

男女平等に関する 港区在住・在勤者の意識・実態調査報告書 概要版

令和8（2026）年3月
港 区

※この報告書概要版は、令和7年10月15日～10月31日に実施した「男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査」の主な結果を取りまとめたものです。

目 次

■ 調査のあらまし	2
■ 回答者の属性	3
1 家庭生活と社会生活の両立について	5
2 子育てについて	7
3 介護について	7
4 あらゆる場における男女平等参画の推進について	8
5 家庭生活について	9
6 学校教育について	9
7 働く場について	10
8 働く場における女性の活躍推進について	11
9 社会参画について	13
10 差別的取扱いについて	14
11 性の多様性について	16
12 生涯を通じた健康づくりについて	17
13 男女平等参画社会の実現について	18
14 拠点施設の充実について	20

■ 調査のあらまし

区内在住者及び在勤者の男女平等に関する意識や実態を把握し、「第4次港区男女平等参画行動計画—みんなで進めよう 男女平等—」の改定（令和8年度）や、今後の区における男女平等参画施策の推進に向けた基礎的な資料とするため、【在住者調査】【在勤者調査】の2種類の調査を実施しました。それぞれの調査の概要は以下のとおりです。

	【在住者調査】	【在勤者調査】
調査地域	港区全域	
調査対象	区内在住の満18歳以上の男女（外国人含む。）1,500人（男女それぞれ750人ずつ）	区内在勤の男女1,500人（男女それぞれ750人ずつ）
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出	港区競争入札参加資格登録業者で港区所在の企業・事業所の中から、無作為抽出
調査方法	【配布】 郵送 【回収】 郵送又はインターネット上の回答サイト	郵送配布・郵送回収 ※企業・事業所（750社）宛てに調査票、返送用封筒を2部ずつ送付し、当該企業・事業所内で対象者（男女それぞれ1人ずつ）の選定を依頼
調査期間	令和7年10月15日（水）～10月31日（金）	
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と社会生活の両立について ・子育てについて ・介護について ・あらゆる場における男女平等参画の推進について ・家庭生活について ・学校教育について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取扱いについて ・性の多様性について ・生涯を通じた健康づくりについて ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と社会生活の両立について ・家庭生活について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取扱いについて ・性の多様性について ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について
回収結果	有効回収数：374票、有効回収率：24.9%	有効回収数：350票、有効回収率：23.3%

この概要版を見るに当たって

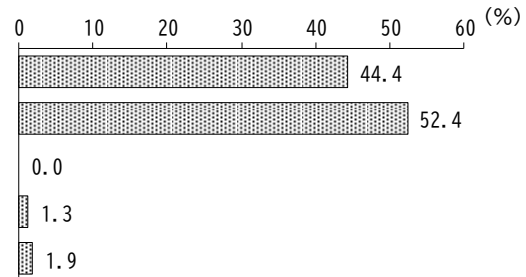
- ・調査結果の数値は、原則として回答率（％）で表記しています。
- ・回答率（％）は、小数第二位を四捨五入により端数処理しているため、合計が100.0%にならないことがあります。
- ・回答率（％）は、その設問の回答者数を基数として算出しています。そのため、複数回答の場合、選択肢ごとの割合を合計すると100.0%を超えることがあります。
- ・アンケート調査票の選択肢の文章が長い場合、図では要約して短く表現している場合があります。
- ・本概要版では、【在住者調査】を $\textcircled{\text{住}}$ や“在住者”、【在勤者調査】を $\textcircled{\text{勤}}$ や“在勤者”と表示しています。

■ 回答者の属性

◆ 在住者

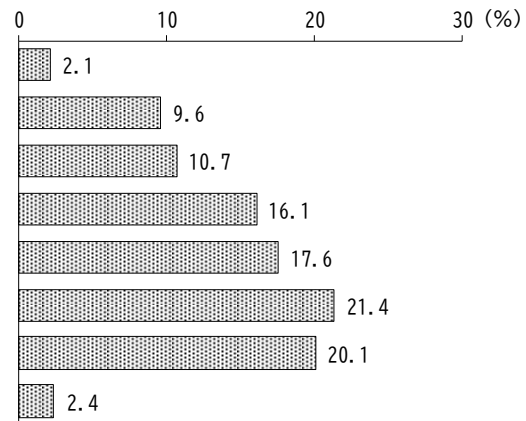
性別

	基数 (人)	構成比 (%)
男性	166	44.4
女性	196	52.4
その他	0	0.0
答えたくない	5	1.3
無回答	7	1.9
合計	374	100.0

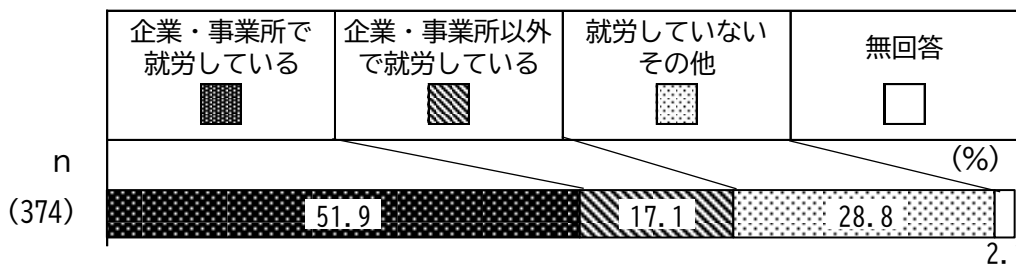


年齢

	基数 (人)	構成比 (%)
19歳以下	8	2.1
20～29歳	36	9.6
30～39歳	40	10.7
40～49歳	60	16.1
50～59歳	66	17.6
60～69歳	80	21.4
70歳以上	75	20.1
無回答	9	2.4
合計	374	100.0



就労状況

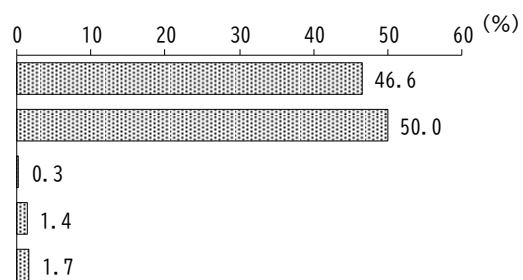


※企業・事業所で就労している：企業経営者・役員、常勤の正規社員、派遣社員、契約社員・嘱託、臨時・非常勤・パート・アルバイト
 企業・事業所以外で就労している：自営業・自由業・家族従業員、公務員
 就労していない：学生、家事専業、職業には就いていない、その他

◆ 在勤者

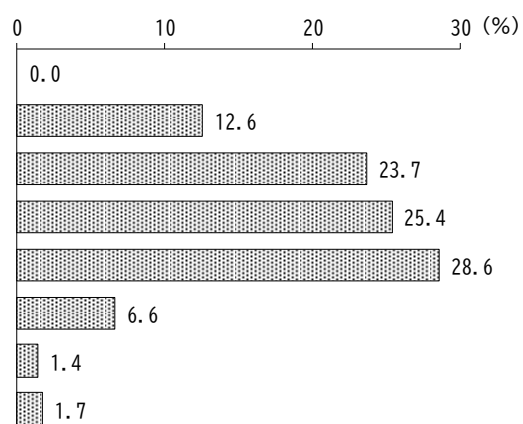
性別

	基数（人）	構成比（％）
男性	163	46.6
女性	175	50.0
その他	1	0.3
答えたくない	5	1.4
無回答	6	1.7
合計	350	100.0



年齢

	基数（人）	構成比（％）
19歳以下	0	0.0
20～29歳	44	12.6
30～39歳	83	23.7
40～49歳	89	25.4
50～59歳	100	28.6
60～69歳	23	6.6
70歳以上	5	1.4
無回答	6	1.7
合計	350	100.0



