

北区男女共同参画に関する意識・意向調査
報告書
〈概要版〉

平成30年10月
北区

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「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 一般男女	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 企業経営者	ア. 調査対象者	区内に事業所があり従業員数が10人以上の企業の経営者
	イ. 対象者数	200社
	ウ. 抽出方法	企業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 区立公立中学校2年生男女	ア. 調査対象者	区立公立中学校2年生男女
	イ. 対象者数	1,494名
	ウ. 抽出方法	区立公立中学校2年生男女全員

(2) 調査方法及び期間

調査種別	方法	期間
1 一般男女	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)	平成30年6月26日～ 7月20日
2 企業経営者	郵送配布・郵送回収（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	平成30年6月27日～ 7月17日
4 区立公立中学校2年生男女	学校を通じて配布・回収	平成30年6月19日～ 7月11日

(3) 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 一般男女	2,000	郵送：641 ネット：94 計：735	郵送：641 ネット：94 計：735	36.8%
2 企業経営者	200	53	53	26.5%
3 町会・自治会	543	367	367	67.6%
4 区立公立中学校2年生男女	1,494	1,385	1,385	92.7%

(4) 調査項目

調査種別	調査項目
1 一般男女	(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) 職業・職場について (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) 男女共同参画について (10) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について
2 企業経営者	(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組について (5) その他、男女共同参画について
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 区立公立中学校2年生男女	(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) 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性別や年代などの設問に無回答である対象者がいるため、男性と女性の回答者数の合計は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、図示するに留め、この報告書の中では特に取りあげていないものがある。
- 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本文中の過年度比較の前回調査は、以下の結果を示している。

調査種別	調査名称	調査対象者	対象者数(人)	調査方法
過年度調査 (平成25年10月)	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・郵送回収
内閣府調査 (平成26年度)	女性の活躍推進に関する世論調査	全国20歳以上の日本国籍を有する者	5,000	調査員による個別面接聴取法
内閣府調査 (平成28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	調査員による個別面接聴取法
内閣府調査 (平成29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	郵送留置訪問回収法

- 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割を超える
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

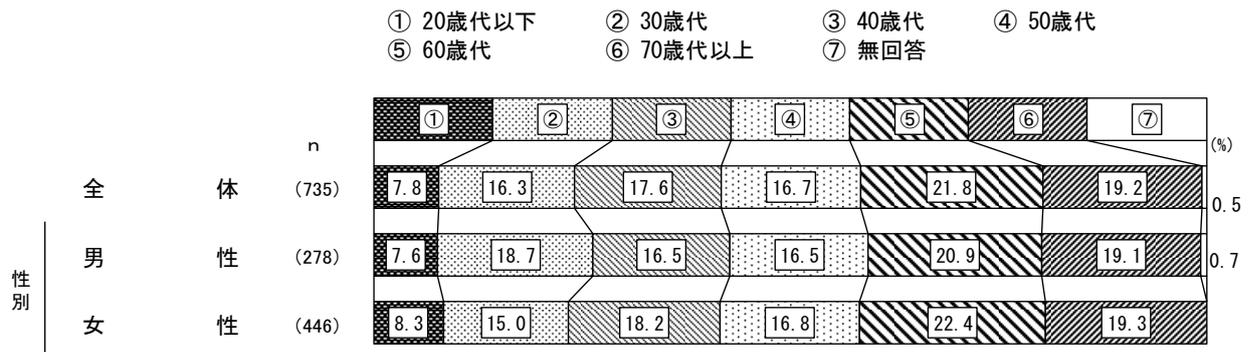
Ⅱ 調査結果

【1 一般男女】

(1) あなた自身について

●年齢一性別

図表 1 - 1 年齢一性別



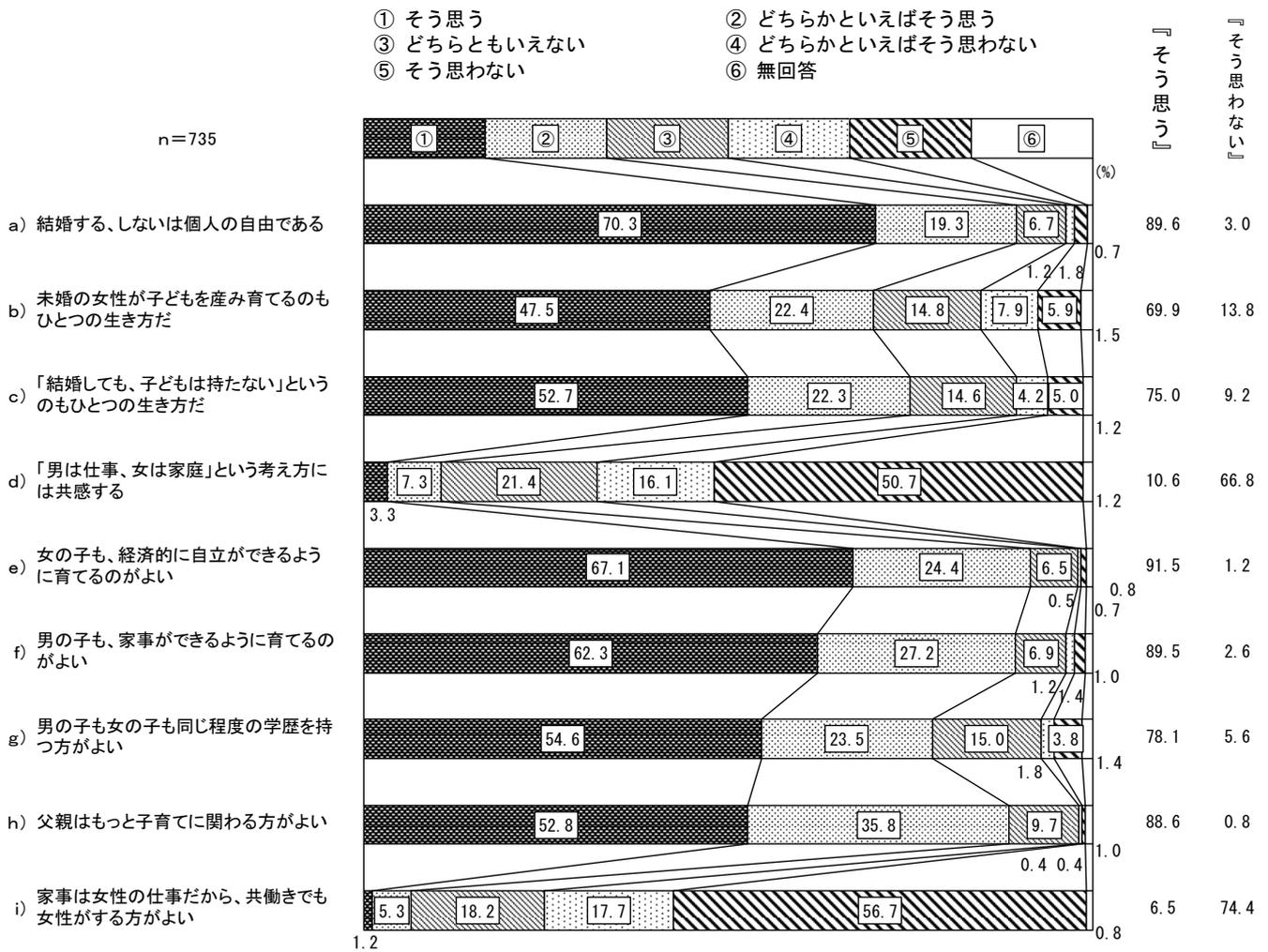
(2) 家庭生活について

●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、“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”(91.5%)で9割を超え、“a 結婚する、しないは個人の自由である”(89.6%)と“f 男の子も、家事ができるように育てるのがよい”(89.5%)で9割となっている。

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”(74.4%)で7割半ば、“d 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”(66.8%)で7割近くとなっている。

図表 1-2 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方



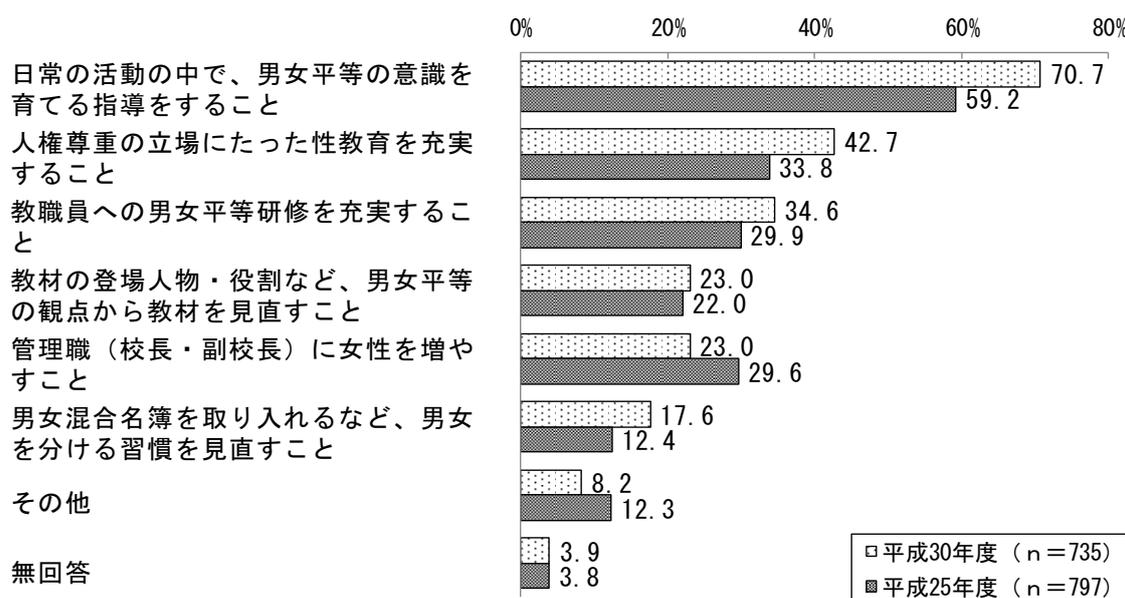
(3) 子育て・教育について

●学校教育の場で必要なこと

学校教育の場で、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」(70.7%)がほぼ7割と最も高く、次いで、「人権尊重の立場にたった性教育を充実すること」(42.7%)、「教職員への男女平等研修を充実すること」(34.6%)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11.5ポイント増加し、「人権尊重の立場にたった性教育を充実すること」は8.9ポイント増加している。

図表 1-3 学校教育の場で必要なこと一過年度比較



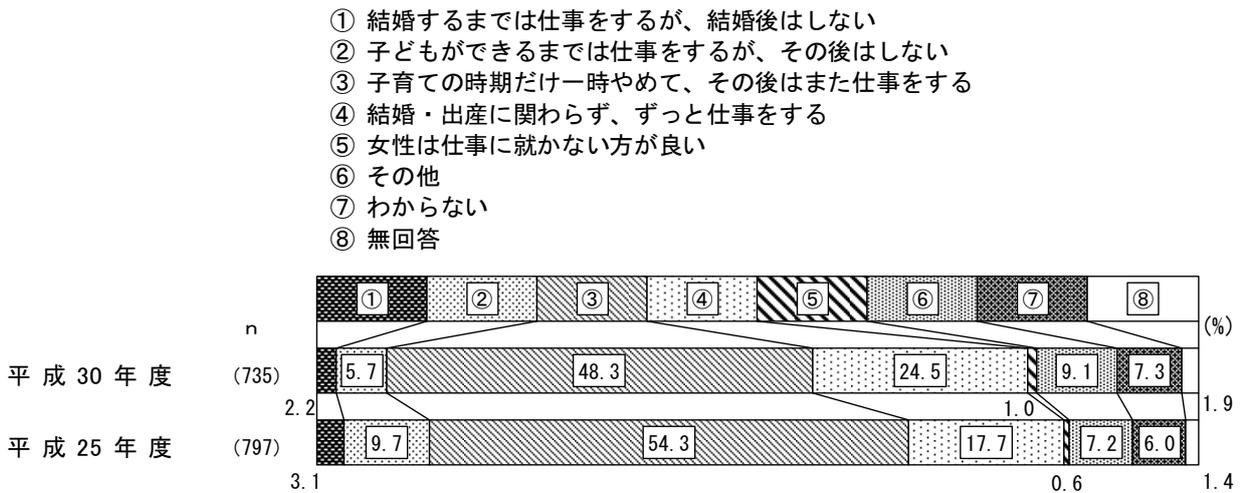
(4) 職業・職場について

● 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」(48.3%)が5割近くと最も高く、次いで、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」(24.5%)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6.0ポイント減少し、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」が6.8ポイント増加している。

図表 1-4-1 望ましい女性の働き方一過年度比較

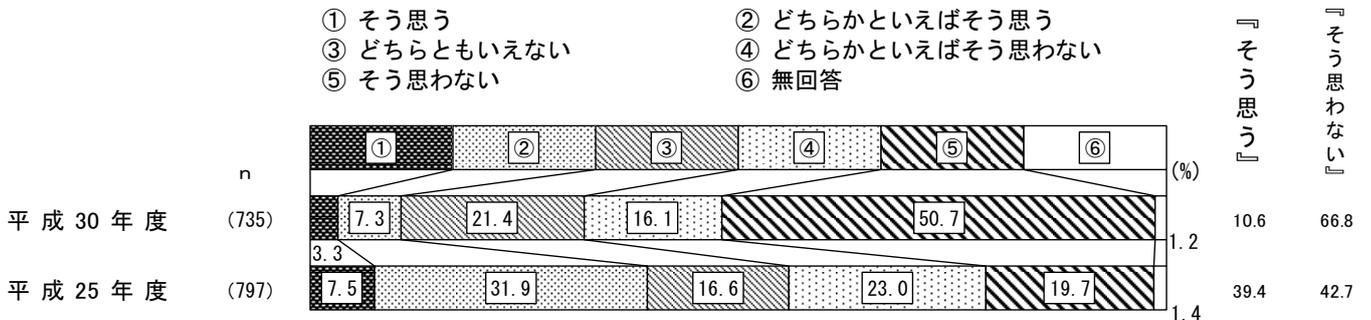


【「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する】

「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」(3.3%)と「どちらかといえばそう思う」(7.3%)を合わせた『そう思う』(10.6%)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」(16.1%)と「そう思わない」(50.7%)を合わせた『そう思わない』(66.8%)は7割近くとなっている。

前回調査と比較すると、『そう思う』は28.8ポイント減少し、『そう思わない』は24.1ポイント増加している。

図表 1-4-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方一過年度比較

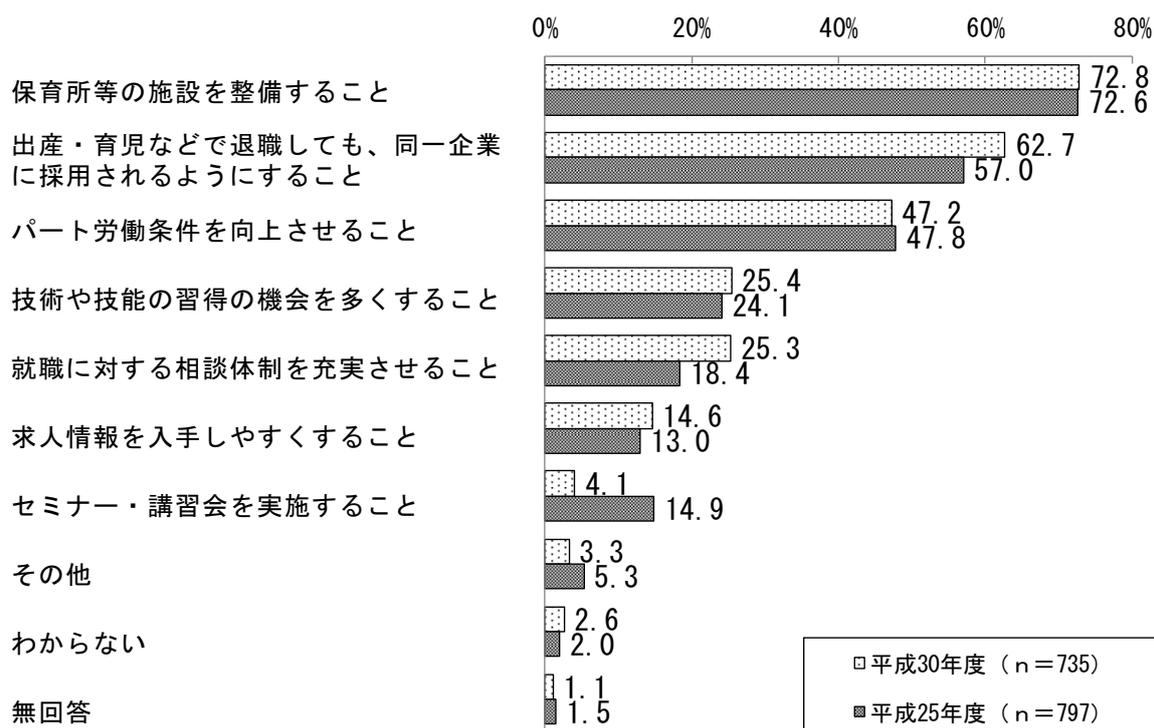


●女性の再就職に必要な支援・対策

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、「保育所等の施設を整備すること」(72.8%)が7割を超えて最も高くなっている。次いで、「出産・育児などで退職しても、同一企業に採用されるようにすること」(62.7%)、「パート労働条件を向上させること」(47.2%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「出産・育児などで退職しても、同一企業に採用されるようにすること」は5.7ポイント増加している。一方、「セミナー・講習会を実施すること」は10.8ポイント減少している。

