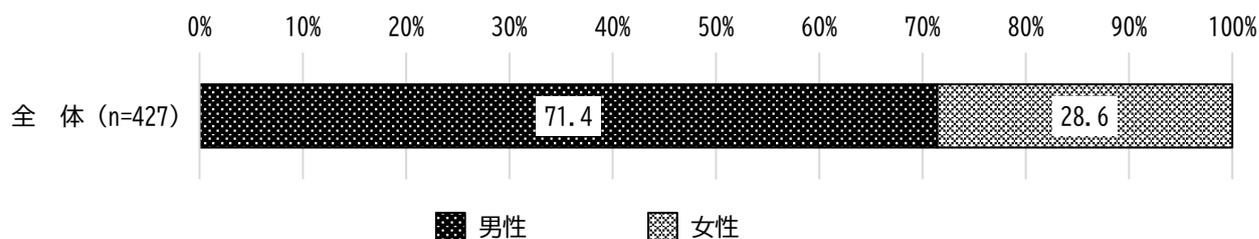
(会長のみお答えください。)

問2 副会長の男女数を教えてください。

副会長の男女数を聞いたところ、全体での副会長数は427人で、うち男性は305人(71.4%)、女性は122人(28.6%)であった。

前回調査と比較すると、男性は5.3ポイント減少し、女性は5.3ポイント増加している。

図表3-2-1 副会長の男女数



■前回調査と比べると、男性の副会長の割合が減少し、女性の副会長の割合が増加している。このことから、少しずつではあるが、女性の副会長が増えてきていることが伺える。

③ 役職の選出方法

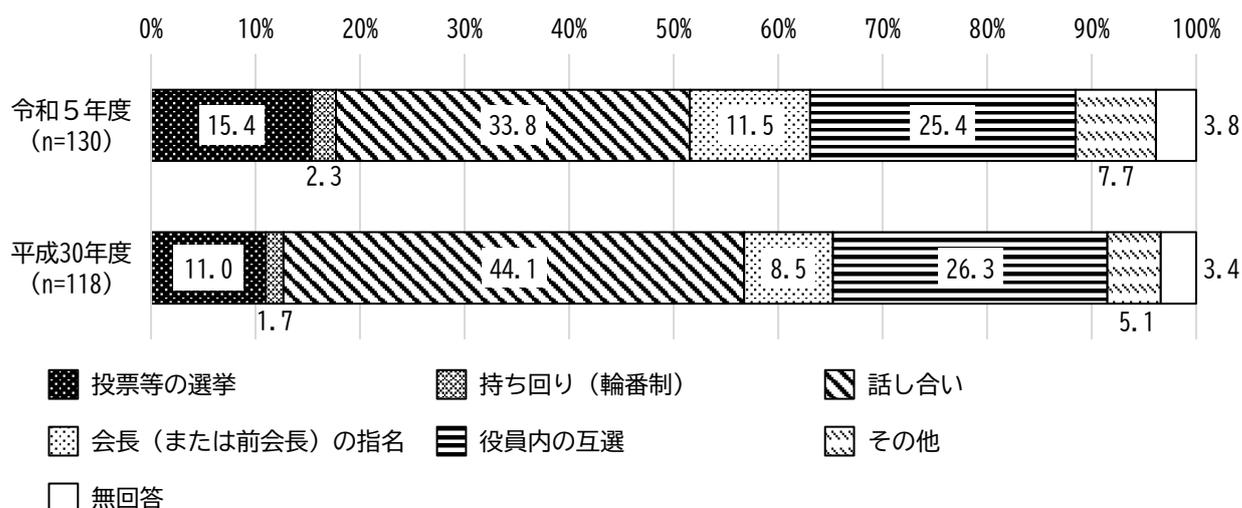
(会長のみお答えください。)

問3 役員の選出方法を教えてください。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

会長の選出方法を聞いたところ、「話し合い」(33.8%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「役員内の互選」(25.4%)、「投票等の選挙」(15.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「投票等の選挙」は4.4ポイント、「会長(または前会長)の指名」は3.0ポイント増加している。一方、「話し合い」は10.3ポイント減少している。

図表3-3-1 会長の選出方法-前回調査比較



(その他の内容)

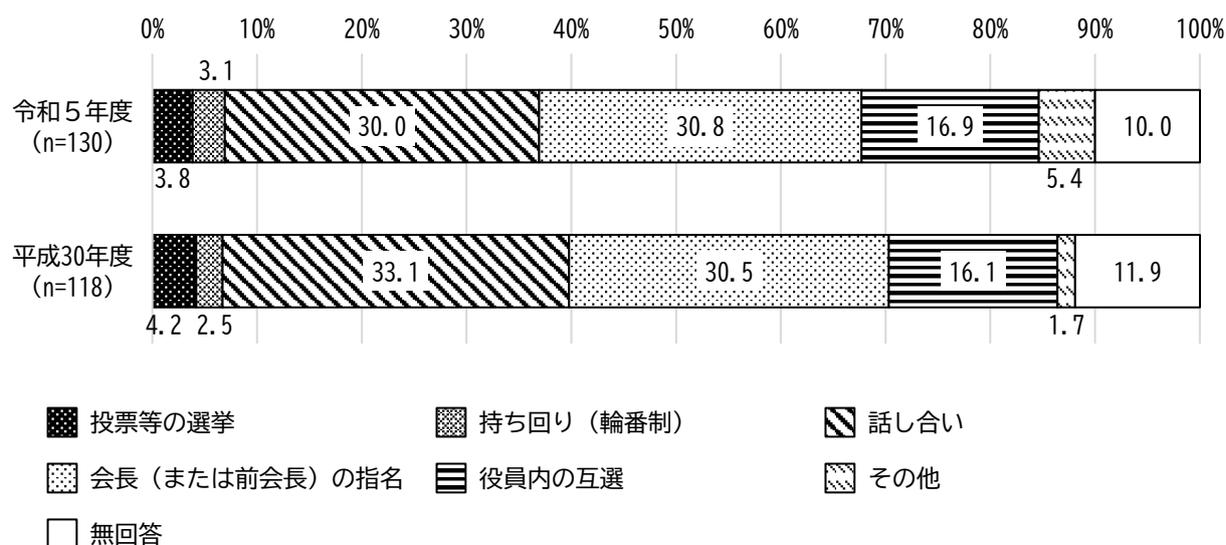
「その他」の項目はチェックのみで自由記述欄はないため、具体的な内容は不明。

■会長の選出方法は、前回調査と比較すると、「話し合い」が大幅に減少し、「投票等の選挙」が増加している。このことから、会長は選挙により立候補した者の中から選出しようという方向に変化してきている。また、「会長(または前会長)の指名」も増加している。このことから、会長自身が次の会長として適任と判断した者へ会長職を引き継ぐという選出方法が増えていることが考えられる。

副会長の選出方法を聞いたところ、「会長（または前会長）の指名」（30.8%）がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「話し合い」（30.0%）、「役員内の互選」（16.9%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「役員内の互選」は0.8ポイント、「持ち回り（輪番制）」は0.6ポイント、「会長（または前会長）の指名」は0.3ポイント増加している。一方、「話し合い」は3.1ポイント、「投票等の選挙」は0.4ポイント減少している。

図表3-3-2 副会長の選出方法－前回調査比較



（その他の内容）

「その他」の項目はチェックのみで自由記述欄はないため、具体的な内容は不明。

■副会長の選出方法は、前回調査と比較すると、大きな変化はみられない。引き続き、会員の意見を幅広く聞いて選出しようという傾向が伺える。

④ 役員数

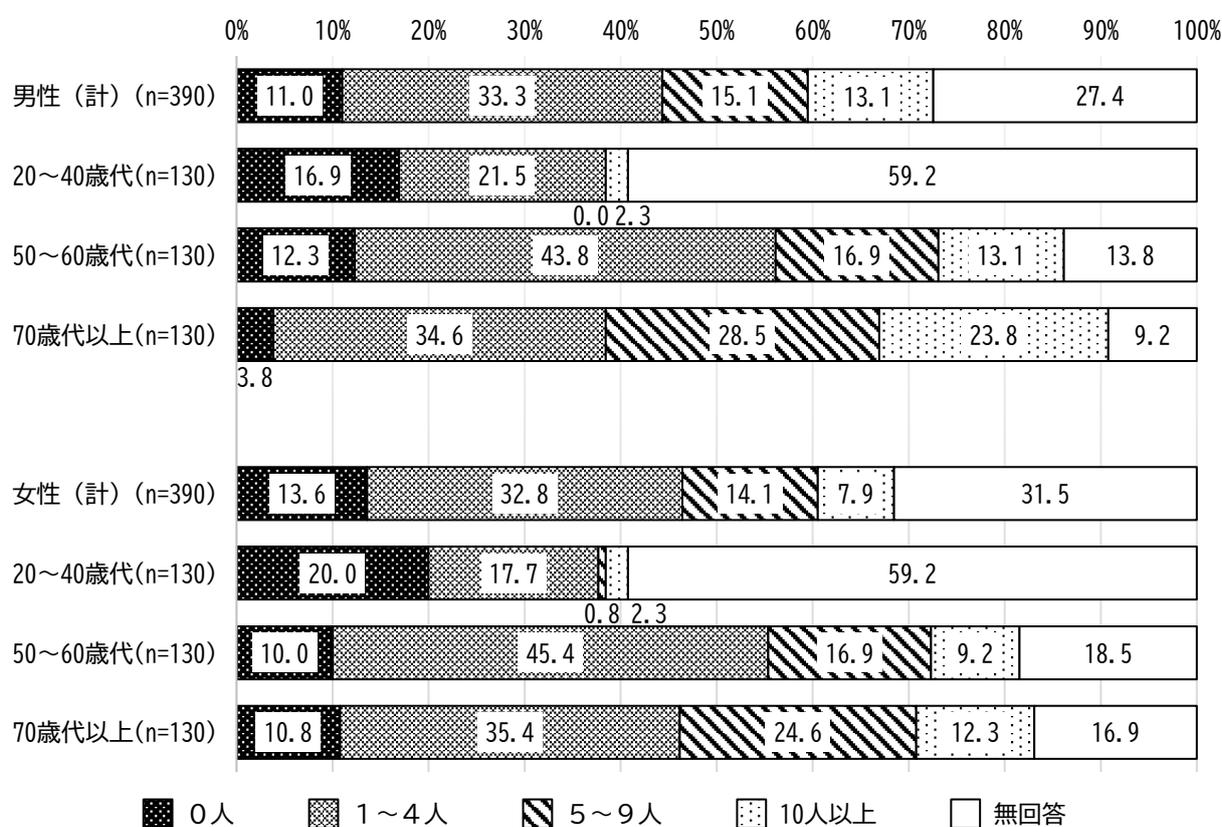
(会長のみお答えください。)

問4 役員会の構成員が各町会・自治会で異なると思いますが、役員会に参加する役員の年代別の男女数をわかる範囲で教えてください。

役員会に参加する役員の男女数を聞いたところ、男性は「1～4人」(33.3%)が3割超えと最も高く、女性は「1～4人」(32.8%)が3割超えと最も高くなっている。

年代別にみると、男性では「1～4人」は50～60歳代(43.8%)が4割超えと最も高く、「10人以上」は70歳代以上(23.8%)が2割超えと高くなっている。また、女性では「1～4人」は50～60歳代(45.4%)が4割半ばと最も高く、「5～9人」は70歳代以上(24.6%)が2割半ばと高くなっている。

図表3-4-1 役員数-性別・年代別



■20～40歳代で役員会に参加している役員は、男女を問わず無回答が過半数を超えている。また、20～40歳代で役員会に参加している役員が5人以上いる割合は、男女ともに5%未満となっている。このことから、仕事や子育てが中心の若い世代は、町会・自治会の活動には参加しても、役員を担うための余裕がなく、結果として若い世代の役員が少ない状況となっていることが伺える。

⑤ リーダーの傾向

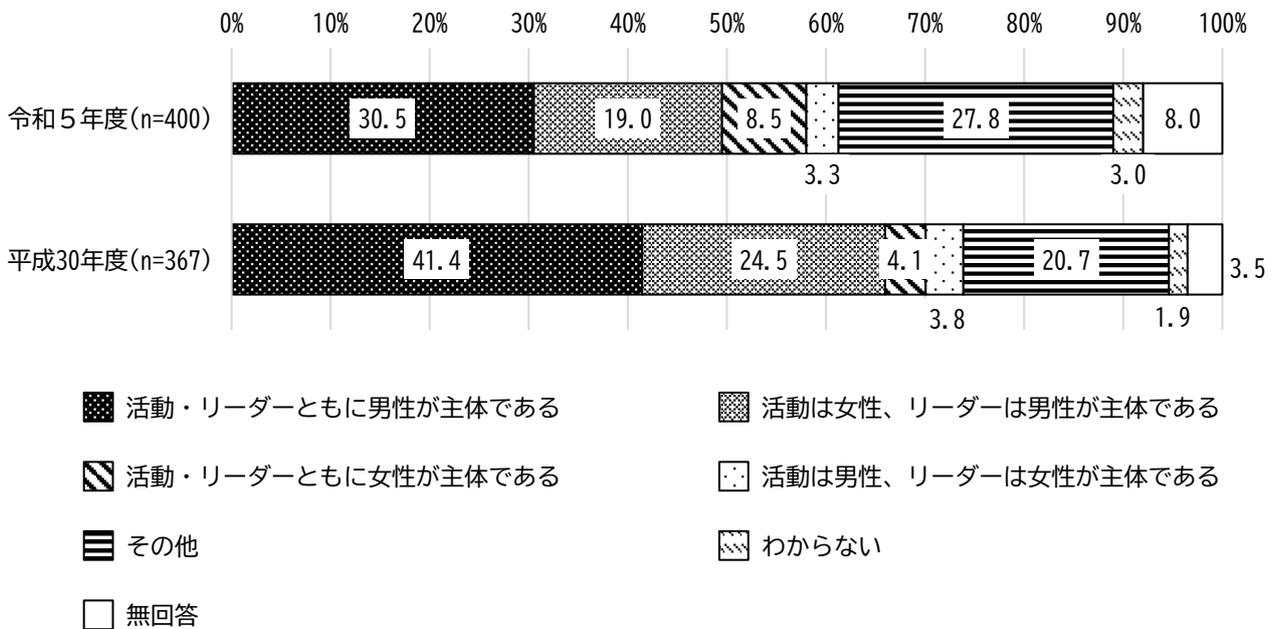
(問5からは、全員お答えください)

問5 あなたの町会・自治会の活動及び会長や副会長等のリーダーを担っている人は、全般的にどのような傾向にありますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

町会・自治会の活動及び会長や副会長等のリーダーを担っている人は、どのような傾向にあるか聞いたところ、「活動・リーダーともに男性が主体である」(30.5%)がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「活動は女性、リーダーは男性が主体である」(19.0%)、「活動・リーダーともに女性が主体である」(8.5%)、「活動は男性、リーダーは女性が主体である」(3.3%)となっている。

前回調査と比較すると、「活動・リーダーともに女性が主体である」が4.4ポイント増加している。一方、「活動・リーダーともに男性が主体である」は10.9ポイント、「活動は女性、リーダーは男性が主体である」は5.5ポイント減少している。

図表3-5-1 リーダーの傾向-前回調査比較



(その他の内容)

- ・各事業によって話合いで決定している。
- ・役割ごとにリーダーは男性であったり女性であったりする。
- ・持ち回り。

(など 111 件)

■男性がリーダー層を担っている割合は、前回調査と比較すると減少しており、女性がリーダー層を担っている割合は、前回調査と比較すると増加している。このことから、町会・自治会でリーダーとして活躍している女性が増加していることが伺える。

⑥ 女性リーダーが少ない原因

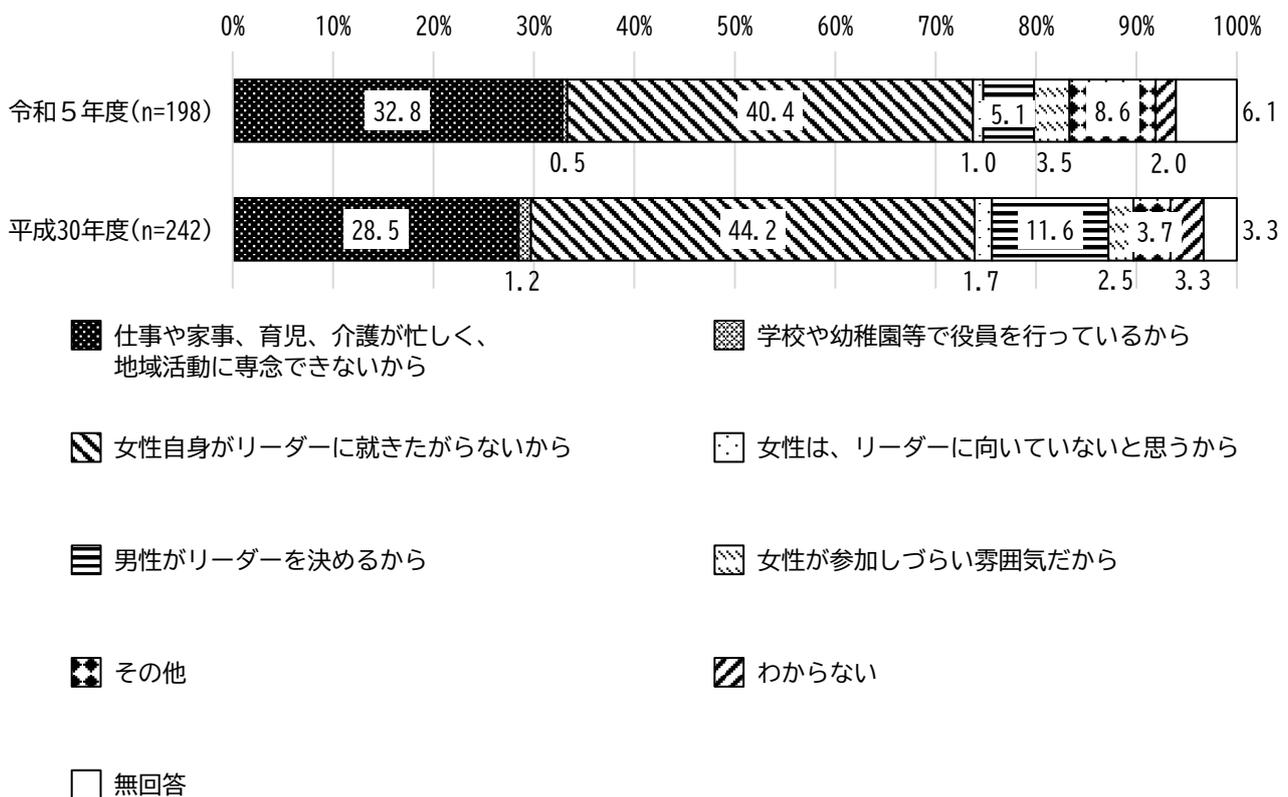
(問5で「1 活動・リーダーともに男性が主体である」または「2 活動は女性、リーダーは男性が主体である」を選択した場合にお答えください。)

問5-1 女性のリーダーが少ない主な原因は何だと思いますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

問5で、「活動・リーダーともに男性が主体である」または「活動は女性、リーダーは男性が主体である」と答えた方(198人)に、女性のリーダーが少ない原因を聞いたところ、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」(40.4%)が4割と最も高くなっている。次いで、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」(32.8%)、「男性がリーダーを決めるから」(5.1%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」は4.3ポイント増加している。一方、「男性がリーダーを決めるから」は6.5ポイント、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」は3.8ポイント減少している。

図表3-5-1-1 女性リーダーが少ない原因-前回調査比較



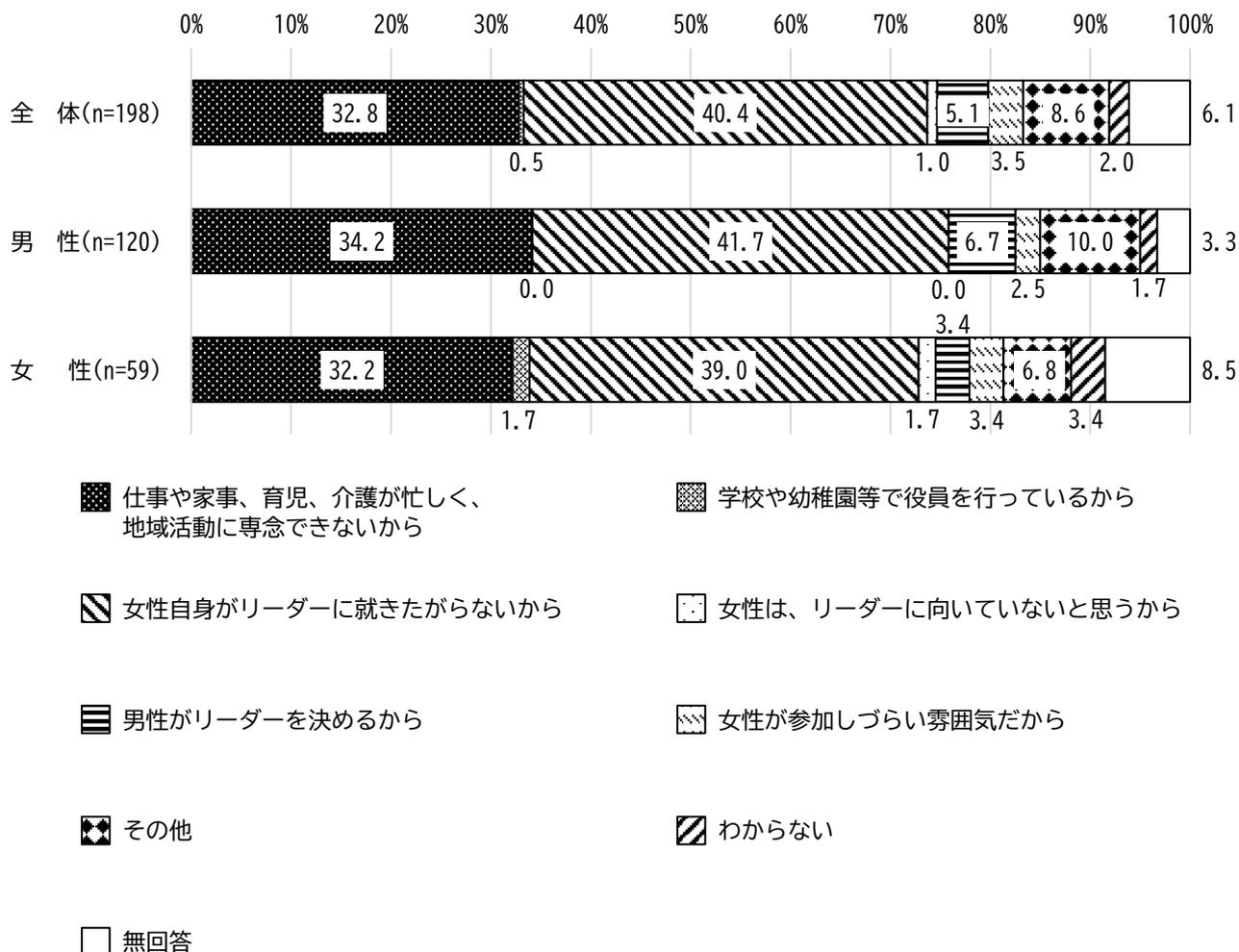
(その他の内容)

- ・男性が主体なので、女性がリーダーになりにくいから。
- ・主に世帯主が役員を担うため。
- ・女性が活動に加わらない傾向があるため。

(など17件)

性別でみると、「男性がリーダーを決めるから」は男性が女性より 3.3 ポイント、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」は男性が女性より 2.7 ポイント高くなっている。

図表3-5-1-2 女性リーダーが少ない原因-性別



■女性リーダーが少ない原因として、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」と「女性自身がリーダーに就きたがらないから」との回答が、合わせて7割を超えている。このことから、女性のリーダーを増やすためには、男性も主体的に家事等の日常生活上の役割を担い、女性の負担を減らしてことや、女性がリーダーに就きやすい環境や雰囲気づくり、リーダーに就いてみてもよいと考える女性を増やしていくことが必要であると考えます。

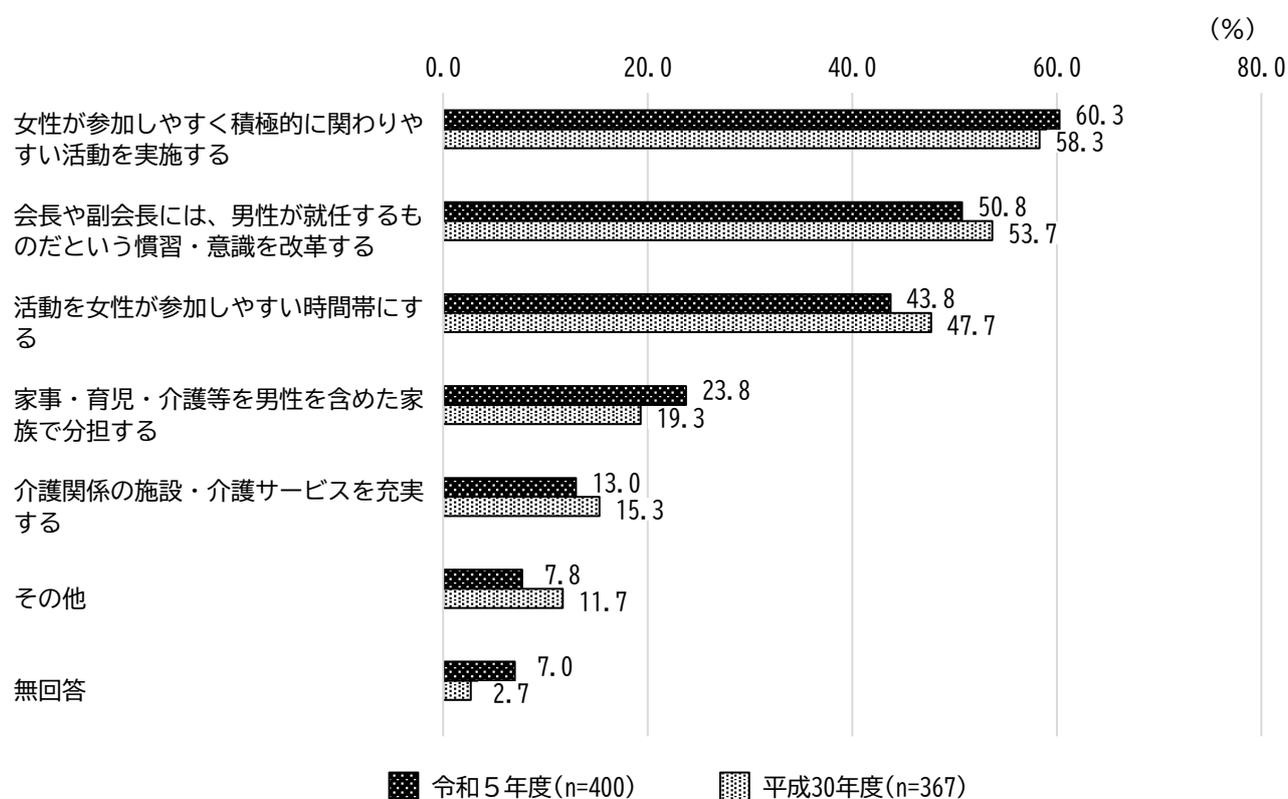
⑦ 女性リーダーを増やすために必要な方策

問6 女性の会長や副会長等のリーダーを増やすためには、どのような方策が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

女性の会長や副会長等のリーダーを増やすためには、どのような方策が必要だと思うか聞いたところ、「女性が参加しやすく積極的に関わりやすい活動を実施する」(60.3%)が6割と最も高くなっている。次いで、「会長や副会長には、男性が就任するものだという慣習・意識を改革する」(50.8%)、「活動を女性が参加しやすい時間帯にする」(43.8%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性が参加しやすく積極的に関わりやすい活動を実施する」は2.0ポイント、「家事・育児・介護等を男性を含めた家族で分担する」は4.5ポイント増加している。

図表3-6-1 女性リーダーを増やすために必要な方策-前回調査比較



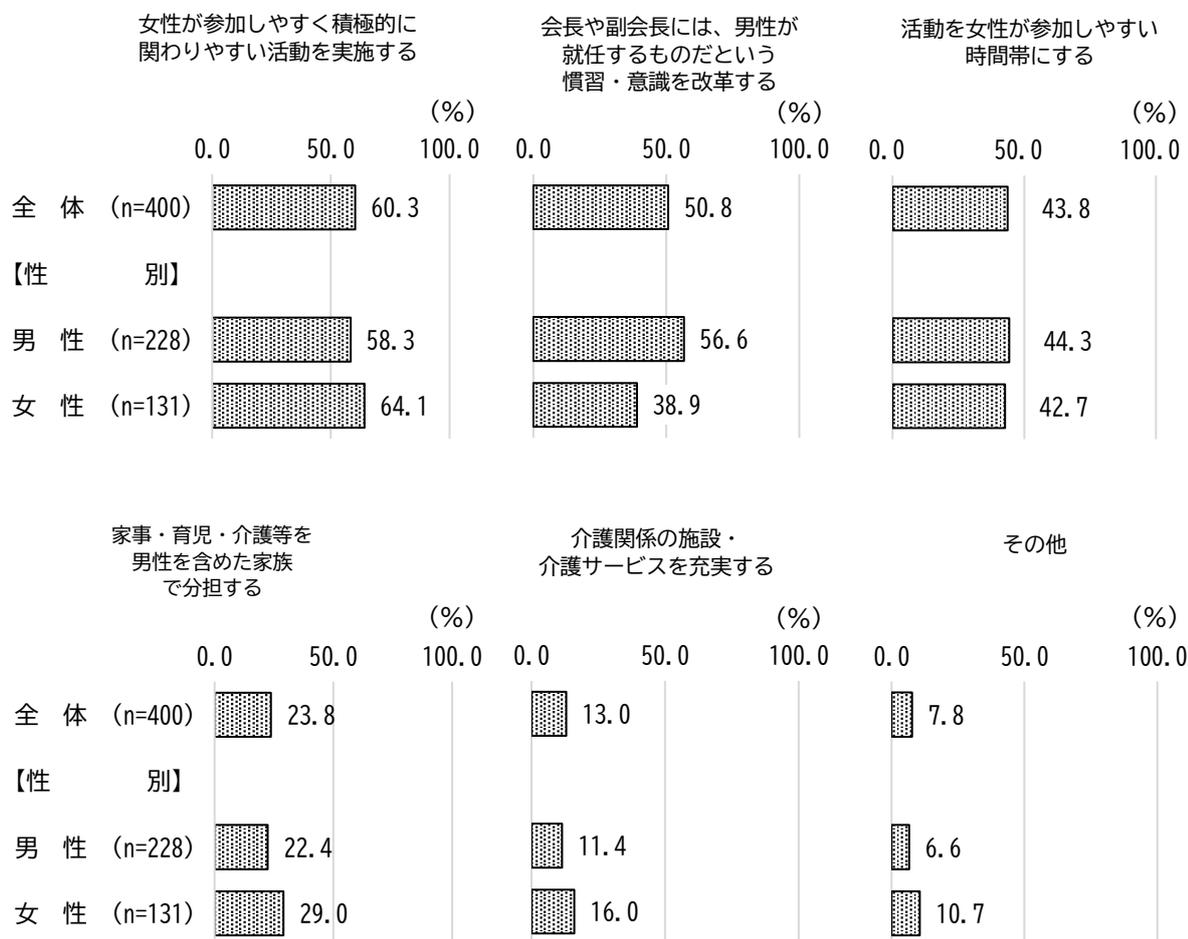
(その他の内容)

- ・役員が協力する様にする。
- ・参加してよかった、楽しかったと思える地域づくりが大切。
- ・役員への負担の軽減、町会行事の抜本な見直し。

(など31件)

性別でみると、「会長や副会長には、男性が就任するものだという慣習・意識を改革する」では、男性が女性よりも17.7ポイント高くなっている。一方、「女性が参加しやすく積極的に関わりやすい活動を実施する」では、女性が男性よりも5.8ポイント高くなっている。

図表3-6-2 女性リーダーを増やすために必要な方策-性別（無回答を除く）



■女性リーダーを増やすために必要な方策の傾向が、前回調査及び前々回調査と比べても変化していない。このことから、女性リーダーを増やすためには、慣習や意識を改めるという意識的な側面での改善と、女性が参加しやすい活動の創出や活動時間帯への変更といった物理的な側面での改善の2つの方向から対策していく必要があると考える。

(3) 男女共同参画について

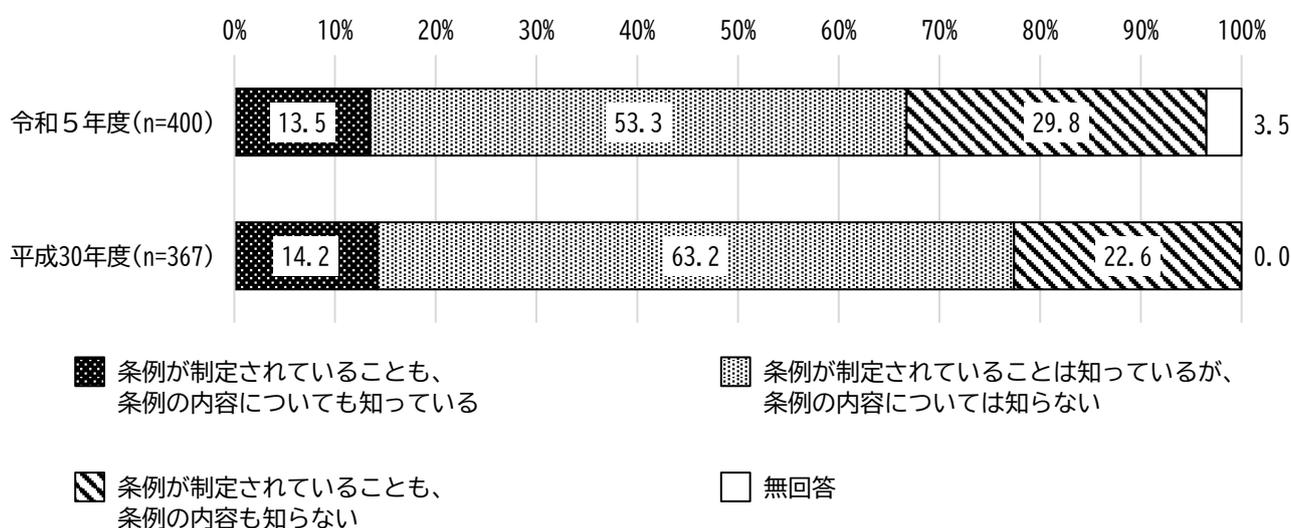
① 「北区男女共同参画条例」の認知度

問7 北区では平成18年6月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

平成18年6月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」(13.5%)が1割超え、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(53.3%)が5割超えとなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」(29.8%)は3割となっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」は9.9ポイント減少している。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」は7.2ポイント増加している。

図表3-7-1 「北区男女共同参画条例」の認知度－前回調査比較



※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
条例が制定されていることは知らない	条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

■ 「北区男女共同参画条例」の認知度は、前回調査と比較すると低下している。このことから、機を捉えて条例の周知に努めていく必要があると考える。

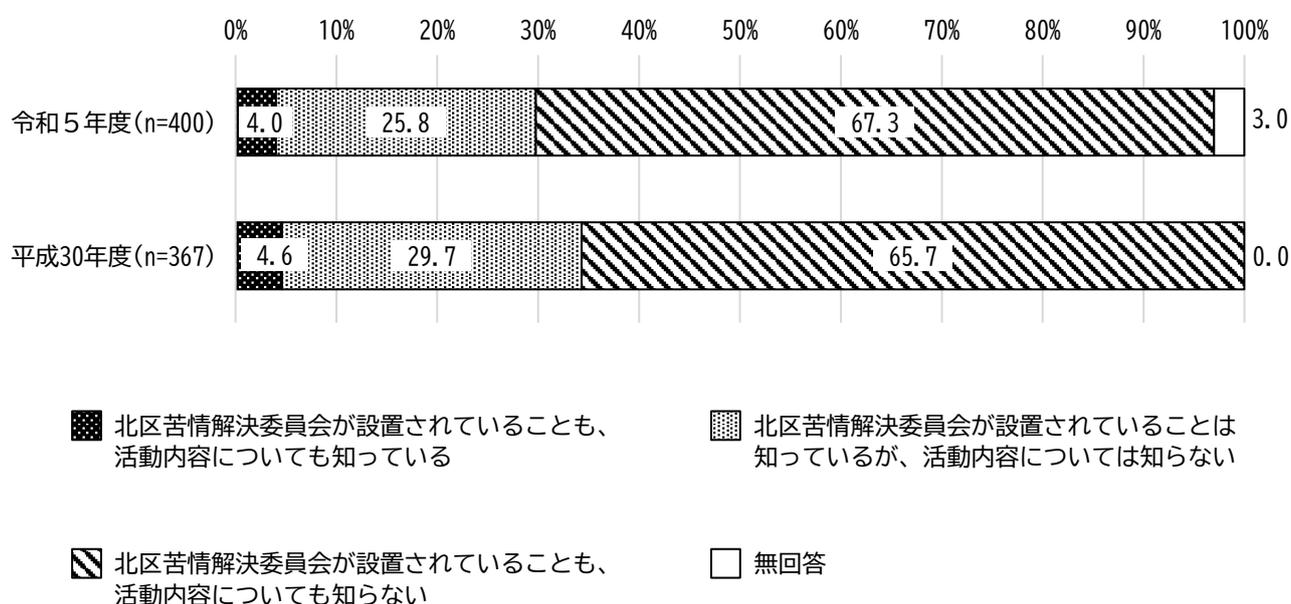
② 「北区苦情解決委員会」の認知度

問8 北区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

「北区苦情解決委員会」を設置していることを知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は4.0%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」(25.8%)は2割半ばとなっている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」(67.3%)は7割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」が3.9ポイント減少している。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」は1.6ポイント増加した。

図表3-8-1 「北区苦情解決委員会」の認知度-前回調査比較



※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
北区苦情解決委員会が設置されていることは知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