1 家庭生活と社会生活の両立について

❖ 「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度

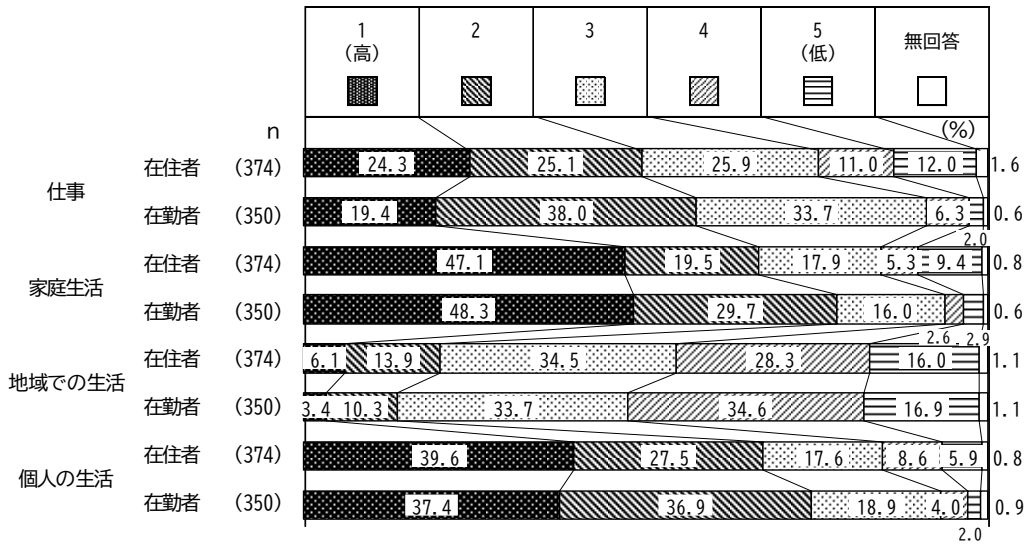
③ 勤

「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度について聞いたところ、希望の優先度「1」は、在住者では「家庭生活」が47.1%で最も多くなっており、「個人の生活」が39.6%で続いています。在勤者では「家庭生活」が48.3%で最も多くなっており、「個人の生活」が37.4%で続いています。

現実（現状）の優先度「1」は、在住者では「家庭生活」が39.6%で最も多くなっており、「仕事」が33.7%で続いています。在勤者では「仕事」が36.6%で最も多くなっており、「家庭生活」が31.1%で続いています。

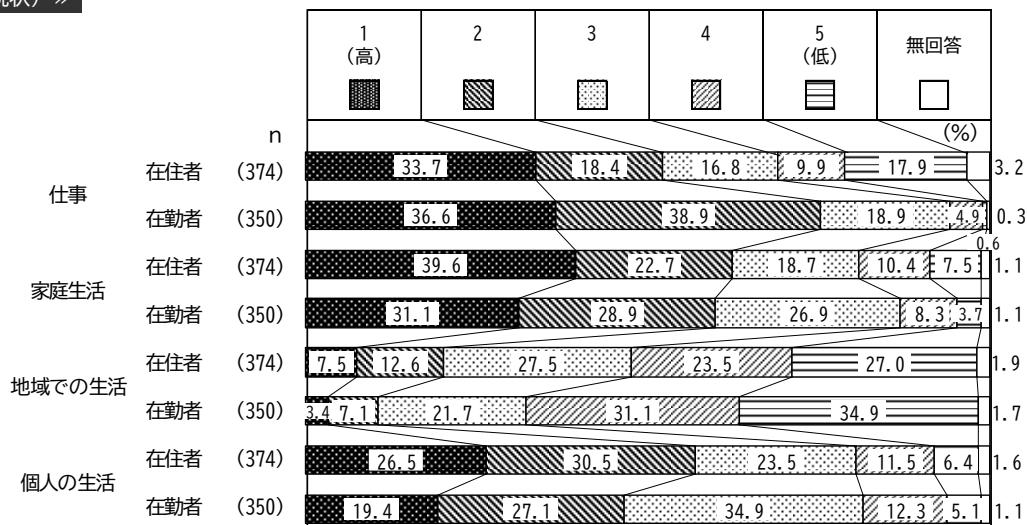
「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》

《希望》



「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《現実（現状）》

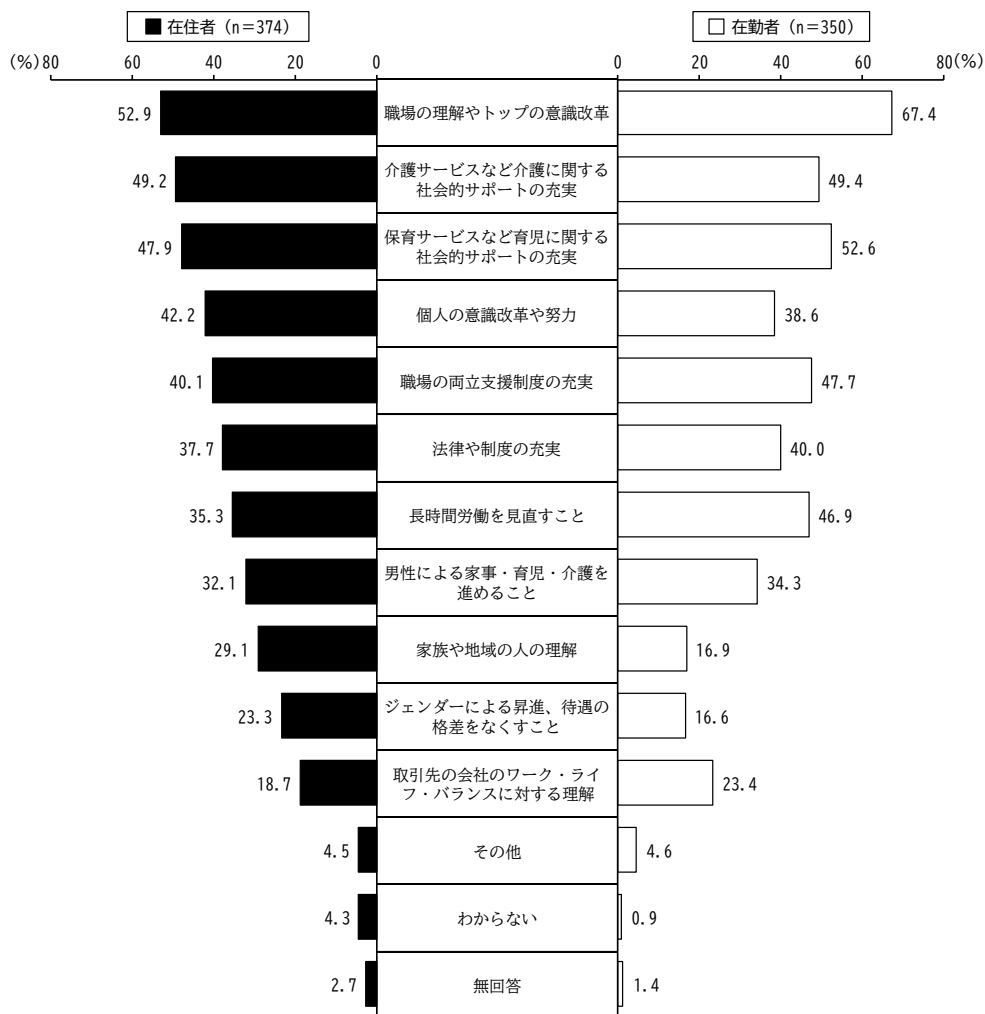
《現実（現状）》



❖ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと 住 勤

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なことを聞いたところ、在住者、在勤者ともに「職場の理解やトップの意識改革」が最も多く、在住者で5割を超え、在勤者で7割近くを占めています。続いて、在住者では「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」が約5割となっており、在勤者では「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」が5割を超えています。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