図表1-4-3 女性の再就職に必要な支援・対策一過年度比較

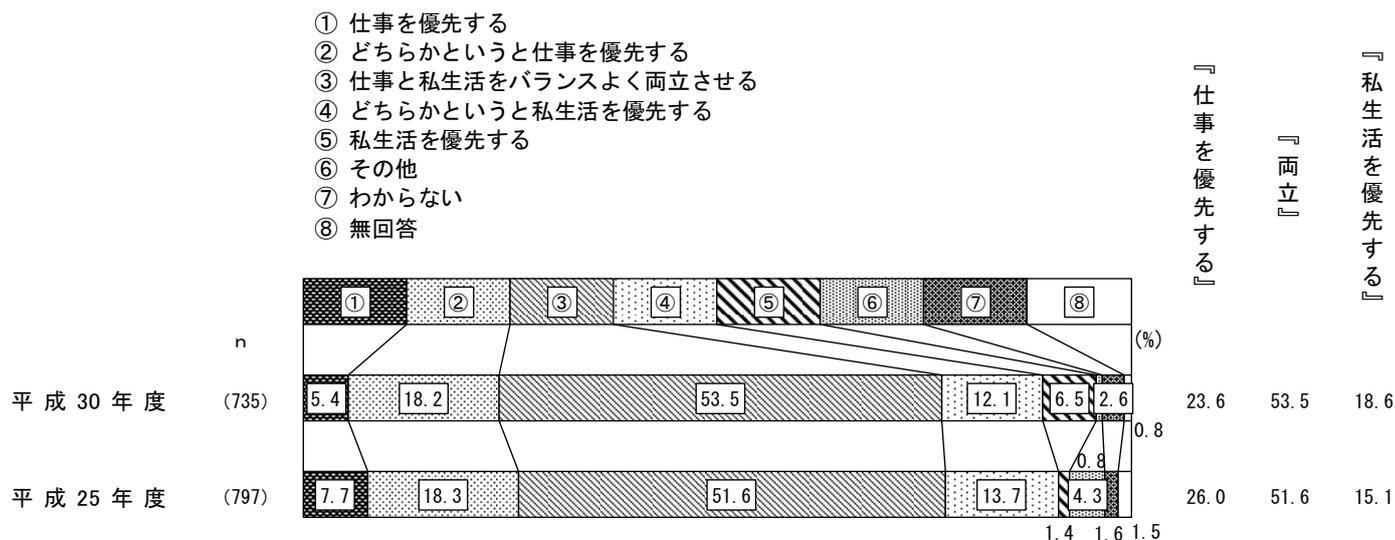


●仕事と私生活の両立についての考え

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」(53.5%)が5割を超え最も高くなっている。「仕事を優先する」(5.4%)と「どちらかという仕事を優先する」(18.2%)を合わせた『仕事を優先する』(23.6%)は2割を超え、「どちらかという私生活を優先する」(12.1%)と「私生活を優先する」(6.5%)を合わせた『私生活を優先する』(18.6%)は2割近くとなっている。

前回調査と比較すると、『私生活を優先する』は3.5ポイント増加している。

図表 1-4-4 仕事と私生活の両立についての考え—過年度比較

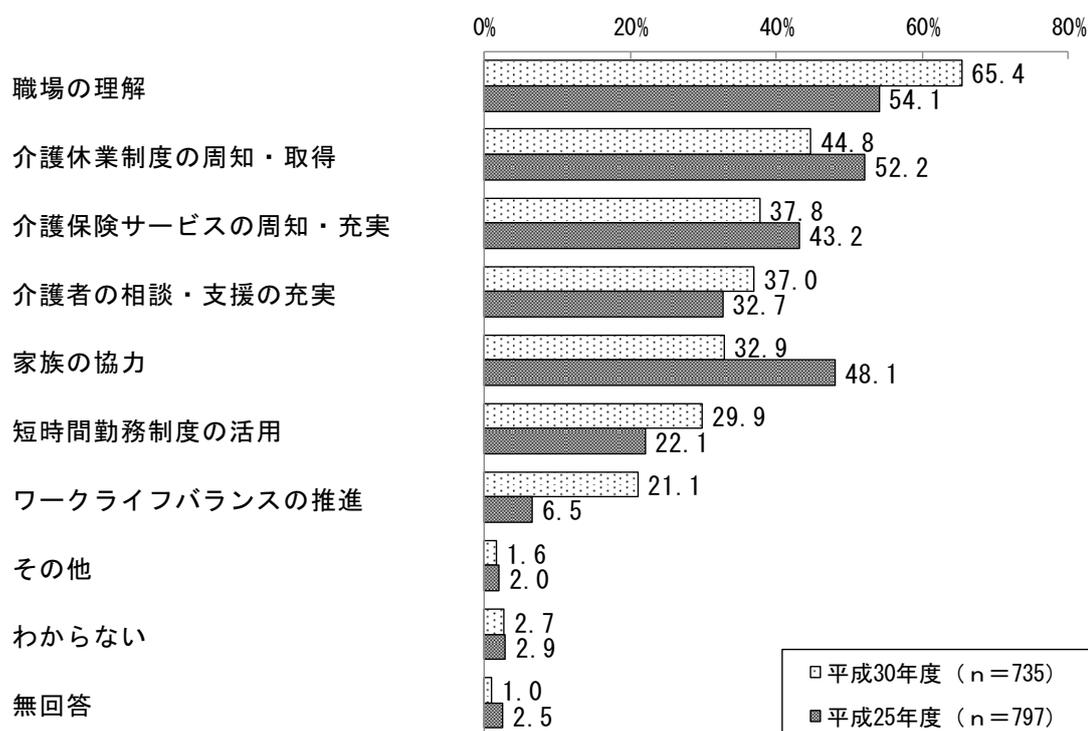


●介護と仕事の両立に必要な支援

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」(65.4%)が6割半ばと最も高くなっている。次いで、「介護休業制度の周知・取得」(44.8%)、「介護保険サービスの周知・充実」(37.8%)などと続いている。

前回調査と比較すると、「家族の協力」は15.2ポイント減少している。一方、「ワークライフバランスの推進」は14.6ポイント増加している。

図表 1-4-5 介護と仕事の両立に必要な支援一過年度比較



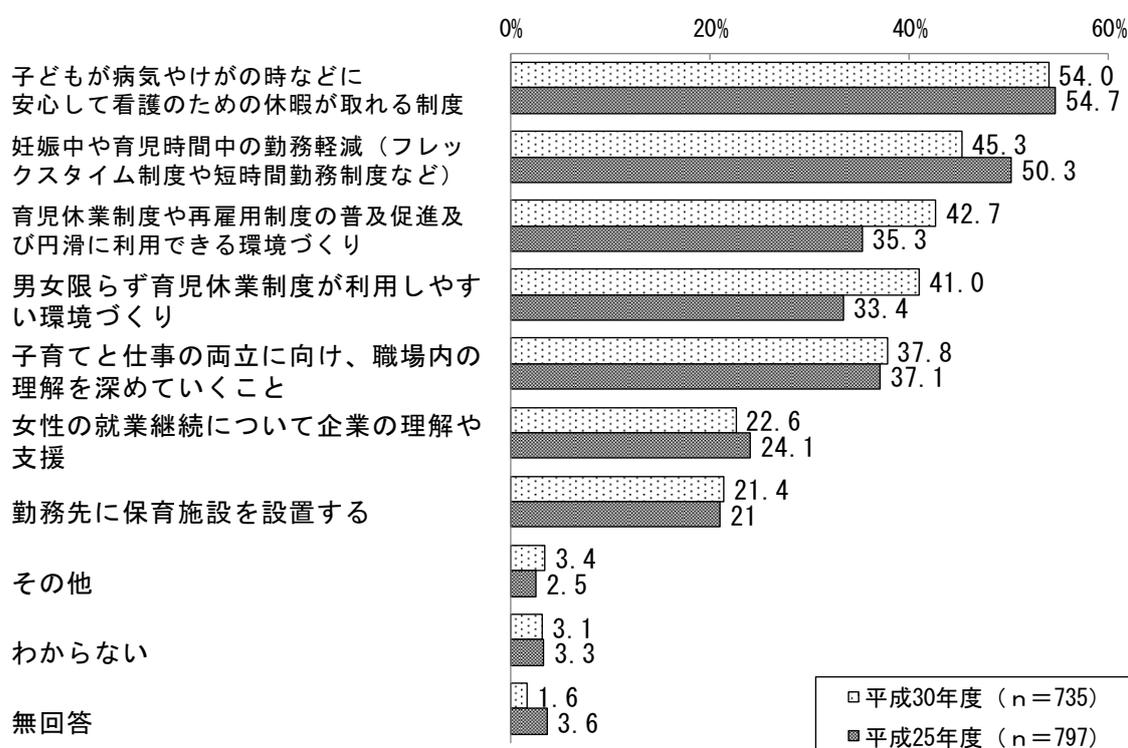
●子育てと仕事の両立に必要な支援

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いか聞いたところ、「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」

(54.0%) 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）」(45.3%)、「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づくり」(42.7%)、「男女限らず育児休業制度が利用しやすい環境づくり」(41.0%)、「子育てと仕事の両立に向け、職場内の理解を深めていくこと」(37.8%) などとなっている。

前回調査と比較すると、「男女限らず育児休業制度が利用しやすい環境づくり」は7.6ポイント増加し、「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づくり」は7.4ポイント増加している。

図表1-4-6 子育てと仕事の両立に必要な支援－過年度比較

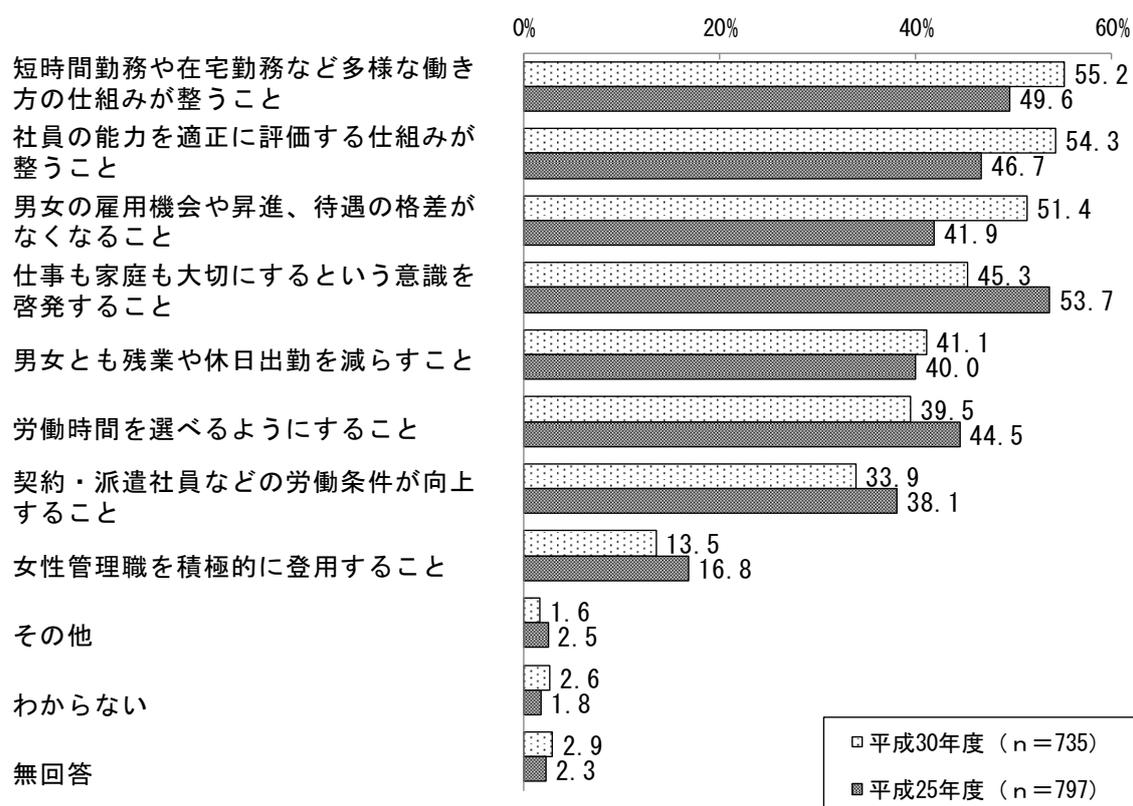


●働きやすい職場にするために重要なこと

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」(55.2%)が5割半ば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」(54.3%)、「男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること」(51.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること」は9.5ポイント増加している。一方、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は8.4ポイント減少している。

図表 1-4-7 働きやすい職場にするために重要なこと一過年度比較



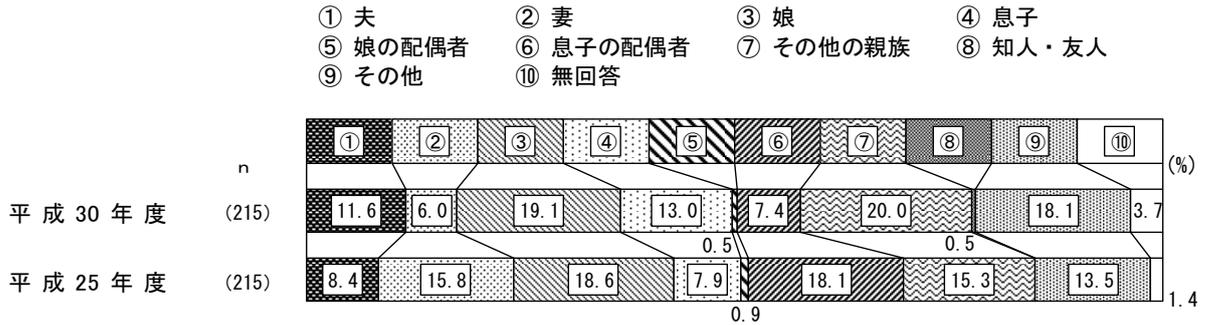
(5) 介護について

●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、主に介護している（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」（20.0%）が2割と最も高く、次いで、「娘」（19.1%）、「息子」（13.0%）、「夫」（11.6%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「息子の配偶者」は10.7ポイント減少し、「妻」は9.8ポイント減少している。

