

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

令和8（2026）年3月
港 区

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

はじめに

区は、男女平等参画社会を実現するため、平成 16（2004）年に「港区男女平等参画条例」を制定しました。この条例に基づき策定した、「第 4 次港区男女平等参画行動計画（令和 3（2021）年度～令和 8（2026）年度）」の下、すべての人が性別にとらわれず自分らしく豊かに生きることのできる男女平等参画社会の実現を目指して、区民、事業者等との連携・協働により男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進しています。

本調査は、区内在住者と在勤者の男女平等に関する意識と実態を明らかにして、課題を把握し、区における男女平等参画をさらに推進するため、令和 7（2025）年 10 月に実施いたしました。

今回の調査結果を、「第 5 次港区男女平等参画行動計画」の策定に反映させるとともに、新たな時代における男女平等参画施策の基本資料として役立ててまいります。

区民の皆さまをはじめ、関係各方面におかれましても御活用いただければ幸いです。

最後に、御多用にもかかわらず、この調査に御協力いただいた皆さまに、心から御礼を申し上げます。

令和 8（2026）年 3 月

目次

第1章 調査の概要

| | | |
|---|-----------|---|
| 1 | 調査の目的 | 1 |
| 2 | 調査の方法 | 1 |
| 3 | 回収結果 | 1 |
| 4 | 調査ごとの設問項目 | 2 |
| 5 | 報告書の見方 | 4 |
| 6 | 標本誤差 | 5 |

第2章 調査結果の概要

| | | |
|----|--------------------|----|
| I | 回答者の属性 | 7 |
| 1 | 性別 | 7 |
| 2 | 年齢 | 8 |
| 3 | 同居者 | 9 |
| 4 | 結婚の有無 | 10 |
| 5 | 就労の状況 | 11 |
| 6 | 子育ての有無 | 13 |
| 7 | 介護の有無 | 14 |
| 8 | 居住地 | 14 |
| II | 調査結果の傾向 | 15 |
| 1 | 家庭生活と社会生活の両立について | 15 |
| 2 | 家庭生活について | 18 |
| 3 | 働く場について | 19 |
| 4 | 働く場における女性の活躍推進について | 22 |
| 5 | 社会参画について | 28 |
| 6 | 差別的取扱いについて | 29 |
| 7 | 性の多様性について | 32 |
| 8 | 男女平等参画社会の実現について | 34 |
| 9 | 拠点施設の充実について | 35 |

第3章 調査結果の分析

| | | |
|---|------------------------|----|
| I | 在住者調査 | 37 |
| 1 | 家庭生活と社会生活の両立について | 37 |
| 2 | 子育てについて | 51 |
| 3 | 介護について | 54 |
| 4 | あらゆる場における男女平等参画の推進について | 55 |

| | | |
|-----------------|--------------------|------------|
| 5 | 家庭生活について | 59 |
| 6 | 学校教育について | 71 |
| 7 | 働く場について | 73 |
| 8 | 働く場における女性の活躍推進について | 86 |
| 9 | 社会参画について | 101 |
| 10 | 差別的取扱いについて | 111 |
| 11 | 性の多様性について | 129 |
| 12 | 生涯を通じた健康づくりについて | 131 |
| 13 | 男女平等参画社会の実現について | 133 |
| 14 | 拠点施設の充実について | 139 |
| 15 | 自由意見 | 142 |
| II 在勤者調査 | | 146 |
| 1 | 家庭生活と社会生活の両立について | 146 |
| 2 | 家庭生活について | 159 |
| 3 | 働く場について | 161 |
| 4 | 働く場における女性の活躍推進について | 173 |
| 5 | 社会参画について | 190 |
| 6 | 差別的取扱いについて | 192 |
| 7 | 性の多様性について | 198 |
| 8 | 男女平等参画社会の実現について | 202 |
| 9 | 拠点施設の充実について | 206 |
| 10 | 自由意見 | 210 |

第4章 資料

| | | |
|------|-------|-----|
| 調査票① | 在住者調査 | 216 |
| 調査票② | 在勤者調査 | 241 |

❖ 第1章 調査の概要 ❖

1 調査の目的

この調査は、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に実施しました。

2 調査の方法

| | 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） | |

3 回収結果

| | 在住者調査 | | | 在勤者調査 | | |
|-------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|-------|
| | 全体 | 女性 | 男性 | 全体 | 女性 | 男性 |
| 配布数 | 1,500 | 750 | 750 | 1,500 | 750 | 750 |
| 有効回収数 | 374 (218) | 196 (109) | 166 (101) | 350 | 175 | 163 |
| 有効回収率 | 24.9% | 26.1% | 22.1% | 23.3% | 23.3% | 21.7% |

※有効回収数の（ ）はインターネット回答サイトにおける回収数。

※在住者調査の有効回収数374件には、「答えたくない」、「無回答」を選択した12人を含みます。

※在勤者調査の有効回収数350件には、「その他」、「答えたくない」、「無回答」を選択した12人を含みます。

4 調査ごとの設問項目

■は「第2章 調査結果の概要」（7～36 ページ）に掲載している設問

| テーマ | 設問番号 | | 設問内容 | 他調査との比較 | |
|------------------------|------|-----|--|---------|-----|
| | 在住者 | 在勤者 | | 在住者 | 在勤者 |
| 家庭生活と社会生活の両立について | 1 | 1 | 「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》 | | |
| | 2 | 2 | 「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）》 | | |
| | 3 | 3 | ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと | ○ | ○ |
| 子育てについて | 4 | | 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 | ○ | |
| 介護について | 5 | | 家庭での介護について望ましい形 | ○ | |
| あらゆる場における男女平等参画の推進について | 6 | | 各分野における男女の地位の平等感 | ○ | |
| 家庭生活について | 7 | | 【結婚している人のみ】家庭における役割分担 | | |
| | 8 | | 家事・育児に携わる1日の平均時間 | ○ | |
| | 9 | | 男女が家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと | ○ | |
| | 10 | 4 | 「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 | ○ | ○ |
| 学校教育について | 11 | | 学校教育で取り入れたほうがよいこと | ○ | |
| 働く場について | 12 | 5 | 回答者の就労状況 | ○ | |
| | 12-1 | | 【結婚している人のみ】配偶者の就労状況 | ○ | |
| | | 5-1 | 【女性管理職が少ない場合】女性管理職が少ない要因 | | |
| | 12-2 | 6 | 【働いている人のみ】育児休業・介護休業の取得環境 | ○ | ○ |
| | 12-3 | 7 | 【働いている人のみ】育児休業・介護休業は取得しやすいか | ○ | ○ |
| | 12-4 | 8 | 【働いている人のみ】職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況 | | ○ |
| | 13 | 9 | ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと | ○ | ○ |
| 働く場における女性の活躍推進について | 14 | 10 | 望ましい女性の働き方 | ○ | ○ |
| | 15 | 11 | 女性が働き続けることや再就職の妨げになっていること | ○ | ○ |
| | | 12 | 【働いている人のみ】職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い | ○ | ○ |
| | 16 | 13 | 【働いている人のみ】女性活躍のための取組の進捗度 | | |
| | | 14 | 職場で女性が活躍するために行っている取組 | | |
| | 17 | 15 | 職場で女性が活躍する上で必要なこと | ○ | ○ |
| | | 16 | 「一般事業主行動計画」の策定状況 | | |
| 社会参画について | 18 | | 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 | ○ | |
| | 19 | | 災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごすために必要なこと | | |

■は「第2章 調査結果の概要」（7～36 ページ）に掲載している設問

| テーマ | 設問番号 | | 設問内容 | 他調査との比較 | |
|-----------------------|------|-----|-------------------------------------|---------|-----|
| | 在住者 | 在勤者 | | 在住者 | 在勤者 |
| | 20 | | 港区の審議会委員の女性比率についての考え方 | ○ | |
| | 21 | 17 | 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因 | ○ | ○ |
| | 22 | | 地域の女性リーダーを増やすために必要なこと | ○ | |
| 差別的取扱いについて | 23 | 18 | ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所 | | |
| | 24 | | 配偶者・パートナー、恋人等からの暴力被害の相談先として認知しているもの | ○ | |
| | 25 | | 配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験 | | |
| | 25-1 | | 【被害経験があるとした人のみ】相談の有無 | ○ | |
| | 25-2 | | 【相談した人のみ】相談した相手（場所） | ○ | |
| | 25-3 | | 【相談しなかった人のみ】相談しなかった理由 | ○ | |
| | 26 | | 子どもへの暴力の有無 | | |
| 性の多様性について | 27 | | 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 | ○ | |
| | 28 | 19 | 自分の性別、恋愛対象の性に悩んだ経験の有無 | | |
| | 29 | 20 | カミングアウトの際の対応 | ○ | ○ |
| 生涯を通じた健康づくりについて | | 21 | 職場における性的マイノリティの人への配慮 | | ○ |
| | 30 | | 女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと | ○ | |
| 男女平等参画社会の実現について | 31 | 22 | 男女平等参画に関する用語の認知度 | ○ | ○ |
| | 32 | | 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 | ○ | |
| 拠点施設の充実について | 33 | 23 | 港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験 | ○ | ○ |
| | 34 | 24 | 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 | ○ | ○ |
| 自由意見 | 35 | 25 | （記述式） | | |
| フェイスシート （回答者の基本属性） | F1 | F1 | 性別 | | |
| | F2 | F2 | 年齢 | | |
| | F3 | F3 | 同居者 | | |
| | F4 | F4 | 結婚の有無 | | |
| | F5 | F5 | 子育ての有無 | | |
| | F6 | F6 | 介護の有無 | | |
| | | F7 | 居住地 | | |

《他調査との比較について》

■港区「男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）」 *本文中では【前回(R元)調査】と表記
調査期間：令和元年10月31日～11月14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（平成25年度）」 *本文中では【前々回(H25)調査】と表記
調査期間：平成25年10月7日～10月28日

■東京都「男女平等参画に関する世論調査（令和2年度）」 *本文中では【東京都(R2)調査】と表記
調査期間：令和2年11月13日～12月13日

■内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年度）」 *本文中では【全国(R6)調査】と表記
調査期間：令和6年9月26日～11月3日

5 報告書の見方

- ・調査結果の数値は、原則として回答率（％）で表記しています。
- ・表では、原則として上段は実数、下段は割合（％）（小数第一位まで）として表記してあります。
- ・回答率（％）は、小数第二位を四捨五入により端数処理しています。そのため、属性ごとの回答比率の合計が、合計欄の数値と一致し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。
- ・各設問において、性別や年齢など基本属性に「無回答」があるため、全体の数値と各項目の数値の合計が一致しないことがあります。
- ・図・表の中で、アンケート調査票の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ります。
- ・表中で特色が現れており、注目した部分(割合(％))については、網掛けをつけています。
- ・回答者数が極端に少ないもの(クロス集計の項目の母数が10人を下回るもの)については、分析対象から外している場合があります。ただし、その場合でも調査結果には参考値として掲載しています。
- ・数値を考察するのに当たっては、おおむね下記のとおり表記としています。

| 例 | 表現 |
|------------|--------|
| 20.0～20.4% | 2割 |
| 20.5～20.9% | 約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% | 約3割 |
| 29.5～29.9% | 3割 |

6 標本誤差

在住者調査は、18歳以上の区民から1,500人を抽出して実施した「標本調査」です。なお、18歳以上の区民全員を対象とした調査を「全数調査」といいます。

「標本調査」では、得られた結果から18歳以上の区民全体の値を推定しますが、この際に生じる「標本調査の結果」と「全数調査の結果」との差を標本誤差といいます。

標本誤差は、以下の数式によって算出されます。

〈標本誤差算出式〉

$$\text{標本誤差} = \pm 2 \times \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{p(1-p)}{n}}$$

N = 母集団の数
n = 回答数
p = 回答の比率

この調査の標本誤差は、おおむね下表のとおりです。

| | | 回答率 (p) | | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| | | 10%又は 90% | 20%又は 80% | 30%又は 70% | 40%又は 60% | 50% |
| サ ン プ ル の 大 き さ (n) | 回収数 (374) | ±3.1% | ±4.1% | ±4.7% | ±5.1% | ±5.2% |
| | 女性全体 (196) | ±4.3% | ±5.7% | ±6.5% | ±7.0% | ±7.1% |
| | 男性全体 (166) | ±4.7% | ±6.2% | ±7.1% | ±7.6% | ±7.8% |
| | 300 | ±3.4% | ±4.5% | ±5.2% | ±5.5% | ±5.7% |
| | 200 | ±4.2% | ±5.5% | ±6.4% | ±6.8% | ±6.9% |
| | 100 | ±5.9% | ±7.8% | ±9.0% | ±9.6% | ±9.8% |
| | 50 | ±8.3% | ±11.1% | ±12.7% | ±13.6% | ±13.9% |

※表の見方の例

問 14「望ましい女性の働き方」の設問に、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と回答した人が全体 (n=374) の20%であったとします。

この場合、標本誤差は±4.1%であるため、港区の18歳以上の人で「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と考えている人の割合が15.9%~24.1%の間にあることが、95%の信頼度でいえることとなります。

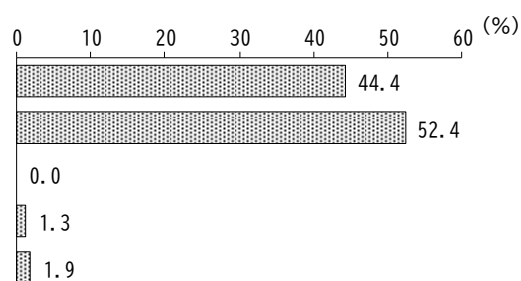
❖ 第2章 調査結果の概要 ❖

I 回答者の属性

1 性別

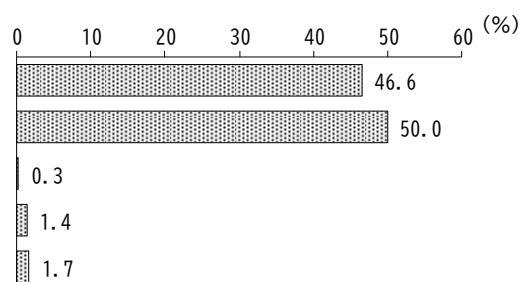
性別 在住者: F 1

| | 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 |



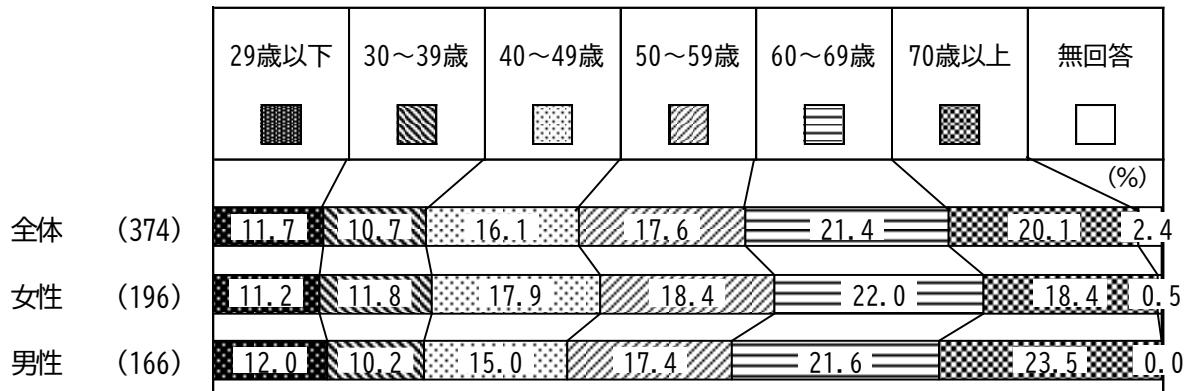
性別 在勤者: F 1

| | 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 |

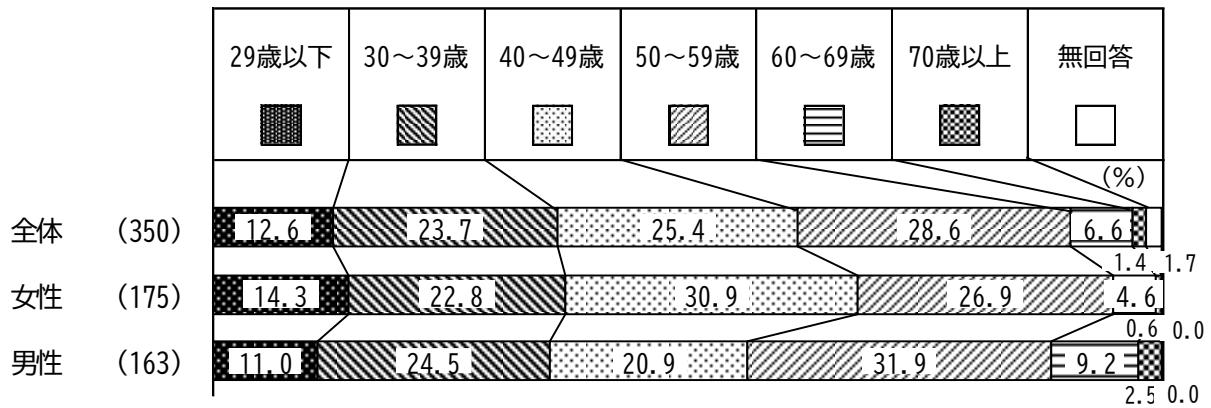


2 年齢

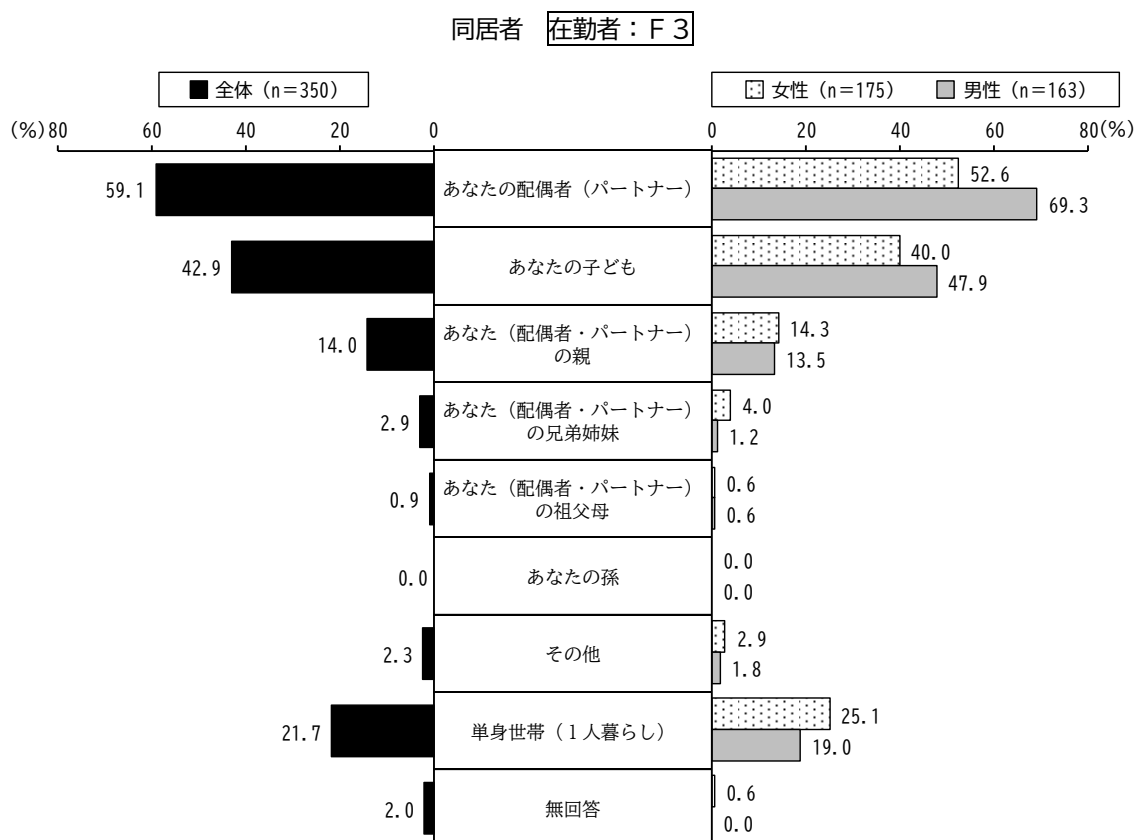
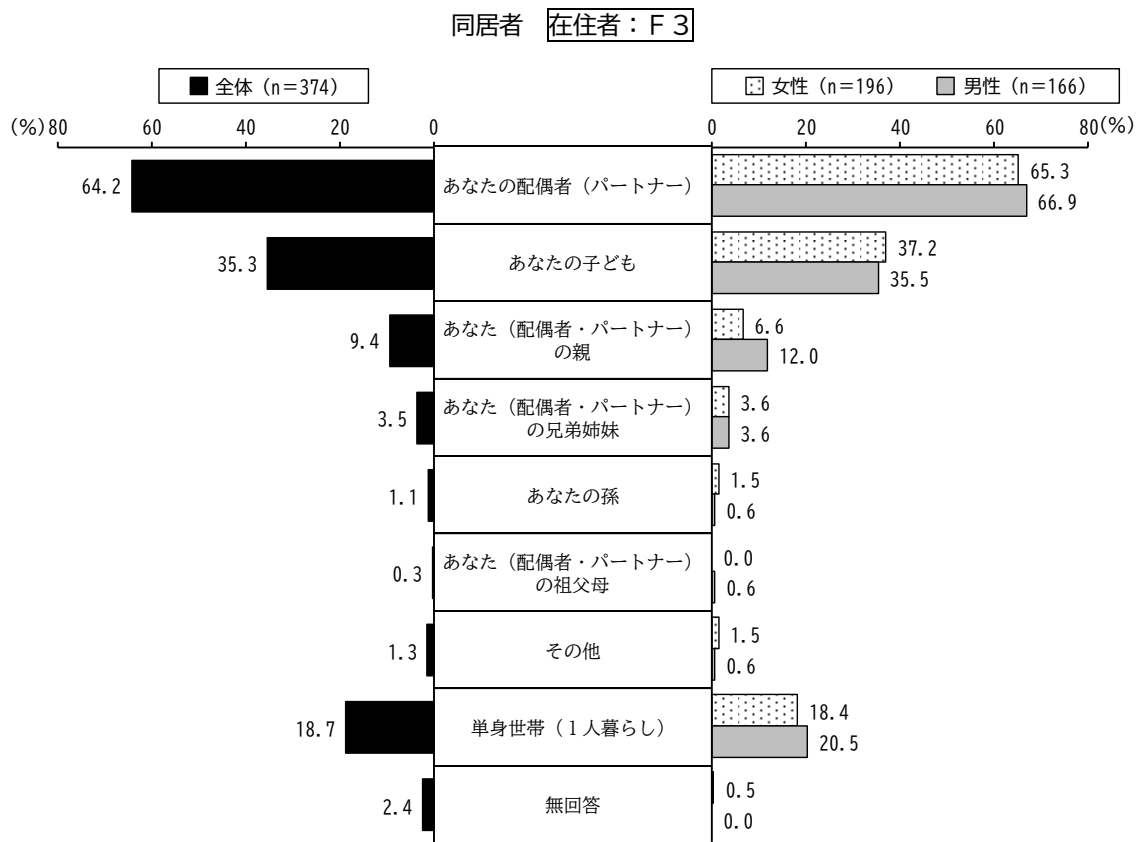
年齢 在住者：F2



年齢 在勤者：F2

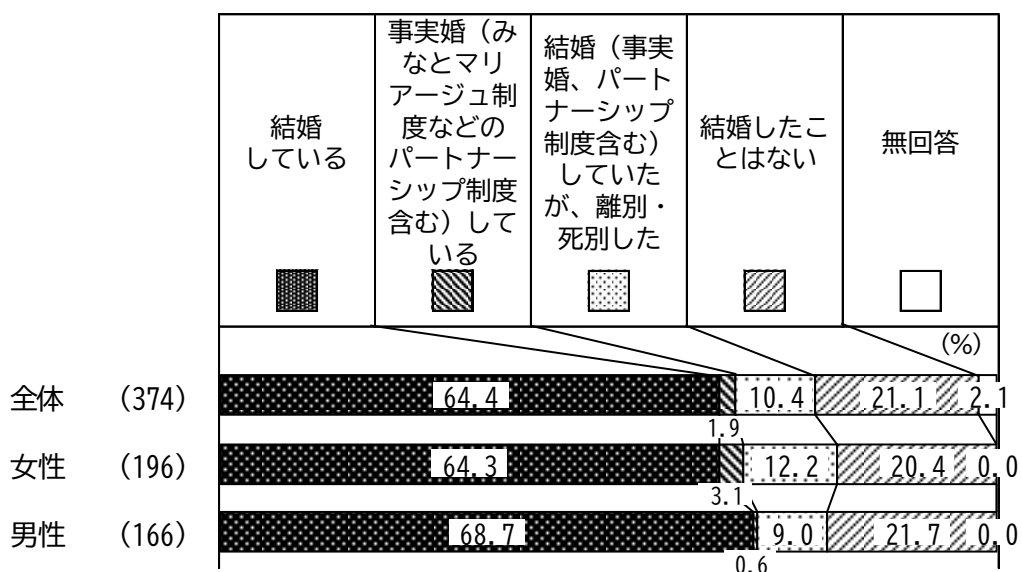


3 同居者

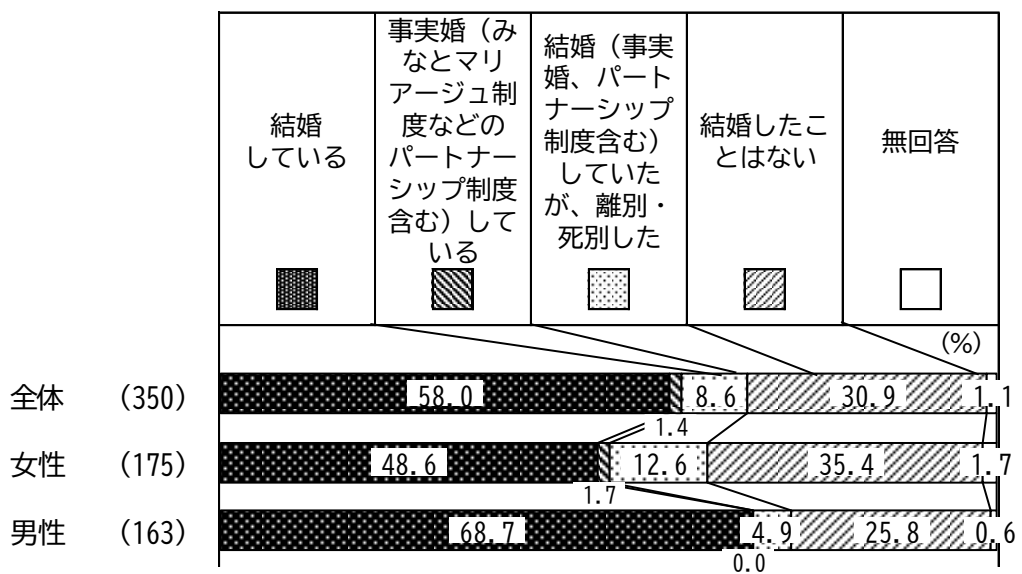


4 結婚の有無

結婚の有無 在住者：F 4

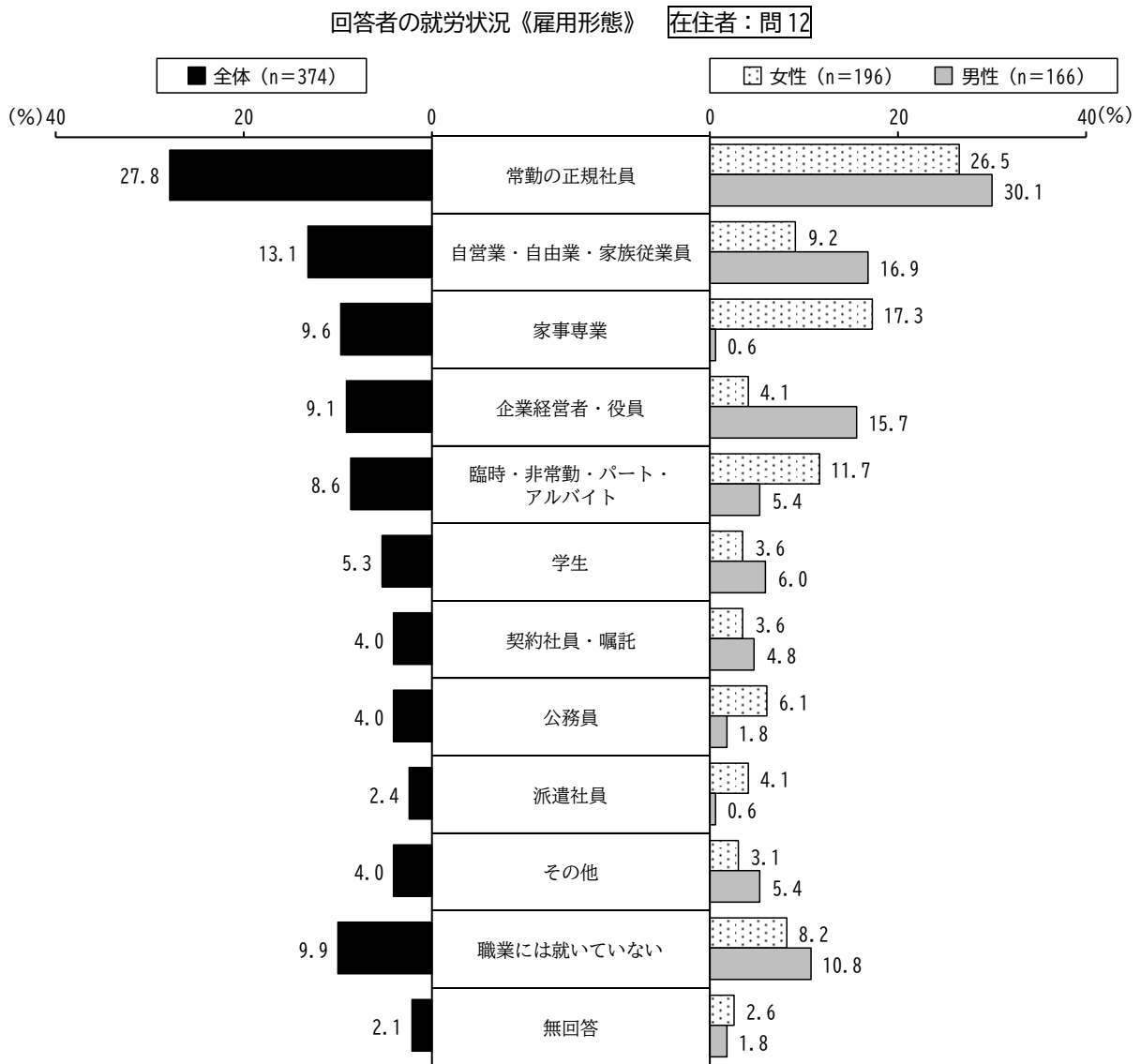


結婚の有無 在勤者：F 4

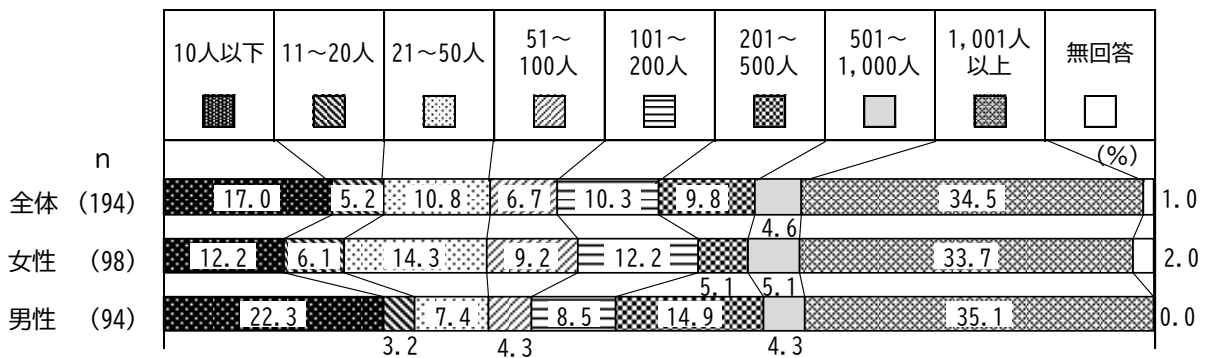


5 就労の状況

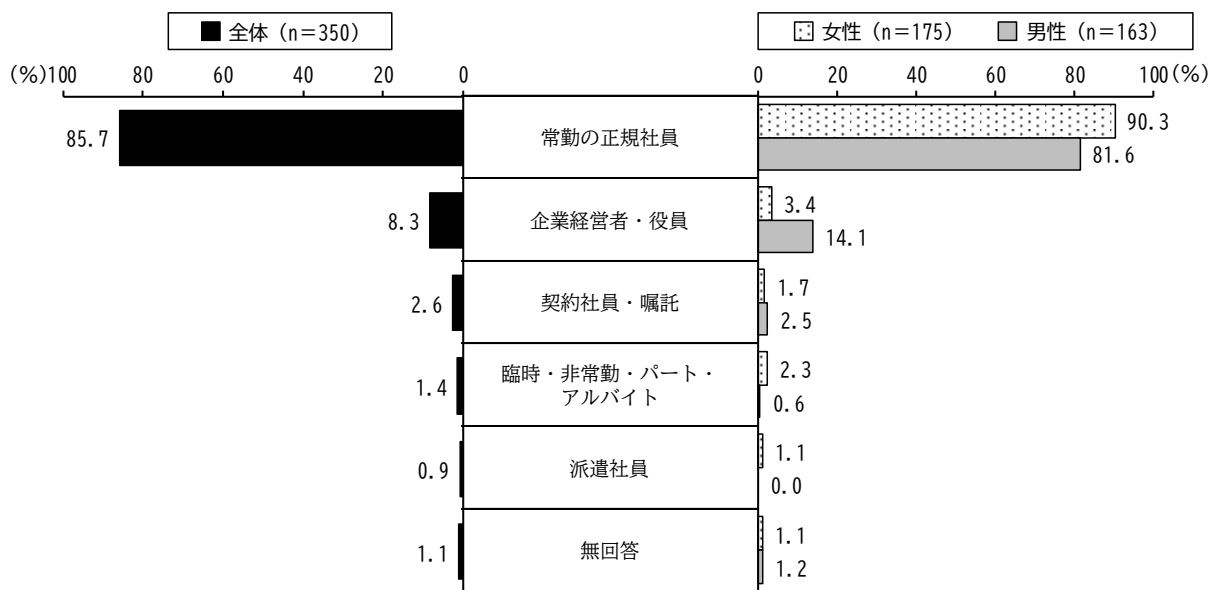
(1) 回答者の就労状況



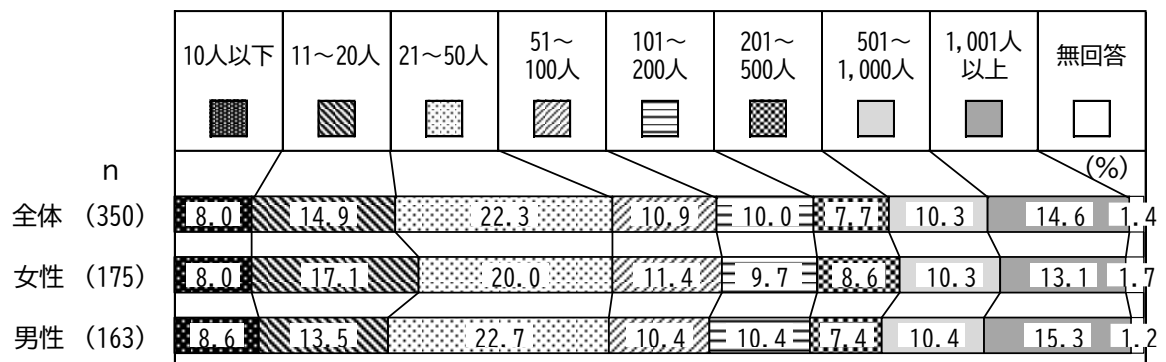
回答者の就労状況《従業員規模》 在住者：問12



回答者の就労状況《雇用形態》 在勤者：問5

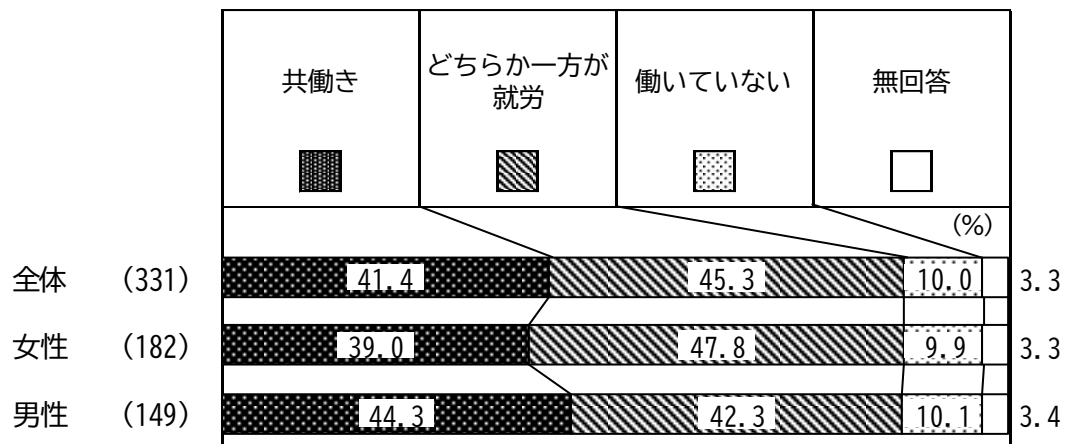


回答者の就労状況《従業員規模》 在勤者：問5



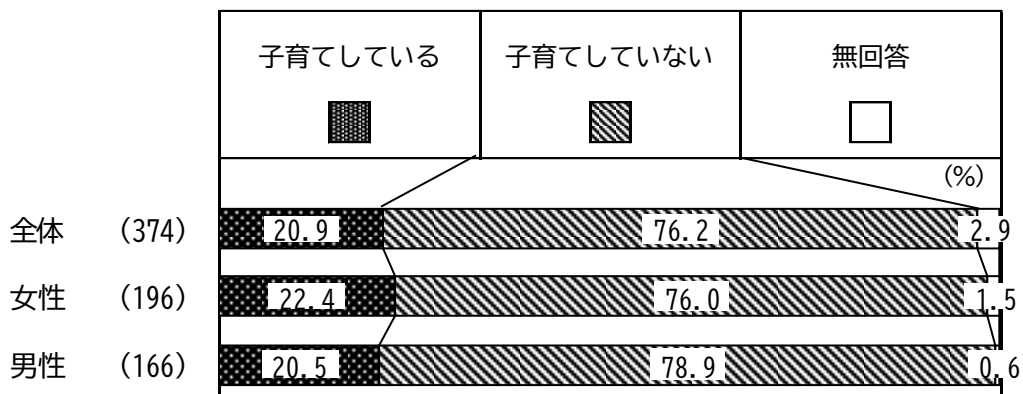
(2) 共働きの状況

共働きの状況 在住者：問 12×問 12-1

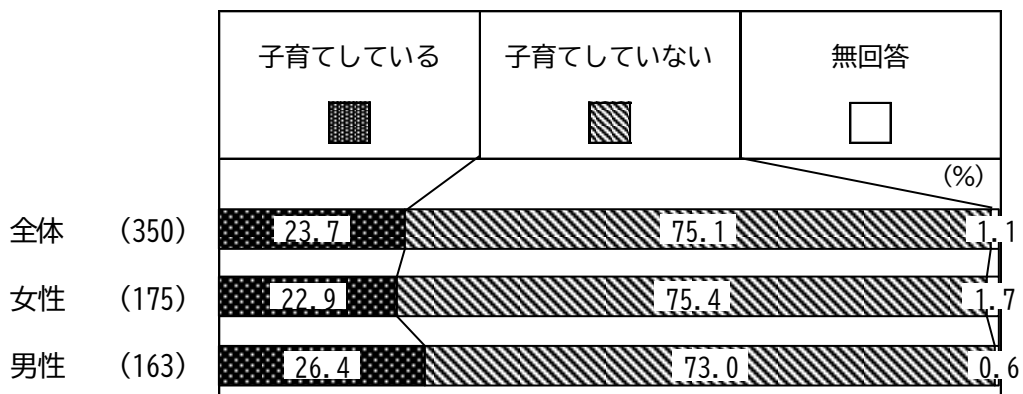


6 子育ての有無

子育ての有無 在住者：F 5

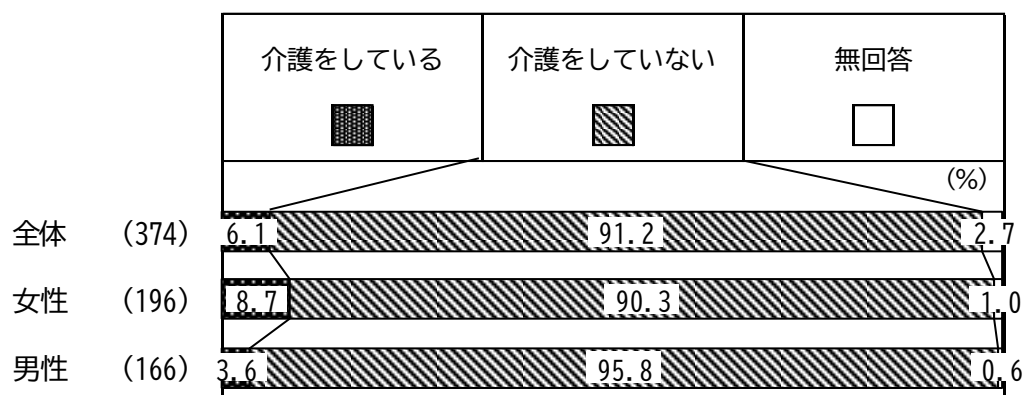


子育ての有無 在勤者：F 5

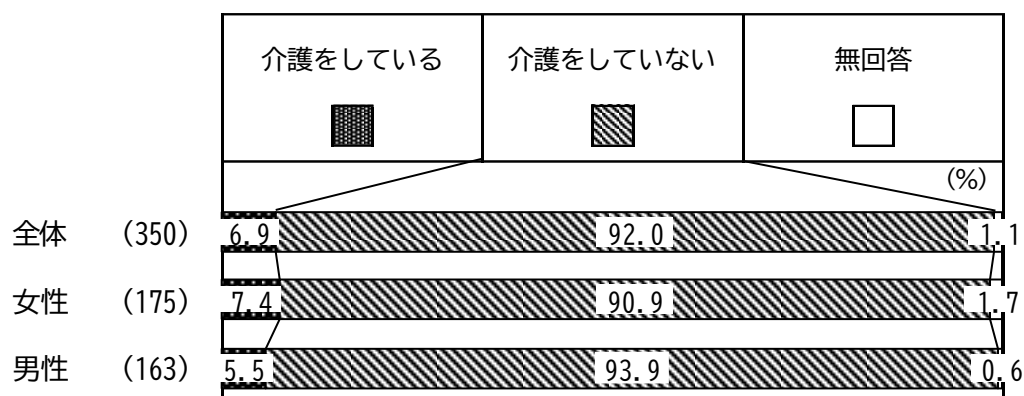


7 介護の有無

介護の有無 在住者：F 6

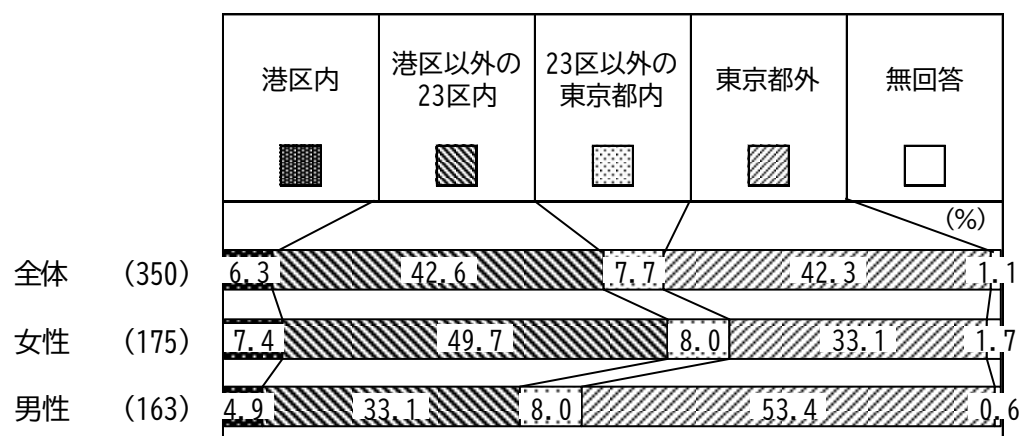


介護の有無 在勤者：F 6



8 居住地

居住地 在勤者：F 7



Ⅱ 調査結果の傾向

1 家庭生活と社会生活の両立について

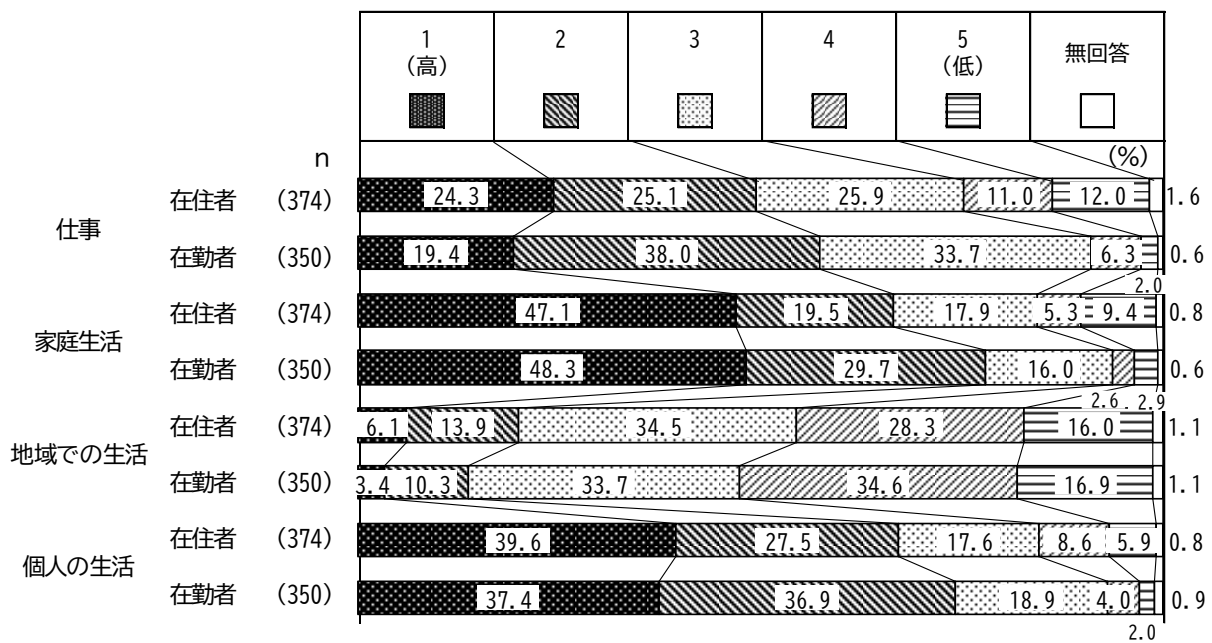
(1) 「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》