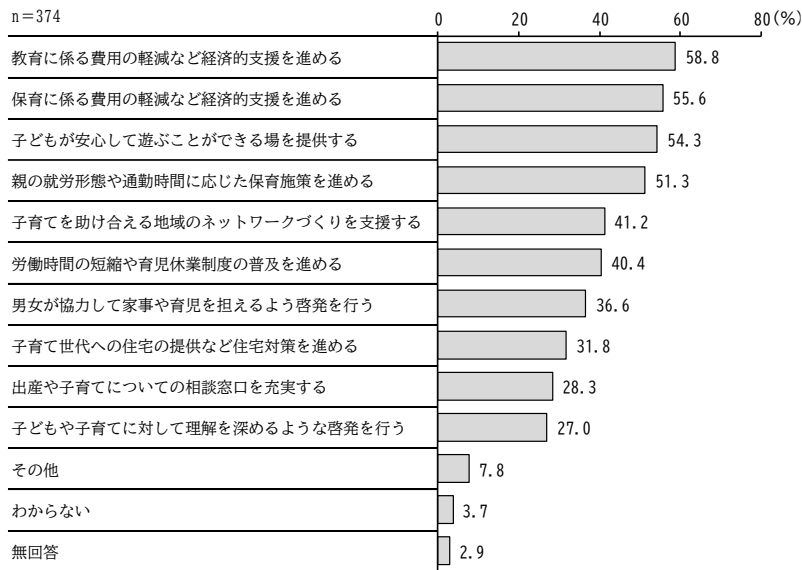


2 子育てについて

◆安心して子どもを産み育てていける社会にするために区が取り組むべきこと ㊦

安心して子どもを産み育てていける社会にするために区が取り組むべきことを聞いたところ、「教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」(58.8%)が6割近くで最も多くなっています。次いで「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」(55.6%)、「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」(54.3%)、「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」(51.3%)などの順となっています。

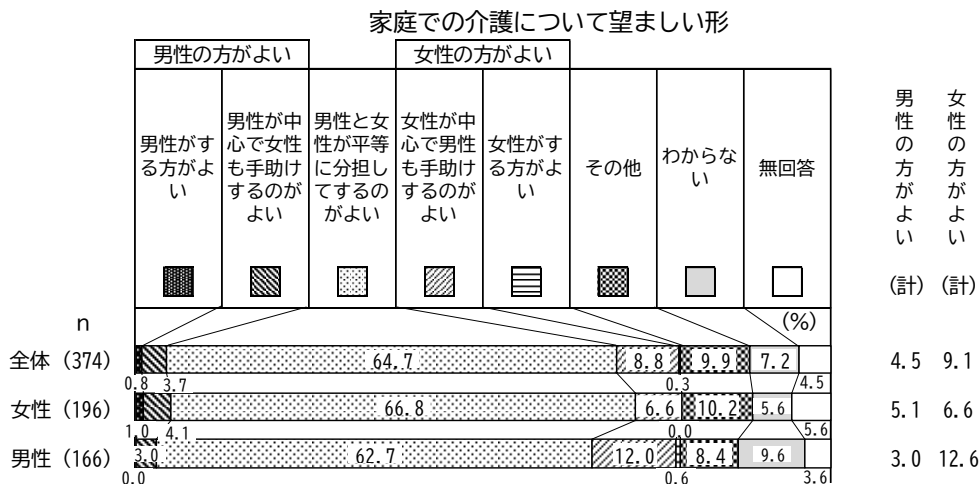
安心して子どもを産み育てていける社会にするために区が取り組むべきこと



3 介護について

◆家庭での介護について望ましい形 ㊦

家庭での介護について望ましい形を聞いたところ、「男性と女性が平等に分担してするのがよい」(64.7%)が6割半ばで最も多くなっています。

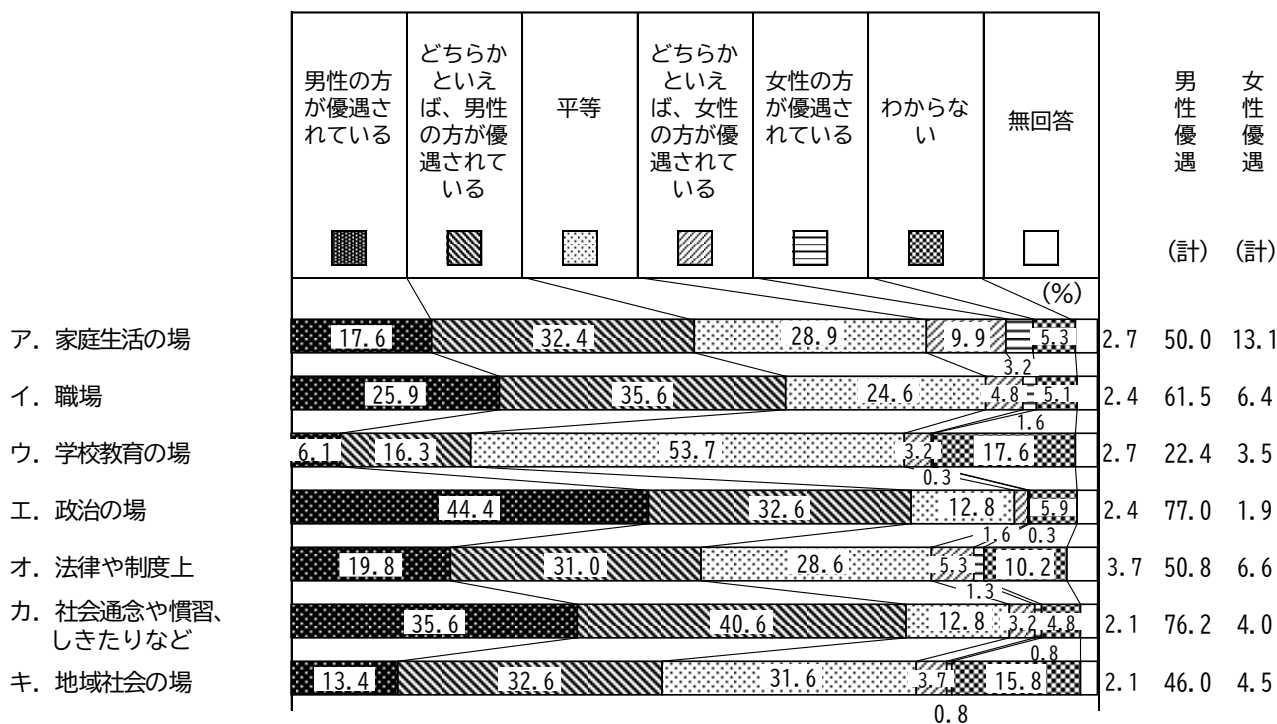


4 あらゆる場における男女平等参画の推進について

◆各分野における男女の地位の平等感 ⑧

各分野における男女の地位の平等感を聞いたところ、男女の地位が最も「平等」と考えられているのは、『ウ. 学校教育の場』(53.7%)が5割超えで最も多くなっています。次いで『キ. 地域社会の場』(31.6%)、『ア. 家庭生活の場』(28.9%)、『オ. 法律や制度上』(28.6%)などの順となっています。

各分野における男女の地位の平等感

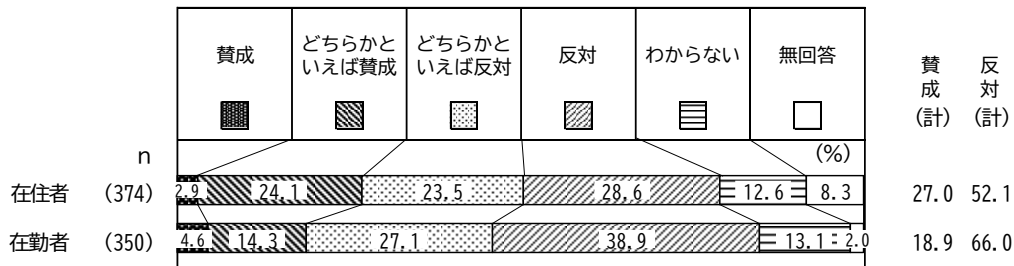


5 家庭生活について

❖ 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方 (注) ④

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の性別役割分担についての考え方を聞いたところ、在住者、在勤者ともに“反対”が“賛成”を上回っており、“反対”は在住者で50.4%、在勤者で59.8%となっています。