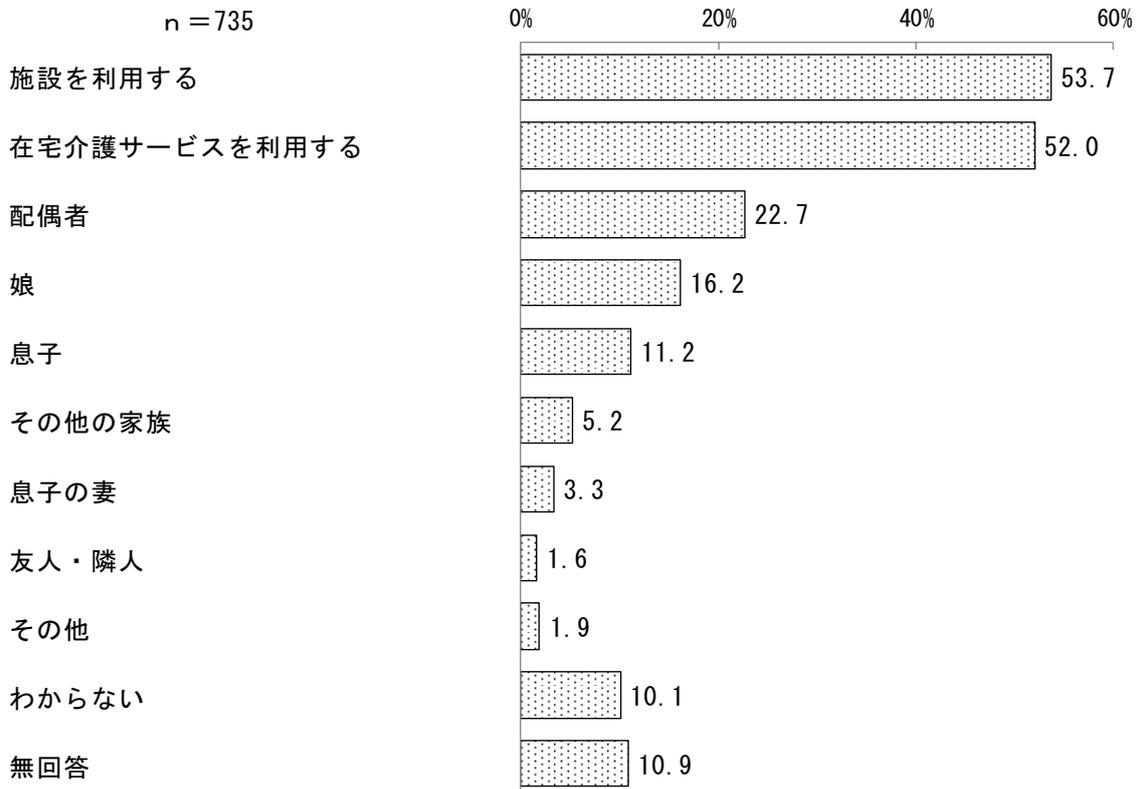
図表 1-5-1 介護をした人—過年度比較



●介護をしてほしい人

介護をしてほしい人について聞いたところ、「施設を利用する」（53.7%）と「在宅介護サービスを利用する」（52.0%）は5割を超え高くなっている。

図表 1-5-2 介護をしてほしい人



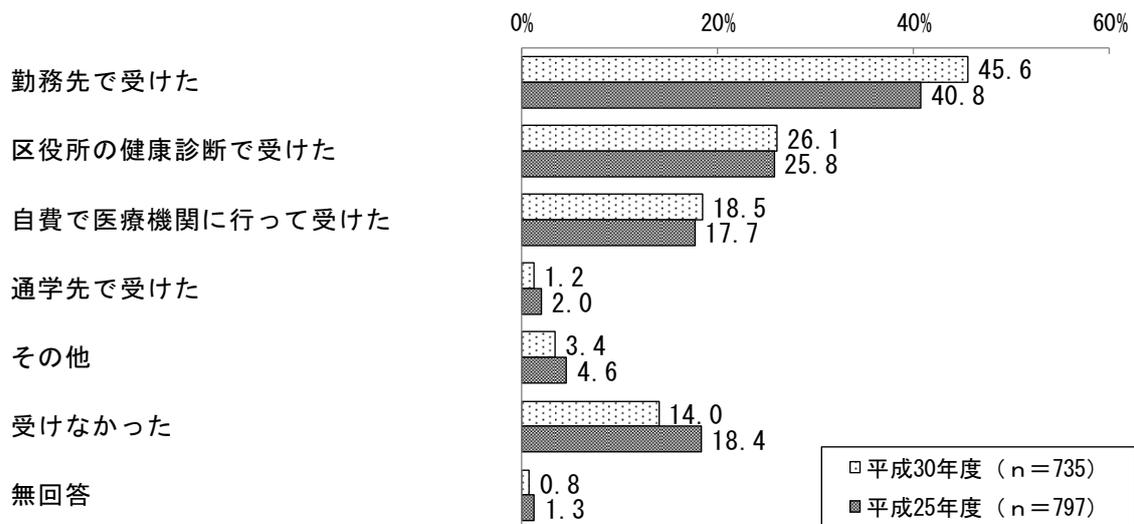
(6) 健康について

●健康診断の受診状況

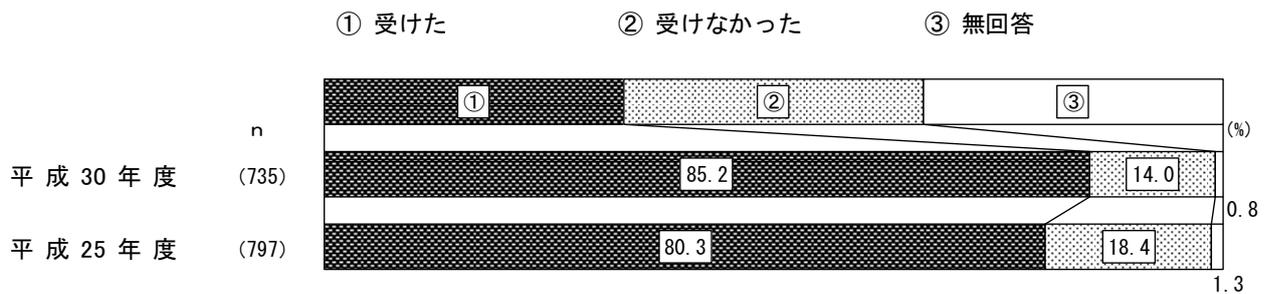
最近1年間にどこかで健康診断を受けたか聞いたところ、「勤務先で受けた」(45.6%)が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「区役所の健康診断で受けた」(26.1%)、「自費で医療機関に行つて受けた」(18.5%)などとなっている。一方、「受けなかった」(14.0%)は1割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「勤務先で受けた」は4.8ポイント増加している。一方、「受けなかった」は4.4ポイント減少している。

図表 1-6-1 健康診断の受診状況一過年度比較



図表 1-6-2 健康診断の受診状況一過年度比較



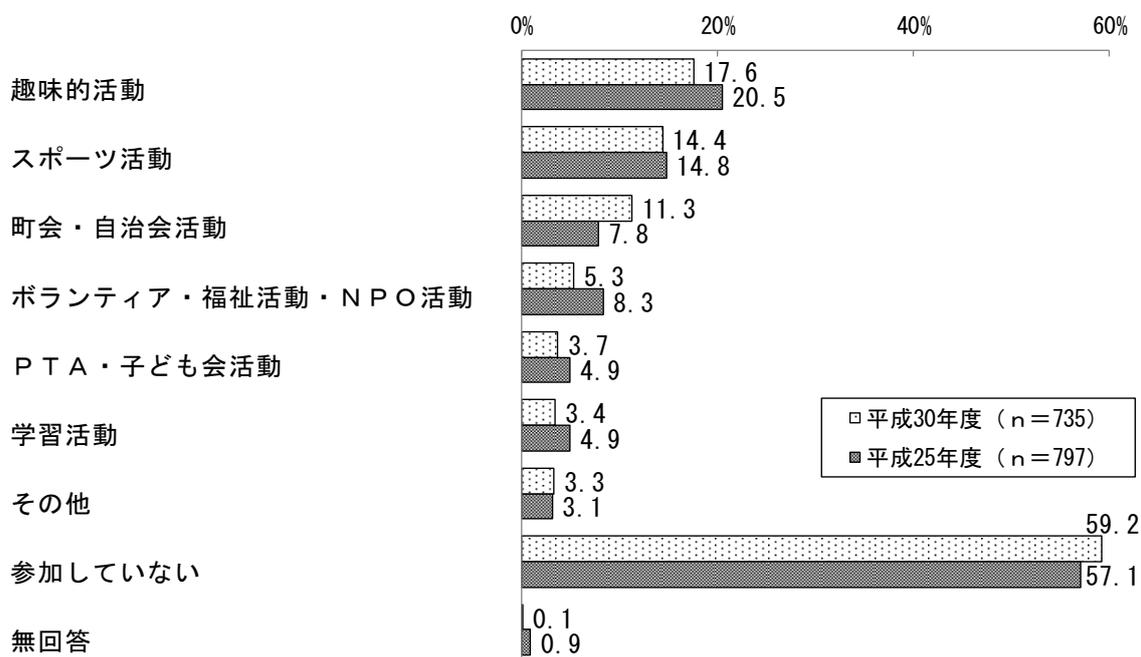
(7) 地域活動について

●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」(17.6%)が2割近くと最も高くなっている。次いで、「スポーツ活動」(14.4%)、「町会・自治会活動」(11.3%)などとなっている。一方、「参加していない」(59.2%)はほぼ6割となっている。

前回調査と比較すると、「町会・自治会活動」は3.5ポイント増加している。一方、「ボランティア・福祉活動・NPO活動」は3.0ポイント減少している。

図表 1-7-1 地域活動への参加状況—過年度比較

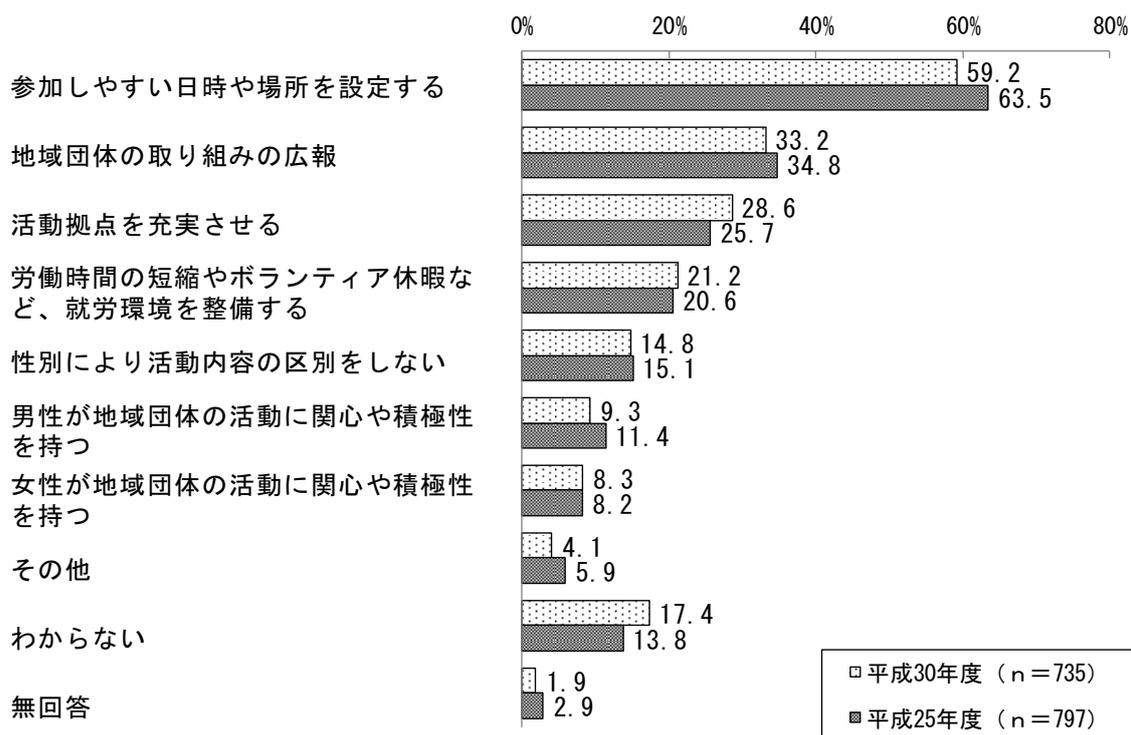


●地域活動へ参加しやすくするために必要なこと

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」(59.2%)がほぼ6割と最も高くなっている。次いで、「地域団体の取り組みの広報」(33.2%)、「活動拠点を充実させる」(28.6%)、「労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備する」(21.2%)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」は4.3ポイント減少している。一方、「活動拠点を充実させる」は2.9ポイント増加している。

図表 1-7-2 地域活動へ参加しやすくするために必要なこと一過年度比較

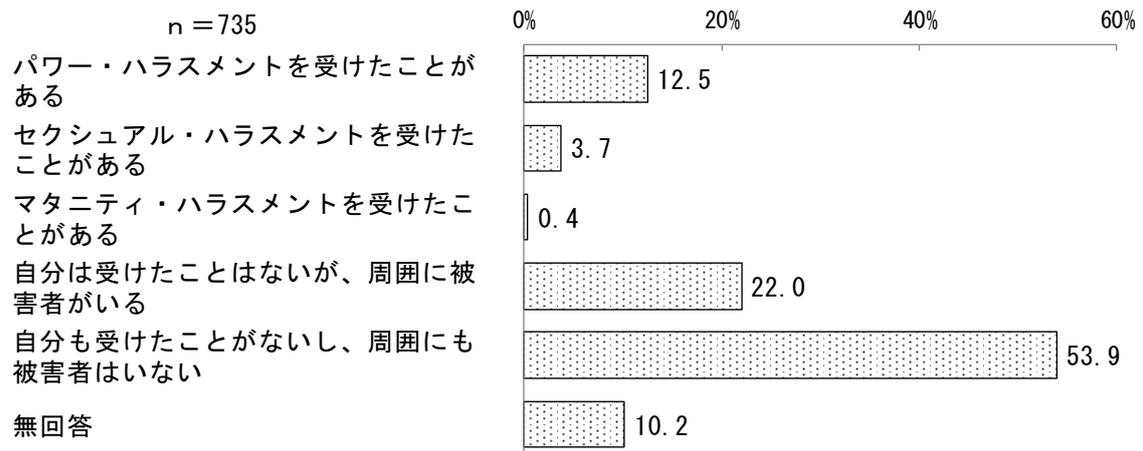


(8) 人権について

●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」(12.5%)が1割を超え最も高くなっている。「自分は受けたことはないが、周囲に被害者がいる」(22.0%)は2割を超え、「自分も受けたことがないし、周囲にも被害者はいない」(53.9%)は5割を超えている。

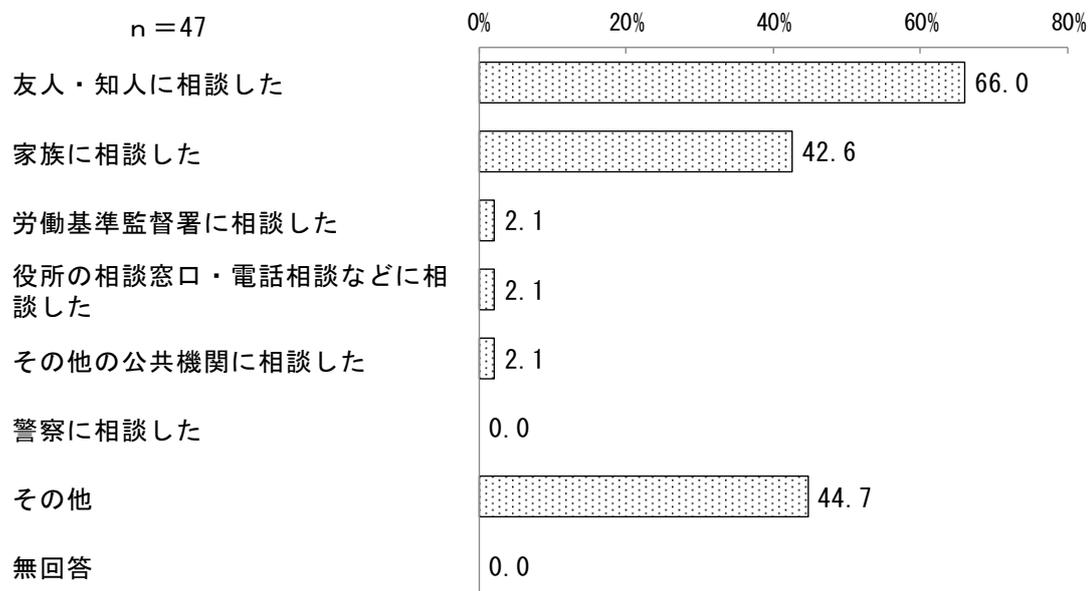
図表1-8-1 ハラスメントの経験



●相談相手

ハラスメントの経験を誰かに「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」(66.0%)が6割半ばと最も高く、次いで、「家族に相談した」(42.6%)などとなっている。

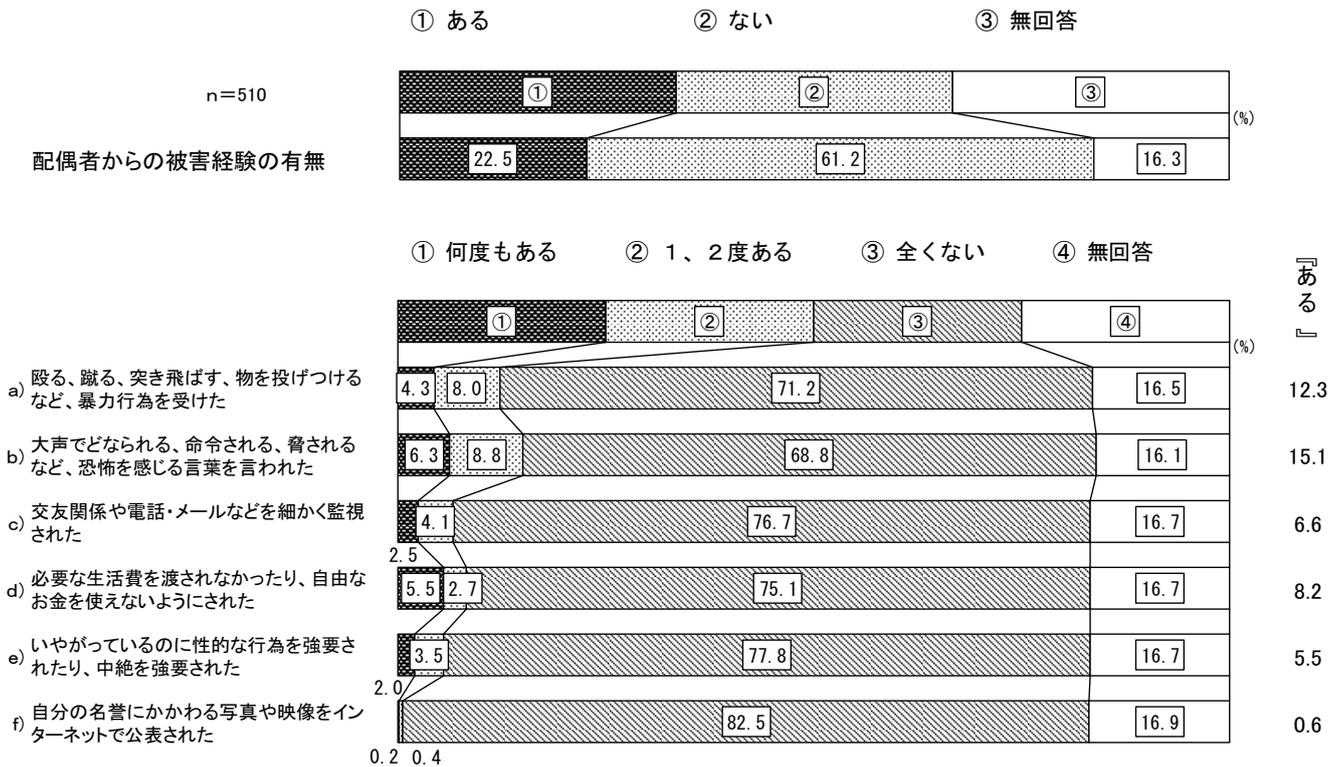
図表 1-8-2 相談相手



●配偶者からのドメスティック・バイオレンスの経験

配偶者が「いる」、または、配偶者と「離婚」あるいは「死別」と答えた方に、配偶者からのドメスティック・バイオレンスを受けたか聞いたところ、「何度もある」と「1、2度ある」を合わせた『ある』は“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”（15.1%）で1割半ばと最も高くなっている。