【在住者：問1、在勤者：問1】

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」（地域活動等）、「個人の生活」（学習、趣味、付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

在住者、在勤者ともに希望の優先度「1」は「家庭生活」が最も多くなっており、在住者で47.1%、在勤者で48.3%を占めています。

「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》【全体】



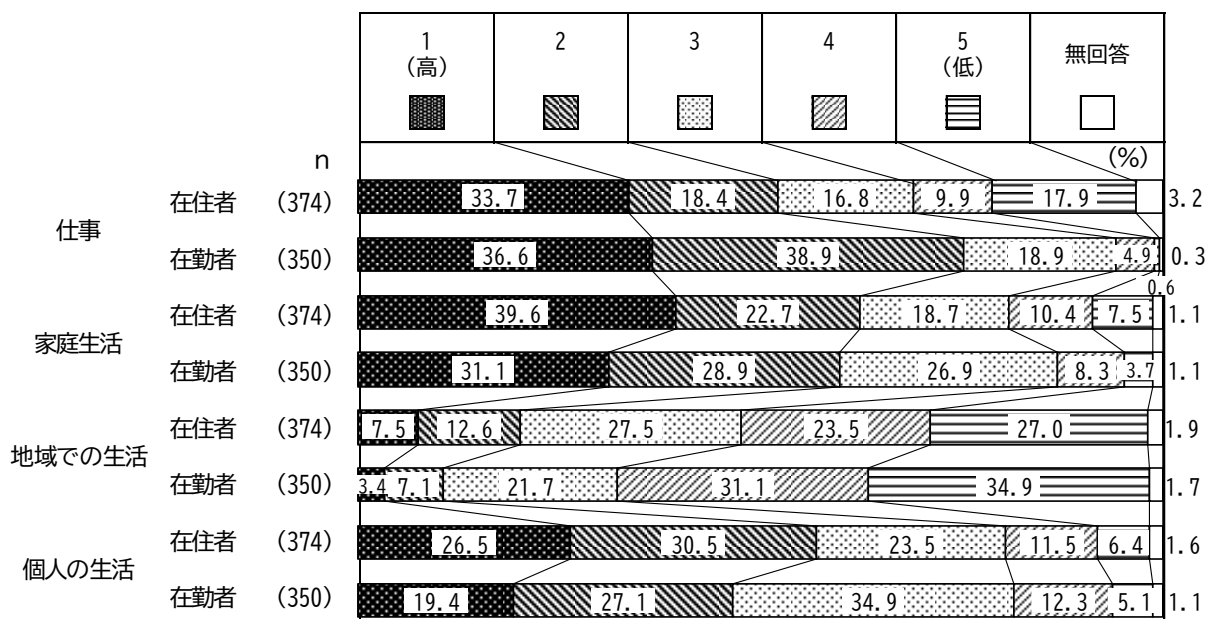
(2) 「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《現実（現状）》

【在住者：問2、在勤者：問2】

あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○は1つ）

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%が続いています。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%が続いています。

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



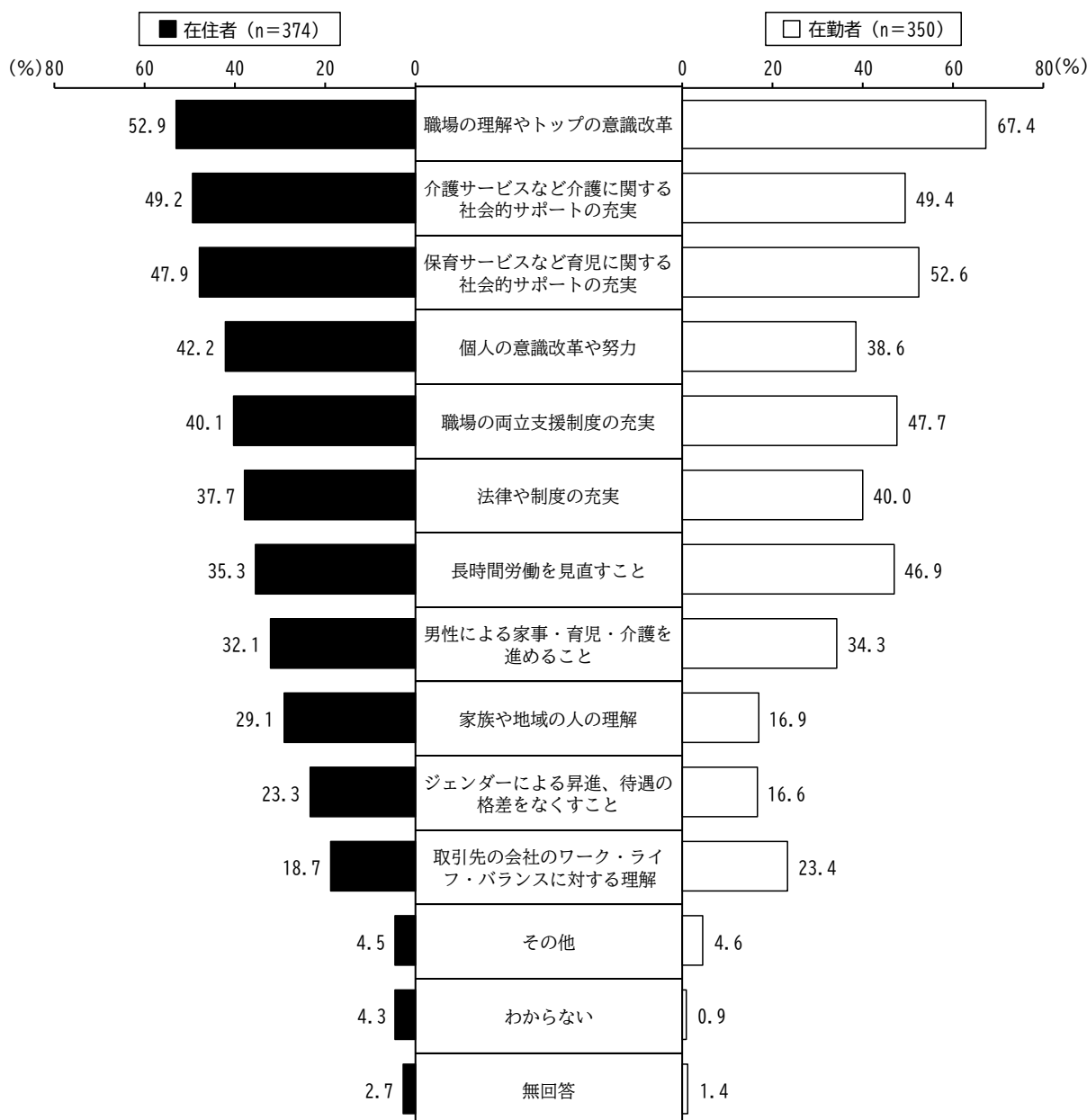
(3) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

【在住者：問3、在勤者：問3】

あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る上で、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）

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【全体】



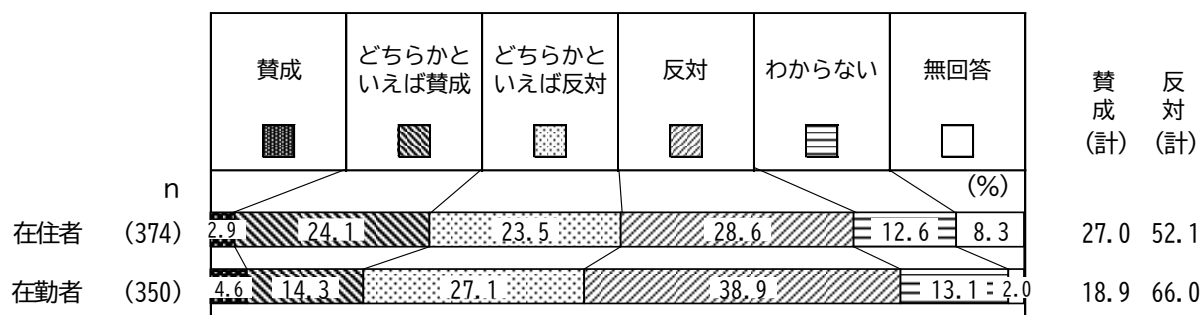
2 家庭生活について

(1) 「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 【在住者：問10、在勤者：問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の考え方がありますが、あなたは、どのように思いますか。（○は1つ）

在住者、在勤者ともに「反対」（「反対」「どちらかといえば反対」の合計）が「賛成」（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）を上回っており、「反対」は在住者で52.1%、在勤者で66.0%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【全体】



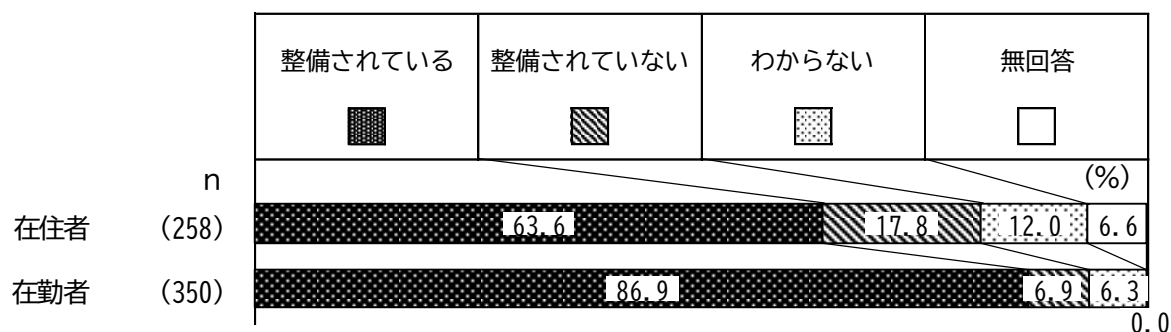
3 働く場について

(1) 育児休業・介護休業の取得環境 【在住者：問12-2、在勤者：問6】

あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得できる環境が整備されていますか。
(制度の整備、業務体制など) (○は1つ)

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【全体】

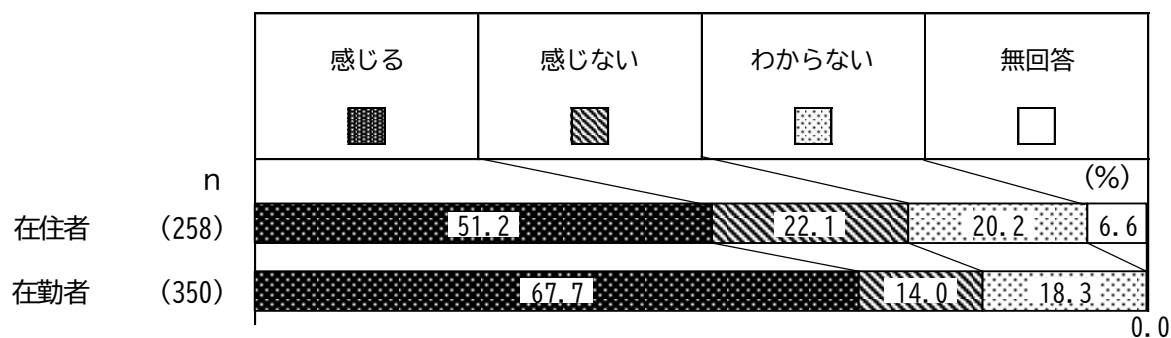


(2) 育児休業・介護休業は取得しやすいか 【在住者：問12-3、在勤者：問7】

あなたの職場では、育児休業や介護休業が取得しやすい風土・職場の理解があると感じますか。(○は1つ)

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【全体】

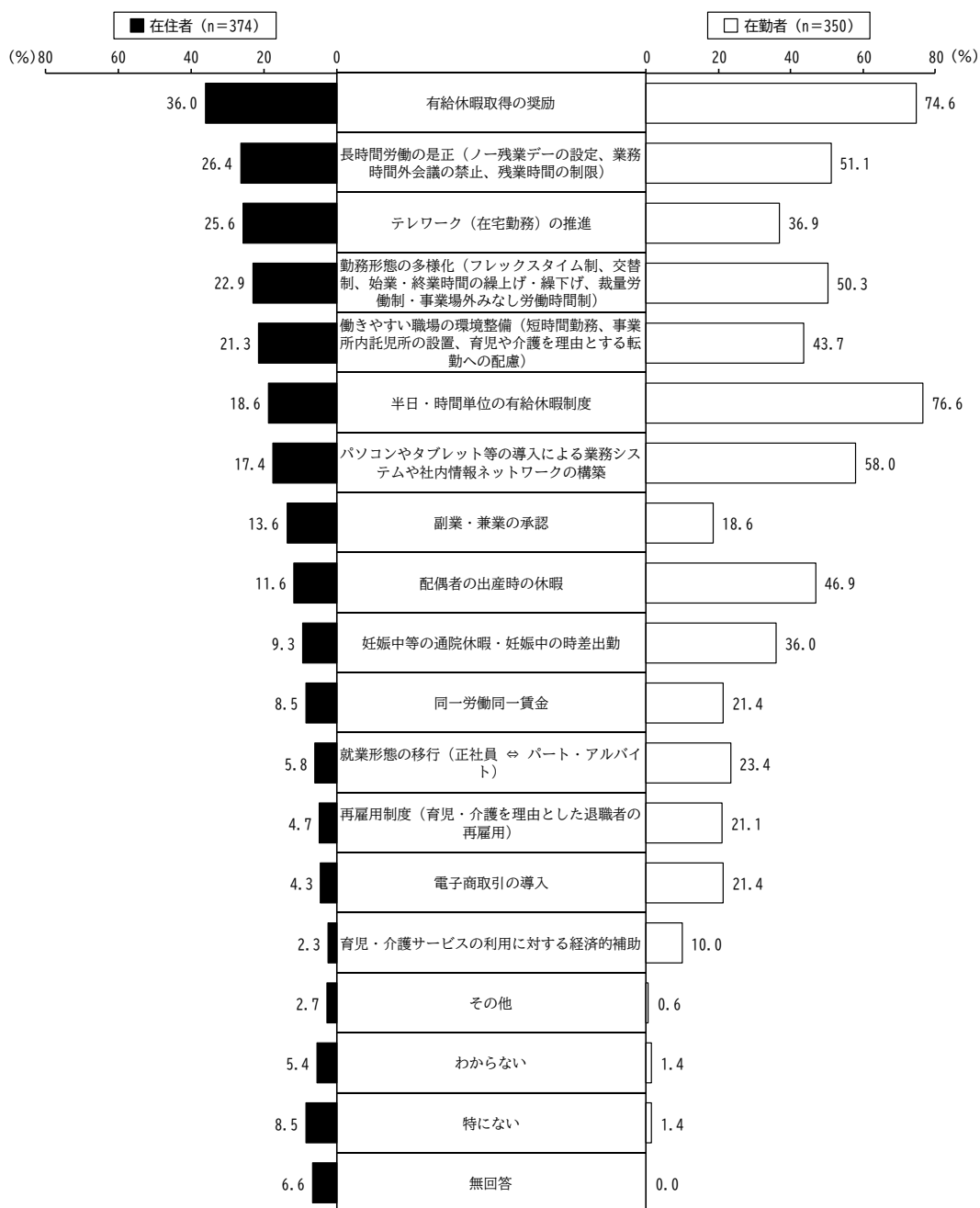


(3) 職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【在住者：問12-4、在勤者：問8】

次の勤務形態や取組のうち、あなたの職場で現在、行われているものはありますか。(〇はいくつでも)

在住者では、「有給休暇取得の奨励」が36.0%で最も多くなっており、「長時間労働の是正（ノー残業デーの設定、業務時間外会議の禁止、残業時間の制限）」が26.4%で続いています。在勤者では、「半日・時間単位の有給休暇制度」が76.6%で最も多くなっており、「有給休暇取得の奨励」が74.6%で続いています。

職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【全体】



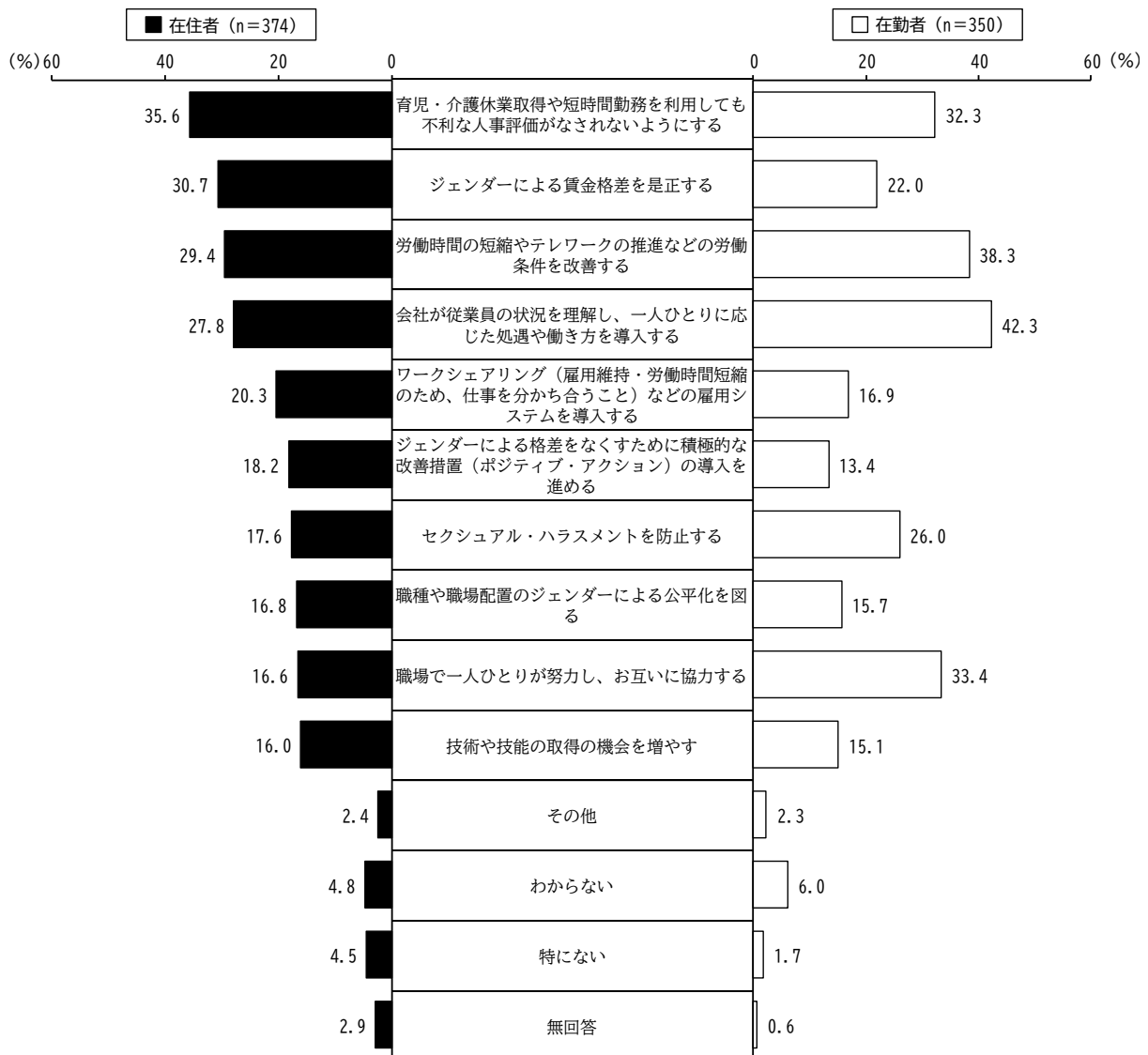
(4) ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと

【在住者：問13、在勤者：問9】

あなたは、ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために、特にどのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

在住者では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」が35.6%で最も多く、「ジェンダーによる賃金格差を是正する」が30.7%で続いています。在勤者では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が42.3%で最も多く、「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が38.3%で続いています。

ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと



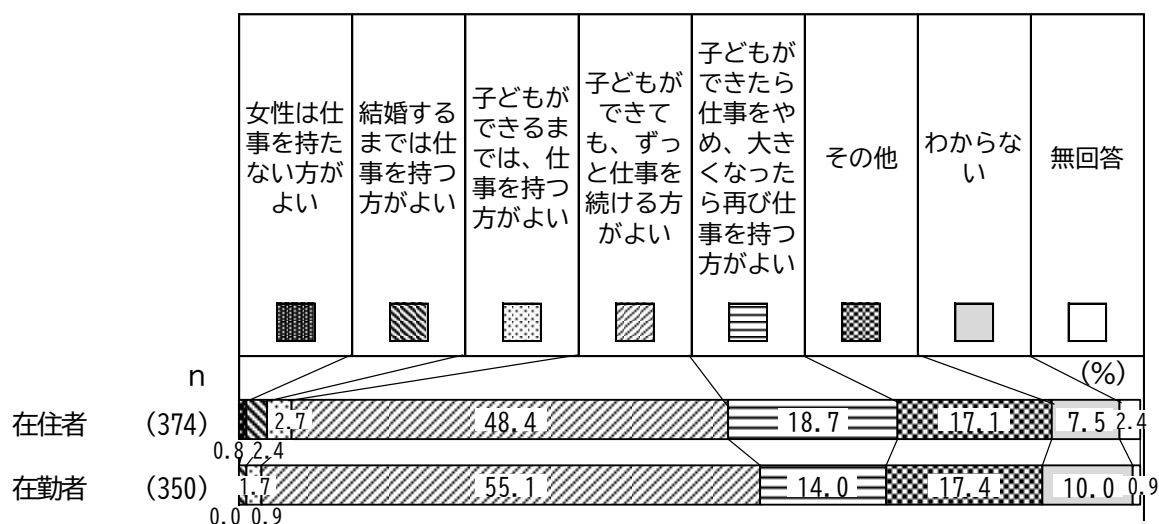
4 働く場における女性の活躍推進について

(1) 望ましい女性の働き方 【在住者：問14、在勤者：問10】

あなたは、女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思いますか。
(〇は1つ)

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【全体】



(2) 女性が働き続けることや再就職の妨げになっていること

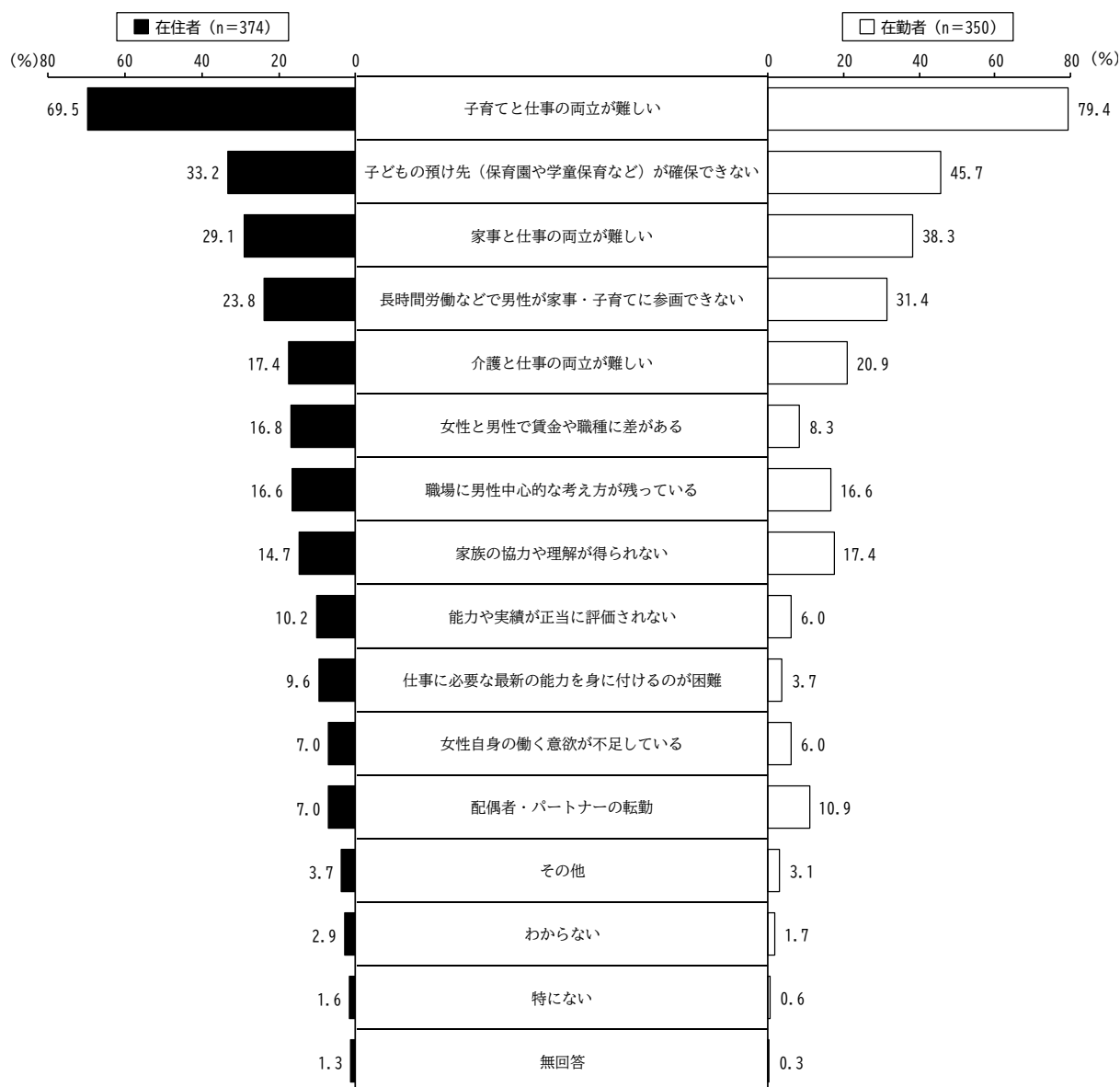
【在住者：問 15、在勤者：問 11】

あなたは、女性が結婚（事実婚を含む）や出産しても仕事を持ち続けたり、一度辞めてから再び仕事を持とうとするときの妨げとして、特にどのようなことがあると思いますか。それぞれについてお答えください。（○は3つまで）

①女性が仕事を持ち続けるときの妨げ

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。

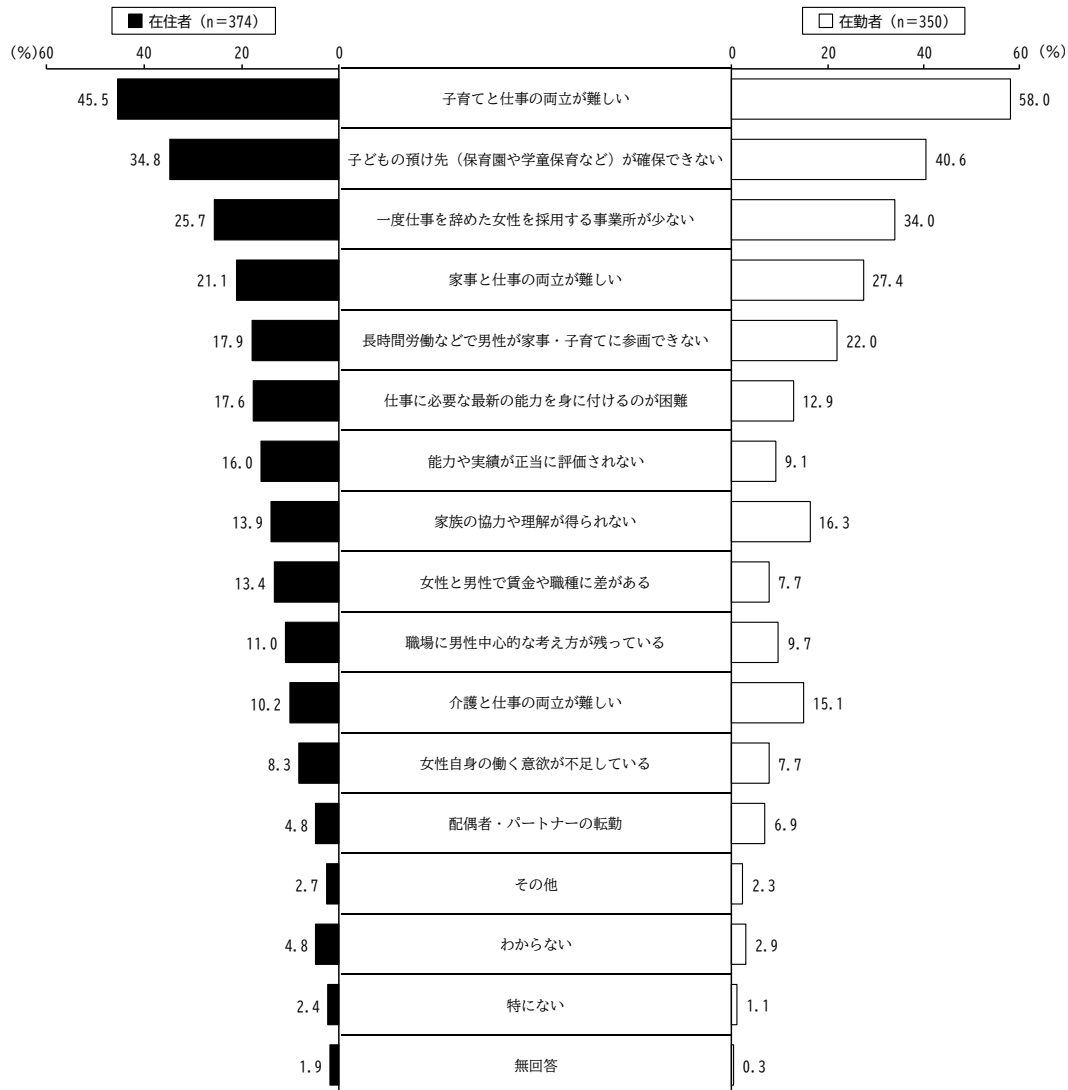
女性が仕事を持ち続けるときの妨げ【全体】



②一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ

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持とうとするときの妨げ【全体】

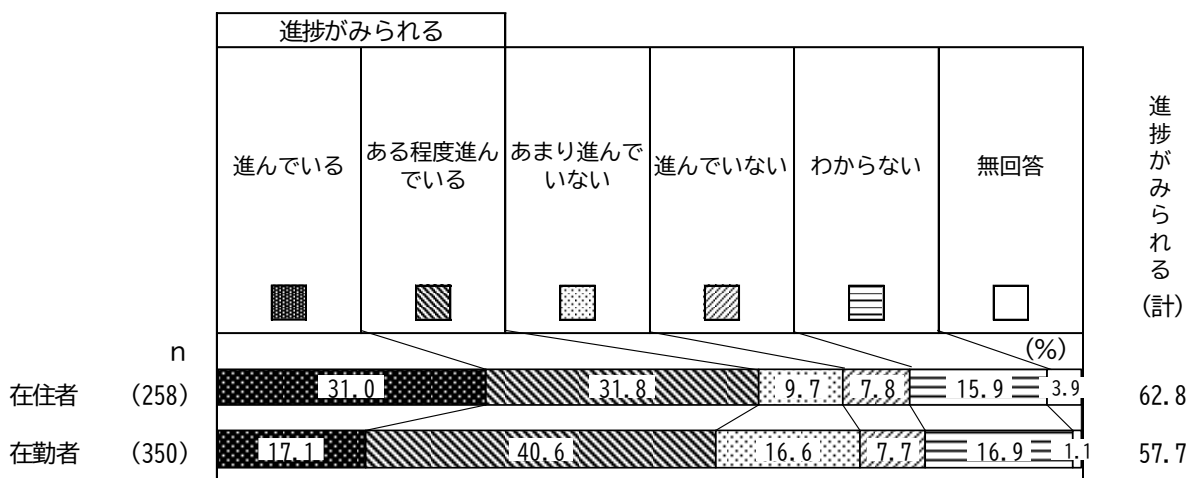


(3) 女性活躍のための取組の進捗度 【在住者：問16、在勤者：問13】

あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。
 (〇は1つ)

在住者、在勤者ともに“進捗がみられる”(「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計)が5割以上となっており、「あまり進んでいない」、「進んでいない」を上回っています。

女性活躍のための取組の進捗度【全体】

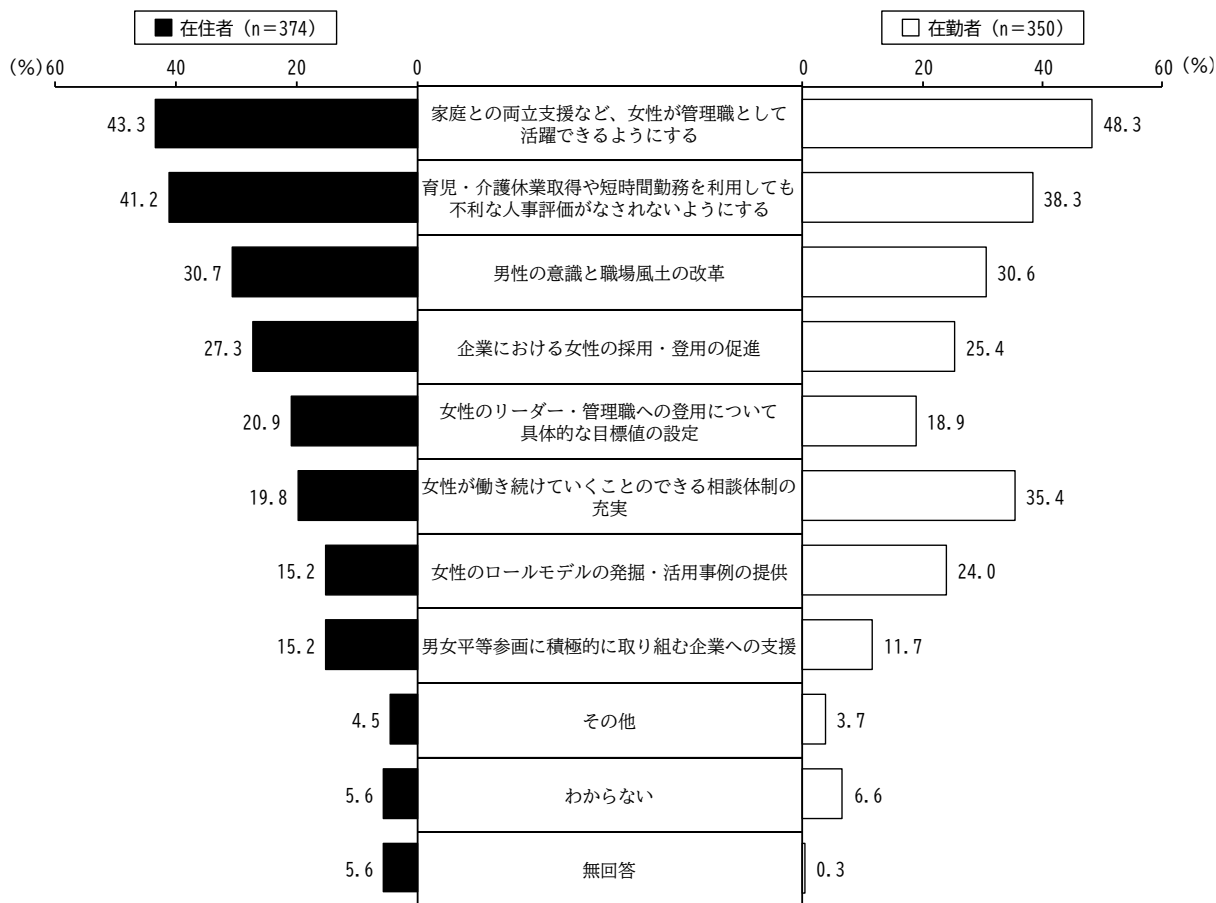


(4) 職場で女性が活躍する上で必要なこと 【在住者：問 17、在勤者：問 15】

女性が職場において活躍するために、特にどのような取組が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

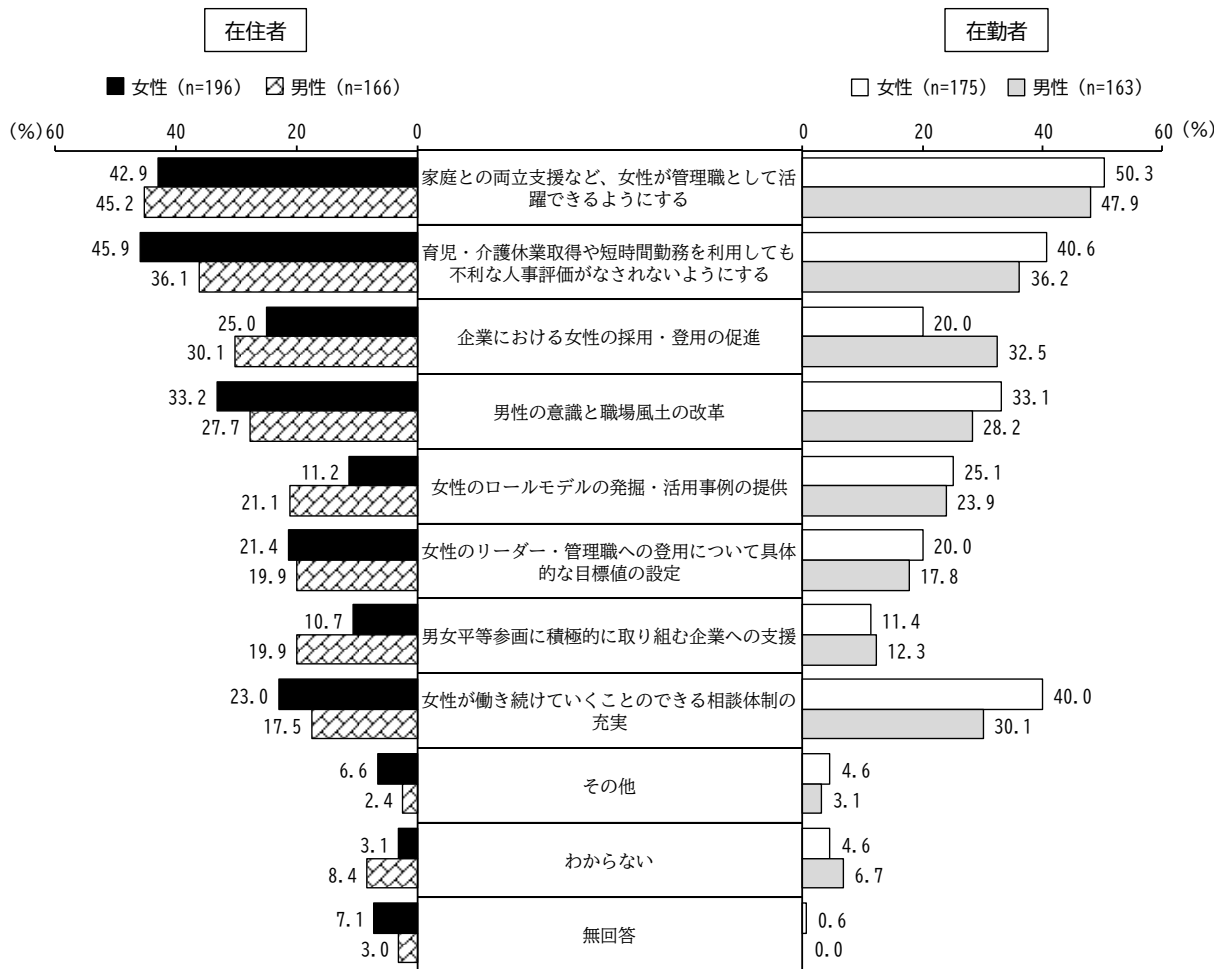
在住者、在勤者ともに「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が最も多く、在住者で 43.3%、在勤者で 48.3%を占めており、「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」が在住者 41.2%、在勤者 38.3%で続いています。