「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方

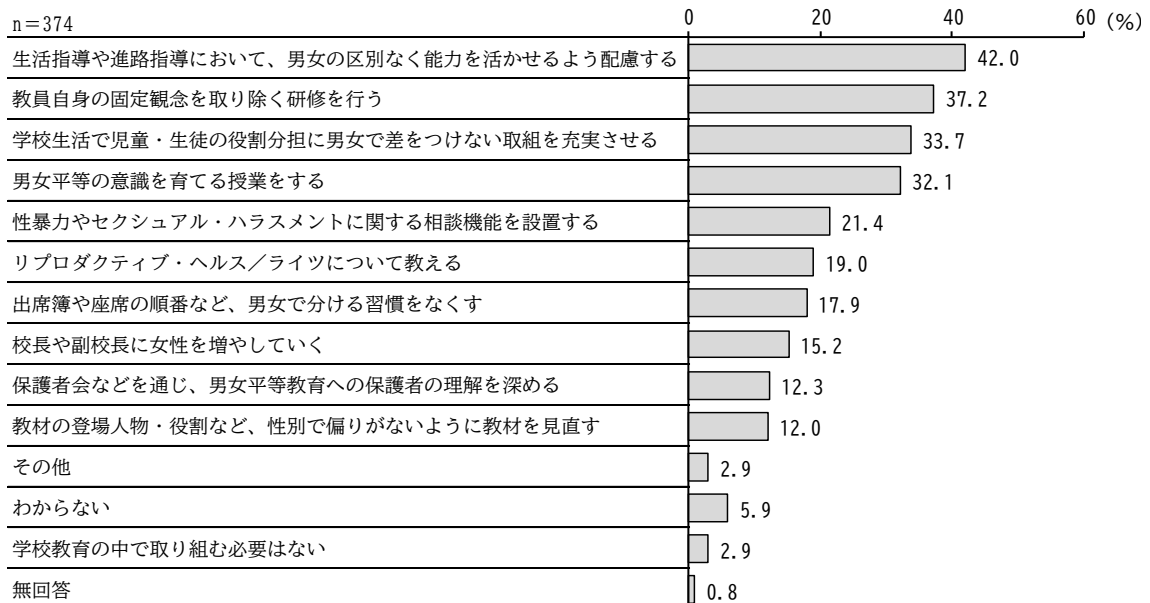


6 学校教育について

❖ 学校教育で取り入れたほうがよいこと (注) ④

在住者に対し、ジェンダー平等を推進していくために、小・中学校でどのようなことを取り入れたほうがよいと思うかを聞いたところ、「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を活かせるよう配慮する」が42.0%で最も多く、「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」が37.2%、「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない取組を充実させる」が33.7%で続いています。

学校教育で取り入れたほうがよいこと

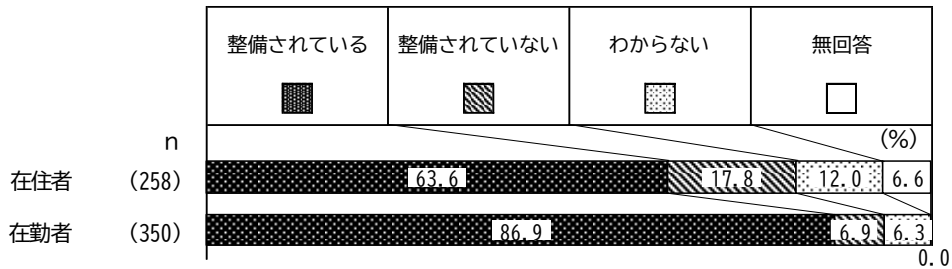


7 働く場について

❖ 育児休業・介護休業の取得環境 (住勤)

職場における育児休業や介護休業を取得できる環境の整備状況について聞いたところ、在住者、在勤者ともに「整備されている」が「整備されていない」を上回っており、「整備されている」は在住者で63.6%、在勤者で86.9%を占めています。

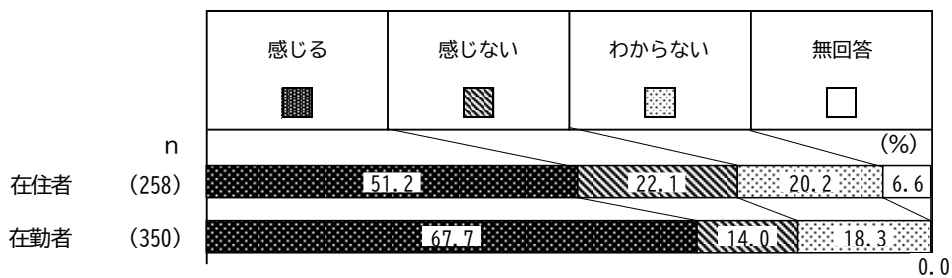
育児休業・介護休業の取得環境



❖ 育児休業・介護休業は取得しやすいか (住勤)

職場で育児休業や介護休業が取得しやすい風土・職場の理解があるかどうかについて聞いたところ、在住者、在勤者ともに「感じる」が「感じない」を上回っており、「感じる」は在住者で51.2%、在勤者で67.7%を占めています。

育児休業・介護休業は取得しやすいか

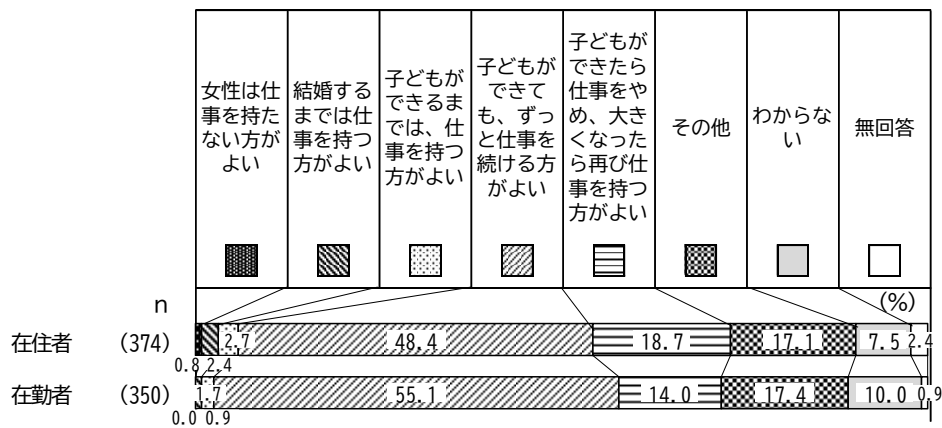


8 働く場における女性の活躍推進について

◆望ましい女性の働き方 (注) 働

女性の働き方について、どのような形が望ましいと思うかを聞いたところ、在住者、在勤者ともに「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多く、在住者で5割近く、在勤者で5割半ばを占めており、「子どもができれば、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が在住者で2割近く、在勤者で1割半ばと続いています。