■ 「北区苦情解決委員会」の認知度は、前回調査と比較すると低下している。このことから、機を捉えて「北区苦情解決委員会」の周知に努めていく必要があると考える。

③ 男女共同参画についての話し合い

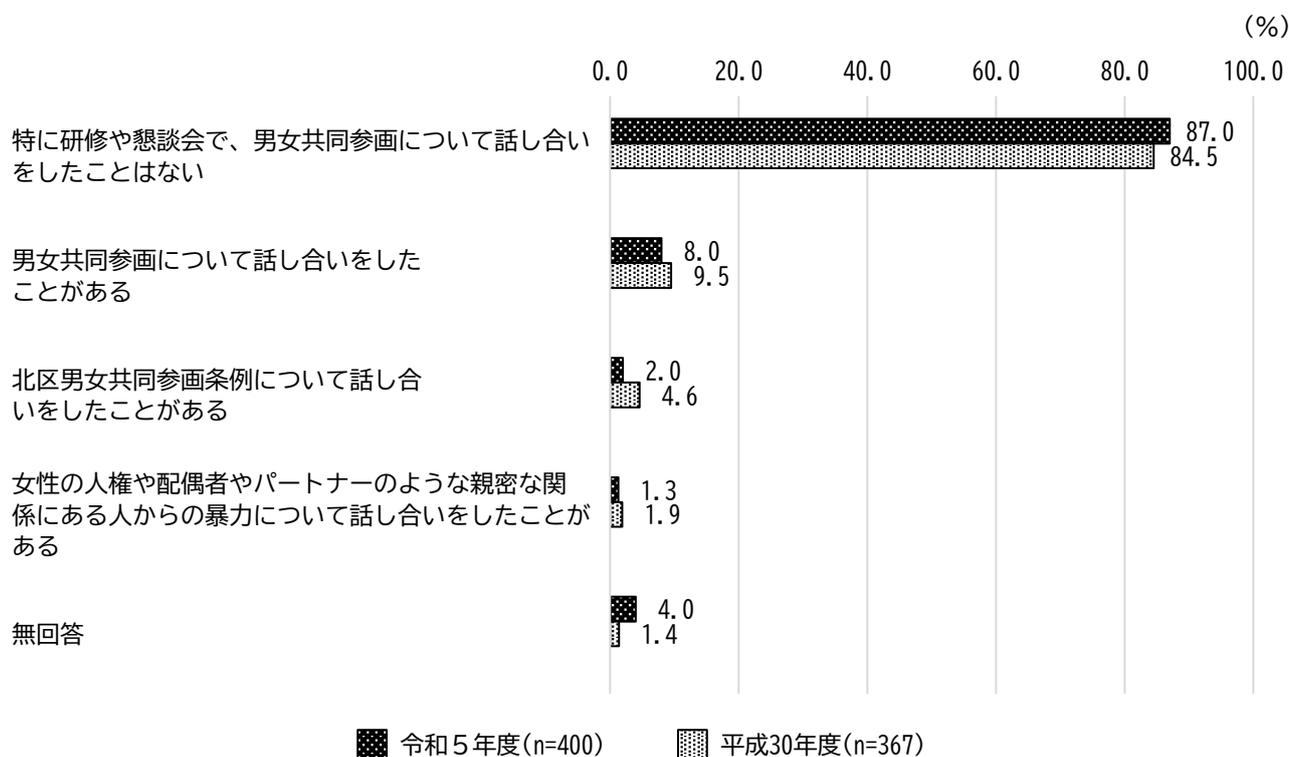
問9 町会・自治会の研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしたことがありますか。

あてはまる番号にすべてに○をつけてください。特に話し合いをしたことがない場合は、4に○をつけてください。

町会・自治会の研修や懇談会で男女共同参画について話し合いをしたことがあるか聞いたところ、「男女共同参画について話し合いをしたことがある」(8.0%)は1割近く、「北区男女共同参画条例について話し合いをしたことがある」は2.0%、「女性の人権や配偶者やパートナーのような親密な関係にある人からの暴力について話し合いをしたことがある」は1.3%となっている。一方、「特に研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしたことはない」(87.0%)は9割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「北区男女共同参画条例について話し合いをしたことがある」は2.6ポイント減少している。一方、「特に研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしたことはない」は2.5ポイント増加している。

図表3-9-1 男女共同参画についての話し合い—前回調査比較



■「男女共同参画について話し合いをしたことがある」との回答は、前回調査と比較するとほぼ変わらず、1割未満と低い。男女共同参画に関するチラシやリーフレットを配布するなど、行政側からのさらなる働きかけが必要だと考える。

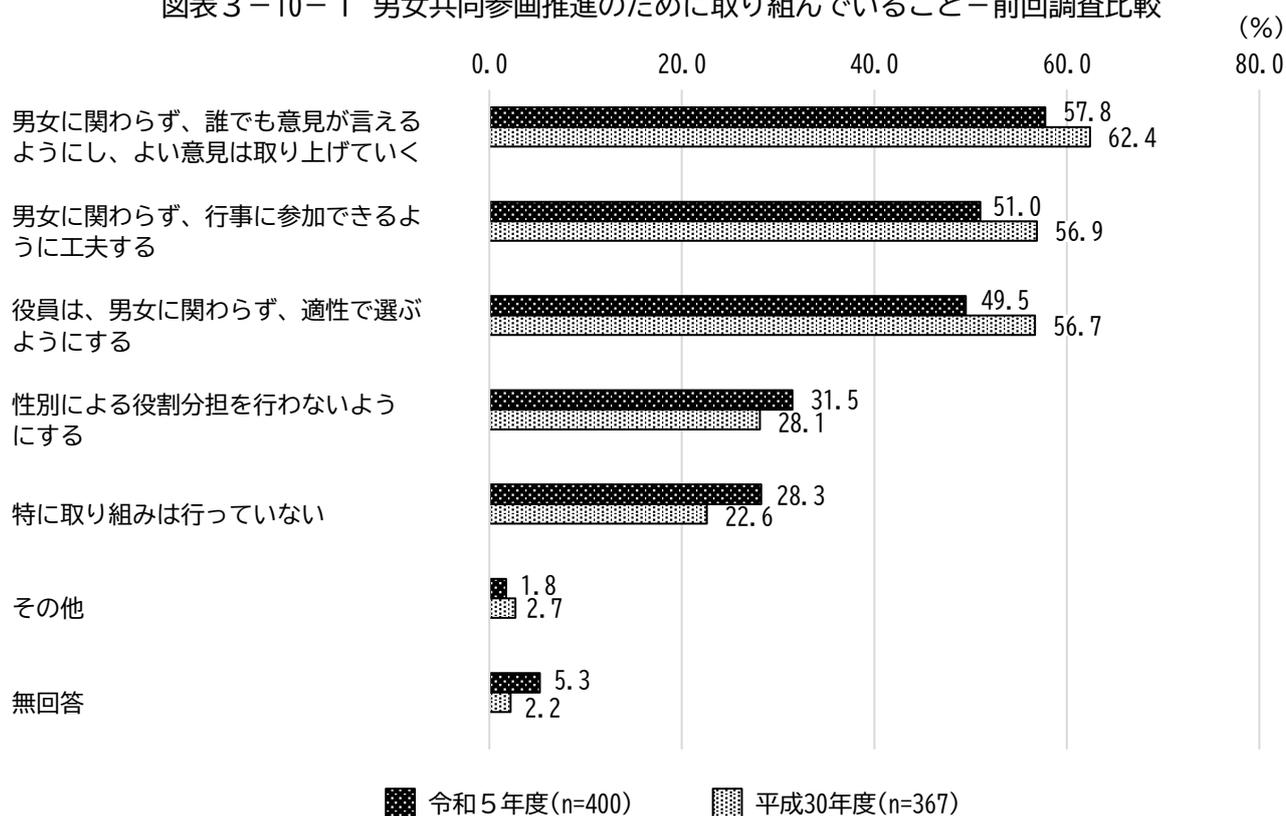
④ 男女共同参画推進のために取り組んでいること

問10 男女共同参画を推進するために、町会・自治会として既に取り組まれていることはどのようなことですか。あてはまる番号にすべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、6に○をつけてください。

男女共同参画を推進するために、町会・自治会として既に取り組んでいることを聞いたところ、「男女に関わらず、誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げていく」(57.8%)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する」(51.0%)、「役員は、男女に関わらず、適性で選ぶようにする」(49.5%)、「性別による役割分担を行わないようにする」(31.5%)となっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(28.3%)は3割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「男女に関わらず、誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げていく」は4.6ポイント、「男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する」は5.9ポイント、「役員は、男女に関わらず、適性で選ぶようにする」は7.2ポイント減少している。一方、「性別による役割分担を行わないようにする」は3.4ポイント増加している。

図表3-10-1 男女共同参画推進のために取り組んでいること－前回調査比較



(その他の内容)

- ・意見箱等あるが利用されない。無関心が多数である。
- ・若い人達が参加できるような内容を考えたら良いと思う。
- ・男女に関わらず意見や要望を聴くよう心がけています。

(など7件)

■男女共同参画推進のために「取り組んでいる」との回答は、前回調査と比較すると減少し、「特に取り組みは行っていない」との回答は、前回調査と比較すると増加している。特別に意識しなくても男女共同参画を推進するための取り組みを日頃から行っている町会・自治会が増えたため、「特に取り組みは行っていない」との回答が増えた可能性がある。「特に取り組みを行っていない」理由を正確に把握・分析するため、次回の調査では、「特に取り組みを行っていない」理由を問う設問を設ける必要があると考える。

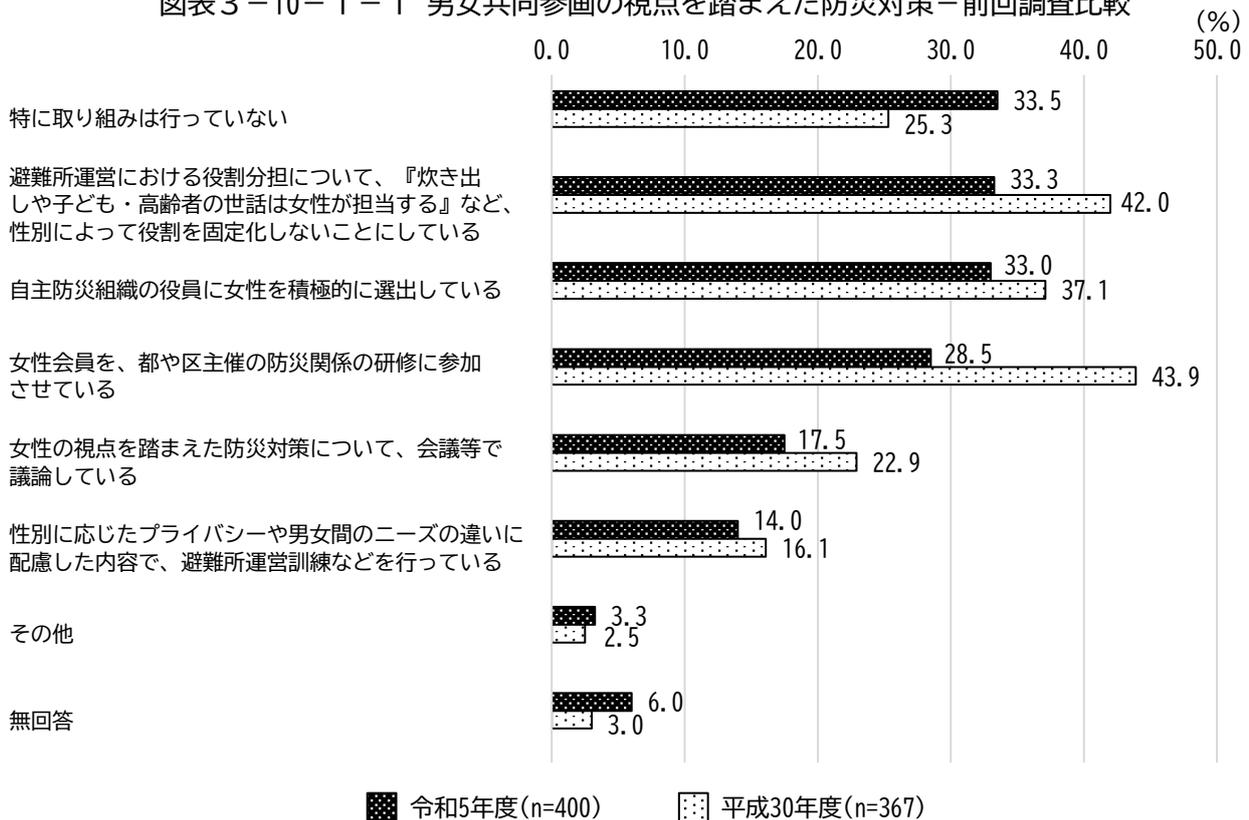
⑤ 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策

問 10-1 区では、災害時における男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の充実を進めているところですが、あなたの町会・自治会の自主防災組織では、男女共同参画の視点を踏まえた防災対策としてどのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、7に○をつけてください。

男女共同参画の視点を踏まえた防災対策としてどのような取り組みを行っているか聞いたところ、「特に取り組みは行っていない」(33.5%)が3割超えと最も高くなっている。次いで、「避難所運営時の役割分担について、『炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する』など、性別によって役割を固定化しないことにしている」(33.3%)、「自主防災組織の役員に女性を積極的に選出している」(33.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性会員を、都や区主催の防災関係の研修に参加させている」は15.4ポイント、「避難所運営における役割分担について、『炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する』など、性別によって役割を固定化しないことにしている」は8.7ポイント減少している。一方、「特に取り組みは行っていない」は8.2ポイント増加している。

図表3-10-1-1 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策-前回調査比較



(その他の内容)

- ・ 性別関係なく出来ることを出来る方がやるようにする。
- ・ 特に男女共同参画の視点を踏まえては意識していない。
- ・ 役員誰でも見れる様にしている。

(など7件)

■男女共同参画の視点を踏まえた防災対策に「取り組んでいる」との回答は、前回調査と比較すると減少し、「特に取り組みは行っていない」は増加している。何らかの取り組みを行っている割合が軒並み減少していることから、防災分野での男女共同参画が後退している可能性がある。「特に取り組みを行っていない」理由を正確に把握・分析するため、次回の調査では「特に取り組みを行っていない」理由を問う設問を設ける必要があると考える。

いずれにせよ、来るべき災害に備え、日頃から男女共同参画の視点を踏まえた防災対策を講じておく必要があることから、町会・自治会においても男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の取り組みを、さらに推進していく必要があると考える。

(4) 北区の男女共同参画推進施策についてのご意見・ご要望

問 11 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見、ご要望を自由にご記入ください。

No	<高齢化/さまざまな世代の参加について> ※ () 内は (性別/年代)
1	条例があることは大変よいことだと思う。当町会活動は男女協力し、楽しく実践していますので引き続き男女共同参画の活動を行っていく。(男性/70 歳代)
2	高齢化で人材が少なくなっている。男女共同参画により、次代の人材を多く選べると思う。(女性/70 歳代)
3	自治会では男女より高齢化の問題が深刻化している。(男性/70 歳代)
4	都営住宅の住民の自治会で高齢、持病、介護等役員のなり手がいない。コロナ以前は月一度の草むしり (掃除) 喫茶、夏期消毒散布など、行事は行なっているが、参加者が少なく、自治会運営がむずかしい面が多々ある。入居基準が厳しいため他の自治会と同等という訳にはいかない。(女性/70 歳代)
5	自治会防火防災の訓練及び研修や講演に積極的に男性、女性、年齢にかかわらず多くの人の参加を求めている。(男性/70 歳代)

No	<意識改革・啓発・PRについて> ※ () 内は (性別/年代)
1	北区の取り組みは、素晴らしいと思うが、区民に未だ取り組みの成果が知られていないのではないかと思う。小学校教育で男女共同参画問題を教える (小さい時から)、男女共同参画に対する偏見をなくす。(男性/70 歳代)
2	多様性社会を目指して施策が策定されているわけだが、実際にどの程度進んでいるかチェックする必要があるのではと思う。計画が進んでいない場合には行政が指導あるいは、支援するなど積極的に関与する必要があるのではないか(男性/70 歳代)
3	日頃から役員で増員の話をしている。近隣に良い人が居れば声掛けや、「町内業務をサポートして下さるボランティアの募集」を町内掲示板、町内のマンションにお願いし掲示して頂いている。問い合わせに期待している。今は安易に訪問、連絡はプライバシー問題もあり出来ない。役所の応援をこれからも願います。(男性/80 歳代以上)
4	女性区長になったので、男女平等の町会活動がより一層進むことを期待する。(男性/60 歳代)
5	当町会は役員数もリーダーの部長も同数で均等に活動している。女性の総部長が役員会他の会議や連絡をメール配信し、出欠も 3 年前から紙や電話から切り替えて簡素化し、男女に関わらず適時対応している。(男性/80 歳代以上)

No	<男女の特性について> ※ () 内は (性別/年代)
1	長年 PTA 活動に携わってきたが、それぞれの分野に於いて、男女に分けるのではなく、男女共同参画の比率でいた方がスムーズに穏便に解決するのを多々目にしてきた。故にチームに両性が参画して意見を交わす場が望ましいと思う。(女性/80 歳代以上)
2	個人的には、ほぼシングルファザーの様に家事・育児・仕事・自治会活動に参加、労働している為、男女という価値観で物事を考えているのは古いと思う。ただ、社会全体として、まだまだ男性中心の認識が強い為、逆に男性も生きづらい事を理解して推進してほしい。(男性/40 歳代)
3	男女共同参画の推進は必要だが、男女対等にばかり拘るのではなく個々の適性を理解し合う取組みが大切だと思う。その為の関係性の構築がリーダーに求められると考えます。(女性/50 歳代)
4	女性が家事、育児を担っているから、女性リーダーが増えないという視点に比重をおき過ぎて、男女共同参画を論ずることが多いと感じている。 男性、女性の資質も検討したうえで、深く論ずるべきと考える・リーダーは大所、高所からの判断が求められ、男性は女性より論理的で客観的な判断ができる人が多いと思う。(女性/60 歳代)
5	男性か女性がではなく多くの人に自治会に入ってもらい活動していければと思っている。(女性/70 歳代)

No	<女性の起用について> ※ () 内は (性別/年代)
1	男女で一緒に企画運営を行う事は、互いに良い所を引き出す事につながり、良い事だと思う。当自治会に於いても高齢者が多く、男女主導でおこなって来たが、これからは女性の意見等も積極的に取り入れ、又、リーダーを目指せる方を輩出して行きたいと思っている。(男性/70 歳代)
2	北区で初の女性区長誕生施策に基づいて男女平等で女性の働きやすい環境作りをして活躍する機会が多くなる事を期待している。(女性/70 歳代)
3	見まもり支援活動については、女性が主に活動している。その他会議等は夜の為、女性は活動に加わらない。(男性/80 歳代以上)
4	今や女性の活躍なしに町会は生き残れない状況。(男性/80 歳代以上)
5	G7 でも女性の経済的自立が課題となったように、町会でも、活動に参加出来ない若い方が多くいる。(女性/80 歳代以上)

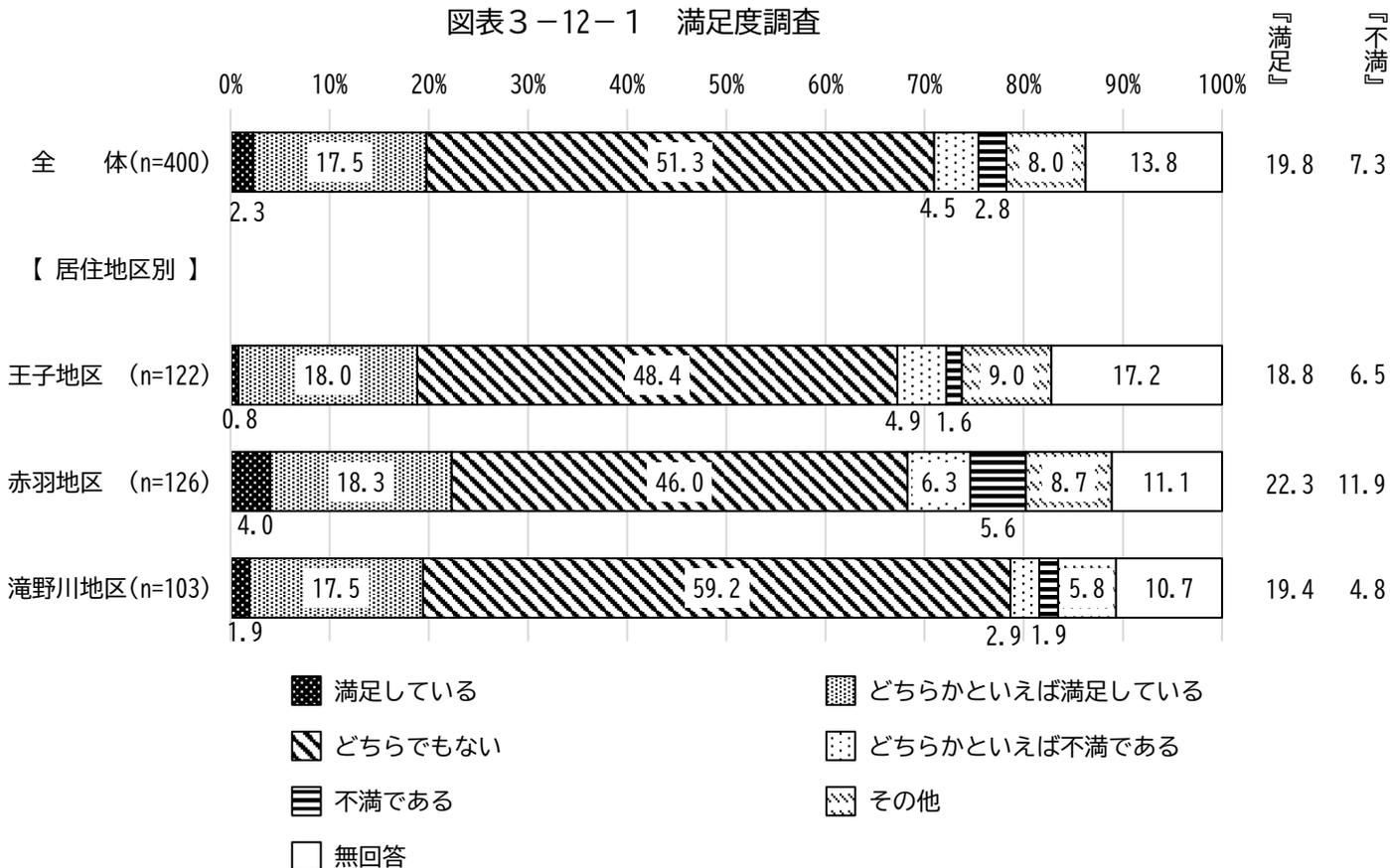
No	<その他のご意見> ※（ ）内は（性別/年代）
1	正直どのような施策でどんなメリットがあるのかわからない。大半の家庭は家事育児・仕事・学校行事（PTA）に忙殺されており、自治会に尽力する余裕もない。（男性/30 歳代）
2	普段の会合・活動が忙しく、男女共同参画には活動に取り組んでいるとはいえない。（男性/70 歳代）
3	地域の活性化の為、積極的に活動し、人員の拡充が必要と思う。（男性/80 歳代以上）
4	個々人の差異は認め、それが男女のオーバーラップしない部分であればそれぞれ得意な分野を担当するほうが自然であると考え。無理な男女平等・共同参画は逆効果だと考える。（男性/70 歳代）
5	自治会活動でいえば、男女間格差は無いと考えている。むしろ女性中心で回っている方が強いと思う。今後は男女共、年を取っても仕事等をする方が多くなり、担い手不足が心配される。（男性/70 歳代）
6	防災対策、自治会の面からは個人が積極的な参加が理想だと思う。自助・共助・公助、まず出来る事から始める。女性は体力の差・家事・育児・介護と役割が多く参加の機会が制約させられる。向こう三軒、両隣のコミュニケーションを積極的にとる事が大事だと思う。（女性/70 歳代）
7	改めて北区の HP で男女共同参画検索して確認したが文章が多く分かりづらい HP だった。もっとアゼリアプランが一目で分かる様な HP にした方が理解が進むと感じた。（男性/70 歳代）
8	区長が初めて女性となり、推進が進んでいく事を強く希望する。又、推進状況を細かくインターネットや町会への回覧などでお知らせいただけると町会員の方々にも広く知っていただけると考える。（女性/50 歳代）
9	町会活動の内容が楽しくないことと、一定の人たちだけでやっている為、もう少し若い男女、あるいは子どものうちから、町会活動に興味をもってもらうための施策や交流会（北区内の町会）を増やして行けたらよいのではないかと考えている。（女性/60 歳代）

(5) 満足度調査 (★)

問 12 北区の男女共同参画の推進施策についての、満足度についてお答えください。

北区の男女共同参画の推進施策の満足度について聞いたところ、「満足している」(2.3%)と「どちらかといえば満足している」(17.5%)を合わせた『満足』(19.8%)は2割となっている。一方、「不満である」(2.8%)と「どちらかといえば不満である」(4.5%)を合わせた『不満』(7.3%)は1割未満となっている。

図表3-12-1 満足度調査



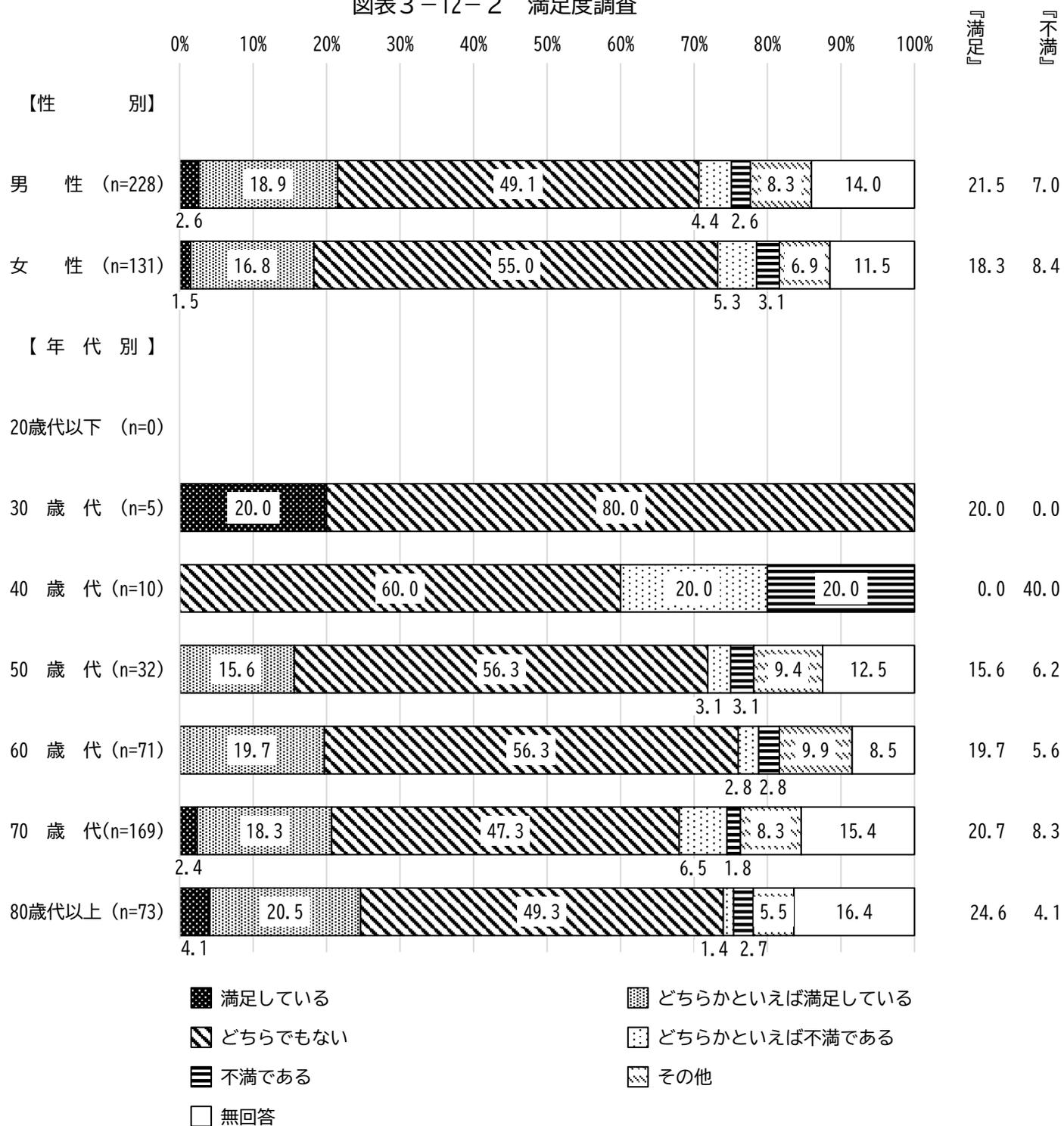
(その他の内容)

- ・北区の推進施策が具体化された形で見えていない。
- ・男女共同参画施策がよくわからない。
- ・男女共同参画推進について特別意識していません。
- ・性別に縛られず、一人ひとりの個性と能力が発揮できあらゆる分野で互いに意見を出し合い喜びややりがい、責任を分かち合う笑顔のある社会に期待いたします。
- ・あまり活動が見えない。もうすこしPRをして下さい。わかりづらいです。

(など 32 件)

男女別でみると、「満足している」と「どちらかといえば満足している」を合わせた『満足』は男性が女性よりも3.2ポイント高くなっている。一方、「不満である」と「どちらかといえば不満である」を合わせた『不満』は女性が男性よりも1.4ポイント高くなっている。

図表3-12-2 満足度調査



■男女共同参画推進施策に対する満足度は、すべての地区で「どちらでもない」との回答が最も多くなっている。

なお、「その他」の回答の中には、「よくわからない」や「知らない」という回答も多くあることから、引き続き、区の男女共同参画推進施策について、広く周知していく必要があると考える。

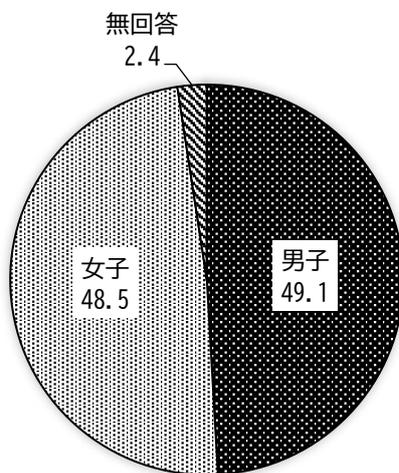
【4. 区立中学校2年生】

【4. 区立中学校2年生】

(1) あなた自身について

① 性別

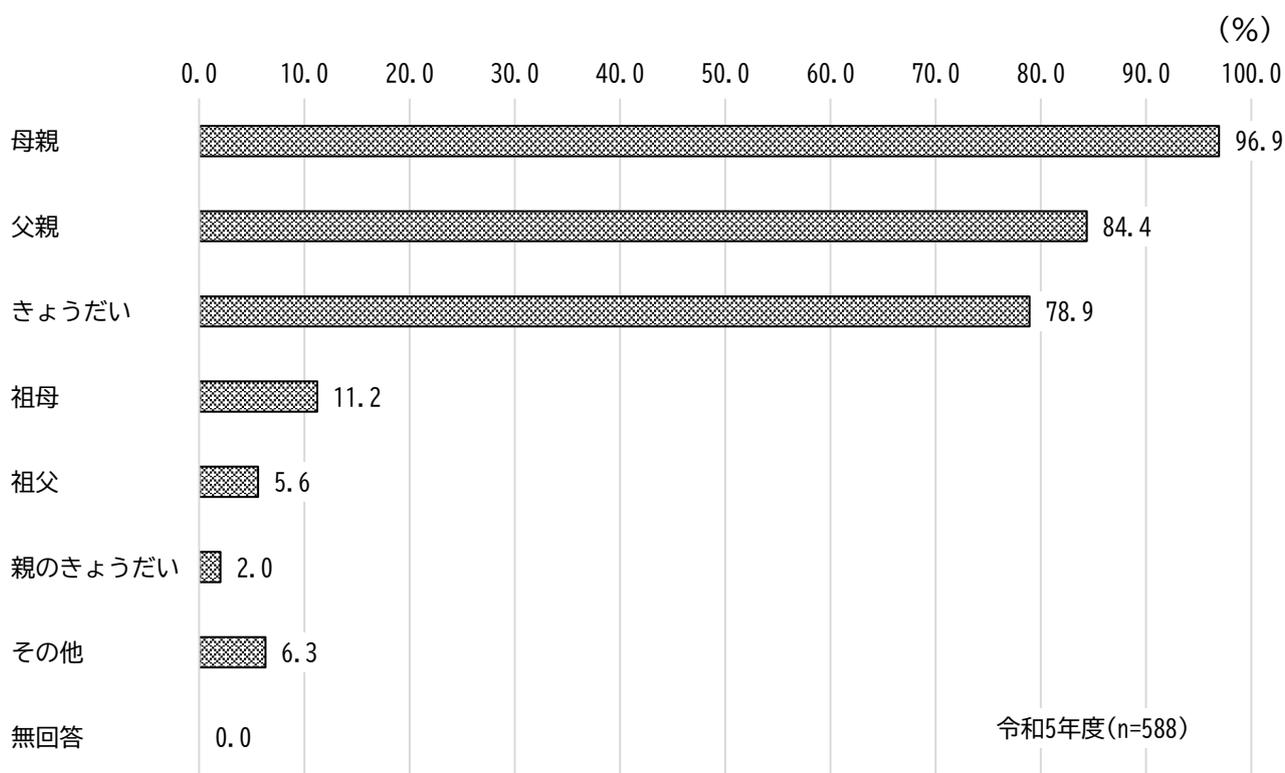
F 1 性別



n = 588

%

② 一緒に住んでいる人
F2 一緒に住んでいる人



(その他の内容)

- ・犬
- ・猫
- ・チームメイト
- ・いところ

(など37件)

(2) 家庭での生活について

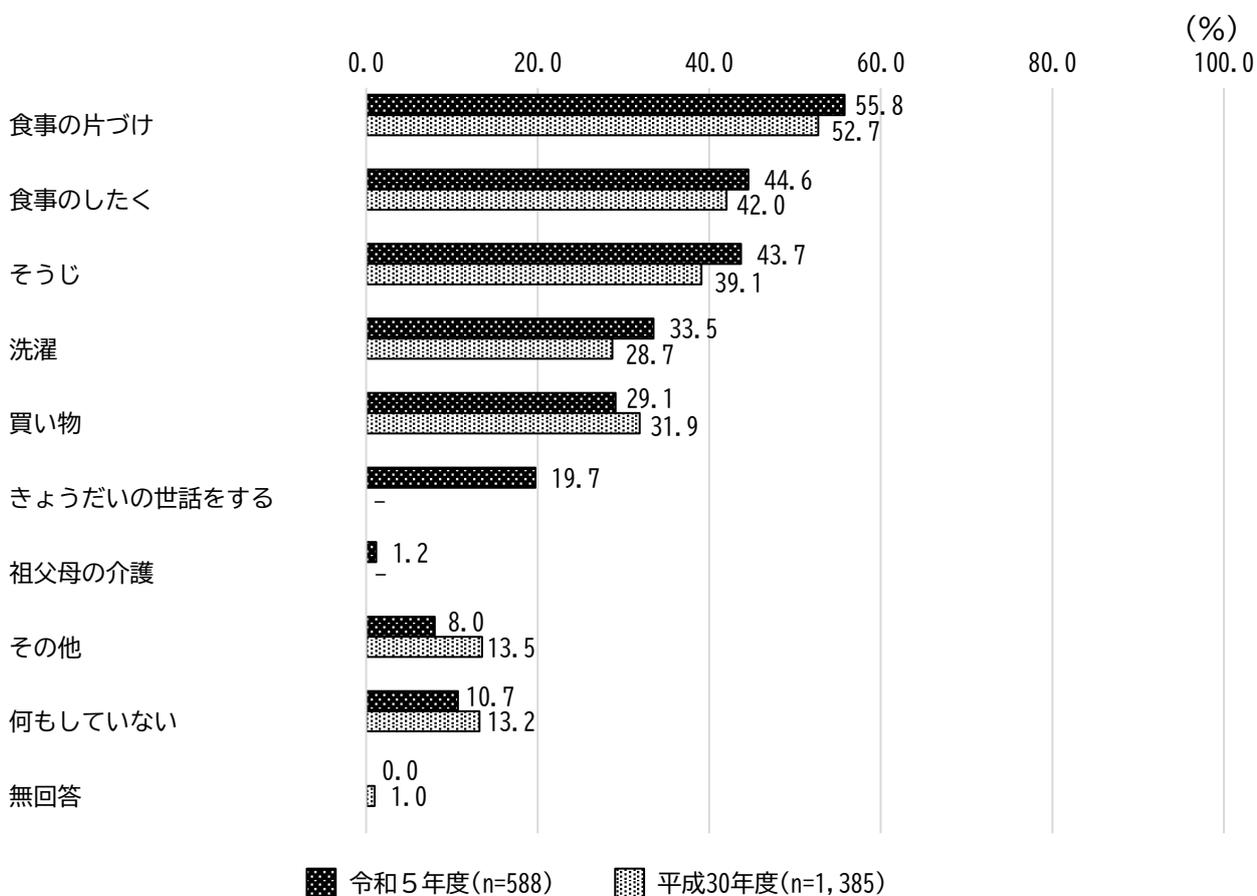
① 家でしている手伝い

問1 あなたが家でしている、あるいはすることがある手伝いは何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。

家でしている、あるいはすることがある手伝いを聞いたところ、「食事の片づけ」(55.8%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「食事のしたく」(44.6%)・「そうじ」(43.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「洗濯」が4.8ポイント、「そうじ」が4.6ポイント増加している。