職場で女性が活躍する上で必要なこと【全体】



性別にみると、在住者では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」で女性の割合が男性を 9.8 ポイント上回っています。在勤者では「企業における女性の採用・登用の促進」で男性の割合が女性を 12.5 ポイント上回っています。

職場で女性が活躍する上で必要なこと【男女別】



5 社会参画について

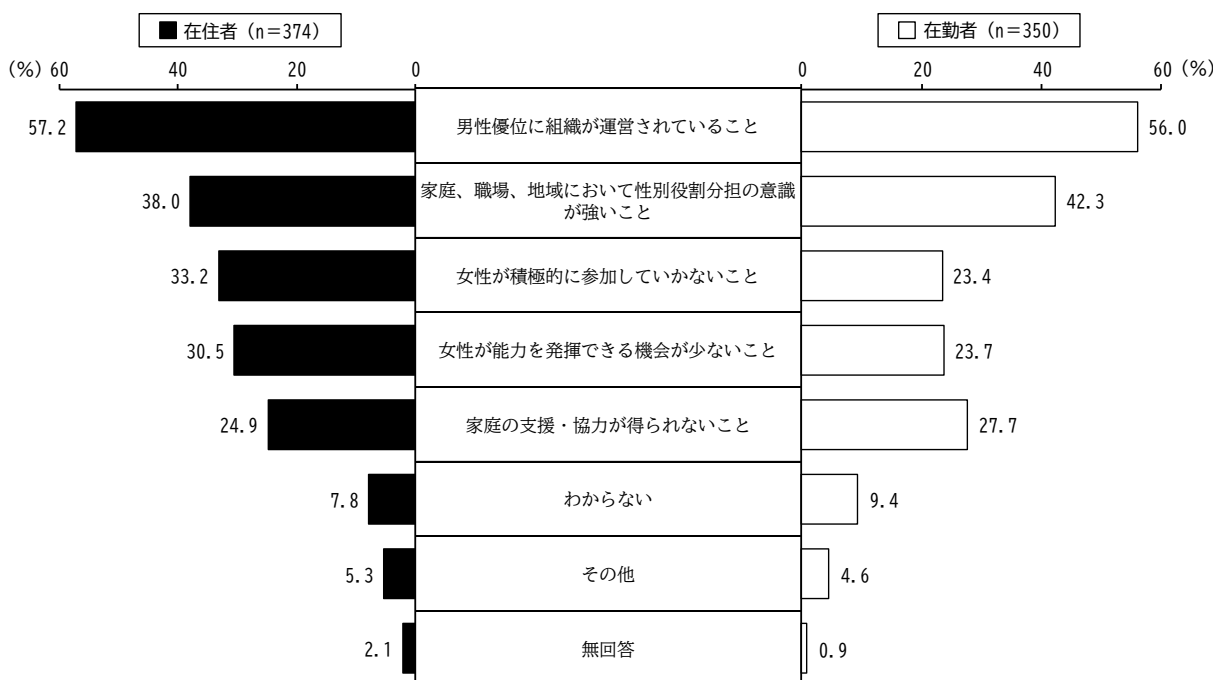
(1) 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因

【在住者：問 21、在勤者：問 17】

あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。（〇はいくつでも）

在住者、在勤者ともに「男性優位に組織が運営されていること」が最も多くなっており、在住者で 57.2%、在勤者で 56.0% を占めています。在住者では、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」「女性が積極的に参加していかないこと」「女性が能力を發揮できる機会が少ないこと」がそれぞれ3割台で続いており、在勤者では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」が 42.3% で続いています。

政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因【全体】



6 差別的取扱いについて

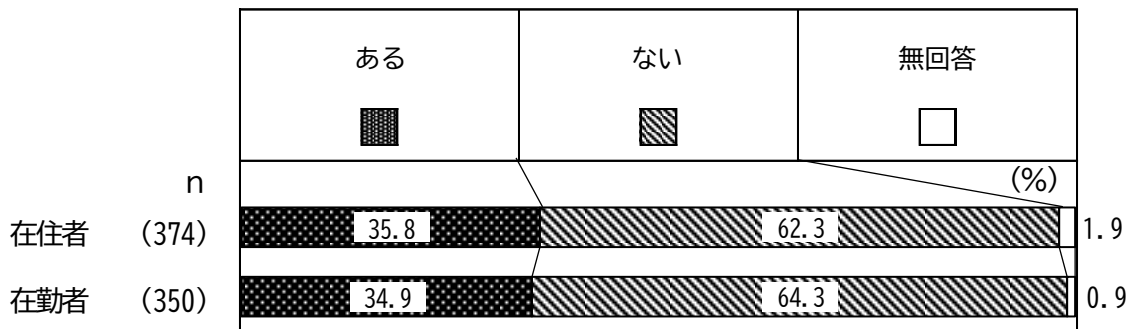
(1) ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所 【在住者：問23、在勤者：問18】

あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。
 (ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

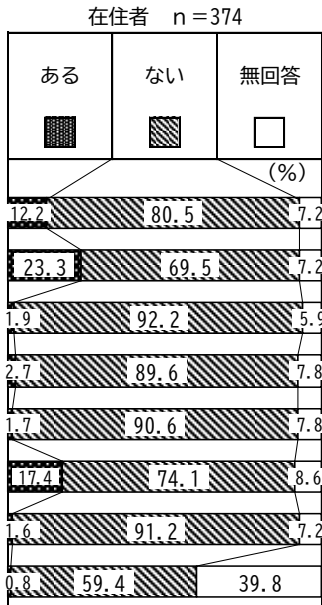
ここ5年以内に被害を受けた人の割合は、『イ. パワー・ハラスメント』で在住者 23.3%、在勤者 28.1%、『カ. モラル・ハラスメント』で在住者 17.4%、在勤者 14.4%、『ア. セクシュアル・ハラスメント』で在住者 12.2%、在勤者 10.9%となっています。何らかのハラスメントを1つでも受けたことがある人の割合は在住者で 35.8%、在勤者で 34.9%となっており、ハラスメントの被害が決してごく一部の人のみに発生しているわけではないことがわかります。

被害を受けた場所については、セクシュアル・ハラスメントを職場で受けたという女性が在住者・在勤者とも1割台、パワー・ハラスメントを職場で受けたという在勤者女性、男性は在住者・在勤者ともに2割台となっています。

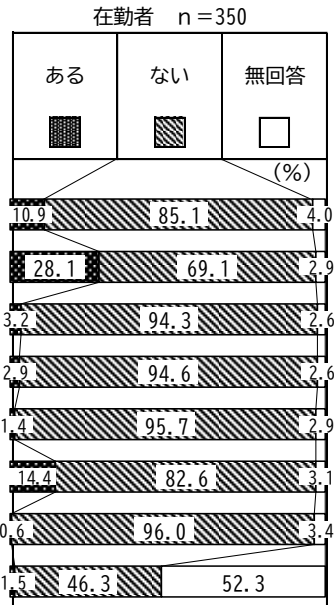
ハラスメントを受けた経験



※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～クの全てについて「ない」を選択している回答者

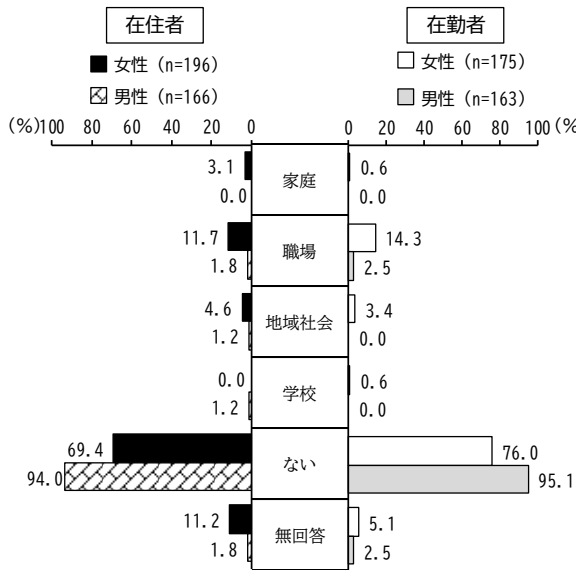


- ア. セクシュアル・ハラスメント
- イ. パワー・ハラスメント
- ウ. マタニティ・ハラスメント、
パタニティ・ハラスメント
- エ. 育児休業にかかるハラスメント
- オ. 介護休業にかかるハラスメント
- カ. モラル・ハラスメント
- キ. SOGIE (性的指向・性自認)
ハラスメント
- ク. その他

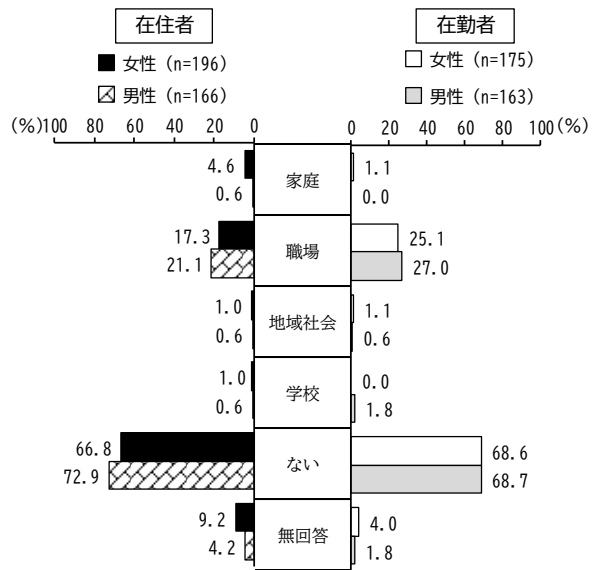


ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【男女別】

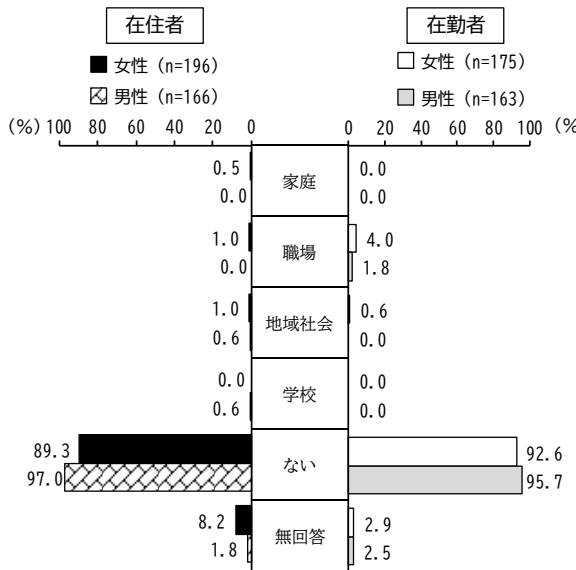
● 『ア. セクシュアル・ハラスメント』



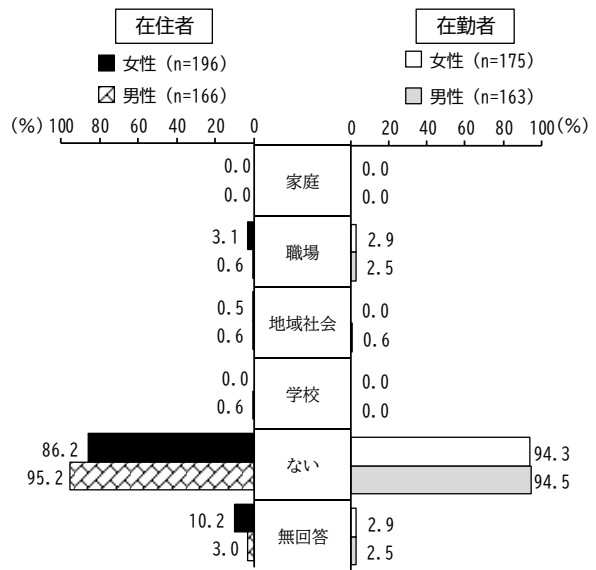
● 『イ. パワー・ハラスメント』



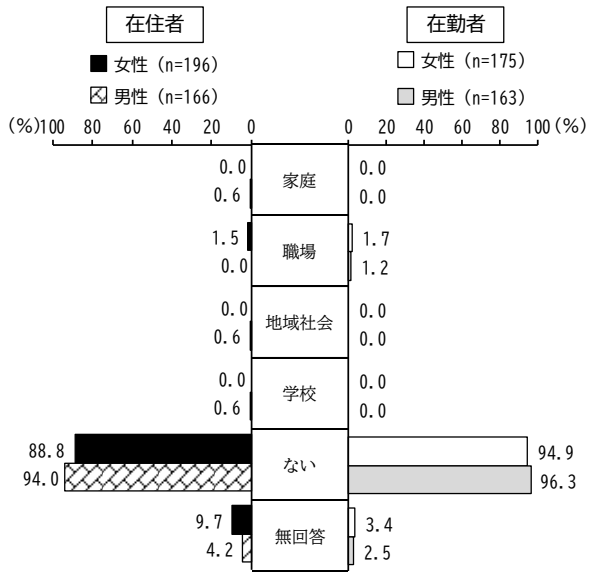
● 『ウ. マタニティ・ハラスメント、
パタニティ・ハラスメント』



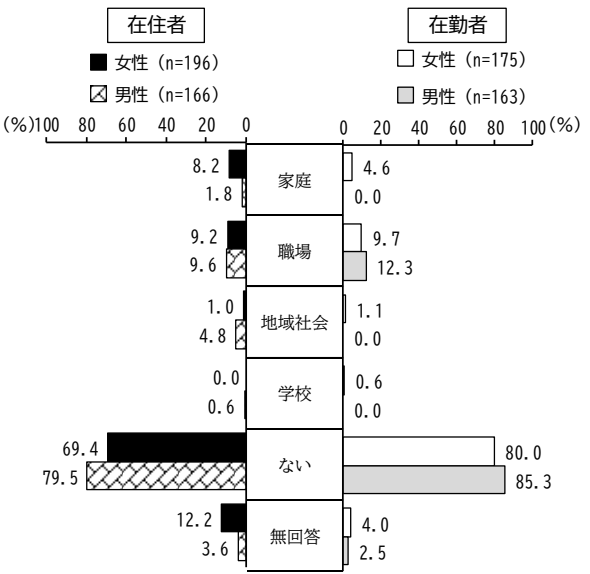
● 『エ. 育児休業にかかるハラスメント』



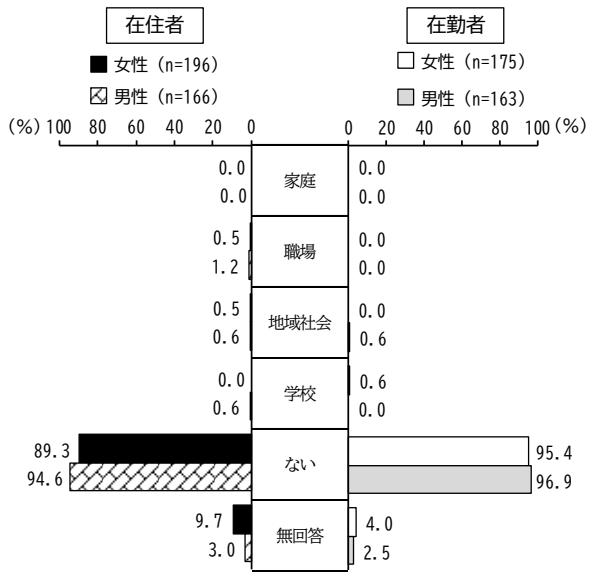
●『オ. 介護休業にかかるハラスメント』



●『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』



7 性の多様性について

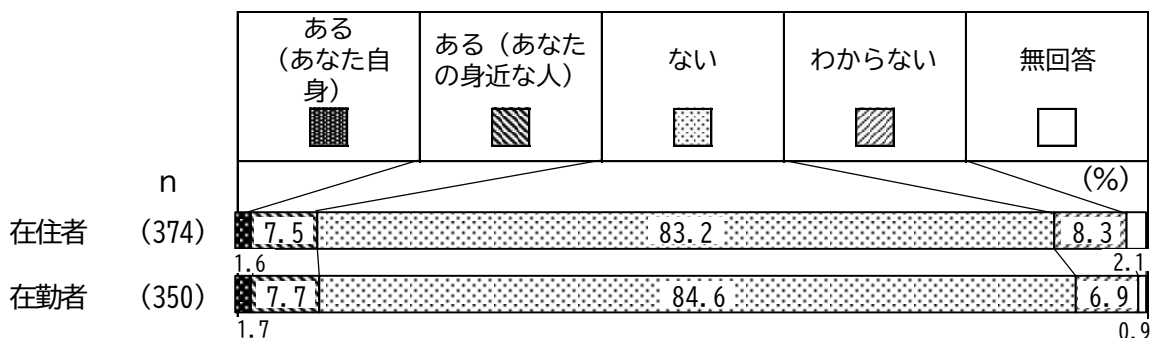
(1) 自分の性別、恋愛対象の性に悩んだ経験の有無 【在住者：問28、在勤者：問19】

あなた、または、身近な人（家族や親族、友人、職場の同僚、近所の知人等）は、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はありますか、または聞いたことはありますか。（○は1つ）

性自認について

「ある」（「ある（あなた自身）」「ある（あなたの身近な人）」の合計）は在住者で9.1%、在勤者で9.4%となっています。

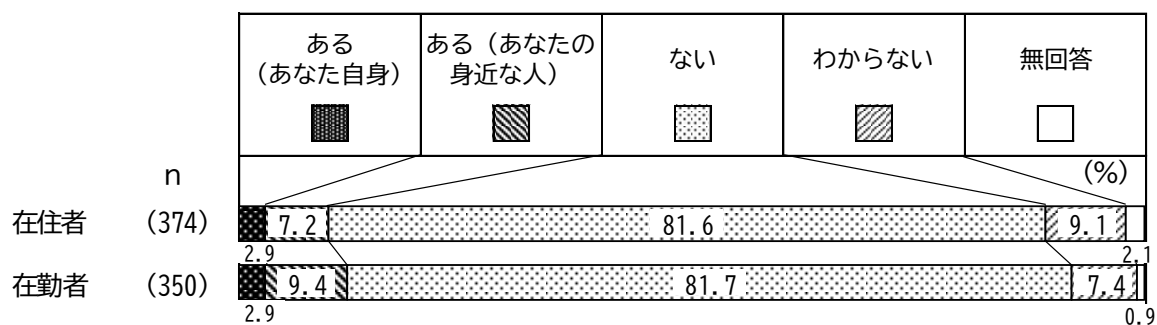
性自認について悩んだ経験の有無【全体】



性的指向について

「ある」（「ある（あなた自身）」「ある（あなたの身近な人）」の合計）は在住者で10.1%、在勤者で12.3%となっています。

性的指向について悩んだ経験の有無【全体】

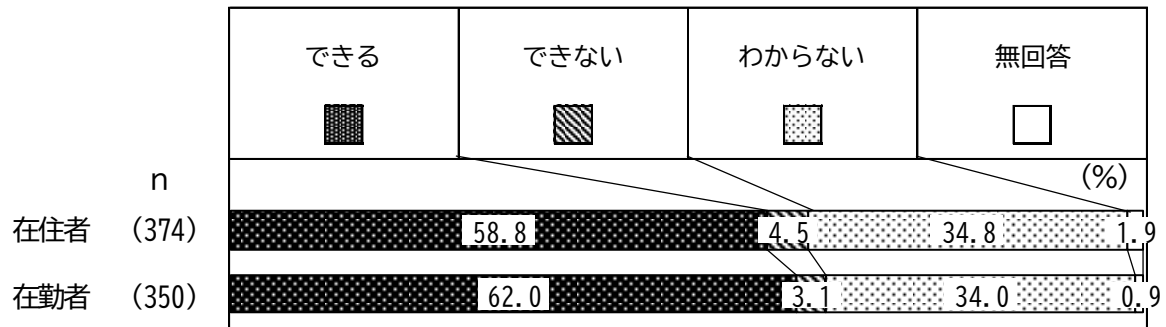


(2) カミングアウトの際の対応 【在住者：問 29、在勤者：問 20】

あなたは、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ますか。（○は1つ）

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【全体】



8 男女平等参画社会の実現について

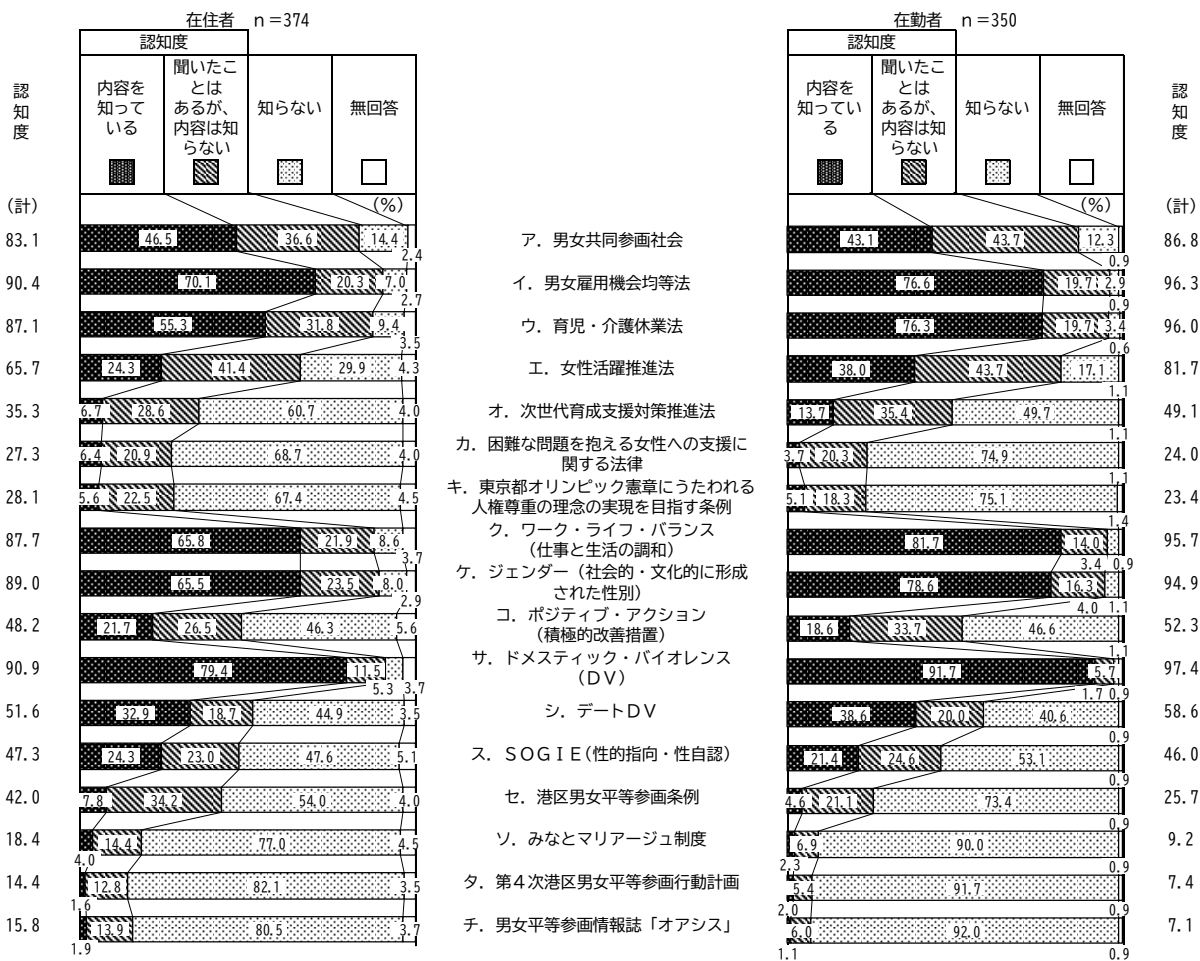
(1) 男女平等参画に関する用語の認知度 【在住者：問31、在勤者：問22】

あなたは、次にあげる言葉について、知っていますか。

(ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ)

在住者では『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” (「内容を知っている」「聞いたことはあるが、内容は知らない」の合計) が、在勤者では『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』『エ. 女性活躍推進法』『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。

男女平等参画に関する用語の認知度【全体】



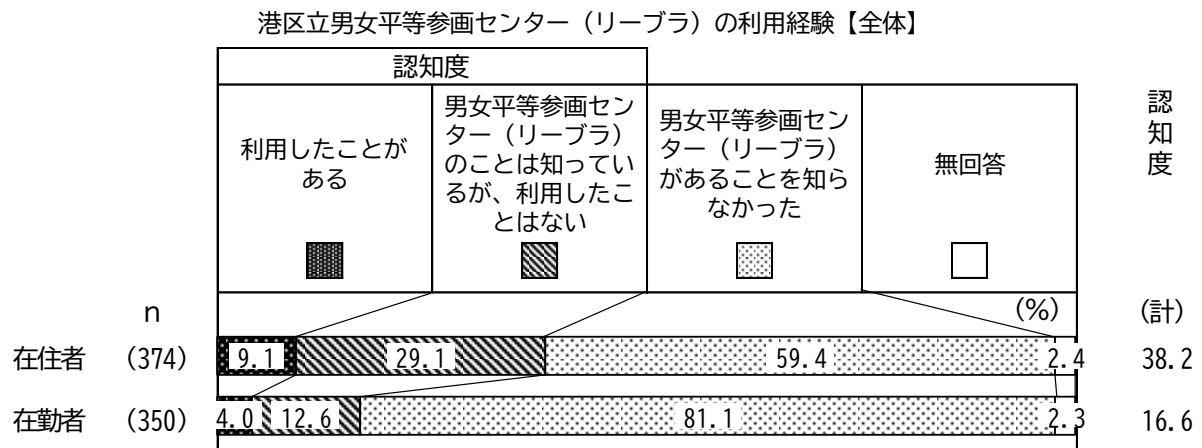
9 拠点施設の充実について

(1) 港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験

【在住者：問 33、在勤者：問 23】

あなたは、男女平等参画センター（リーブラ）を利用したことがありますか。
(○は1つ)

「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”（「利用したことがある」「男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない」の合計）は在住者で38.2%、在勤者で16.6%となっています。



(2) 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

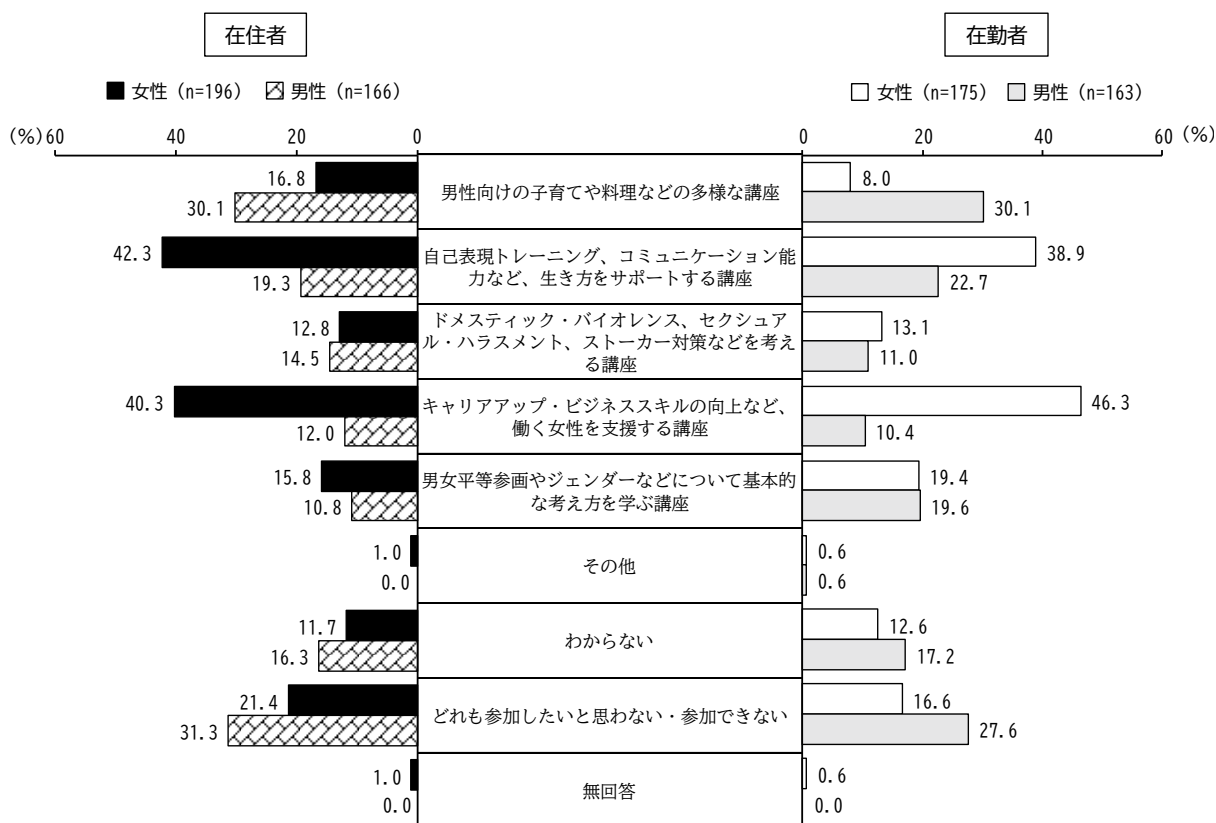
【在住者：問 34、在勤者：問 24】

港区立男女平等参画センターでは、さまざまな講座を行っています。あなたがその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いますか。

(○はいくつでも)

「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【男女別】



❖ 第3章 調査結果の分析 ❖

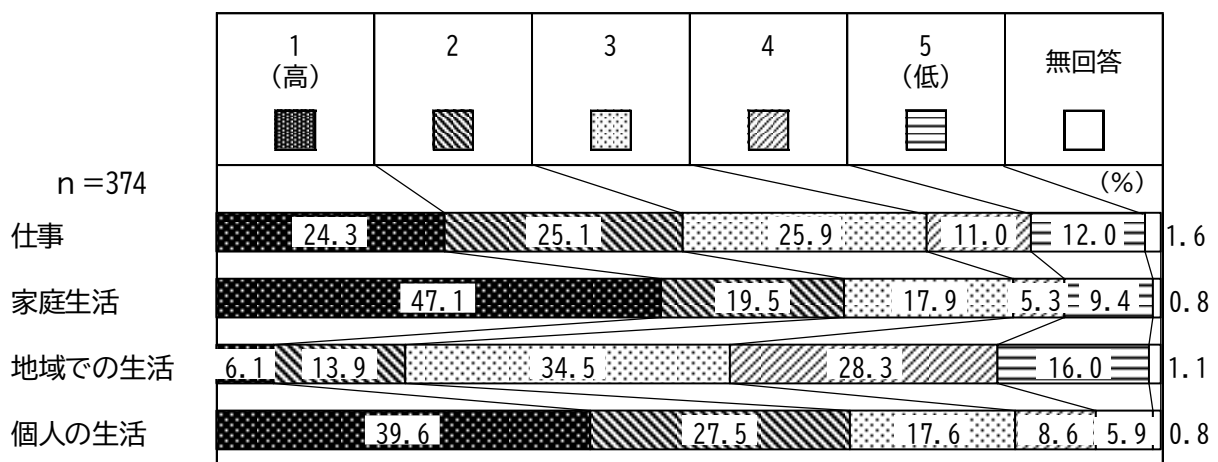
I 在住者調査

1 家庭生活と社会生活の両立について

問1：「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》

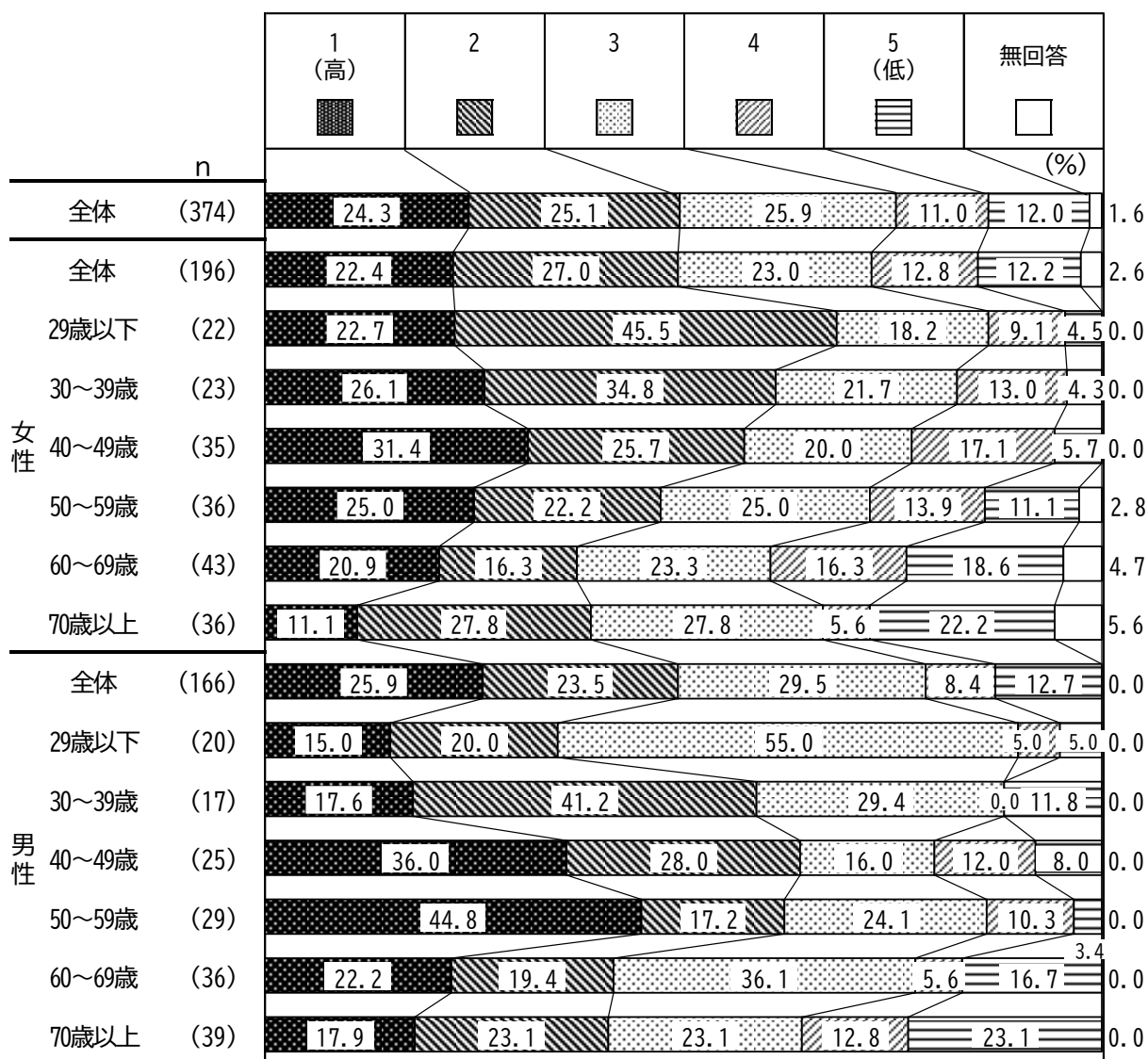
生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」（地域活動等）、「個人の生活」（学習、趣味、付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

問1：「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》



希望する優先度の高さ（「1」と回答したもの）を比較すると、「家庭生活」が47.1%で最も多く、「個人の生活」が39.6%、「仕事」が24.3%、「地域での生活」が6.1%となっています。

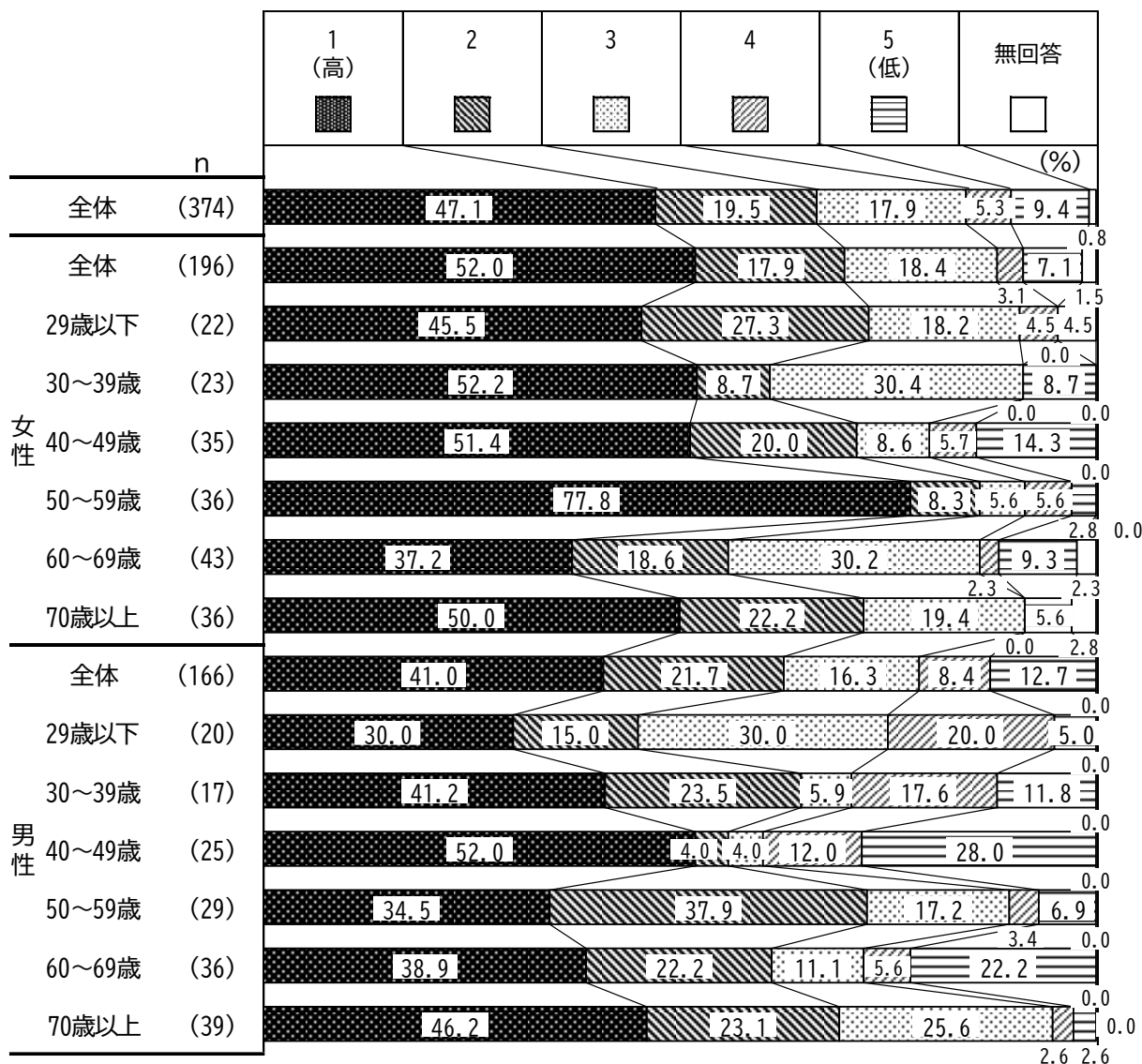
問1：「仕事」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「仕事」の優先度「3」は男性（29.5%）が女性（23.0%）より6.5ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「仕事」の優先度「1」は男性50~59歳（44.8%）で4割半ばとなっています。

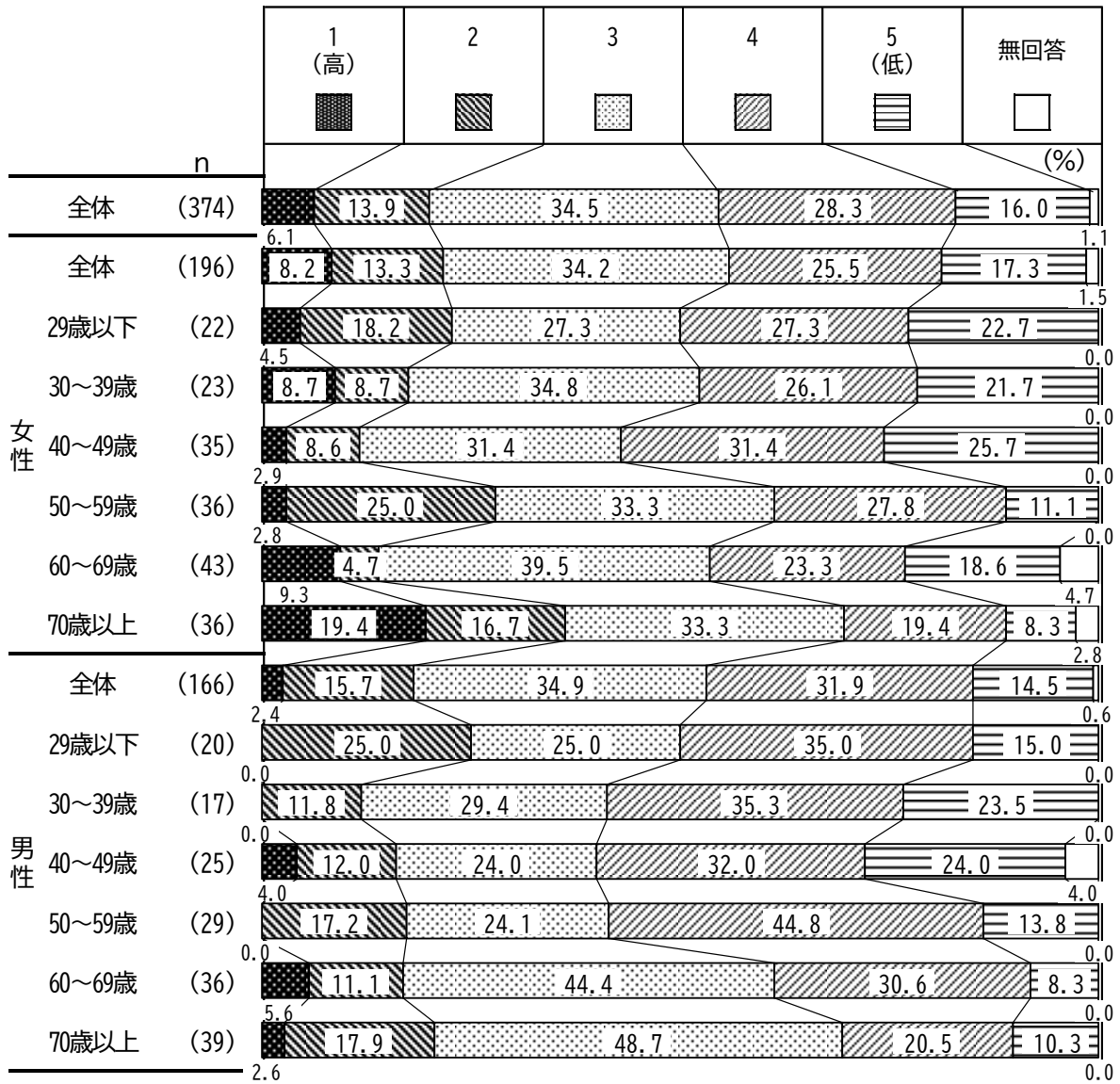
問1：「家庭生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性（52.0%）が男性（41.0%）よりも11.0ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性50～59歳（77.8%）で8割近くとなっています。