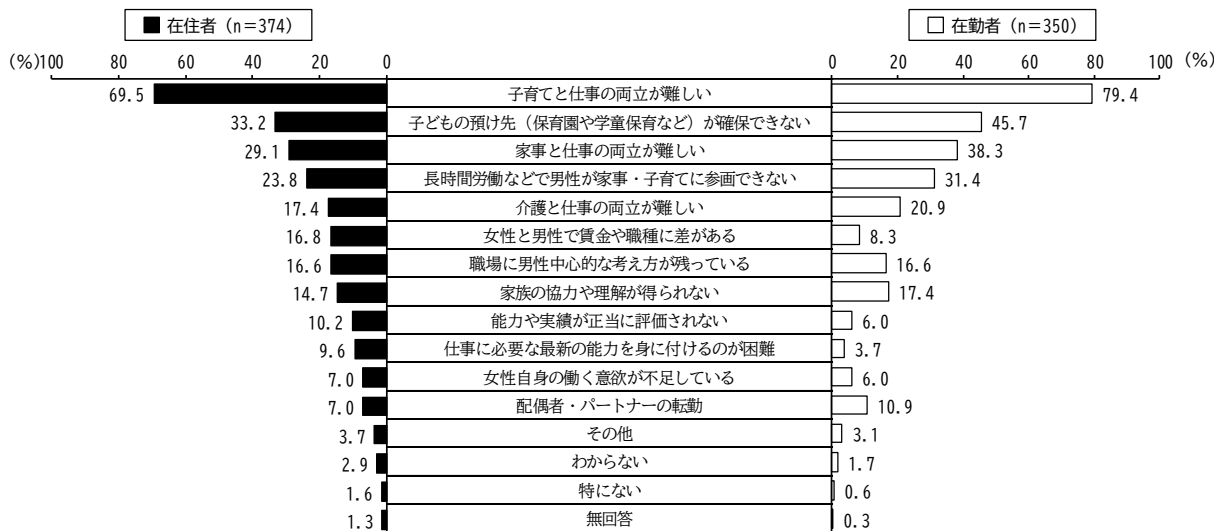
望ましい女性の働き方



❖女性が仕事を続けるときの妨げ ④ 働

女性が結婚（事実婚を含む）や出産をしても仕事を続けるときの妨げになっていると思うことを聞いたところ、在住者、在勤者ともに「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多く、在住者で69.5%、在勤者で79.4%を占めており、「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が在住者33.2%、在勤者45.7%で続いています。

女性が仕事を続けるときの妨げ



❖一度辞めた女性が再び仕事をしようとするときの妨げ ④ 働

女性が仕事を一度辞めてから再び仕事をしようとするときの妨げになっていると思うことを聞いたところ、在住者、在勤者ともに「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多く、在住者で45.5%、在勤者で58.0%を占めており、「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が在住者34.8%、在勤者40.6%で続いています。

一度辞めた女性が再び仕事をしようとするときの妨げ

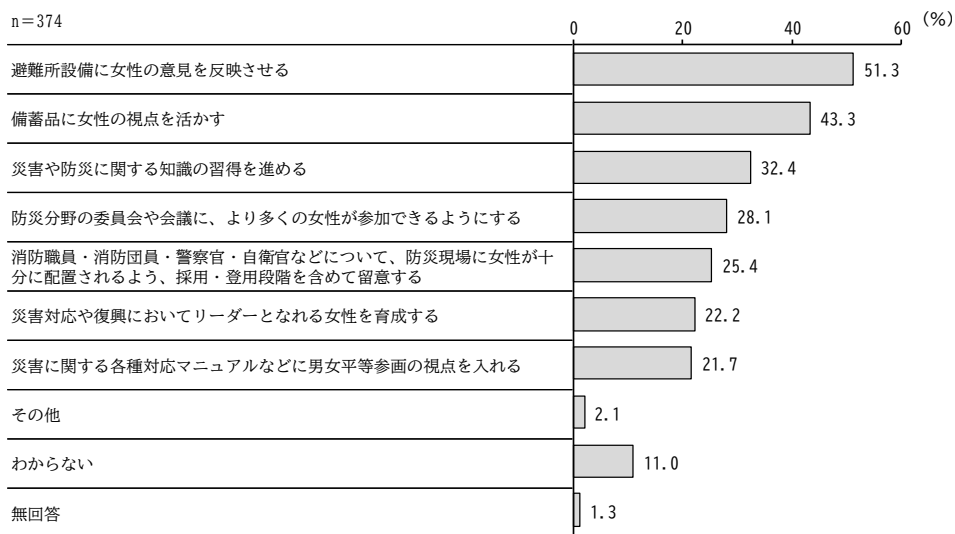


9 社会参画について

◆防災分野でジェンダー平等の視点を活かすために重要なこと ⑧

在住者に対し、防災分野でジェンダー平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思うかを聞いたところ、「避難所設備に女性の意見を反映させる」が51.3%で最も多く、「備蓄品に女性の視点を活かす」が43.3%、「災害や防災に関する知識の習得を進める」が32.4%で続いています。

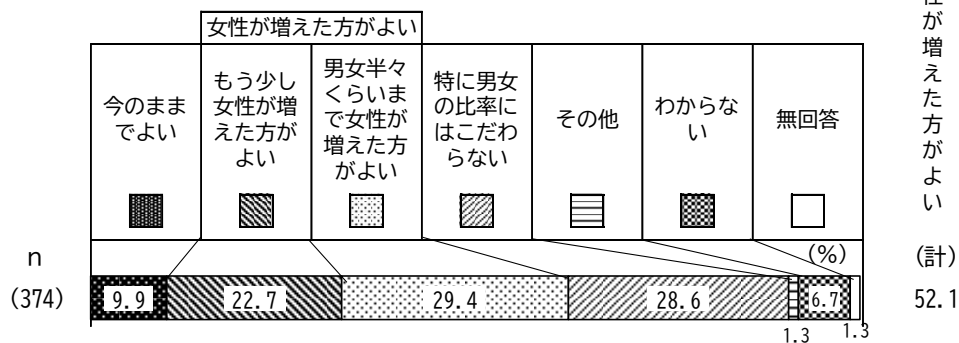
防災分野でジェンダー平等の視点を活かすために重要なこと



◆港区の審議会委員の女性比率についての考え方 ⑨

在住者に対し、港区における地方自治法に基づく審議会、委員会等の委員の女性比率についての考え方を聞いたところ、「もう少し女性が増えた方がよい」(22.7%)と「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」(29.4%)を合わせた「女性が増えた方がよい」(52.1%)は5割を超えています。

港区の審議会委員の女性比率についての考え方

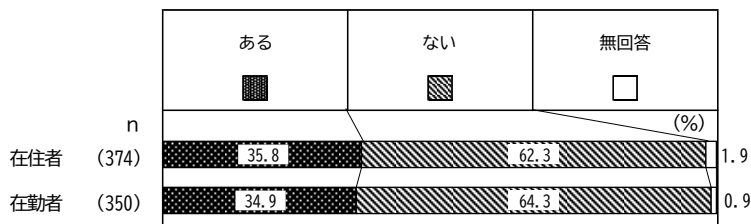


10 差別的取扱いについて

❖ ハラスメントを受けた経験 (住勤)

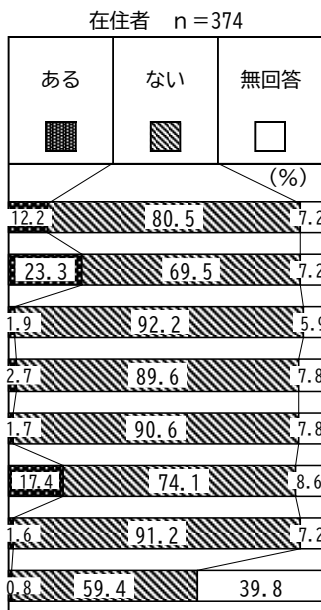
ここ5年以内にハラスメントを受けたことがあるかを聞いたところ、被害者の割合は『イ・パワー・ハラスメント』が在住者 23.3%、在勤者 28.1%、『オ・モラル・ハラスメント』が在住者 17.4%、在勤者 14.4%、『ア・セクシュアル・ハラスメント』が在住者 12.2%、在勤者 10.9%となっています。何らかのハラスメントを受けたことがある人の割合は、在住者で 35.8%、在勤者で 34.9%となっています。