図表4-1-1 家でしている手伝いー前回調査比較



※令和5年度の調査では、平成30年度の選択肢に、「きょうだいの世話をする」・「祖父母の介護」の2項目が追加された。

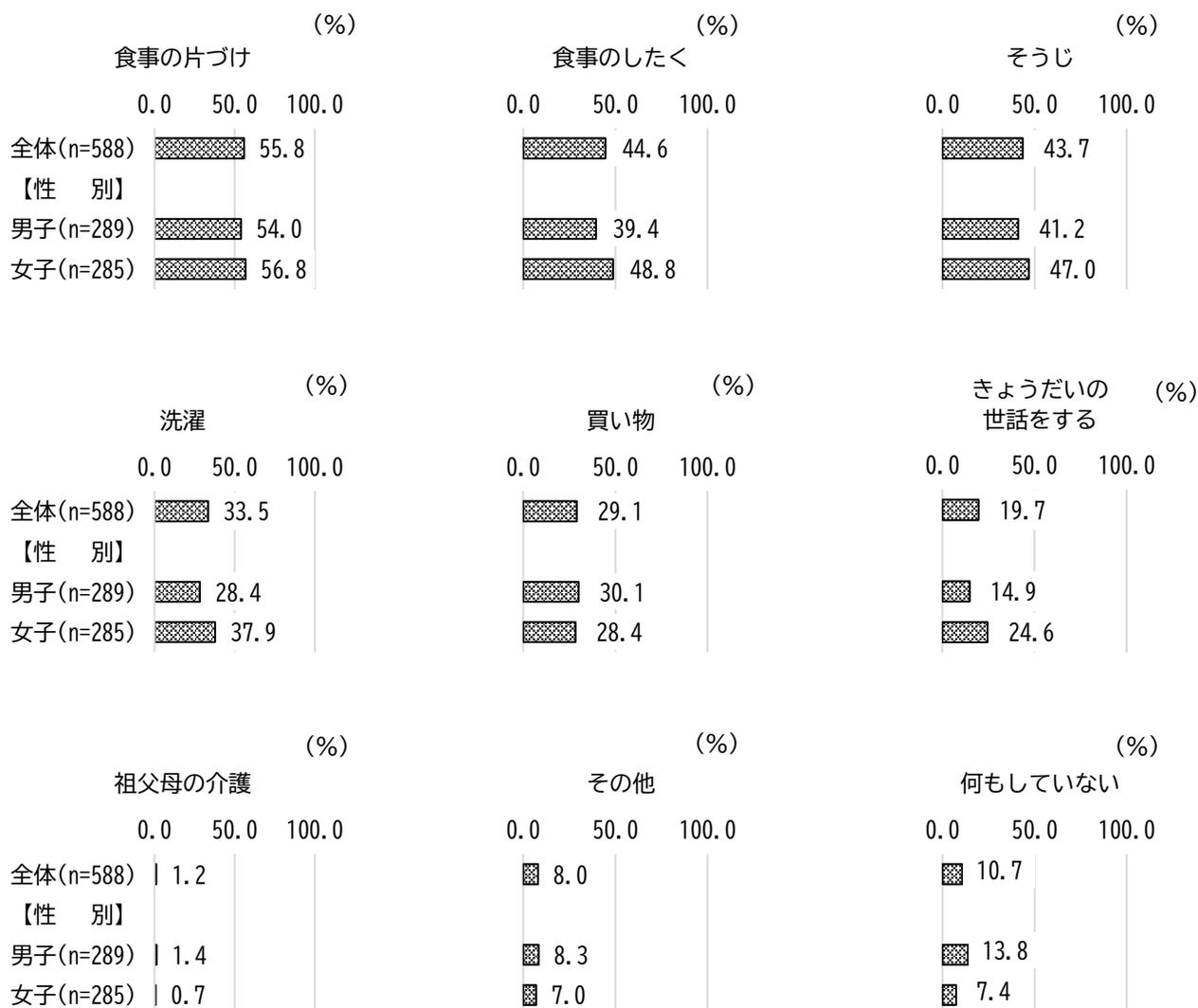
(その他の内容)

- ・お風呂掃除
- ・食器洗い
- ・トイレ掃除
- ・洗濯物たたみ

(など47件)

性別で見ると、「買い物」、「祖父母の介護」、「その他」、「何もしていない」を除く項目で、女子の割合が高くなっている。

図表4-1-2 家でしている手伝い—性別（無回答を除く）



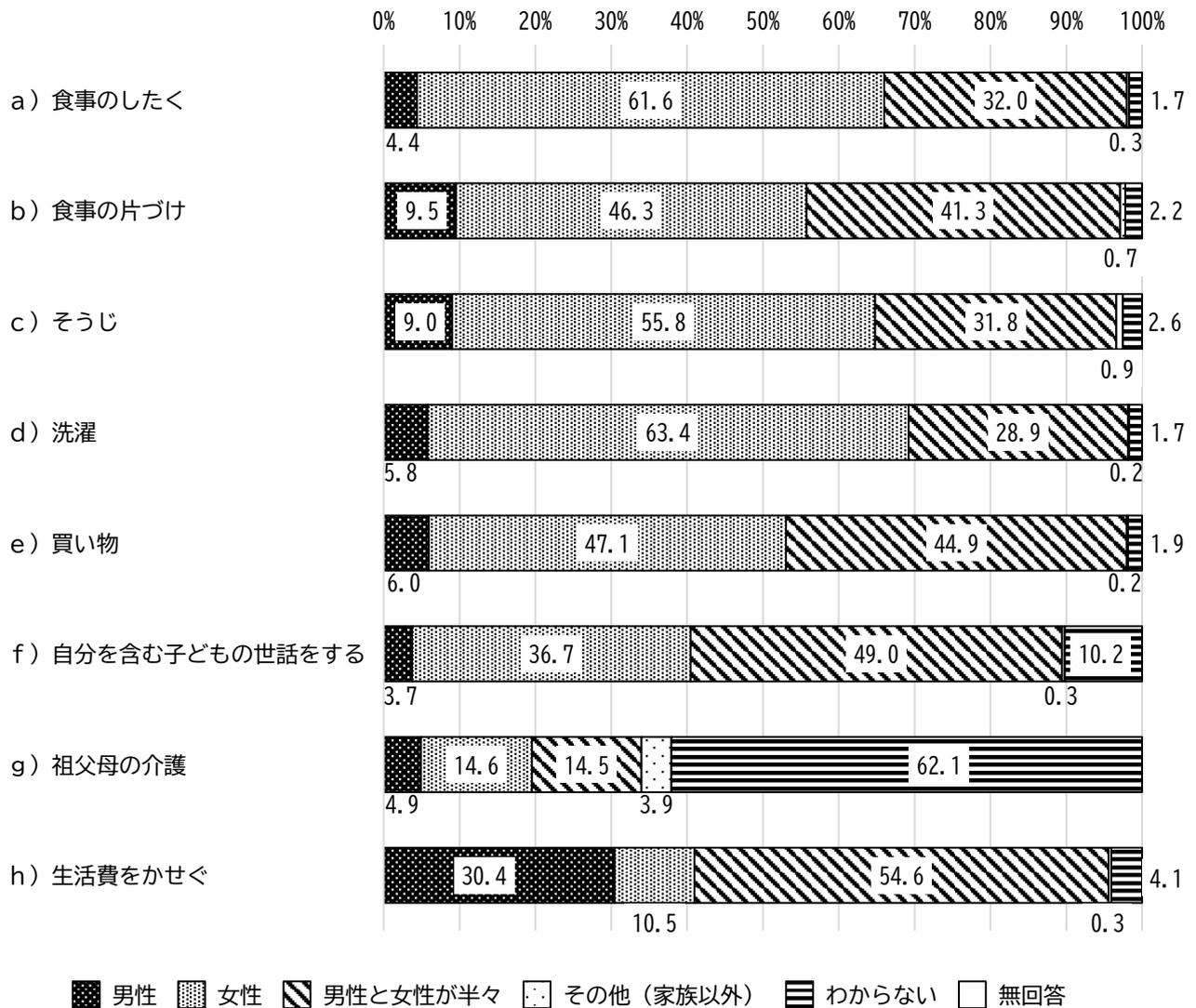
■家で手伝いをしていると回答した割合は、男子よりも女子が高い。特に、「食事のしたく」・「洗濯」・「きょうだいの世話をする」は、男子よりも女子が10ポイント近く高くなっている。このことから、「食事のしたく」・「洗濯」・「きょうだいの世話をする」は、女子が担っている割合が高いことが伺える。「食事のしたく」・「洗濯」・「きょうだいの世話をする」は女性が行うという、無意識の思い込みが影響している可能性もあると考えられる。

② 家事を主に行っている人 (★)

問2 あなたの家で、次の家事を主に行っているのはだれですか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

あなたの家で、次の家事を主に行っているのはだれか聞いたところ、「男性と女性が半々」が最も高くなった項目は、「h)生活費をかせぐ」(54.6%)で5割半ば、「f)自分を含む子どもの世話をする」(49.0%)でほぼ5割となっている。また、「女性」が最も高くなった項目は、「d)洗濯」(63.4%)で6割超え、「a)食事のしたく」(61.6%)で同じく6割超え、「c)そうじ」(55.8%)で5割半ば、「e)買い物」(47.1%)で5割近く、「b)食事の片づけ」(46.3%)で4割半ばとなっている。「男性」が最も高くなった項目はなかった。

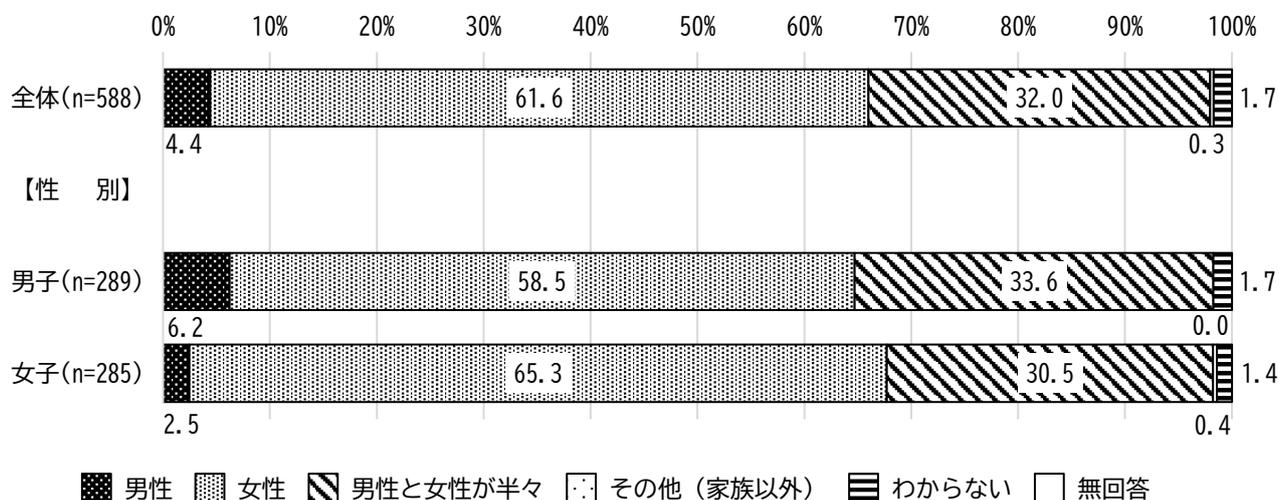
図表4-2-1 家事を主に行っている人(n=588)



「a）食事のしたく」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「女性」（61.6%）が6割超えと最も高くなっている。

性別でみると、「女性」は女子が男子より6.8ポイント高くなっている。

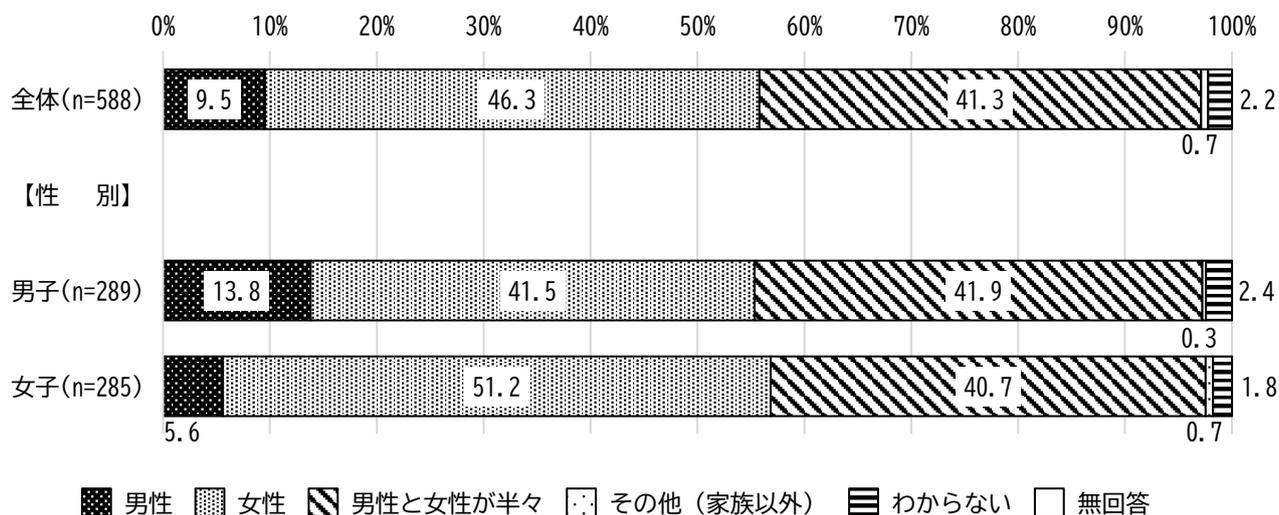
図表4-2-2 食事のしたくを行っている人—性別



「b）食事の片づけ」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「女性」（46.3%）が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「男性と女性が半々」（41.3%）で4割超えとなっている。

性別でみると、「女性」は女子が男子より9.7ポイント高くなっている。

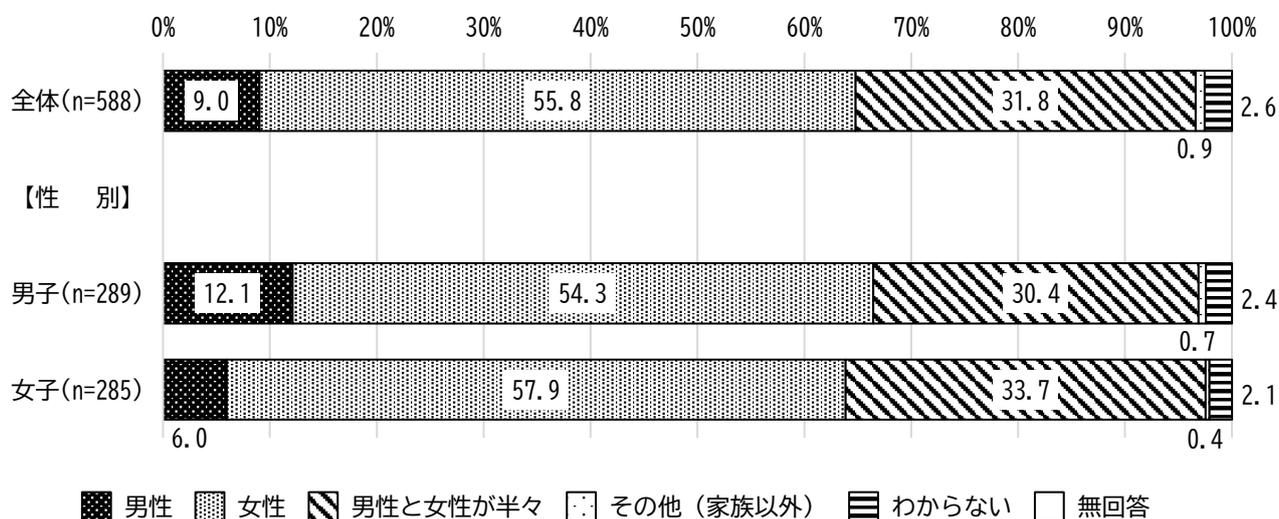
図表4-2-3 食事の片づけを行っている人—性別



「c) そうじ」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「女性」(55.8%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「男性と女性が半々」(31.8%)で3割超えとなっている。

性別でみると、「女性」は女子が男子より3.6ポイント高くなっている。

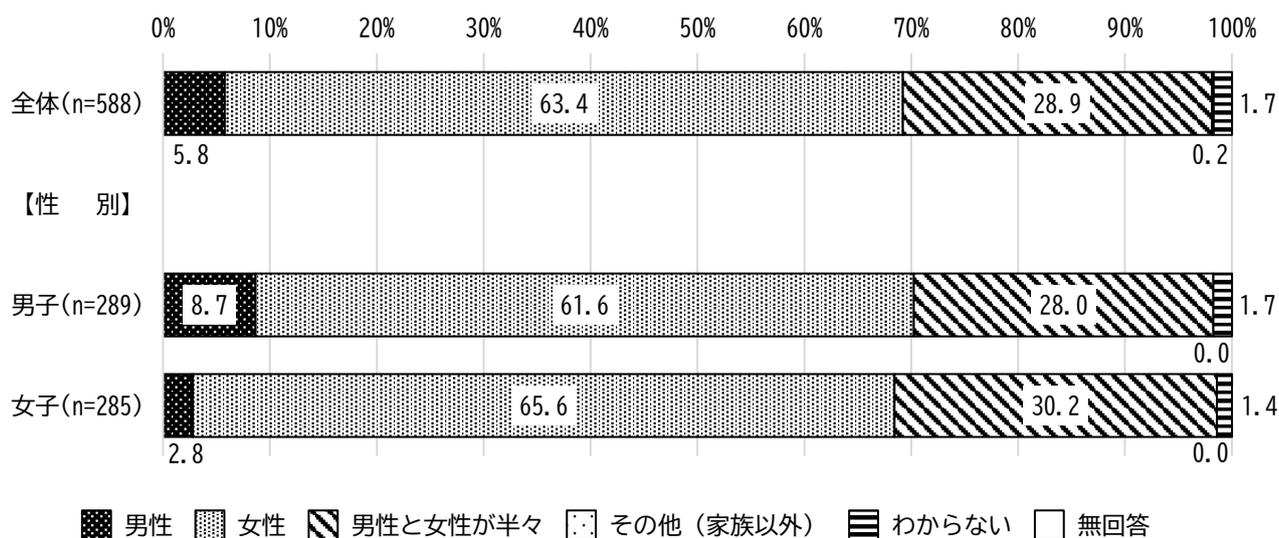
図表4-2-4 そうじを行っている人—性別



「d) 洗濯」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「女性」(63.4%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「男性と女性が半々」(28.9%)で3割近くとなっている。

性別でみると、「女性」は女子が男子より4.0ポイント高くなっている。

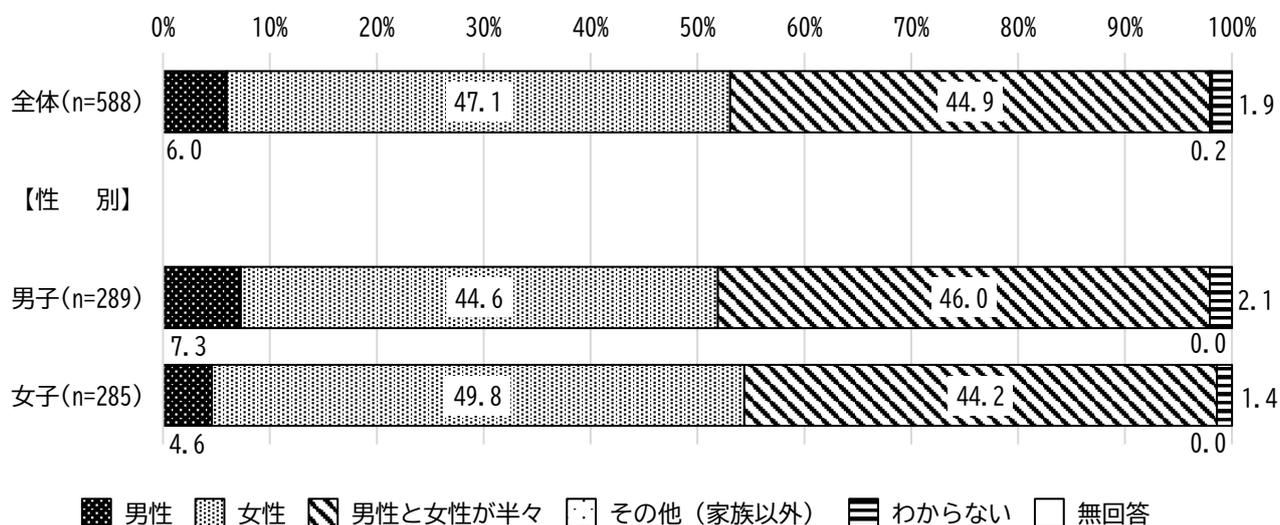
図表4-2-5 洗濯を行っている人—性別



「e）買い物」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「女性」（47.1%）が5割近くと最も高くなっている。次いで、「男性と女性が半々」（44.9%）で4割半ばとなっている。

性別でみると、「女性」は女子が男子より5.2ポイント高くなっている。

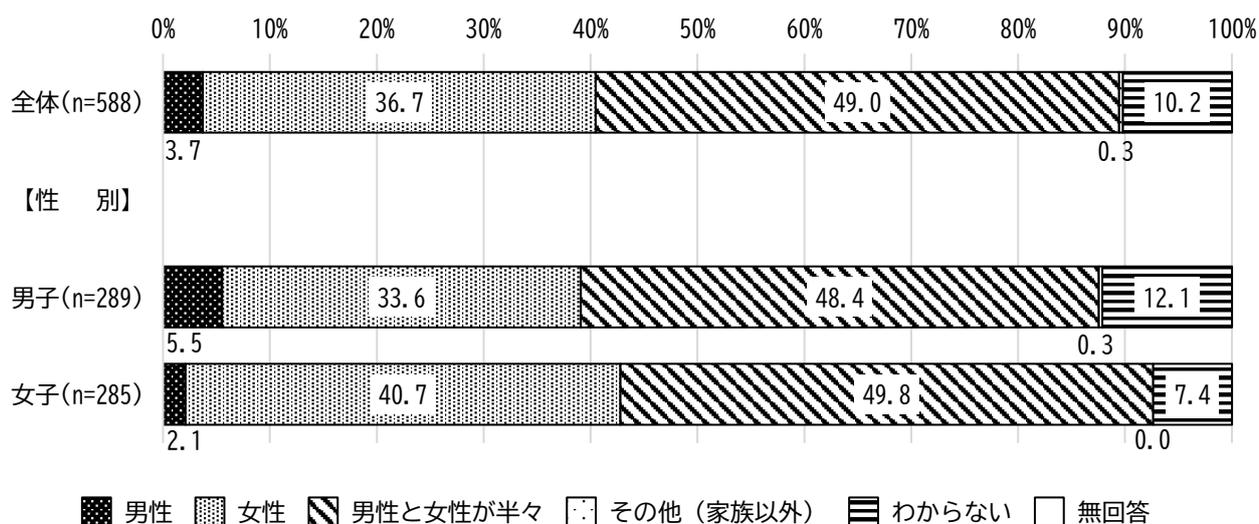
図表4-2-6 買い物を行っている人—性別



「f）自分を含む子どもの世話をする」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「男性と女性が半々」（49.0%）がほぼ5割と最も高くなっている。次いで、「女性」（36.7%）で4割半ばとなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より1.4ポイント高くなっている。

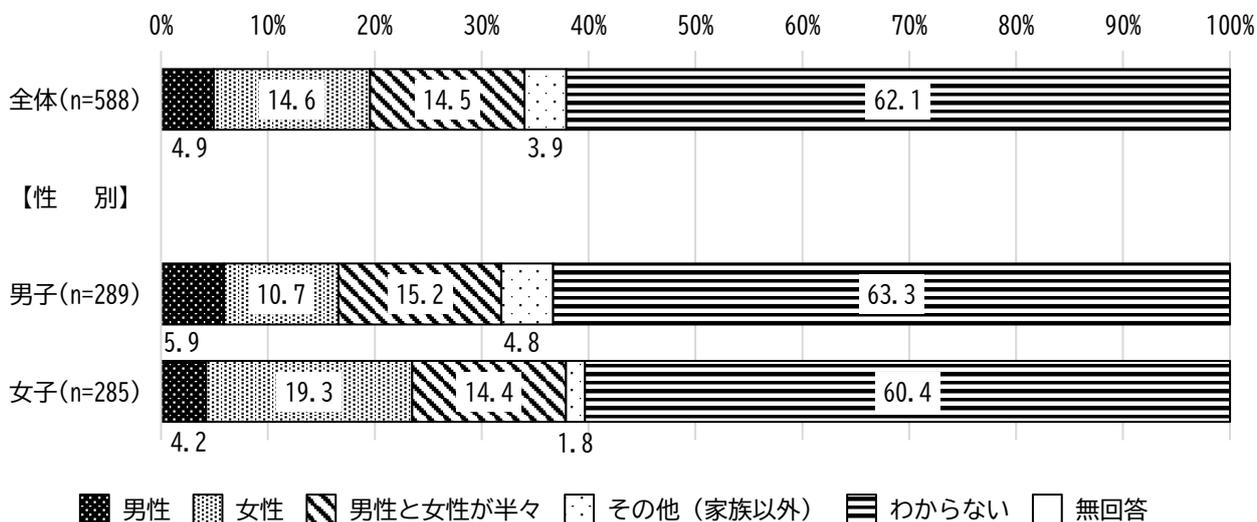
図表4-2-7 自分を含む子どもの世話をしている人—性別



「g）祖父母の介護」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「わからない」（62.1%）が6割超えと最も高くなっている。次いで、「女性」（14.6%）で1割半ばとなっている。

性別でみると、「わからない」は男子が女子より2.9ポイント高くなっている。

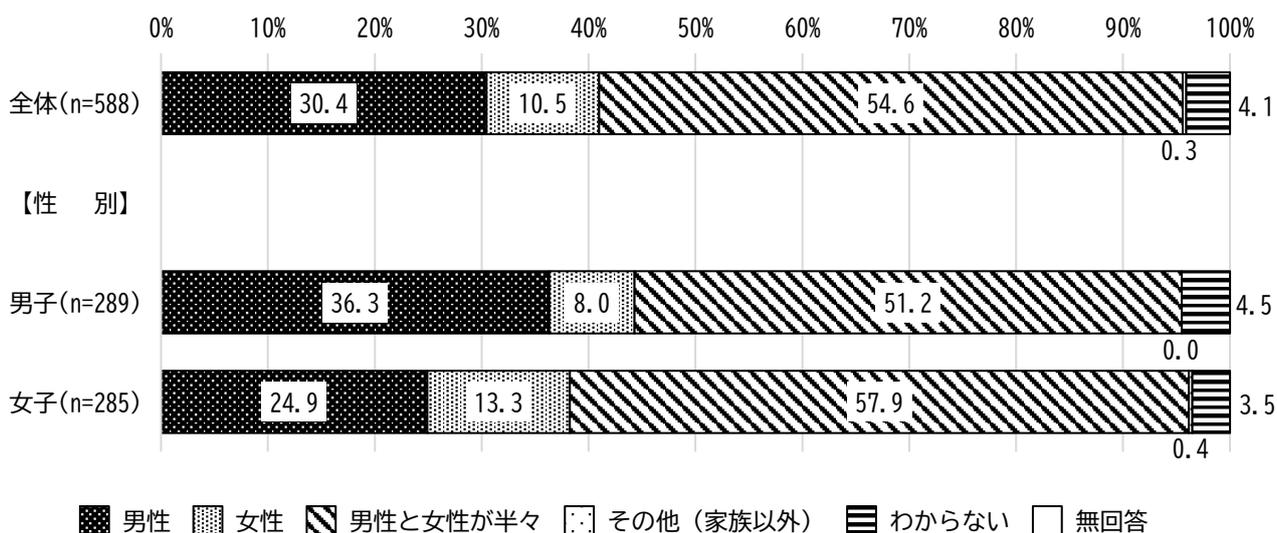
図表4-2-8 祖父母の介護をしている人—性別



「h）生活費をかせぐ」について主に行っているのはだれか聞いたところ、「男性と女性が半々」（54.6%）が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「男性」（30.4%）で3割となっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より6.7ポイント高くなっている。

図表4-2-9 生活費をかせいでいる人—性別



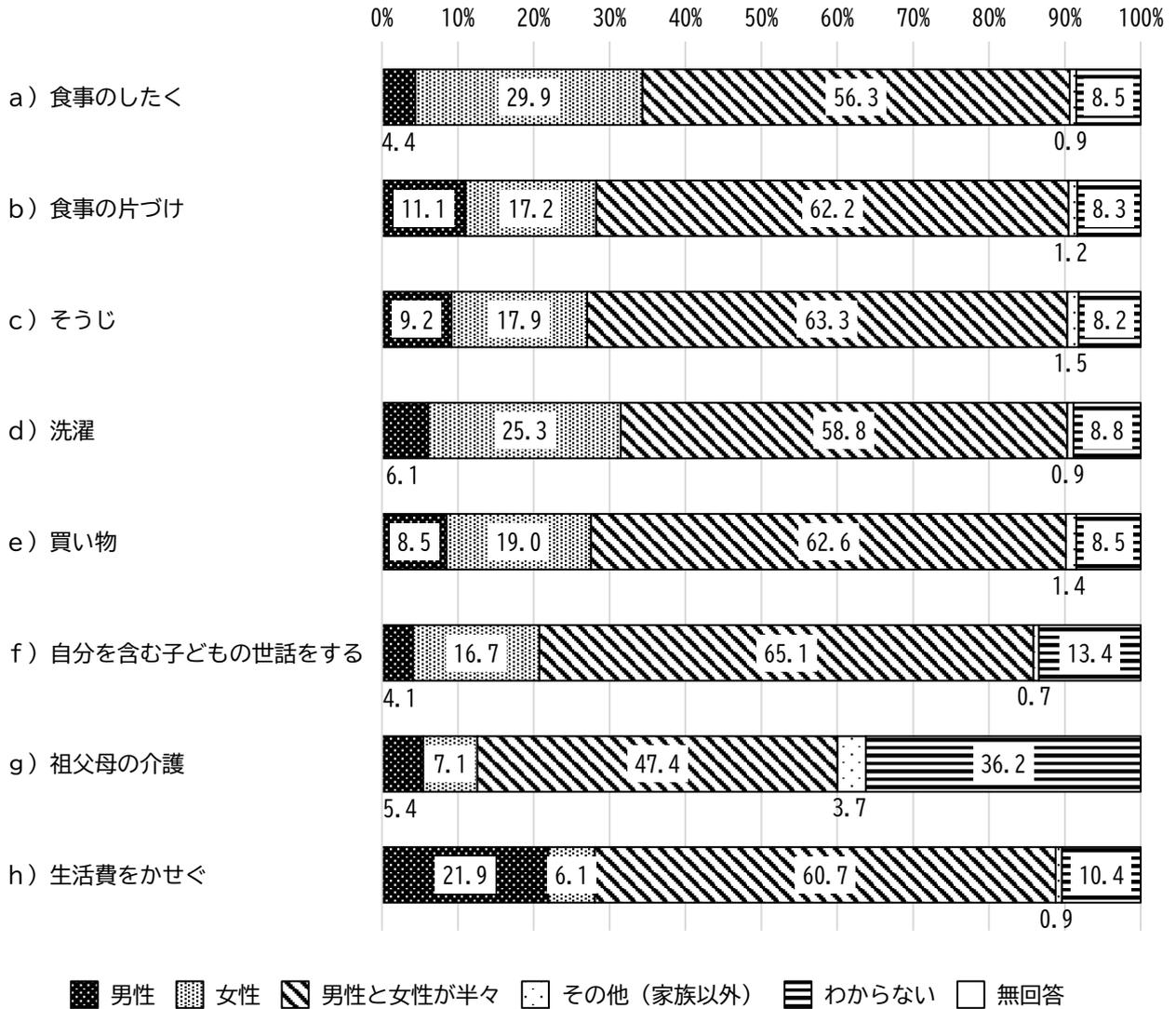
■主に女性が行っている割合が高い家事の上位5項目は、「洗濯」・「食事のしたく」・「そうじ」・「買い物」・「食事の片づけ」で、5割近くから6割超えと高い割合となっている。このことから、女性が多くの家事を担っていることが伺える。しかしながら、「自分を含む子どもの世話をする」では、「男性と女性が半々」との回答が5割近くとなっており、男性の子育てへの参加も進んできていることが伺える。

③ だれが家事を行うのが望ましいか (★)

問3 あなたの家で、次の家事はだれが行うのが望ましいですか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

あなたの家で、家事はだれが行うのが望ましいか聞いたところ、すべての項目で「男性と女性が半々」が最も高くなっている。

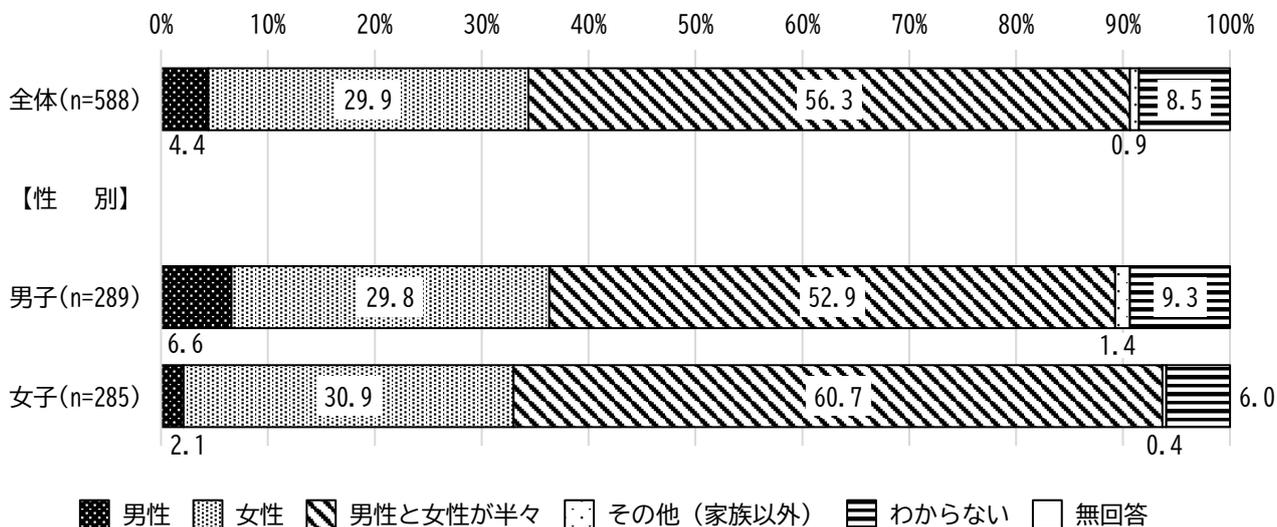
図表4-3-1 だれが家事を行うのが望ましいか(n=588)



「a) 食事のしたく」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(56.3%)が5割半ばと最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より7.8ポイント高くなっている。

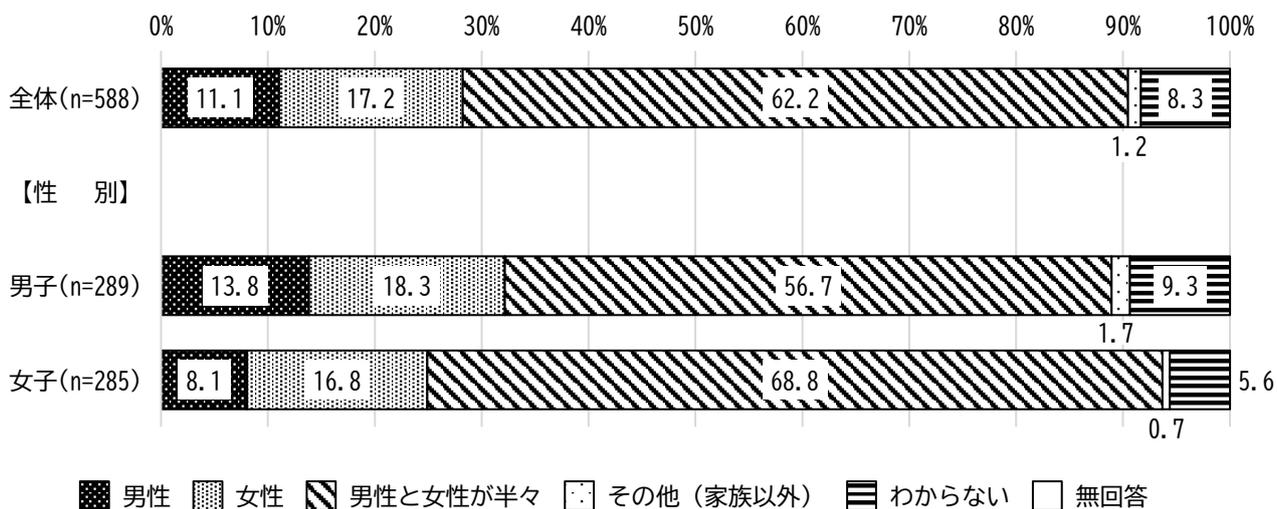
図表4-3-2 食事のしたくを行うことが望ましい人-性別



「b) 食事の片づけ」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(62.2%)が6割超えと最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より12.1ポイント高くなっている。

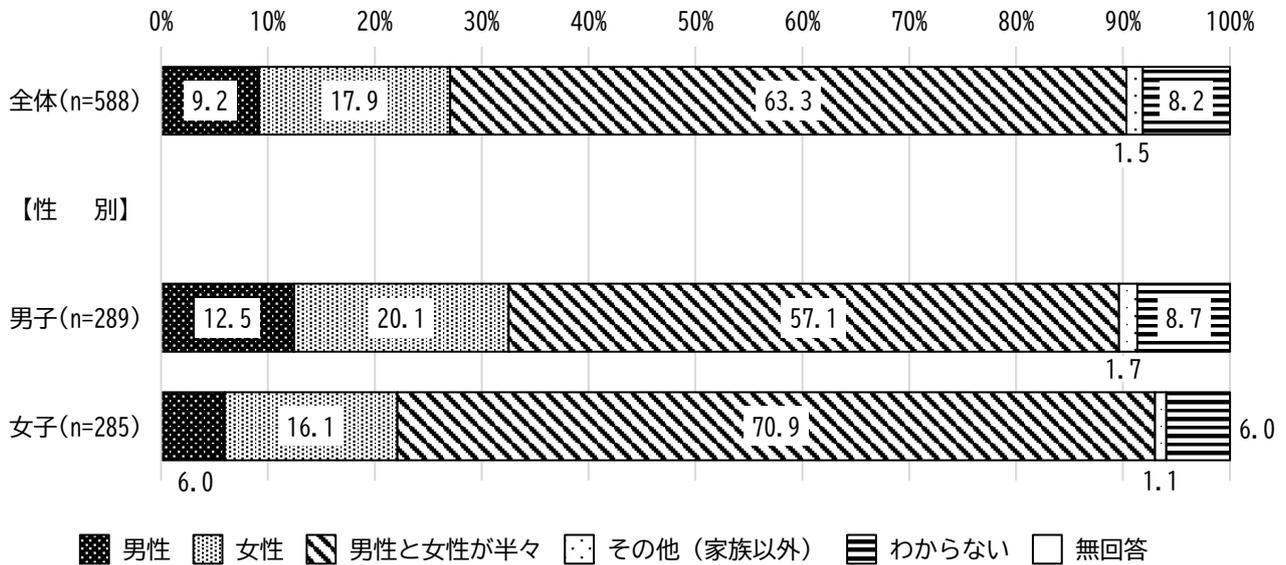
図表4-3-3 食事の片づけを行うことが望ましい人-性別



「c) そうじ」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(63.3%)が6割を超え最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より13.8ポイント高くなっている。