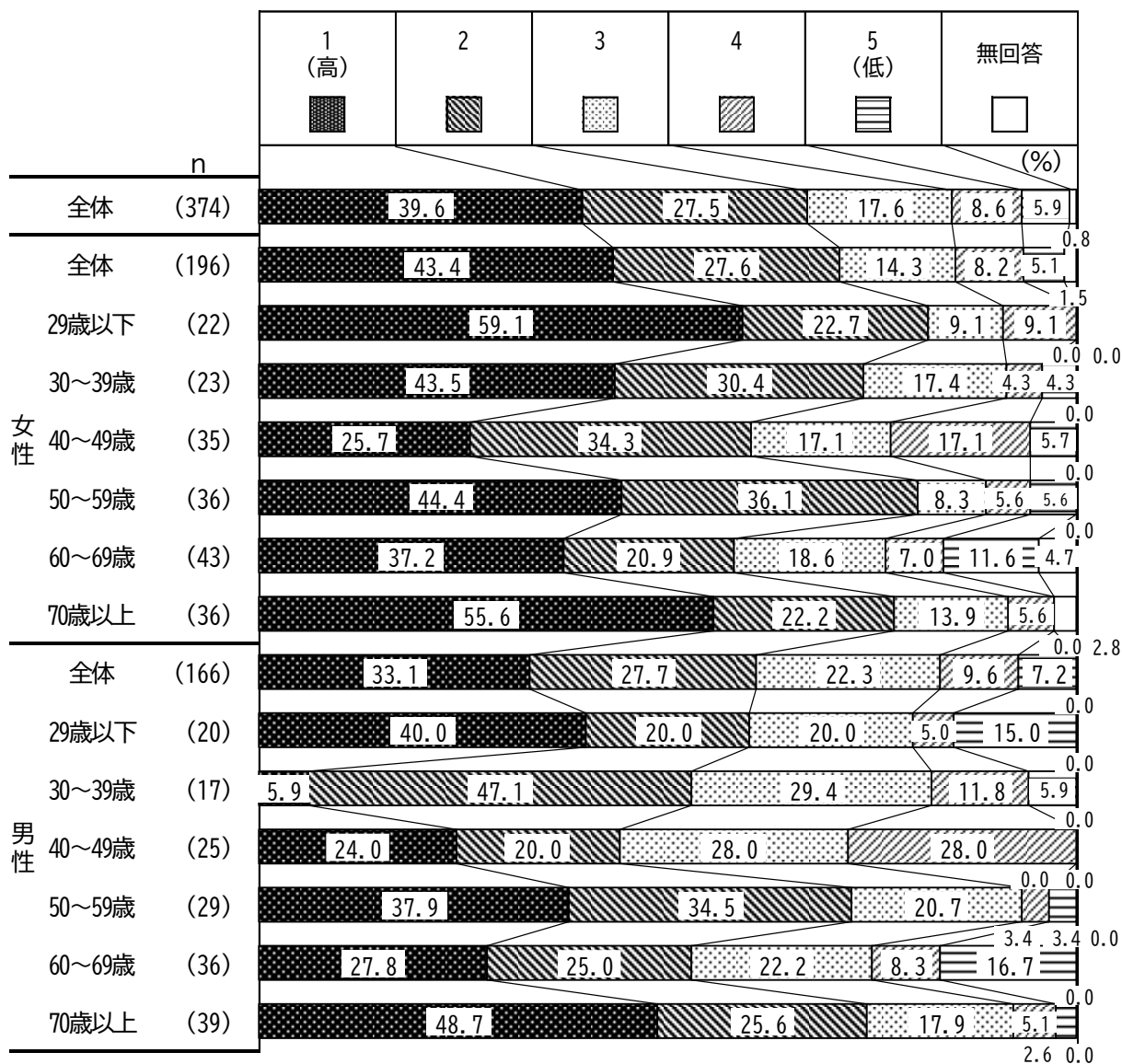
問1：「地域での生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「地域での生活」の優先度「1」は女性（8.2%）が男性（2.4%）よりも5.8ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「地域での生活」の優先度「3」は男性70歳以上（48.7%）で5割近くとなっています。

問1：「個人の生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



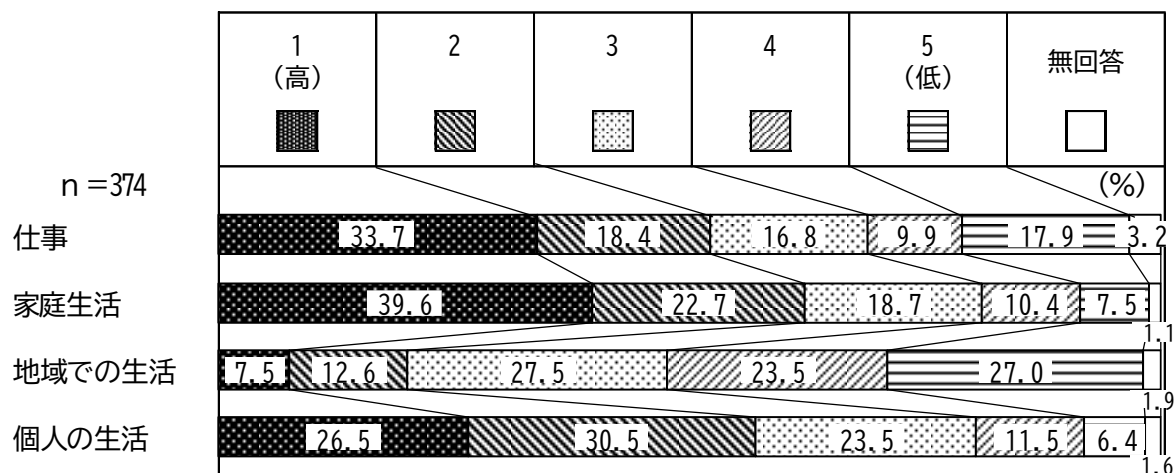
性別にみると、「個人の生活」の優先度「1」は女性（43.4%）が男性（33.1%）より10.3ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「個人の生活」の優先度「1」は女性29歳以下（59.1%）で約6割となっています。

問2：「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）》

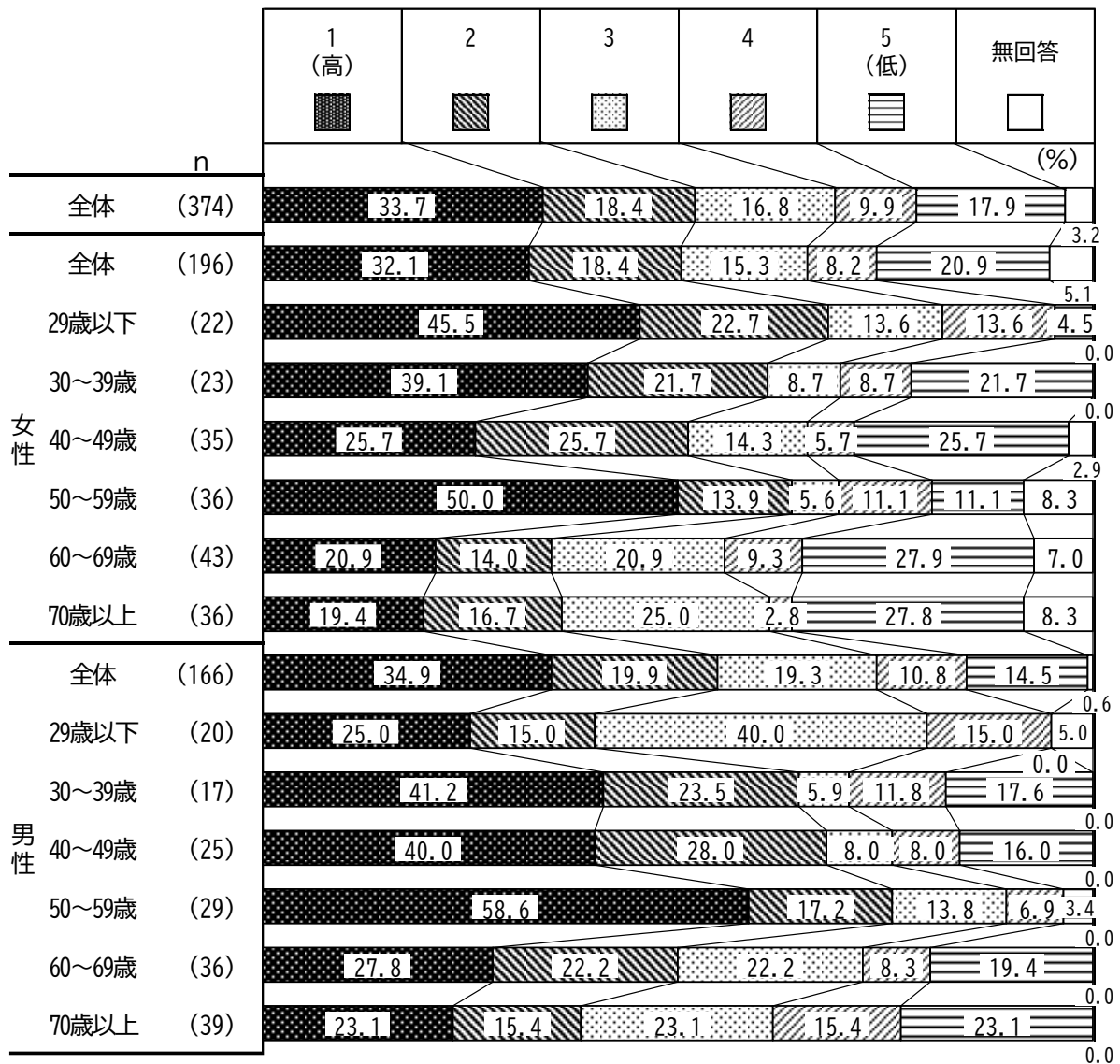
あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○は1つ）

問2：「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）の優先度の高さ（「1」と回答したもの）を比較すると、「家庭生活」が39.6%で最も多く、「仕事」が33.7%、「個人の生活」が26.5%、「地域での生活」が7.5%となっています。

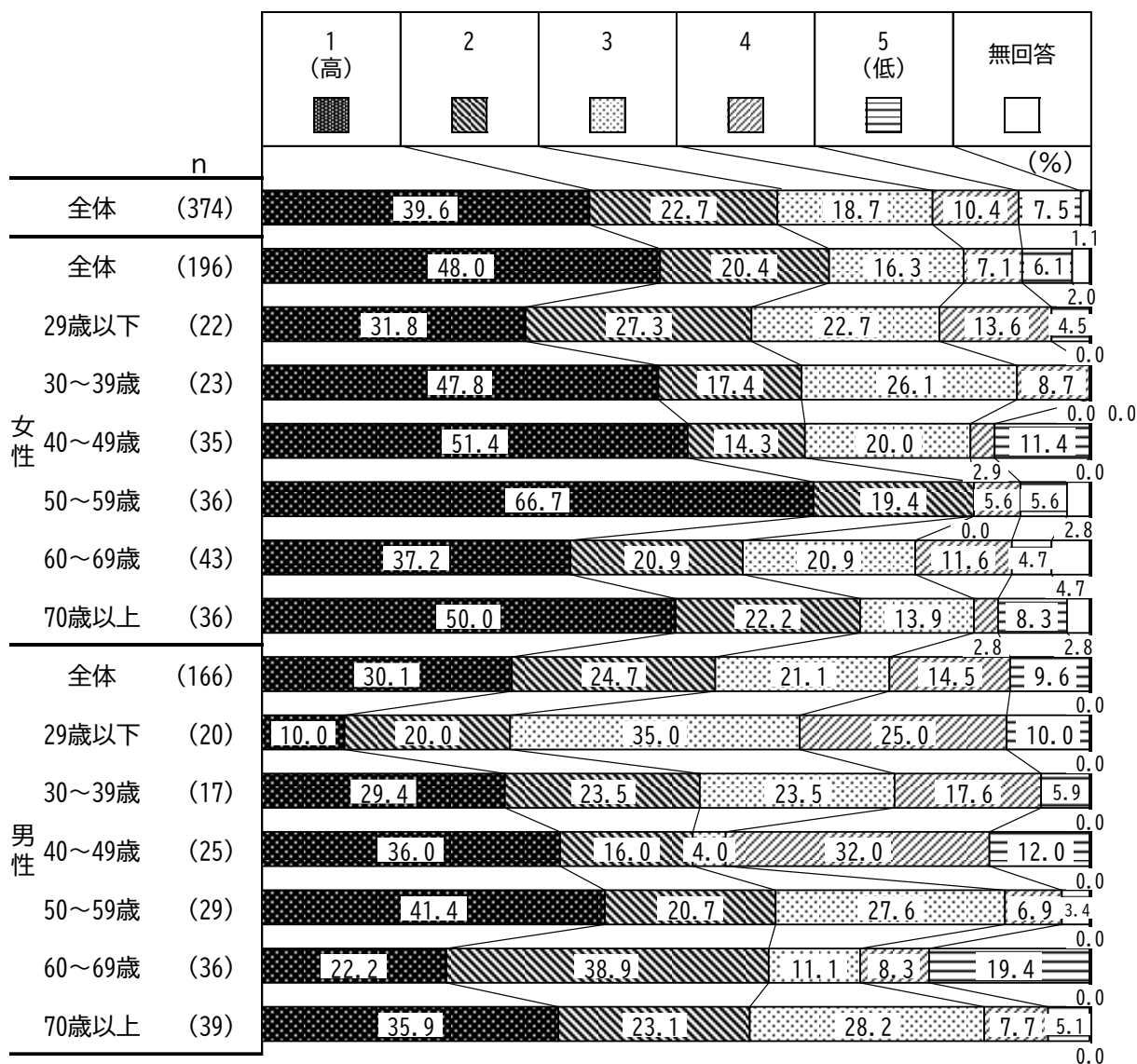
問2：「仕事」の優先度《現実（現状）》【性・年齢別】



性別にみると、「仕事」の優先度「5」は女性（20.9%）が男性（14.5%）より6.4ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「仕事」の優先度「1」は男性50~59歳（58.6%）で6割近くとなっています。

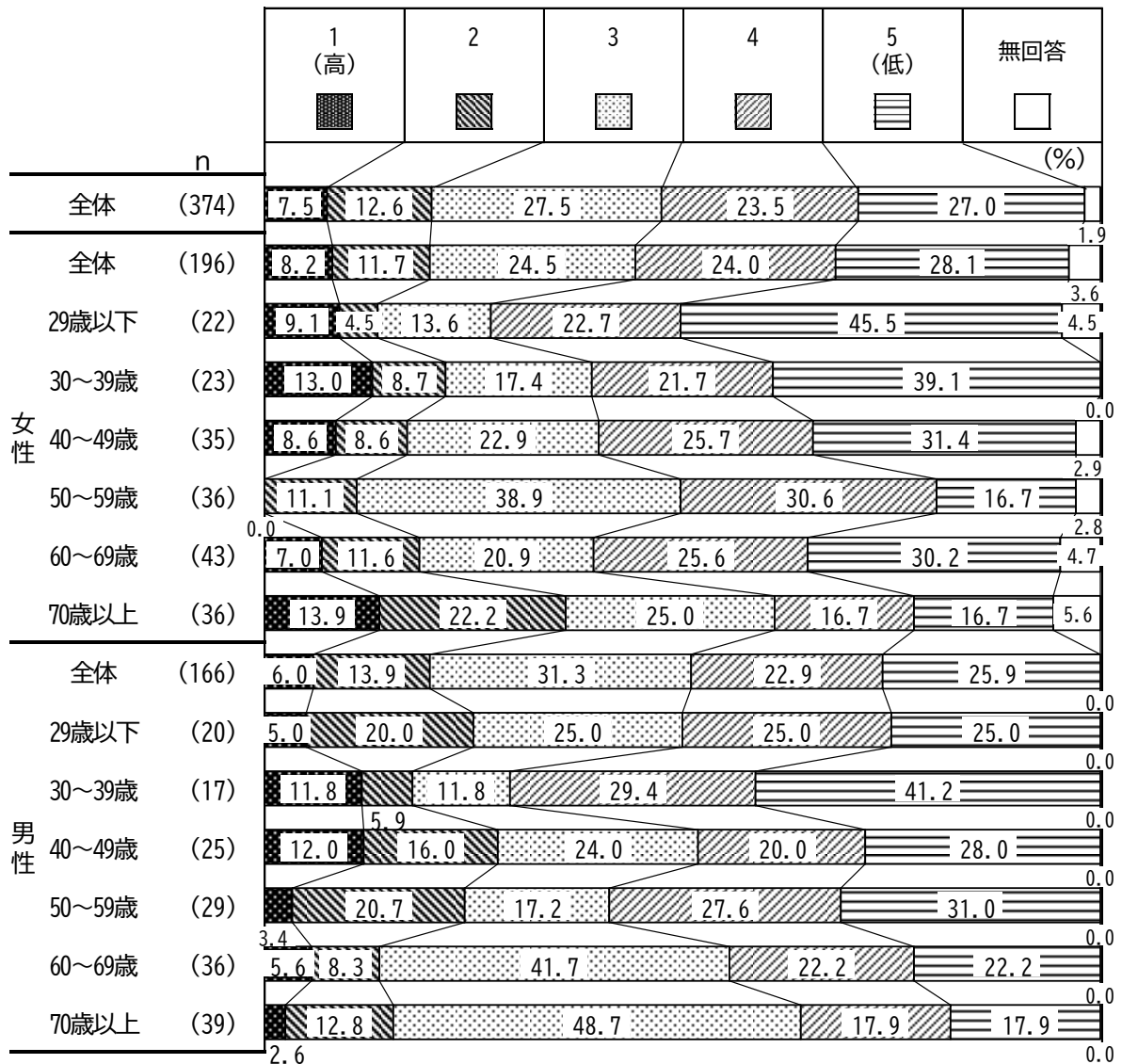
問2：「家庭生活」の優先度《現実（現状）》【性・年齢別】



性別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性（48.0%）が男性（30.1%）より17.9ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性50~59歳（66.7%）で7割近くとなっています。

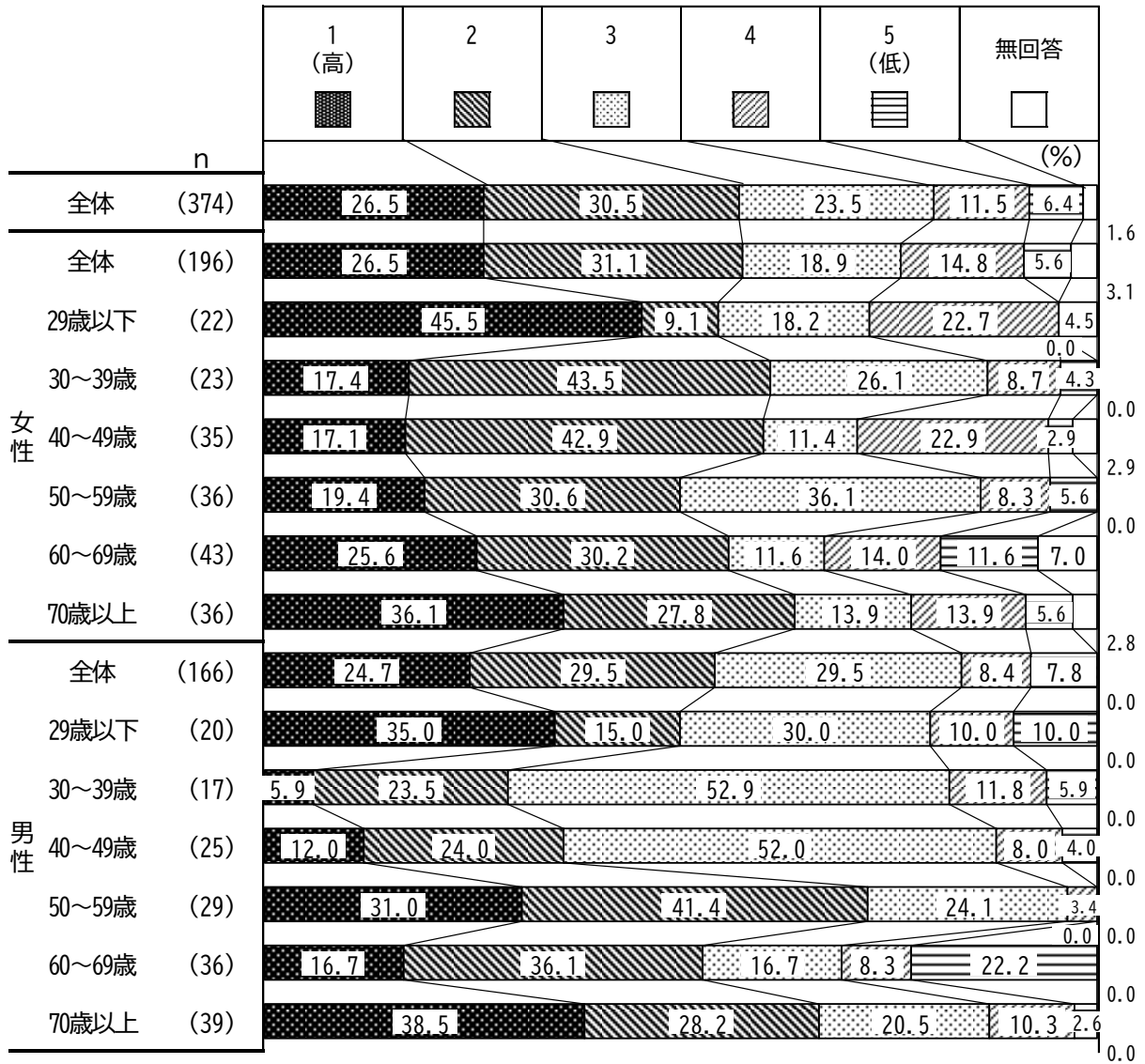
問2：「地域での生活」の優先度《現実（現状）》【性・年齢別】



性別にみると、「地域での生活」の優先度「3」は男性（31.3%）が女性（24.5%）より6.8ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「地域での生活」の優先度「3」は男性70歳以上（48.7%）で5割近くとなっています。

問2：「個人の生活」の優先度《現実（現状）》【性・年齢別】



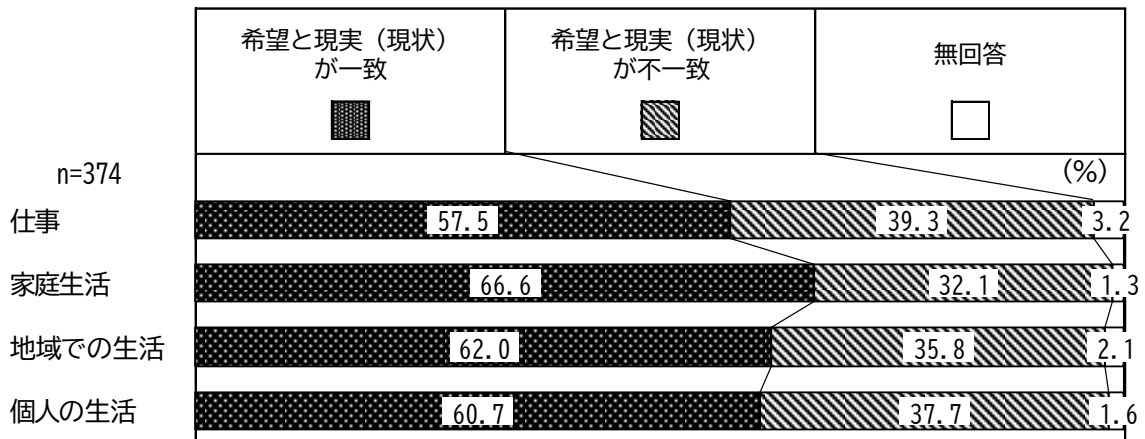
性別にみると、「個人の生活」の優先度「3」は男性（29.5%）が女性（18.9%）より10.6ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「個人の生活」の優先度「1」は男性70歳以上（38.5%）で4割近くとなっています。

○「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の希望と現実（現状）の一致状況

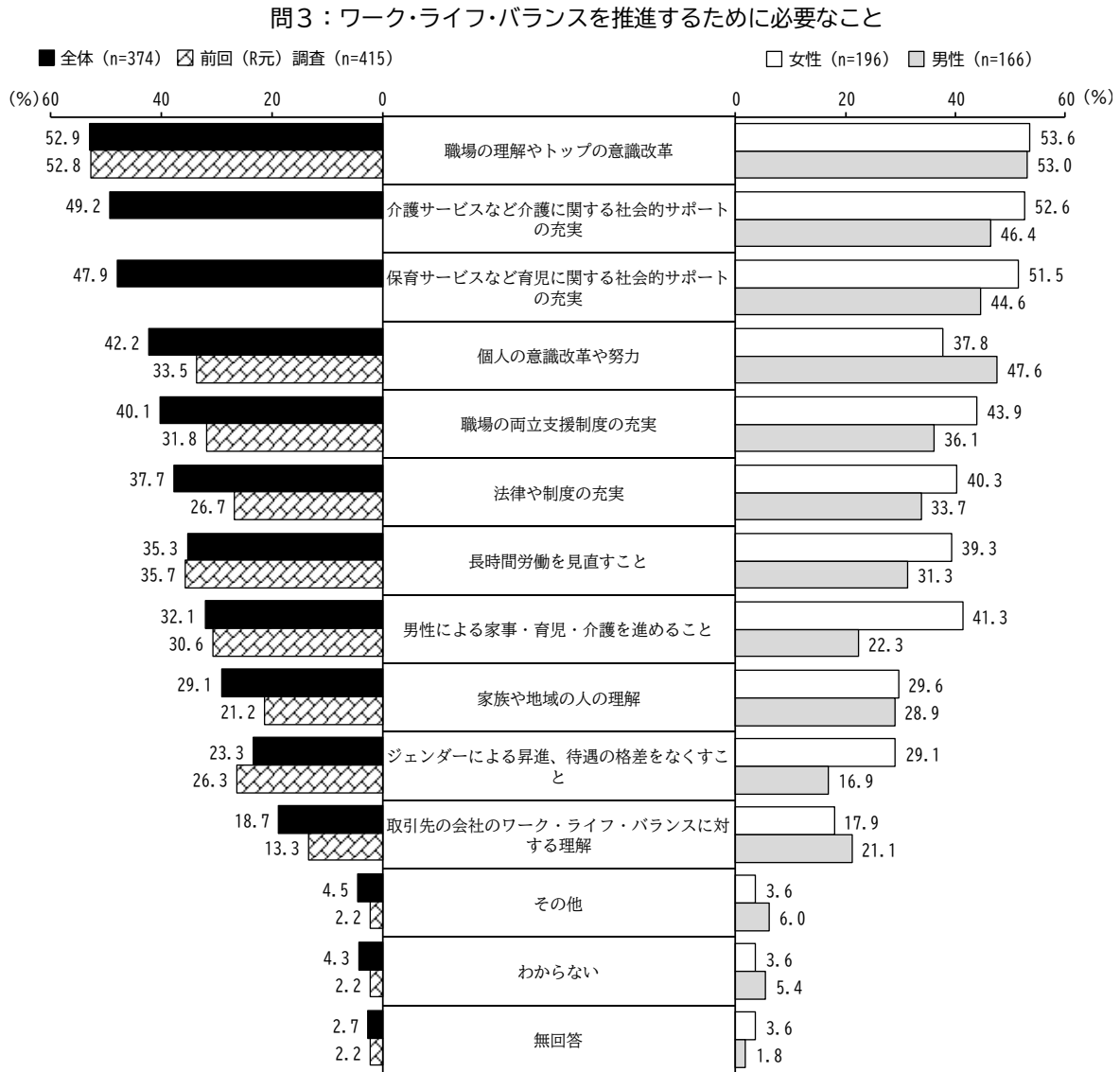
問1と問2の回答を分析すると、希望と現実（現状）が一致している割合は「家庭生活」（66.6%）が7割近くで最も多くなっています。次いで「地域での生活」（62.0%）、「個人の生活」（60.7%）、「仕事」（57.5%）となっています。

「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度の一致状況



問3：ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る上で、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）



※「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」、「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」については、令和元年度調査時は、「保育サービスや介護サービスなどの育児・介護に関する社会的サポートの充実」としていたため、上記の図には掲載していません。

「職場の理解やトップの意識改革」が52.9%で最も多く、「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49.2%、「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47.9%で続きます。

前回調査と比較すると、「法律や制度の充実」が11.0ポイント、「個人の意識改革や努力」が8.7ポイント増加しています。一方、「ジェンダーによる昇進、待遇の格差をなくすこと」が3.0ポイント減少しています。

性別にみると、「男性による家事・育児・介護を進めること」では女性(41.3%)が男性(22.3%)よりも19.0ポイント高くなっています。一方、「個人の意識改革や努力」では男性(47.6%)が女性(37.8%)よりも9.8ポイント高くなっています。

問3：ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【性・年齢別】

| | 全体 | 保育サービスの充実 | 介護サービスの充実 | 職場の両立支援制度の充実 | 長時間労働を見直すこと | 法律や制度の充実 | ジェンダーによる昇進、待遇の格差をなくすこと | 男性による家事・育児・介護を進めること | 個人の意識改革や努力 | 職場の理解やトップの意識改革 | 家族や地域の人の理解 | 取引先の会社に対する理解 | その他 | わからない | 無回答 | |
|-----------|--------|-----------|-----------|--------------|-------------|----------|------------------------|---------------------|------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|-------|-----|
| | | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 | 割合(%) | 人 |
| 全体 | 374 | 179 | 184 | 150 | 132 | 141 | 87 | 120 | 158 | 198 | 109 | 70 | 17 | 16 | 10 | |
| | 100.0 | 47.9 | 49.2 | 40.1 | 35.3 | 37.7 | 23.3 | 32.1 | 42.2 | 52.9 | 29.1 | 18.7 | 4.5 | 4.3 | 2.7 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 | 101 | 103 | 86 | 77 | 79 | 57 | 81 | 74 | 105 | 58 | 35 | 7 | 7 | |
| | | 100.0 | 51.5 | 52.6 | 43.9 | 39.3 | 40.3 | 29.1 | 41.3 | 37.8 | 53.6 | 29.6 | 17.9 | 3.6 | 3.6 | 3.6 |
| | 29歳以下 | 22 | 13 | 3 | 7 | 7 | 6 | 3 | 6 | 6 | 9 | 5 | 2 | 0 | 1 | |
| | | 100.0 | 59.1 | 13.6 | 31.8 | 31.8 | 27.3 | 13.6 | 27.3 | 27.3 | 40.9 | 22.7 | 9.1 | 0.0 | 4.5 | 4.5 |
| | 30~39歳 | 23 | 17 | 9 | 13 | 12 | 10 | 6 | 10 | 9 | 12 | 4 | 4 | 1 | 0 | |
| | | 100.0 | 73.9 | 39.1 | 56.5 | 52.2 | 43.5 | 26.1 | 43.5 | 39.1 | 52.2 | 17.4 | 17.4 | 4.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 40~49歳 | 35 | 18 | 14 | 17 | 12 | 8 | 10 | 15 | 10 | 19 | 14 | 8 | 1 | 1 | |
| | | 100.0 | 51.4 | 40.0 | 48.6 | 34.3 | 22.9 | 28.6 | 42.9 | 28.6 | 54.3 | 40.0 | 22.9 | 2.9 | 2.9 | 0.0 |
| | 50~59歳 | 36 | 12 | 19 | 18 | 20 | 18 | 11 | 17 | 13 | 23 | 7 | 8 | 1 | 3 | |
| | | 100.0 | 33.3 | 52.8 | 50.0 | 55.6 | 50.0 | 30.6 | 47.2 | 36.1 | 63.9 | 19.4 | 22.2 | 2.8 | 8.3 | 8.3 |
| 60~69歳 | 43 | 24 | 32 | 18 | 14 | 20 | 14 | 21 | 18 | 27 | 11 | 6 | 2 | 0 | | |
| | 100.0 | 55.8 | 74.4 | 41.9 | 32.6 | 46.5 | 32.6 | 48.8 | 41.9 | 62.8 | 25.6 | 14.0 | 4.7 | 0.0 | 2.3 | |
| 70歳以上 | 36 | 17 | 26 | 13 | 12 | 16 | 12 | 12 | 17 | 14 | 17 | 7 | 1 | 2 | | |
| | 100.0 | 47.2 | 72.2 | 36.1 | 33.3 | 44.4 | 33.3 | 33.3 | 47.2 | 38.9 | 47.2 | 19.4 | 2.8 | 5.6 | 5.6 | |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | | |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 男性 | 男性合計 | 166 | 74 | 77 | 60 | 52 | 56 | 28 | 37 | 79 | 88 | 48 | 35 | 10 | 9 | |
| | | 100.0 | 44.6 | 46.4 | 36.1 | 31.3 | 33.7 | 16.9 | 22.3 | 47.6 | 53.0 | 28.9 | 21.1 | 6.0 | 5.4 | 1.8 |
| | 29歳以下 | 20 | 8 | 5 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 6 | 10 | 4 | 2 | 1 | 2 | |
| | | 100.0 | 40.0 | 25.0 | 35.0 | 30.0 | 25.0 | 20.0 | 15.0 | 30.0 | 50.0 | 20.0 | 10.0 | 5.0 | 10.0 | 0.0 |
| | 30~39歳 | 17 | 9 | 4 | 8 | 7 | 7 | 1 | 2 | 10 | 11 | 6 | 5 | 0 | 1 | |
| | | 100.0 | 52.9 | 23.5 | 47.1 | 41.2 | 41.2 | 5.9 | 11.8 | 58.8 | 64.7 | 35.3 | 29.4 | 0.0 | 5.9 | 0.0 |
| | 40~49歳 | 25 | 17 | 11 | 12 | 12 | 10 | 4 | 12 | 13 | 15 | 10 | 8 | 2 | 1 | |
| | | 100.0 | 68.0 | 44.0 | 48.0 | 48.0 | 40.0 | 16.0 | 48.0 | 52.0 | 60.0 | 40.0 | 32.0 | 8.0 | 4.0 | 0.0 |
| | 50~59歳 | 29 | 10 | 13 | 7 | 7 | 7 | 4 | 4 | 16 | 11 | 8 | 6 | 4 | 1 | |
| | | 100.0 | 34.5 | 44.8 | 24.1 | 24.1 | 24.1 | 13.8 | 13.8 | 55.2 | 37.9 | 27.6 | 20.7 | 13.8 | 3.4 | 0.0 |
| 60~69歳 | 36 | 15 | 21 | 15 | 6 | 9 | 11 | 8 | 16 | 22 | 9 | 9 | 3 | 1 | | |
| | 100.0 | 41.7 | 58.3 | 41.7 | 16.7 | 25.0 | 30.6 | 22.2 | 44.4 | 61.1 | 25.0 | 25.0 | 8.3 | 2.8 | 2.8 | |
| 70歳以上 | 39 | 15 | 23 | 11 | 14 | 18 | 4 | 8 | 18 | 19 | 11 | 5 | 0 | 3 | | |
| | 100.0 | 38.5 | 59.0 | 28.2 | 35.9 | 46.2 | 10.3 | 20.5 | 46.2 | 48.7 | 28.2 | 12.8 | 0.0 | 7.7 | 5.1 | |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | | |
| | 100.0 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 25.0 | 50.0 | 16.7 | 16.7 | 41.7 | 41.7 | 25.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性は39歳以下で「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」、40~59歳で「職場の理解やトップの意識改革」、60歳以上で「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」が最も多くなっています。男性では、39歳以下、60~69歳で「職場の理解やトップの意識改革」、40~49歳で「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」、50~59歳で「個人の意識改革や努力」、70歳以上で「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」が最も多くなっています。

問3：ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【就労状況別】

| | | 全体 | 保育サービスの充実 | 介護サービスの充実 | 職場の両立支援制度の充実 | 長時間労働を見直すこと | 法律や制度の充実 | ジェンダーによる昇進、待遇の格差をなくすこと | 男性による家事・育児・介護を進めること | 個人の意識改革や努力 | 職場の理解やトップの意識改革 | 家族や地域の人の理解 | 取引先の会社に対する理解 | その他 | わからない | 無回答 | |
|-----------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|------------------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 179 47.9 | 184 49.2 | 150 40.1 | 132 35.3 | 141 37.7 | 87 23.3 | 120 32.1 | 158 42.2 | 198 52.9 | 109 29.1 | 70 18.7 | 17 4.5 | 16 4.3 | 10 2.7 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 101 51.5 | 103 52.6 | 86 43.9 | 77 39.3 | 79 40.3 | 57 29.1 | 81 41.3 | 74 37.8 | 105 53.6 | 58 29.6 | 35 17.9 | 7 3.6 | 7 3.6 | 7 3.6 | |
| | 自営業 | 18 100.0 | 9 50.0 | 10 55.6 | 6 33.3 | 8 44.4 | 8 44.4 | 5 27.8 | 7 38.9 | 9 50.0 | 9 50.0 | 10 55.6 | 4 22.2 | 0 0.0 | 2 11.1 | 0 0.0 | |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 5 62.5 | 5 62.5 | 2 25.0 | 3 37.5 | 2 25.0 | 2 25.0 | 3 37.5 | 5 62.5 | 3 37.5 | 2 25.0 | 2 37.5 | 3 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 34 53.1 | 27 42.2 | 32 50.0 | 31 48.4 | 21 32.8 | 25 39.1 | 15 23.4 | 20 31.3 | 25 39.1 | 38 59.4 | 16 25.0 | 9 14.1 | 2 3.1 | 2 3.1 | 0 0.0 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 10 66.7 | 10 66.7 | 10 66.7 | 6 40.0 | 6 40.0 | 7 46.7 | 9 60.0 | 6 40.0 | 12 80.0 | 3 20.0 | 4 26.7 | 1 6.7 | 1 6.7 | 0 0.0 | |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 9 39.1 | 12 52.2 | 9 39.1 | 5 21.7 | 11 47.8 | 4 17.4 | 4 17.4 | 10 43.5 | 9 39.1 | 4 17.4 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.7 |
| | その他 | 6 100.0 | 3 50.0 | 1 16.7 | 3 50.0 | 2 33.3 | 3 50.0 | 2 33.3 | 4 66.7 | 3 66.7 | 4 50.0 | 3 33.3 | 2 0.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 57 100.0 | 31 54.4 | 37 64.9 | 24 42.1 | 21 36.8 | 26 45.6 | 21 36.8 | 26 45.6 | 18 31.6 | 18 31.6 | 29 50.9 | 19 33.3 | 13 22.8 | 3 5.3 | 2 3.5 | 4 7.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 40.0 | 2 20.0 | 3 60.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 74 44.6 | 77 46.4 | 60 36.1 | 52 31.3 | 56 33.7 | 28 16.9 | 37 22.3 | 79 47.6 | 88 53.0 | 48 28.9 | 35 21.1 | 10 6.0 | 9 5.4 | 3 1.8 | |
| 自営業 | 28 100.0 | 11 39.3 | 15 53.6 | 9 32.1 | 9 32.1 | 13 46.4 | 5 17.9 | 8 28.6 | 14 50.0 | 11 39.3 | 7 25.0 | 7 25.0 | 2 7.1 | 1 3.6 | 0 0.0 | | |
| 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 13 50.0 | 10 38.5 | 11 42.3 | 6 23.1 | 7 26.9 | 5 19.2 | 5 19.2 | 22 84.6 | 10 38.5 | 7 26.9 | 4 15.4 | 1 3.8 | 0 0.0 | 1 3.8 | | |
| 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 29 54.7 | 25 47.2 | 21 39.6 | 20 37.7 | 15 28.3 | 8 15.1 | 13 24.5 | 21 39.6 | 33 62.3 | 12 22.6 | 12 22.6 | 5 9.4 | 5 9.4 | 0 0.0 | | |
| 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 4 44.4 | 5 55.6 | 6 66.7 | 2 22.2 | 3 33.3 | 1 11.1 | 2 22.2 | 3 33.3 | 7 77.8 | 4 44.4 | 4 44.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 1 11.1 | 6 66.7 | 2 22.2 | 2 22.2 | 6 66.7 | 1 11.1 | 3 33.3 | 5 55.6 | 4 44.4 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | | |
| その他 | 9 100.0 | 4 44.4 | 4 44.4 | 2 22.2 | 3 33.3 | 3 33.3 | 1 11.1 | 0 0.0 | 3 33.3 | 6 66.7 | 5 55.6 | 1 11.1 | 0 0.0 | 2 22.2 | 0 0.0 | | |
| 働いていない | 29 100.0 | 11 37.9 | 11 37.9 | 9 31.0 | 9 31.0 | 8 27.6 | 7 24.1 | 7 24.1 | 11 37.9 | 15 51.7 | 9 31.0 | 6 20.7 | 0 0.0 | 1 3.4 | 1 3.4 | | |
| 無回答 | 3 100.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 66.7 | 2 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 4 33.3 | 3 25.0 | 6 50.0 | 2 16.7 | 2 16.7 | 5 41.7 | 5 41.7 | 3 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