ハラスメントを受けた経験

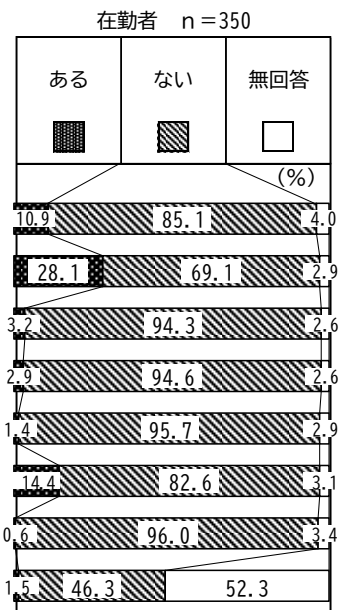


※ある：ア～クのうち、ひとつでも「家庭で受けたことがある」「職場で受けたことがある」「地域社会で受けたことがある」「学校で受けたことがある」を選択している回答者
 ない：ア～クのすべてについて「ない」を選択している回答者

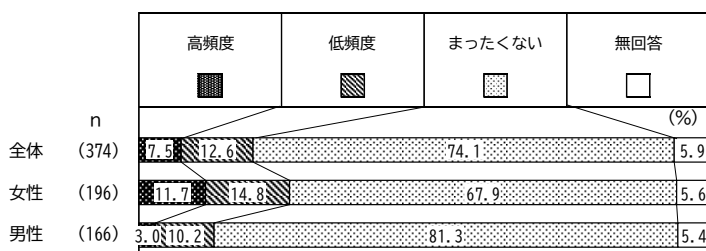
ハラスメントを受けた経験 (種類別)



- ア. セクシュアル・ハラスメント
- イ. パワー・ハラスメント
- ウ. マタニティ・ハラスメント、
パタニティ・ハラスメント
- エ. 育児休業にかかるハラスメント
- オ. 介護休業にかかるハラスメント
- カ. モラル・ハラスメント
- キ. SOGIE (性的指向・性自認)
ハラスメント
- ク. その他



被害経験の頻度

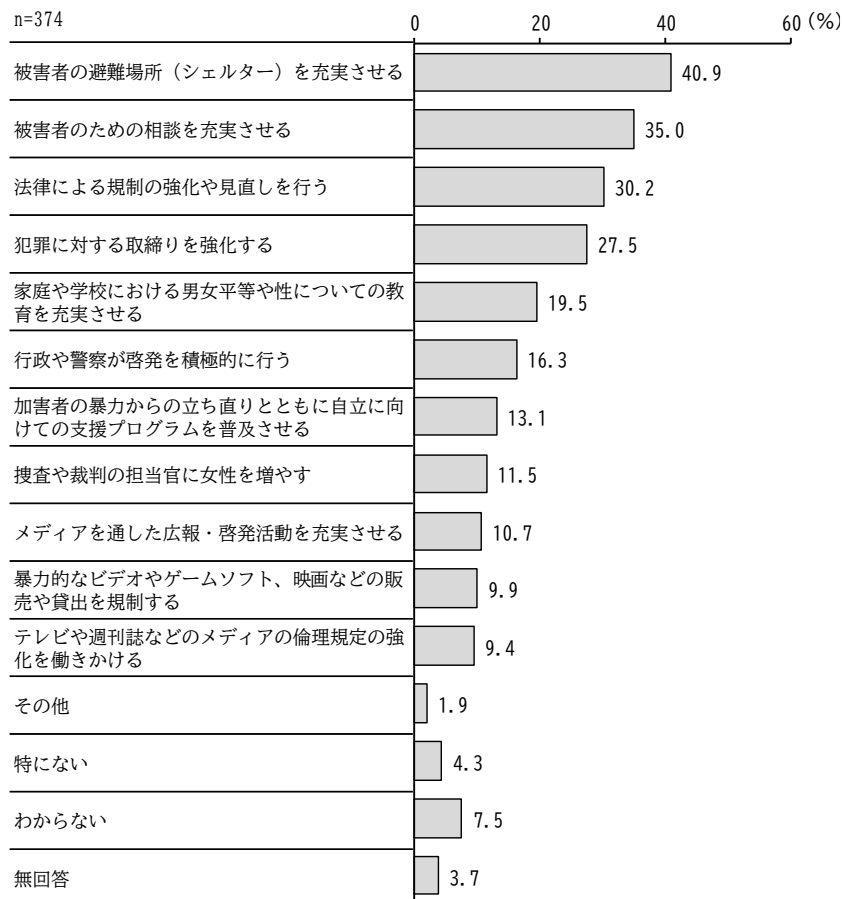


※高頻度：問25のア～チのうち、ひとつでも「何度もあった」を選択している回答者
 低頻度：問25のア～チのうち、ひとつでも「1、2度あった」を選択している「高頻度」以外の回答者
 まったくない：問25のア～チの全てで「まったくない」を選択している回答者

❖男女間の暴力の防止及び被害者支援のための対策に必要なこと ㊦

在住者に対し、配偶者やパートナー、恋人同士の間での暴力の防止及び被害者の支援のためには、どのような対策が必要だと思うかを聞いたところ、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」（40.9%）が約4割で最も多くなっています。次いで「被害者のための相談を充実させる」（35.0%）、「法律による規制の強化や見直しを行う」（30.2%）、「犯罪に対する取締りを強化する」（27.5%）などの順となっています。

男女間の暴力の防止及び被害者支援のための対策に必要なこと



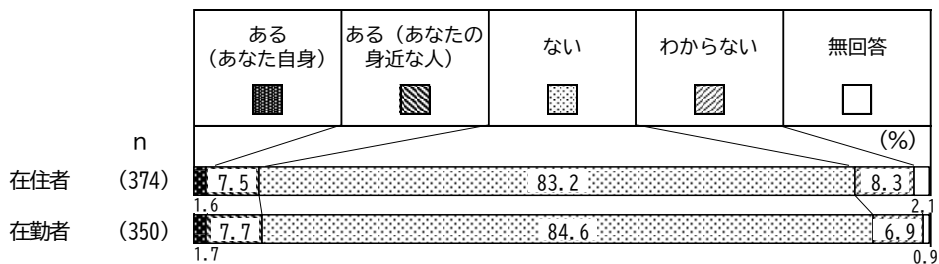
11 性の多様性について

◆周囲の性的マイノリティの人の有無 (住 働)

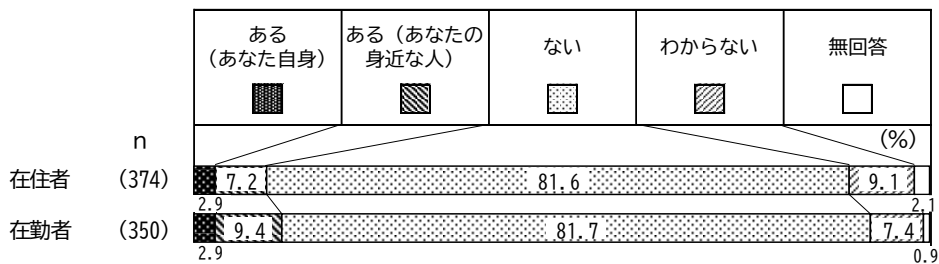
今までに性別（性自認）や恋愛対象の性（性的指向）について悩んだことがあるかどうかについて聞いたところ、性自認について悩んだことがある「ある」は在住者で9.1%、在勤者で9.4%となっています。

また、性的指向について悩んだことがある「ある」は在住者で10.1%、在勤者で12.3%となっています。

性自認について悩んだ経験の有無



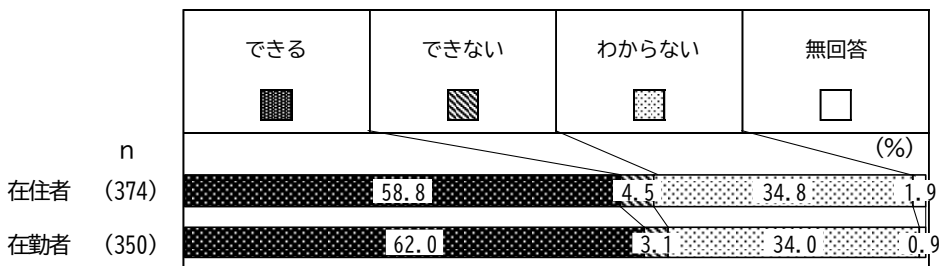
性的指向について悩んだ経験の有無



◆カミングアウトの際の対応 (住 働)