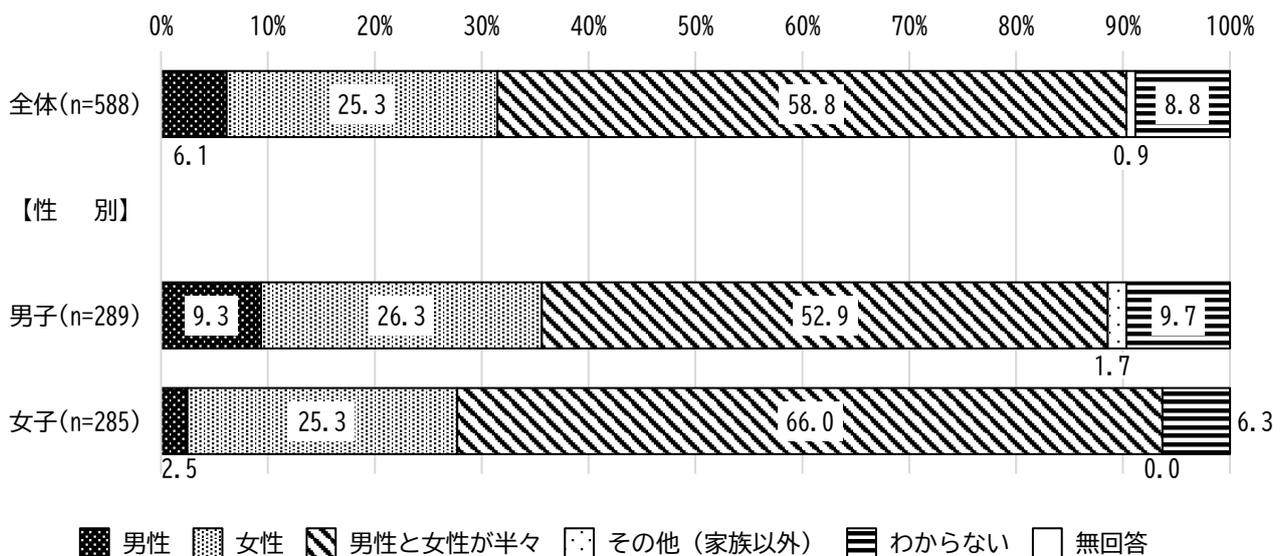
図表4-3-4 そうじを行うことが望ましい人-性別



「d) 洗濯」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(58.8%)が6割近くと最も高くなっている

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より13.1ポイント高くなっている。

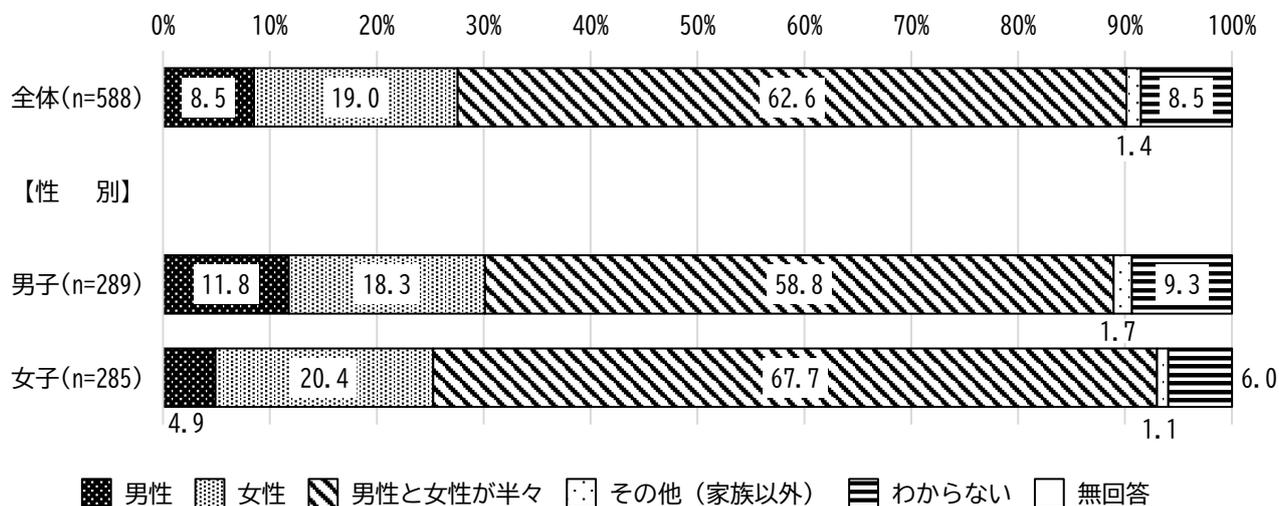
図表4-3-5 洗濯を行うことが望ましい人-性別



「e) 買い物」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(62.6%)が6割超えと最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より8.9ポイント高くなっている。

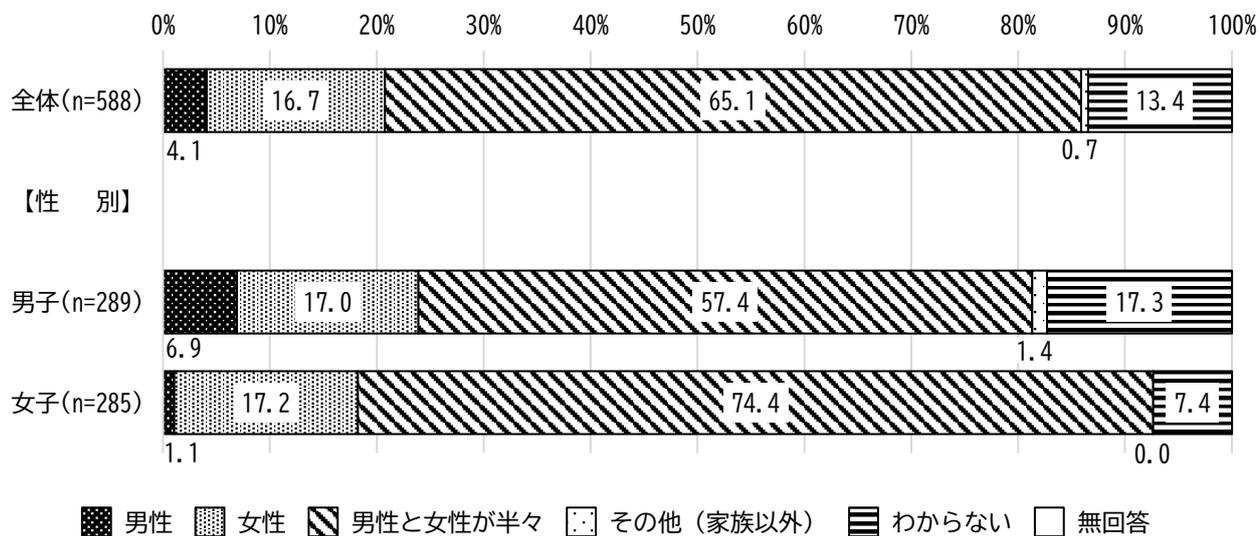
図表4-3-6 買い物を行うことが望ましい人—性別



「f) 自分を含む子どもの世話を」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」(65.1%)が6割半ばと最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より17.0ポイント高くなっている。

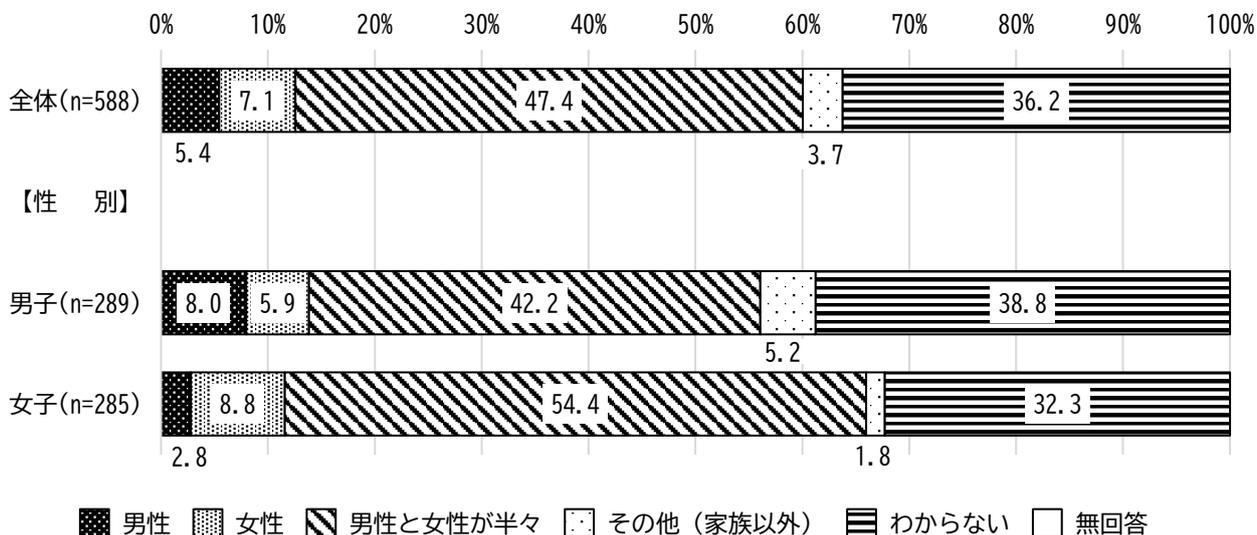
図表4-3-7 自分を含む子どもの世話をすることが望ましい人—性別



「g）祖父母の介護」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」（47.4%）が5割近くと最も高くなっている。

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より12.2ポイント高くなっている。

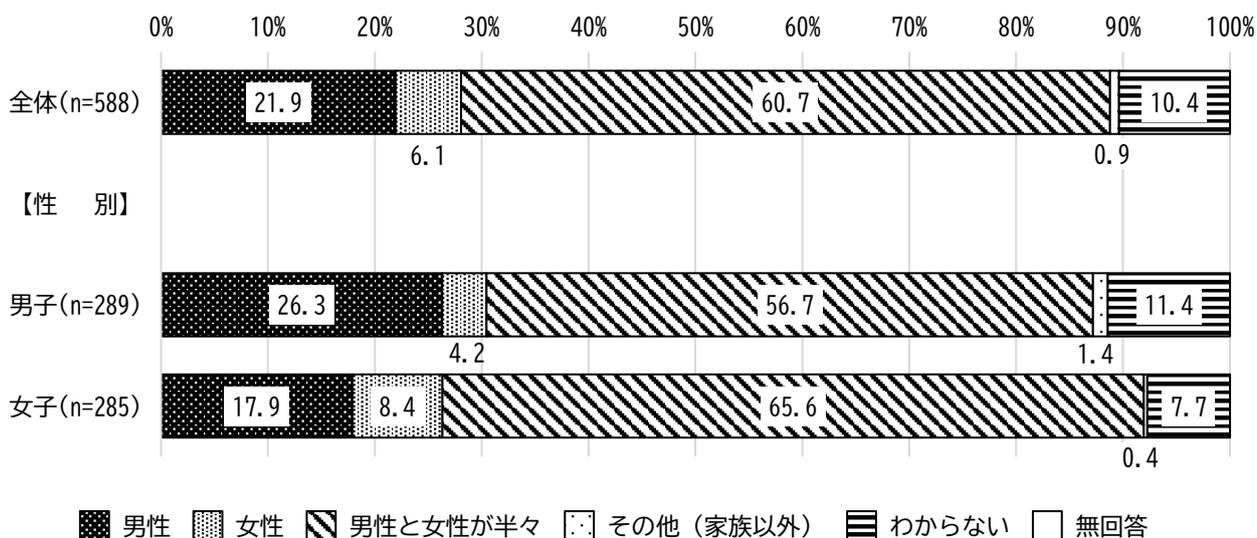
図表4-3-8 祖父母の介護をすることが望ましい人-性別



「h）生活費をかせぐ」をだれが行うのが望ましいか聞いたところ、「男性と女性が半々」（60.7%）がほぼ6割と最も高くなっている

性別でみると、「男性と女性が半々」は女子が男子より8.9ポイント高くなっている。

図表4-3-9 生活費をかせぐことが望ましい人-性別



■すべての項目で、「男性と女性が半々」で家事を行うのが望ましいとの回答が、最も多い。このことから、現状では多くの家事を女性が担っているが、若い世代では家事は男性と女性で分担して行うものの意識が定着してきていることが伺える。

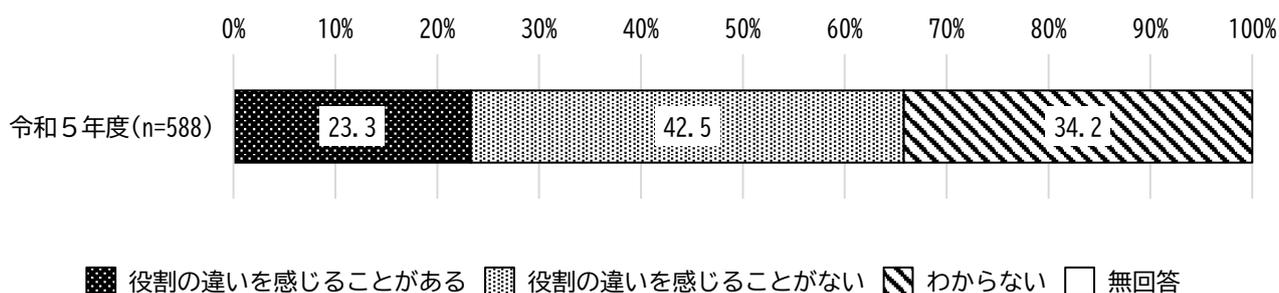
(3) 学校での生活について

① 男子と女子の役割の違い (★)

問4 行事や授業などの学校生活の中で、男子と女子の役割に違いがあると感じることがありますか。あてはまるものを1つ選んでください。

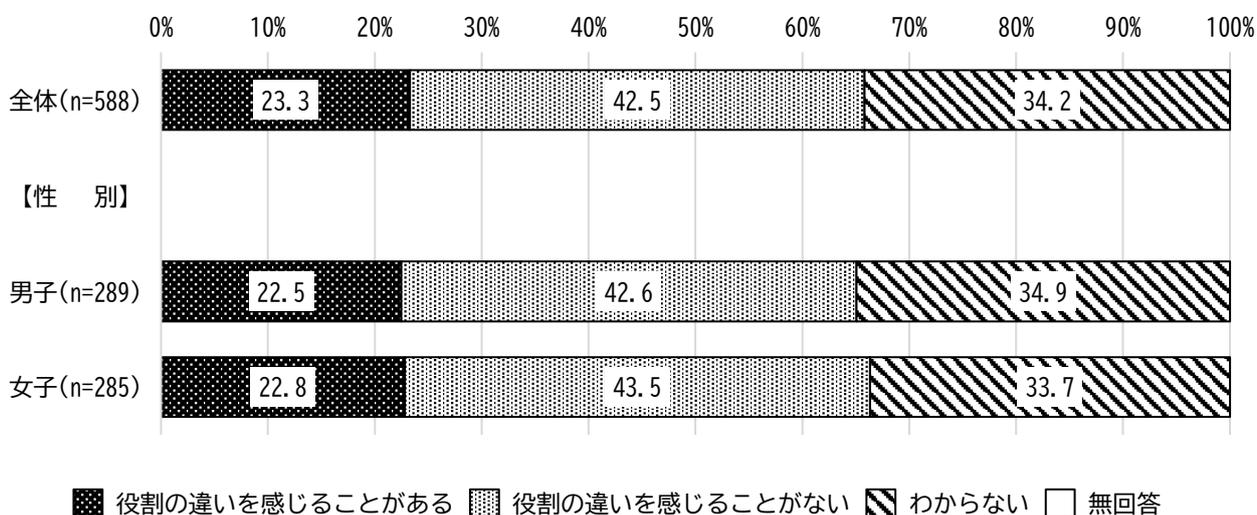
学校生活の中で、男子と女子の役割に違いがあると感じることがあるか聞いたところ、「役割の違いを感じることがない」(42.5%)が4割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」(34.2%)が3割半ば、「役割の違いを感じることがある」(23.3%)が2割超えとなっている。

図表4-4-1 男子と女子の役割の違い



性別でみると、大きな差はみられない。

図表4-4-2 男子と女子の役割の違い-性別



■男子・女子ともに「役割の違いを感じることはない」との回答が最も多い。このことから、学校生活の中では、性別により役割を分担する機会がない、もしくは少ない状況であることが伺える。一方で、「わからない」との回答も3割を超えている。このことから、男子・女子の役割分担を意識することなく学校生活を送ることができている生徒もいることが伺える。

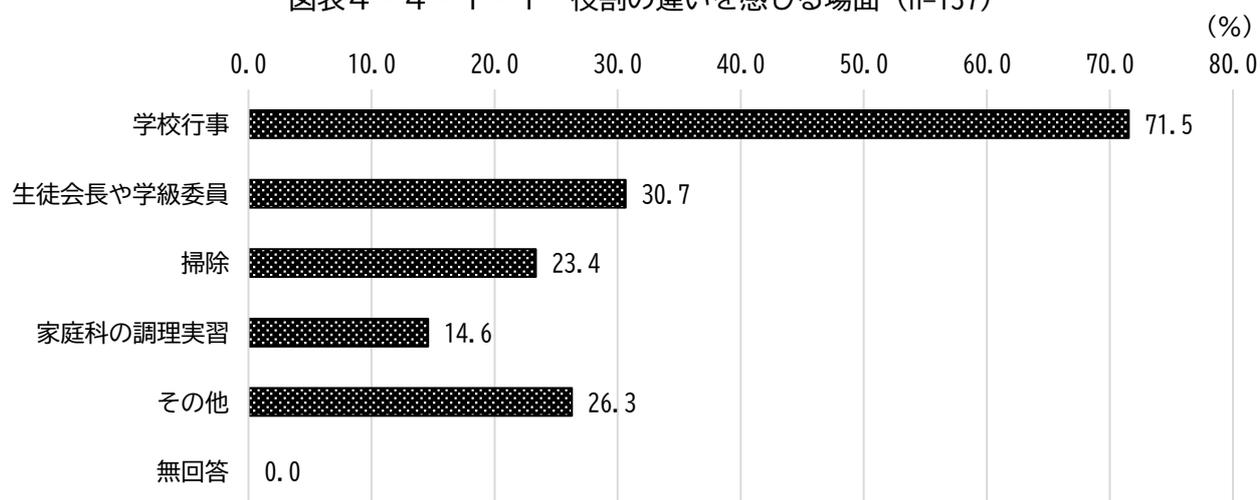
② 役割の違いを感じる場面（★）

（問4で「1. 役割の違いを感じることもある」を選択した場合にお答えください。）

問4-1 具体的にどのような場面・状況で感じますか。あてはまるものをすべて選んでください。

問4で「役割の違いを感じることもある」と答えた人に具体的にどのような場面・状況で感じるか聞いたところ、「学校行事」(71.5%)が7割超えと最も高くなっている。次いで、「生徒会長や学級委員」(30.7%)がほぼ3割となっている。

図表4-4-1-1 役割の違いを感じる場面 (n=137)



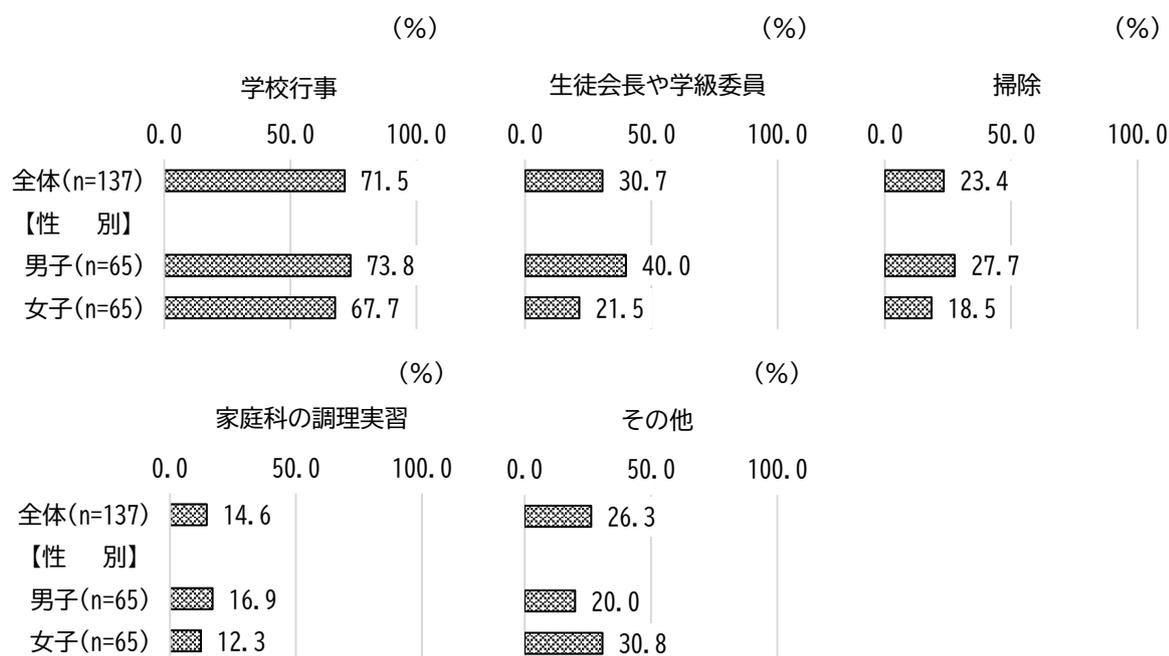
（その他の内容）

- ・ 行事の片付け
- ・ 委員会活動
- ・ 力仕事
- ・ 花作り・飾り付け

（など 36 件）

性別で見ると、「生徒会長や学級委員」は男子が女子よりも 18.5 ポイント高くなっている。

図表 4-4-1-2 役割の違いを感じる場面－性別（無回答を除く）



■「学校行事」の際に「男子と女子の役割の違いを感じることもある」との回答が、最も多い。このことから、学校行事の場を含む学校生活の中で、性別による役割の違いが生じることがないように、生徒だけでなく、教員に対しても、男女共同参画推進の意識づけを行う必要があると考える。

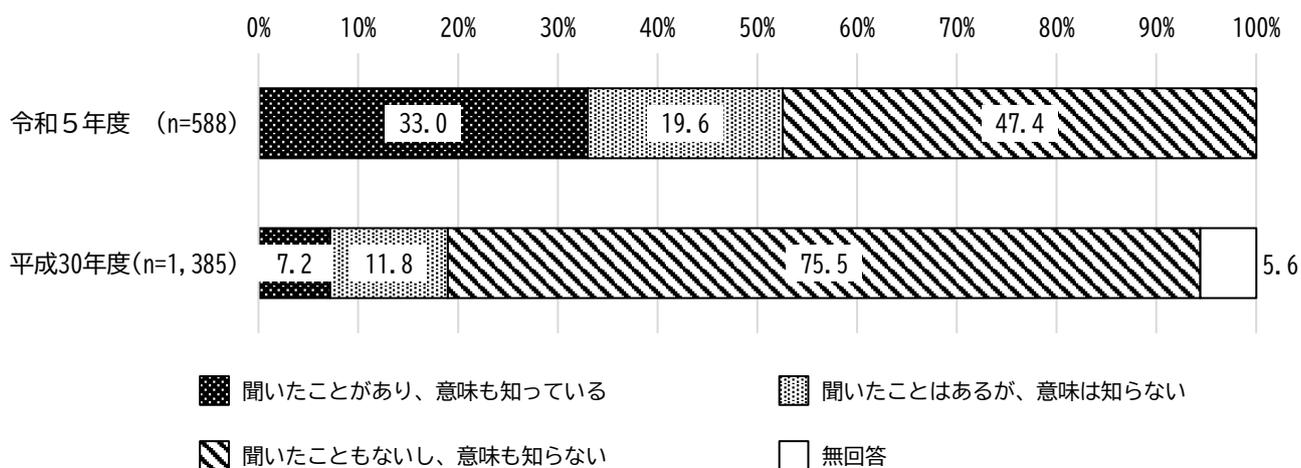
(4) デートDVについて

① デートDVという言葉の認知度

問5 あなたは、デートDVという言葉を知っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

デートDVという言葉を知っているか知ったところ、「聞いたこともないし、意味も知らない」(47.4%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「聞いたことがあり、意味も知っている」(33.0%)が3割超えとなっている。

図表4-5-1 デートDVという言葉の認知度-前回調査比較

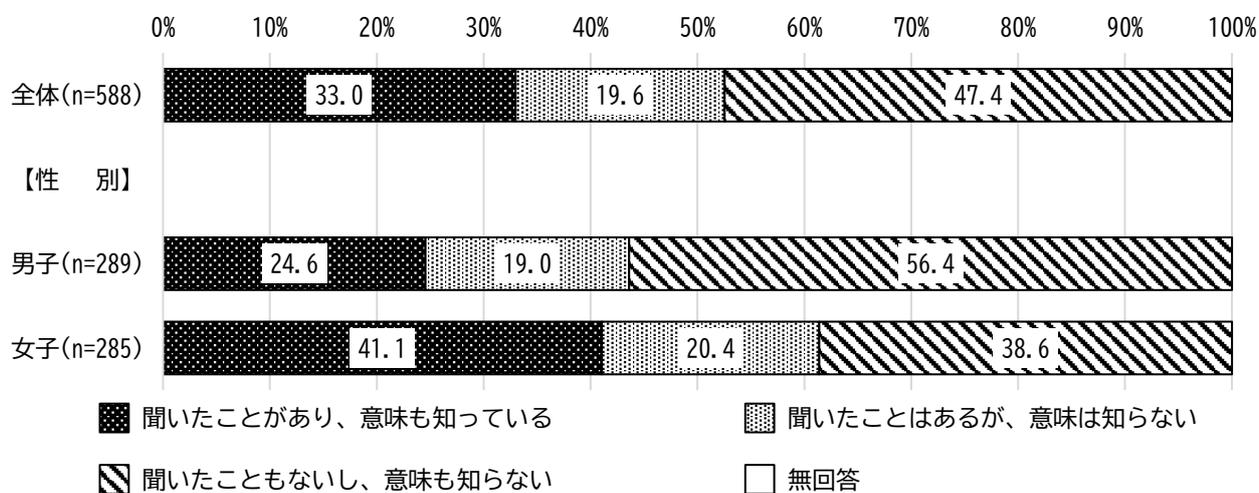


※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
聞いたことがあり内容も知っている	聞いたことがあり、意味も知っている
聞いたことがある	聞いたことはあるが、意味は知らない
聞いたことがない	聞いたこともないし、意味も知らない

性別でみると、「聞いたことがあり、意味も知っている」は女子の方が男子よりも16.5ポイント高くなっている。

図表4-5-2 デートDVという言葉の認知度-性別



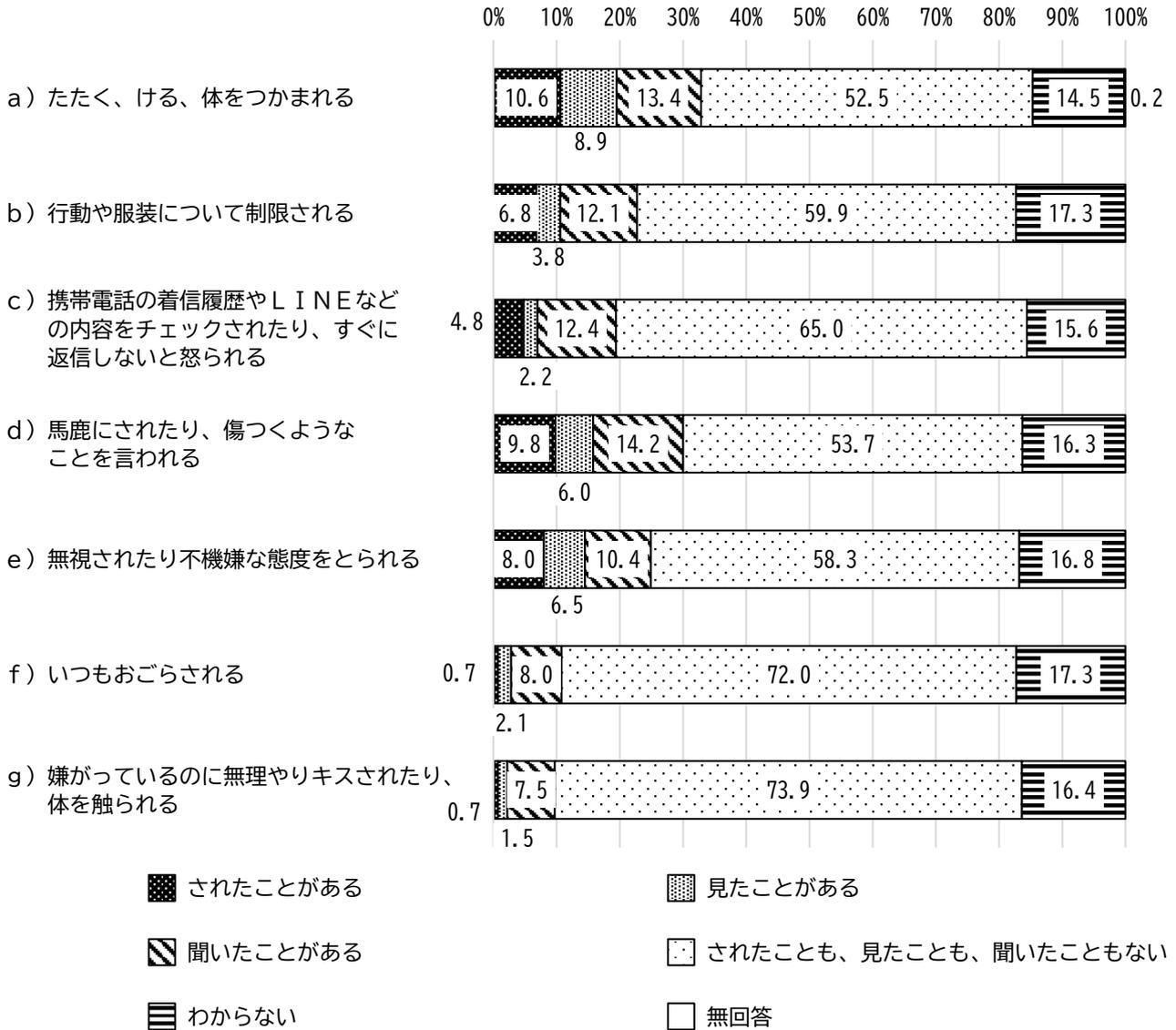
■デートDVという言葉の認知度は、男子よりも女子が高い。内閣府が実施した「男女間における暴力に関する調査（令和2年度調査）」によると、交際相手からの暴力経験の有無の割合は男性よりも女性の方が多く、女性が被害者になるケースが多いとの結果が出ている。このことから、デートDVへの関心は、男子よりも女子の方が高いということが考えられる。

② されたこと、見たこと、聞いたことがある行為 (★)

問6 あなたは、次の行為をされたこと、見たこと、聞いたことはありますか。あてはまるものをそれぞれ2つまで選んでください。

次の行為をされたこと、見たこと、聞いたことがあるか聞いたところ、すべての項目で「されたことも、見たことも、聞いたこともない」が最も高くなっている。

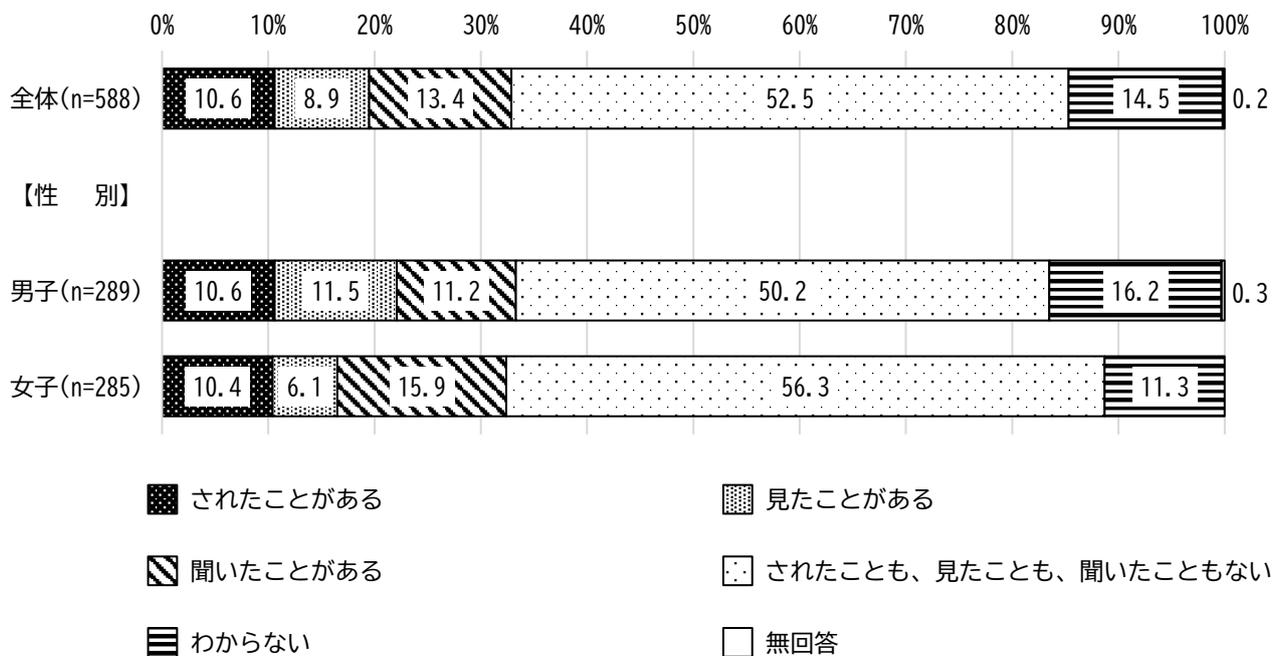
図表4-6-1 されたこと、見たこと、聞いたことがある行為 (n=588)



デートDVについて、「a) たたく、ける、体をつかまれる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(52.5%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」(14.5%)が1割半ばとなっている。

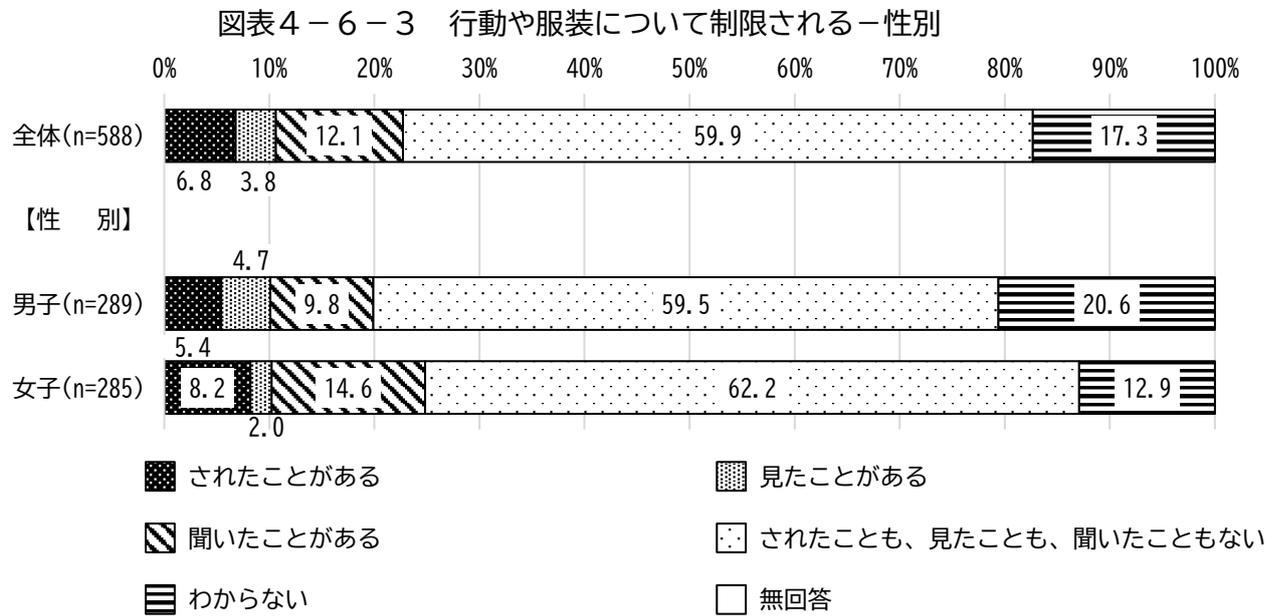
性別で見ると、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」は女子が男子より6.1ポイント高くなっている。

図表4-6-2 たたく、ける、体をつかまれる—性別



デートDVについて、「b) 行動や服装について制限される」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(59.9%)が6割と最も高くなっている。次いで、「わからない」(17.3%)が2割近くとなっている。