※派遣社員・契約社員には嘱託も含まれます。臨時・非常勤には、パート・アルバイトも含まれます。

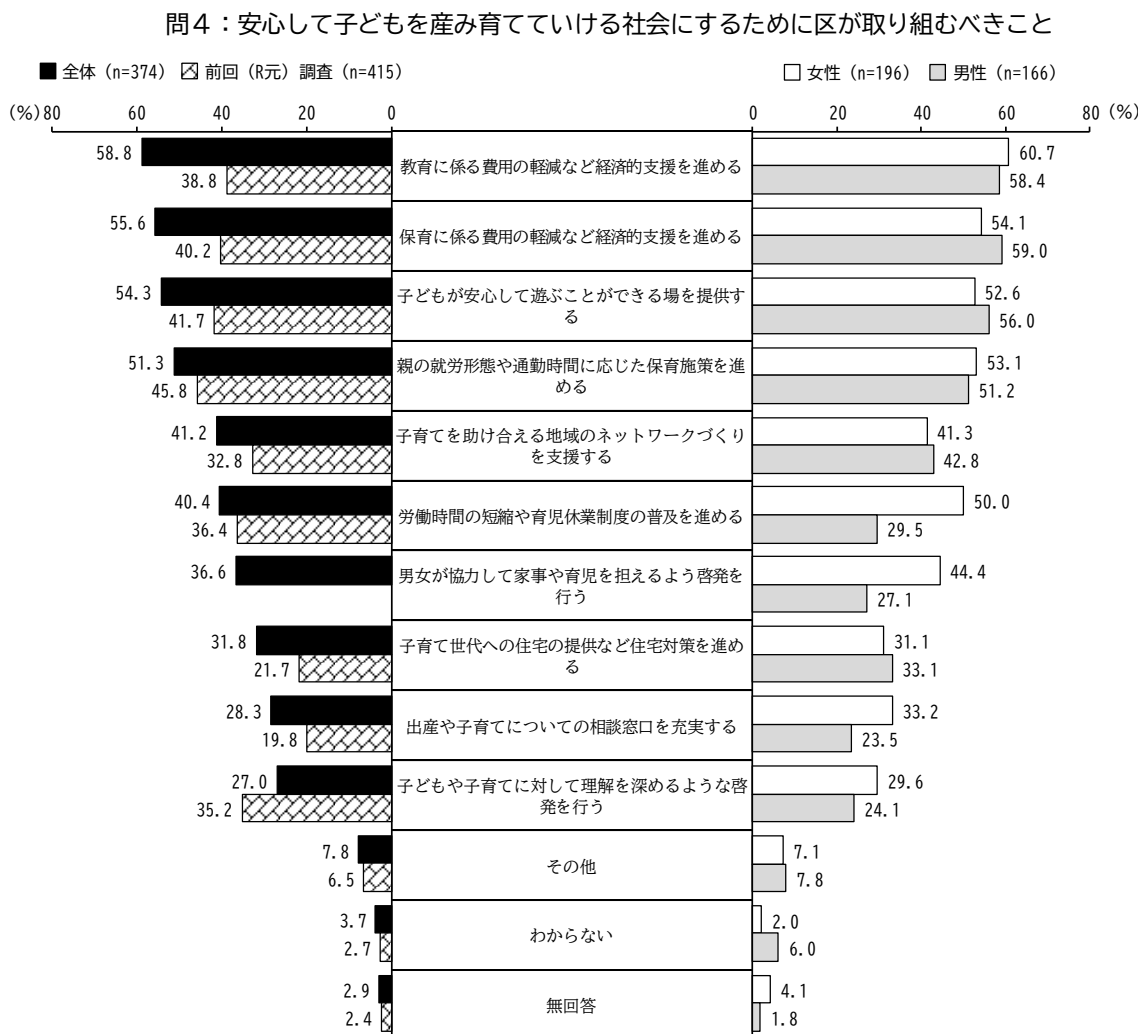
性・就労状況別にみると、女性の自営業では「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」と「家族や地域の人の理解」が、女性の企業経営者・役員では「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」、「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」、「個人の意識改革や努力」が、常勤の正規社員と派遣社員・契約社員では「職場の理解やトップの意識改革」が最も高くなっています。

一方、男性の自営業では「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、企業経営者・役員では「個人の意識改革や努力」が、常勤の正規社員、派遣社員・契約社員では「職場の理解やトップの意識改革」が、臨時・非常勤では「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」と「法律や制度の充実」が最も高くなっています。

2 子育てについて

問4：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

あなたは、安心して子どもを産み育てていける社会にするためには、区がどのようなことに取り組むべきだと思いますか。（〇はいくつでも）



※「男女が協力して家事や育児を担えるよう啓発を行う」については、令和元年度調査時は「男性が家事や育児に参加するような啓発を行う」としていたため、上記の図には掲載していません。

「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。

前回調査と比較すると、「教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」は20.0ポイント、「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」は15.4ポイント、「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」は12.6ポイント増加しています。

性別にみると、「労働時間の短縮や育児休業制度の普及を進める」は女性（50.0%）が男性（29.5%）より 20.5 ポイント、「男女が協力して家事や育児を担えるよう啓発を行う」は女性（44.4%）が男性（27.1%）より 17.3 ポイント高くなっています。

問4：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【性・年齢別】

| | 全体 | 担男 | 親の | 度勞 | 済保 | 済教 | 窓出 | ど子 | で子 | るネ | を子 | そ | わ | 無 | |
|---------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-----------|----------|
| | | え女 | の就 | の普 | 働時 | 育に | 育に | 口産 | 宅育 | ども | ット | ども | 他 | から | 回 |
| | 全体 | え女 | の就 | の普 | 働時 | 育に | 口産 | 宅育 | ども | ット | ども | 他 | から | 回 | |
| 全体 | 374 100.0 | 137 36.6 | 192 51.3 | 151 40.4 | 208 55.6 | 220 58.8 | 106 28.3 | 119 31.8 | 203 54.3 | 154 41.2 | 101 27.0 | 29 7.8 | 14 3.7 | 11 2.9 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 87 44.4 | 104 53.1 | 98 50.0 | 106 54.1 | 65 33.2 | 61 31.1 | 103 52.6 | 81 41.3 | 58 29.6 | 14 7.1 | 4 2.0 | 8 4.1 | |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 7 31.8 | 12 54.5 | 12 54.5 | 16 72.7 | 14 63.6 | 8 36.4 | 8 36.4 | 10 45.5 | 8 36.4 | 9 40.9 | 1 4.5 | 0 0.0 | 1 4.5 |
| | 30~39歳 | 23 100.0 | 10 43.5 | 15 65.2 | 12 52.2 | 15 65.2 | 13 56.5 | 6 26.1 | 10 43.5 | 14 60.9 | 8 34.8 | 7 30.4 | 1 4.3 | 1 4.3 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 35 100.0 | 17 48.6 | 21 60.0 | 15 42.9 | 21 60.0 | 25 71.4 | 11 31.4 | 11 31.4 | 17 48.6 | 11 31.4 | 8 22.9 | 2 5.7 | 2 5.7 | 0 0.0 |
| | 50~59歳 | 36 100.0 | 15 41.7 | 16 44.4 | 20 55.6 | 14 38.9 | 20 55.6 | 10 27.8 | 10 27.8 | 19 52.8 | 16 44.4 | 13 36.1 | 5 13.9 | 1 2.8 | 3 8.3 |
| | 60~69歳 | 43 100.0 | 19 44.2 | 24 55.8 | 20 46.5 | 17 39.5 | 22 51.2 | 15 34.9 | 14 32.6 | 24 55.8 | 20 46.5 | 10 23.3 | 3 7.0 | 0 0.0 | 1 2.3 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 18 50.0 | 16 44.4 | 18 50.0 | 22 61.1 | 24 66.7 | 15 41.7 | 14 38.9 | 19 52.8 | 18 50.0 | 11 30.6 | 1 2.8 | 0 0.0 | 3 8.3 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 166 100.0 | 45 27.1 | 85 51.2 | 49 29.5 | 98 59.0 | 97 58.4 | 39 23.5 | 55 33.1 | 93 56.0 | 71 42.8 | 13 7.8 | 10 6.0 | 3 1.8 | |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 5 25.0 | 12 60.0 | 7 35.0 | 12 60.0 | 10 50.0 | 3 15.0 | 4 20.0 | 11 55.0 | 5 25.0 | 6 30.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 0 0.0 |
| | 30~39歳 | 17 100.0 | 6 35.3 | 9 52.9 | 6 35.3 | 10 58.8 | 12 70.6 | 4 23.5 | 7 41.2 | 14 82.4 | 5 29.4 | 7 41.2 | 1 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 25 100.0 | 6 24.0 | 12 48.0 | 7 28.0 | 19 76.0 | 19 76.0 | 8 32.0 | 11 44.0 | 16 64.0 | 10 40.0 | 7 28.0 | 4 16.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50~59歳 | 29 100.0 | 7 24.1 | 12 41.4 | 7 24.1 | 17 58.6 | 16 55.2 | 4 13.8 | 6 20.7 | 17 58.6 | 12 41.4 | 4 13.8 | 3 10.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60~69歳 | 36 100.0 | 8 22.2 | 19 52.8 | 9 25.0 | 19 52.8 | 17 47.2 | 11 30.6 | 14 38.9 | 11 30.6 | 19 52.8 | 6 16.7 | 2 5.6 | 5 13.9 | 1 2.8 |
| | 70歳以上 | 39 100.0 | 13 33.3 | 21 53.8 | 13 33.3 | 21 53.8 | 23 59.0 | 9 23.1 | 13 33.3 | 24 61.5 | 20 51.3 | 10 25.6 | 3 7.7 | 3 7.7 | 2 5.1 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 5 41.7 | 3 25.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 4 33.3 | 2 16.7 | 3 25.0 | 7 58.3 | 2 16.7 | 3 25.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、30~39歳では「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」と「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、40~49歳と70歳以上では「教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、50~59歳では「労働時間の短縮や育児休業制度の普及を進める」と「教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、60~69歳では「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」と「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」が最も高くなっています。

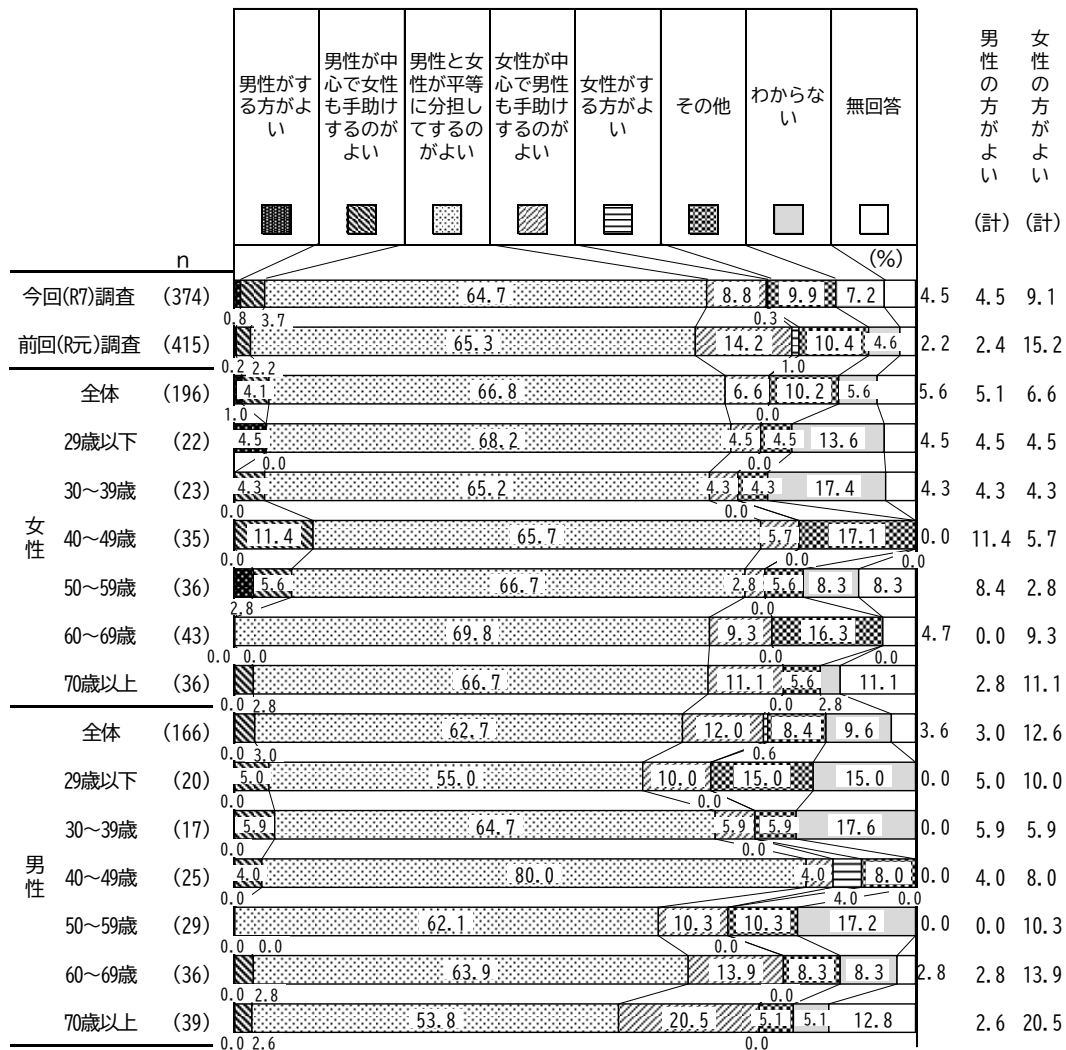
一方、男性の29歳以下では「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」と「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、30～39歳では「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」が、40～49歳では「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」と「教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」が、50～59歳では「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」と「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」が、60～69歳では「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」、「保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める」、「子育てを助け合える地域のネットワークづくりを支援する」が、70歳以上では「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」が最も高くなっています。

3 介護について

問5：家庭での介護について望ましい形

家庭での介護（医療的ケア児・障害児を含む）について、あなたはどのようにするのが望ましいと考えますか。（○は1つ）

問5：家庭での介護について望ましい形



「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。

前回調査と比較すると、「女性が中心で男性も手助けするのがよい」は5.4ポイント減少しています。

性別にみると、「男性と女性が平等に分担してするのがよい」は女性（66.8%）が男性（62.7%）より4.1ポイント高くなっています。

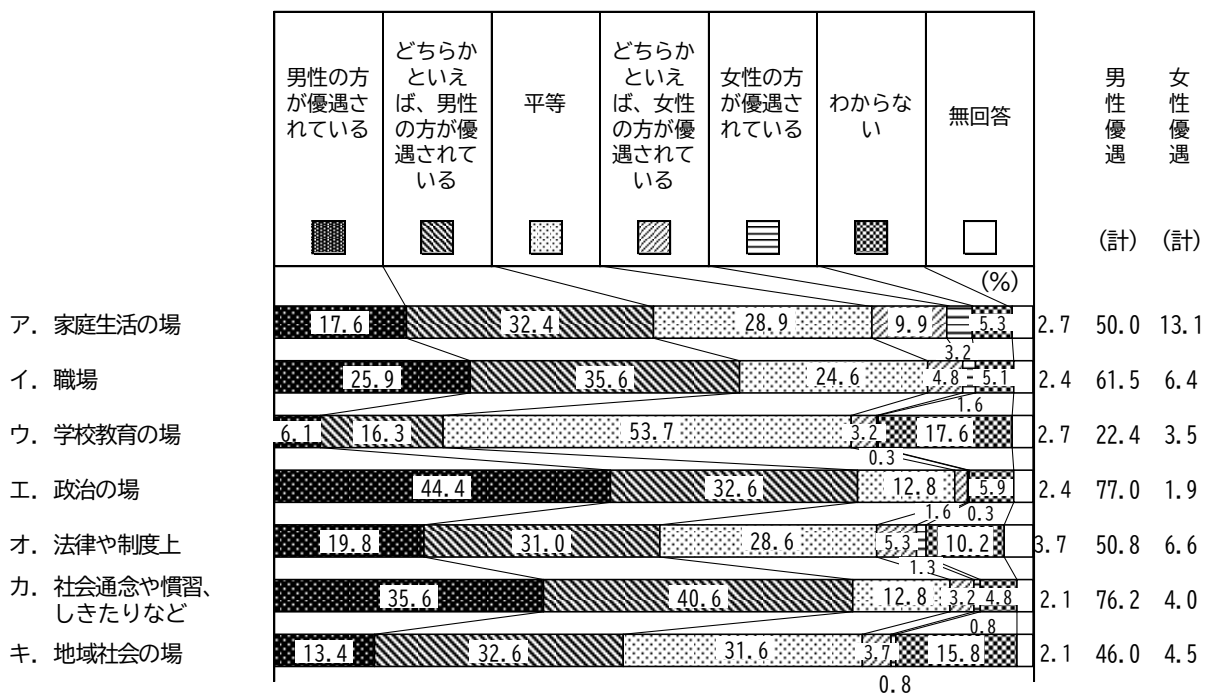
性・年齢別にみると、「男性と女性が平等に分担してするのがよい」は男性40～49歳（80.0%）で8割となっています。

4 あらゆる場における男女平等参画の推進について

問6：各分野における男女の地位の平等感

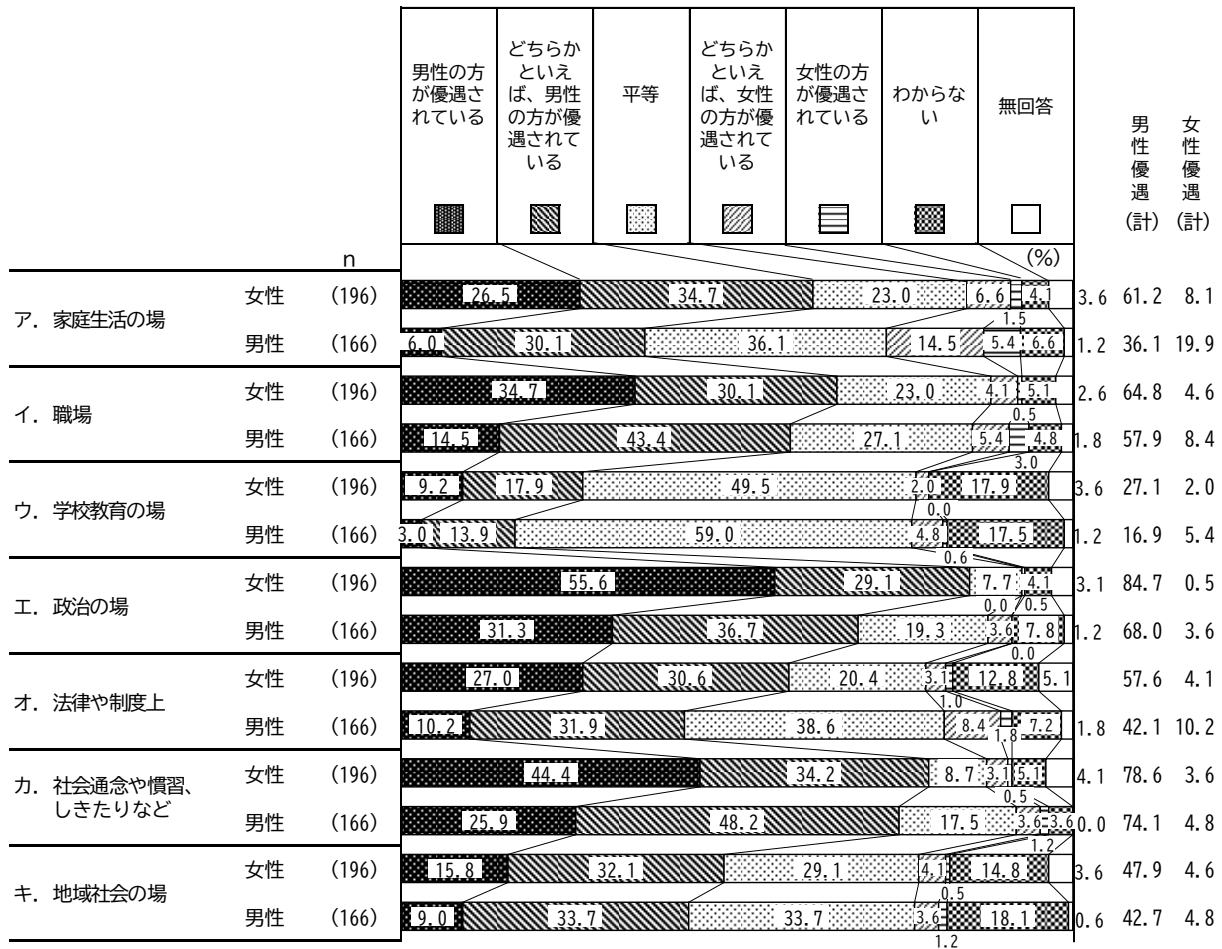
あなたは、次にあげる分野で実際に男女の地位は平等になっていると思いますか。
(ア～キのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

問6：各分野における男女の地位の平等感



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。

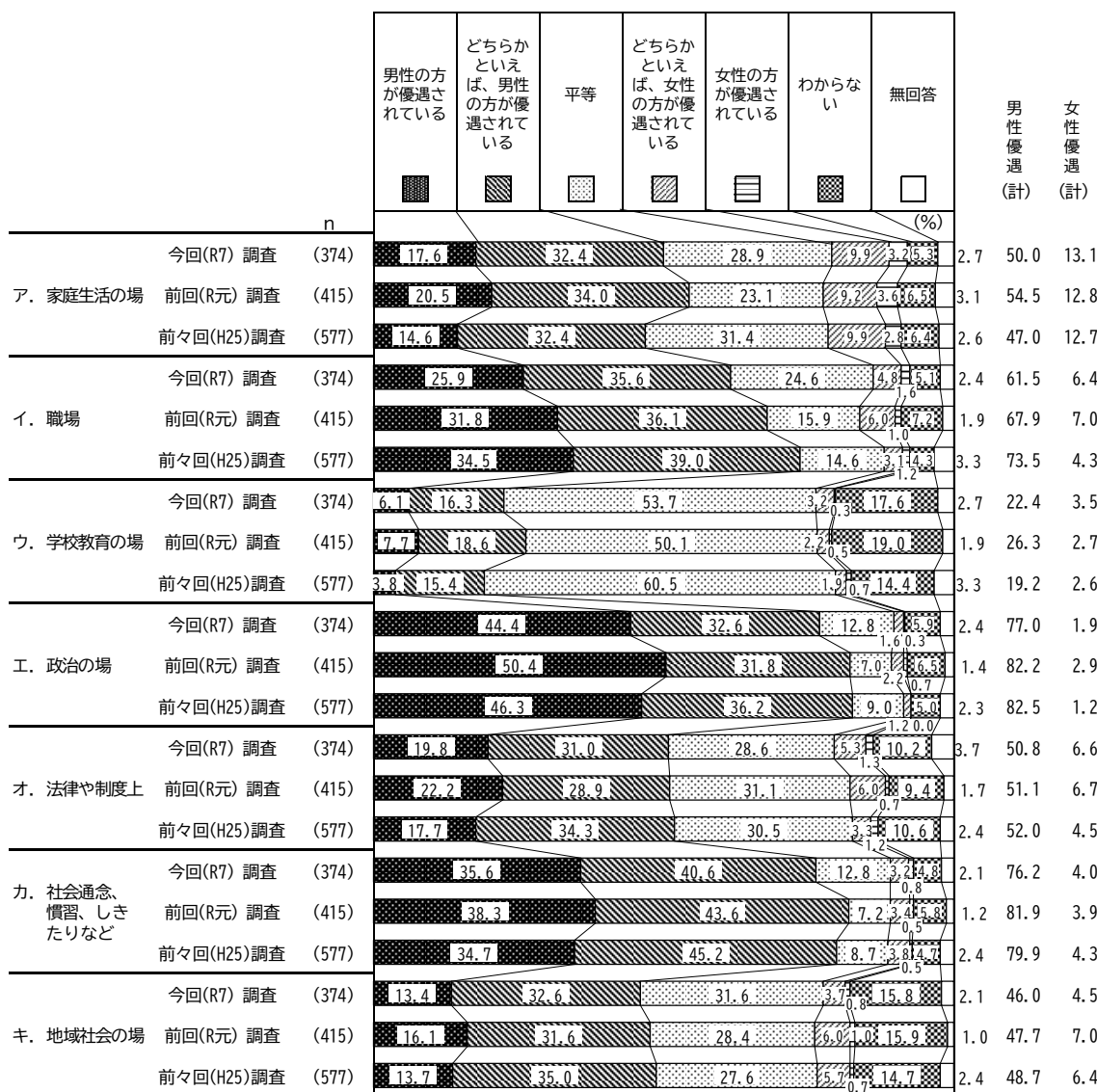
問6：各分野における男女の地位の平等感【男女別】



性別にみると、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」を合わせた「男性優遇」はすべての分野で女性が男性を上回っています。

▼ 前回(R元)調査、前々回(H25)調査との比較

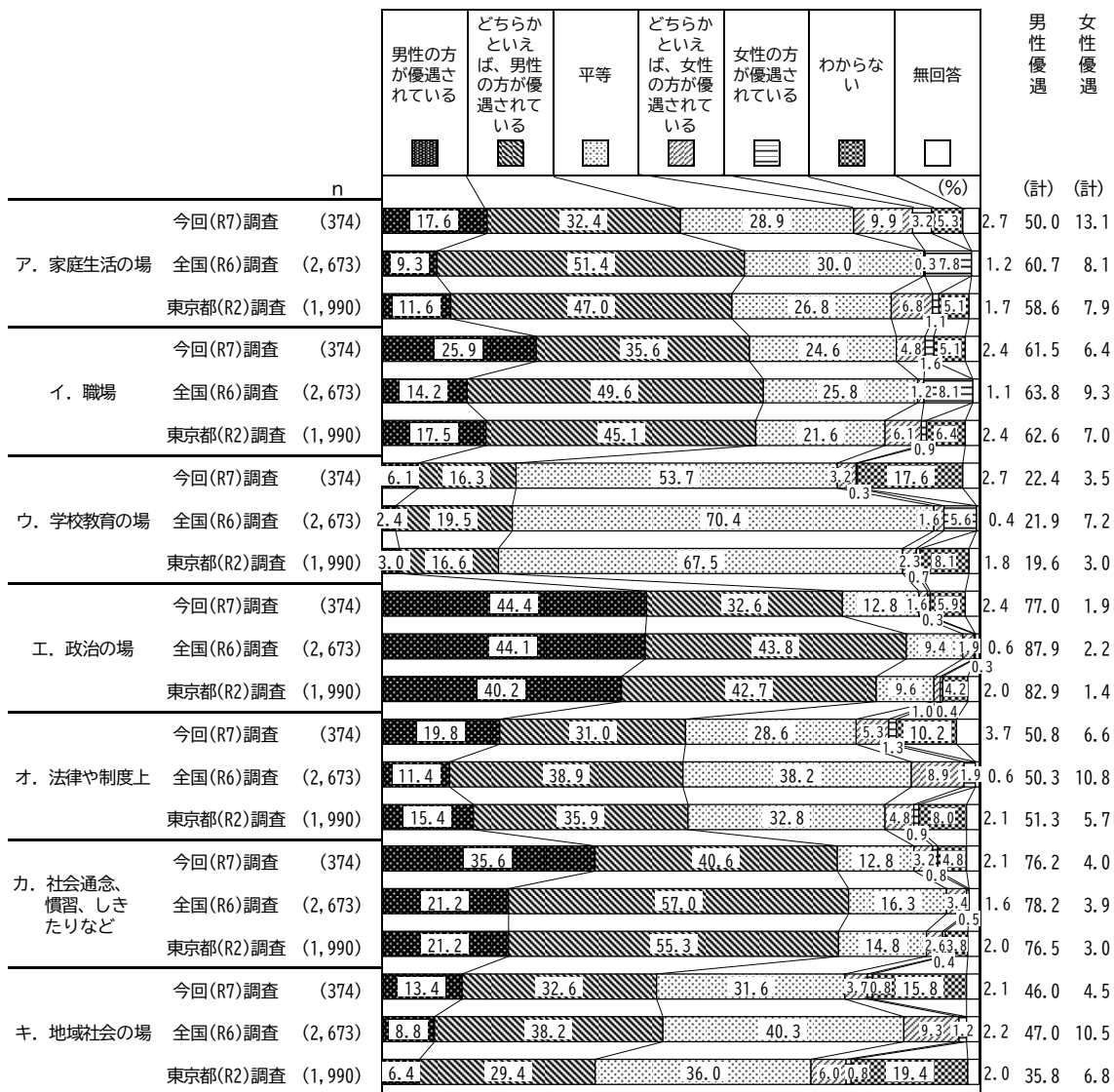
問6：各分野における男女の地位の平等感



前回調査と比較すると、「男性優遇」は全体的に減少傾向にあり、『イ. 職場』では6.4ポイント、『カ. 社会通念、慣習、しきたりなど』では5.7ポイント、『エ. 政治の場』では5.2ポイント減少しています。

▼ 他調査（全国(R6)調査、東京都(R2)調査）との比較

問6：各分野における男女の地位の平等感



※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。

今回調査の「男性優遇」の割合は、『ウ. 学校教育の場』と『オ. 法律や制度上』を除いた項目で全国 (R6) 調査を下回りました。一方、『ウ. 学校教育の場』と『キ. 地域社会の場』を除いた項目で東京都(R2)調査を下回りました。

「平等」の割合は、『ウ. 学校教育の場』では全国 (R6) 調査と比較し、16.7 ポイント、東京都(R2)調査と比較し、13.8 ポイントと大きく下回っています。

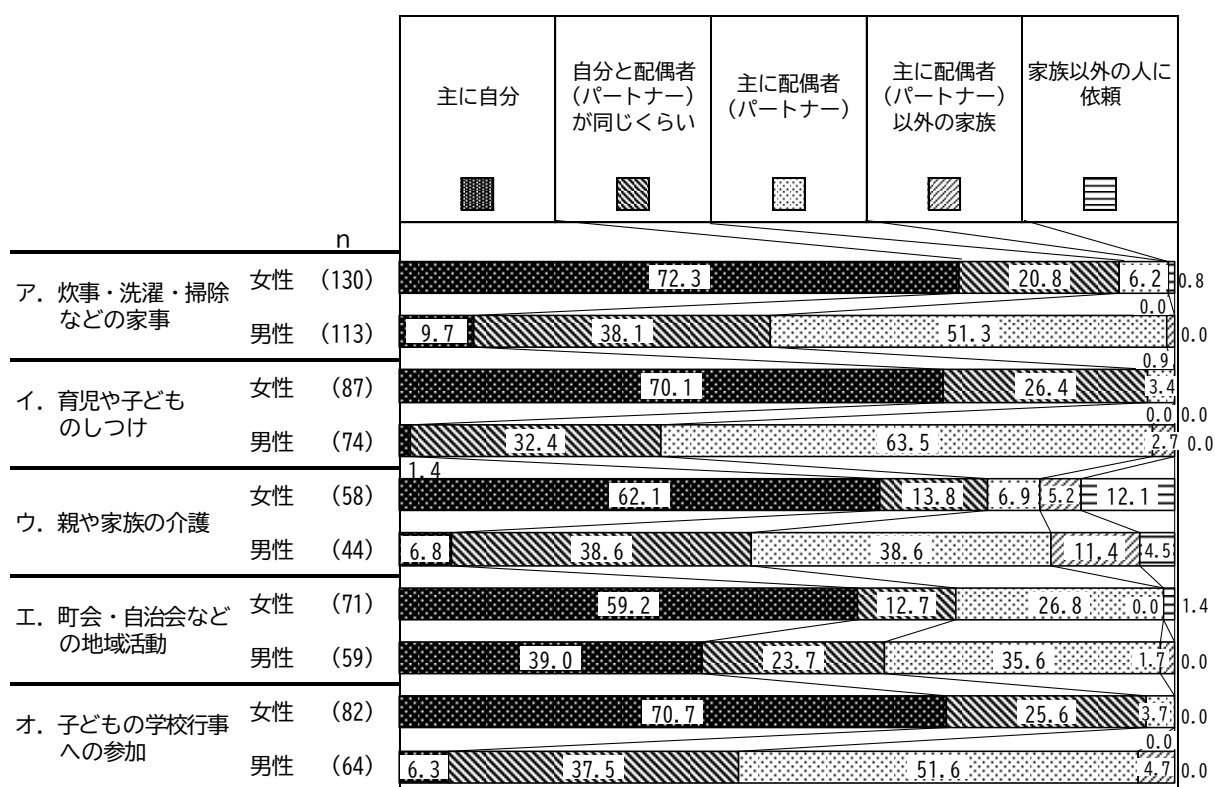
5 家庭生活について

問7：家庭における役割分担

【現在、結婚（事実婚を含む）している方のみご回答ください】あなたの家庭では次のことがらを、主にだれが行っていますか。

（ア～オのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ）

問7：家庭における役割分担_現在、家庭で家事・育児・介護・地域活動等を行っている人【男女別】



現在、家庭で家事等を行っている人（「あてはまらない」「無回答」以外を選択した人）の状況を性別にみると、全ての場面で、女性は「主に自分」が最も多くなっています。一方、男性は『ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事』、『イ. 育児や子どものしつけ』、『オ. 子どもの学校行事への参加』では「主に配偶者（パートナー）」が最も多くなっています。

問7：家庭における役割分担_現在、家庭で家事を行っている人
『ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事』【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 主に自分 | 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい | 主に配偶者（パートナー） | 主に配偶者（パートナー）以外の家族 | 家族以外の人に依頼 |
|-----------|-----------|--------------|-------------|---------------------|--------------|-------------------|-----------|
| 全体 | | 244 100.0 | 105 43.0 | 71 29.1 | 66 27.0 | 1 0.4 | 1 0.4 |
| 女性 | 女性合計 | 130 100.0 | 94 72.3 | 27 20.8 | 8 6.2 | 0 0.0 | 1 0.8 |
| | 共働き | 71 100.0 | 47 66.2 | 20 28.2 | 3 4.2 | 0 0.0 | 1 1.4 |
| | どちらか一方が就労 | 40 100.0 | 34 85.0 | 2 5.0 | 4 10.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 16 100.0 | 10 62.5 | 5 31.3 | 1 6.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 3 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 113 100.0 | 11 9.7 | 43 38.1 | 58 51.3 | 1 0.9 | 0 0.0 |
| | 共働き | 65 100.0 | 6 9.2 | 30 46.2 | 29 44.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 29 100.0 | 4 13.8 | 6 20.7 | 19 65.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 15 100.0 | 0 0.0 | 4 40.0 | 8 53.3 | 1 6.7 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 4 100.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない無回答 | | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事』について、性・共働きの状況別にみると、女性ではすべての状況で「主に自分」が最も高くなっています。一方、男性の共働きでは「自分と配偶者（パートナー）が同じくらい」が、それ以外では「主に配偶者（パートナー）」が最も高くなっています。

問7：家庭における役割分担_現在、家庭で育児や子どものしつけを行っている人
『イ. 育児や子どものしつけ』【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 主に自分 | 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい | 主に配偶者（パートナー） | 主に配偶者（パートナー）以外の家族 | 家族以外の人に依頼 |
|-----------|-----------|--------------|------------|---------------------|--------------|-------------------|-----------|
| 全体 | | 161 100.0 | 62 38.5 | 47 29.2 | 50 31.1 | 2 1.2 | 0 0.0 |
| 女性 | 女性合計 | 87 100.0 | 61 70.1 | 23 26.4 | 3 3.4 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 共働き | 44 100.0 | 31 70.5 | 12 27.3 | 1 2.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 32 100.0 | 22 68.8 | 9 28.1 | 1 3.1 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 9 100.0 | 6 66.7 | 2 22.2 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 74 100.0 | 1 1.4 | 24 32.4 | 47 63.5 | 2 2.7 | 0 0.0 |
| | 共働き | 44 100.0 | 1 2.3 | 14 31.8 | 29 65.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 21 100.0 | 0 0.0 | 9 42.9 | 11 52.4 | 1 4.8 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 9 100.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | 7 77.8 | 1 11.1 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない無回答 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『イ. 育児や子どものしつけ』について、性・共働きの状況別にみると、女性ではすべての状況で「主に自分」が最も高くなっています。一方、男性ではすべての状況で「主に配偶者（パートナー）」が最も高くなっています。

問7：家庭における役割分担_現在、家庭で親や家族の介護を行っている人
『ウ. 親や家族の介護』【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 主に自分 | 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい | 主に配偶者（パートナー） | 主に配偶者（パートナー）以外の家族 | 家族以外の人に依頼 |
|---------------|-----------|--------------|------------|---------------------|--------------|-------------------|-----------|
| 全体 | | 103 100.0 | 39 37.9 | 25 24.3 | 22 21.4 | 8 7.8 | 9 8.7 |
| 女性 | 女性合計 | 58 100.0 | 36 62.1 | 8 13.8 | 4 6.9 | 3 5.2 | 7 12.1 |
| | 共働き | 26 100.0 | 17 65.4 | 3 11.5 | 1 3.8 | 2 7.7 | 3 11.5 |
| | どちらか一方が就労 | 21 100.0 | 12 57.1 | 4 19.0 | 1 4.8 | 1 4.8 | 3 14.3 |
| | 働いていない | 9 100.0 | 5 55.6 | 1 11.1 | 2 22.2 | 0 0.0 | 1 11.1 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 44 100.0 | 3 6.8 | 17 38.6 | 17 38.6 | 5 11.4 | 2 4.5 |
| | 共働き | 23 100.0 | 2 8.7 | 9 39.1 | 8 34.8 | 3 13.0 | 1 4.3 |
| | どちらか一方が就労 | 11 100.0 | 1 9.1 | 4 36.4 | 4 36.4 | 1 9.1 | 1 9.1 |
| | 働いていない | 9 100.0 | 0 0.0 | 4 44.4 | 5 55.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない 無回答 | | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『ウ. 親や家族の介護』について、性・共働きの状況別にみると、女性ではすべての状況で「主に自分」が最も高くなっています。一方、男性の共働きでは「自分と配偶者(パートナー)が同じくらい」が、どちらか一方が就労では「自分と配偶者(パートナー)が同じくらい」と「主に配偶者(パートナー)」が、働いていないでは「主に配偶者(パートナー)」が最も高くなっています。

問7：家庭における役割分担_現在、家庭で町会・自治会などの地域活動を行っている人
『エ. 町会・自治会などの地域活動』【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 主に自分 | 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい | 主に配偶者（パートナー） | 主に配偶者（パートナー）以外の家族 | 家族以外の人に依頼 |
|---------------|-----------|--------------|------------|---------------------|--------------|-------------------|-----------|
| 全体 | | 131 100.0 | 66 50.4 | 23 17.6 | 40 30.5 | 1 0.8 | 1 0.8 |
| 女性 | 女性合計 | 71 100.0 | 42 59.2 | 9 12.7 | 19 26.8 | 0 0.0 | 1 1.4 |
| | 共働き | 31 100.0 | 15 48.4 | 6 19.4 | 10 32.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 29 100.0 | 19 65.5 | 3 10.3 | 6 20.7 | 0 0.0 | 1 3.4 |
| | 働いていない | 9 100.0 | 6 66.7 | 0 0.0 | 3 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 59 100.0 | 23 39.0 | 14 23.7 | 21 35.6 | 1 1.7 | 0 0.0 |
| | 共働き | 27 100.0 | 14 51.9 | 6 22.2 | 7 25.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 17 100.0 | 5 29.4 | 2 11.8 | 10 58.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 12 100.0 | 3 25.0 | 5 41.7 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 |
| 答えたくない 無回答 | | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『エ. 町会・自治会などの地域活動』について、性・共働きの状況別にみると、女性ではすべての状況で「主に自分」が最も高くなっています。一方、男性の共働きでは「主に自分」が、どちらか一方が就労では「主に配偶者(パートナー)」が、働いていないでは「自分と配偶者(パートナー)が同じくらい」が最も高くなっています。

問7：家庭における役割分担 現在、家庭で子どもの学校行事へ参加している人
『オ. 子どもの学校行事への参加』【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 主に自分 | 自分と配偶者（パートナー）が同じくらい | 主に配偶者（パートナー） | 家族に配偶者（パートナー）以外の | 家族以外の人に依頼 |
|--------|-----------|--------------|------------|---------------------|--------------|------------------|-----------|
| 全体 | | 146 100.0 | 62 42.5 | 45 30.8 | 36 24.7 | 3 2.1 | 0 0.0 |
| 女性 | 女性合計 | 82 100.0 | 58 70.7 | 21 25.6 | 3 3.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 共働き | 43 100.0 | 28 65.1 | 13 30.2 | 2 4.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 31 100.0 | 24 77.4 | 7 22.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 7 100.0 | 5 71.4 | 1 14.3 | 1 14.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 64 100.0 | 4 6.3 | 24 37.5 | 33 51.6 | 3 4.7 | 0 0.0 |
| | 共働き | 34 100.0 | 4 11.8 | 11 32.4 | 18 52.9 | 1 2.9 | 0 0.0 |
| | どちらか一方が就労 | 19 100.0 | 0 0.0 | 10 52.6 | 8 42.1 | 1 5.3 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 10 100.0 | 0 0.0 | 3 30.0 | 7 70.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 無回答 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

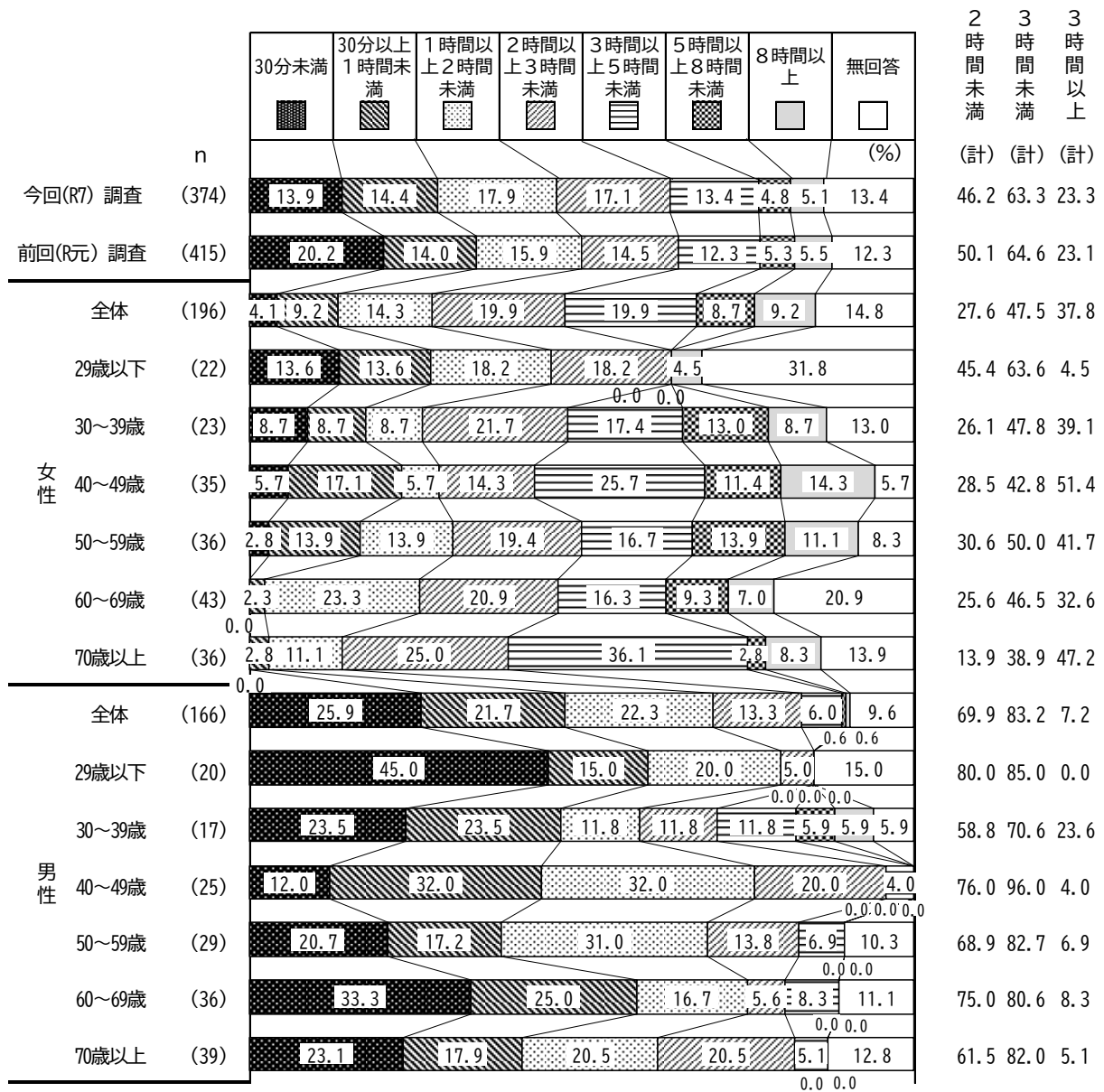
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『オ. 子どもの学校行事への参加』について、性・共働きの状況別にみると、女性ではすべての状況で「主に自分」が最も高くなっています。一方、男性の共働きと働いていないでは「主に配偶者（パートナー）」が、どちらか一方が就労では「自分と配偶者（パートナー）」が最も高くなっています。