身近な人から性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができるかどうかを聞いたところ、在住者、在勤者ともに「できる」が「できない」を大幅に上回っており、「できる」は在住者で58.8%、在勤者で62.0%を占めています。

カミングアウトの際の対応

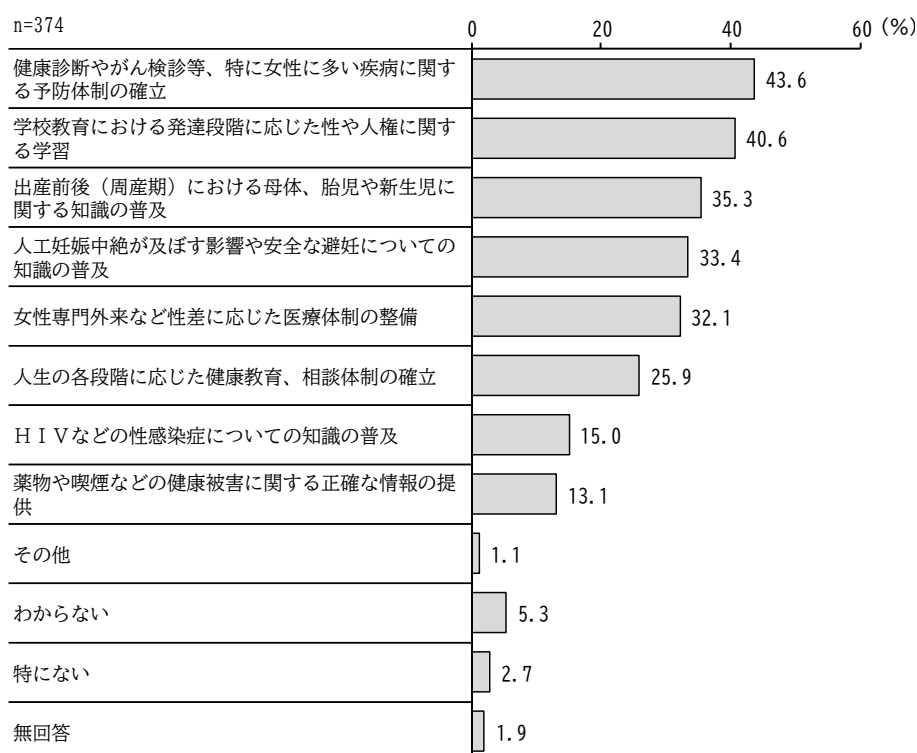


12 生涯を通じた健康づくりについて

◆女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと ⑨

在住者に対し、女性の生涯を通じた健康を考える上で、どのようなことが重要だと思うかを聞いたところ、「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」（43.6%）が4割超えで最も多くなっています。次いで「学校教育における発達段階に応じた性や人権に関する学習」（40.6%）、「出産前後（周産期）における母体、胎児や新生児に関する知識の普及」（35.3%）、「人工妊娠中絶が及ぼす影響や安全な避妊についての知識の普及」（33.4%）などの順となっています。

女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと



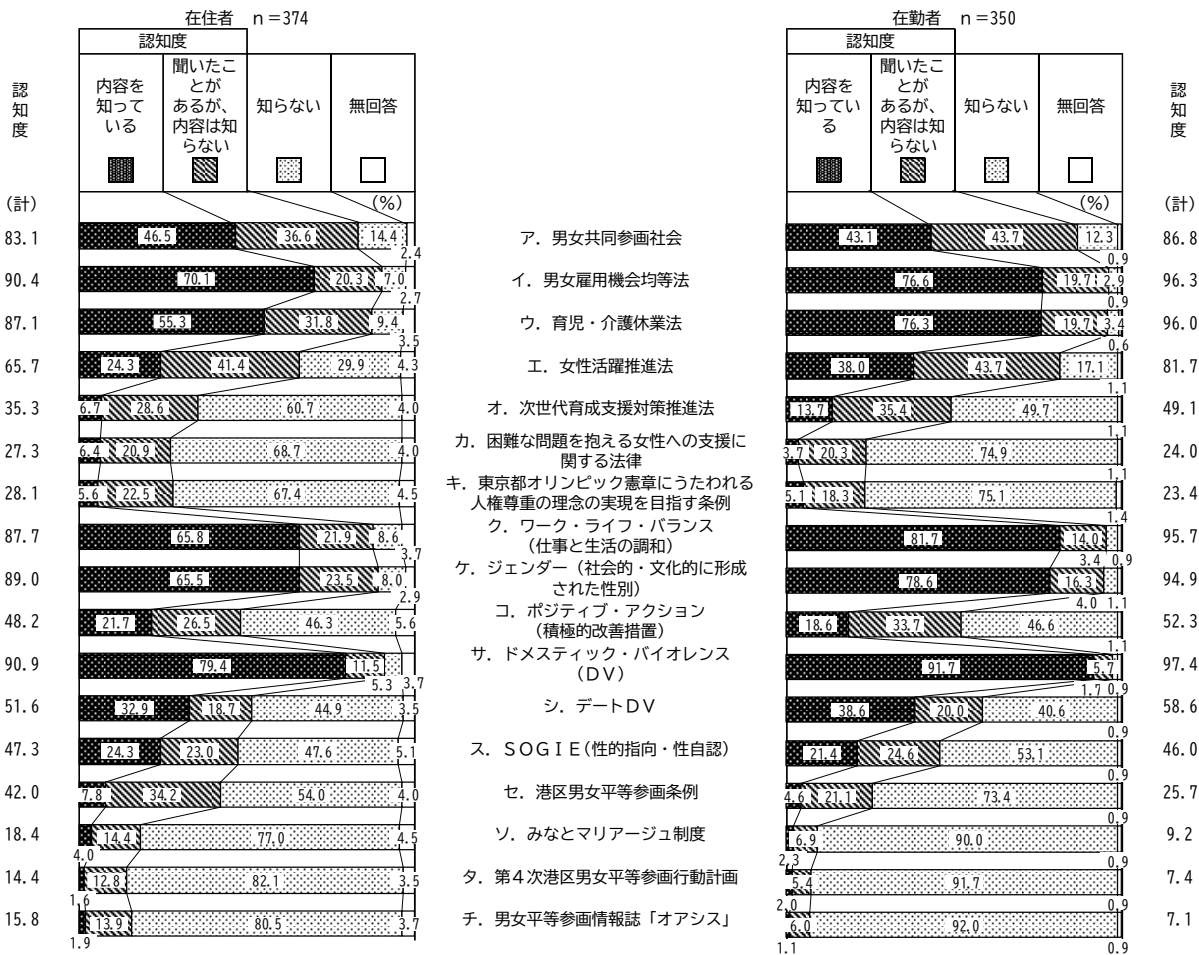
13 男女平等参画社会の実現について

◆男女平等参画に関する用語の認知度 注 勘

男女平等参画に関する用語について、知っているか聞いたところ、在住者、在勤者ともに『ア. 男女共同参画社会』『イ. 男女雇用機会均等法』『ウ. 育児・介護休業法』『ク. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』『ケ. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）』『サ. ドメスティック・バイオレンス（DV）』の“認知度”が8割以上となっています。これらの用語については、『ア. 男女共同参画社会』を除いて「内容を知っている」の割合も5割以上となっています。