性別でみると、「聞いたことがある」は女子が男子よりも4.8ポイント高くなっている。

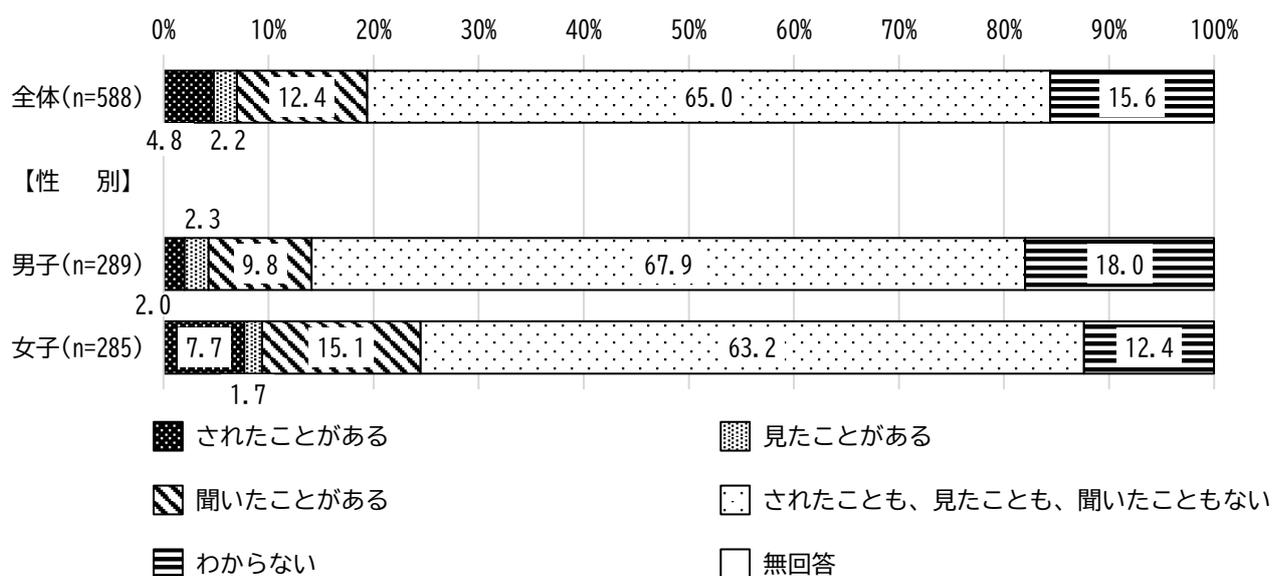


デートDVについて、「c) 携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(65.0%)が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「わからない」(15.6%)が1割半ばとなっている。

性別でみると、「聞いたことがある」は女子が男子より5.3ポイント、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」は男子が女子よりも4.7ポイント高くなっている。

図表4-6-4

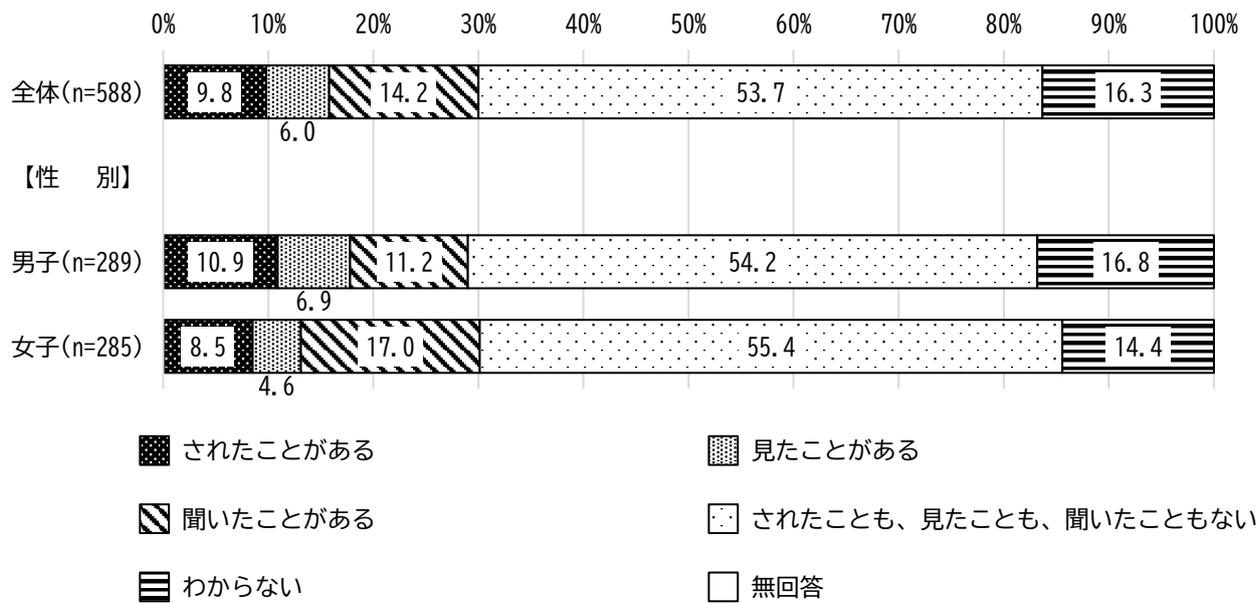
携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる—性別



デートDVについて、「d) 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(53.7%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」(16.3%)で1割半ばとなっている。

性別でみると、「聞いたことがある」は女子が男子より5.8ポイント高くなっている。

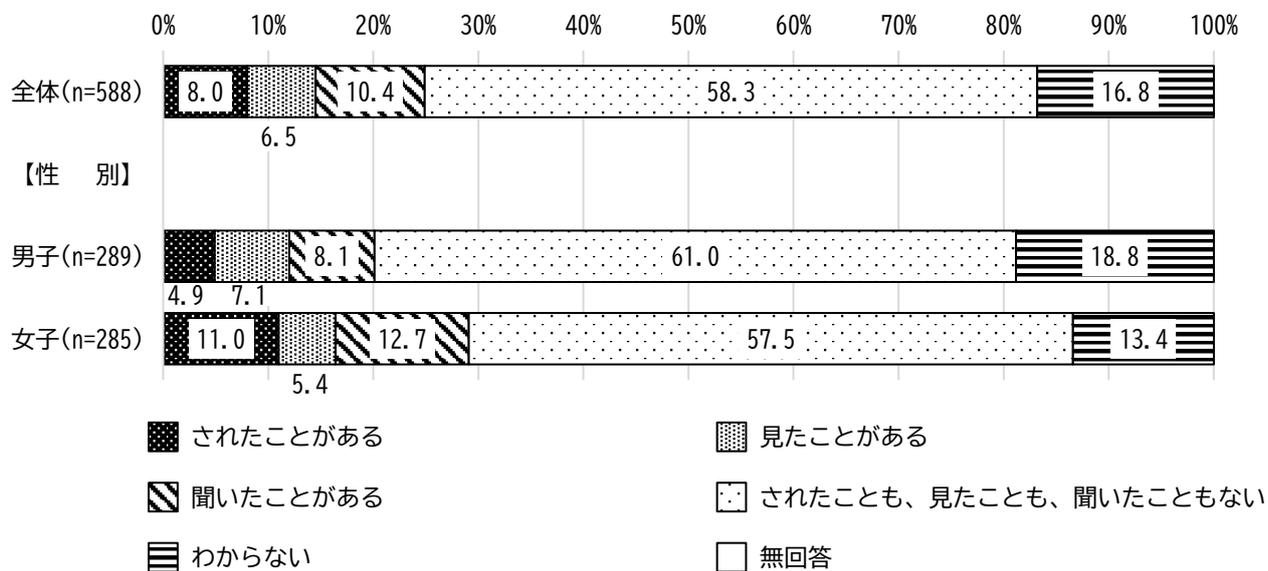
図表4-6-5 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる-性別



デートDVについて、「e) 無視されたり不機嫌な態度をとられる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(58.3%)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「わからない」(16.8%)が1割半ばとなっている。

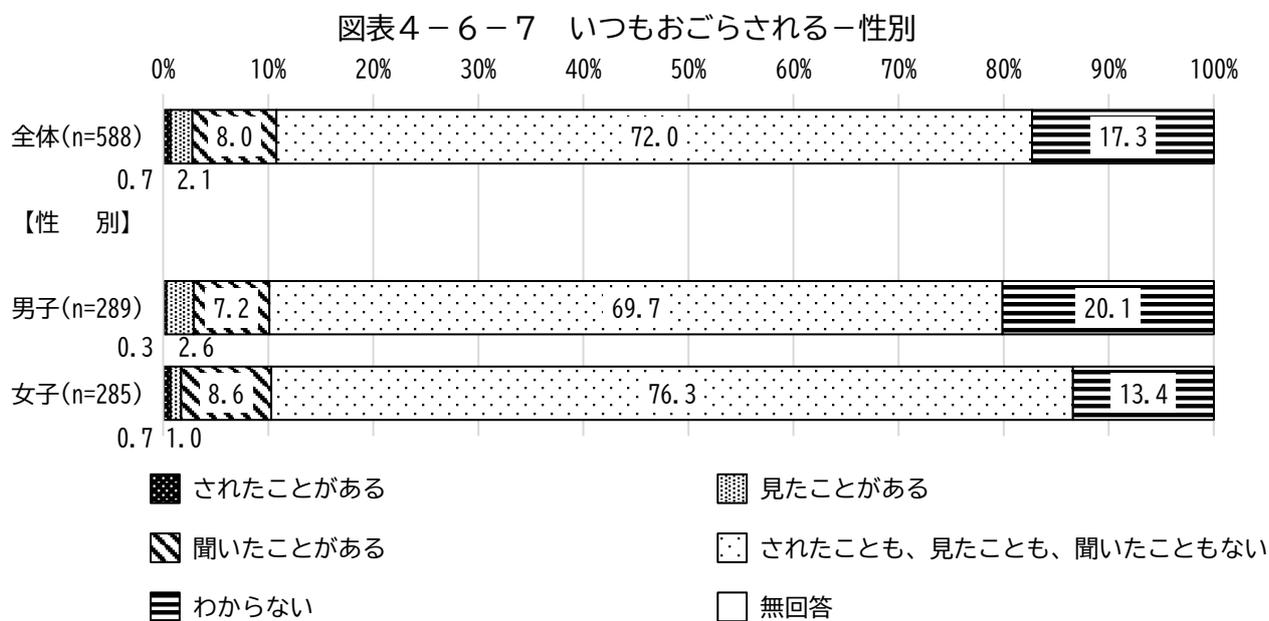
性別でみると、「されたことがある」は女子が男子より6.1ポイント高くなっている。

図表4-6-6 無視されたり不機嫌な態度をとられる—性別



デートDVについて、「f) いつもおごらされる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(72.0%)が7割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」が17.3%となっている。

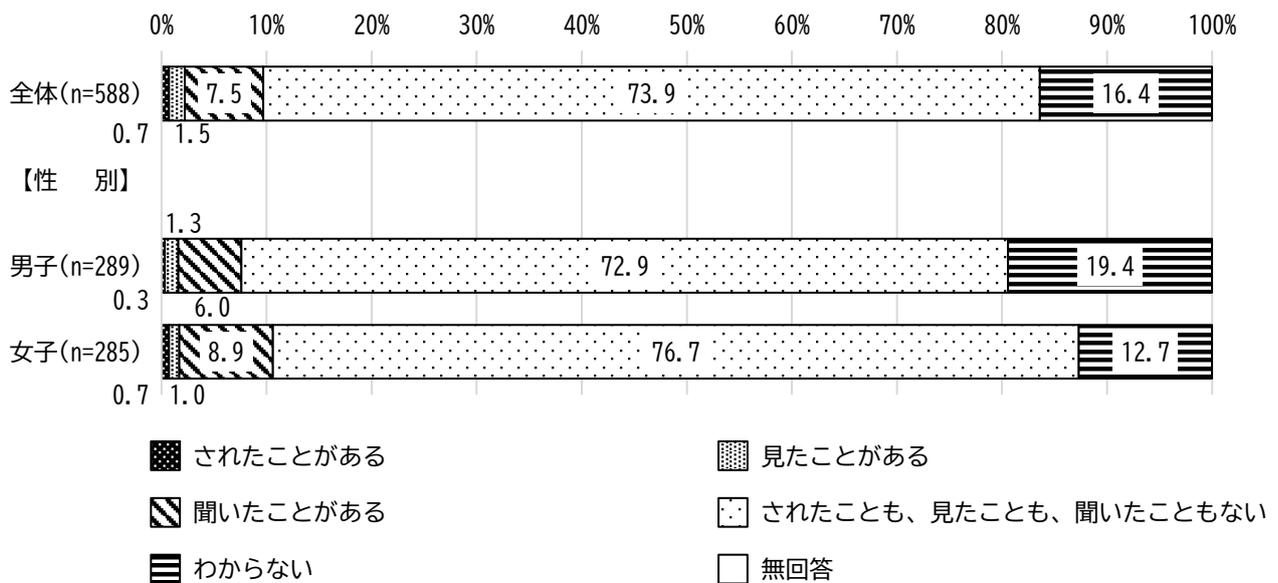
性別で見ると、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」は女子が男子より6.6ポイント高くなっている。



デートDVについて、「g) 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる」という行為をされたり、見たり、聞いたことはあるか聞いたところ、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」(73.9%)が7割超えと最も高くなっている。次いで、「わからない」が16.4%となっている。

性別でみると、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」は女子が男子より3.8ポイント高くなっている。

図表4-6-8 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる-性別



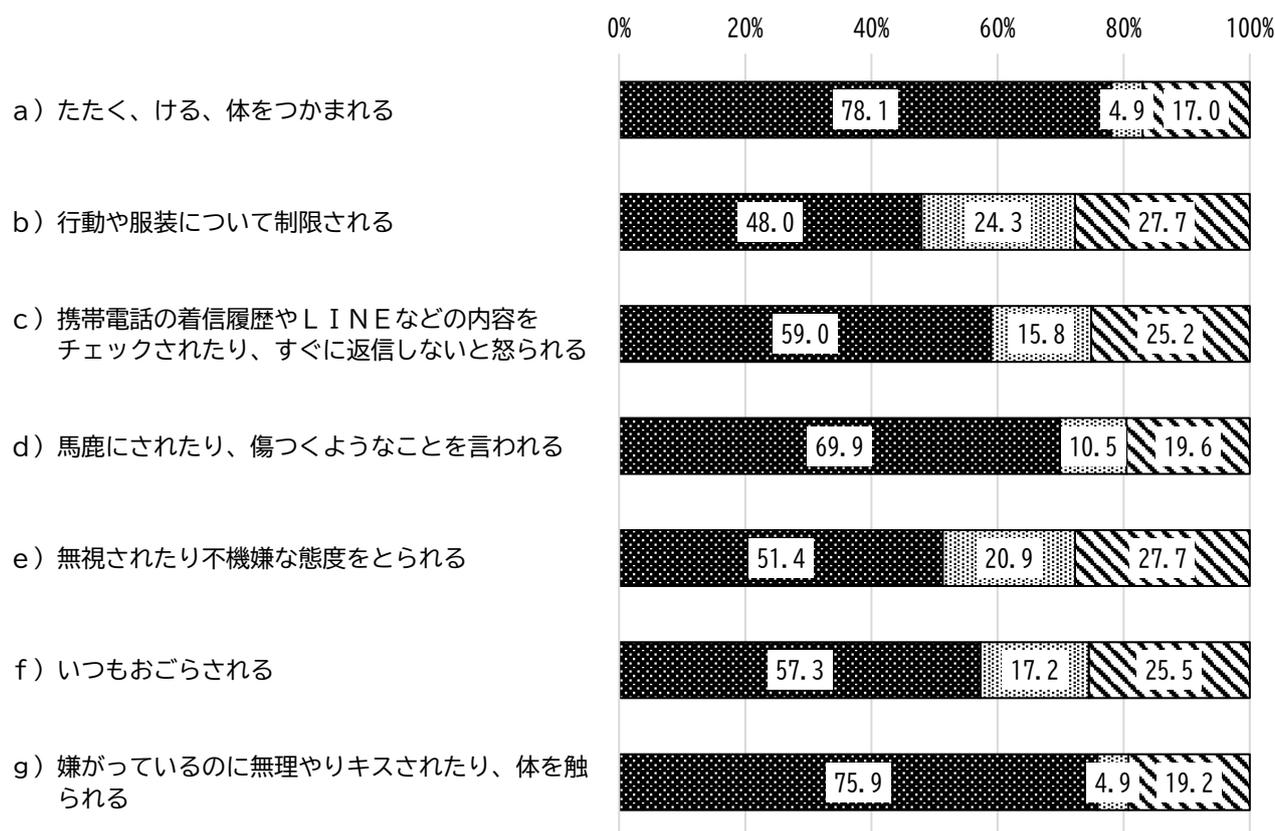
■すべての項目で、「されたことも、見たことも、聞いたこともない」との回答が、最も多い。自身や周囲の人がデートDVの被害に遭っていることを他の人に知られたくないという思いから、周囲に相談しない、相談できない場合もある。このことから、引き続き、デートDV被害に関する相談窓口の周知や、デートDVに関する啓発を行うことにより、被害を受けている人を相談や支援につなげていく必要があると考える。

③ デートDVにあたると思うか(★)

問6-1 あなたは、次の行為がデートDVにあたると思いますか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

次の行為がデートDVにあたると思うか聞いたところ、すべての項目で「デートDVにあたると思う」が最も高くなっている。

図表4-6-1-1 デートDVにあたると思うか(n=588)

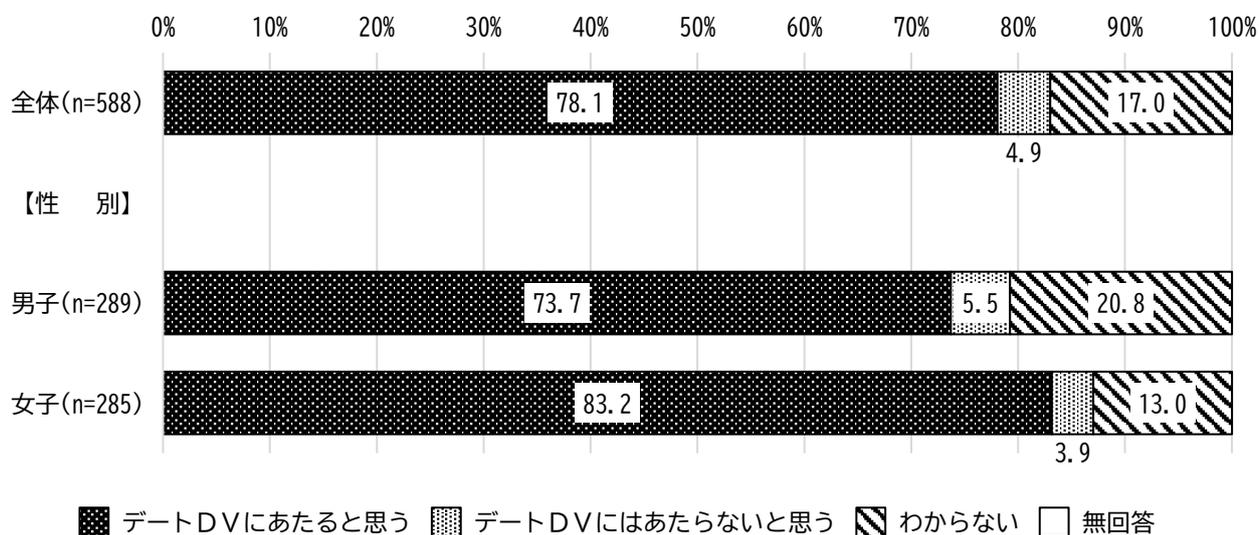


■ デートDVにあたると思う ▨ デートDVにはあたらないと思う ▩ わからない □ 無回答

デートDVについて、「a) たたく、ける、体をつかまれる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(78.1%)が8割近くと最も高くなっている。次いで、「わからない」(17.0%)が2割近くとなっている。

性別で見ると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より9.5ポイント高くなっている。

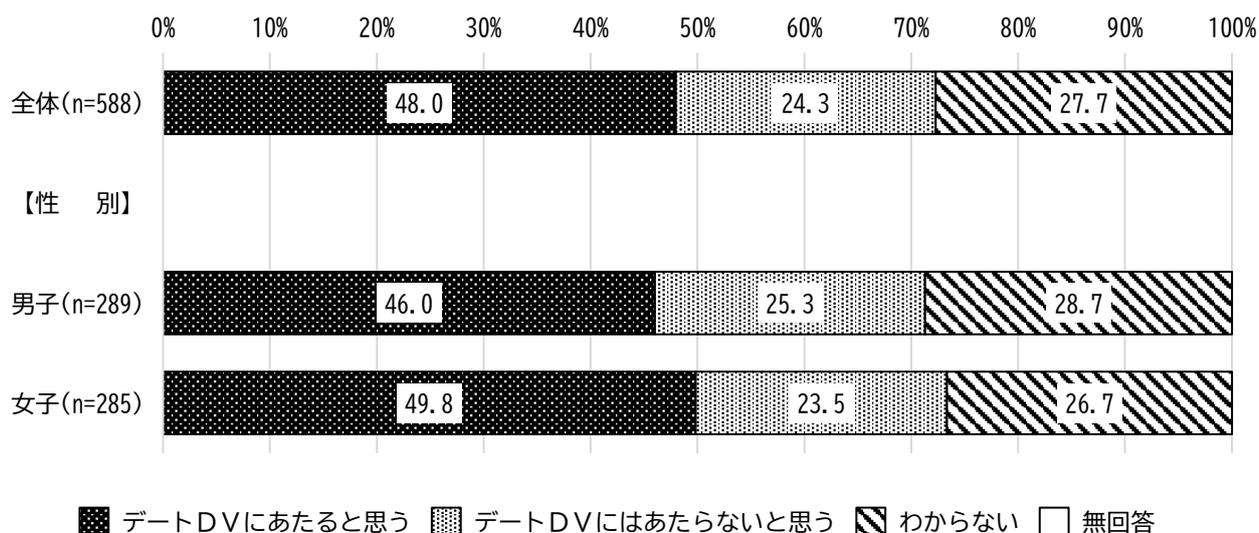
図表4-6-1-2 たたく、ける、体をつかまれる-性別



デートDVについて、「b) 行動や服装について制限される」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(48.0%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「わからない」(27.7%)が3割近くとなっている。

性別で見ると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より3.8ポイント高くなっている。

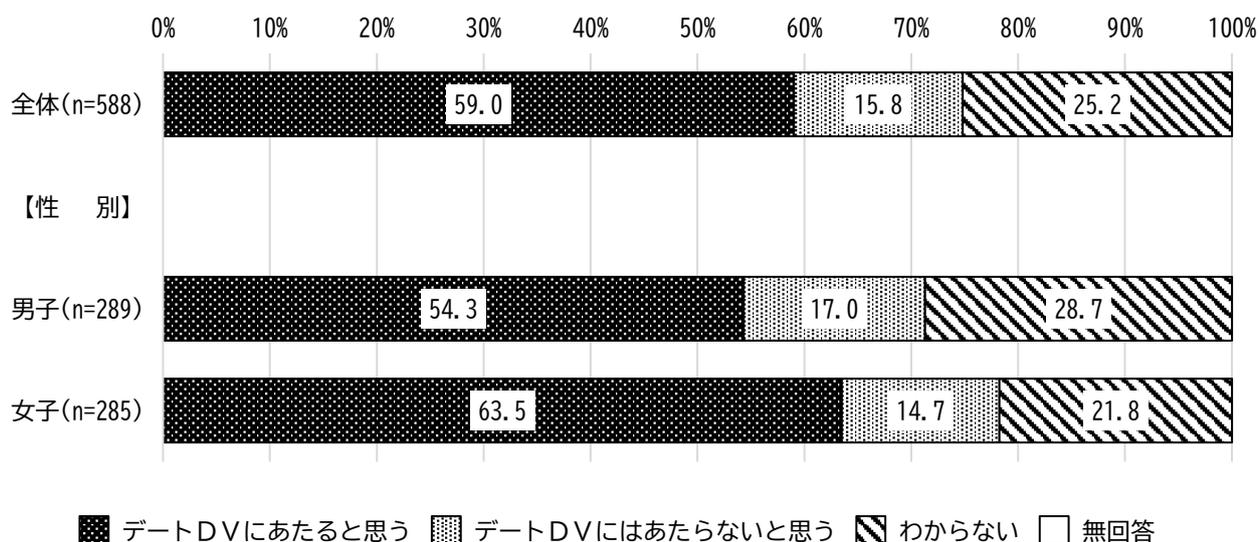
図表4-6-1-3 行動や服装について制限される-性別



デートDVについて、「c）携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(59.0%)がほぼ6割と最も高くなっている。次いで、「わからない」(25.2%)が2割半ばとなっている。性別でみると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より9.2ポイント高くなっている。

図表4-6-1-4

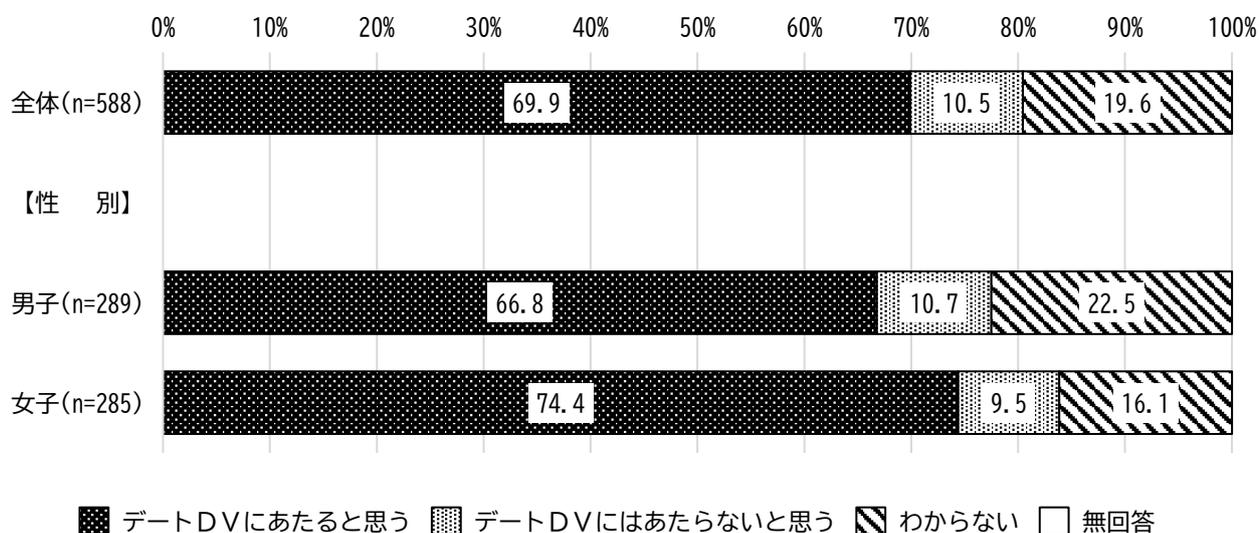
携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる—性別



デートDVについて、「d）馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(69.9%)が7割と最も高くなっている。次いで、「わからない」(19.6%)が2割となっている。

性別でみると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より7.6ポイント高くなっている。

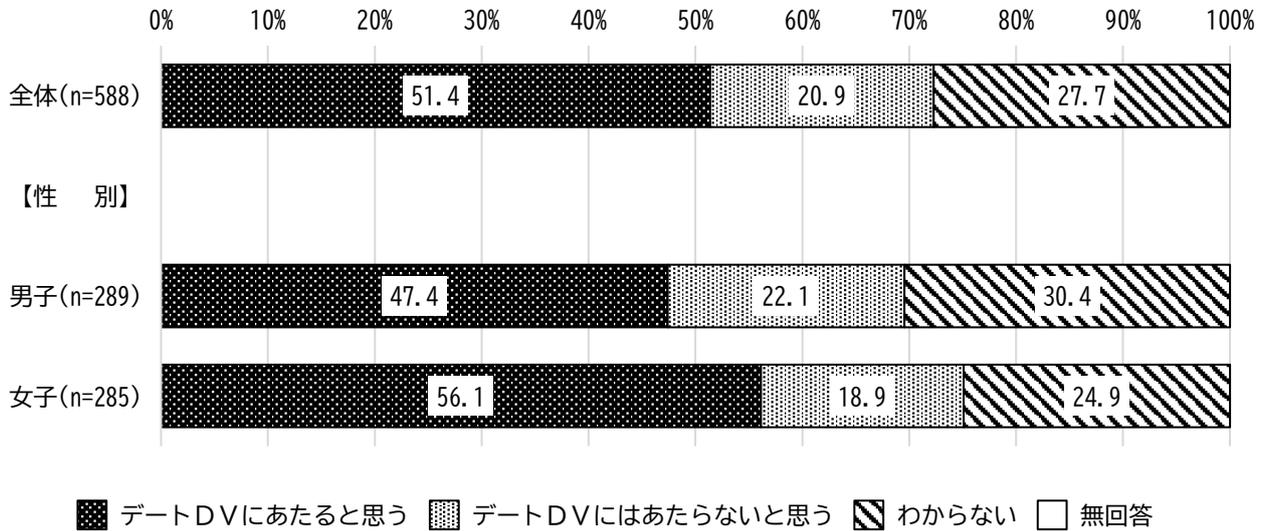
図表4-6-1-5 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる—性別



デートDVについて、「e) 無視されたり不機嫌な態度をとられる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(51.4%)が5割を超え最も高くなっている。次いで、「わからない」(27.7%)が3割近くとなっている。

性別でみると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より8.7ポイント高くなっている。

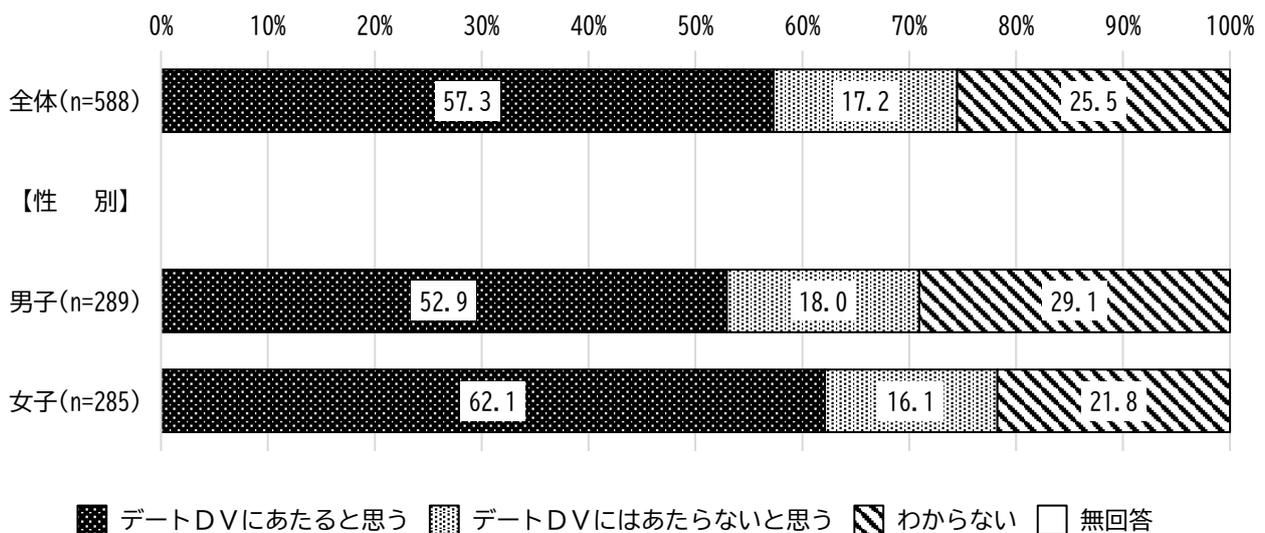
図表4-6-1-6 無視されたり不機嫌な態度をとられる-性別



デートDVについて、「f) いつもおごられる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(57.3%)が6割近く最も高くなっている。次いで、「わからない」(25.5%)が2割半ばとなっている。

性別でみると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より9.2ポイント高くなっている。

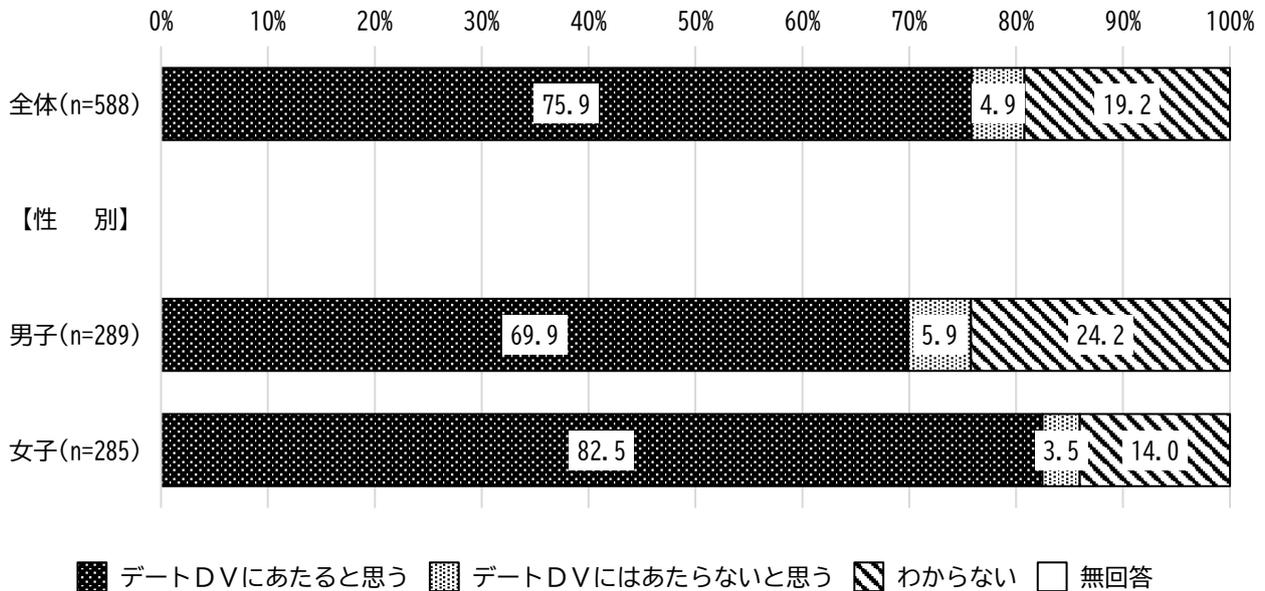
図表4-6-1-7 いつもおごられる-性別



デートDVについて、「g) 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる」という行為がデートDVにあたるか聞いたところ、「デートDVにあたると思う」(75.9%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「わからない」(19.2%)がほぼ2割近くとなっている。

性別でみると、「デートDVにあたると思う」は女子が男子より12.6ポイント高くなっている。

図表4-6-1-8 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる-性別



■すべての項目で、「デートDVにあたると思う」との回答が多くなっているが、「行動や服装について制限される」の割合が48.0%、「無視されたり不機嫌な態度をとられる」の割合が51.4%と、他の項目と比べて低くなっている。このことから、行動や服装について制限することや無視したり不機嫌な態度をとることも、デートDVに該当する行為であることなど、「デートDV」に関する正確な知識と適切な対処方法を学ぶ必要があると考える。

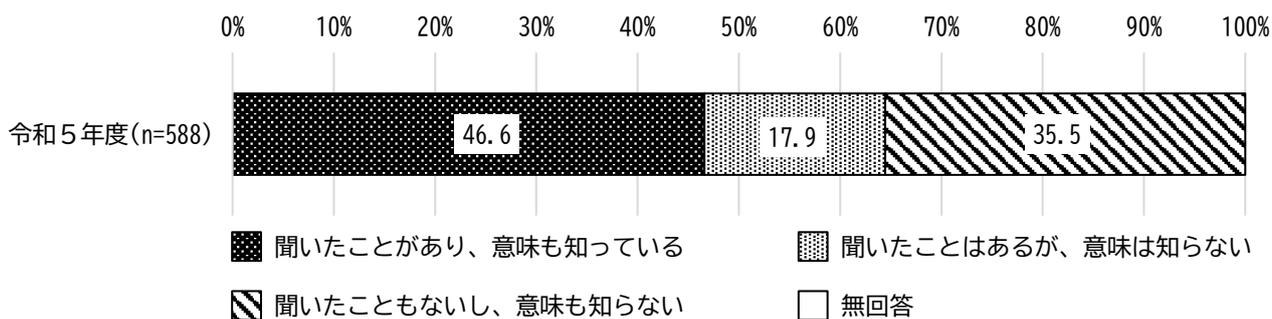
(5) セクシュアル・マイノリティについて

① LGBTQ+という言葉の認知度(★)

問7 あなたは、LGBTQ+という言葉を知っていますか。

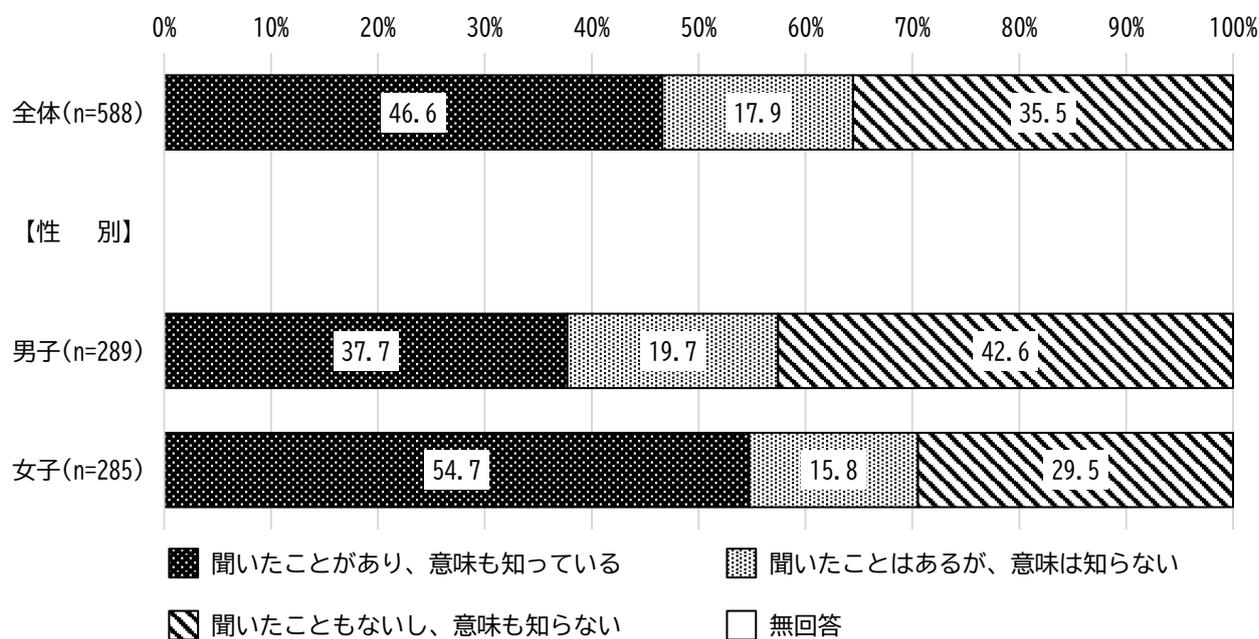
LGBTQ+という言葉を知ったことがあるか知ったところ、「知ったことがある、意味も知っている」(46.6%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「知ったこともないし、意味も知らない」(35.5%)、「知ったことはあるが、意味は知らない」(17.9%)となっている。