問8：家事・育児に携わる1日の平均時間

あなたが家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。（料理、洗濯、子どもの入浴や寝かしつけ、子どもと遊んでいる時間などの合計時間）（○は1つ）

問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（平日）



「1時間以上2時間未満」(17.9%)が2割近くで最も多くなっています。次いで「2時間以上3時間未満」(17.1%)、「30分以上1時間未満」(14.4%)、「30分未満」(13.9%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「30分未満」は6.3ポイント減少しています。一方、「2時間以上3時間未満」は2.6ポイント増加しています。

性別にみると、「30分未満」は男性（25.9%）が女性（4.1%）より21.8ポイント高くなっています。一方、「8時間以上」は女性（9.2%）が男性（0.6%）より8.6ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「30分未満」は男性29歳以下（45.0%）で4割半ば、「3時間以上5時間未満」は女性70歳以上（36.1%）で3割半ばとなっています。

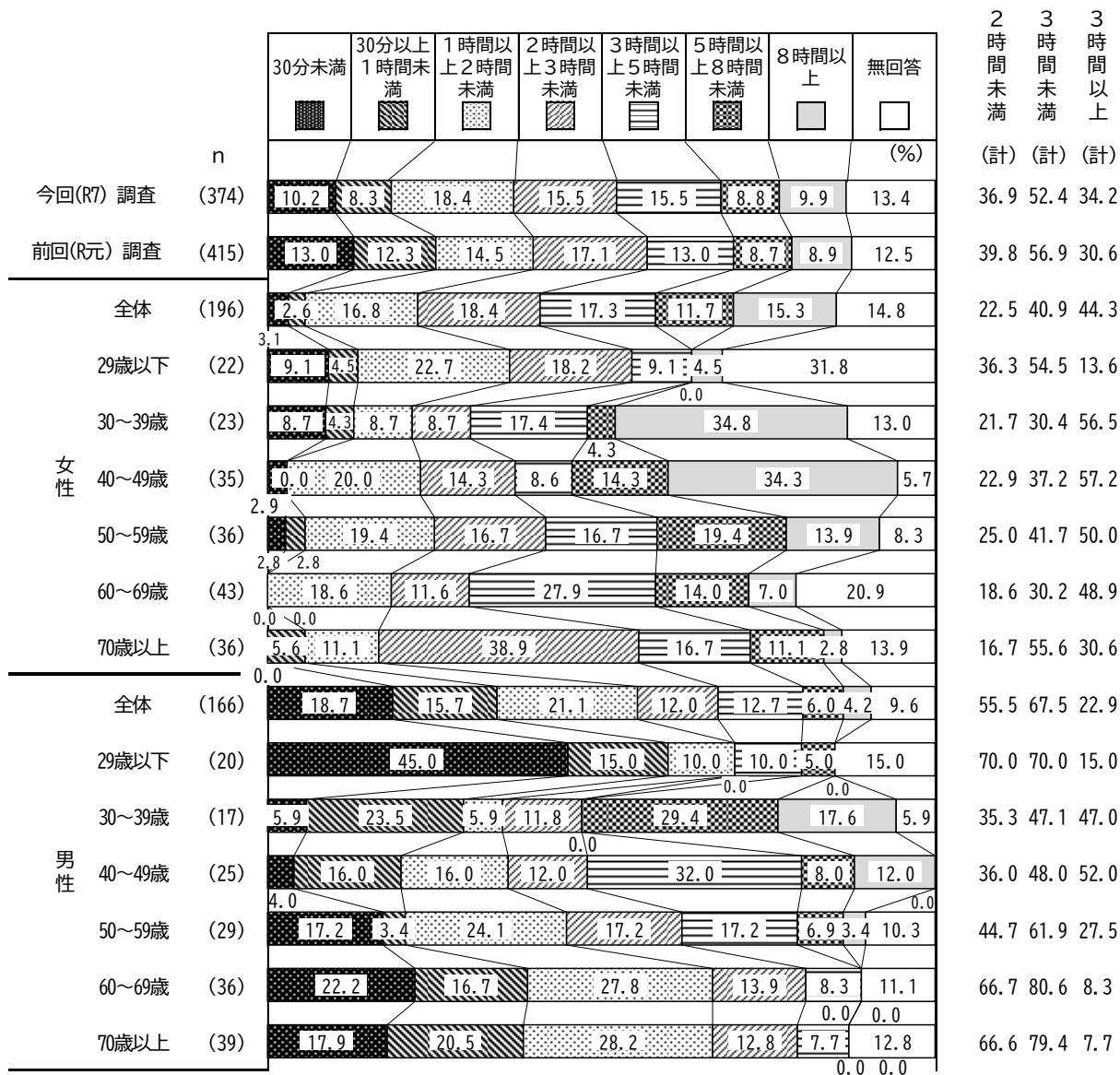
問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（平日）【性・共働きの状況別】

| | | 全体 | 30分未満 | 30分以上1時間未満 | 1時間以上2時間未満 | 2時間以上3時間未満 | 3時間以上5時間未満 | 5時間以上8時間未満 | 8時間以上 | 無回答 | 2時間未満 | 3時間以上 |
|---------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|------------|
| 全体 | | 337 100.0 | 41 12.2 | 53 15.7 | 59 17.5 | 61 18.1 | 48 14.2 | 17 5.0 | 18 5.3 | 40 11.9 | 153 45.4 | 83 24.5 |
| 性・共働きの状況別 | 女性 | 182 100.0 | 7 3.8 | 18 9.9 | 25 13.7 | 37 20.3 | 38 20.9 | 16 8.8 | 17 9.3 | 24 13.2 | 50 27.4 | 71 39.0 |
| | 共働き | 71 100.0 | 2 2.8 | 7 9.9 | 11 15.5 | 16 22.5 | 18 25.4 | 10 14.1 | 6 8.5 | 1 1.4 | 20 28.2 | 34 48.0 |
| | どちらか一方が就労 | 87 100.0 | 5 5.7 | 11 12.6 | 11 12.6 | 15 17.2 | 13 14.9 | 6 6.9 | 8 9.2 | 18 20.7 | 27 30.9 | 27 31.0 |
| | 働いていない | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 16.7 | 4 22.2 | 6 33.3 | 0 0.0 | 2 11.1 | 3 16.7 | 3 16.7 | 8 44.4 |
| | 無回答 | 6 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 1 16.7 | 0 0.0 | 1 16.7 | 2 33.3 | 0 0.0 | 2 33.4 |
| | 男性 | 149 100.0 | 33 22.1 | 35 23.5 | 34 22.8 | 22 14.8 | 9 6.0 | 1 0.7 | 1 0.7 | 14 9.4 | 102 68.4 | 11 7.4 |
| | 共働き | 66 100.0 | 14 21.2 | 15 22.7 | 19 28.8 | 10 15.2 | 5 7.6 | 1 1.5 | 1 1.5 | 1 1.5 | 48 72.7 | 7 10.6 |
| | どちらか一方が就労 | 63 100.0 | 16 25.4 | 12 19.0 | 13 20.6 | 8 12.7 | 3 4.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 11 17.5 | 41 65.0 | 3 4.8 |
| | 働いていない | 15 100.0 | 2 13.3 | 6 40.0 | 2 13.3 | 4 26.7 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 66.6 | 1 6.7 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 3 60.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない 無回答 | 6 100.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 1 16.7 | 1 16.7 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・共働きの状況別にみると、女性の共働き、働いていないでは「3時間以上5時間未満」が、どちらか一方が就労では「2時間以上3時間未満」が最も高くなっています。一方、男性の共働きでは「1時間以上2時間未満」が、どちらか一方が就労では「30分未満」が、働いていないでは「30分以上1時間未満」が最も高くなっています。

問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（休日）



「1時間以上2時間未満」(18.4%)が2割近くで最も多くなっています。次いで「2時間以上3時間未満」(15.5%)、「3時間以上5時間未満」(15.5%)、「30分未満」(10.2%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「30分以上1時間未満」は4.0ポイント減少しています。

性別にみると、「30分未満」は男性(18.7%)が女性(3.1%)より15.6ポイント高くなっています。一方、「8時間以上」は女性(15.3%)が男性(4.2%)より11.1ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「30分未満」は男性29歳以下(45.0%)で4割半ば、「8時間以上」は女性30~39歳(34.8%)で3割半ばとなっています。

問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（休日）【性・共働きの状況別】

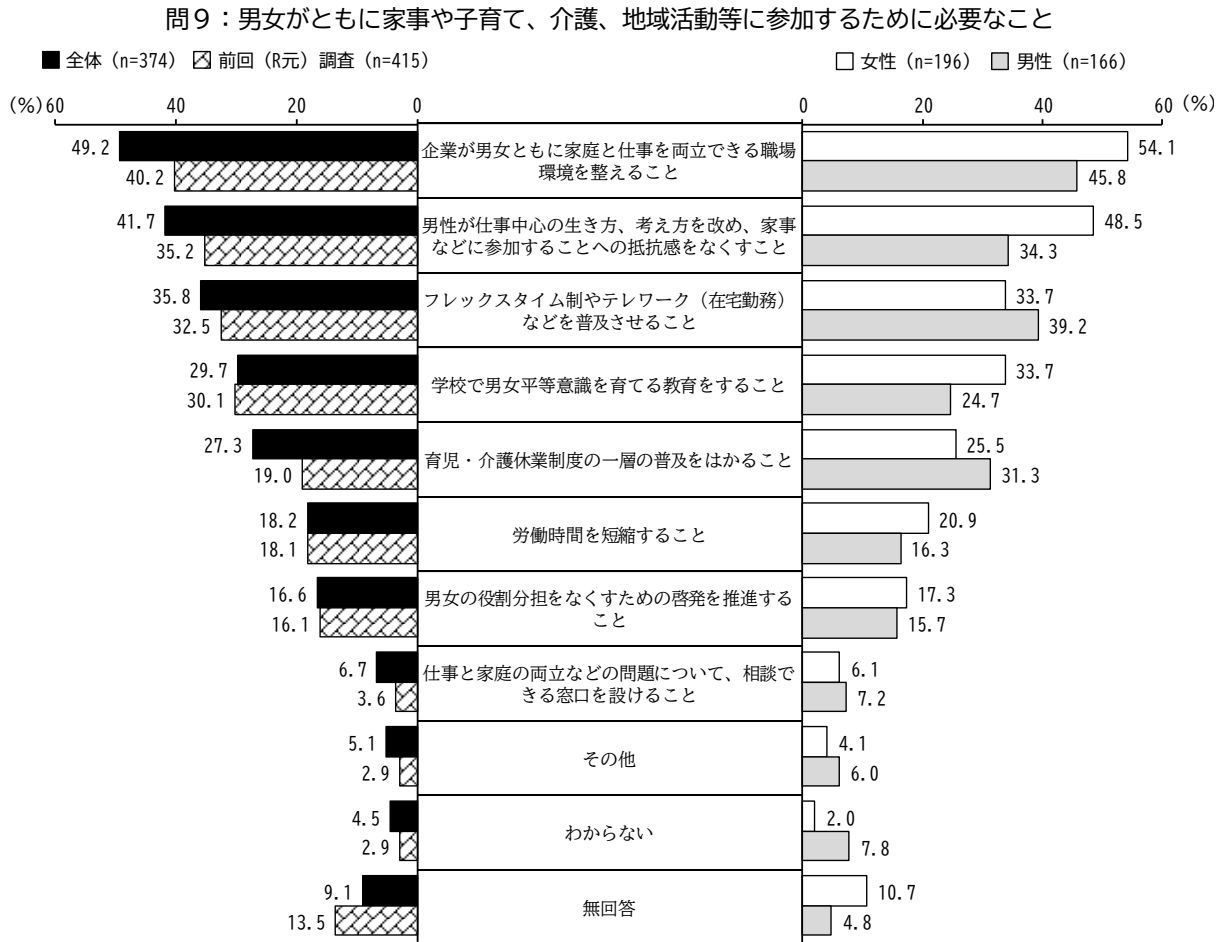
| | | 全体 | 30分未満 | 30分以上1時間未満 | 1時間以上2時間未満 | 2時間以上3時間未満 | 3時間以上5時間未満 | 5時間以上8時間未満 | 8時間以上 | 無回答 | 2時間未満 | 3時間以上 | |
|-----------|---------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 全体 | | 337 100.0 | 27 8.0 | 29 8.6 | 64 19.0 | 55 16.3 | 54 16.0 | 32 9.5 | 36 10.7 | 40 11.9 | 120 35.6 | 122 36.2 | |
| 性・共働きの状況別 | 女性 | 女性合計 | 182 100.0 | 5 2.7 | 5 2.7 | 31 17.0 | 35 19.2 | 31 17.0 | 22 12.1 | 29 15.9 | 24 13.2 | 41 22.4 | 82 45.0 |
| | | 共働き | 71 100.0 | 0 0.0 | 1 1.4 | 12 16.9 | 15 21.1 | 15 21.1 | 10 14.1 | 17 23.9 | 1 1.4 | 13 18.3 | 42 59.1 |
| | | どちらか一方が就労 | 87 100.0 | 5 5.7 | 3 3.4 | 14 16.1 | 15 17.2 | 10 11.5 | 10 11.5 | 12 13.8 | 18 20.7 | 22 25.2 | 32 36.8 |
| | | 働いていない | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 22.2 | 4 22.2 | 5 27.8 | 2 11.1 | 0 0.0 | 3 16.7 | 4 22.2 | 7 38.9 |
| | | 無回答 | 6 100.0 | 0 0.0 | 1 16.7 | 1 16.7 | 1 16.7 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 2 33.4 | 1 16.7 |
| | 男性 | 男性合計 | 149 100.0 | 21 14.1 | 24 16.1 | 33 22.1 | 20 13.4 | 20 13.4 | 10 6.7 | 7 4.7 | 14 9.4 | 78 52.3 | 37 24.8 |
| | | 共働き | 66 100.0 | 7 10.6 | 7 10.6 | 20 30.3 | 11 16.7 | 8 12.1 | 6 9.1 | 6 9.1 | 1 1.5 | 34 51.5 | 20 30.3 |
| | | どちらか一方が就労 | 63 100.0 | 10 15.9 | 12 19.0 | 8 12.7 | 8 12.7 | 10 15.9 | 3 4.8 | 1 1.6 | 11 17.5 | 30 47.6 | 14 22.3 |
| | | 働いていない | 15 100.0 | 3 20.0 | 4 26.7 | 4 26.7 | 1 6.7 | 2 13.3 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 11 73.4 | 3 20.0 |
| | | 無回答 | 5 100.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 3 60.0 | 0 0.0 |
| | 答えたくない 無回答 | 6 100.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 1 16.7 | 3 50.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・共働きの状況別にみると、女性の共働きでは「8時間以上」が、どちらか一方が就労では「2時間以上3時間未満」が、働いていないでは「3時間以上5時間未満」が最も高くなっています。一方、男性の共働きでは「1時間以上2時間未満」が、どちらか一方が就労では「30分以上1時間未満」が、働いていないでは「30分以上1時間未満」と「1時間以上2時間未満」が最も高くなっています。

問9：男女がともに家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと

あなたは、男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）



「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」(49.2%)が約5割で最も多くなっています。次いで「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」(41.7%)、「フレックスタイム制やテレワーク(在宅勤務)などを普及させること」(35.8%)、「学校で男女平等意識を育てる教育をすること」(29.7%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」は9.0ポイント、「育児・介護休業制度の一層の普及をはかること」は8.3ポイント増加しています。

性別にみると、「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」は女性(48.5%)が男性(34.3%)より14.2ポイント、「学校で男女平等意識を育てる教育をすること」は女性(33.7%)が男性(24.7%)より9.0ポイント高くなっています。

問9：男女がともに家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと【性・年齢別】

| | | 学校で男女平等意識を育てる教育をすること | 男女の役割分担をなくすための啓発を推進すること | 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設けること | 育児・介護休業制度の一層の普及をはかること | 男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと | 企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること | フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること | 労働時間を短縮すること | その他 | わからない | 無回答 | |
|--------|-------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------------------|---|-------------------------------|---------------------------------|-------------|------------|-----------|-----------|------------|
| 全体 | | 374 100.0 | 111 29.7 | 62 16.6 | 25 6.7 | 102 27.3 | 156 41.7 | 184 49.2 | 134 35.8 | 68 18.2 | 19 5.1 | 17 4.5 | 34 9.1 |
| 性・年齢別 | 女性 | 196 100.0 | 66 33.7 | 34 17.3 | 12 6.1 | 50 25.5 | 95 48.5 | 106 54.1 | 66 33.7 | 41 20.9 | 8 4.1 | 4 2.0 | 21 10.7 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 6 27.3 | 7 31.8 | 2 9.1 | 6 27.3 | 8 36.4 | 9 40.9 | 4 18.2 | 6 27.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 27.3 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 3 13.0 | 1 4.3 | 3 13.0 | 6 26.1 | 9 39.1 | 12 52.2 | 11 47.8 | 6 26.1 | 1 4.3 | 0 0.0 | 3 13.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 12 34.3 | 4 11.4 | 1 2.9 | 6 17.1 | 17 48.6 | 22 62.9 | 14 40.0 | 8 22.9 | 2 5.7 | 1 2.9 | 2 5.7 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 14 38.9 | 8 22.2 | 0 0.0 | 5 13.9 | 20 55.6 | 18 50.0 | 12 33.3 | 8 22.2 | 1 2.8 | 1 2.8 | 3 8.3 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 17 39.5 | 7 16.3 | 4 9.3 | 14 32.6 | 22 51.2 | 25 58.1 | 13 30.2 | 8 18.6 | 1 2.3 | 2 4.7 | 3 7.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 13 36.1 | 7 19.4 | 2 5.6 | 13 36.1 | 18 50.0 | 20 55.6 | 11 30.6 | 5 13.9 | 3 8.3 | 0 0.0 | 4 11.1 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 166 100.0 | 41 24.7 | 26 15.7 | 12 7.2 | 52 31.3 | 57 34.3 | 76 45.8 | 65 39.2 | 27 16.3 | 10 6.0 | 13 7.8 | 8 4.8 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 2 10.0 | 1 5.0 | 2 10.0 | 6 30.0 | 6 30.0 | 9 45.0 | 8 40.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 2 10.0 |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 3 17.6 | 2 11.8 | 1 5.9 | 6 35.3 | 3 17.6 | 7 41.2 | 9 52.9 | 3 17.6 | 3 17.6 | 0 0.0 | 1 5.9 |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 6 24.0 | 5 20.0 | 1 4.0 | 7 28.0 | 8 32.0 | 11 44.0 | 15 60.0 | 9 36.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 10 34.5 | 6 20.7 | 0 0.0 | 8 27.6 | 12 41.4 | 12 41.4 | 11 37.9 | 5 17.2 | 1 3.4 | 3 10.3 | 1 3.4 |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 9 25.0 | 6 16.7 | 2 5.6 | 12 33.3 | 12 33.3 | 20 55.6 | 10 27.8 | 3 8.3 | 4 11.1 | 4 11.1 | 1 2.8 |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 11 28.2 | 6 15.4 | 6 15.4 | 13 33.3 | 16 41.0 | 17 43.6 | 12 30.8 | 4 10.3 | 1 2.6 | 3 7.7 | 3 7.7 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 0 0.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 3 25.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 5 41.7 | |

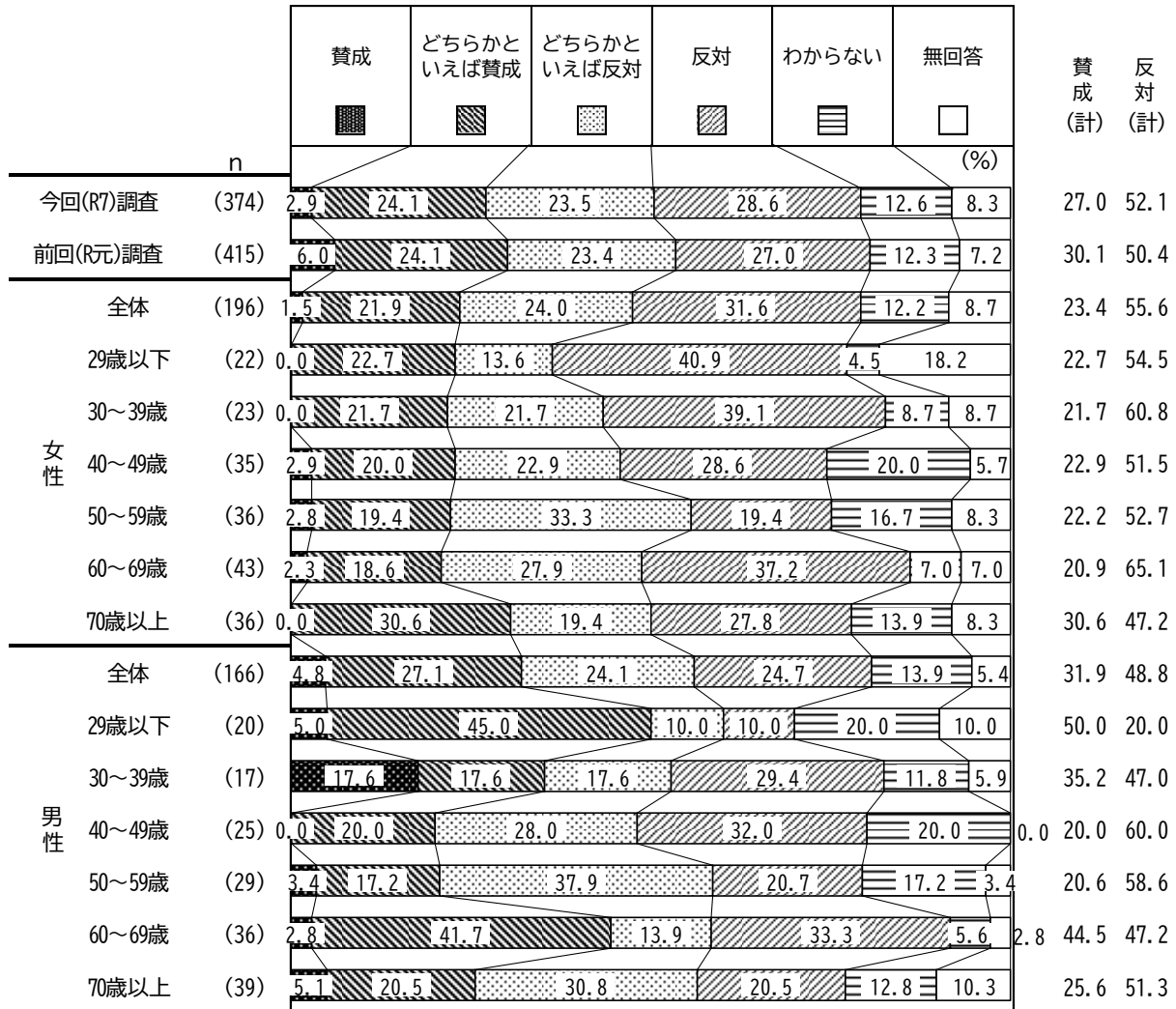
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の49歳以下、60歳以上では「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」が、50～59歳では「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下、60歳以上では「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」が、30～49歳では「フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること」が、50～59歳では「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」と「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」が最も高くなっています。

問 10：「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

「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の考え方がありますが、あなたは、どのように思いますか。（○は1つ）

問 10：「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



「賛成」(2.9%)と「どちらかといえば賛成」(24.1%)を合わせた《賛成》(27.0%)は3割近くとなっています。一方、「どちらかといえば反対」(23.5%)と「反対」(28.6%)を合わせた《反対》(52.1%)は5割超えとなっています。

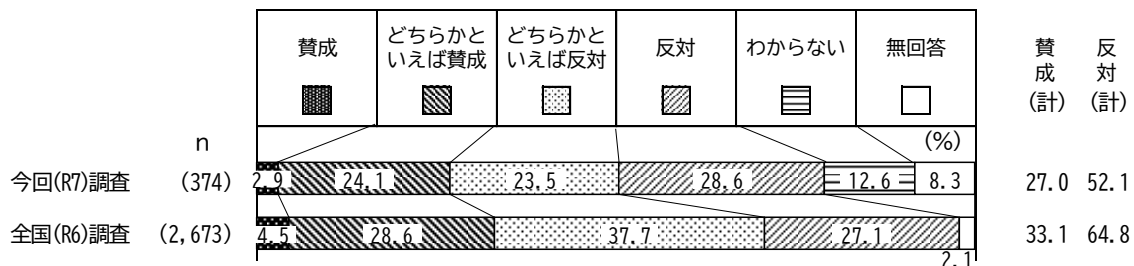
前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはありません。

性別にみると、《反対》は女性(55.6%)が男性(48.8%)より6.8ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、《反対》は女性60～69歳(65.1%)で6割半ばとなっています。

▼ 他調査（全国(R6)調査）との比較

問 10：「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

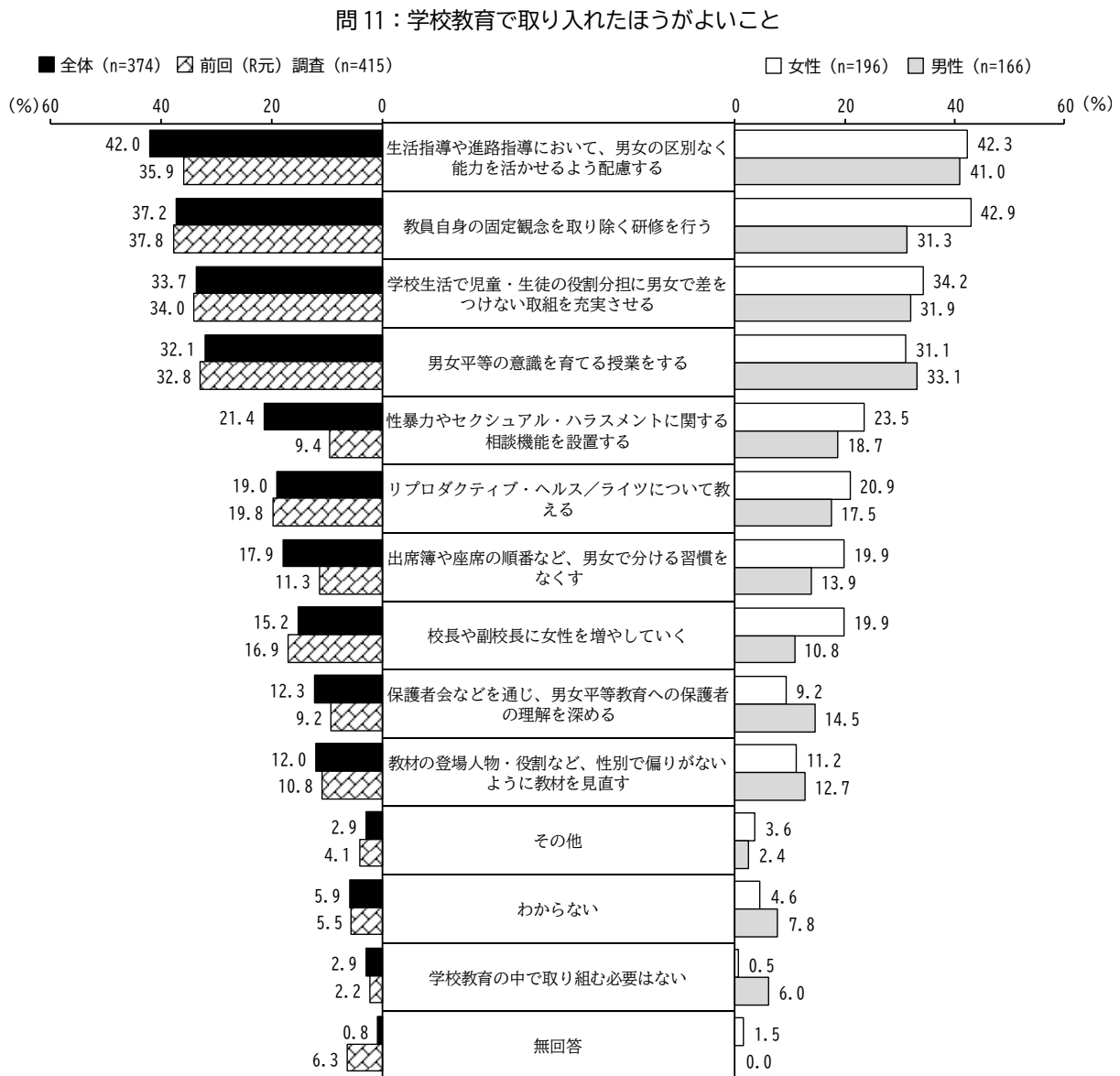


全国(R6)調査では、「賛成」が33.1%、「反対」が64.8%となっています。「反対」の割合は、今回(R7)調査が全国(R6)調査を12.7ポイント下回っています。

6 学校教育について

問 11：学校教育で取り入れたほうがよいこと

あなたは、ジェンダー平等を推進していくために、小・中学校で特にどのようなことを取り入れたほうがよいと思いますか。（〇は3つまで）



「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」(42.0%)が4割超えで最も多くなっています。次いで「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」(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」(33.7%)、「男女平等の意識を育てる授業をする」(32.1%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「性暴力やセクシュアル・ハラスメントに関する相談機能を設置する」は12.0ポイント増加しています。

性別にみると、「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」は女性(42.9%)が男性(31.3%)より11.6ポイント高くなっています。

問11：学校教育で取り入れたほうがよいこと【性・年齢別】

| 性・年齢別 | | 全体 | 女 | 出 | 組 | 分 | か | 生 | 男 | ラ | を | 教 | 設 | 性 | < | て | 校 | め | 保 | そ | わ | は | 学 | 無 |
|--------|--------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 性 | 席 | 分 | 校 | て | 活 | 女 | 女 | イ | 性 | 材 | 置 | 暴 | 長 | 等 | 護 | 他 | か | ら | な | 校 | 回 |
| | | 全体 | 女 | 席 | 分 | 校 | て | 活 | 女 | イ | 性 | 材 | 置 | 暴 | 教 | 長 | 等 | 護 | 他 | か | ら | な | 校 | 回 |
| 全体 | | 374 | 67 | 126 | 157 | 120 | 71 | 45 | 80 | 139 | 57 | 46 | 11 | 22 | 11 | 3 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 17.9 | 33.7 | 42.0 | 32.1 | 19.0 | 12.0 | 21.4 | 37.2 | 15.2 | 12.3 | 2.9 | 5.9 | 2.9 | 0.8 | | | | | | | | |
| 女性 | 女性合計 | 196 | 39 | 67 | 83 | 61 | 41 | 22 | 46 | 84 | 39 | 18 | 7 | 9 | 1 | 3 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 19.9 | 34.2 | 42.3 | 31.1 | 20.9 | 11.2 | 23.5 | 42.9 | 19.9 | 9.2 | 3.6 | 4.6 | 0.5 | 1.5 | | | | | | | | |
| | 29歳以下 | 22 | 5 | 9 | 8 | 4 | 6 | 2 | 5 | 8 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 22.7 | 40.9 | 36.4 | 18.2 | 27.3 | 9.1 | 22.7 | 36.4 | 27.3 | 4.5 | 0.0 | 4.5 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 30~39歳 | 23 | 5 | 6 | 12 | 5 | 5 | 2 | 7 | 10 | 5 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 21.7 | 26.1 | 52.2 | 21.7 | 21.7 | 8.7 | 30.4 | 43.5 | 21.7 | 0.0 | 4.3 | 13.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 40~49歳 | 35 | 6 | 16 | 9 | 14 | 3 | 3 | 6 | 12 | 11 | 7 | 3 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 17.1 | 45.7 | 25.7 | 40.0 | 8.6 | 8.6 | 17.1 | 34.3 | 31.4 | 20.0 | 8.6 | 2.9 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 50~59歳 | 36 | 12 | 9 | 15 | 8 | 8 | 5 | 5 | 17 | 5 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 33.3 | 25.0 | 41.7 | 22.2 | 22.2 | 13.9 | 13.9 | 47.2 | 13.9 | 5.6 | 8.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| 60~69歳 | 43 | 8 | 12 | 17 | 15 | 10 | 7 | 12 | 22 | 12 | 5 | 0 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| | 100.0 | 18.6 | 27.9 | 39.5 | 34.9 | 23.3 | 16.3 | 27.9 | 51.2 | 27.9 | 11.6 | 0.0 | 4.7 | 2.3 | 2.3 | | | | | | | | | |
| 70歳以上 | 36 | 3 | 15 | 21 | 14 | 9 | 3 | 11 | 14 | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 2 | | | | | | | | | |
| | 100.0 | 8.3 | 41.7 | 58.3 | 38.9 | 25.0 | 8.3 | 30.6 | 38.9 | 0.0 | 8.3 | 0.0 | 5.6 | 0.0 | 5.6 | | | | | | | | | |
| 無回答 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 男性 | 男性合計 | 166 | 23 | 53 | 68 | 55 | 29 | 21 | 31 | 52 | 18 | 24 | 4 | 13 | 10 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 13.9 | 31.9 | 41.0 | 33.1 | 17.5 | 12.7 | 18.7 | 31.3 | 10.8 | 14.5 | 2.4 | 7.8 | 6.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 29歳以下 | 20 | 2 | 3 | 7 | 6 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 10.0 | 15.0 | 35.0 | 30.0 | 15.0 | 5.0 | 25.0 | 20.0 | 15.0 | 10.0 | 0.0 | 10.0 | 15.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 30~39歳 | 17 | 1 | 2 | 10 | 4 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 5.9 | 11.8 | 58.8 | 23.5 | 11.8 | 11.8 | 17.6 | 41.2 | 11.8 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 5.9 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 40~49歳 | 25 | 3 | 7 | 8 | 10 | 6 | 4 | 6 | 8 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 12.0 | 28.0 | 32.0 | 40.0 | 24.0 | 16.0 | 24.0 | 32.0 | 16.0 | 12.0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | |
| | 50~59歳 | 29 | 4 | 11 | 14 | 10 | 6 | 7 | 3 | 9 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | |
| | | 100.0 | 13.8 | 37.9 | 48.3 | 34.5 | 20.7 | 24.1 | 10.3 | 31.0 | 10.3 | 17.2 | 6.9 | 3.4 | 3.4 | 0.0 | | | | | | | | |
| 60~69歳 | 36 | 8 | 15 | 15 | 10 | 5 | 4 | 4 | 12 | 4 | 7 | 0 | 2 | 3 | 0 | | | | | | | | | |
| | 100.0 | 22.2 | 41.7 | 41.7 | 27.8 | 13.9 | 11.1 | 11.1 | 33.3 | 11.1 | 19.4 | 0.0 | 5.6 | 8.3 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 70歳以上 | 39 | 5 | 15 | 14 | 15 | 7 | 3 | 10 | 12 | 2 | 6 | 1 | 6 | 2 | 0 | | | | | | | | | |
| | 100.0 | 12.8 | 38.5 | 35.9 | 38.5 | 17.9 | 7.7 | 25.6 | 30.8 | 5.1 | 15.4 | 2.6 | 15.4 | 5.1 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 答えたくない | 12 | 5 | 6 | 6 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 無回答 | 100.0 | 41.7 | 50.0 | 50.0 | 33.3 | 8.3 | 16.7 | 25.0 | 25.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | | | | | | | |

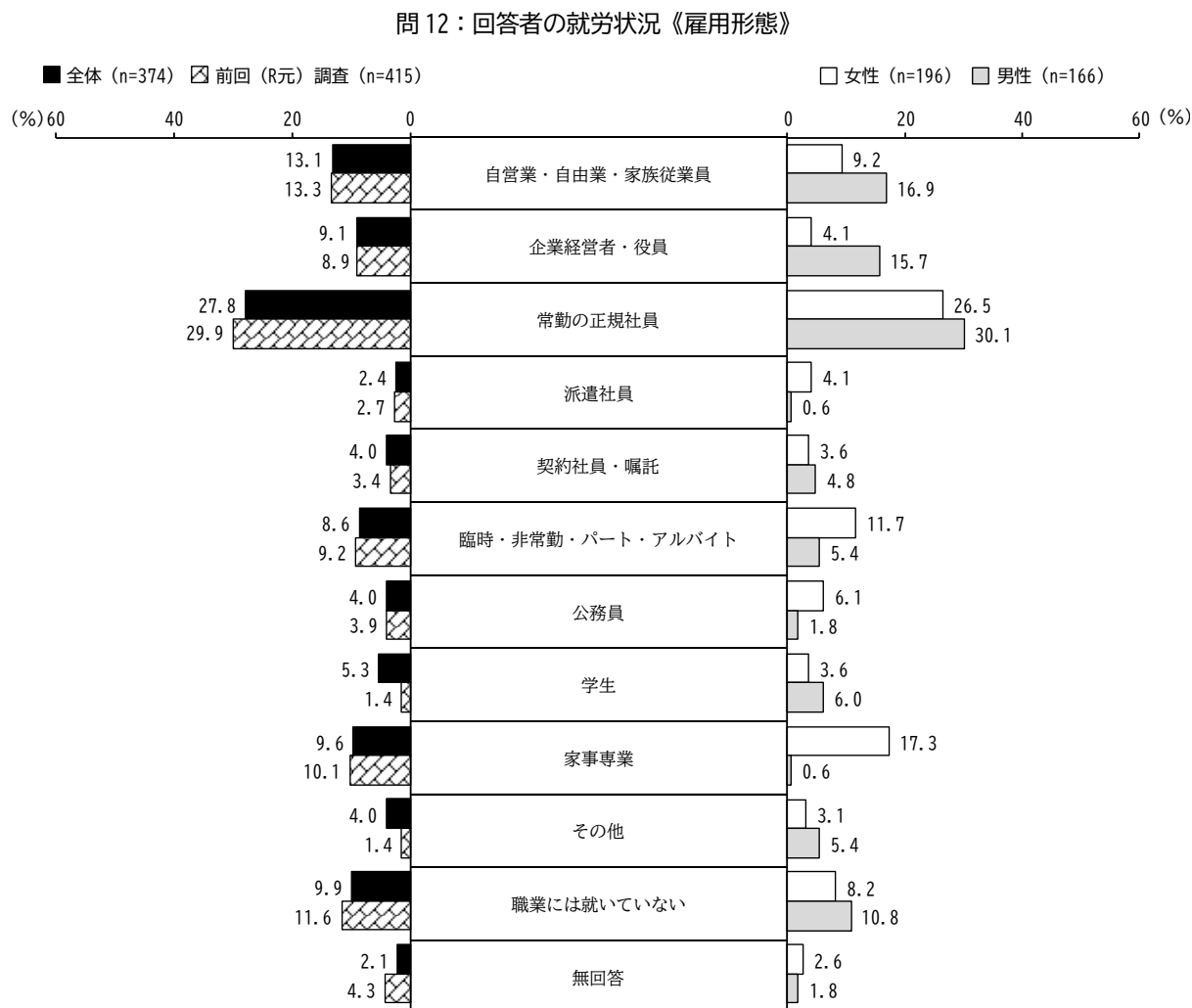
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下、40~49歳では「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、30~39歳、70歳以上では「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、50~69歳では「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」が最も高くなっています。一方、男性の39歳以下、50~59歳では「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、40~49歳では「男女平等の意識を育てる授業をする」が、60~69歳では「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」と「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、70歳以上では「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」と「男女平等の意識を育てる授業をする」が最も高くなっています。

7 働く場について

問 12：回答者の就労状況

あなたの主な職業は、次のうちどれですか。2～6を選んだ方は、あなたのお勤め先の従業員数もお答えください。（○は1つ）

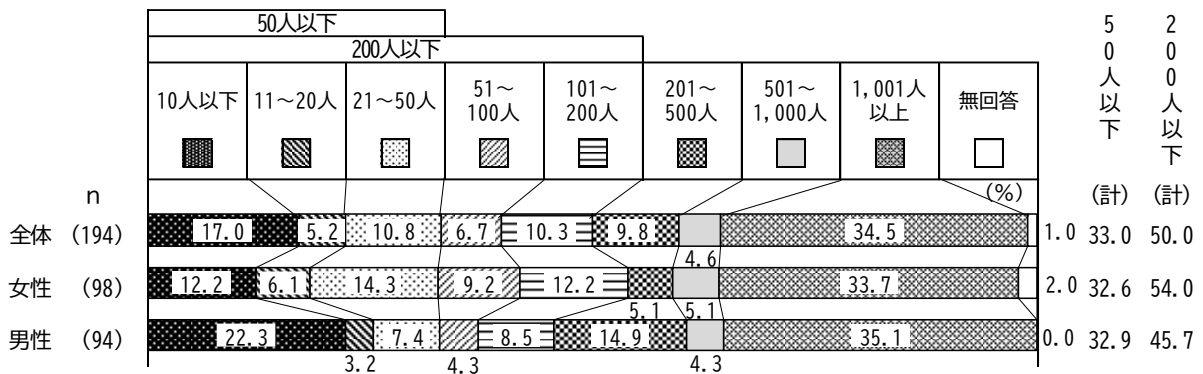


「常勤の正規社員」(27.8%)が3割近くで最も多くなっています。次いで「自営業・自由業・家族従業員」(13.1%)、「家事専業」(9.6%)、「企業経営者・役員」(9.1%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはありません。

性別にみると、「企業経営者・役員」は男性(15.7%)が女性(4.1%)より11.6ポイント高くなっています。一方、「家事専業」は女性(17.3%)が男性(0.6%)より16.7ポイント高くなっています。