図表 1-8-3 配偶者からのドメスティック・バイオレンスの経験



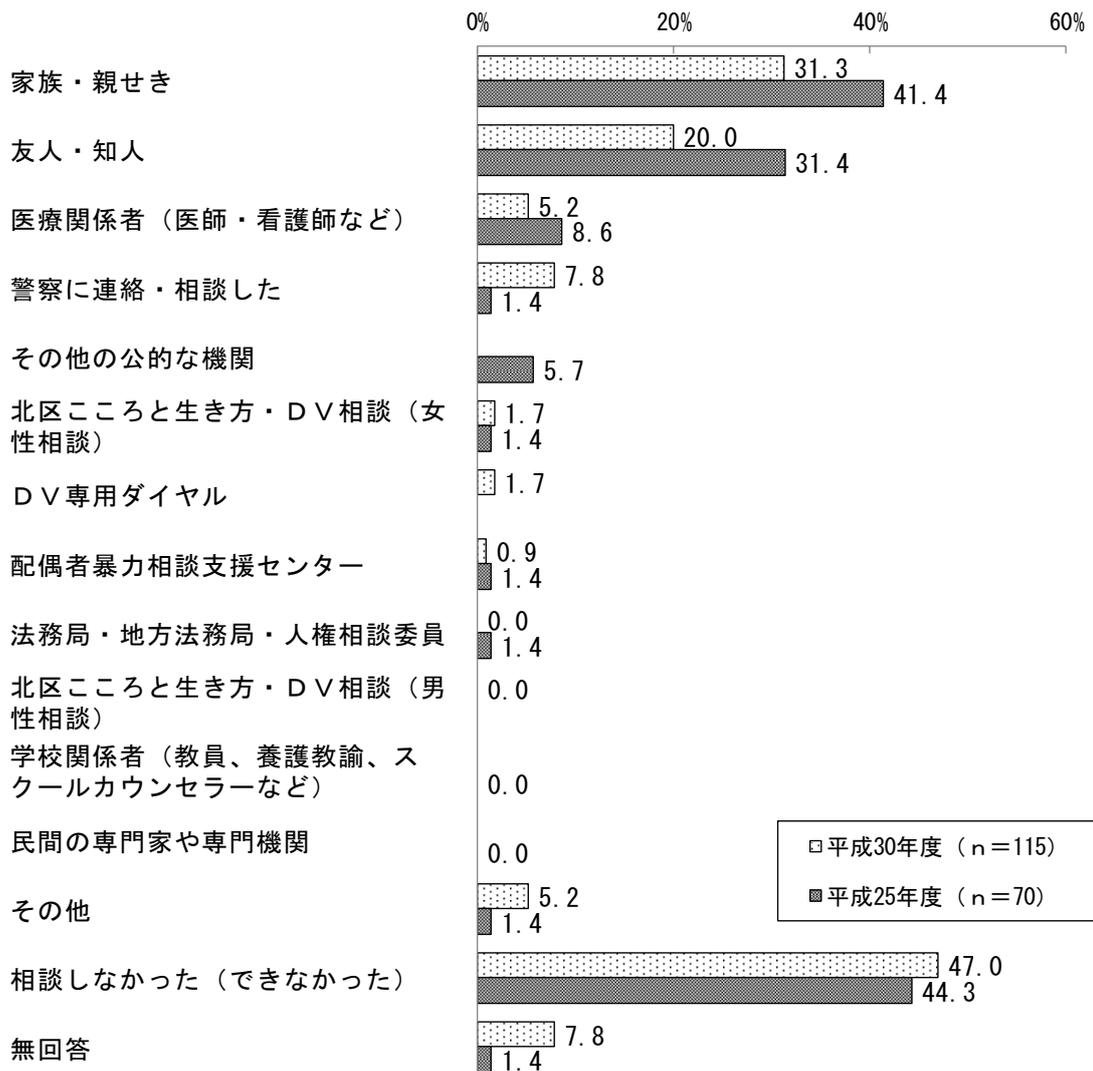
※配偶者からの被害経験の有無について、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも「何度もある」または「1、2度ある」と回答した方を「ある」、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも無回答があった方を「無回答」、それ以外の対象者を「ない」として集計をしている。

●相談の有無

配偶者からのドメスティック・バイオレンスの経験が1つでも「何度もある」または「1、2度ある」と答えた方に、誰かに打ち明けたり、相談したか聞いたところ、「家族・親せき」(31.3%)が3割を超え最も高く、次いで、「友人・知人」(20.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「家族・親せき」は10.1ポイント減少し、「友人・知人」も11.4ポイント減少している。

図表 1-8-4 相談の有無一過年度比較



※「DV専用ダイヤル」、「北区こころと生き方・DV相談 (男性相談)」は平成30年度から追加された選択肢である。

※「その他の公的な機関」、「学校関係者 (教員、養護教諭、スクールカウンセラーなど)」、「民間の専門家や専門機関」は平成25年度までの選択肢である。

※「北区こころと生き方・DV相談 (女性相談)」は、平成25年度の「男女共同参画センター」と同じ内容のため、今回比較の対象としている。

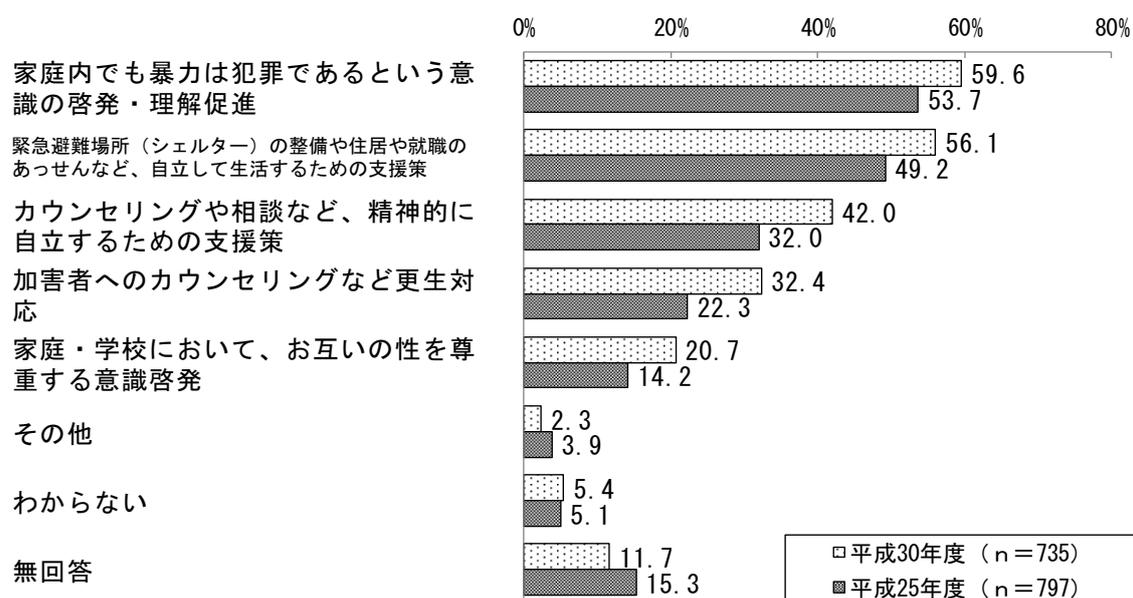
●配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策

配偶者（離婚を含む）や交際相手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、「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」

（59.6%）が6割と最も高くなっている。次いで、「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」（56.1%）、「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策」（42.0%）、「加害者へのカウンセリングなど更生対応」（32.4%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「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策」は10.0ポイント増加している。

図表 1-8-5 配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策一過年度比較

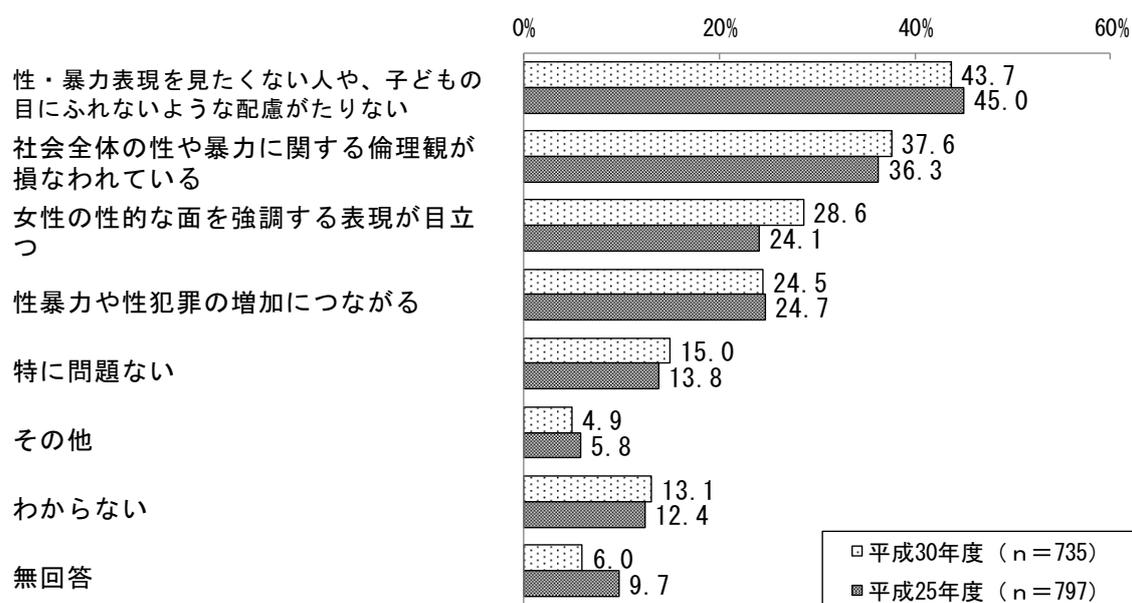


●メディアにおける性・暴力表現について

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」(43.7%)が4割を超え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」(37.6%)、「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」(28.6%)、「性暴力や性犯罪の増加につながる」(24.5%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」は4.5ポイント増加している。

図表 1-8-6 メディアにおける性・暴力表現について一過年度比較

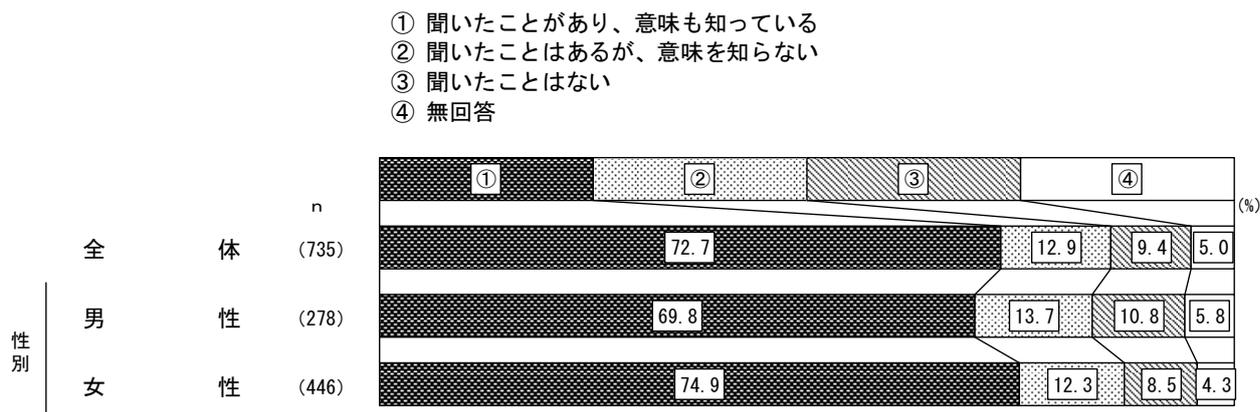


● 「性的少数者」の認知度

「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBT等）」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」（72.7%）が7割を超え最も高くなっている。「聞いたことはあるが、意味を知らない」（12.9%）は1割を超え、「聞いたことはない」（9.4%）は1割未満となっている。

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

図表 1－8－7 「性的少数者」の認知度－性別

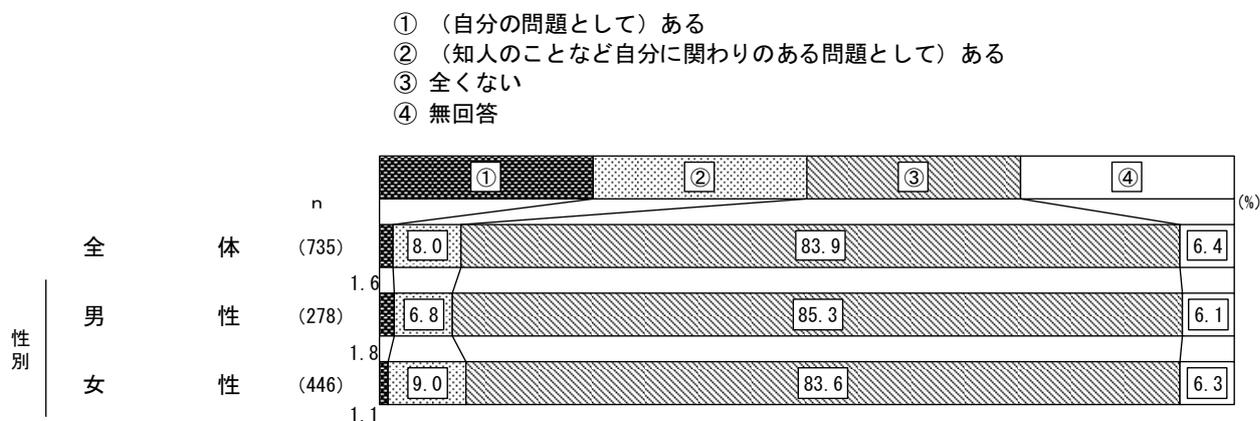


● 性的少数者に対する意識

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」（1.6%）と「(知人のことなど自分に関わりのある問題として) ある」（8.0%）を合わせた『ある』（9.6%）は1割となっている。

性別でみると、大きな違いはみられない。

図表 1－8－8 性的少数者に対する意識－性別



●性的少数者の人権を守る為に必要な取り組み

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が「ある」と答えた方に、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」(38.7%)は4割近く、「周囲からの理解」(35.5%)は3割半ばとなっている。

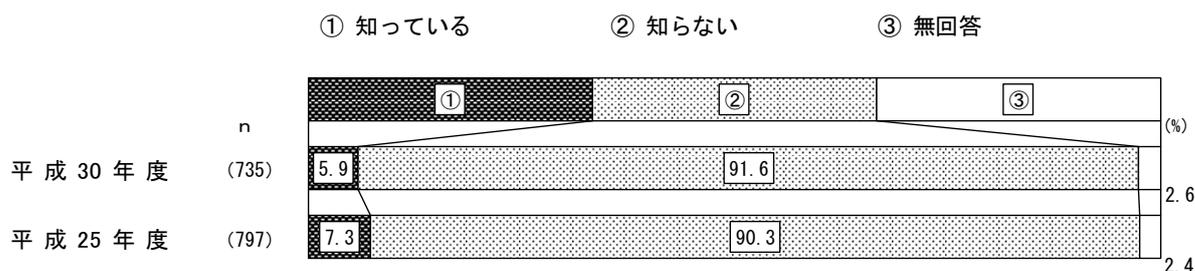
図表 1-8-9 性的少数者の人権を守る為に必要な取り組み



(9) 男女共同参画について

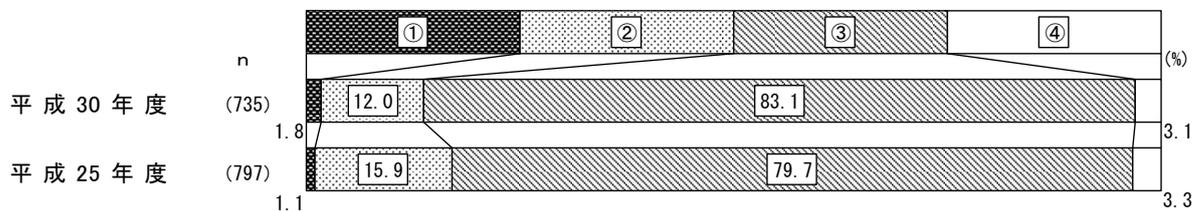
●さまざまな取り組みの認知度

図表 1-9-1 アゼリアプランの認知度一過年度比較



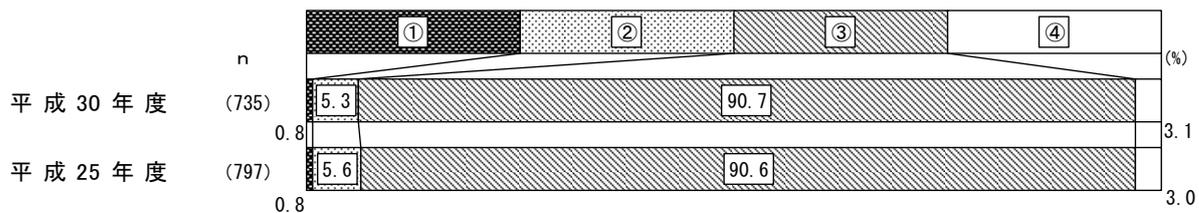
図表 1-9-2 「北区男女共同参画条例」の認知度一過年度比較

- ① 制定されていることも、内容についても知っている
- ② 制定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
- ③ 制定されていることは知らない
- ④ 無回答