図表4-7-1 LGBTQ+という言葉の認知度



性別で見ると、「知ったことがある、意味も知っている」は女子が男子より17.0ポイント高くなっている。

図表4-7-2 LGBTQ+という言葉の認知度-性別



■ LGBTQ+という言葉を知ったこともないし、意味も知らない」と「知ったことはあるが、意味は知らない」との回答を合わせると、5割を超えている。若い世代の性の多様性に関する理解をさらに深めていくためにも、引き続き、性の多様性について学び知るための教育や啓発を進めていく必要があると考える。

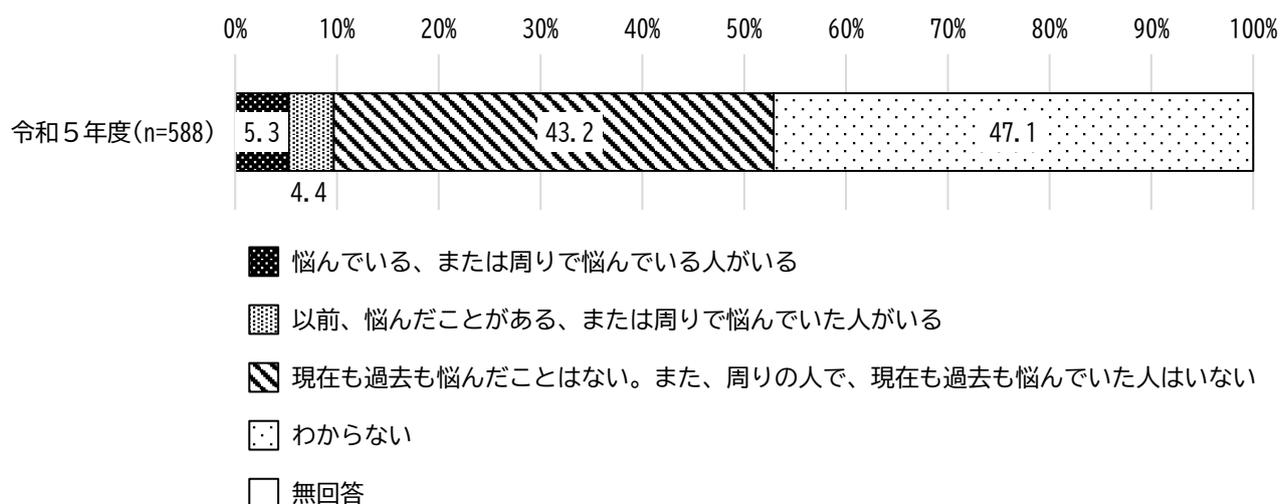
■ 女子より男子の認知度が低い。このため、男子に対する啓発にも努めていく必要がある。

② 悩んでいる(悩んでいた)人の有無(★)

問8 LGBTQ+のことで、あなた自身や周りの人で悩んでいる(悩んでいた)人はいますか。あてはまるものを1つ選んでください。

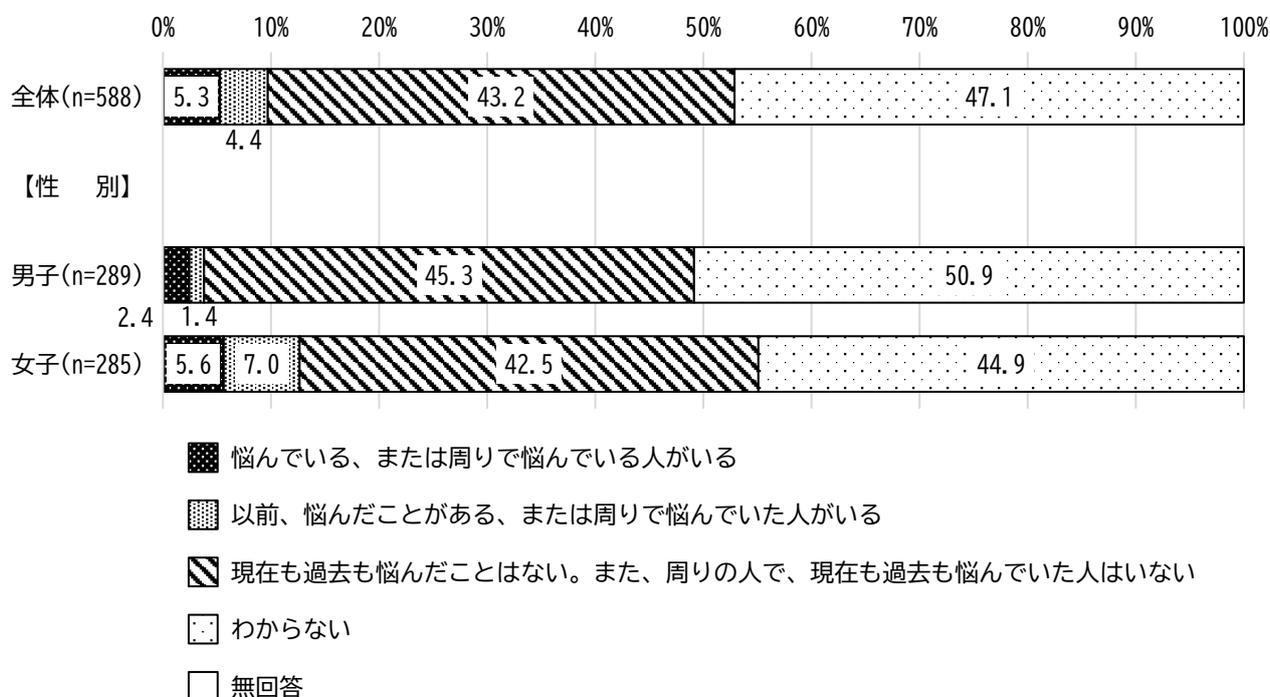
あなた自身や周りの人で悩んでいる(悩んでいた)人がいたか聞いたところ、「わからない」(47.1%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「現在も過去も悩んだことはない。また、周りの人で、現在も過去も悩んでいた人はいない」(43.2%)が4割超えとなっている。

図表4-8-1 悩んでいる(悩んでいた)人の有無



性別で見ると、「以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がある」は女子が男子より 5.6 ポイント、「悩んでいる、または周りで悩んでいる人がある」は女子が男子より 3.2 ポイント高くなっている。

図表4-8-2 悩んでいる(悩んでいた)人の有無-性別



■「わからない」との回答が最も多く、次いで、「現在も過去も悩んだことはない。また、周りの人で、現在も過去も悩んでいた人はいない」が多い。当事者が、LGBTQ+であることやそのことについて悩んでいることを、周囲に相談したり打ち明けたりしにくい状況にあれば、結果として、周囲の人は悩んでいる人があることを知ることができない。このため、周囲に悩んでいる人はいない、周囲に悩んでいる人がいるのかがわからないとの回答が多くなっている可能性が考えられる。このことから、中学生に対して、LGBTQ+に関する相談窓口の周知や、LGBTQ+に対する理解を深めるための教育を行うことにより、性的少数者である当事者が悩みを相談したり打ち明けたりしやすい環境づくりを進めていく必要があると考える。

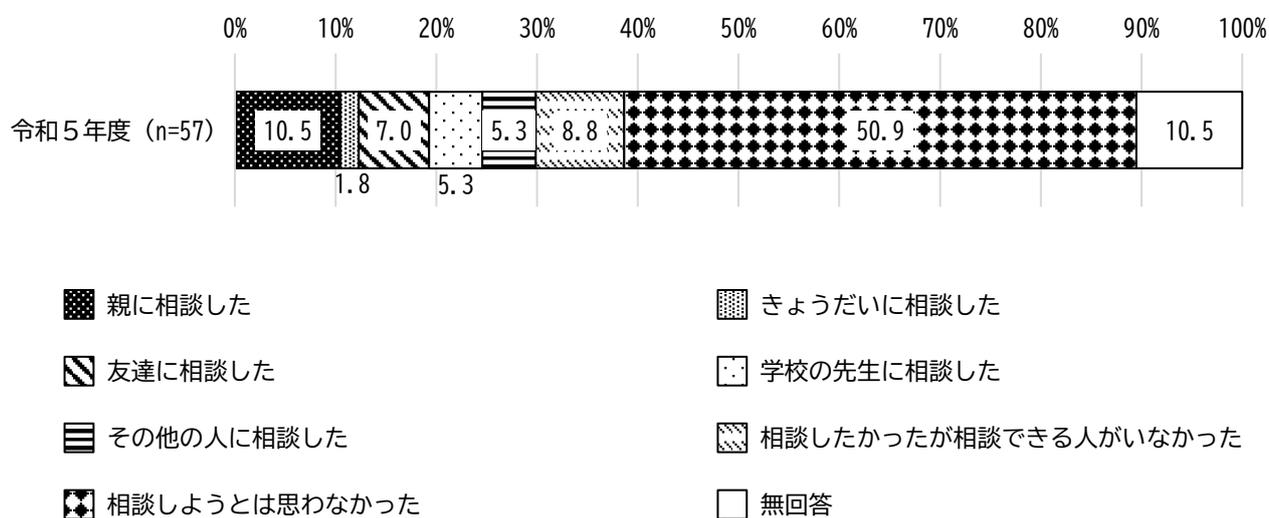
③ 悩みについてだれかに相談したか (★)

(問8で「悩んでいる、または周りで悩んでいる人がいる」「以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がいる」を選択した場合にお答えください。)

問8-1 悩みについてだれかに相談したことはありますか。

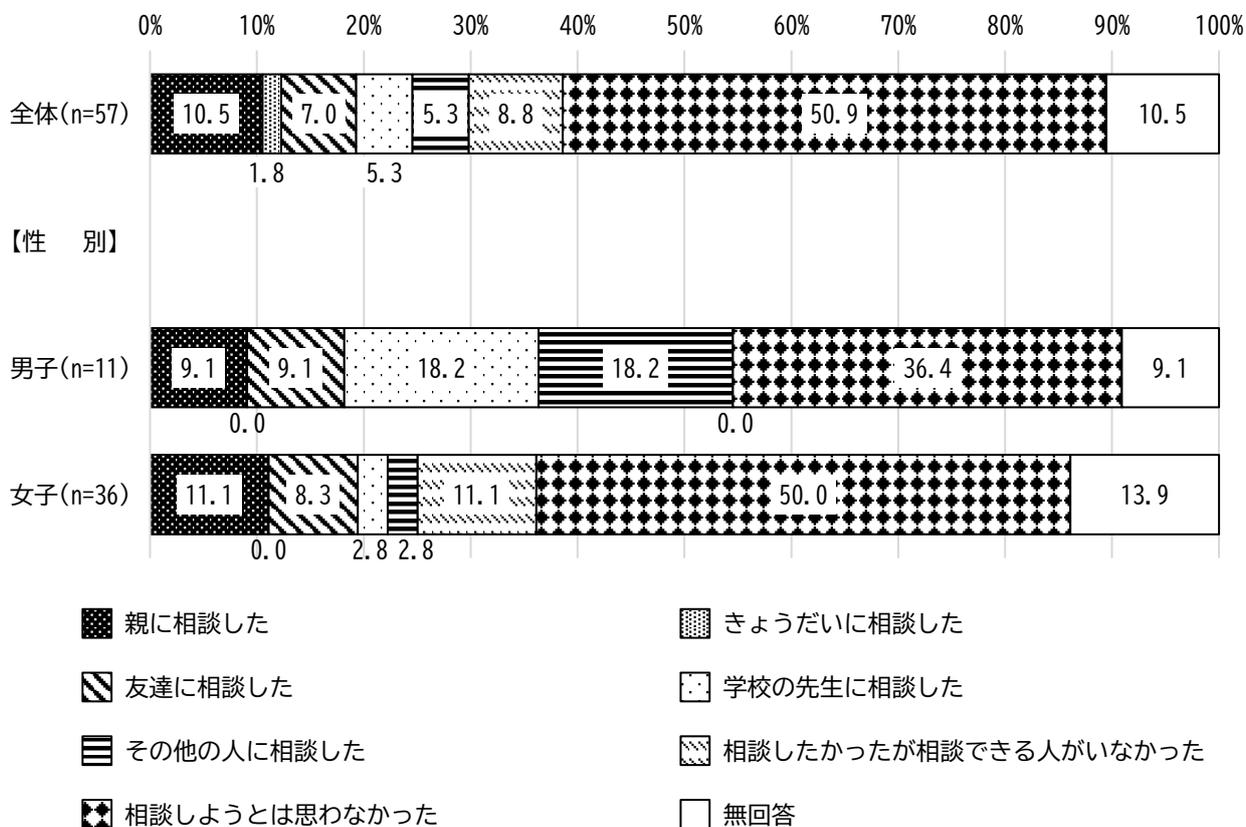
問8で「悩んでいる、または周りで悩んでいる人がいる」「以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がいる」と答えた方に、悩みについてだれかに相談したことがあるか聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」(50.9%)がほぼ5割と最も高くなっている。次いで、「親に相談した」(10.5%)が1割を超えている。一方、「きょうだいに相談した」、「友達に相談した」、「学校の先生に相談した」、「その他の人に相談した」、「相談したかったが相談できる人がいなかった」はすべて1割未満となっている。

図表4-8-1-1 悩みについてだれかに相談したか



性別でみると、「学校の先生に相談した」と「その他の人に相談した」は男子が女子よりそれぞれ15.4ポイント高くなっている。一方で、「相談しようとは思わなかった」は女子が男子より13.6ポイント高くなっている。

図表4-8-1-2 悩みについてだれかに相談したか—性別



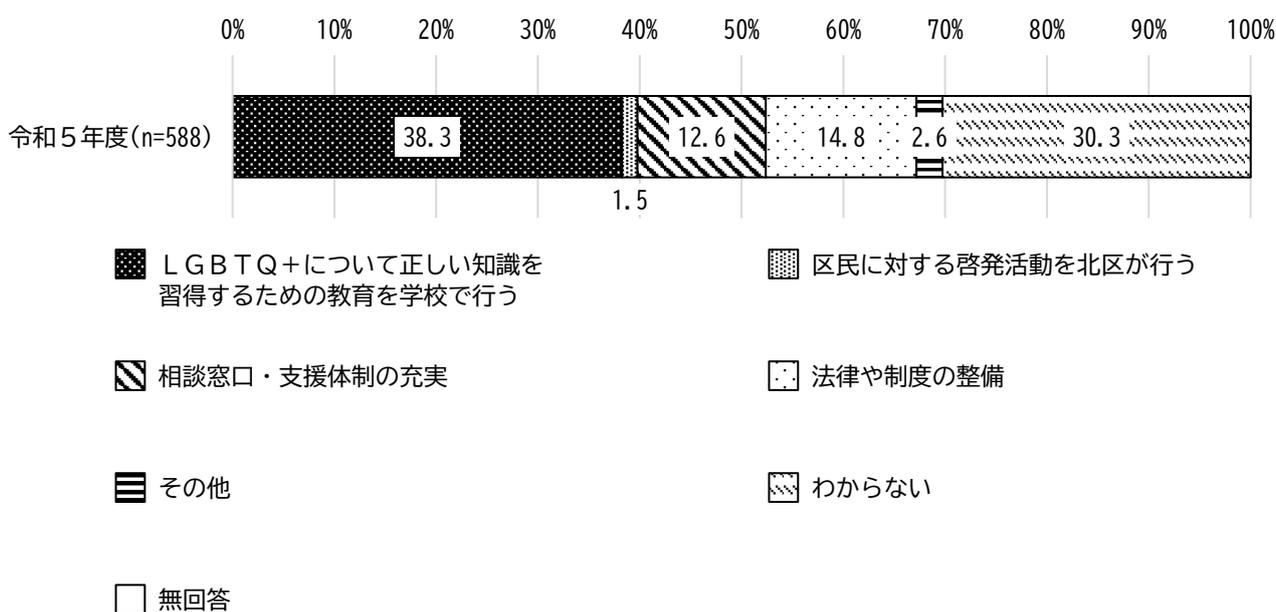
■男子・女子ともに、「相談しようとは思わなかった」との回答が、最も多くなっている。特に、女子は、「相談しようとは思わなかった」と「相談したかったが相談できる人がいなかった」との回答を合わせると、6割を超える人が相談していない。このことから、LGBTQ+についての悩みを一人で抱え込まずに誰かに相談できるよう、引き続き、若い世代にも様々な相談窓口の存在を周知していく必要があると考える。

④ L G B T Q +で悩む人のために必要な取り組み (★)

問9 あなたは、L G B T Q +で悩む人のために、どのようなことに取り組みなければならないと思いますか。必要だと思う取り組みを1つ選んでください。

L G B T Q +で悩む人のためにどのようなことに取り組みなければならないと思うか聞いたところ、「L G B T Q +について正しい知識を習得するための教育を学校で行う」(38.3%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「法律や制度の整備」(14.8%)、「相談窓口・支援体制の充実」(12.6%)などとなっている。

図表4-9-1 L G B T Q +で悩む人のために必要な取り組み



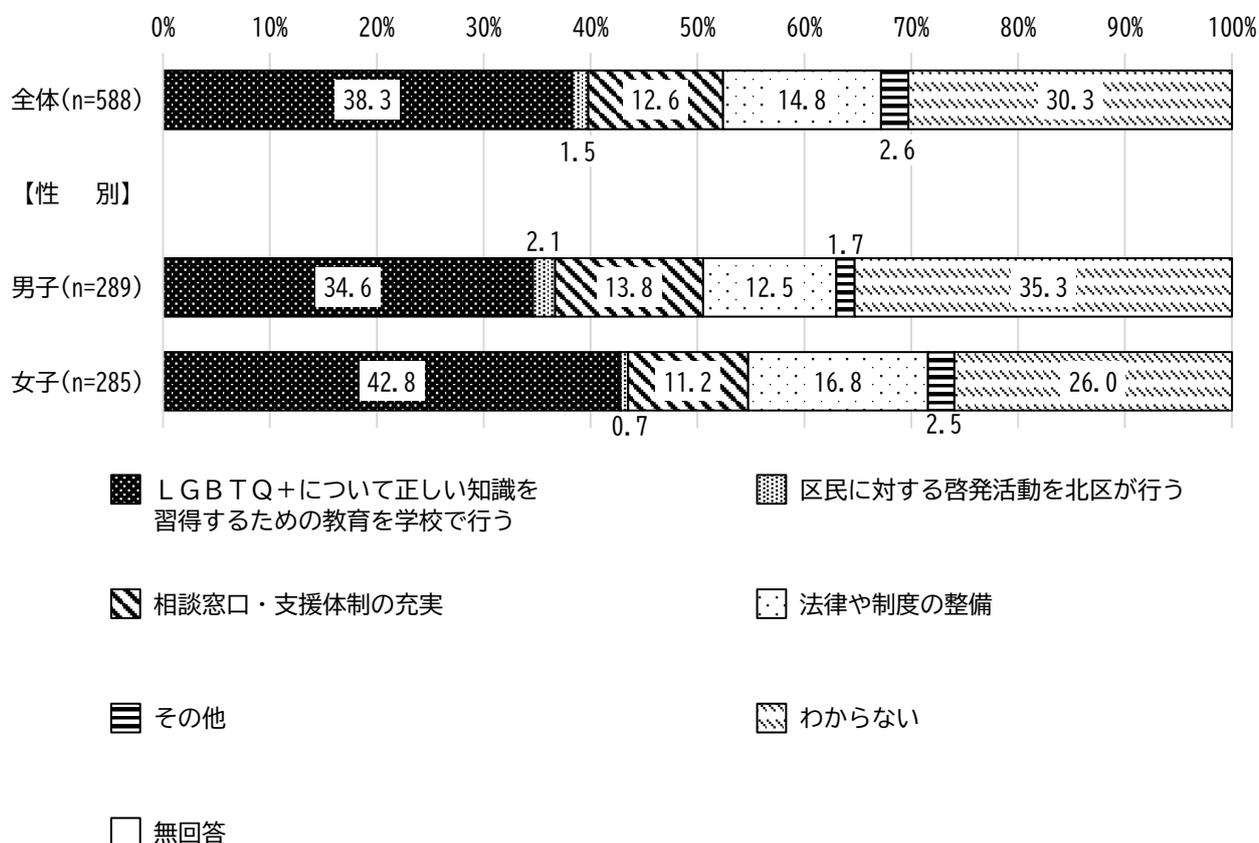
(その他の内容)

- ・悩みなどを学校の友達や先生に伝えられる環境づくり。
- ・アゼリアプランを知る。
- ・それぞれがお互いの価値観を認め合う。
- ・身近な人からの体験談を聞かせてもらう。
- ・話を聞いてあげる。
- ・特別意識を持たない。

(など15件)

性別でみると、「LGBTQ+について正しい知識を習得するための教育を学校で行う」は女子が男子より8.2ポイント高くなっている。

図表4-9-2
LGBTQ+で悩む人のために必要な取り組み—性別



■全体では、「LGBTQ+について正しい知識を習得するための教育を学校で行う」との回答が、最も多くなっている。このことから、LGBTQ+について、まず若い世代である自分たちが正しい知識を学び、理解を深めていく必要があると考えている生徒が多いことが伺える。一方で、必要だと思う取り組みについては「わからない」との回答も、3割存在する。問7で「聞いたこともないし、意味も知らない」との回答が3割半ばであったことを踏まえると、LGBTQ+を知らないため必要な取り組みも分からないと回答した生徒も一定数いたと思われる。このことから、性の多様性への理解を深め、LGBTQ+で悩む人にとって良き理解者となれるよう、性的少数者について学ぶ機会を設けていく必要があると考える。

(6) 男女共同参画について

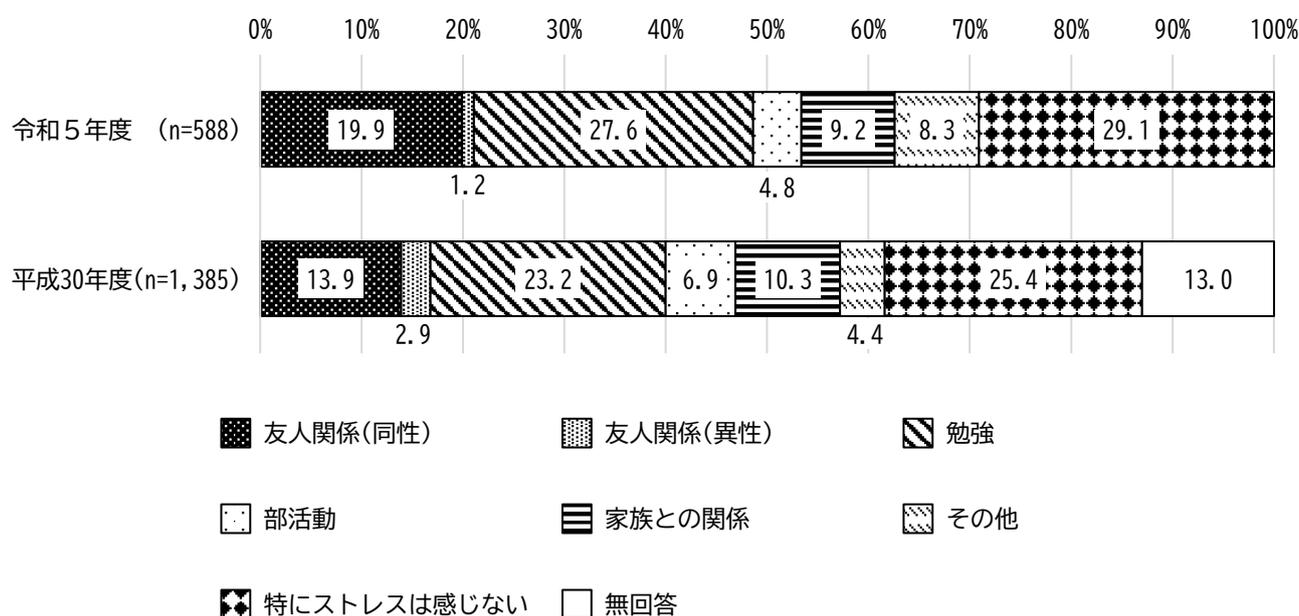
① ストレスを感じる事

問 10 あなたがストレスを最も強く感じることを1つ選んで○をつけてください。特にストレスを感じない場合には、「特にストレスは感じない」を選んでください。

ストレスを最も強く感じることはどんなことか聞いたところ、「勉強」(27.6%)が3割近くと最も高くなっている。次いで、「友人関係(同性)」(19.9%)、「家族との関係」(9.2%)などとなっている。一方、「特にストレスは感じない」(29.1%)はほぼ3割となっている。

前回調査と比較すると、「友人関係(同性)」は6.0ポイント、「勉強」は4.4ポイント、「特にストレスは感じない」は3.7ポイント増加している。

図表4-10-1 ストレスを感じる事-前回調査比較



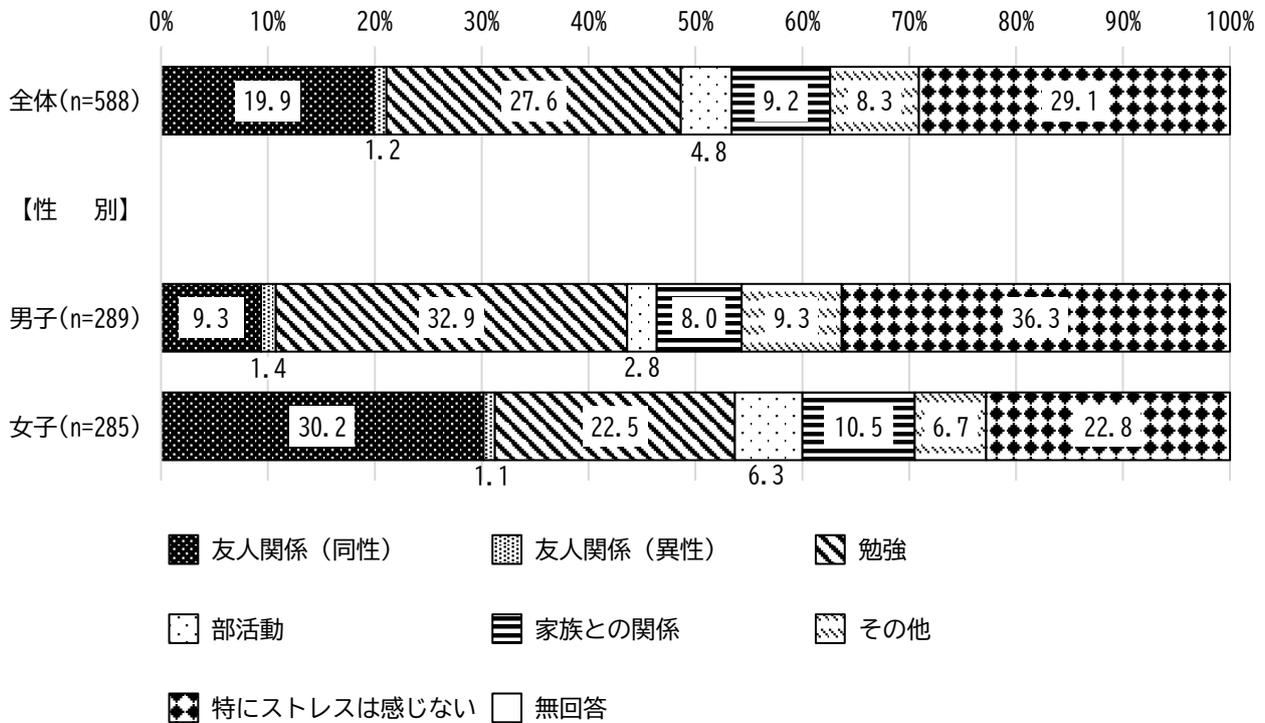
(その他の内容)

「その他」と回答した生徒のうち、内容を記載した生徒はいなかった。

(計0件)

性別でみると、「友人関係（同性）」は女子が男子より 20.9 ポイント、「勉強」は男子が女子より 10.4 ポイント、「特にストレスは感じない」は男子が女子より 13.5 ポイント高くなっている。

図表4-10-2 ストレスを感じること-性別



■性別でみると、男子は「特にストレスは感じない」人が多く、女子は「友人関係（同性）」にストレスを感じている人が多い。また、性別の回答上位3項目は、男子・女子ともに「勉強」・「特にストレスは感じない」・「友人関係（同性）」となっている。このことから、男子・女子ともに、自分たちが「勉強」や「友人関係」にストレスを感じやすいとの傾向を知り、自身でセルフケアしていくことが必要であるとする。加えて、周囲の大人が、若い世代のストレスについて理解し、手を差し伸べてあげることのできる存在となることも必要であるとする。

■男子・女子ともに、「特にストレスは感じない」の割合が高い。一方で、男子・女子に差はあるものの、「友人関係（同性）」の割合が高く、特に女子は高い。このことから、SNS上でのやり取りや書き込み内容を必要以上に気にかけてしまうことにより、本来であれば抱える必要のないストレスを抱えてしまっている可能性が考えられる。

② ストレスを感じたときの過ごし方

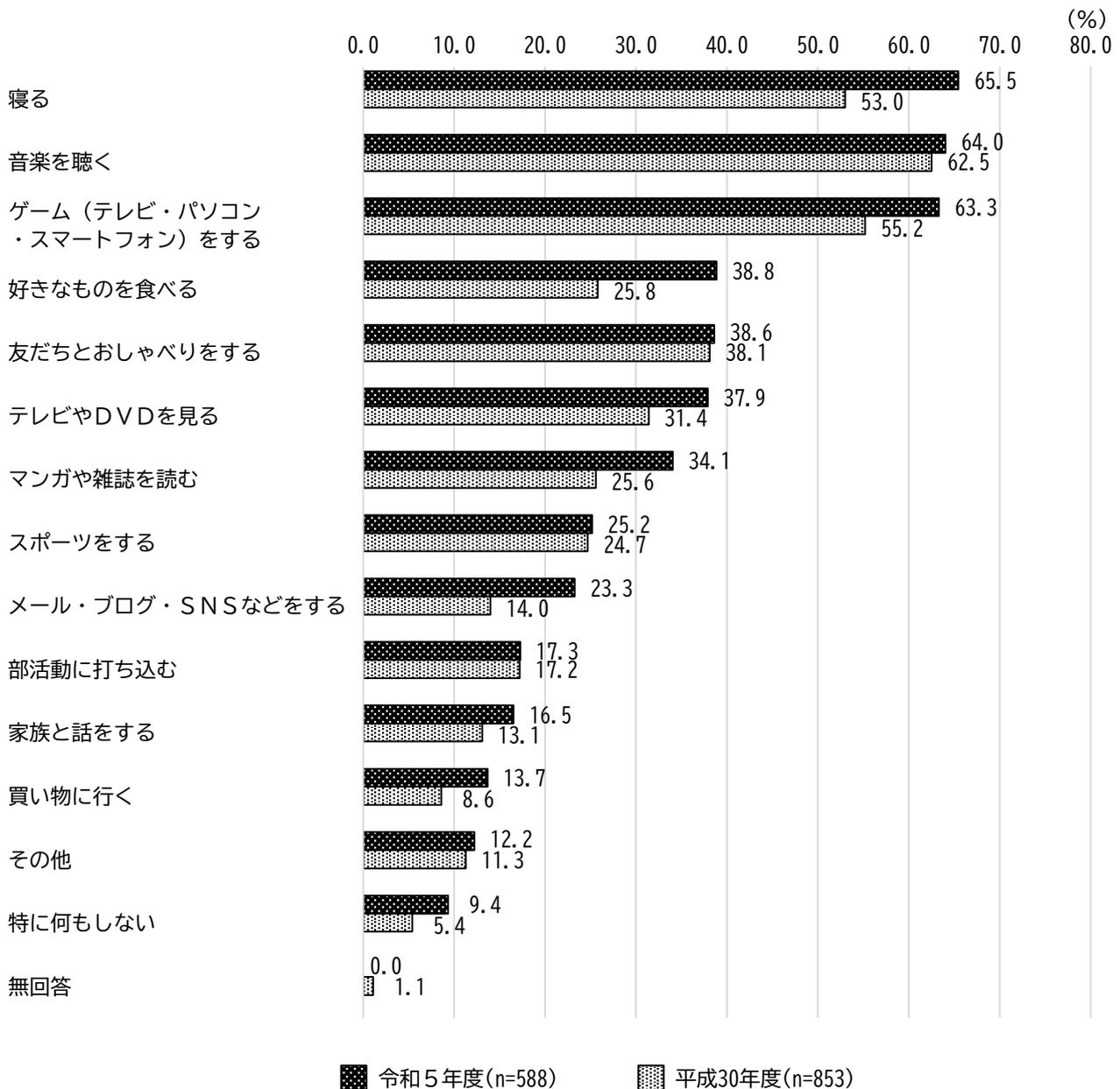
(問10で「ストレスを感じている」を選択した場合にお答えください。)

問10-1 あなたはストレスを感じたとき、どのように過ごしますか。あてはまるものをすべて選んでください。特に何もしない場合に、「特に何もしない」を選んでください。

ストレスを感じたとき、どのように過ごすか聞いたところ、「寝る」(65.5%)が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「音楽を聴く」(64.0%)、「ゲーム(テレビ・パソコン・スマートフォン)をする」(63.3%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「好きなものを食べる」は13.0ポイント、「寝る」は12.5ポイント増加している。

図表4-10-1-1 ストレスを感じたときの過ごし方-前回調査比較



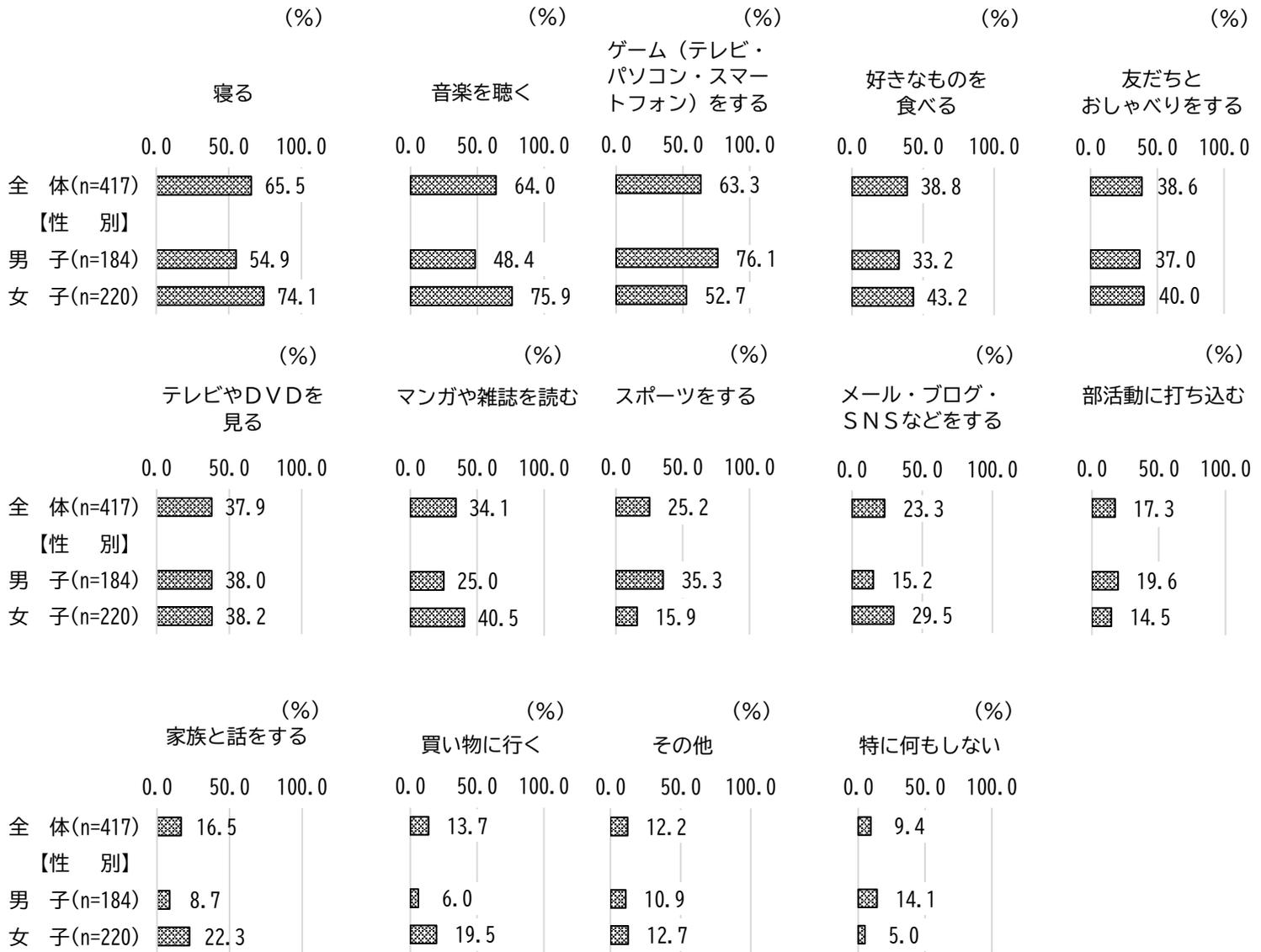
(その他の内容)

- ・交換日記をする。
- ・その事を忘れる。
- ・自分の部屋で休む、学校を少し休む。
- ・泣く、八つ当たり。
- ・推し活をする。
- ・枕をサンドバック代わりにして殴る。
- ・YouTube をみる。

(など 51 件)

性別でみると、「音楽を聴く」は女子が男子より27.5ポイント、「ゲーム（テレビ・パソコン・スマートフォンなど）をする」は男子が女子よりも23.4ポイント高くなっている。

図表4-10-1-2 ストレスを感じたときの過ごし方—性別（無回答を除く）



■男子・女子ともに、「寝る」・「音楽を聴く」・「ゲーム（テレビ・パソコン・スマートフォン）をする」との回答が多い。性別でみると、男子は「ゲーム（テレビ・パソコン・スマートフォン）をする」が7割を超えているのに対し、女子は「音楽を聴く」「寝る」が7割を超えている。このことから、ストレスを感じた時の過ごし方は、性別により違いがあることが伺える。