問 12：回答者の就労状況《従業員規模》

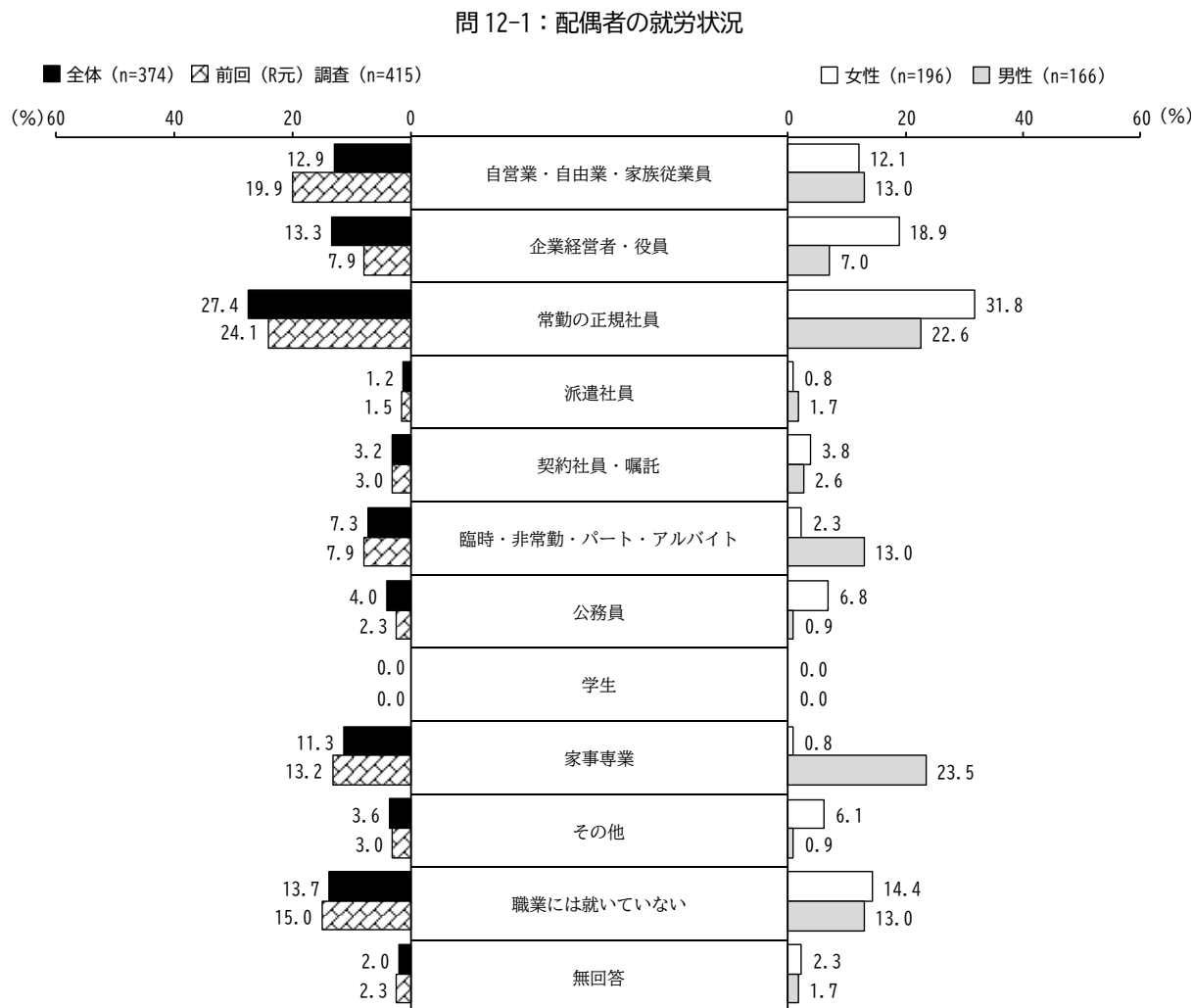


雇用形態が「企業経営者・役員」「常勤の正規社員」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「臨時・非常勤・パート・アルバイト」である回答者が勤務している企業全体の従業員規模については、「1,001人以上」が34.5%で最も多く、「10人以下」が17.0%、「21~50人」が10.8%で続きます。

性別にみると、男女ともに《50人以下》（「10人以下」「11~20人」「21~50人」の合計）が3割超えとなっています。一方、《200人以下》（「10人以下」「11~20人」「21~50人」「51~100人」「101~200人」の合計）は女性が5割半ば、男性が4割半ばとなっています。

問 12-1：配偶者の就労状況

【現在、結婚（事実婚を含む）している方のみご回答ください】あなたの配偶者の主な職業は、次のうちどれですか。（○は1つ）



結婚（事実婚を含む）している回答者に対し、配偶者の就労状況を聞いたところ、「常勤の正規社員」（27.4％）が3割近くで最も多くなっています。次いで「職業には就いていない」（13.7％）、「企業経営者・役員」（13.3％）、「自営業・自由業・家族従業員」（12.9％）、「家事専業」（11.3％）などの順となっています。

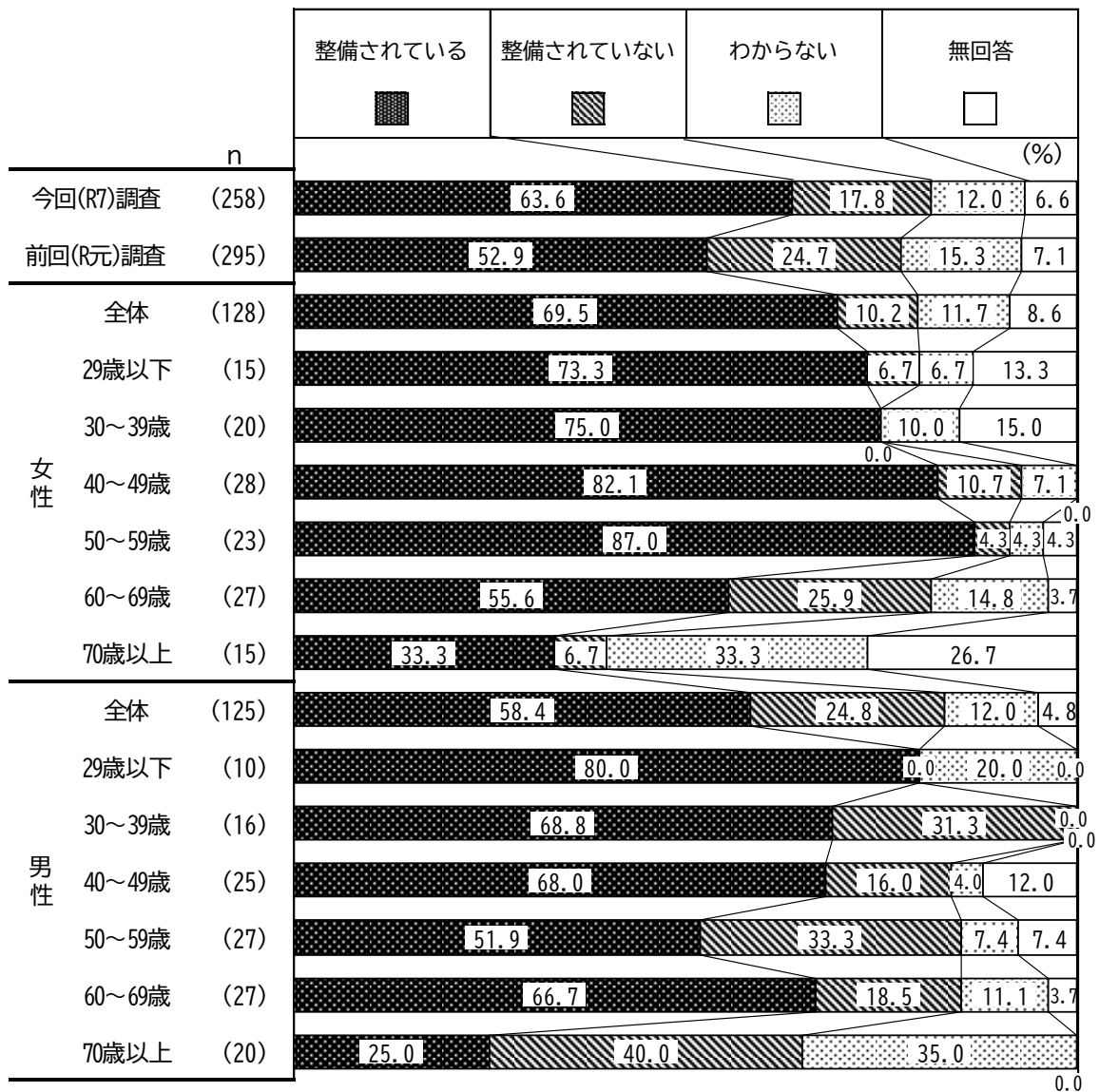
前回調査と比較すると、「自営業・自由業・家族従業員」は7.0ポイント減少しています。一方、「企業経営者・役員」は5.4ポイント増加しています。

性別にみると、「企業経営者・役員」は女性（18.9％）が男性（7.0％）より11.9ポイント、「常勤の正規社員」は女性（31.8％）が男性（22.6％）より9.2ポイント高くなっています。一方、「家事専業」は男性（23.5％）が女性（0.8％）より22.7ポイント、「臨時・非常勤・パート・アルバイト」は男性（13.0％）が女性（2.3％）より10.7ポイント高くなっています。

問 12-2：育児休業・介護休業の取得環境

【現在、働いている方（問 12 で 1～7 を選んだ方）のみご回答ください】あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得できる環境が整備されていますか。（制度の整備、業務体制など）（○は1つ）

問 12-2：育児休業・介護休業の取得環境



現在働いている回答者に対し、職場での育児休業・介護休業の取得環境について聞いたところ、「整備されている」(63.6%)が6割超えで最も多くなっています。

前回調査と比較すると、「整備されている」は10.7ポイント増加しています。

性別にみると、「整備されている」は女性(69.5%)が男性(58.4%)より11.1ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「整備されている」は女性50~59歳(87.0%)で9割近くとなっています。

問 12-2：育児休業・介護休業の取得環境【性・就労状況別】

| | | 全体 | 整備されている | 整備されていない | わからない | 無回答 |
|----|---------------|--------------|-------------|------------|------------|-----------|
| 全体 | | 258 100.0 | 164 63.6 | 46 17.8 | 31 12.0 | 17 6.6 |
| 女性 | 女性合計 | 128 100.0 | 89 69.5 | 13 10.2 | 15 11.7 | 11 8.6 |
| | 自営業 | 18 100.0 | 7 38.9 | 3 16.7 | 7 38.9 | 1 5.6 |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 7 87.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 53 82.8 | 5 7.8 | 2 3.1 | 4 6.3 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 10 66.7 | 3 20.0 | 1 6.7 | 1 6.7 |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 12 52.2 | 2 8.7 | 5 21.7 | 4 17.4 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 125 100.0 | 73 58.4 | 31 24.8 | 15 12.0 | 6 4.8 |
| 男性 | 自営業 | 28 100.0 | 11 39.3 | 11 39.3 | 6 21.4 | 0 0.0 |
| | 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 16 61.5 | 8 30.8 | 1 3.8 | 1 3.8 |
| | 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 37 69.8 | 7 13.2 | 4 7.5 | 5 9.4 |
| | 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 8 88.9 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 1 11.1 | 4 44.4 | 4 44.4 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 答えたくない 無回答 | 5 100.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、女性の自営業では「整備されている」と「わからない」が、それ以外では「整備されている」が最も高くなっています。

問 12-2：育児休業・介護休業の取得環境【従業員規模別】

| | | 全体 | 整備されている | 整備されていない | わからない | 無回答 |
|--------|------------|--------------|-------------|------------|-----------|-----------|
| 全体 | | 194 100.0 | 133 68.6 | 30 15.5 | 16 8.2 | 15 7.7 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 21 48.8 | 13 30.2 | 4 9.3 | 5 11.6 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 24 70.6 | 4 11.8 | 2 5.9 | 4 11.8 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 31 64.6 | 11 22.9 | 4 8.3 | 2 4.2 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 56 83.6 | 2 3.0 | 5 7.5 | 4 6.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 |

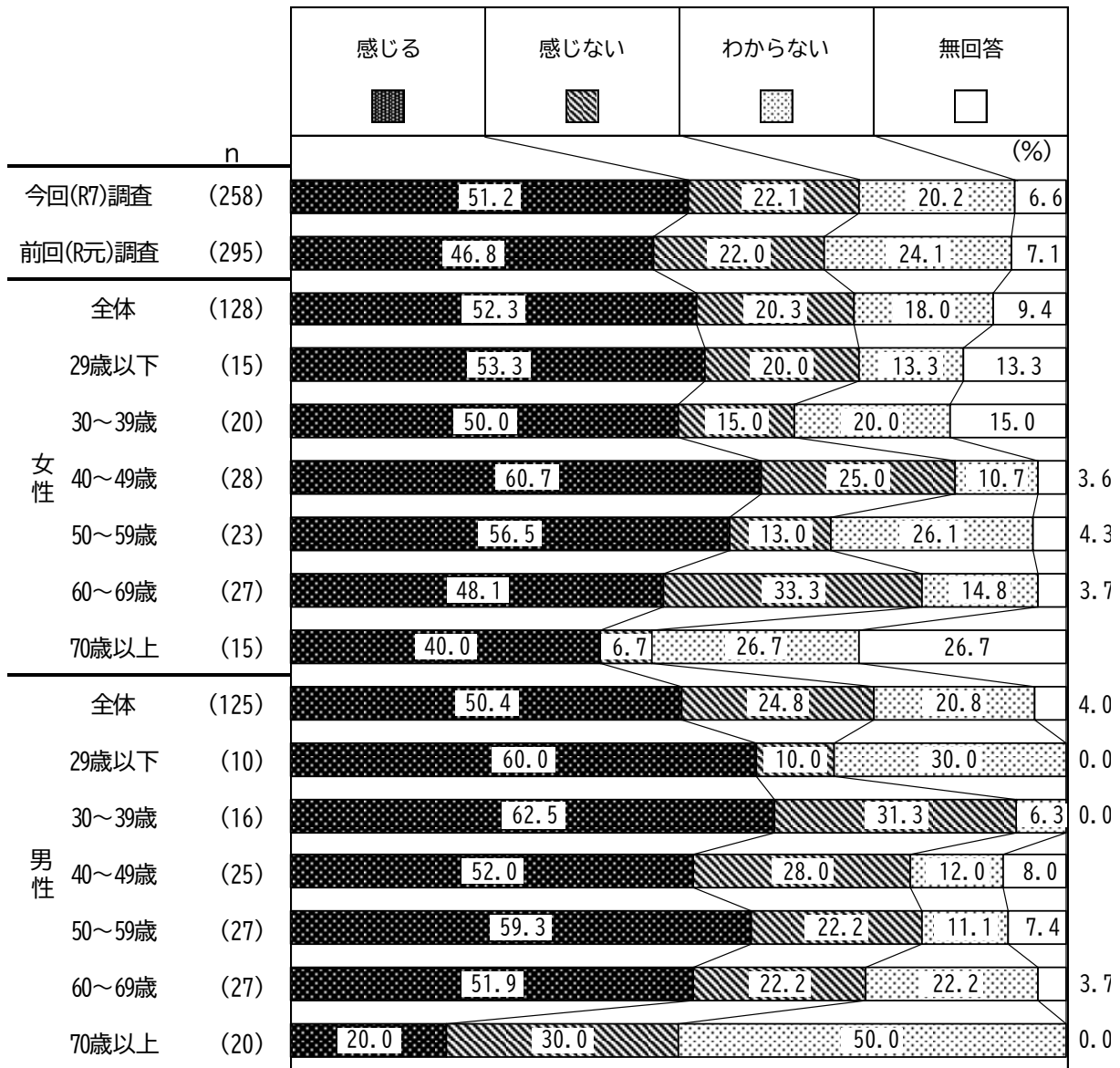
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「整備されている」が最も高くなっています。

問 12-3：育児休業・介護休業は取得しやすいか

【現在、働いている方（問 12 で 1～7 を選んだ方）のみご回答ください】あなたの職場は、育児休業や介護休業が取得しやすい風土・職場の理解があると感じますか。
 (○は1つ)

問 12-3：育児休業・介護休業は取得しやすいか



現在働いている回答者に対し、育児休業・介護休業が取得しやすい風土や職場の理解の有無を聞いたところ、「感じる」(51.2%)が5割超えで最も多くなっています。

前回調査と比較すると、「感じる」は4.4ポイント増加しています。

性別にみると、「感じない」は男性(24.8%)が女性(20.3%)より4.5ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「感じる」は男性30～39歳(62.5%)で6割超えとなっています。

問 12-3：育児休業・介護休業は取得しやすいか【性・就労状況別】

| | | 全体 | 感じる | 感じない | わからない | 無回答 | |
|---------------|----|--------------|--------------|------------|------------|------------|-----------|
| 全体 | | 258 100.0 | 132 51.2 | 57 22.1 | 52 20.2 | 17 6.6 | |
| 性・就労状況別 | 女性 | 女性合計 | 128 100.0 | 67 52.3 | 26 20.3 | 23 18.0 | 12 9.4 |
| | | 自営業 | 18 100.0 | 5 27.8 | 5 27.8 | 6 33.3 | 2 11.1 |
| | | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 7 87.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 |
| | | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 40 62.5 | 13 20.3 | 7 10.9 | 4 6.3 |
| | | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 7 46.7 | 4 26.7 | 3 20.0 | 1 6.7 |
| | | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 8 34.8 | 4 17.4 | 7 30.4 | 4 17.4 |
| | | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 男性合計 | 125 100.0 | 63 50.4 | 31 24.8 | 26 20.8 | 5 4.0 |
| | | 自営業 | 28 100.0 | 10 35.7 | 9 32.1 | 9 32.1 | 0 0.0 |
| | | 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 18 69.2 | 5 19.2 | 2 7.7 | 1 3.8 |
| 常勤の正規社員 | | 53 100.0 | 27 50.9 | 13 24.5 | 9 17.0 | 4 7.5 | |
| 派遣社員・契約社員 | | 9 100.0 | 7 77.8 | 1 11.1 | 1 11.1 | 0 0.0 | |
| 臨時・非常勤 | | 9 100.0 | 1 11.1 | 3 33.3 | 5 55.6 | 0 0.0 | |
| 無回答 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | | 5 100.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、女性の自営業では「わからない」が、それ以外では「感じる」が最も高くなっています。一方、男性の臨時・非常勤では「わからない」が、それ以外では「感じる」が最も高くなっています。

問 12-3：育児休業・介護休業は取得しやすいか【従業員規模別】

| | | 全体 | 感じる | 感じない | わからない | 無回答 |
|--------|------------|--------------|-------------|------------|------------|-----------|
| 全体 | | 194 100.0 | 106 54.6 | 41 21.1 | 33 17.0 | 14 7.2 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 23 53.5 | 7 16.3 | 8 18.6 | 5 11.6 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 16 47.1 | 4 11.8 | 10 29.4 | 4 11.8 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 21 43.8 | 17 35.4 | 8 16.7 | 2 4.2 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 46 68.7 | 12 17.9 | 6 9.0 | 3 4.5 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 0 0.0 |

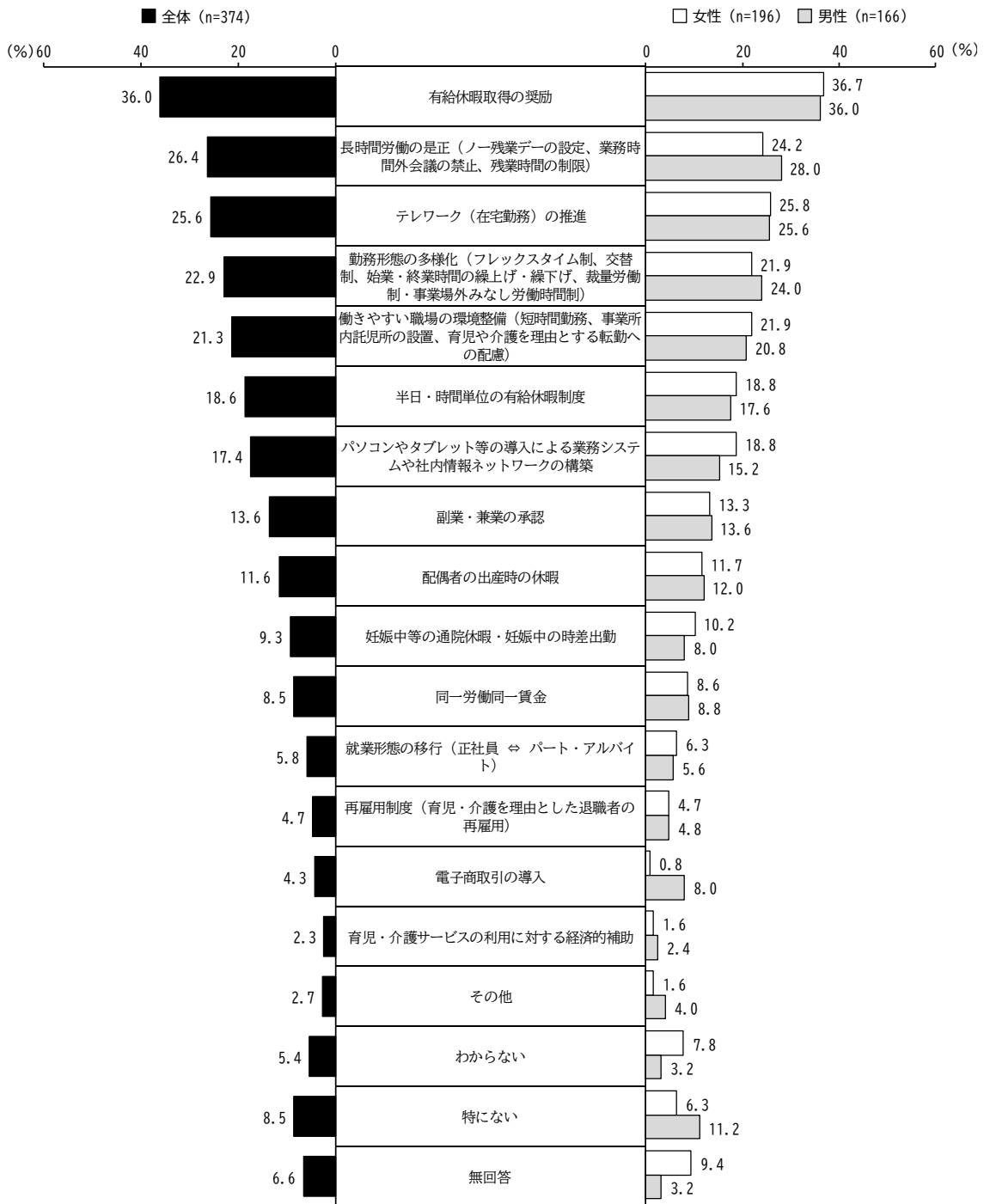
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「感じる」が最も高くなっています。

問 12-4：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況

【現在、働いている方（問 12 で 1 ～ 7 を選んだ方）のみご回答ください】 次の勤務形態や取組のうち、あなたの職場で現在、行われているものはありますか。
 (○はいいくつでも)

問 12-4：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況



現在働いている回答者に対し、職場の働き方改革や育児・介護支援策の導入状況を聞いたところ、「有給休暇取得の奨励」(36.0%)が3割半ばで最も多くなっています。次いで「長時間労働の是正(ノー残業デーの設定、業務時間外会議の禁止、残業時間の制限)」(26.4%)、「テレワーク(在宅勤務)の推進」(25.6%)、「勤務形態の多様化(フレックスタイム制、交替制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制)」(22.9%)などの順となっています。

性別にみると、「電子商取引の導入」は男性(8.0%)が女性(0.8%)より7.2ポイント高くなっています。

問12-4：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【性・就労状況別】

| | 全体 | 長時間労働の是正(ノー残業デーの設定、業務時間外会議の禁止、残業時間の制限) | 有給休暇取得の奨励 | 働きやすい職場の環境整備(短時間労働を理由とする転勤への配慮、育児や介護) | テレワーク(在宅勤務)の推進 | 勤務形態の多様化(フレックスタイム制、交替制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ) | 同一労働同一賃金 | 副業・兼業の承認 | パソコンやタブレット等の導入による業務の効率化 | 電子商取引の導入 | 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤 | 配偶者の出産時の休暇 | 平日・時間単位の有給休暇制度 | 再雇用制度(育児・介護を理由とした退職者の再雇用) | 就業形態の移行(正社員⇄パート・アルバイト) | 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 |
|-----------|-------|--|-----------|---------------------------------------|----------------|---|----------|----------|-------------------------|----------|--------------------|------------|----------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|-----|-------|------|------|
| | | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 |
| 全体 | 258 | 68 | 93 | 55 | 66 | 59 | 22 | 35 | 45 | 11 | 24 | 30 | 48 | 12 | 15 | 6 | 7 | 14 | 22 | 17 |
| 女性 | 100.0 | 26.4 | 36.0 | 21.3 | 25.6 | 22.9 | 8.5 | 13.6 | 17.4 | 4.3 | 9.3 | 11.6 | 18.6 | 4.7 | 5.8 | 2.3 | 2.7 | 5.4 | 8.5 | 6.6 |
| 女性合計 | 128 | 31 | 47 | 28 | 33 | 28 | 11 | 17 | 24 | 1 | 13 | 15 | 24 | 6 | 8 | 2 | 2 | 10 | 8 | 12 |
| 自営業 | 18 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 6 | 1 |
| 企業経営者・役員 | 8 | 1 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 常勤の正規社員 | 64 | 21 | 27 | 17 | 20 | 16 | 7 | 7 | 12 | 11 | 10 | 15 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 4 |
| 派遣社員・契約社員 | 15 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3.1 | 3.1 | 0.0 | 1.6 | 6.3 |
| 臨時・非常勤 | 23 | 8 | 12 | 7 | 4 | 6 | 1 | 4 | 4 | 0 | 1 | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.7 | 0 | 17.4 |
| 男性 | 100.0 | 34.8 | 52.2 | 30.4 | 17.4 | 26.1 | 4.3 | 17.4 | 17.4 | 0.0 | 4.3 | 4.3 | 21.7 | 4.3 | 17.4 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 男性合計 | 125 | 35 | 45 | 26 | 32 | 30 | 11 | 17 | 19 | 10 | 15 | 22 | 6 | 7 | 3 | 5 | 4 | 14 | 4 | 4 |
| 自営業 | 100.0 | 28.0 | 36.0 | 20.8 | 25.6 | 24.0 | 8.8 | 13.6 | 15.2 | 8.0 | 12.0 | 17.6 | 4.8 | 5.6 | 2.4 | 4.0 | 3.2 | 11.2 | 3.2 | 7.0 |
| 企業経営者・役員 | 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 9 | 0 | 8 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 |
| 常勤の正規社員 | 100.0 | 15.4 | 15.4 | 19.2 | 19.2 | 34.6 | 0.0 | 30.8 | 11.5 | 11.5 | 15.4 | 19.2 | 11.5 | 7.7 | 11.5 | 3.8 | 7.7 | 0.0 | 7.7 | 3.8 |
| 派遣社員・契約社員 | 53 | 18 | 27 | 10 | 14 | 13 | 4 | 3 | 8 | 2 | 3 | 6 | 13 | 2 | 4 | 0 | 3 | 0 | 4 | 3 |
| 臨時・非常勤 | 100.0 | 34.0 | 50.9 | 18.9 | 26.4 | 24.5 | 7.5 | 5.7 | 15.1 | 3.8 | 5.7 | 11.3 | 24.5 | 3.8 | 7.5 | 0.0 | 5.7 | 0.0 | 7.5 | 5.7 |
| 無回答 | 9 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 |
| 答えたくない | 100.0 | 44.4 | 55.6 | 33.3 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | 11.1 | 22.2 | 0.0 | 33.3 | 22.2 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11.1 | 22.2 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 11.1 | 0.0 |
| 無回答 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 無回答 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 無回答 | 100.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、女性の自営業では「テレワーク(在宅勤務)の推進」が、それ以外の就労状況では「有給休暇取得の奨励」が最も高くなっています。一方、男性の自営業では「テレワーク(在宅勤務)の推進」が、企業経営者・役員では「勤務形態の多様化(フレックスタイム制、交替制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制)」が、それ以外の就労状況では「有給休暇取得の奨励」が最も高くなっています。

問12-4：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【従業員規模別】

| | 全体 | 長時間労働の制限（正・残業時間の除外） | 有給休暇取得の奨励 | 働きやすい職場の環境整備（短時間勤務を理由とする転勤への配慮） | テレワーク（在宅勤務）の推進 | 勤務形態の多様化（フレックスタイム制・交代制・始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制） | 同一労働同一賃金 | 副業・兼業の承認 | 業務システムや社内情報ネットワークの構築 | 電子商取引の導入 | 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤 | |
|--------|--------------|---------------------|------------|---------------------------------|----------------|--|------------|------------|----------------------|------------|--------------------|-----------|
| 全体 | 194 100.0 | 52 26.8 | 80 41.2 | 44 22.7 | 45 23.2 | 49 25.3 | 19 9.8 | 28 14.4 | 33 17.0 | 6 3.1 | 20 10.3 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 5 11.6 | 8 18.6 | 8 18.6 | 10 23.3 | 11 25.6 | 5 11.6 | 8 18.6 | 6 14.0 | 2 4.7 | 4 9.3 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 9 26.5 | 12 35.3 | 9 26.5 | 3 8.8 | 7 20.6 | 5 14.7 | 7 20.6 | 6 17.6 | 1 2.9 | 4 11.8 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 11 22.9 | 22 45.8 | 6 12.5 | 15 31.3 | 14 29.2 | 4 8.3 | 4 8.3 | 8 16.7 | 1 2.1 | 3 6.3 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 26 38.8 | 37 55.2 | 20 29.9 | 17 25.4 | 17 25.4 | 5 7.5 | 8 11.9 | 12 17.9 | 2 3.0 | 9 13.4 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

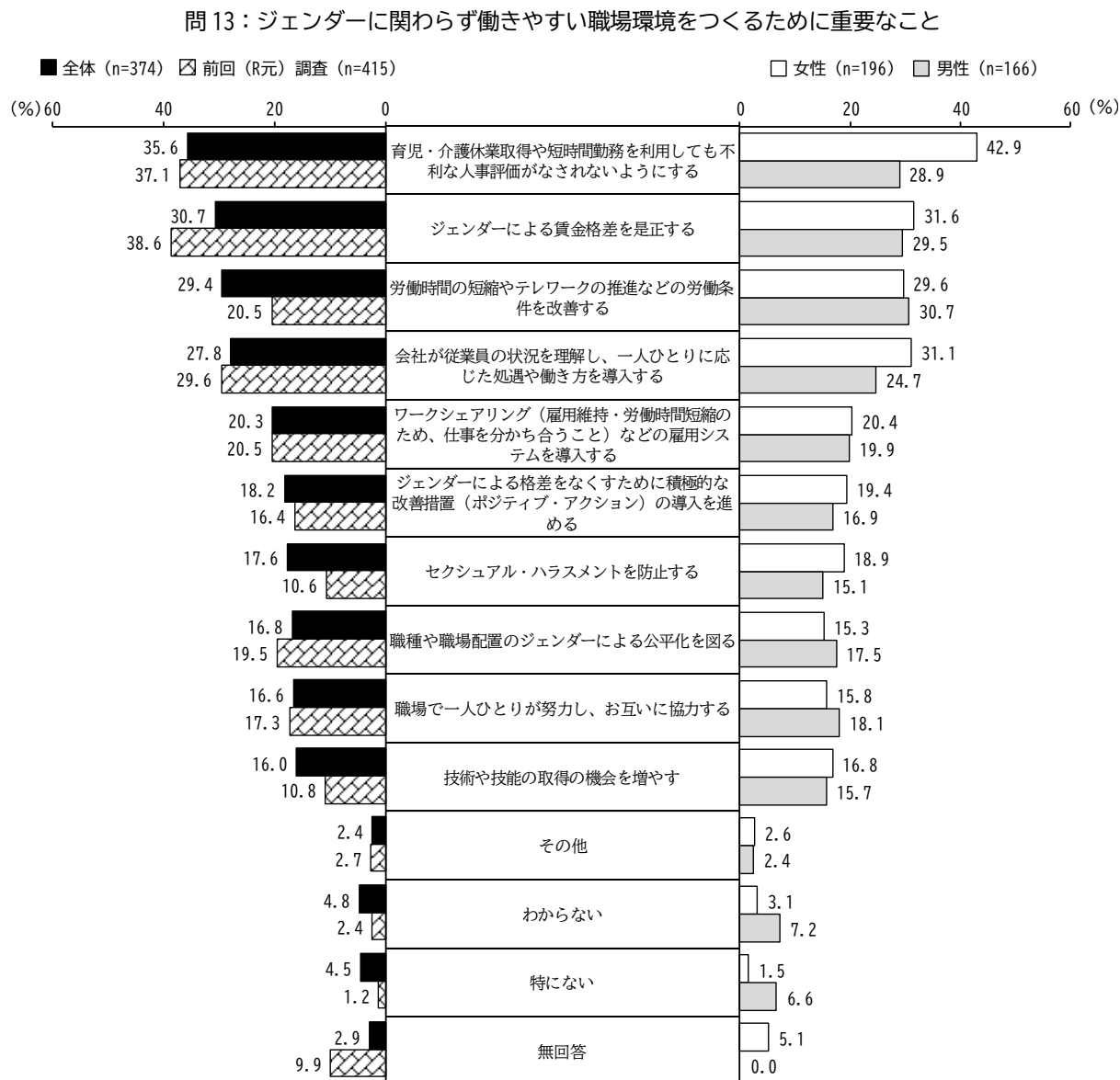
| | 全体 | 配偶者の出産時の休暇 | 半日・時間単位の有給休暇制度 | 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用） | 就業形態の移行（正社員⇄パート・アルバイト） | 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 |
|--------|--------------|-------------|----------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|-----------|
| 全体 | 194 100.0 | 24 12.4 | 41 21.1 | 11 5.7 | 14 7.2 | 3 1.5 | 6 3.1 | 9 4.6 | 8 4.1 | 15 7.7 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 5 11.6 | 5 11.6 | 3 7.0 | 2 4.7 | 1 2.3 | 2 4.7 | 3 7.0 | 5 11.6 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 2 5.9 | 7 20.6 | 1 2.9 | 2 5.9 | 0 0.0 | 1 2.9 | 2 5.9 | 5 14.7 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 6 12.5 | 13 27.1 | 3 6.3 | 5 10.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 4.2 | 2 4.2 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 11 16.4 | 14 20.9 | 4 6.0 | 5 7.5 | 2 3.0 | 3 4.5 | 2 3.0 | 3 4.5 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別で見ると、従業員20人以下では「勤務形態の多様化（フレックスタイム制、交代制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制）」が、それ以外の従業員規模では「有給休暇取得の奨励」が最も高くなっています。

問 13：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと

あなたは、ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために、特にどのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）



「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」（35.6%）が3割半ばで最も多くなっています。次いで「ジェンダーによる賃金格差を是正する」（30.7%）、「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」（29.4%）、「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」（27.8%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」は8.9ポイント増加しています。一方、「ジェンダーによる賃金格差を是正する」は7.9ポイント減少しています。

性別にみると、「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」は女性（42.9%）が男性（28.9%）より14.0ポイント高くなっています。

問13：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと【性・年齢別】

| | 全体 | ジェンダーによる賃金格差を是正する | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする | 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する | ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする | 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る | 技術や技能の取得の機会を増やす | 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する | 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する | セクシュアル・ハラスメントを防止する | その他 | わからない | 特にない | 無回答 | |
|-----------|--------------|-------------------|---|------------------------------|--|---|------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 全体 | 374 100.0 | 115 30.7 | 68 18.2 | 110 29.4 | 76 20.3 | 133 35.6 | 63 16.8 | 60 16.0 | 104 27.8 | 62 16.6 | 66 17.6 | 9 2.4 | 18 4.8 | 17 4.5 | 11 2.9 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 62 31.6 | 38 19.4 | 58 29.6 | 40 20.4 | 84 42.9 | 30 15.3 | 33 16.8 | 61 31.1 | 37 18.9 | 5 2.6 | 6 3.1 | 3 1.5 | 10 5.1 | |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 6 27.3 | 5 22.7 | 7 31.8 | 4 18.2 | 12 54.5 | 4 18.2 | 3 13.6 | 4 18.2 | 2 9.1 | 7 31.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 5 21.7 | 4 17.4 | 6 26.1 | 4 17.4 | 11 47.8 | 2 8.7 | 1 4.3 | 10 43.5 | 6 26.1 | 3 13.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.3 | 1 4.3 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 14 40.0 | 8 22.9 | 18 51.4 | 7 20.0 | 9 25.7 | 4 11.4 | 6 17.1 | 11 31.4 | 5 14.3 | 5 14.3 | 4 11.4 | 0 0.0 | 1 2.9 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 11 30.6 | 5 13.9 | 10 27.8 | 5 13.9 | 18 50.0 | 8 22.2 | 5 13.9 | 9 25.0 | 4 11.1 | 7 19.4 | 1 2.8 | 3 8.3 | 0 0.0 | 3 8.3 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 18 41.9 | 6 14.0 | 10 23.3 | 11 25.6 | 20 46.5 | 6 14.0 | 10 23.3 | 18 41.9 | 7 16.3 | 10 23.3 | 0 0.0 | 2 4.7 | 0 0.0 | 1 2.3 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 7 19.4 | 7 25.0 | 9 25.0 | 7 25.0 | 13 36.1 | 6 16.7 | 8 22.2 | 9 25.0 | 7 19.4 | 5 13.9 | 0 0.0 | 1 2.8 | 1 2.8 | 5 13.9 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 男性合計 | 166 100.0 | 49 29.5 | 28 16.9 | 51 30.7 | 33 19.9 | 48 28.9 | 29 17.5 | 26 15.7 | 41 24.7 | 30 18.1 | 25 15.1 | 4 2.4 | 12 7.2 | 11 6.6 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 4 20.0 | 4 20.0 | 11 55.0 | 3 15.0 | 5 25.0 | 2 10.0 | 2 10.0 | 5 25.0 | 2 10.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 2 10.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 4 23.5 | 3 17.6 | 5 29.4 | 3 17.6 | 3 17.6 | 2 11.8 | 2 11.8 | 6 35.3 | 5 29.4 | 2 11.8 | 0 0.0 | 2 11.8 | 1 5.9 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 11 44.0 | 2 8.0 | 13 52.0 | 6 24.0 | 9 36.0 | 5 20.0 | 5 20.0 | 6 24.0 | 6 28.0 | 7 28.0 | 3 12.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 7 24.1 | 6 20.7 | 7 24.1 | 3 10.3 | 7 24.1 | 6 20.7 | 5 17.2 | 9 31.0 | 5 17.2 | 5 17.2 | 2 6.9 | 1 3.4 | 3 10.3 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 9 25.0 | 6 16.7 | 10 27.8 | 10 22.2 | 11 30.6 | 6 16.7 | 7 19.4 | 9 25.0 | 7 19.4 | 4 11.1 | 0 0.0 | 0 11.1 | 2 5.6 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 39 100.0 | 14 35.9 | 7 17.9 | 12 30.8 | 10 25.6 | 13 33.3 | 8 20.5 | 5 12.8 | 6 15.4 | 4 10.3 | 8 20.5 | 1 2.6 | 4 10.3 | 3 7.7 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 3 25.0 | 1 8.3 | 4 33.3 | 1 8.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の39歳以下、50歳以上では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」が、40～49歳では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下、40～49歳では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が、30～39歳、50～59歳では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が、60～69歳では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」が、70歳以上では「ジェンダーによる賃金格差を是正する」が最も高くなっています。

問 13：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと【性・就労状況別】

| | | ジェンダーによる賃金格差を是正する | 措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める | 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する | ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする | 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る | 技術や技能の取得の機会を増やす | 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する | 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する | セクシユアル・ハラスメントを防止する | その他 | わからない | 特にな | 無回答 | |
|---------------|-------------|-------------------|------------------------|------------------------------|--|--|------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 全体 | 374 100.0 | 73 19.5 | 43 11.5 | 81 21.7 | 53 14.2 | 90 24.1 | 45 12.0 | 40 10.7 | 80 21.4 | 51 13.6 | 47 12.6 | 9 2.4 | 13 3.5 | 16 4.3 | 7 1.9 |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 34 17.3 | 22 11.2 | 39 19.9 | 24 12.2 | 52 26.5 | 19 9.7 | 19 9.7 | 44 22.4 | 24 12.2 | 26 13.3 | 5 2.6 | 5 2.6 | 3 1.5 | 6 3.1 |
| | 自営業 | 18 100.0 | 7 38.9 | 1 5.6 | 3 16.7 | 2 11.1 | 2 11.1 | 3 16.7 | 5 27.8 | 8 44.4 | 4 22.2 | 2 11.1 | 0 0.0 | 1 5.6 | 1 5.6 | 0 0.0 |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 3 37.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 2 25.0 | 3 37.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 1 12.5 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 17 26.6 | 13 20.3 | 25 39.1 | 12 18.8 | 30 46.9 | 7 10.9 | 9 14.1 | 22 34.4 | 9 14.1 | 9 14.1 | 3 4.7 | 1 1.6 | 1 1.6 | 0 0.0 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 3 20.0 | 3 20.0 | 5 33.3 | 3 20.0 | 7 46.7 | 3 20.0 | 1 6.7 | 4 26.7 | 2 13.3 | 6 40.0 | 1 6.7 | 3 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 5 21.7 | 3 13.0 | 5 21.7 | 4 17.4 | 9 39.1 | 3 13.0 | 2 8.7 | 5 21.7 | 7 30.4 | 7 30.4 | 1 4.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 13.0 |
| | その他 | 6 100.0 | 3 50.0 | 2 33.3 | 2 33.3 | 1 16.7 | 2 33.3 | 2 33.3 | 2 33.3 | 1 16.7 | 0 0.0 | 2 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 57 100.0 | 25 43.9 | 14 24.6 | 17 29.8 | 15 26.3 | 30 52.6 | 9 15.8 | 12 21.1 | 16 28.1 | 7 12.3 | 9 15.8 | 0 0.0 | 1 1.8 | 0 0.0 | 4 7.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 60.0 | 3 60.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 35 21.1 | 19 11.4 | 41 24.7 | 26 15.7 | 37 22.3 | 22 13.3 | 22 12.0 | 34 20.5 | 26 15.7 | 17 10.2 | 4 2.4 | 8 4.8 | 10 6.0 | 0 0.0 |
| 自営業 | 28 100.0 | 7 25.0 | 4 14.3 | 5 17.9 | 4 14.3 | 7 25.0 | 5 17.9 | 7 25.0 | 6 21.4 | 8 28.6 | 4 14.3 | 0 0.0 | 1 3.6 | 1 3.6 | 4 14.3 | |
| 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 8 30.8 | 5 19.2 | 5 19.2 | 11 23.1 | 11 42.3 | 4 15.4 | 5 19.2 | 7 26.9 | 5 19.2 | 4 15.4 | 1 3.8 | 0 0.0 | 2 7.7 | 0 0.0 | |
| 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 15 28.3 | 8 15.1 | 26 49.1 | 11 20.8 | 15 28.3 | 9 17.0 | 4 7.5 | 14 26.4 | 10 18.9 | 6 11.3 | 2 3.8 | 4 7.5 | 3 5.7 | 0 0.0 | |
| 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 1 11.1 | 2 22.2 | 3 33.3 | 3 33.3 | 3 33.3 | 2 22.2 | 3 33.3 | 4 44.4 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | | |
| 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 3 33.3 | 0 0.0 | 2 22.2 | 2 22.2 | 2 22.2 | 2 22.2 | 0 0.0 | 2 22.2 | 2 22.2 | 2 22.2 | 0 0.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | | |
| その他 | 9 100.0 | 1 11.1 | 4 44.4 | 3 33.3 | 2 22.2 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 2 22.2 | 0 0.0 | 2 22.2 | | |
| 働いていない | 29 100.0 | 13 44.8 | 5 17.2 | 7 24.1 | 5 17.2 | 10 34.5 | 6 20.7 | 5 17.2 | 6 20.7 | 3 10.3 | 6 20.7 | 0 0.0 | 2 6.9 | 0 0.0 | | |
| 無回答 | 3 100.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 3 33.3 | 3 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 3 25.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 4 33.3 | 1 8.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 8 66.7 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、女性の自営業では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が、企業経営者・役員では「ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する」と「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が、その他では「ジェンダーによる賃金格差を是正する」が、それ以外では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする」が最も高くなっています。一方、男性の自営業では「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」が、企業経営者・役員では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする」が、常勤の正規社員では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が、派遣社員・契約社員では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が、臨時・非常勤、働いていないでは「ジェンダーによる賃金格差を是正する」が、その他では「ジェンダーによる格差をなくすために積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める」が最も高くなっています。