図表 1-9-3 「北区苦情解決委員会」の認知度一過年度比較

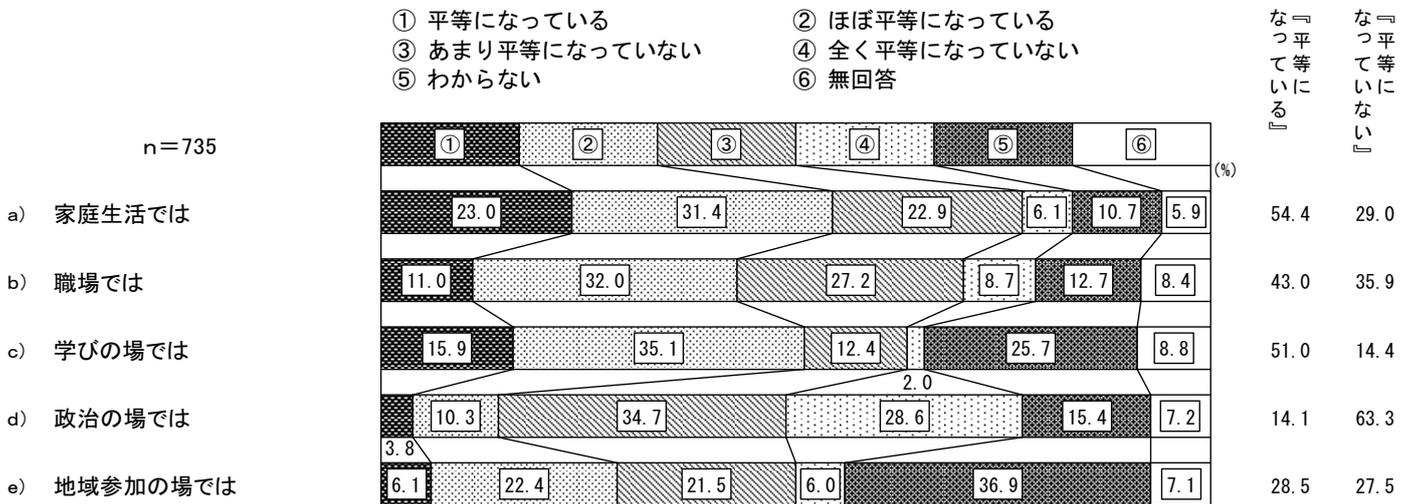
- ① 設置されていることも、内容についても知っている
- ② 設置されていることは知っているが、内容については知らない
- ③ 設置されていることは知らない
- ④ 無回答



●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』は“a 家庭生活では”（54.4%）が5割半ばと最も高く、次いで、“c 学びの場では”（51.0%）も5割を超えている。

図表 1-9-4 男女の地位の平等



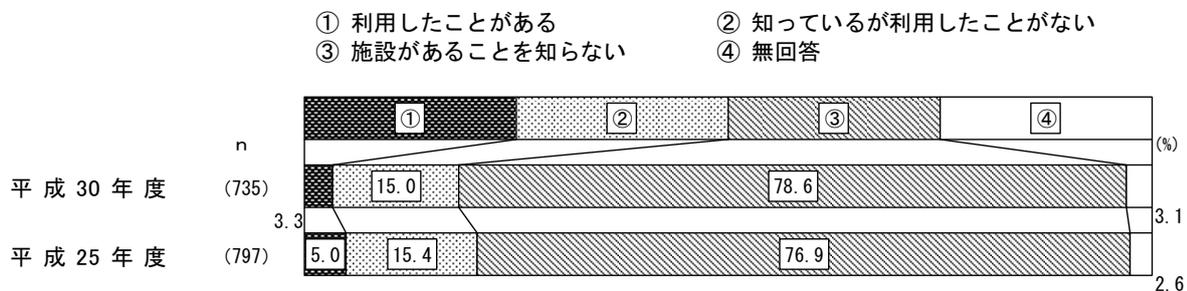
(10) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について

●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、「利用したことがある」は3.3%となっており、「知っているが利用したことがない」（15.0%）は1割半ばとなっている。一方、「施設があることを知らない」（78.6%）が8割近くとなっている。

前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

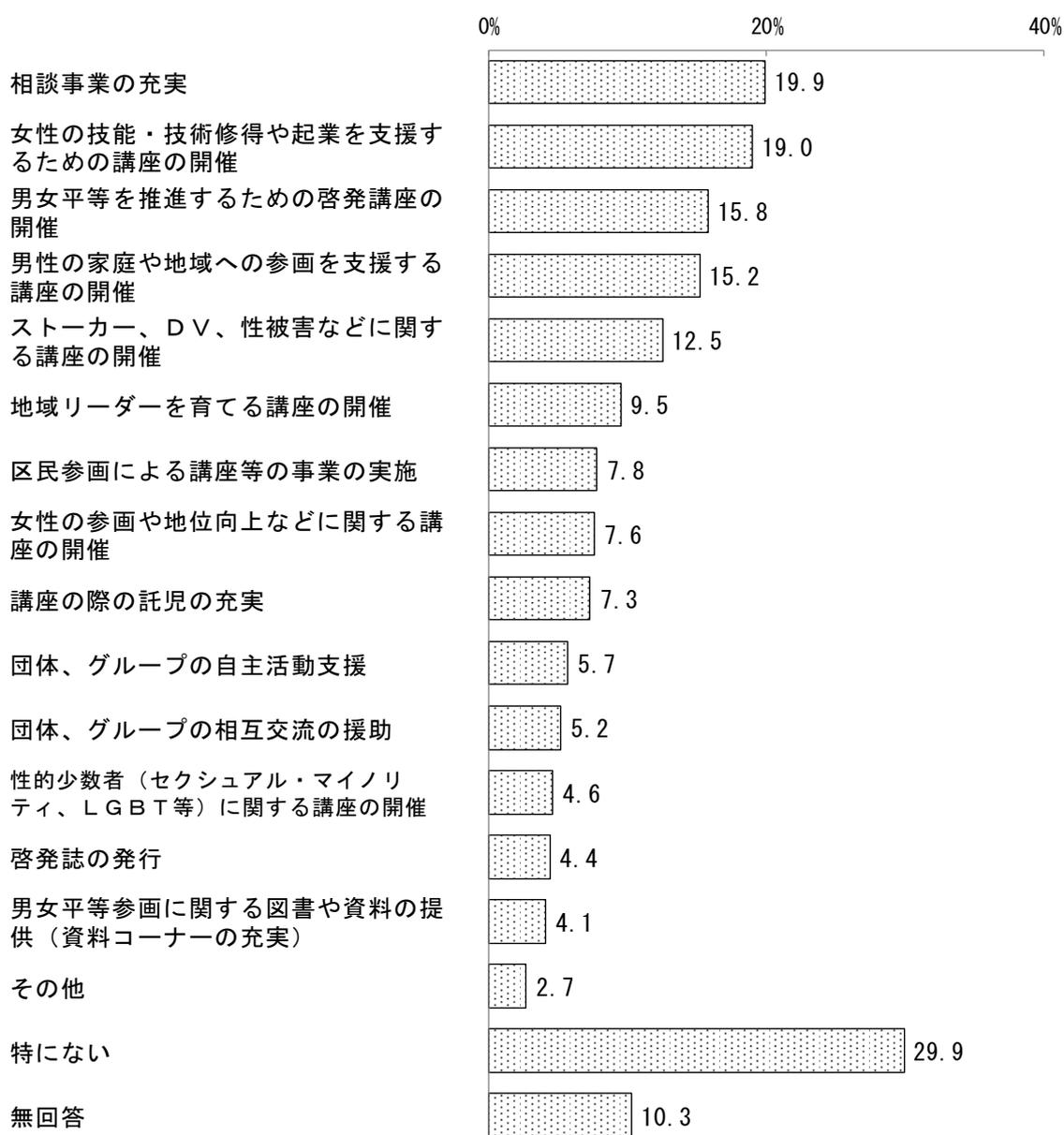
図表 1-10-1 スペースゆうの利用状況—過年度比較



●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」(19.9%)が2割と最も高くなっている。次いで、「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」(19.0%)、「男女平等を推進するための啓発講座の開催」(15.8%)、「男性の家庭や地域への参画を支援する講座の開催」(15.2%)などとなっている。

図表 1-10-2 スペースゆうで力を入れて欲しいこと

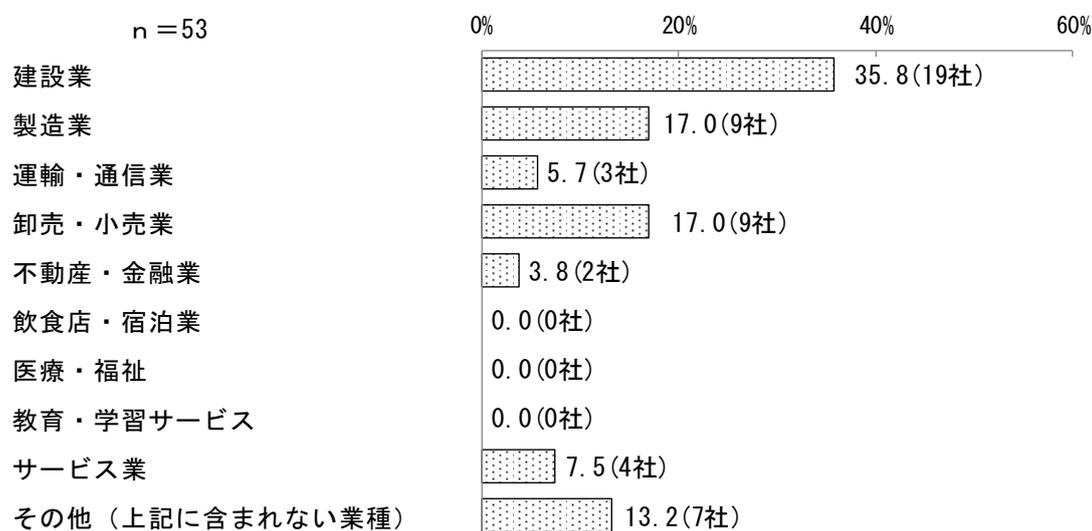


【2 企業経営者】

(1) 事業所について

●業種

図表2-1-1 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企業を含んで集計している。

●平均年齢

図表2-1-2 従業員平均年齢—性別

(歳)

性別	平均年齢		
	合計	正社員	非正社員
男性	47.5	45.6	65.1
女性	42.2	39.2	53.2

●平均勤続年数

図表2-1-3 従業員平均勤続年数—性別

(年)

性別	平均勤続年数		
	合計	正社員	非正社員
男性	12.7	13.4	13.0
女性	10.5	11.4	7.4

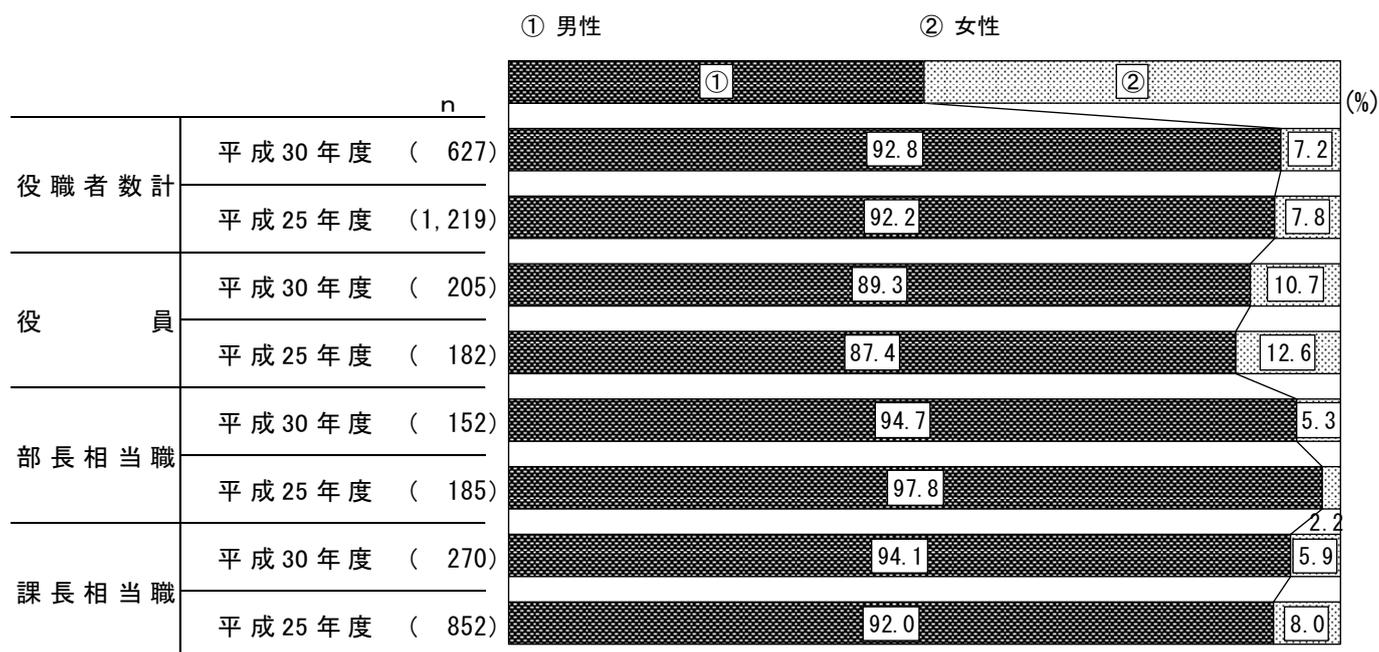
(2) 女性の登用・活躍推進について

● 役職者の人数

事業所で役職者は何人いるか、うち女性役職者は何人いるか聞いたところ、「役職者数計」は627人となっており、そのうち女性は45人(7.2%)となっている。同様に「役員」は205人でそのうち女性は22人(10.7%)、「部長相当職」は152人でそのうち女性は8人(5.3%)、「課長相当職」は270人でそのうち女性は16人(5.9%)となっている。

前回調査と比較すると、「部長相当職」以外の役職の女性が減少している。

図表 2-2-1 役職者の合計人数一過年度比較

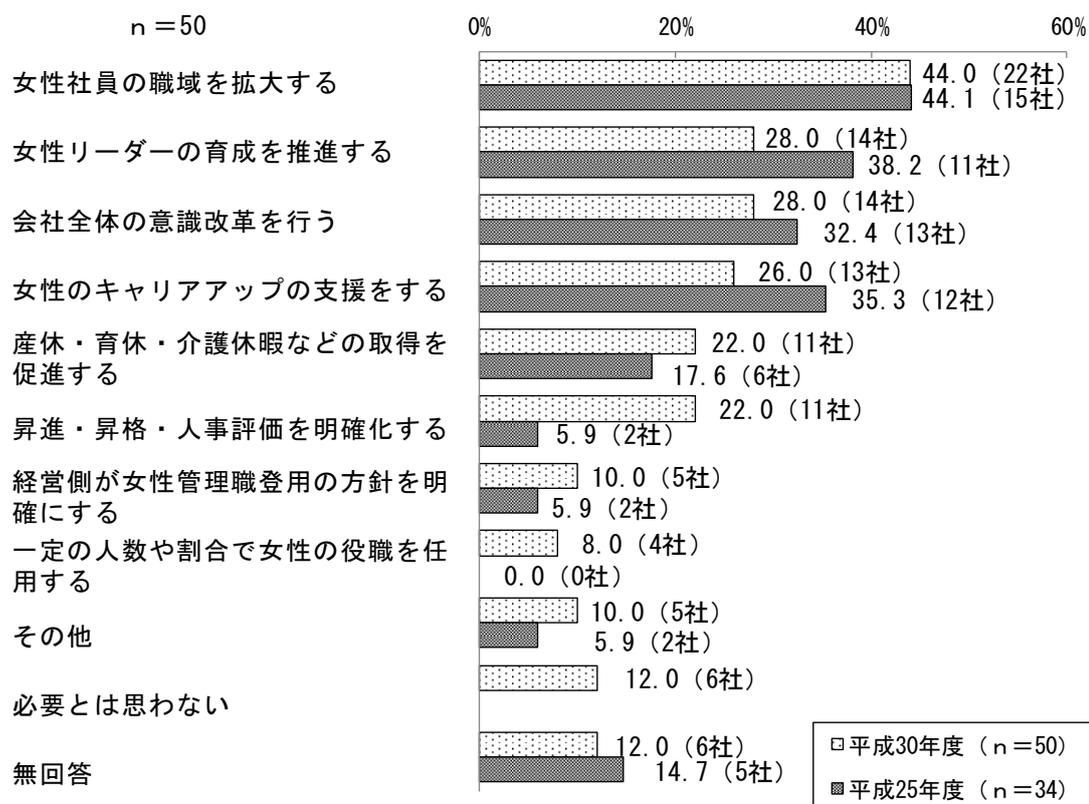


●女性の役職者を増やすために必要な取り組み

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企業（50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、「女性社員の職域を拡大する」（44.0%・22社）が4割半ばと最も高くなっている。次いで、「女性リーダーの育成を推進する」、「会社全体の意識改革を行う」（ともに28.0%・14社）、「女性のキャリアアップの支援をする」（26.0%・13社）などとなっている。