■前回調査と比べると、「ゲーム（テレビ・パソコン・スマートフォン）をする」・「メール・ブログ・SNSなどをする」との回答割合が増加している。スマートフォンを持っている生徒が増加したため、回答割合も増加した可能性が考えられる。

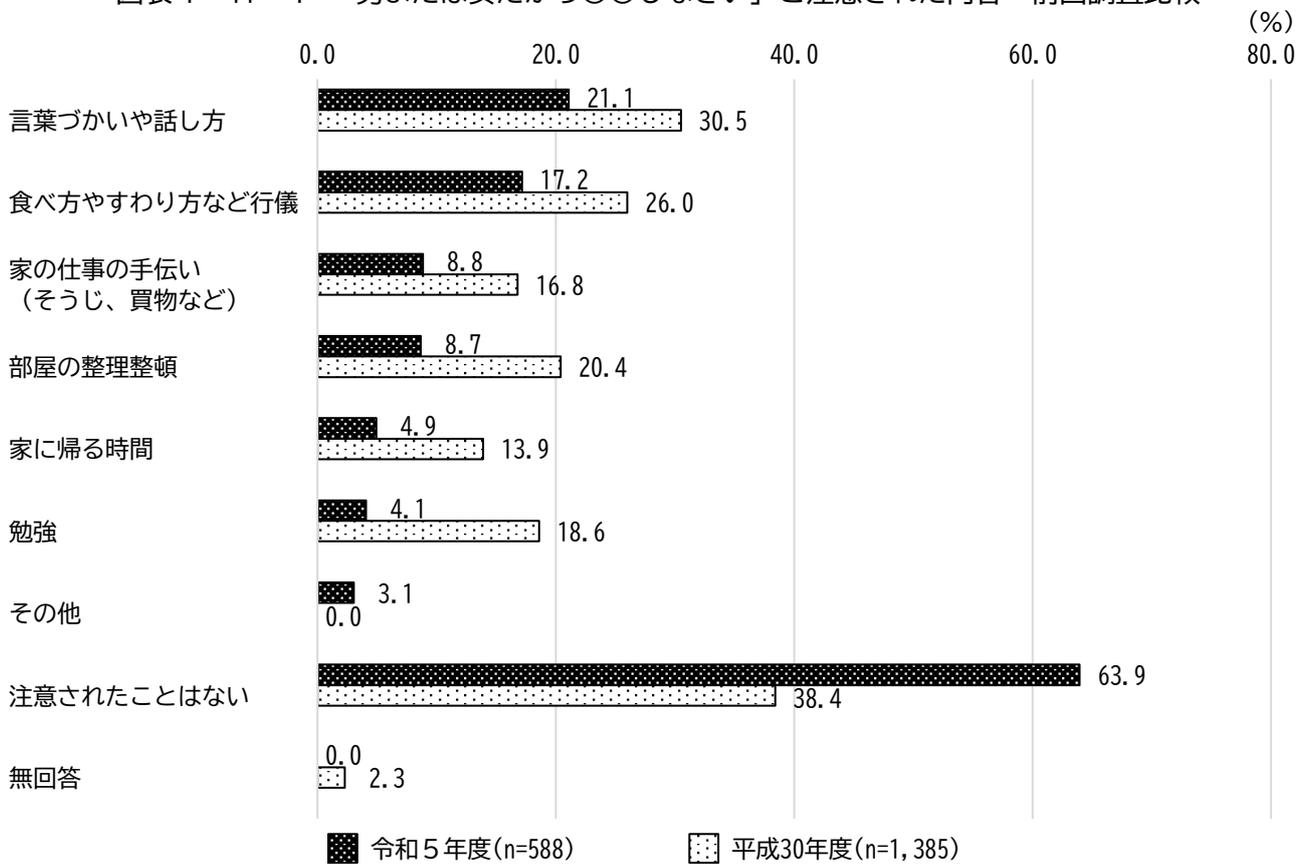
③ 「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容

問 11 あなたは「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがありますか。どのようなことについて注意されたか、あてはまるものを3つまで選んでください。注意されたことがない場合は、「注意されたことはない」を選んでください。

「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがあるか聞いたところ、「注意されたことはない」(63.9%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「言葉づかいや話し方」(21.1%)、「食べ方やすわり方など行儀」(17.2%)、「家の仕事の手伝い(そうじ、買い物など)」(8.8%)、「部屋の整理整頓」(8.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「勉強」は14.5ポイント、「部屋の整理整頓」は11.7ポイント減少している。一方、「注意されたことはない」は25.5ポイント増加している。

図表4-11-1 「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容-前回調査比較



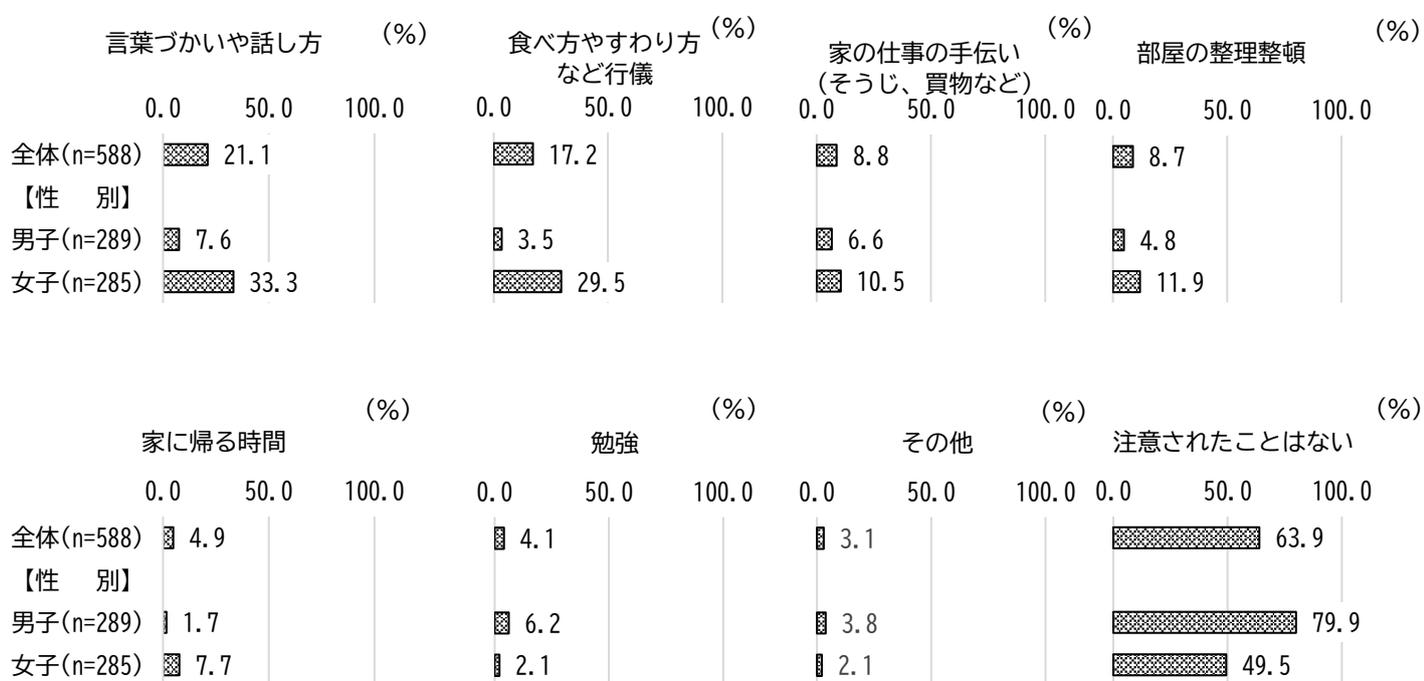
(その他の内容)

- ・お姉ちゃんなんだから〇〇しなさいって言われる。
- ・髪の毛を爽やかにしなさい。
- ・男が女を殴るなど言われた。
- ・座り方を変えろと言われた。
- ・男は泣いてはいけないと言われた。

(など18件)

性別で見ると、「言葉づかいや話し方」は女子が男子より 25.7 ポイント高く、「注意されたことはない」は男子が女子より 30.4 ポイント高くなっている。

図表4-11-2 「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容－性別



■前回調査と比べると、『男または女だから〇〇しなさい』と注意されたことがない』との回答が、大幅に増加している。このことから、男であることや女であることを理由に注意されることは、減少傾向にあることが伺える。

しかしながら、性別で見ると、男子の「注意されたことはない」は約8割であるのに対して、女子の「注意されたことはない」は5割弱となっている。女子に対する性別を理由とした注意は、男子よりも多いことが伺える。

④ 言われた相手

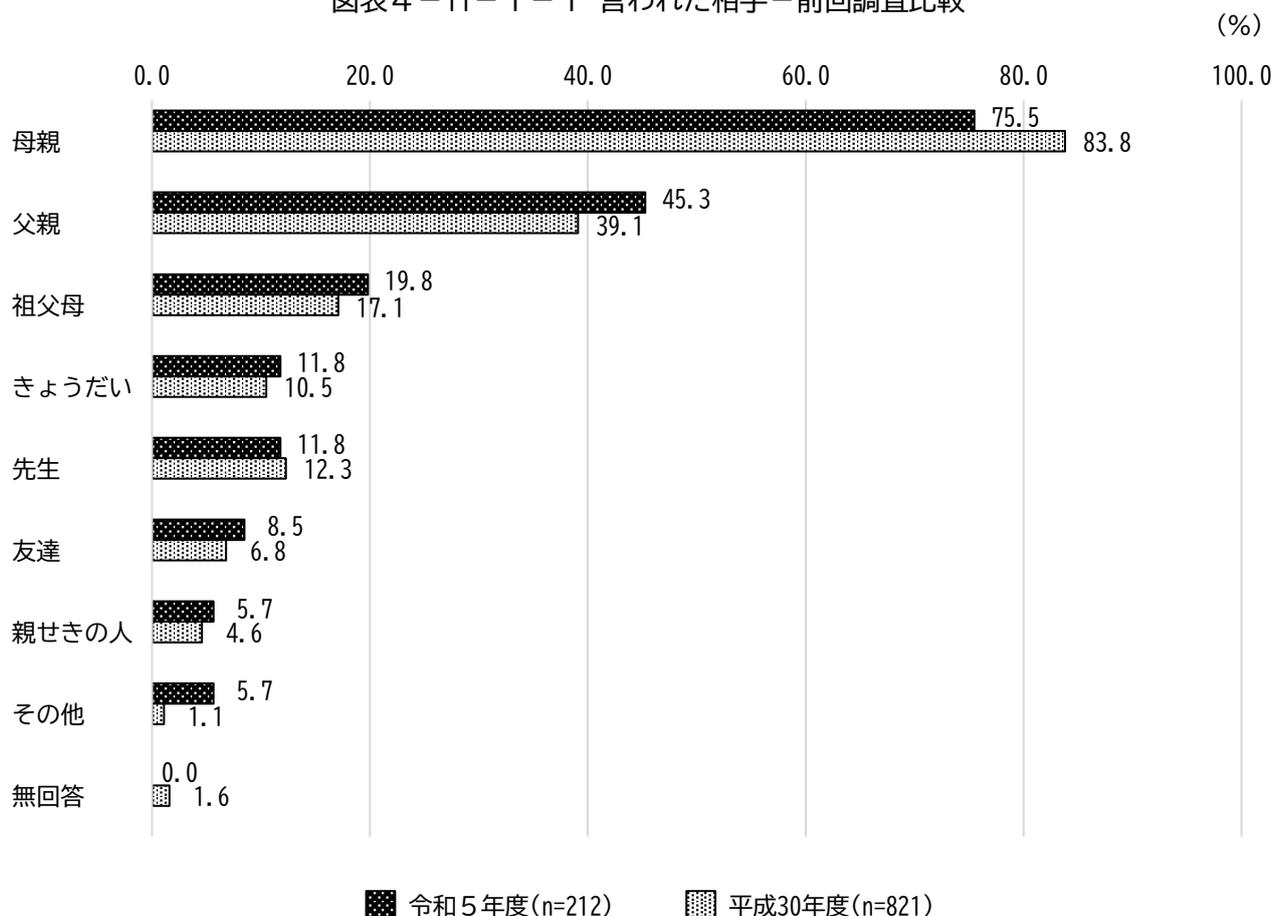
(問11で「注意されたことはない」以外のいずれかを選択した場合に教えてください。)

問11-1 だれから言われましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

問11で、注意された経験がある方に、だれから言われたことがあるか聞いたところ、「母親」(75.5%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「父親」(45.3%)、「祖父母」(19.8%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「母親」が8.3ポイント減少している。一方、「父親」は6.2ポイント増加している。

図表4-11-1-1 言われた相手-前回調査比較



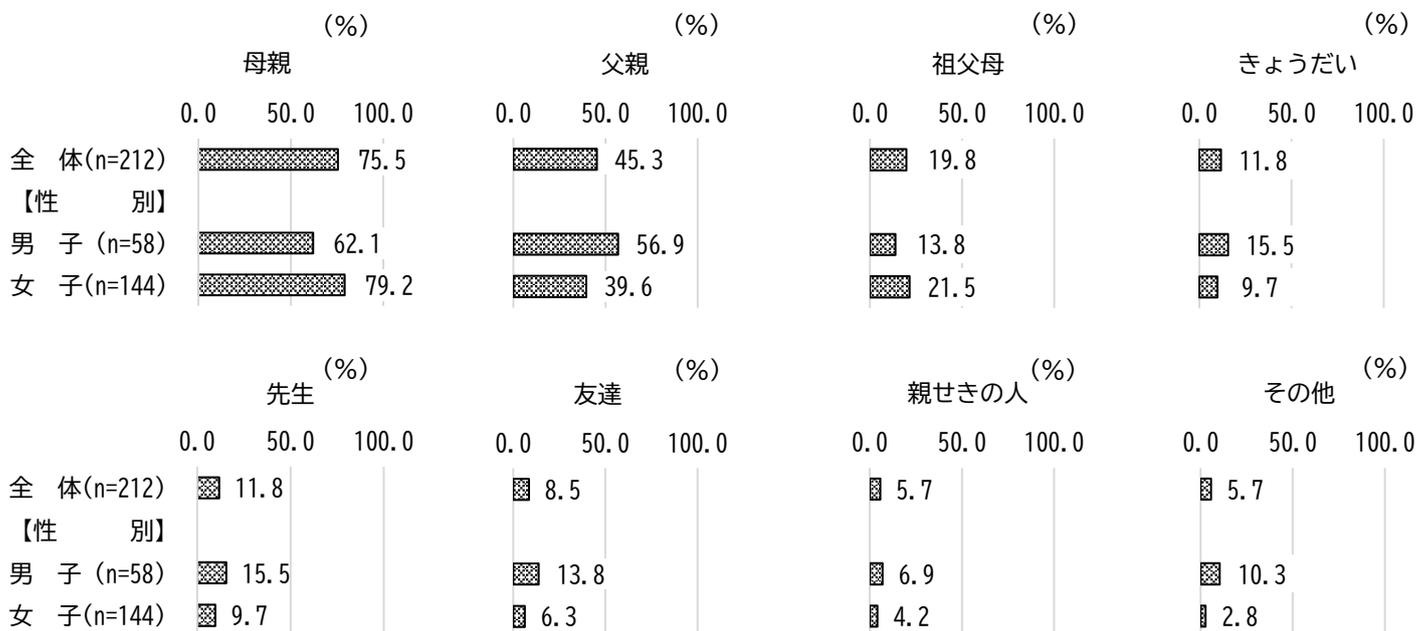
(その他の内容)

- ・誰に言われたかを忘れた。
- ・忘れました。

(など12件)

性別で見ると、「母親」は女子が男子より 17.1 ポイント高くなっている。一方、「父親」は男子が女子より 17.3 ポイント高くなっている。

図表4-11-1-2 言われた相手-性別（無回答を除く）



■男子も女子も「母親」から言われたとの回答が、最も多くなっている。このことから、子どもへの注意は、主に母親が担っていることが伺える。母親が注意するにせよ、父親が注意するにせよ、注意する側は、注意を受ける相手の性別によって注意する内容を変えるのではなく、注意を受ける相手のために必要だと思う注意は性別に関わらず注意するとの意識を持つようにすることが大切であると考える。

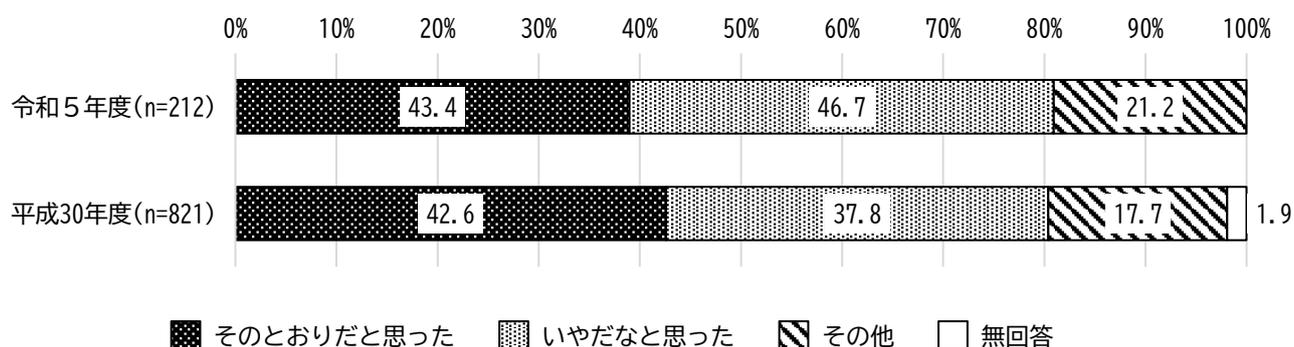
⑤ 言われたときに思ったこと

問 11-2 問 11-1 で答えた人から注意されたとき、どのように思いましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

問 11 で、注意された経験がある方に、言われたときどのように思ったか聞いたところ、「いやだなと思った」(46.7%) が5割近くと最も高くなっている。次いで、「そのとおりだと思った」(43.4%) は4割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「いやだなと思った」が8.9ポイント増加している。一方、「そのとおりだと思った」は0.8ポイント増加している。

図表4-11-2-1 言われたときに思ったこと-前回調査比較



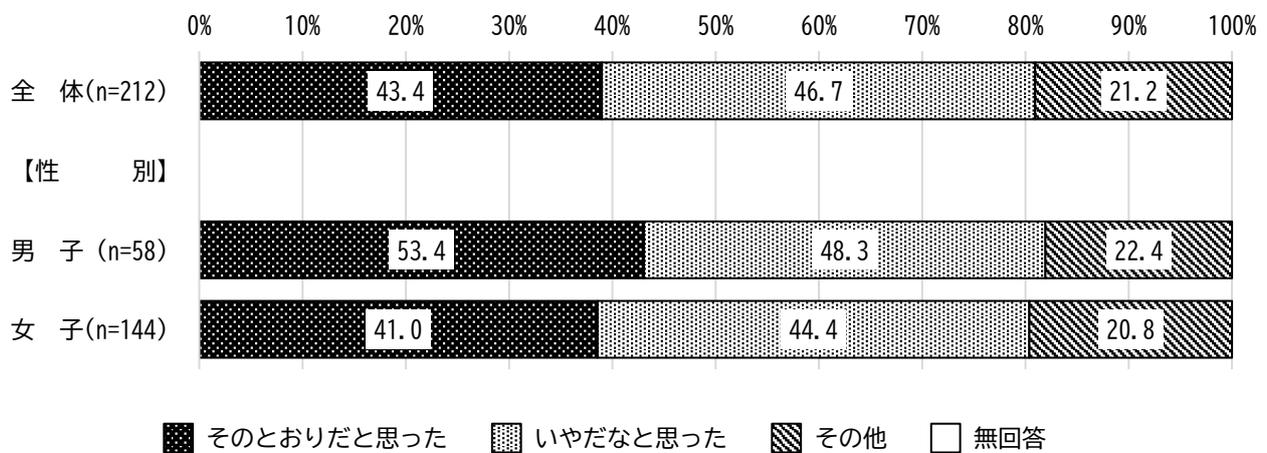
(その他の内容)

- ・仕方ないなと思った。
- ・女だからっていうのはなんか違うなと思った。
- ・女の子だからという理由で言葉遣いを直さなくてもいいと思った。
- ・立場が不利で不平等だと思った。
- ・特に何も思わなかった。
- ・気にしなかった。
- ・男とか女とか関係ないと思った。
- ・ものによっては理不尽だと思った。

(など 45 件)

性別で見ると、「そのとおりだと思った」は男子が女子より 12.4 ポイント高くなっている。

図表4-11-2-2 言われたときに思ったこと-性別



■ 前回調査と比べると、性別を理由として注意をされた時に「いやだなと思った」との回答が、男子・女子ともに増加している。このことから、男子も女子も、性別を理由とした注意をされることに対して、嫌だと感じる人が増えていることが伺える。

⑥ 将来就きたい職業

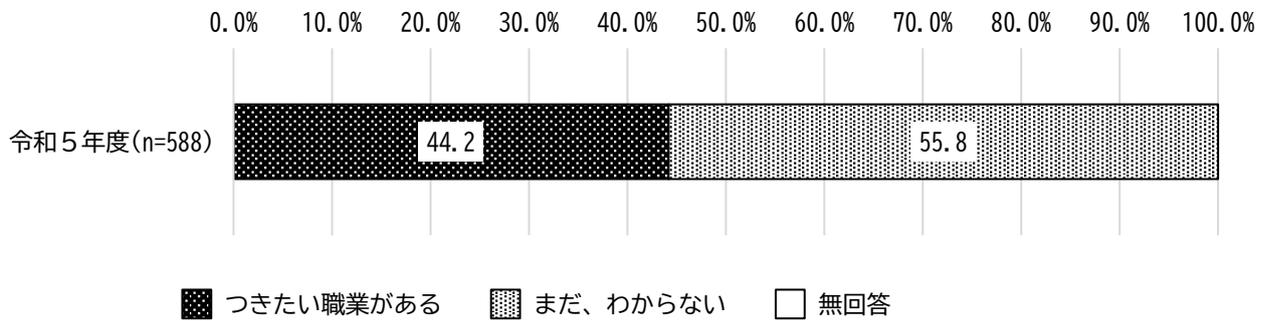
問 12 あなたは将来、どのような職業に就きたいと思っていますか。

将来、どのような職業につきたいと思っているかを自由に記入してもらった。「就きたい職業」を記入した者は44.2%、「まだわからない」と選択した者は55.8%、無回答は0.0%となっている。

“具体的な職業”と“職種・条件”の2種類で分類した結果は、後表のとおりである。

“具体的な職業”を男女別でみると、男子では「プロスポーツ選手」(21.1%)が2割超えと最も高く、次いで、「コンピューター・ゲーム関係の仕事」(8.3%)などとなっている。女子では「医者・看護師・薬剤師など」(10.6%)がほぼ1割と最も高く、次いで、「保育士・幼稚園の先生」(9.9%)などとなっている。

図表4-12-1 将来就きたい職業



図表4-12-2 将来就きたい職業【具体的な職業】(上位10項目) - 性別

順位	男子(n=109)	順位	女子(n=142)	順位	無回答(n=6)
1	プロスポーツ選手 21.1%	1	医者・看護師・薬剤師など 10.6%	1	公務員 16.7%
2	コンピューター・ゲーム関係の仕事 8.3%	2	保育士・幼稚園の先生 9.9%	1	会社員 16.7%
3	スポーツ関連 7.3%	3	デザイン関係 6.3%	1	作家 16.7%
4	調理師・栄養士・お菓子職人 4.6%	3	美容師・理容師 6.3%	1	スポーツ関連 16.7%
5	医者・看護師・薬剤師など 3.7%	5	イラストレーター・漫画家 5.6%	1	美容関連 16.7%
5	公務員 3.7%	5	動物関係 5.6%	1	歌手・タレントなどの芸能人 16.7%
5	音楽に関わる仕事 3.7%	7	調理師・栄養士・お菓子職人 4.9%		
8	建築家 2.8%	7	学校の先生 4.9%		
8	会社員 2.8%	9	歌手・タレントなどの芸能人 3.5%		
10	研究者・学者 1.8%	10	公務員 2.8%		
10	鉄道関係の仕事 1.8%				
10	接客業 1.8%				

“職種・条件”を男女別で見ると、男子では「スポーツ関係の仕事」(28.4%)が3割近くと最も高く、次いで、「IT関係の仕事」(8.3%)などとなっている。女子では「医療・介護・福祉関係の仕事」(10.6%)がほぼ1割と最も高く、次いで、「子どもに関わる仕事」(9.9%)などとなっている。

図表4-12-3 将来就きたい職業【職種・条件】(上位10項目) - 性別

順位	男子(n=109)		順位	女子(n=142)		順位	無回答(n=6)	
1	スポーツ関係の仕事	28.4%	1	医療・介護・福祉関係の仕事	10.6%	1	安定した仕事	33.3%
2	IT関係の仕事	8.3%	2	子どもに関わる仕事	9.9%	2	自分にあう仕事	16.7%
3	安定した仕事	6.4%	3	美容関係の仕事	6.3%	2	スポーツ関係の仕事	16.7%
4	食品・料理関係の仕事	4.6%	3	教育関係の仕事	6.3%	2	美容関係の仕事	16.7%
4	自分にあう仕事	4.6%	3	芸能・テレビ関係の仕事	6.3%	2	芸能・テレビ関係の仕事	16.7%
4	音楽関連の仕事	4.6%	6	ものづくり関係の仕事	5.6%			
7	医療・介護・福祉関係の仕事	3.7%	6	動物関係の仕事	5.6%			
8	人の役に立つ仕事	2.8%	8	食品・料理関係の仕事	4.9%			
8	建築関係の仕事	2.8%	9	人の役に立つ仕事	4.2%			
10	子供に関わる仕事	1.8%	10	安定した仕事	3.5%			
10	鉄道関係の仕事	1.8%	10	アパレル関係の仕事	3.5%			
10	芸能・テレビ関係の仕事	1.8%						
10	接客に関わる仕事	1.8%						

■男子の将来就きたい職業は、前回調査と同様に、「プロスポーツ選手」が最も多い。一方、女子の将来就きたい職業は、前回調査で2位だった「医者・看護師・薬剤師など」が最も多く、次いで、前回調査で1位だった「保育士・幼稚園の先生」となっている。上位10項目に挙がった職業は、前回調査と順位は異なるものの、概ね同じ職業が挙がっていることが伺える。

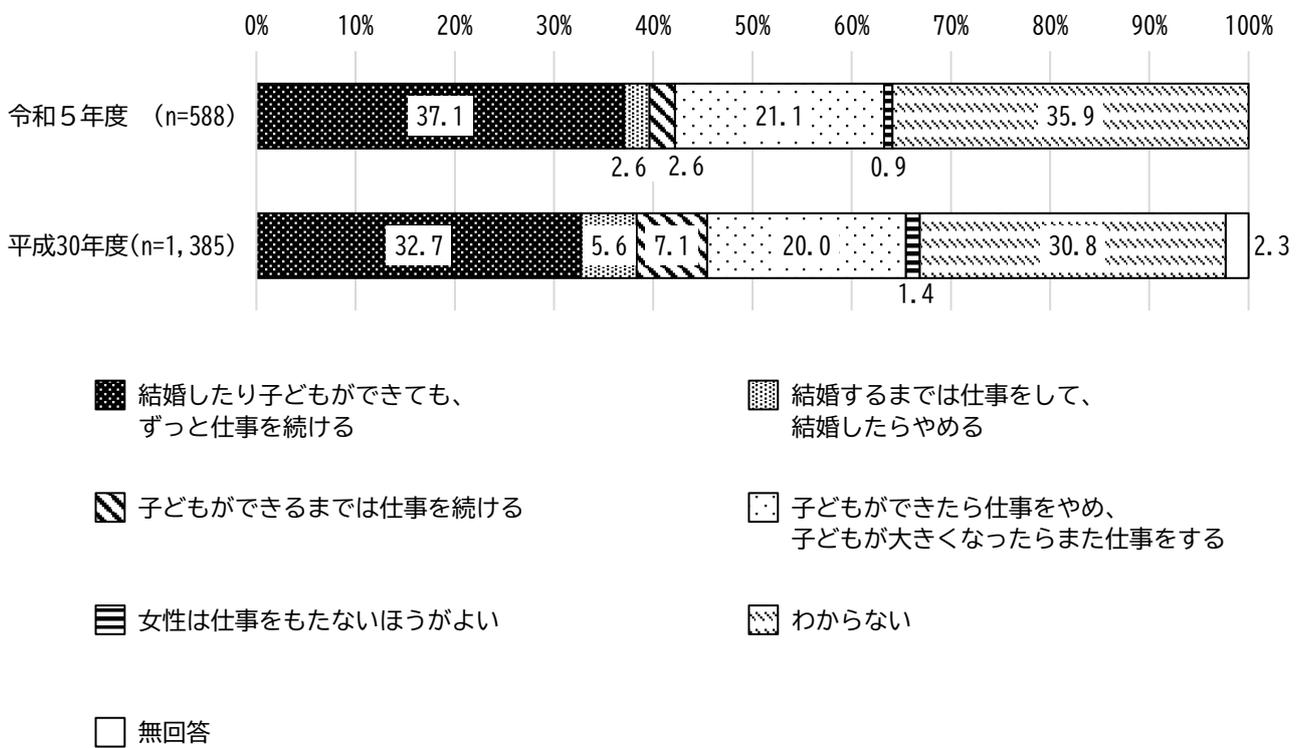
⑦ 「女性」と「仕事」との関係についての考え

問13 あなたは「女性」と「仕事」との関係についてどう考えますか。あてはまるものを1つ選んでください。

女性と仕事の関係についてどう考えるか聞いたところ、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」(37.1%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」(21.1%)となっている。

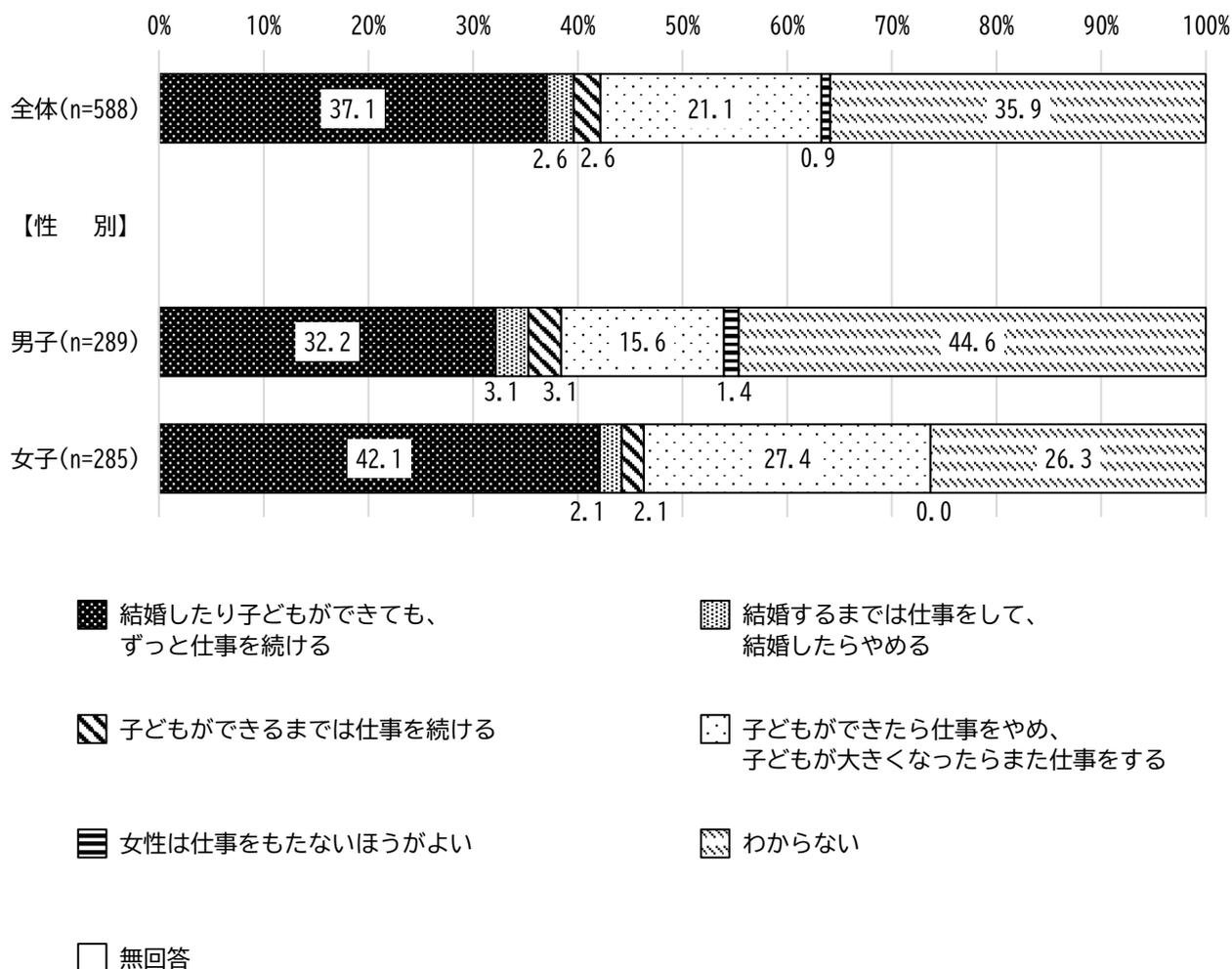
前回調査と比較すると、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」は4.4ポイント増加している。

図表4-13-1 「女性」と「仕事」との関係についての考え－前回調査比較



性別でみると、「子どもができたら仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」は女子が男子より 11.8 ポイント、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」は女子が男子より 9.9 ポイント高くなっている。

図表4-13-2 「女性」と「仕事」との関係についての考え-性別



■当事者である女子は、前回調査と同様に、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」との回答が最も多くなっている。一方、男子は、前回調査と同様に、「わからない」との回答が最も多くなっている。このことから、当事者である女子は男子と比べ、10代前半の早い段階から将来の「女性」と「仕事」との関係についてのビジョンを持っている者が多いということが伺える。

IV 調査票

男女共同参画に関する意識・意向調査

【調査ご協力のお願い】

日頃より、区政にご理解、ご協力いただき誠にありがとうございます。

このたび、区民の皆さまが日頃、男女共同参画について、どのように感じていらっしゃるのかをお伺いし、今後の区の施策や、男女共同参画社会をめざす行動計画「アゼリアプラン」の見直しにあたっての基礎資料とさせていただくため、この調査を実施することといたしました。

調査の実施にあたりまして、住民基本台帳から無作為に 2,000 人を抽出したところ、あなた様をお願いすることになりました。

調査は無記名でお願いしています。また、調査結果は統計的な数値として取りまとめ、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。プライバシーに関わる内容が公表されることは一切ございませんので、ぜひ率直なご意見をおきかせください。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和5年6月

北区長 山田 加奈子

ご回答あたってのお願い

ご回答は、郵送またはインターネット（電子申請）によるいずれかの方法で
7月14日（金）までに投函または送信をお願いいたします。

郵送での回答方法

- 1 調査の回答は、必ずあて名のご本人さまがお答えください。
- 2 質問ごとにあてはまる回答の番号を選び、直接その番号を○で囲んでください。
- 3 質問によって、○をつける数を「1つ」「すべて」などと指定しておりますので、その範囲内でお答えください。
- 4 選択肢の中の「その他（ ）」にあてはまる場合は、（ ）内にできるだけ具体的にその内容を記入してください。
- 5 質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や「ことわり書き」をよくお読みください。
- 6 ご記入は、黒のボールペンまたは鉛筆でお願いします。
- 7 ご記入いただきました調査票を、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずにご投函ください。

インターネット（電子申請）での回答方法

パソコン、スマートフォンから回答できます。
別紙「インターネット（電子申請）で回答される方へ」をご確認ください。

北区総務部多様性社会推進課
電話 03-3913-0161（直通）

(回答上の注意) 設問、選択肢における「配偶者」には、事実婚、パートナーを含みます。

1 あなた自身について

F 1 あなたの性別をお答えください。

- | | | |
|-------|-------|--------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. 無回答 |
|-------|-------|--------|

F 2 あなたの年齢はおいくつですか。(令和5年6月1日現在でお答えください。)

- | | | | |
|---------|---------|---------|-----------|
| 1. 10歳代 | 3. 30歳代 | 5. 50歳代 | 7. 70歳代以上 |
| 2. 20歳代 | 4. 40歳代 | 6. 60歳代 | |

F 3 あなたは、配偶者がいますか。

- | | | |
|----------|-----------|------------------|
| 1. 配偶者いる | 2. 配偶者いない | 3. 配偶者がいた(離婚・死別) |
|----------|-----------|------------------|

(F 3で「1. いる」を選択した場合にお答えください。)

F 3-1 あなたの世帯の働き方を教えてください。

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| 1. 配偶者ともにフルタイム勤務 | 2. 配偶者ともにパート・アルバイト |
| 3. 配偶者のうち、片方はフルタイム勤務、もう片方はパート・アルバイト | |
| 4. 配偶者のうち片方だけ働いている(フルタイム勤務) | |
| 5. 配偶者のうち片方だけ働いている(パート・アルバイト) | |
| 6. 配偶者とも無職 | 7. 配偶者とも自営 |
| 8. その他() | |

F 4 あなたにはお子さんが何人いらっしゃいますか。

- | | | |
|--------|-------|---------|
| 1. いない | 3. 2人 | 5. 4人以上 |
| 2. 1人 | 4. 3人 | |

F 5 あなたの世帯構成は、次のどれにあたりますか。

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. ひとり暮らし | 4. 親と子ども夫婦(2世代家族) |
| 2. 配偶者のみ | 5. 親と子どもと孫(3世代家族) |
| 3. 親と独身の子ども(2世代家族) | 6. その他() |