一方、『カ. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律』『キ. 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例』『セ. 港区男女平等参画条例』『ソ. みなとマリアージュ制度』『タ. 第4次港区男女平等参画行動計画』『チ. 男女平等参画情報誌「オアシス」』の“認知度”は、在住者・在勤者とも4割を下回っています。

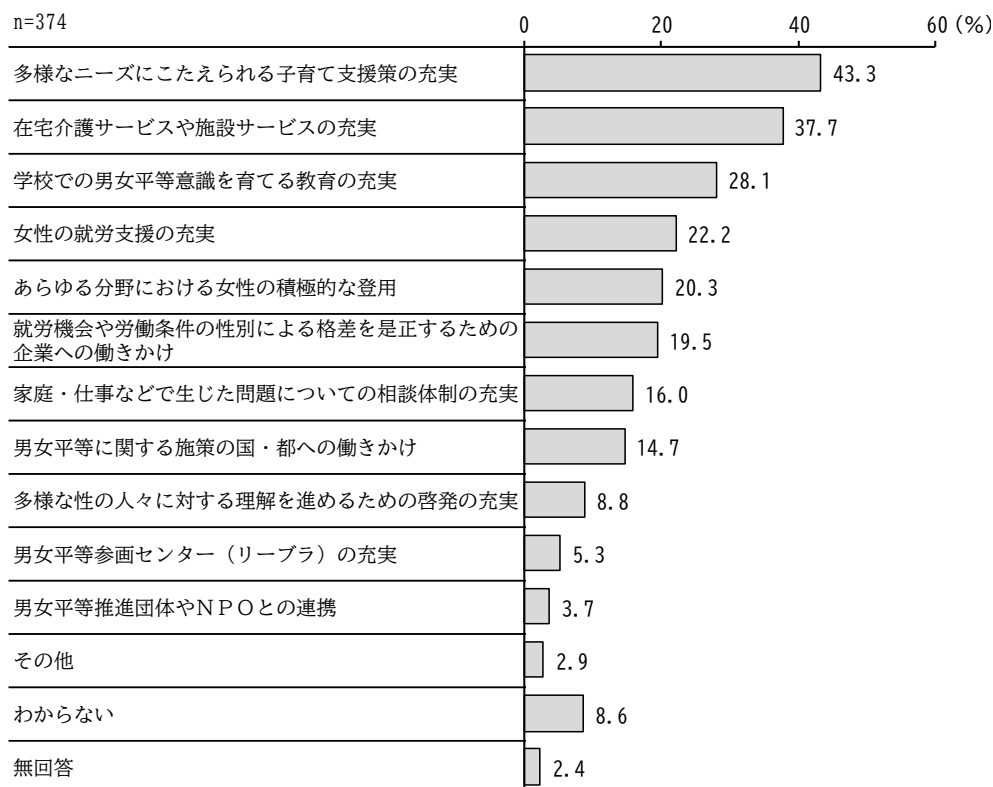
男女平等参画に関する用語の認知度



❖港区における男女平等参画を推進するために力を入れるべきこと ㊦

在住者に対し、港区における男女平等参画を推進するために、区がどのようなことに力を入れると良いと思うかを聞いたところ、「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」(43.3%)が4割超えて最も多くなっています。次いで「在宅介護サービスや施設サービスの充実」(37.7%)、「学校での男女平等意識を育てる教育の充実」(28.1%)、「女性の就労支援の充実」(22.2%)などの順となっています。

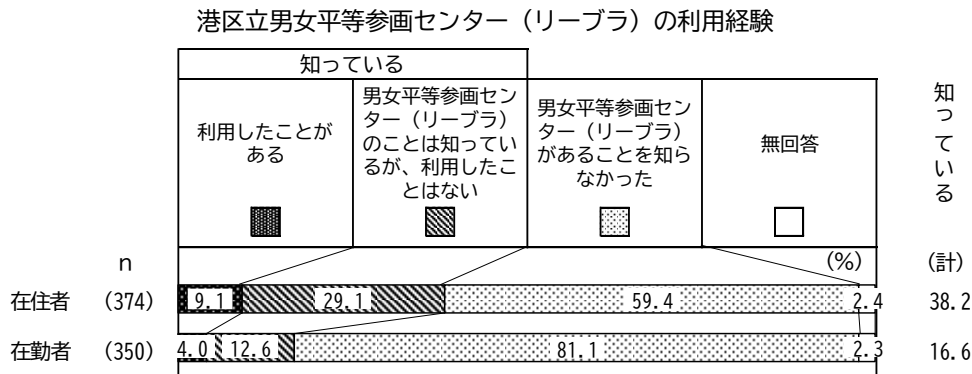
港区における男女平等参画を推進するために力を入れるべきこと



14 拠点施設の充実について

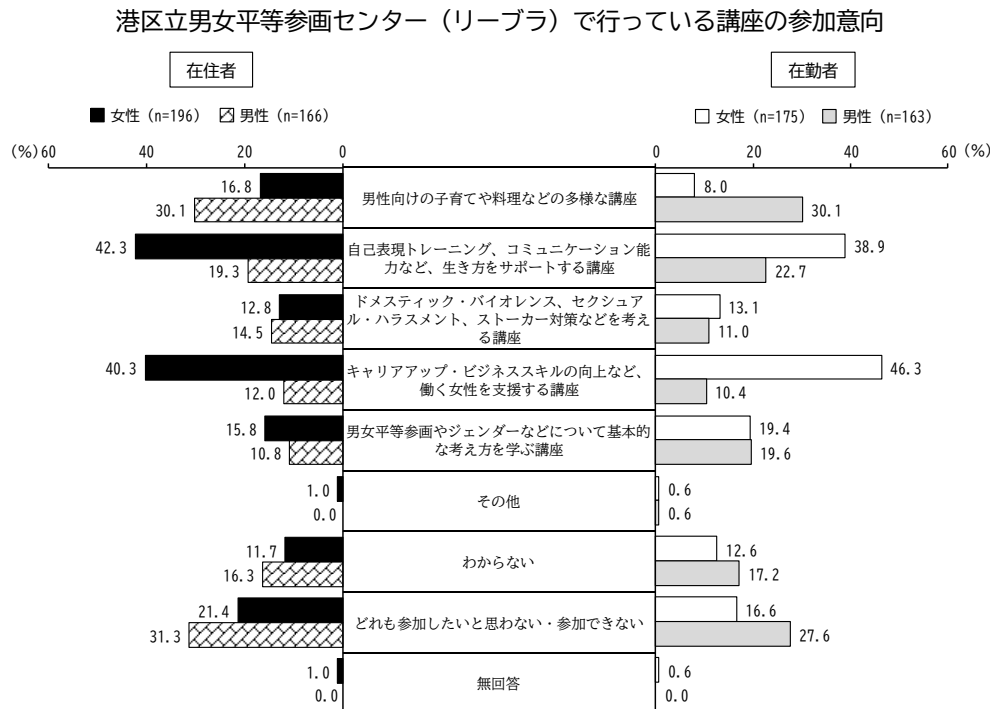
◆港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験 注 勤

港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験を聞いたところ、「利用したことがある」は在住者で 9.1%、在勤者で 4.0%となっています。リーブラの“認知度”は在住者で 38.2%、在勤者で 16.6%となっています。



◆港区立男女平等参画センター（リーブラ）で行っている講座の参加意向 注 勤

港区立男女平等参画センター（リーブラ）で行っている講座に参加するとしたら、どのような講座に参加したいと思うかを聞いたところ、「自己表現トレーニング、コミュニケーション能力など、生き方をサポートする講座」は在住者女性で 42.3%、在勤者女性で 38.9%を占めているほか、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は在住者男性、在勤者男性でともに 30.1%を占めています。



港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つ子どもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和60年8月15日

港 区

男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査報告書
概要版

発行番号 2025243-6421

令和8（2026）年3月発行

発 行 港区総務部人権・男女平等参画担当

〒105-8511 港区芝公園1-5-25

TEL (03) 3578-2111 (代表)