前回調査と比較すると、「昇進・昇格・人事評価を明確化する」は16.1ポイント増加している。一方、「女性リーダーの育成を推進する」は10.2ポイント減少している。

図表2-2-2 女性の役職者を増やすために必要な取り組み—過年度比較

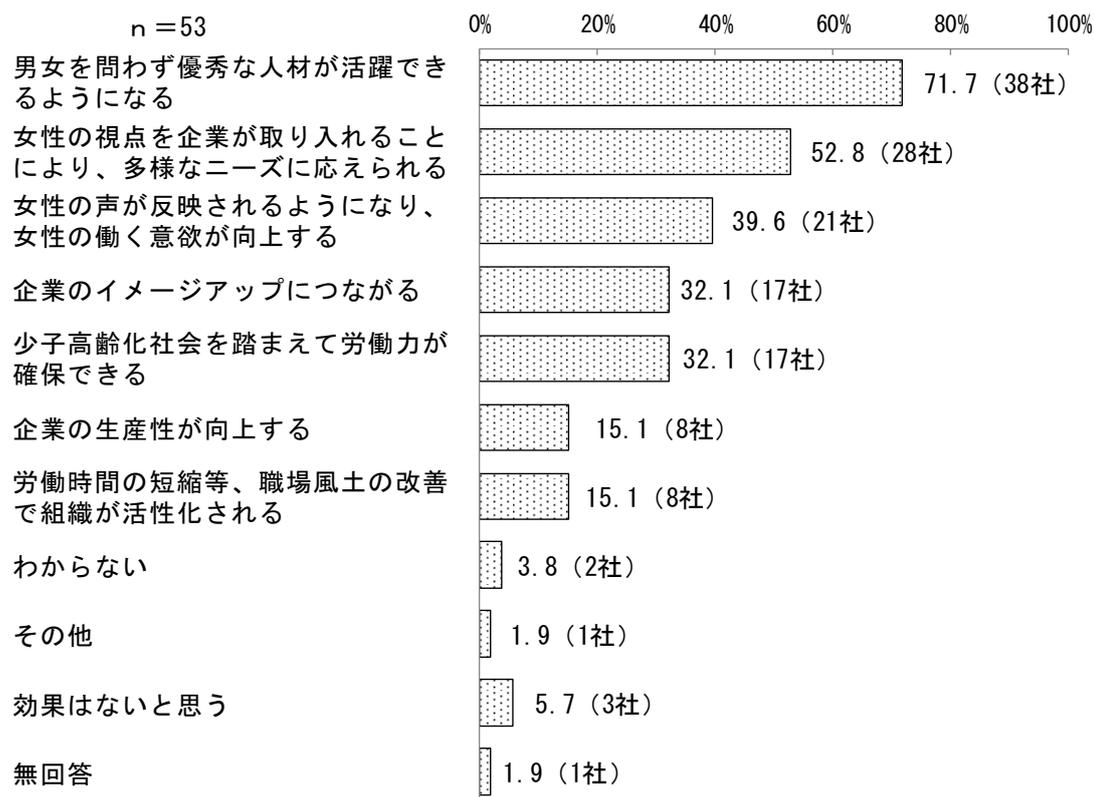


※「必要とは思わない」は平成30年度から追加された選択肢である。

●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」(71.7%・38社)が7割を超え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」(52.8%・28社)、「女性の声が反映されるようになり、女性の働く意欲が向上する」(39.6%・21社)などとなっている。

図表 2-2-3 女性従業員の活躍による効果



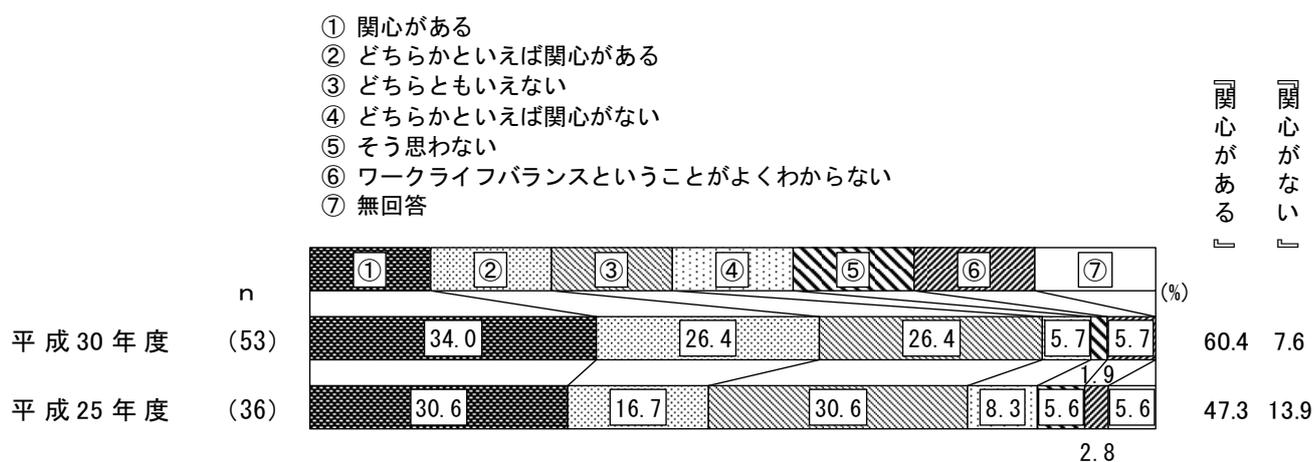
(3) ワークライフバランスについて

●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」(34.0%・18社)と「どちらかといえば関心がある」(26.4%・14社)を合わせた『関心がある』(60.4%)は6割となっている。一方、「どちらかといえば関心がない」(5.7%・3社)と「関心がない」(1.9%・1社)を合わせた『関心がない』は7.6%となっている。

前回調査と比較すると、『関心がある』は13.1ポイント増加している。

図表 2-3-1 ワークライフバランスの関心度—過年度比較

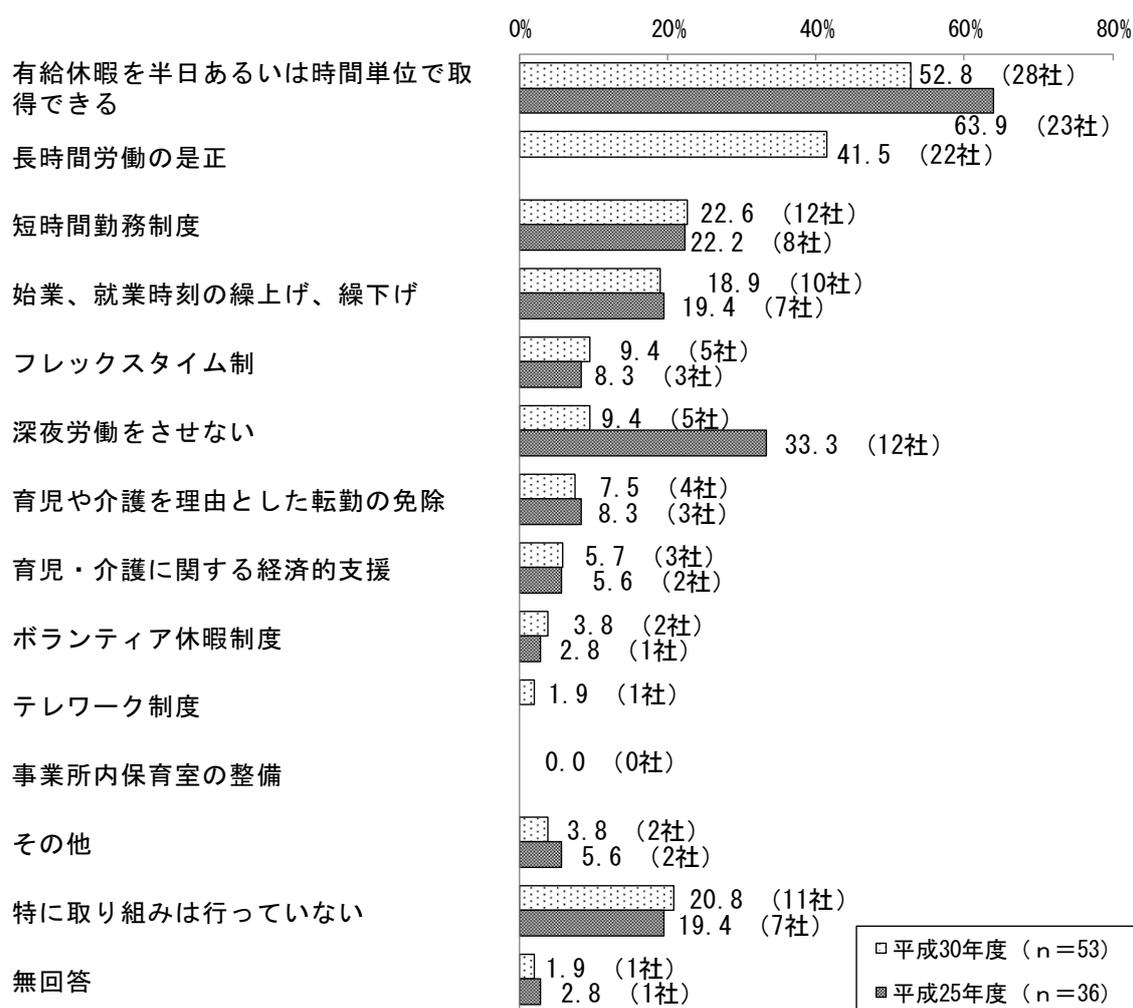


●ワークライフバランスの取り組み状況

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」(52.8%・28社)が5割を超え最も高くなっている。次いで、「長時間労働の是正」(41.5%・22社)、「短時間勤務制度」(22.6%・12社)、「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」(18.9%・10社)などとなっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(20.8%・11社)はほぼ2割となっている。

前回調査と比較すると、「深夜労働をさせない」は23.9ポイント減少している。

図表2-3-2 ワークライフバランスの取り組み状況—過年度比較



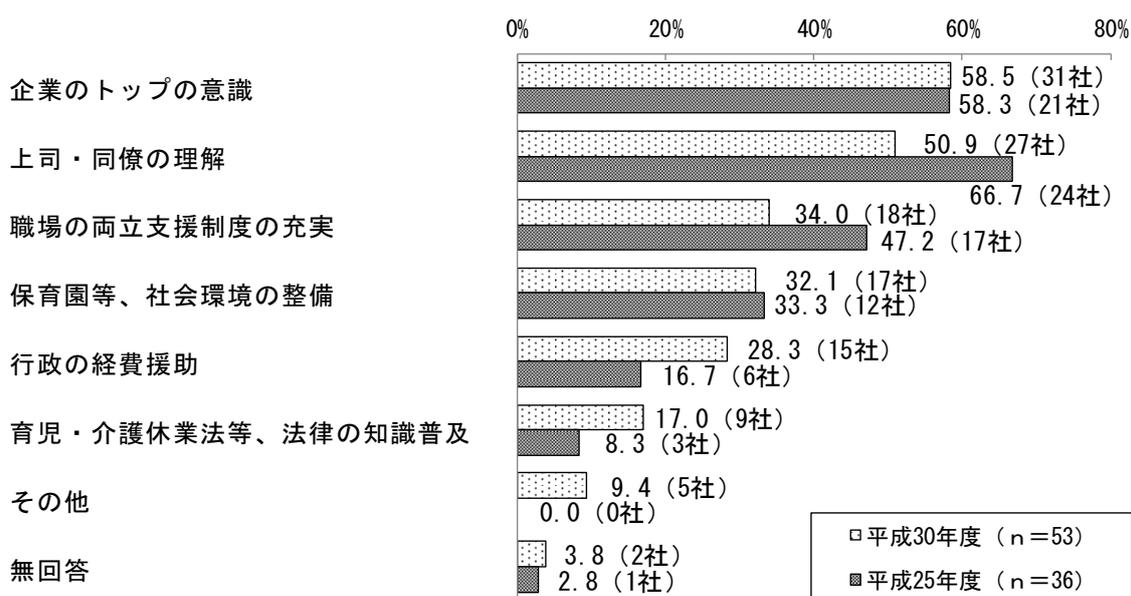
※「長時間労働の是正」「テレワーク制度」、「事業所内保育室の整備」は平成30年度から追加された選択肢である。

●ワークライフバランス推進のために重要なこと

企業で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」(58.5%・31社)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「上司・同僚の理解」(50.9%・27社)、「職場の両立支援制度の充実」(34.0%・18社)、「保育園等、社会環境の整備」(32.1%・17社)などとなっている。

前回調査と比較すると、「上司・同僚の理解」は15.8ポイント減少している。一方、「行政の経費援助」は11.6ポイント増加している。

図表 2-3-3 ワークライフバランス推進のために重要なこと一過年度比較

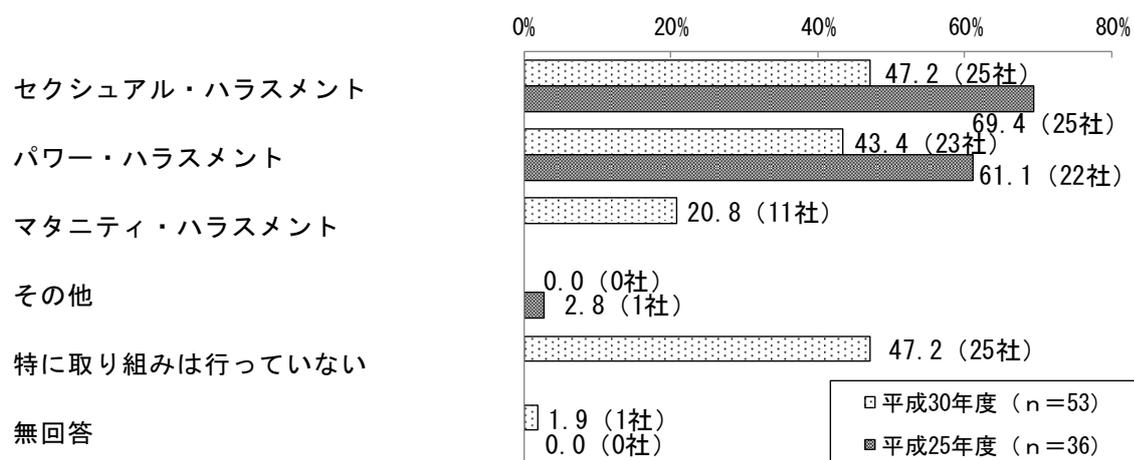


(4) ハラスメントへの取組について

●ハラスメント防止の取組状況

ハラスメント防止に取り組んでいるか聞いたところ、「セクシュアル・ハラスメント」(47.2%・25社)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「パワー・ハラスメント」(43.4%・23社)、「マタニティ・ハラスメント」(20.8%・11社)となっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(47.2%・25社)は5割近くとなっている。

図表 2-4-1 ハラスメント防止の取組状況—過年度比較



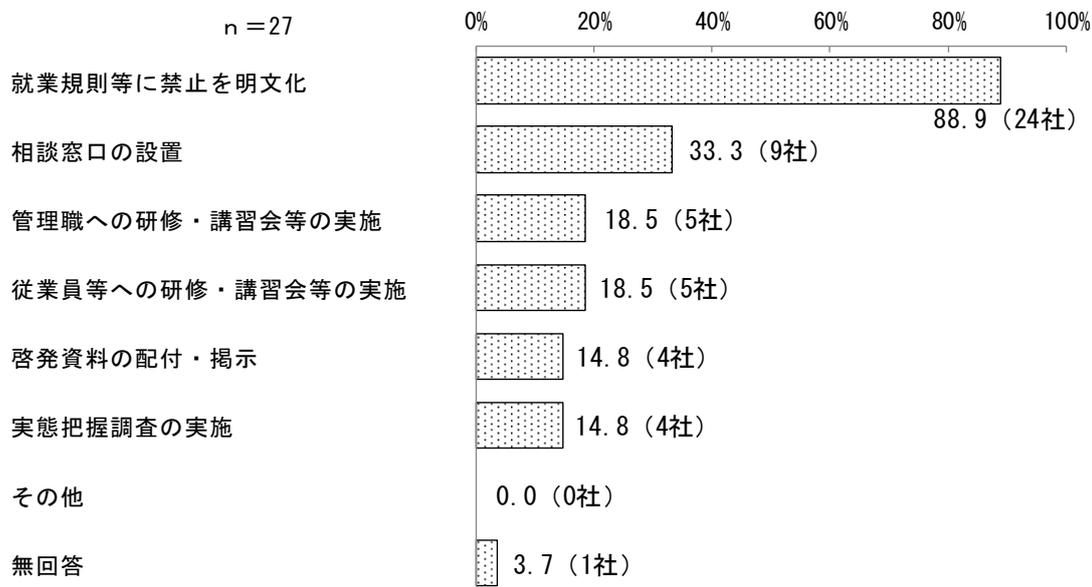
※「マタニティ・ハラスメント」は平成30年度から追加された選択肢である。

※平成25年度はセクシュアル・ハラスメント防止とパワー・ハラスメント防止について、個別の設問にしており、「特に取り組みは行っていない」はそれぞれ11社(30.6%)、14社(38.9%)であった。

●ハラスメント防止の取組内容

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」(88.9%・24社)が9割近くと最も高くなっている。次いで、「相談窓口の設置」(33.3%・9社)などとなっている。