2 家庭生活について

問1 結婚や出産、男女の役割などに対する考えについて伺います。a) から i) の項目について、あなたの考えにあてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
記入例 ⇒	1	②	3	4	5
a) 結婚する、しないは個人の自由である	1	2	3	4	5
b) 未婚の女性が子どもを産み育てるのもひとつの生き方だ	1	2	3	4	5
c) 「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方だ	1	2	3	4	5
d) 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する	1	2	3	4	5
e) 女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5
f) 性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5
g) 性別にかかわらず、同じ程度の学歴を持つ方がよい	1	2	3	4	5
h) 男性はもっと子育てに関わる方がよい	1	2	3	4	5
i) 家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい	1	2	3	4	5

問2 アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）という言葉を知っていますか。

1. 聞いたことがあり、意味を理解している
2. 聞いたことはあるが、意味は知らない（知らなかった）
3. 聞いたことはない

問3 あなたのご家庭では、次にあげるa) からh) の家事は主にどなたが行っていますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない
記入例 ⇒	1	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
a) 食事のしたく	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
b) 食事の後片付け	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
c) 掃除	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
d) 洗濯	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
e) 日用品の買い物	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
f) ゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
g) 育児	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
h) 介護	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

問3-1 あなたのご家庭では、次にあげるa)からh)の家事は主にどなたが行うのが望ましいと思いますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

	父	母	自分	配偶者	息子の配偶者	娘の配偶者	息子	娘	一部の家族で分担・交代制	みんなで分担・交代制	サービスの利用	誰もやっていない
記入例 ⇒	1	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
a) 食事のしたく	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
b) 食事の後片付け	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
c) 掃除	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
d) 洗濯	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
e) 日用品の買い物	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
f) ゴミ出し	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
g) 育児	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
h) 介護	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

【問6・問6-1は、現在働いていない方のみお答えください】

問6 あなたは、今までに仕事についてありますか。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 仕事についてことがある | 2. 仕事についてことはない |
|----------------|----------------|

問6-1 あなたが、現在働いていない理由は、次のどれにあたりますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。特に理由がない場合は、12に○をつけてください。

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1. 働かなくても経済的に困らないため | 7. 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるため |
| 2. 家事・育児と両立できないため | 8. 家庭内の事情があるため |
| 3. 高齢者や病人の介護と両立できないため | 9. 高齢であるため |
| 4. 健康に自信が持てないため | 10. 扶養家族の方が有利であるため |
| 5. 職業能力に自信が持てないため | 11. その他 () |
| 6. 希望や条件にあう仕事が見つからないため | 12. 特に理由はない |

【ここからは全員の方にお聞きします】

問7 一般的に女性が仕事をするることについて、あなたが望ましいと思うのは次のうちどれですか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | |
|------------------------------|
| 1. 結婚するまでは仕事をするが、結婚後はしない |
| 2. 子どもができるまでは仕事はするが、その後はしない |
| 3. 子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする |
| 4. 結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする |
| 5. 女性は仕事に就かない方が良い |
| 6. その他 () |
| 7. わからない |

問8 仕事をやめた女性が再就職を希望する場合、どのような支援や対策が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

1. 出産・育児などで退職しても、再び同一企業に採用されるようにする
2. 求人情報を入手しやすくする
3. セミナー・講習会を実施する
4. 技術や技能を習得するための機会を多く設ける
5. パートの労働条件を向上させる
6. 就職に対する相談体制を充実させる
7. 保育所等の子育て支援施設を整備する
8. その他 ()
9. わからない

問9 一般的にあなたは仕事と私生活の両立について、どのように考えますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 仕事を優先する
2. どちらかという仕事を優先する
3. 仕事と私生活をバランスよく両立させる
4. どちらかという私生活を優先する
5. 私生活を優先する
6. その他 ()
7. わからない

問10 介護と仕事を両立するためにはどのような支援が必要だと思いますか。あてはまる番号に 3つまで○をつけてください。

1. 介護休業制度の周知・取得
2. 職場の理解
3. 短時間勤務制度の活用
4. ワークライフバランスの推進
5. 介護者の相談・支援の充実
6. 介護保険サービスの周知・充実
7. 家族の協力
8. その他 ()
9. わからない

※ ワークライフバランスとは、仕事の効率・生産性を向上させながら多様な働き方を実現できる仕組みのことです。

問11 子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 妊娠中や育児時間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）制度の充実 |
| 2. 育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境をつくるための支援の充実 |
| 3. 子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度の充実 |
| 4. 勤務先に保育施設を設置するための支援の充実 |
| 5. 男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境をつくるための支援の充実 |
| 6. 子育てと仕事の両立に向け、職場内の理解を深めるための支援の充実 |
| 7. 女性の就業継続について企業の理解や支援の充実 |
| 8. その他（ ） |
| 9. わからない |

問12 仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用しますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | | | |
|---------|----------|----------|
| 1. 利用する | 2. 利用しない | 3. わからない |
|---------|----------|----------|

（問12で「2. 利用しない」を選択した場合にお答えください。）

→ 問12-1 育児休業制度を利用しない理由はどれですか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 職場に迷惑がかかる |
| 2. 職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない |
| 3. 復帰後、職場に対応できるか不安がある |
| 4. 元の仕事に復帰できるとはかぎらない |
| 5. 昇進・昇格への影響が心配 |
| 6. 収入が減少する |
| 7. 必要性を感じない |
| 8. その他（ ） |

問12-2 育児休業制度をさらに利用しやすくしていくためには、どのようなことが必要だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

1. 事業主や上司等、職場内の理解を深めていくこと
2. 休業中の経済的支援を充実すること
3. 休業期間を延長すること
4. 育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること
5. 代替職員の確保のための援助制度を充実すること
6. 育児休業制度についての行政機関等の普及啓発をすること
7. その他 ()
8. わからない

問13 雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の参画を促すには、どのような支援が必要だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

1. 企業における女性の採用・登用を促進する支援
2. 女性の登用について具体的な目標値を設定する支援
3. 女性のロールモデルの発掘・活躍事例を提供する支援
4. 女性が働き続けていくことのできる相談体制を充実する支援
5. 男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援
6. 女性管理職に対する支援
7. その他 ()
8. わからない

問14 女性も男性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思えますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 労働時間を選べるようにすること
2. 短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと
3. 男女とも残業や休日出勤を減らすこと
4. 男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること
5. 女性管理職を積極的に登用すること
6. 社員の能力を適正に評価する仕組みが整うこと
7. 契約・派遣社員などの労働条件が向上すること
8. 仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること
9. その他 ()
10. わからない

5 介護について

問15 あなたが同居している家族（あなた自身も含みます）には、現在、介護を必要としている方がいますか。または、過去にいましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 現在いる

2. 過去にいた

3. いない

（問15で「1. 現在いる」「2. 過去にいた」を選択した場合にお答えください。）

問15-1 介護を必要とする（した）方からみて、介護をしている（いた）方は、どのような関係にあるかについて、1～9のあてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 配偶者

5. 息子の配偶者

2. 娘

6. その他の親族

3. 息子

7. 知人・友人

4. 娘の配偶者

8. その他（ ）

問15-2 あなたご自身が高齢になり介護が必要になったときは、誰に介護をして欲しいですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 配偶者

5. その他の家族

8. 在宅介護サービスを利用する

2. 娘

6. 友人・隣人

9. その他（ ）

3. 息子

7. 施設を利用する

10. わからない

4. 娘・息子の配偶者

6 健康について

問16 からだの健康についてお聞きします。あなたは、最近1年間にどこかで健康診断を受けましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 区役所の健康診断で受けた

4. 自費で医療機関に行って受けた

2. 勤務先で受けた

5. 受けなかった

3. 通学先で受けた

6. その他（ ）

問17 こころの健康についてお聞きします。あなたは、日頃の生活でどの程度ストレスを感じていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 全く感じていない

3. やや感じている

2. あまり感じていない

4. 非常に感じている

8 人権について

問20 あなたはここ1～2年の間に、職場・学校・地域で、ハラスメントを受けたこと、または、周囲の方が被害を受けたという話を聞いたことはありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある
2. マタニティ・ハラスメントを受けたことがある
3. パワー・ハラスメントを受けたことがある
4. 自分はセクシュアル・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にセクシュアル・ハラスメントの被害者がいる
5. 自分はマタニティ・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にマタニティ・ハラスメントの被害者がいる
6. 自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる
7. 自分もセクシュアル・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもセクシュアル・ハラスメントの被害者はいない
8. 自分もマタニティ・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもマタニティ・ハラスメントの被害者はいない
9. 自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない

※ セクシュアル・ハラスメントとは

相手の意に反する性的な言葉や行為によって、不快や不安な状態に追い込むことや、それらの言動を拒否したことで、解雇・降格・減給などの不利益を受けること

※ マタニティ・ハラスメントとは

妊娠や出産・育児休業などを理由に、精神的・身体的苦痛を与える言葉や行為を行うことや、雇用条件などの面で不当な扱いをすること

※ パワー・ハラスメントとは

職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景として精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させること

(問20で「1」から「3」のいずれかを選択した場合にお答えください。)

問20-1 あなたはこれまでに誰かに相談しましたか。

1. 相談した

2. 相談しなかった (できなかった)

↓
問20-2へ

↓
問20-3へ

(問20-1で「1. 相談した」を選択した場合にお答えください。)

問20-2 そのとき、どこ(誰)に相談しましたか。あてはまる番号にすべて○をつけてください。

1. 家族に相談した
2. 友人・知人に相談した
3. 労働基準監督署に相談した
4. 警察に相談した
5. 役所の相談窓口、電話相談などに相談した
6. その他の公共機関に相談した
7. その他 ()

(問20-1で「2. 相談しなかった(できなかった)」を選択した場合にお答えください。)

問20-3 どこ(誰)にも相談しなかった(できなかった)理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. どこに相談してよいかわからなかったため
2. 恥ずかしかったため
3. 相談しても無駄だと思ったため
4. 相談することによって、不快な思いをすと思ったため
5. 自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため
6. 世間体が悪いため
7. 被害を受けたことを忘れたいため
8. 自分にも悪いところがあると思ったため
9. 相談するほどのことではないと思ったため
10. その他 ()

問21 あなたは「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(DV防止法)を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 法律名も内容も知っている
2. 法律名は聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 法律名も内容も知らない

問22 あなたは配偶者からの暴力について相談できる窓口を知っていますか。

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

問23 あなたは配偶者などから次のa) から f) の行為をされたことがありますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

※配偶者など→配偶者、元配偶者、同棲相手、交際相手、元交際相手なども含めます。

	何度もある	1・2度ある	まったくない
記入例 ⇒	1	②	3
a) 殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた	1	2	3
b) 声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた	1	2	3
c) 交友関係や電話・メールなどを細かく監視された	1	2	3
d) 必要な生活費を渡されなかったり、自由なお金を使えないようにされた	1	2	3
e) いやがっているのに性的な行為を強要されたり、中絶を強要された	1	2	3
f) 自分の名誉にかかわる写真や映像をインターネットで公表された	1	2	3

- ※ 1つでも「何度もある」「1・2度ある」と答えた方 ⇒ 問23-1へ
- ※ すべてに「まったくない」と答えた方 ⇒ 問24へ

(問23で1つでも「何度もある」「1・2度ある」を選択した場合にお答えください。)

問23-1 あなたはどこ(誰)かに打ち明けたり、相談したりしましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 友人・知人に相談した
2. 家族や親せきに相談した
3. 警察に連絡・相談した
4. 医療関係者(医師・看護師など)に相談した
5. 配偶者暴力相談支援センターに相談した
6. 法務局・地方法務局・人権相談委員に相談した
7. 北区こころと生き方・DV相談(女性相談)に相談した
8. 北区こころと生き方・DV相談(男性相談)に相談した
9. DV専用ダイヤルに相談した
10. その他()
11. 相談しなかった(できなかった)

(問23-1で「11. 相談しなかった(できなかった)」を選択した場合にお答えください。)

問23-2 どこ(だれ)にも相談しなかった、できなかった理由は何ですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. どこ(誰)に相談してよいのかわからなかったため
2. 相談するほどのことではないと思ったため
3. 自分にも悪いところがあると思ったため
4. 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったため
5. 相談しても無駄だと思ったため
6. 世間体が悪いと思ったため
7. 相手の行為は愛情の表現だと思ったため
8. 他人を巻き込みたくなかったため
9. そのことについて思い出したくなかったため
10. 誰にも知られたくなかったため
11. 相談したことがわかると、仕返しを受けたり、もっとひどい暴力を受けると思ったため
12. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったため
13. 配偶者などに「誰にも言うな」とおどされたため
14. その他()

問31 北区では平成18年6月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている |
| 2. 条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない |
| 3. 条例が制定されていることも、条例の内容も知らない |

問32 区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | |
|---|
| 1. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている |
| 2. 北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない |
| 3. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない |

問33 次のa) からe) の項目の場において、あなた自身にとっては、男女の地位が平等になっていると思いますか。あてはまる選択肢の番号に1つずつ○をつけてください。

	平等 になっている	ほぼ 平等に なっている	あまり 平等に なっていない	全く 平等に なっていない	わから ない
記入例 ⇒	1	②	3	4	5
a) 家庭生活では	1	2	3	4	5
b) 職場では	1	2	3	4	5
c) 学びの場では	1	2	3	4	5
d) 政治の場では	1	2	3	4	5
e) 地域参加の場では	1	2	3	4	5

12 自由意見

問36 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

13 満足度調査

問37 北区の男女共同参画の推進施策の満足度についてお答えください。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 満足している | 4. どちらかといえば不満である |
| 2. どちらかといえば満足している | 5. 不満である |
| 3. どちらでもない | 6. その他 () |

アンケート調査はこれで終了です。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、同封の回収用封筒に入れ、ポストに投函してください。

男女共同参画に関する意識・意向調査

【調査ご協力のお願い】

日頃より、区政にご理解、ご協力いただき誠にありがとうございます。

このたび、区内企業の経営者等の方が、企業経営における男女共同参画について、日頃どのようにお考えになっていらっしゃるのかをお伺いし、今後の区の施策や、男女共同参画社会をめざす行動計画「アゼリアプラン」の見直しにあたっての基礎資料とさせていただくため、この調査を実施することといたしました。

調査結果は統計的な数値として取りまとめ、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。貴事業所名等が出るなど、ご迷惑をおかけすることは一切ございませんので、ぜひ率直なご意見をお聞かせください。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和5年6月

北区長 山田 加奈子

ご回答あたってのお願い

ご回答は、郵送またはインターネット（電子申請）によるいずれかの方法で
7月14日（金）までに投函または送信をお願いいたします。

郵送での回答方法

- 1 調査の回答は必ず事業所の経営者・責任者ご本人さまがお答えください。
- 2 この調査は事業所を単位として行っています。各設問については、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
- 3 質問ごとにあてはまる回答の番号を選び、直接その番号を○で囲んでください。
- 4 質問によって、○をつける数を「1つ」「すべて」などと指定しておりますので、その範囲内でお答えください。
- 5 選択肢の中の「その他（ ）」にあてはまる場合は、（ ）内にできるだけ具体的にその内容を記入してください。
- 6 質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や「ことわり書き」をよくお読みください。
- 7 ご記入は、黒のボールペンまたは鉛筆でお願いします。
- 8 ご記入いただきました調査票を、同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずにご投函ください。

インターネット（電子申請）での回答方法

パソコン、スマートフォンから回答できます。

別紙「インターネット（電子申請）で回答される方へ」をご確認ください。

北区総務部多様性社会推進課
電話 03-3913-0161（直通）

1 事業所について

F 1 業種をお答えください。

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

F 2 常用従業員数をお答えください。

正社員数	男性	人	女性	人
パート従業員	男性	人	女性	人
その他（正社員・パートを除く）	男性	人	女性	人

F 3 従業員の平均年齢および、平均勤続年数をお答えください。

正社員	平均年齢	男性	歳	女性	歳
	平均勤続年数	男性	年	女性	年
非正社員	平均年齢	男性	歳	女性	歳
	平均勤続年数	男性	年	女性	年

F 4 貴事業所の形態をお答えください。

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

F 5 労働組合の有無をお答えください。

1. 有	2. 無
------	------

2 女性の登用・活躍推進について

問1 貴事業所では、役職者は何人いますか。うち、女性役職者についてもお答えください。

職 名	人 数	うち女性
役 員	人	人
部 長 相 当 職	人	人
課 長 相 当 職	人	人

※ 役職者には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督する役職の他、専門職、スタッフ管理職と呼ばれている役職を含みます。

※ 部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

問1-1 それはどのような理由からだと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない 2. 現在役職に就くための条件を満たしているものがない 3. 役職者になるまでに退職してしまう 4. 女性自身が役職者になることを希望しない 5. 女性役職者の上司・同僚・部下となる従業員が、女性が役職者となることを希望しない 6. その他 () |
|---|

(問1で女性の役職者が少ない(1割未満)あるいは、全くいない役職区分が1つでもある場合にお答えください。)

問1-2 女性の役職者を増やすためには、どのような取組みが必要だと思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に必要と思わない場合は、10に○をつけてください。

1. 産休・育休・介護休暇などの取得を促進する
2. 昇進・昇格・人事評価を明確化する
3. 女性従業員の職域を拡大する
4. 会社全体の意識改革を行う
5. 女性従業員のキャリアアップの支援をする
6. 一定の人数や割合で女性の役職者を任用する
7. 女性リーダー(プロジェクトリーダーなど)の育成を推進する
8. 経営側が女性役職者登用の方針を明確にする
9. その他 ()
10. 必要と思わない

問2 女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に効果はないと思う場合は、10に○をつけてください。

1. 男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる
2. 企業のイメージアップにつながる
3. 企業の生産性が向上する
4. 女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる
5. 女性の声が反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する
6. 労働時間の短縮等、職場風土の改善で組織が活性化される
7. 少子高齢社会の中で労働力の確保につながる
8. わからない
9. その他 ()
10. 効果はないと思う

問3 貴事業所では、女性従業員の活躍を推進する上で、どのような課題がありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に課題はない場合は、12に○をつけてください。

1. 女性従業員の勤続年数が平均的に短い
2. 育児、介護、家事等、家庭の事情で休むことが多い
3. 女性従業員は男性従業員に比べて仕事に対する熱意が不足しがちである
4. 女性従業員は業務に必要な技能・技術・知識が不足しがちである
5. 顧客や取引先の女性従業員に対する信頼度が低い
6. 男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である
7. 女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい
8. 女性従業員のための就業環境の整備にコストがかかる
9. 重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある
10. 女性従業員の活躍を推進する方法がわからない
11. その他（)
12. 特に課題はなく、女性従業員が活躍している

3 ワーク・ライフ・バランスについて

問4 従業員のワークライフバランスについて、どの程度関心がありますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1. 関心がある | 4. どちらかといえば関心がない |
| 2. どちらかといえば関心がある | 5. 関心がない |
| 3. どちらともいえない | 6. ワークライフバランスということがよくわからない |

問5 貴事業所でのワークライフバランスの取組み状況についてお聞きします。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、13に○をつけてください。

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| 1. フレックスタイム制 | 8. 深夜労働をさせない |
| 2. 始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ | 9. ボランティア休暇制度 |
| 3. テレワーク制度 | 10. 育児や介護を理由とした転勤の免除 |
| 4. 長時間労働の是正 | 11. 事業所内保育室の整備 |
| 5. 短時間勤務制度 | 12. その他（) |
| 6. 育児・介護に関する経済的支援 | 13. 特に取り組んでいない |
| 7. 有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる | |

問6 企業においてワークライフバランスを推進する上で一番重要なことは、何だと思えますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

1. 企業のトップの意識
2. 上司・同僚の理解
3. 行政の経費援助
4. 職場の両立支援制度の充実
5. 保育園等、社会環境の整備
6. 育児・介護休業法等、法律の知識普及
7. その他 ()

問7 貴事業所では、子育て支援制度の利用を促進するための取組みを行っていますか。取り組んでいる場合は、あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、8に○をつけてください。

1. 全社的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率向上に取り組んでいる
2. 育児休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している
3. 育児休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している（職場復帰プログラムの実施など）
4. 子育てを必要とする家族のいる従業員に対しては、配置転換にあたって配慮している
5. 子育てを理由に退職した従業員に対する再雇用制度がある
6. 男性にも育児休業や短時間勤務制度などを利用するよう勧めている
7. その他 ()
8. 特に取り組んでいない

問10 配偶者出産休暇制度はありますか。

1. 制度あり ⇒ () 日まで ※数字を記入
2. 制度なし

(問10で「1. 制度あり」を選択した場合にお答えください。)

問10-1 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)で利用者はいましたか。

1. 利用者がいた ⇒ 利用人数 () 人 ※数字を記入
2. 利用者がいなかった

問11 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)で子の看護休暇制度の利用者はいましたか。

※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

1. 利用者がいた ⇒

	男性	女性	合計
人数	人	人	人

2. 利用者がいなかった

問12 令和4年度中(令和4年4月1日～令和5年3月31日)で介護休暇制度の利用者はいましたか。

※一人の人が、複数回に分けて取得した場合は、一人として回答してください。

1. 利用者がいた ⇒

	男性	女性	合計
人数	人	人	人

2. 利用者がいなかった

4 ハラスメントへの取組みについて

問13 ハラスメント防止に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、5に○をつけてください。

- 1. セクシュアル・ハラスメント
- 2. パワー・ハラスメント
- 3. マタニティ・ハラスメント
- 4. その他 ()
- 5. 特に取り組んでいない

(問13で「1」から「4」のいずれかを選択した場合にお答えください。)

→ 問13-1 ハラスメント防止の取組み内容についてお聞きします。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. 就業規則等に禁止を明文化 | 5. 従業員等への研修・講習会等の実施 |
| 2. 啓発資料の配付・掲示 | 6. 実態把握調査の実施 |
| 3. 相談窓口の設置 | 7. その他 () |
| 4. 役職者への研修・講習会等の実施 | |

(問13-1で「3. 相談窓口の設置」を選択した場合にお答えください。)

→ 問14 過去5年間において、ハラスメントの相談はありましたか。

- 1. 相談があった
- 2. 相談がなかった
- 3. その他 ()

(問14で「1. 相談があった」を選択した場合にお答えください。)

→ 問14-1 相談はどのような内容の相談がありましたか。

- 1. セクシュアル・ハラスメント
- 2. パワー・ハラスメント
- 3. マタニティ・ハラスメント
- 4. その他 ()

6 男女共同参画について

問18 「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っていますか。

1. 知っている

2. 知らない

(問18で「1. 知っていた」と回答した場合にお答えください。)

問18-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 策定済み

4. 検討中

2. 策定中

5. 策定する予定はない

3. 近いうちに策定予定

問19 「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っていますか。

1. 知っている

2. 知らない

(問19で「1. 知っていた」と回答した場合にお答えください。)

問19-1 貴事業所では一般事業主行動計画を策定されていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 策定済み

4. 検討中

2. 策定中

5. 策定する予定はない

3. 近いうちに策定予定

問20 北区では平成18年6月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている

2. 条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない

3. 条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

問21 区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている

2. 北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない

3. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

7 自由意見

問22 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

8 満足度調査

問23 北区の男女共同参画の推進施策の満足度についてお答えください。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 満足している | 4. どちらかといえば不満である |
| 2. どちらかといえば満足している | 5. 不満である |
| 3. どちらでもない | 6. その他 () |

アンケート調査はこれで終了です。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回収用封筒に入れポストに投函してください

男女共同参画に関する意識・意向調査

【調査ご協力をお願い】

日頃より、区政に深いご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

本調査は、町会・自治会の会長・役員の方が町会自治会活動における男女共同参画について、どのようにお考えになっていらっしゃるのかをお伺いし、今後の区の施策や、男女共同参画社会をめざす行動計画「アゼリアプラン」の見直しにあたっての基礎資料とさせていただくため、この調査を実施することといたしました。

調査対象につきましては、各町会自治会会長及び各町会自治会役員合わせて3名の方をお願いしております。調査結果はすべて統計的な数値として取りまとめ、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用いたしません。個人名や町会自治会名が出るなど、ご迷惑をおかけすることは一切ございませんので、ぜひ率直なご意見をお聞かせください。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和5年6月

北区長 山田 加奈子

回答にあたってのお願い

- 1 調査の回答は必ずご本人さまがお答えください。
- 2 質問ごとにあてはまる回答の番号を選び、直接その番号を○で囲んでください。
- 3 質問によって、○をつける数を「1つ」「すべて」などと指定しておりますので、その範囲内でお答えください。
- 4 選択肢の中の「その他()」にあてはまる場合は、()内にできるだけ具体的にその内容を記入してください。
- 5 質問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や「ことわり書き」をよくお読みください。
- 6 ご記入は、黒のボールペンまたは鉛筆でお願いします。

ご記入いただきました調査票は、同封の回収用封筒に入れ、密封して7月14日(金)までに各町会自治会ごとに取りまとめ、各地域振興室にお渡してください。

調査についての問い合わせ先
北区総務部多様性社会推進課
電話 03-3913-0161

【F 1～F 4は、全員お答えください】

1 あなた自身について

F 1 あなたの性別をお答えください。

1. 男性	2. 女性	3. 無回答
-------	-------	--------

F 2 あなたの年齢はおいくつですか。（令和5年6月1日現在でお答えください）

1. 20歳代以下	2. 30歳代	3. 40歳代	4. 50歳代
5. 60歳代	6. 70歳代	7. 80歳代以上	

F 3 あなたの役職をお答えください。

1. 会長	2. 副会長	3. その他（ ）
-------	--------	--------------------------------

F 4 あなたのお住まいはどちらですか。

1. 王子地区	2. 赤羽地区	3. 滝野川地区
---------	---------	----------

【問 1～問 4は、会長のみお答えください】

2 団体の構成について

問 1 令和5年5月1日現在の町会・自治会に加入している世帯数を教えてください。

世帯数	世帯
-----	----

問 2 副会長の男女数を教えてください。

副会長数	男性	人	女性	人	合計	人
------	----	---	----	---	----	---

問 3 役員を選出方法を教えてください。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

	投票等の選挙	持ち回り (輪番制)	話し合い	会長（または前会長の指名	役員内の互選	その他
記入例 ⇒	1	②	3	4	5	6
会 長	1	2	3	4	5	6
副会長	1	2	3	4	5	6

問6 女性の会長や副会長等のリーダーを増やすためには、どのような方策が必要だと思いますか。あてはまる番号に3つまで○をつけてください。

1. 活動を女性が参加しやすい時間帯にする
2. 会長や副会長には、男性が就任するものだという慣習・意識を改革する
3. 家事・育児・介護等を男性を含めた家族で分担する
4. 介護関係の施設・介護サービスを充実する
5. 女性が参加しやすく積極的に関わりやすい活動を実施する
6. その他 ()

3 男女共同参画について

※男女共同参画とは、男女の人権が平等に尊重され、性別に関わりなく、あらゆる分野で個性と能力が発揮できること、そして対等に社会的責任を果たしていくことを言います。

問7 北区では平成18年6月に北区男女共同参画条例を制定しましたが、この条例を知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている
2. 条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない
3. 条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

問8 区では北区男女共同参画条例に基づき、「北区苦情解決委員会」を設置していますが、知っていますか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている
2. 北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない
3. 北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

問9 町会・自治会の研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしたことがありますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に話し合いをしたことがない場合は、4に○をつけてください。

1. 男女共同参画について話し合いをしたことがある
2. 女性の人権や配偶者やパートナーのような親密な関係にある人からの暴力について話し合いをしたことがある
3. 北区男女共同参画条例について話し合いをしたことがある
4. 特に研修や懇談会で、男女共同参画について話し合いをしてことはない。

問10 男女共同参画を推進するために、町会・自治会として既に取り組まれていることはどのようなことですか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、6に○をつけてください。

1. 男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する
2. 男女に関わらず、誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げていく
3. 性別による役割分担を行わないようにする
4. 役員は、男女に関わらず、適性で選ぶようにする
5. その他（）
6. 特に取組みは行っていない

問10-1 区では、災害時における男女共同参画の視点を踏まえた防災対策の充実を進めているところですが、あなたの町会・自治会の自主防災組織では、男女共同参画の視点を踏まえた防災対策としてどのような取り組みを行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。特に取り組んでいない場合は、7に○をつけてください。

1. 女性会員を、都や区主催の防災関係の研修に参加させている
2. 自主防災組織の役員に女性を積極的に選出している
3. 女性の視点を踏まえた防災対策について、会議等で議論している
4. 性別に応じたプライバシーや男女間のニーズの違いに配慮した内容で、避難所運営訓練などを行っている
5. 避難所運営時の役割分担について、「炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する」など、性別によって役割を固定化しないことにしている
6. その他（）
7. 特に取組みは行っていない。

4 自由意見

問11 北区の男女共同参画の推進施策について、ご意見・ご要望を自由にご記入ください。

5 満足度調査

問12 北区の男女共同参画の推進施策についての満足度についてお答えください。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 満足している | 4. どちらかといえば不満である |
| 2. どちらかといえば満足している | 5. 不満である |
| 3. どちらでもない | 6. その他 () |

アンケート調査はこれで終了です。ご協力ありがとうございました。

男女共同参画に関する意識・意向調査

区立中学校2年生の皆さんへ

北区では、男女共同参画社会を推進していくために「アゼリアプラン」という計画を立てて、講演会や講座を開催するなどいろいろな取り組みをしています。

この「アゼリアプラン」は、中学生をはじめとした区民の皆さんや区内で事業をしている方などの意見を取り入れて、5年に1回定期的に作りなおしています。

今回の調査は、中学2年生のみなさんが、男女共同参画について日頃からどのように考えてどのように行動しているかを教えていただくための調査です。

回答にあたっては、名前を答える必要はありません。また、答えた内容は、他の人にはわかりませんので、ふだん考えていることを答えてください。

調査期間は、6月19日（月）～7月14日（金）です。

※「男女共同参画」とは

だれもが一人の人間として尊重され、社会の中で自分の個性と能力を十分に発揮して、いきいきと生きることをいいます。

調査の回答方法

- 1 学習用端末「きたコン」で右下の2次元コードを読み取って、回答フォームにアクセスしてください。
- 2 回答フォームの間1～13について回答してください。
- 3 回答が終わったら、送信ボタンを押してください。

回答にあたってのお願い

- 1 質問をよく読んで、あてはまるものを選んでください。
- 2 質問によっては、選ぶ選択肢が複数になることもありますので、指示にしたがってください。
- 3 答えに、「その他（ ）」を選んだときは、その具体的な内容を（ ）内に入力してください。
- 4 意味のわからない質問や答えたくない質問があったときは、その質問をとばして先に進んでください。
- 5 送信ボタンを押さないと回答は送信されません。
- 6 回答は、一人1回としてください。
- 7 回答を送信する前であれば、前の設問に戻って回答を修正することはできます。

<回答フォームはこちらです↓>



東京都北区
パープルリボンシンボルマーク

北区総務部多様性社会推進課
電話 03-3913-0161

あなたの性別をお答えください。*

- 男子
- 女子
- 無回答

あなたは現在、だれと一緒に住んでいますか。あてはまるものをすべて選んでください。*

- 父親
- 母親
- きょうだい
- 祖父
- 祖母
- 親のきょうだい（おじ・おば）
- その他

問1 あなたが家でしている、あるいはすることがある手伝いは何ですか。*
あてはまるものをすべて選んでください。

- 食事のしたく
- 食事の片づけ
- そうじ
- 洗濯
- 買い物
- きょうだいの世話をする
- 祖父母の介護
- その他
- 何もしていない

問2 あなたの家で、次の家事を主に行っているのはだれですか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

	男性	女性	男性と女性が 半々	その他（家族以外）	分からない
a) 食事のしたく	<input type="radio"/>				
b) 食事の片づけ	<input type="radio"/>				
c) そうじ	<input type="radio"/>				
d) 洗濯	<input type="radio"/>				
e) 買い物	<input type="radio"/>				
f) 自分を含む子どもの世話を する	<input type="radio"/>				
g) 祖父母の介護	<input type="radio"/>				
h) 生活費をかせぐ	<input type="radio"/>				

問3 あなたの家で、次の家事はだれが行うのが望ましいですか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

	男性	女性	男性と女性が 半々	その他（家族以外）	分からない
a) 食事のしたく	<input type="radio"/>				
b) 食事の片づけ	<input type="radio"/>				
c) そうじ	<input type="radio"/>				
d) 洗濯	<input type="radio"/>				
e) 買い物	<input type="radio"/>				
f) 自分を含む子どもの世話を する	<input type="radio"/>				
g) 祖父母の介護	<input type="radio"/>				
h) 生活費をかせぐ	<input type="radio"/>				

問4 行事や授業などの学校生活の中で、男子と女子の役割に違いがあると、
感じるがありますか。あてはまるものを1つ選んでください。*

- 役割の違いを感じることもある
- 役割の違いを感じることはない
- 分からない

問4-1 問4で「役割の違いを感じることもある」を選択した場合に答えて
ください。

具体的にどのような場面・状況で感じますか。あてはまるものすべてを選ん
でください。

- 生徒会長や学級委員
- 家庭科の調理実習
- 掃除
- 学校行事
- その他

問5 あなたは、デートDVという言葉を知ったことがありますか。あては
まるものを1つ選んでください。*

※デートDVとは、恋人関係の間で行われる暴力行為のことです。

- 聞いたことがあり、意味も知っている
- 聞いたことはあるが、意味は知らない
- 聞いたこともないし、意味も知らない

問6 あなたは、次の行為をされたこと、見たこと、聞いたことはありますか。あてはまるものをそれぞれ2つまで選んでください。

	された ことが ある	見たこ とがあ る	聞いた ことが ある	されたことも、見 たことも、聞いた こともない	わか らな い
a) たたく、ける、体をつかまれる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) 行動や服装について制限される	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) 携帯電話の着信履歴やLINE などの内容をチェックされたり、 すぐに返信しないと怒られる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) 馬鹿にされたり、傷つくよう なことを言われる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) 無視されたり不機嫌な態度を とられる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) いつもおごらされる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) 嫌がっているのに無理やりキ スされたり、体を触られる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問6-1 あなたは、次の行為がデートDVにあたると思いますか。あてはまるものを1つずつ選んでください。

	デートDVにあたると思う	デートDVにはあたらないと思う	わからない
a) たたく、ける、体をつかまれる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) 行動や服装について制限される	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) 携帯電話の着信履歴やLINEなどの内容をチェックされたり、すぐに返信しないと怒られる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) 馬鹿にされたり、傷つくようなことを言われる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) 無視されたり不機嫌な態度をとられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) いつもおごられる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) 嫌がっているのに無理やりキスされたり、体を触られる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

問7 あなたは、LGBTQ+という言葉を知っていますか。

※LGBTQ+ レズ、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア*の頭文字をとった言葉です。

- 聞いたことがあり、意味も知っている
- 聞いたことはあるが、意味は知らない
- 聞いたこともないし、意味も知らない

問8 LGBTQ+のことで、あなた自身や周りの人で悩んでいる（悩んでいた）人はいますか。あてはまるものを1つ選んでください。

- 悩んでいる、または周りで悩んでいる人がいる
- 以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がいる
- 現在も過去も悩んだことはない。また、周りの人で現在も過去も悩んでいた人はいない
- わからない

問8-1 問8で「悩んでいる、または周りで悩んでいる人がいる」「以前、悩んだことがある、または周りで悩んでいた人がいる」を選択した場合に教えてください。

悩みについてだれかに相談したことはありますか。

- 親に相談した
- きょうだいに相談した
- 友達に相談した
- 学校の先生に相談した
- その他の人に相談した
- 相談したかったが相談できる人がいなかった
- 相談しようとはおもわなかった

問9 あなたは、LGBTQ+で悩む人のために、どのようなことに取り組まなければならないと思いますか。必要だと思う取り組みを1つ選んでください。

- LGBTQ+について正しい知識を習得するための教育を学校で行う
- 区民に対する啓発活動を北区が行う
- 相談窓口・支援体制の充実
- 法律や制度の整備
- その他
- わからない

問10 あなたがストレスを最も強く感じることを1つ選んでください。特にストレスを感じない場合は、「特にストレスは感じない」を選んでください。

- 友人関係（同性）
- 友人関係（異性）
- 勉強
- 部活動
- 家族との関係
- その他
- 特にストレスは感じない

問10-1 問10で「ストレスを感じている」を選択した場合に教えてください。あなたはストレスを感じたときに、どのように過ごしますか。あてはまるものをすべて選んでください。特に何もしない場合は、「特に何もしない」を選んでください。

- 友だちとおしゃべりをする
- メール・ブログ・SNSなどをする
- 好きなものを食べる
- 音楽を聴く
- 家族と話をする
- マンガや雑誌を読む
- テレビやDVDを見る
- スポーツをする
- ゲーム（テレビ・パソコン・スマートフォン）をする
- 部活動に打ち込む
- 寝る
- 買い物に行く
- その他
- 特に何もしない

問11 あなたは「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがありますか。どのようなことについて注意されたか、あてはまるものを3つまで選んでください。注意されたことがない場合は、「注意されたことはない」を選んでください。

- 言葉づかいや話し方
- 部屋の整理整頓
- 家の仕事の手伝い（そうじ、買い物など）
- 食べ方やすわり方など行儀
- 勉強
- 家に帰る時間
- その他
- 注意されたことはない

問11-1 問11で「注意されたことはない」以外のいずれかを選択した場合に答えてください。

だれから言われましたか。あてはまるものをすべて選んでください。

- 父親
- 母親
- きょうだい
- 祖父母
- 友達
- 先生
- 親せきの人
- その他

問11-2 問11-1で答えた人から注意されたとき、どのように思いましたか。あてはまるものを1つ選んでください。

そのとおりだと思った

いやだなと思った

その他

問12 あなたは将来、どのような職業につきたいと思っていますか。*

つきたい職業

まだ、わからない

問13 あなたは「女性」と「仕事」との関係についてどう考えますか。あてはまるものを1つ選んでください。

結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける

結婚するまでは仕事をして、結婚したらやめる

子どもができるまでは仕事を続ける

子どもができたら仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする

女性は仕事をもたないほうがよい

分からない

北区男女共同参画に関する意識・意向調査
報告書
令和6年3月

刊行物登録番号
5-1-081

□発行

／北区総務部多様性社会推進課
北区王子1-11-1 北とぴあ 5階
電話 03-3913-0161 (ダイヤルイン)

□調査実施

集計・分析

／株式会社ケー・デー・シー
東京都港区虎ノ門4-2-12 虎ノ門4丁目MTビル2号館8階
電話 03-5733-5111 (代表)