図表 2-4-2 ハラスメント防止の取組内容

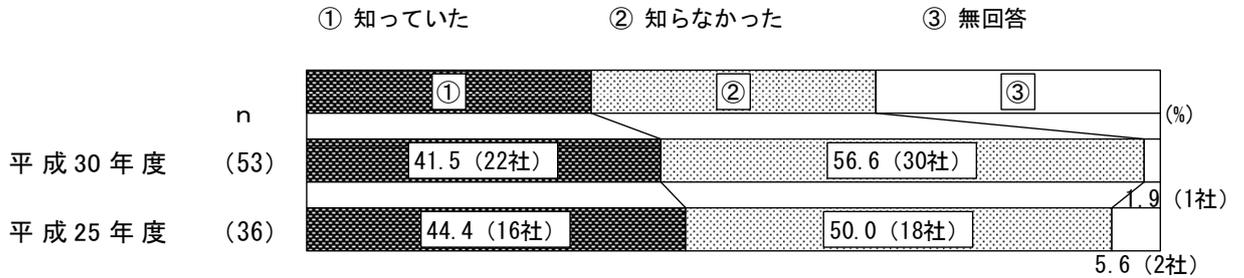


(5) その他、男女共同参画について

●さまざまな取組みの認知度

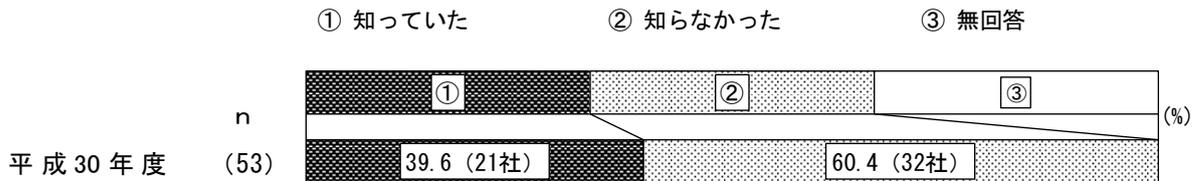
図表 2-5-1

「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一過年度比較



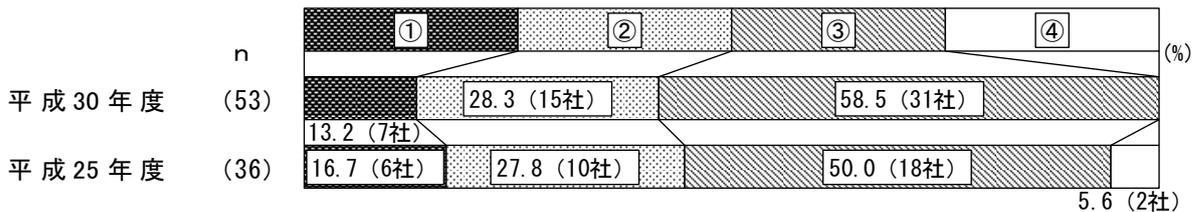
図表 2-5-2

「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



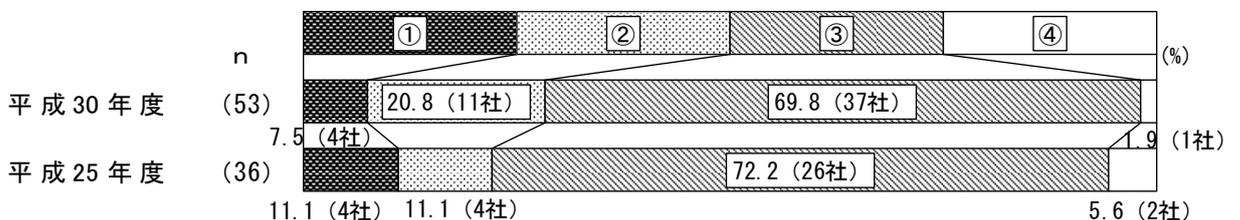
図表 2-5-3 「北区男女共同参画条例」の認知度一過年度比較

- ① 制定されていることも、内容についても知っている
- ② 制定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
- ③ 制定されていることを知らない
- ④ 無回答



図表 2-5-4 「北区苦情解決委員会」の認知度一過年度比較

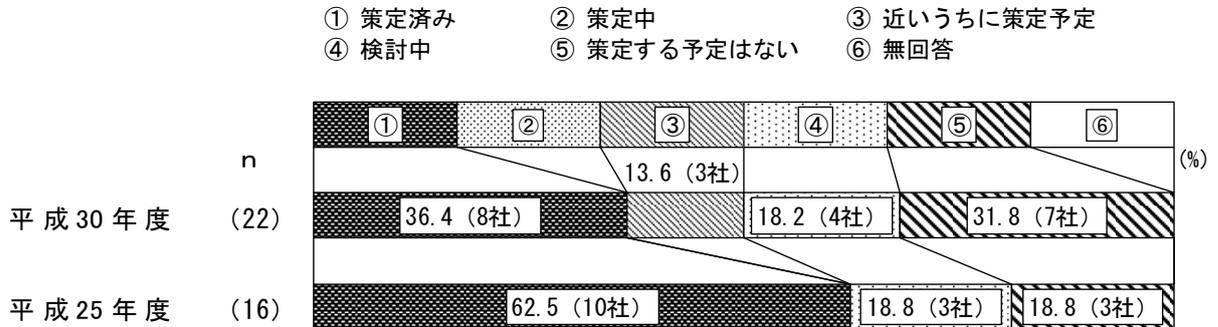
- ① 制定されていることも、ついても知っている
- ② 制定されていることは知っているが、内容については知らない
- ③ 制定されていることを知らない
- ④ 無回答



●一般事業主行動計画の策定の有無

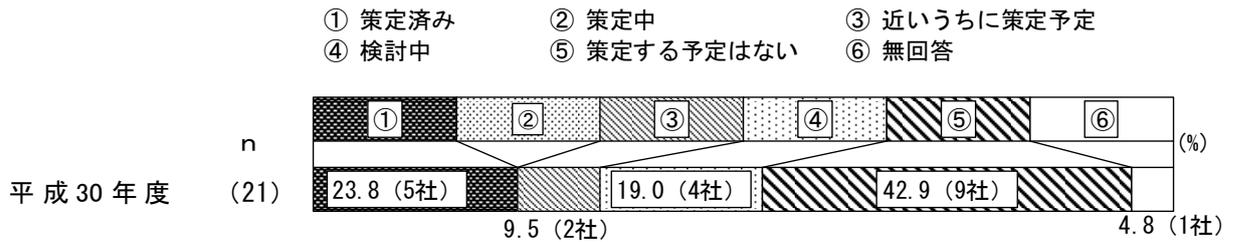
図表 2-5-5

「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一過年度比較



図表 2-5-6

「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



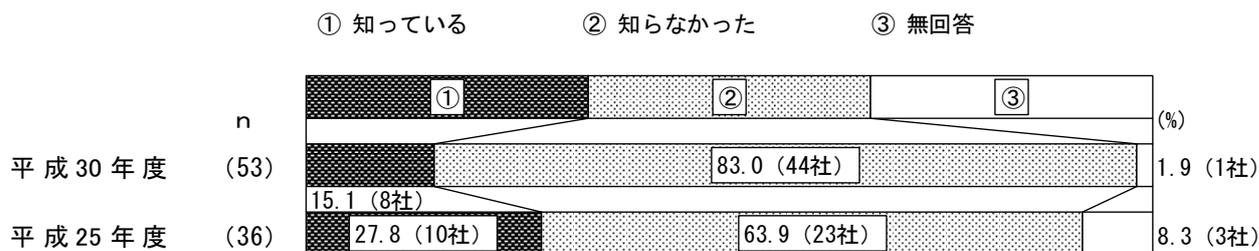
●働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対する支援制度の認知度

北区では仕事と生活の両立推進や男女がともに働きやすい職場環境づくりに取り組む企業をワーク・ライフ・バランス推進企業と認定し、その取り組みを応援する制度を実施していることを知っているか聞いたところ、「知らなかった」(83.0%・44社)が8割を超えている。

前回調査と比較すると、「知らなかった」は19.1ポイント増加している。

図表 2-5-8

働きやすい職場環境づくりに取り組む企業に対する支援制度の認知度—過年度比較

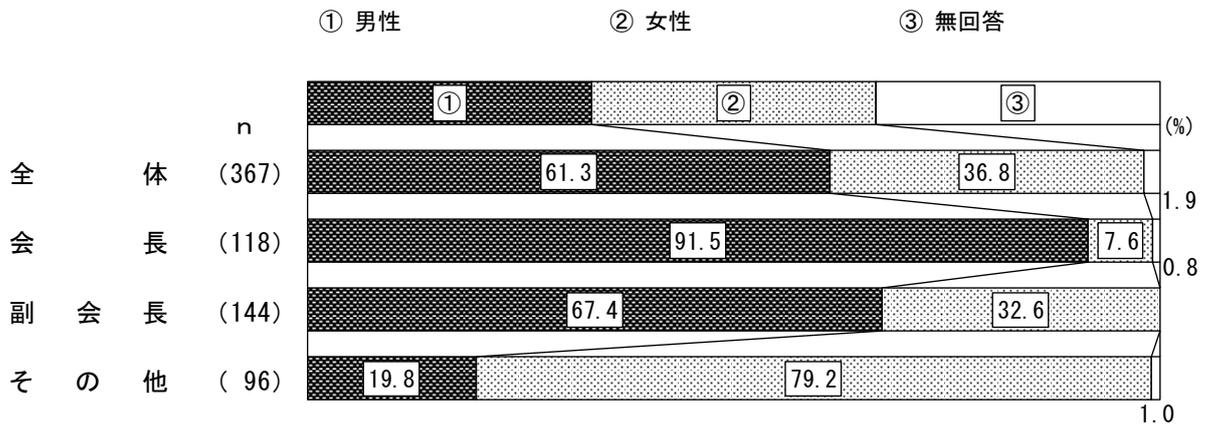


【3 町会・自治会】

(1) あなた自身について

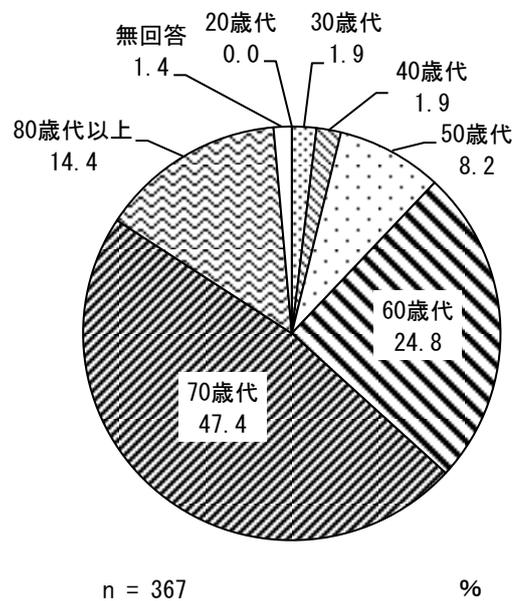
●性別－役職別

図表3-1-1 性別－役職別



●年齢

図表3-1-2 年齢

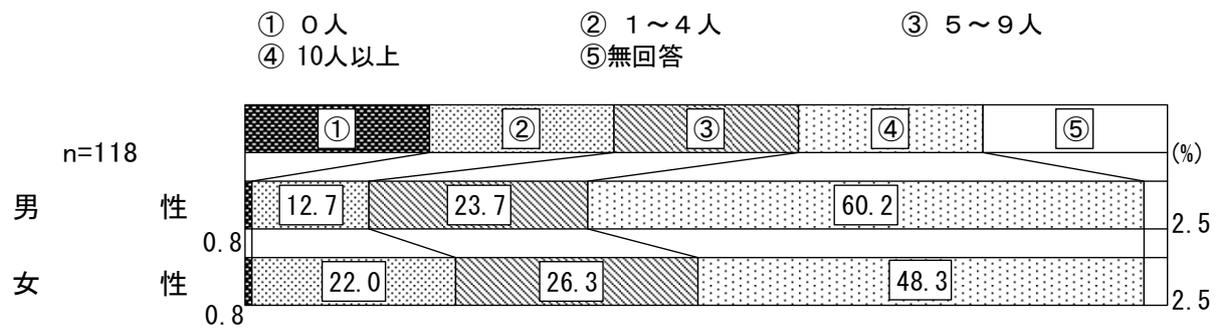


(2) 団体の構成について

● 役員数

役員会に参加する役員の男女数を聞いたところ、男性では「10人以上」(60.2%)が6割と最も高く、女性でも「10人以上」(48.3%)が5割近くと最も高くなっている。

図表 3-2-1 役員数-性別

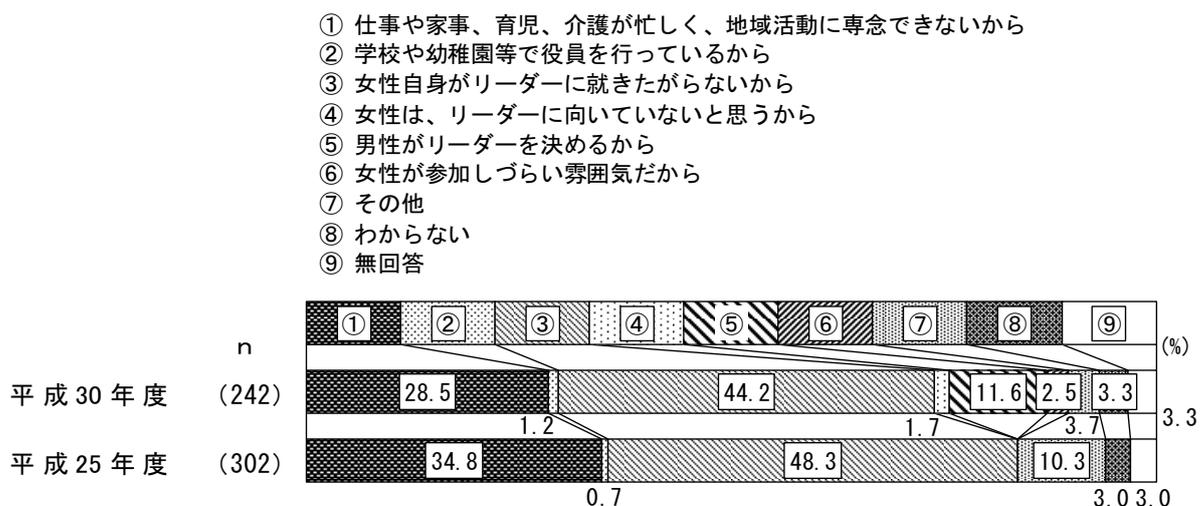


●女性リーダーが少ない原因

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(242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」(44.2%)が4割半ばと最も高く、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」(28.5%)、「男性がリーダーを決めるから」(11.6%)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6.3ポイント、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」は4.1ポイント、それぞれ減少している。

図表3-2-2 女性リーダーが少ない原因－過年度比較

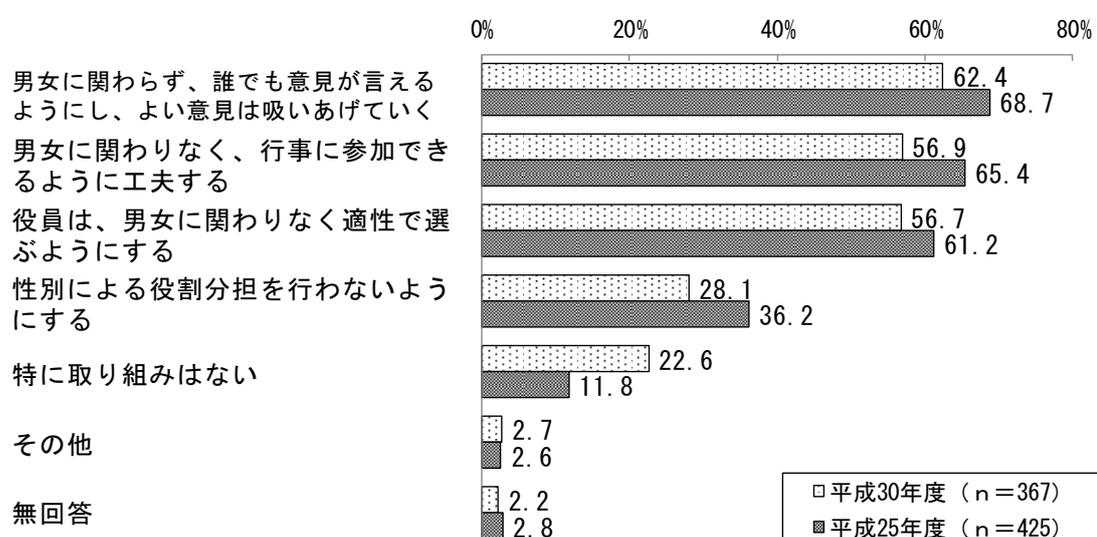


(3) 男女共同参画について

●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、よい意見は吸いあげていく」(62.4%)が6割を超え最も高くなっている。次いで、「男女に関わりなく、行事に参加できるように工夫する」(56.9%)、「役員は、男女に関わりなく適性で選ぶようにする」(56.7%)、「性別による役割分担を行わないようにする」(28.1%)となっている。一方、「特に取り組みはない」(22.6%)は2割を超えている。前回調査と比較すると、「男女に関わりなく、行事に参加できるように工夫する」は8.5ポイント、「性別による役割分担を行わないようにする」は8.1ポイント、それぞれ減少している。一方、「特に取り組みはない」は10.8ポイント増加している。

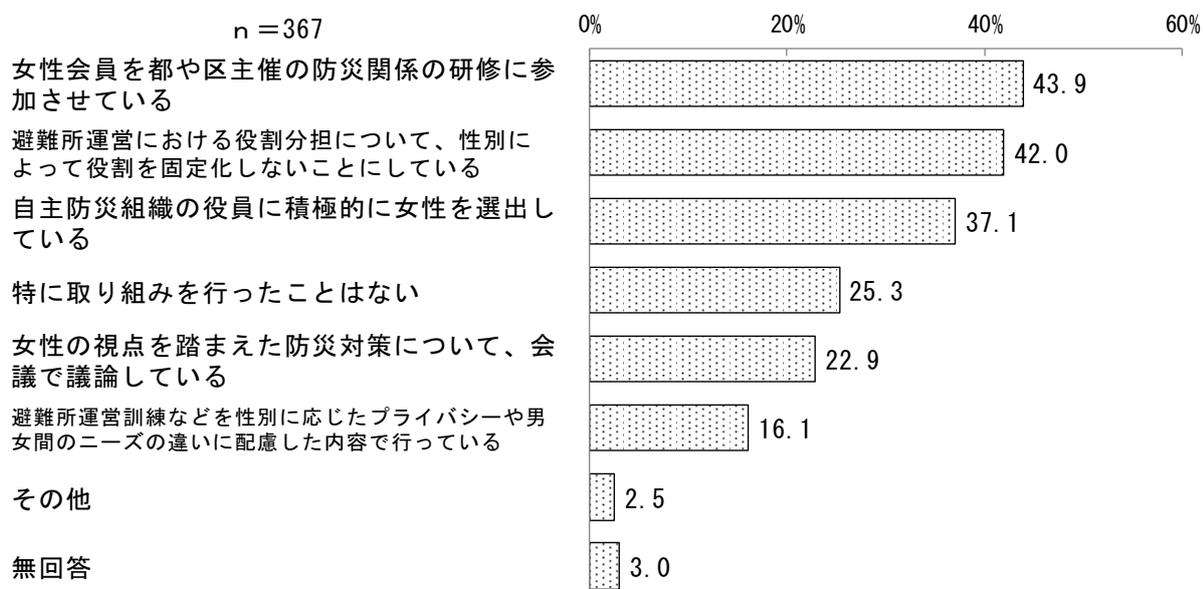
図表3-3-1 男女共同参画推進のために取り組んでいること一過年度比較



●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、「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」(43.9%)が4割を超え最も高く、次いで「避難所運営における役割分担について」(42.0%)、「自主防災組織の役員に積極的に女性を選出している」(37.1%)などとなっている。

図表3-3-2 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策

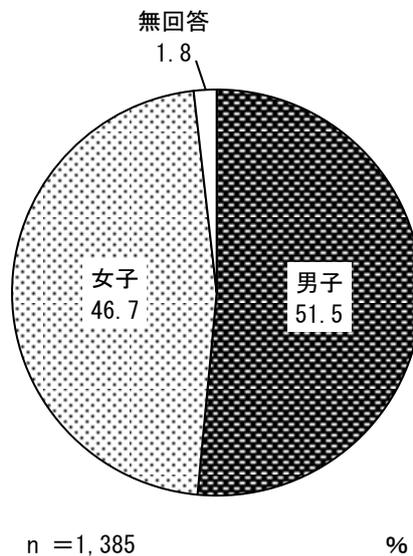


【4 区立公立中学校2年生男女】

(1) あなた自身について

●性別

図表4-1 性別



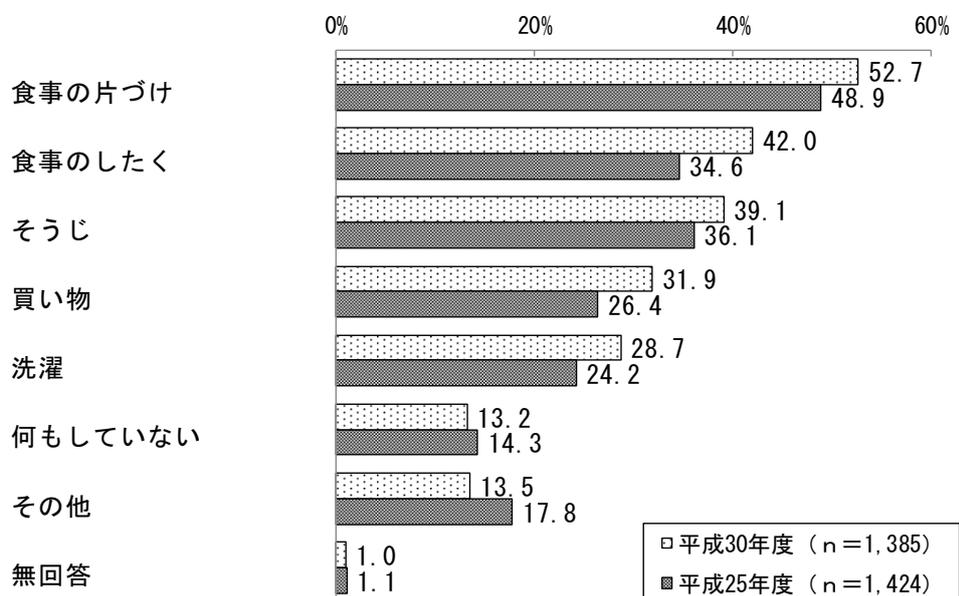
(2) 家庭での生活について

●家でしている仕事

家でしている、あるいはすることがある仕事を聞いたところ、「食事の片づけ」(52.7%)が5割を超えて最も高くなっている。次いで、「食事のしたく」(42.0%)、「そうじ」(39.1%)となっている。一方、「何もしていない」(13.2%)は1割を超えている。

前回調査と比較すると、「食事のしたく」が7.4ポイント増加している。一方、「何もしていない」は1.1ポイント減少している。

図表4-2 家でしている仕事—過年度比較



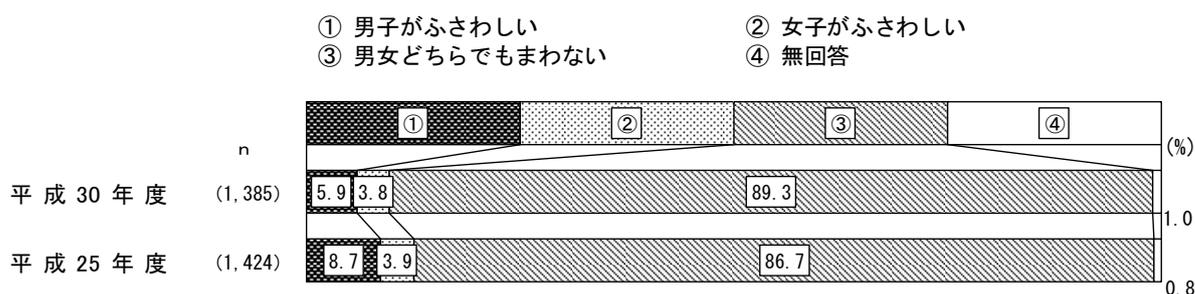
(3) 学校での生活について

●リーダーにふさわしいと思う人

リーダーにふさわしいと思う人を聞いたところ、「男女どちらでもかまわない」(89.3%)がほぼ9割と最も高くなっている。次いで、「男子がふさわしい」(5.9%)、「女子がふさわしい」(3.8%)となっている。

前回調査との比較でみると、「男女どちらでもかまわない」は2.6ポイント増加し、「男子がふさわしい」は2.8ポイント減少している。

図表4-3-1 リーダーにふさわしいと思う人—過年度比較

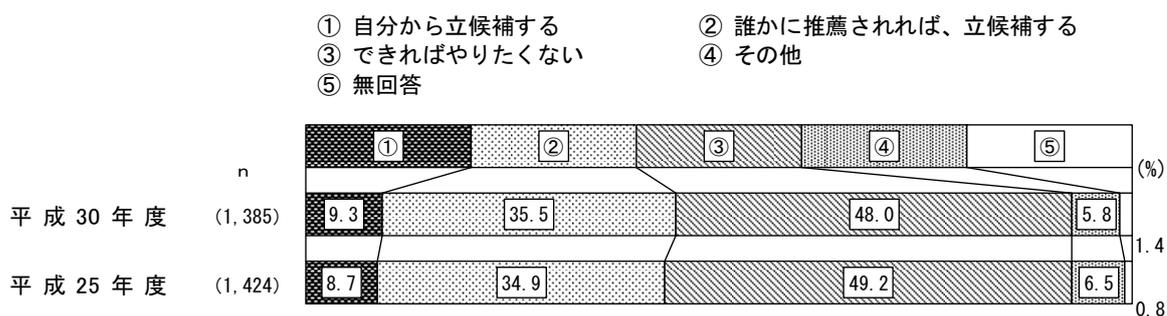


●クラスのリーダーを決めるとき

クラスのリーダーを決めるときにどうするか聞いたところ、「できればやりたくない」(48.0%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「誰かに推薦されれば、立候補する」(35.5%)、「自分から立候補する」(9.3%)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4-3-2 クラスのリーダーを決めるとき—過年度比較

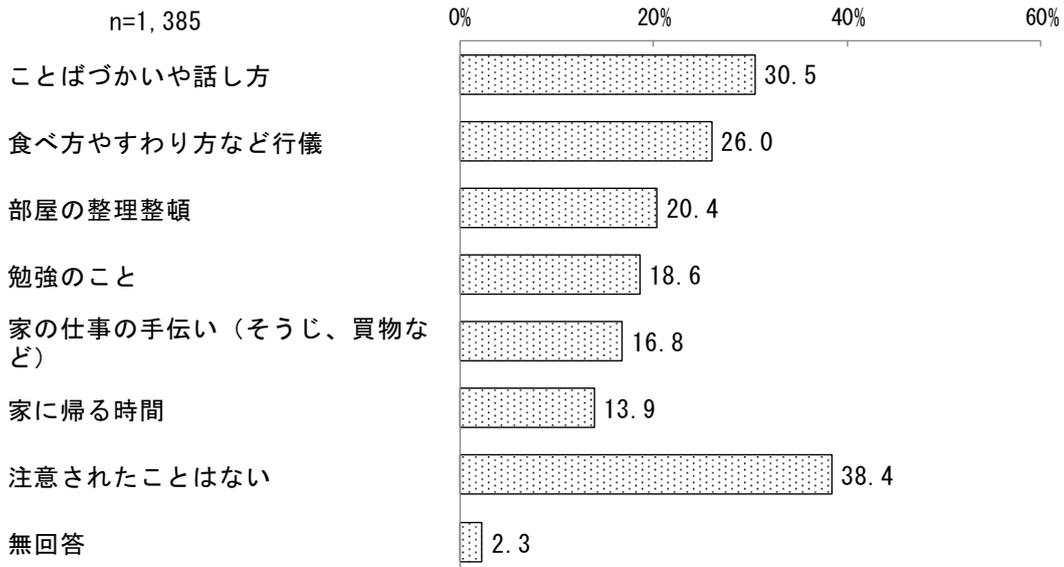


(4) 男女共同参画について

●「男（女）だから〇〇しなさい」と注意された内容

「男（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」(38.4%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「ことばづかいや話し方」(30.5%)がほぼ3割、「食べ方やすわり方など行儀」(26.0%)が2割半ば、「部屋の整理整頓」(20.4%)が2割となっている。

図表4-4-1 「男（女）だから〇〇しなさい」と注意された内容

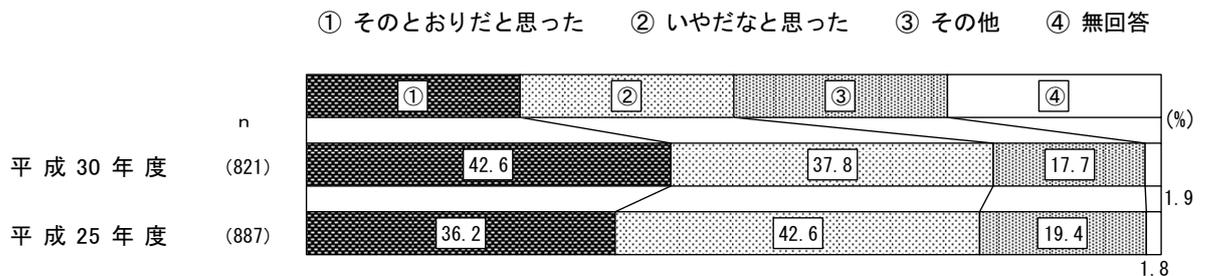


●言われたときに思ったこと

「男（女）だから〇〇しなさい」と注意された項目がある方に、言われたときどのように思ったか聞いたところ、「そのとおりだと思った」(42.6%)は4割を超え、「いやだなと思った」(37.8%)が4割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「そのとおりだと思った」が6.4ポイント増加している。一方、「いやだなと思った」は4.8ポイント減少している。

図表4-4-2 言われたときに思ったこと—過年度比較



●将来就きたい職業

図表4-4-3 将来就きたい職業【具体的な職業】(上位10項目) - 性別

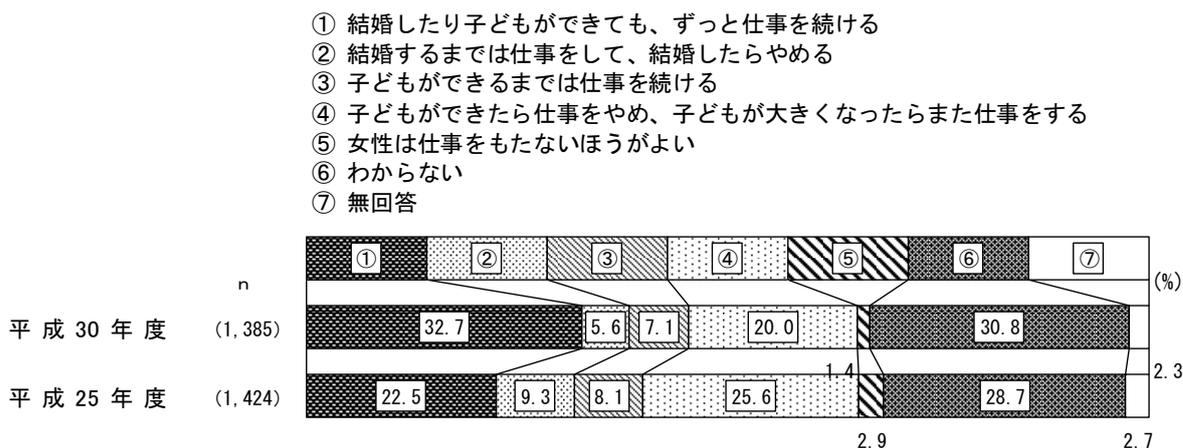
男子 (n=228)		女子 (n=306)	
順位		順位	
1	プロスポーツ選手 25.4%	1	保育士・幼稚園の先生 16.7%
2	コンピューター・ゲーム関係の技術者 7.0%	2	医者・看護師・薬剤師など 14.4%
3	調理師・栄養士・お菓子職人 5.7%	3	調理師・栄養士・お菓子職人 5.6%
4	会社員 5.3%	4	イラストレーター・漫画家 5.2%
5	研究者・学者 4.8%	5	動物関係 4.9%
6	公務員 4.4%		美容師・理容師 4.9%
7	動物関係 3.5%	7	学校の先生 4.2%
	学校の先生 3.5%	8	プロスポーツ選手 3.3%
監督・コーチ・スポーツトレーナー 3.5%	デザイン関係 3.3%		
10	保育士・幼稚園の先生 3.1%		歌手・タレントなどの芸能人 3.3%
	警察官・消防士・自衛官 3.1%		

● 「女性」と「仕事」との関係についての考え

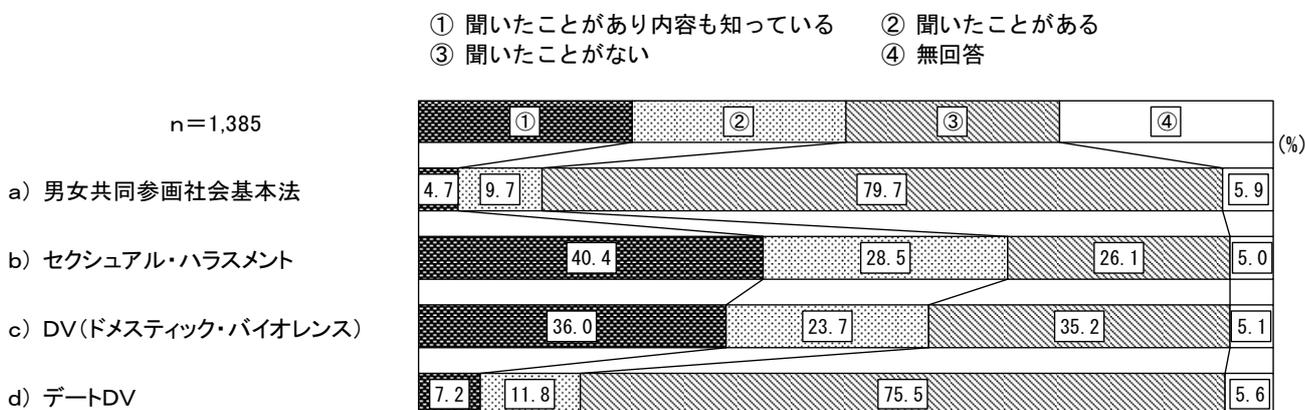
女性と仕事の関係についてどう考えるか聞いたところ、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」(32.7%)が3割を超え最も高くなっている。次いで、「子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」(20.0%)、「子どもができるまでは仕事を続ける」(7.1%)などとなっている。

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10.2ポイント増加している。

図表 4-4-4 「女性」と「仕事」との関係についての考え—過年度比較



図表 4-4-5 男女共同参画に関する言葉の認知度



北区男女共同参画に関する意識・意向調査

報告書＜概要版＞

平成30年10月

刊行物登録番号

30-1-071

- 発行 / 北区教育委員会事務局子ども未来部男女いきいき推進課
北区王子1-11-1 北とびあ 5階
電話 03-3913-0161 (ダイヤルイン)
- 調査分析 / 株式会社アストジェイ
東京都千代田区神田鍛冶町3-7-4 ユニゾ神田鍛冶町三丁目ビル7F
電話 03-6262-9716 (直通)
- 集計・分析 / 株式会社アストジェイ