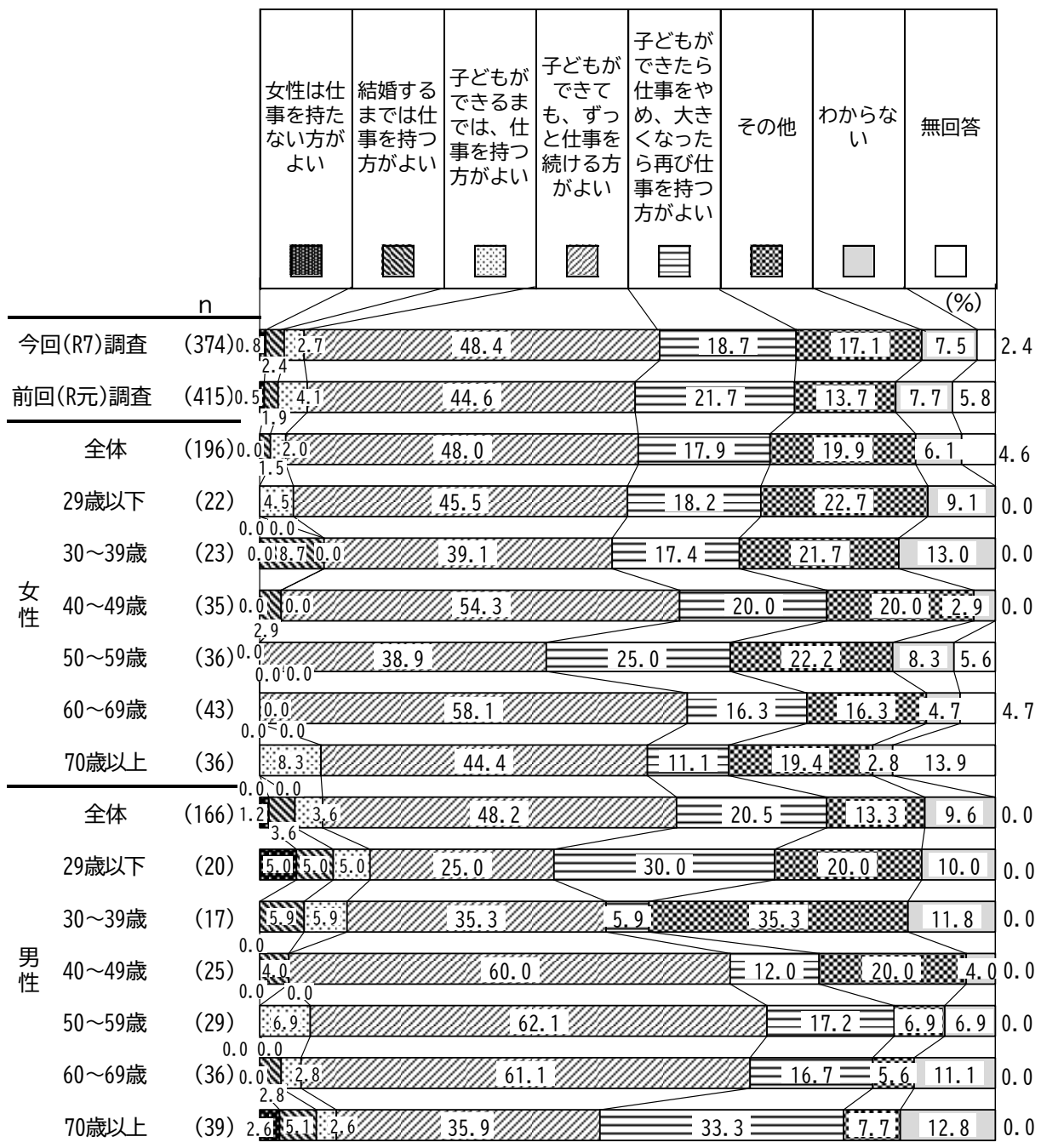
8 働く場における女性の活躍推進について

問 14：望ましい女性の働き方

あなたは、女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思いますか。

(○は1つ)

問 14：望ましい女性の働き方



「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」(48.4%)が5割近くで最も多くなっています。次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」(18.7%)、「子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい」(2.7%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は3.8ポイント増加しています。

性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

性・年齢別にみると、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は男性50～59歳(62.1%)で6割超えとなっています。

問14：望ましい女性の働き方【性・就労状況別】

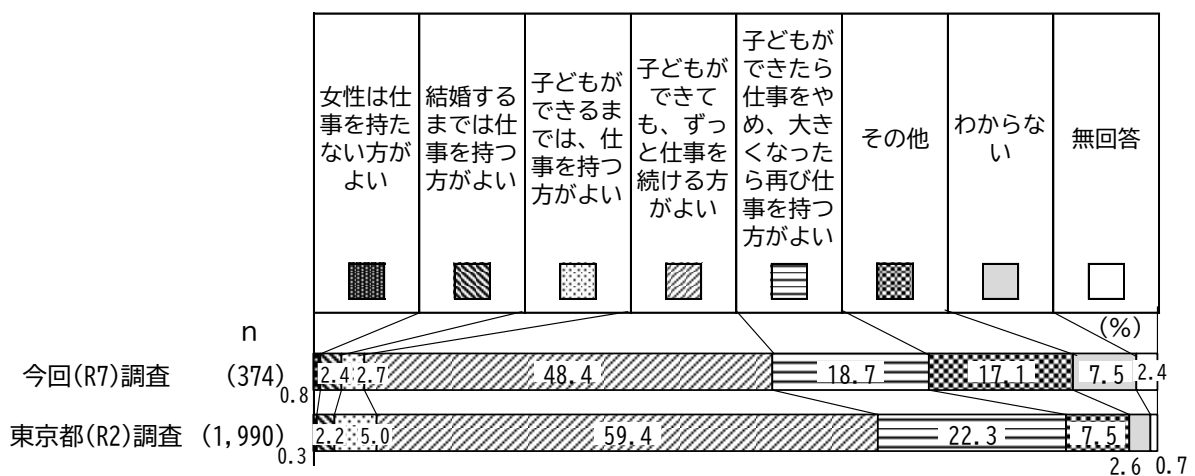
| | | 全体 | 女性は仕事を 持たない方が よい | 結婚するま では仕事を 持つ方が よい | 子どもが できるま では、仕事 を | 子どもが できてよ い、ず っと仕事 を | 子どもが できたら 再び仕事 をやめ、 方がよ い | その他 | わから ない | 無回 答 |
|---------------|-------------|--------------|------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------------|--|------------|-----------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 3 0.8 | 9 2.4 | 10 2.7 | 181 48.4 | 70 18.7 | 64 17.1 | 28 7.5 | 9 2.4 |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 0 0.0 | 3 1.5 | 4 2.0 | 94 48.0 | 35 17.9 | 39 19.9 | 12 6.1 | 9 4.6 |
| | 自営業 | 18 100.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 2 11.1 | 4 22.2 | 4 22.2 | 6 33.3 | 1 5.6 | 0 0.0 |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 0 0.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 1 12.5 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 0 0.0 | 1 1.6 | 0 0.0 | 37 57.8 | 7 10.9 | 16 25.0 | 3 4.7 | 0 0.0 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 6 40.0 | 2 13.3 | 6 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 52.2 | 5 21.7 | 2 8.7 | 2 8.7 | 2 8.7 |
| | その他 | 6 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 50.0 | 2 33.3 | 0 0.0 | 1 16.7 | 0 0.0 |
| | 働いていない | 57 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.8 | 27 47.4 | 14 24.6 | 6 10.5 | 5 8.8 | 4 7.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 2 1.2 | 6 3.6 | 6 3.6 | 80 48.2 | 34 20.5 | 22 13.3 | 16 9.6 | 0 0.0 |
| 自営業 | 28 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 3.6 | 13 46.4 | 6 21.4 | 5 17.9 | 3 10.7 | 0 0.0 | |
| 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 0 0.0 | 1 3.8 | 1 3.8 | 12 46.2 | 8 30.8 | 4 15.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 1 1.9 | 1 1.9 | 2 3.8 | 28 52.8 | 7 13.2 | 8 15.1 | 6 11.3 | 0 0.0 | |
| 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 6 66.7 | 2 22.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 55.6 | 1 11.1 | 1 11.1 | 2 22.2 | 0 0.0 | |
| その他 | 9 100.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 2 22.2 | 3 33.3 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | |
| 働いていない | 29 100.0 | 0 0.0 | 2 6.9 | 1 3.4 | 12 41.4 | 7 24.1 | 4 13.8 | 3 10.3 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 3 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 66.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 58.3 | 1 8.3 | 3 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、女性の自営業では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が、その他の就労状況では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。一方、男性では、その他では「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が、その他の就労状況では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も高くなっています。

▼ 他調査（東京都(R2)調査）との比較

問 14：望ましい女性の働き方



※選択肢の文言は、調査で若干異なる。

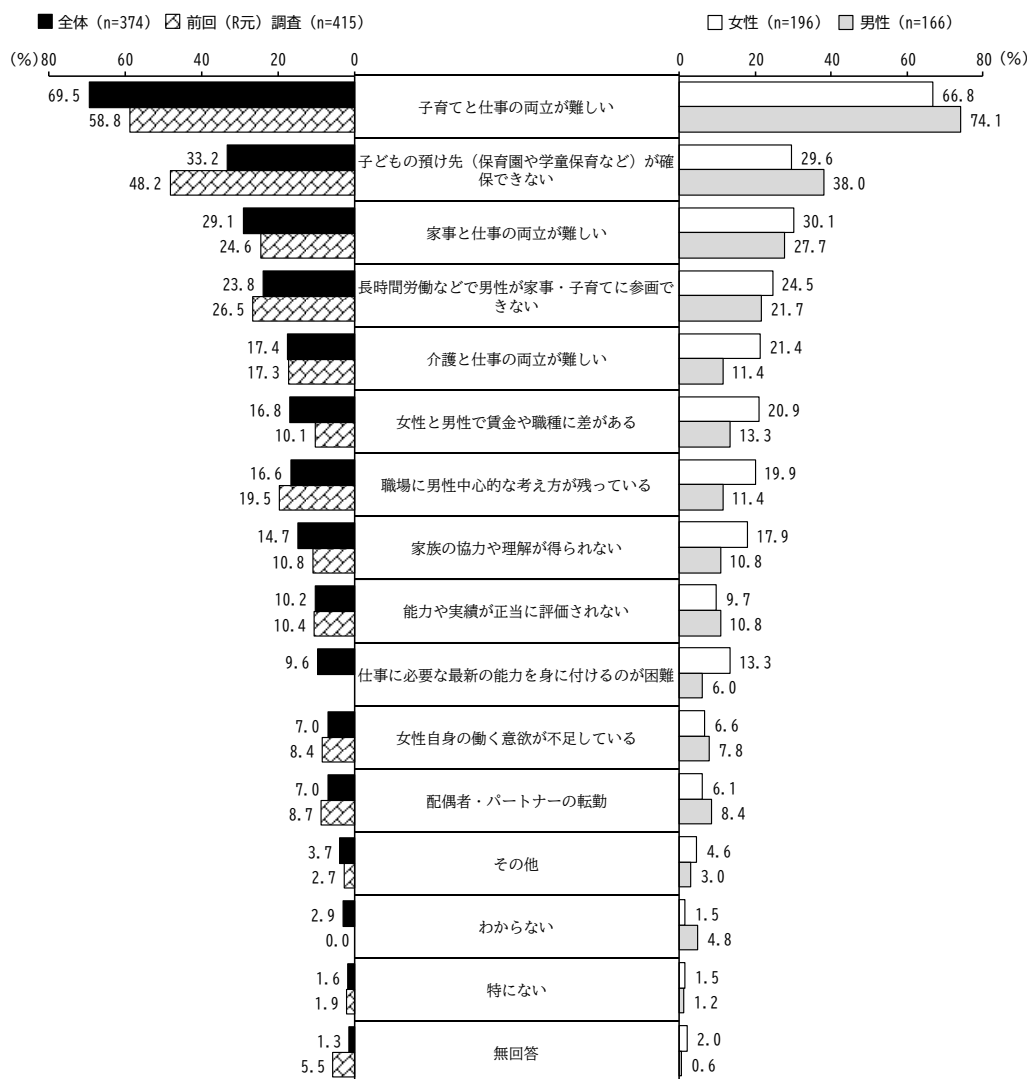
今回調査の「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合は、東京都(R2)調査を11.0ポイント下回っています。また、今回(R7)調査の「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」は、東京都(R2)調査を3.6ポイント下回っています。

問 15：女性が働き続けることや再就職の妨げになっていること

あなたは、女性が結婚（事実婚を含む）や出産しても仕事を持ち続けたり、一度辞めてから再び仕事を持とうとするときの妨げとして、特にどのようなことがあると思いますか。それぞれについてお答えください。（〇は3つまで）

(1) 女性が仕事を持ち続けるときの妨げ

問 15 (1)：女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



※「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」については、令和元年度調査時は選択肢になかったため、上記の図には掲載していません。

「子育てと仕事の両立が難しい」(69.5%)が7割で最も多くなっています。次いで「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」(33.2%)、「家事と仕事の両立が難しい」(29.1%)、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」(23.8%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」は15.0ポイント減少しています。一方、「子育てと仕事の両立が難しい」は10.7ポイント増加しています。

性別にみると、「介護と仕事の両立が難しい」は女性(21.4%)が男性(11.4%)より10.0ポイント高くなっています。

問15(1):女性が仕事をもち続けるときの妨げ【性・年齢別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にない | 無回答 |
|--------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 260 69.5 | 109 29.1 | 65 17.4 | 63 16.8 | 55 14.7 | 89 23.8 | 124 33.2 | 36 9.6 | 38 10.2 | 62 16.6 | 26 7.0 | 26 7.0 | 14 3.7 | 11 2.9 | 6 1.6 | 5 1.3 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 196 100.0 | 131 66.8 | 59 30.1 | 42 21.4 | 41 20.9 | 35 17.9 | 48 24.5 | 58 29.6 | 26 13.3 | 19 9.7 | 39 19.9 | 13 6.6 | 12 6.1 | 9 4.6 | 3 1.5 | 3 1.5 | 4 2.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 19 86.4 | 7 31.8 | 1 4.5 | 5 22.7 | 1 4.5 | 5 22.7 | 6 27.3 | 5 22.7 | 3 13.6 | 6 27.3 | 0 0.0 | 1 4.5 | 0 0.0 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30~39歳 | 23 100.0 | 15 65.2 | 8 34.8 | 2 8.7 | 3 13.0 | 2 8.7 | 7 30.4 | 10 43.5 | 2 8.7 | 1 4.3 | 6 26.1 | 2 8.7 | 0 0.0 | 1 4.3 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 35 100.0 | 26 74.3 | 11 31.4 | 4 11.4 | 8 22.9 | 8 22.9 | 9 25.7 | 10 28.6 | 4 11.4 | 2 5.7 | 4 11.4 | 2 5.7 | 1 2.9 | 2 5.7 | 0 0.0 | 2 5.7 | 0 0.0 |
| | 50~59歳 | 36 100.0 | 26 72.2 | 13 36.1 | 10 27.8 | 6 16.7 | 6 16.7 | 9 25.0 | 8 22.2 | 8 22.2 | 4 11.1 | 2 5.6 | 8 22.2 | 1 2.8 | 2 5.6 | 2 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60~69歳 | 43 100.0 | 26 60.5 | 11 25.6 | 16 37.2 | 10 23.3 | 8 18.6 | 11 25.6 | 13 30.2 | 4 9.3 | 6 14.0 | 9 20.9 | 7 16.3 | 4 9.3 | 1 2.3 | 1 2.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 19 52.8 | 9 25.0 | 9 25.0 | 8 22.2 | 7 19.4 | 8 22.2 | 11 30.6 | 7 19.4 | 4 11.1 | 5 13.9 | 1 2.8 | 4 11.1 | 3 8.3 | 0 0.0 | 2 5.6 | 2 5.6 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 123 74.1 | 46 27.7 | 19 11.4 | 22 13.3 | 18 10.8 | 36 21.7 | 63 38.0 | 10 6.0 | 18 10.8 | 19 11.4 | 13 7.8 | 14 8.4 | 5 3.0 | 8 4.8 | 2 1.2 | 1 0.6 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 16 80.0 | 8 40.0 | 1 5.0 | 2 10.0 | 2 10.0 | 8 40.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 0 0.0 |
| 30~39歳 | 17 100.0 | 14 82.4 | 7 41.2 | 1 5.9 | 2 11.8 | 2 11.8 | 4 23.5 | 4 23.5 | 1 5.9 | 2 11.8 | 0 0.0 | 4 23.5 | 2 11.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.9 | |
| 40~49歳 | 25 100.0 | 22 88.0 | 7 28.0 | 4 16.0 | 2 8.0 | 7 28.0 | 7 28.0 | 9 36.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 4 16.0 | 0 0.0 | 2 8.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 50~59歳 | 29 100.0 | 23 79.3 | 6 20.7 | 5 17.2 | 3 10.3 | 2 6.9 | 4 13.8 | 13 44.8 | 0 0.0 | 4 13.8 | 3 10.3 | 5 17.2 | 2 6.9 | 3 10.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 60~69歳 | 36 100.0 | 23 63.9 | 9 25.0 | 2 5.6 | 5 13.9 | 4 11.1 | 5 13.9 | 18 50.0 | 6 16.7 | 6 16.7 | 6 16.7 | 3 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 25 64.1 | 9 23.1 | 6 15.4 | 6 15.4 | 2 5.1 | 10 25.6 | 16 41.0 | 1 2.6 | 5 12.8 | 6 15.4 | 6 15.4 | 1 2.6 | 6 15.4 | 0 0.0 | 3 7.7 | 1 2.6 | |
| 無回答 | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 6 50.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 5 41.7 | 3 25.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、男女ともにすべての年齢で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

問 15 (1) : 女性が仕事を続けるときの妨げ【性・就労状況別】

| | | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | ある女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで女性が家事・子育てに参画できない | 子どもへの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 能力や実績が正當に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にな | 無回答 | | | |
|-----------|-------------|---------------|--------------|--------------|--------------------|----------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|------------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 260 69.5 | 109 29.1 | 65 17.4 | 63 16.8 | 55 14.7 | 89 23.8 | 124 33.2 | 36 9.6 | 38 10.2 | 62 16.6 | 26 7.0 | 26 7.0 | 14 3.7 | 11 2.9 | 6 1.6 | 5 1.3 | | |
| 性・就労状況別 | 女性 | 196 100.0 | 131 66.8 | 59 30.1 | 42 21.4 | 41 20.9 | 35 17.9 | 48 24.5 | 58 29.6 | 26 13.3 | 19 9.7 | 39 19.9 | 13 6.6 | 12 6.1 | 9 4.6 | 3 1.5 | 3 1.5 | 4 2.0 | | |
| | 自営業 | 18 100.0 | 11 61.1 | 7 38.9 | 6 33.3 | 4 22.2 | 4 22.2 | 5 27.8 | 1 5.6 | 2 11.1 | 4 22.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 11 11.1 | 2 2.0 | 0 0.0 | |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 6 75.0 | 3 37.5 | 4 50.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 42 65.6 | 17 26.6 | 7 10.9 | 14 21.9 | 9 14.1 | 17 26.6 | 20 31.3 | 12 18.8 | 3 4.7 | 13 20.3 | 7 10.9 | 1 1.6 | 2 3.1 | 3 4.7 | 1 1.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 11 73.3 | 2 13.3 | 3 20.0 | 2 13.3 | 3 20.0 | 3 20.0 | 9 60.0 | 2 13.3 | 1 6.7 | 5 33.3 | 1 6.7 | 1 6.7 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 12 52.2 | 4 17.4 | 3 13.0 | 6 26.1 | 3 13.0 | 8 34.8 | 2 8.7 | 3 13.0 | 4 17.4 | 4 17.4 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 8.7 | |
| | その他 | 6 100.0 | 4 66.7 | 0 0.0 | 1 16.7 | 3 50.0 | 1 16.7 | 4 66.7 | 1 16.7 | 0 0.0 | 1 16.7 | 2 33.3 | 0 0.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 働いていない | 57 100.0 | 44 77.2 | 24 42.1 | 18 31.6 | 11 19.3 | 11 19.3 | 15 26.3 | 13 22.8 | 6 10.5 | 7 12.3 | 11 19.3 | 2 3.5 | 8 14.0 | 5 8.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.8 | |
| | 無回答 | 5 100.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 20 20.0 | |
| | 男性 | 166 100.0 | 123 74.1 | 46 27.7 | 19 11.4 | 22 13.3 | 18 10.8 | 36 21.7 | 63 38.0 | 10 6.0 | 18 10.8 | 19 11.4 | 13 7.8 | 14 8.4 | 5 3.0 | 8 4.8 | 2 1.2 | 1 0.6 | 1 0.6 | |
| 自営業 | 28 100.0 | 20 71.4 | 6 21.4 | 3 10.7 | 3 10.7 | 0 0.0 | 5 17.9 | 10 35.7 | 2 7.1 | 2 7.1 | 4 14.3 | 4 14.3 | 3 10.7 | 0 0.0 | 2 7.1 | 1 3.6 | 1 3.6 | 1 3.6 | | |
| 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 21 80.8 | 9 34.6 | 1 3.8 | 3 11.5 | 6 23.1 | 5 19.2 | 10 38.5 | 1 3.8 | 4 15.4 | 3 11.5 | 4 15.4 | 1 3.8 | 2 7.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 43 81.1 | 14 26.4 | 9 17.0 | 5 9.4 | 8 15.1 | 12 22.6 | 22 41.5 | 4 7.5 | 3 5.7 | 3 5.7 | 3 5.7 | 5 9.4 | 3 5.7 | 1 1.9 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 8 88.9 | 5 55.6 | 0 0.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 0 0.0 | 5 55.6 | 0 0.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 7 77.8 | 4 44.4 | 2 22.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 11.1 | 4 44.4 | 0 0.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| その他 | 9 100.0 | 7 77.8 | 2 22.2 | 1 11.1 | 2 22.2 | 0 0.0 | 3 33.3 | 2 22.2 | 0 0.0 | 2 22.2 | 2 22.2 | 1 11.1 | 1 11.1 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 働いていない | 29 100.0 | 17 58.6 | 6 20.7 | 3 10.3 | 7 24.1 | 3 10.3 | 9 31.0 | 9 31.0 | 3 10.3 | 4 13.8 | 4 13.8 | 1 3.4 | 3 10.3 | 0 0.0 | 2 6.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 無回答 | 3 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 6 50.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 5 41.7 | 3 25.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、男女ともに自営業、企業経営者・役員、常勤の正規社員、派遣社員・契約社員、臨時・非常勤では「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

問 15 (1) : 女性が仕事をもち続けるときの妨げ【従業員規模別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が育休に参画できない | 子どもの預け先(保育園)が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 |
|--------|------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| 全体 | | 194 100.0 | 140 72.2 | 55 28.4 | 27 13.9 | 31 16.0 | 31 16.0 | 39 20.1 | 74 38.1 | 20 10.3 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 33 76.7 | 8 18.6 | 6 14.0 | 7 16.3 | 10 23.3 | 9 20.9 | 13 30.2 | 3 7.0 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 21 61.8 | 12 35.3 | 4 11.8 | 6 17.6 | 4 11.8 | 3 8.8 | 11 32.4 | 3 8.8 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 39 81.3 | 22 45.8 | 7 14.6 | 8 16.7 | 5 10.4 | 9 18.8 | 23 47.9 | 3 6.3 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 46 68.7 | 13 19.4 | 10 14.9 | 9 13.4 | 12 17.9 | 18 26.9 | 27 40.3 | 10 14.9 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |

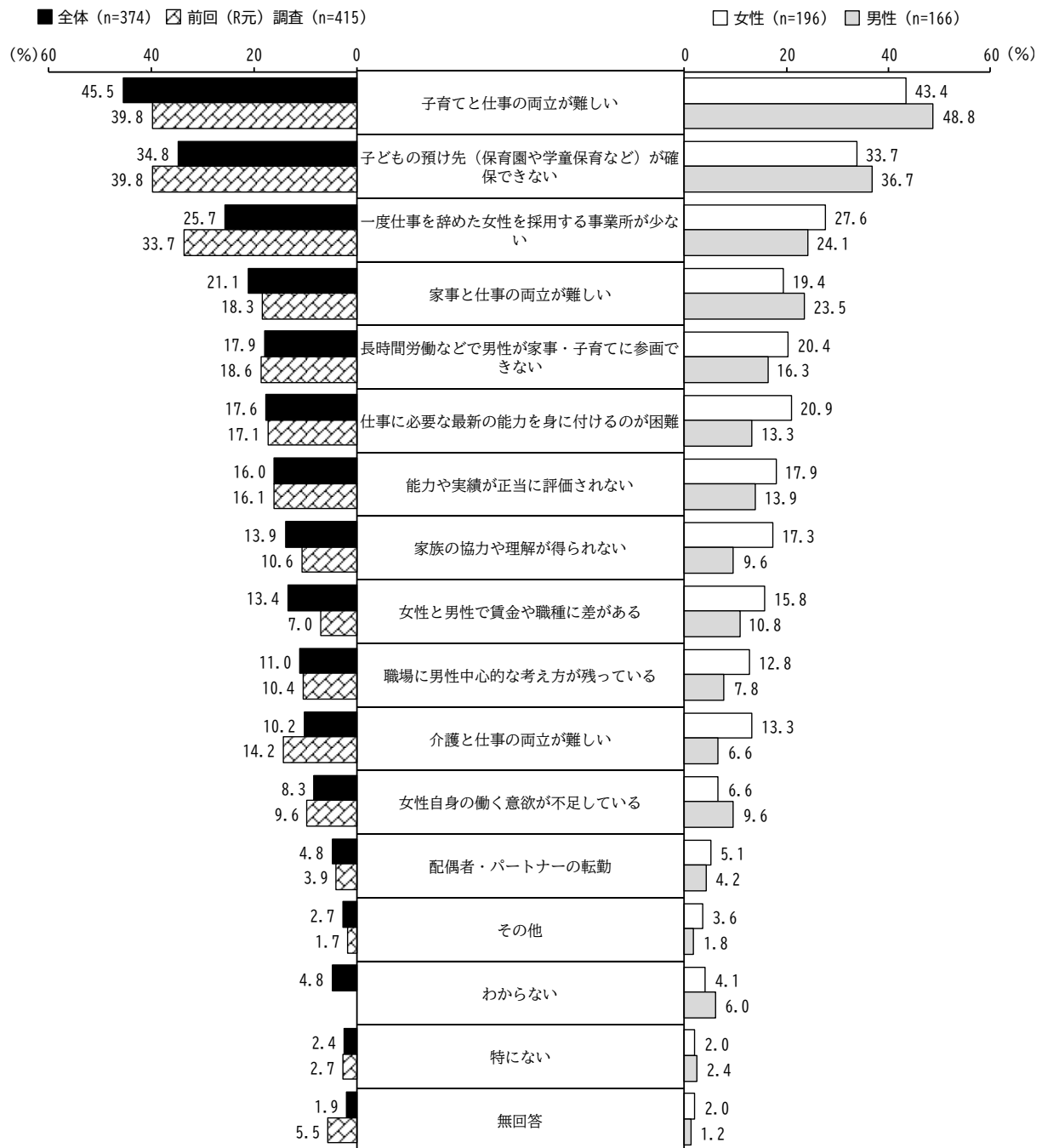
| | | 全体 | 能力や実績が正に評価されない | 職場に男性中心な考えが残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にな | 無回答 |
|--------|------------|--------------|----------------|------------------|------------------|--------------|----------|----------|----------|-----------|
| 全体 | | 194 100.0 | 18 9.3 | 27 13.9 | 17 8.8 | 9 4.6 | 8 4.1 | 4 2.1 | 2 1.0 | 2 1.0 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 4 9.3 | 8 18.6 | 4 9.3 | 3 7.0 | 2 4.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 5 14.7 | 5 14.7 | 5 14.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 5.9 | 0 0.0 | 1 2.9 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 4 8.3 | 6 12.5 | 4 8.3 | 2 4.2 | 1 2.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 5 7.5 | 8 11.9 | 4 6.0 | 4 6.0 | 5 7.5 | 2 3.0 | 2 3.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての規模で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

(2) 一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ

問 15 (2) : 一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ



「子育てと仕事の両立が難しい」(45.5%)が4割半ばで最も多くなっています。次いで「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」(34.8%)、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」(25.7%)、「家事と仕事の両立が難しい」(21.1%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」は8.0ポイント減少しています。

性別にみると、「家族の協力や理解が得られない」は女性（17.3%）が男性（9.6%）より7.7ポイント、「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」は女性（20.9%）が男性（13.3%）より7.6ポイント高くなっています。

問15（2）：一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ【性・年齢別】

| | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心の考え方が残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 | |
|-----------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|------------|----------|----------|----------|
| 全体 | 374 100.0 | 170 45.5 | 79 21.1 | 38 10.2 | 50 13.4 | 52 13.9 | 67 17.9 | 130 34.8 | 96 25.7 | 60 16.0 | 41 11.0 | 66 17.6 | 31 8.3 | 18 4.8 | 10 2.7 | 4.8 1.3 | 9 2.4 | 7 1.9 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 85 43.4 | 38 19.4 | 26 13.3 | 31 15.8 | 34 17.3 | 40 20.4 | 66 33.7 | 54 27.6 | 35 17.9 | 25 12.8 | 41 20.9 | 13 6.6 | 10 5.1 | 7 3.6 | 8 4.1 | 4 2.0 | 4 2.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 11 50.0 | 4 18.2 | 0 0.0 | 4 18.2 | 4 18.2 | 1 4.5 | 10 45.5 | 6 27.3 | 7 31.8 | 5 22.7 | 3 13.6 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 11 47.8 | 6 26.1 | 1 4.3 | 2 8.7 | 3 13.0 | 9 39.1 | 9 39.1 | 7 30.4 | 2 8.7 | 2 8.7 | 4 17.4 | 4 17.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 18 51.4 | 7 20.0 | 4 11.4 | 7 20.0 | 5 14.3 | 7 20.0 | 10 28.6 | 11 31.4 | 5 14.3 | 1 2.9 | 4 11.4 | 1 2.9 | 1 2.9 | 3 8.6 | 1 2.9 | 1 2.9 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 16 44.4 | 10 27.8 | 7 19.4 | 5 13.9 | 9 25.0 | 6 16.7 | 9 25.0 | 8 22.2 | 5 13.9 | 7 19.4 | 9 25.0 | 1 2.8 | 2 5.6 | 1 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 5.6 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 16 37.2 | 6 14.0 | 7 16.3 | 6 14.0 | 7 16.3 | 9 20.9 | 19 44.2 | 14 32.6 | 11 25.6 | 7 16.3 | 9 20.9 | 2 4.7 | 3 7.0 | 2 4.7 | 2 4.7 | 1 2.3 | 1 2.3 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 13 36.1 | 5 13.9 | 7 19.4 | 6 16.7 | 7 19.4 | 6 16.7 | 9 25.0 | 8 22.2 | 4 11.1 | 2 5.6 | 5 13.9 | 1 2.8 | 4 11.1 | 1 2.8 | 3 8.3 | 2 5.6 | 2 5.6 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 81 48.8 | 39 23.5 | 11 6.6 | 18 10.8 | 9 5.4 | 27 16.3 | 61 36.7 | 40 24.1 | 23 13.9 | 13 7.8 | 22 13.3 | 7 4.2 | 3 1.8 | 10 6.0 | 4 2.4 | 2 1.2 | 2 1.2 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 8 40.0 | 5 25.0 | 0 0.0 | 3 15.0 | 2 10.0 | 3 15.0 | 3 15.0 | 7 35.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 4 20.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 1 5.0 |
| 30～39歳 | 17 100.0 | 12 70.6 | 5 29.4 | 0 0.0 | 1 5.9 | 3 17.6 | 3 17.6 | 6 35.3 | 0 0.0 | 3 17.6 | 0 0.0 | 2 11.8 | 3 17.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.9 | 0 0.0 | 1 5.9 | |
| 40～49歳 | 25 100.0 | 16 64.0 | 9 36.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 20.0 | 4 16.0 | 9 36.0 | 5 20.0 | 2 8.0 | 4 16.0 | 2 8.0 | 3 12.0 | 3 12.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 29 100.0 | 17 58.6 | 5 17.2 | 4 13.8 | 0 0.0 | 1 3.4 | 5 17.2 | 14 48.3 | 8 27.6 | 2 6.9 | 3 10.3 | 3 10.3 | 4 13.8 | 1 3.4 | 2 6.9 | 0 0.0 | 0 3.4 | 1 3.4 | |
| 60～69歳 | 36 100.0 | 11 30.6 | 5 13.9 | 2 5.6 | 7 19.4 | 2 5.6 | 6 16.7 | 13 50.0 | 13 36.1 | 8 22.2 | 1 2.8 | 7 19.4 | 2 5.6 | 1 2.8 | 0 0.0 | 4 11.1 | 1 2.8 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 17 43.6 | 10 25.6 | 5 12.8 | 7 17.9 | 3 7.7 | 6 15.4 | 11 28.2 | 7 17.9 | 5 12.8 | 5 12.8 | 4 10.3 | 3 7.7 | 2 5.1 | 0 0.0 | 4 10.3 | 1 2.6 | 1 2.6 | |
| 無回答 | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 1 8.3 | 2 16.7 | 0 0.0 | 3 25.0 | 2 16.7 | 3 25.0 | 3 25.0 | 2 16.7 | 2 16.7 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、男女ともに59歳以下、70歳以上では「子育てと仕事の両立が難しい」が、60～69歳では「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が最も高くなっています。

問 15 (2)：一度辞めた女性が再び仕事を持つとするときの妨げ【性・就労状況別】

| | | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | ある女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 能力や実績が正当に評価されない | 残っている職場に男性中心な考え方が残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 | |
|-----------|-----------|---------------|--------------|--------------|--------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----|-------|------|------|-----|
| | 全体 | 374 | 170 | 79 | 38 | 50 | 52 | 67 | 130 | 96 | 60 | 41 | 66 | 31 | 18 | 10 | 18 | 9 | 7 |
| | | 100.0 | 45.5 | 21.1 | 10.2 | 13.4 | 13.9 | 17.9 | 34.8 | 25.7 | 16.0 | 11.0 | 17.6 | 8.3 | 4.8 | 2.7 | 4.8 | 2.4 | 1.9 |
| 女性 | 女性合計 | 196 | 85 | 38 | 26 | 31 | 34 | 40 | 66 | 54 | 35 | 25 | 41 | 13 | 10 | 7 | 8 | 4 | 4 |
| | | 100.0 | 43.4 | 19.4 | 13.3 | 15.8 | 17.3 | 20.4 | 33.7 | 27.6 | 17.9 | 12.8 | 20.9 | 6.6 | 5.1 | 3.6 | 4.1 | 2.0 | 2.0 |
| | 自営業 | 18 | 10 | 6 | 4 | 2 | 3 | 0 | 7 | 5 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| | | 100.0 | 55.6 | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 16.7 | 0.0 | 38.9 | 27.8 | 27.8 | 16.7 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5.6 | 11.1 | 0.0 |
| | 企業経営者・役員 | 8 | 4 | 3 | 3 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 50.0 | 37.5 | 37.5 | 0.0 | 25.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 | 12.5 | 12.5 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 常勤の正規社員 | 64 | 27 | 12 | 5 | 8 | 13 | 10 | 27 | 20 | 14 | 5 | 12 | 5 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 42.2 | 18.8 | 7.8 | 12.5 | 20.3 | 15.6 | 42.2 | 31.3 | 21.9 | 7.8 | 18.8 | 7.8 | 0.0 | 1.6 | 4.7 | 1.6 | 0.0 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 | 6 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 8 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 40.0 | 13.3 | 6.7 | 13.3 | 26.7 | 13.3 | 53.3 | 33.3 | 13.3 | 20.0 | 26.7 | 6.7 | 6.7 | 6.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 23 | 4 | 2 | 2 | 5 | 1 | 7 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | | 100.0 | 17.4 | 8.7 | 8.7 | 21.7 | 4.3 | 30.4 | 21.7 | 26.1 | 17.4 | 21.7 | 17.4 | 8.7 | 8.7 | 4.3 | 4.3 | 4.3 | 8.7 |
| その他 | 6 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 50.0 | 33.3 | 33.3 | 50.0 | 33.3 | 16.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| 働いていない | 57 | 31 | 11 | 10 | 13 | 9 | 14 | 16 | 15 | 5 | 6 | 14 | 4 | 7 | 3 | 3 | 0 | 1 | |
| | 100.0 | 54.4 | 19.3 | 17.5 | 22.8 | 15.8 | 24.6 | 28.1 | 26.3 | 8.8 | 10.5 | 24.6 | 7.0 | 12.3 | 5.3 | 5.3 | 0.0 | 1.8 | |
| 無回答 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 40.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | |
| 男性 | 男性合計 | 166 | 81 | 39 | 11 | 18 | 16 | 27 | 61 | 40 | 23 | 13 | 22 | 16 | 7 | 3 | 10 | 4 | 2 |
| | | 100.0 | 48.8 | 23.5 | 6.6 | 10.8 | 9.6 | 16.3 | 36.7 | 24.1 | 13.9 | 7.8 | 13.3 | 9.6 | 4.2 | 1.8 | 6.0 | 2.4 | 1.2 |
| | 自営業 | 28 | 14 | 7 | 2 | 1 | 4 | 5 | 6 | 7 | 2 | 2 | 0 | 5 | 1 | 0 | 4 | 1 | 1 |
| | | 100.0 | 50.0 | 25.0 | 0.0 | 3.6 | 14.3 | 17.9 | 21.4 | 25.0 | 7.1 | 7.1 | 0.0 | 17.9 | 3.6 | 0.0 | 14.3 | 3.6 | 3.6 |
| | 企業経営者・役員 | 26 | 14 | 5 | 0 | 4 | 3 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 53.8 | 19.2 | 0.0 | 15.4 | 11.5 | 15.4 | 53.8 | 19.2 | 15.4 | 15.4 | 11.5 | 15.4 | 0.0 | 7.7 | 0.0 | 3.8 | 0.0 |
| | 常勤の正規社員 | 53 | 33 | 12 | 3 | 2 | 7 | 7 | 22 | 10 | 6 | 2 | 8 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | | 100.0 | 62.3 | 22.6 | 5.7 | 3.8 | 13.2 | 13.2 | 41.5 | 18.9 | 11.3 | 3.8 | 15.1 | 9.4 | 7.5 | 1.9 | 1.9 | 3.8 | 1.9 |
| | 派遣社員・契約社員 | 9 | 3 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 5 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 33.3 | 44.4 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 22.2 | 55.6 | 44.4 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 9 | 4 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 44.4 | 22.2 | 11.1 | 33.3 | 0.0 | 22.2 | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 11.1 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| その他 | 9 | 6 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 66.7 | 33.3 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | 33.3 | 11.1 | 11.1 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | |
| 働いていない | 29 | 7 | 6 | 2 | 6 | 2 | 4 | 9 | 10 | 6 | 2 | 9 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 24.1 | 20.7 | 13.8 | 20.7 | 6.9 | 13.8 | 31.0 | 34.5 | 20.7 | 6.9 | 31.0 | 3.4 | 3.4 | 0.0 | 6.9 | 0.0 | 0.0 | |
| 無回答 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| | 100.0 | 33.3 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 16.7 | 0.0 | 25.0 | 16.7 | 16.7 | 25.0 | 16.7 | 8.3 | 8.3 | 0.0 | 8.3 | 8.3 | 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別でみると、女性の自営業、企業経営者・役員では「子育てと仕事の両立が難しい」が、常勤の正規社員では「子育てと仕事の両立が難しい」と「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、派遣社員・契約社員では「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、臨時・非常勤では「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が最も高くなっています。一方、男性の自営業、常勤の正規社員、臨時・非常勤では「子育てと仕事の両立が難しい」が、企業経営者・役員では「子育てと仕事の両立が難しい」と「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、派遣社員・契約社員では「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が最も高くなっています。

問 15 (2) : 一度辞めた女性が再び仕事を持つとするときの妨げ【従業員規模別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 家事・子育てに参画できない | 長時間労働などで男性がでない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない |
|--------|------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|---------------|----------------|----------------------------|------------------------|
| 全体 | | 374 100.0 | 170 45.5 | 79 21.1 | 38 10.2 | 50 13.4 | 52 13.9 | 67 17.9 | 130 34.8 | 96 25.7 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 21 48.8 | 7 16.3 | 3 7.0 | 7 16.3 | 11 25.6 | 7 16.3 | 17 39.5 | 9 20.9 | |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 15 44.1 | 6 17.6 | 3 8.8 | 7 20.6 | 5 14.7 | 6 17.6 | 11 32.4 | 6 17.6 | |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 20 41.7 | 15 31.3 | 3 6.3 | 4 8.3 | 4 8.3 | 7 14.6 | 27 56.3 | 18 37.5 | |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 32 47.8 | 10 14.9 | 6 9.0 | 7 10.4 | 12 17.9 | 13 19.4 | 28 41.8 | 16 23.9 | |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

| | | 全体 | 能力や実績が正に評価されない | 職場に男性中心な考えが残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 勤偶者・パートナーの転 | その他 | わからない | 特にな | 無回答 |
|--------|------------|--------------|----------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 60 16.0 | 41 11.0 | 66 17.6 | 31 8.3 | 18 4.8 | 10 2.7 | 18 4.8 | 9 2.4 | 7 1.9 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 4 9.3 | 9 20.9 | 4 9.3 | 4 9.3 | 1 2.3 | 3 7.0 | 0 0.0 | 1 2.3 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 6 17.6 | 3 8.8 | 7 20.6 | 5 14.7 | 1 2.9 | 0 0.0 | 3 8.8 | 0 0.0 | 1 2.9 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 9 18.8 | 4 8.3 | 6 12.5 | 3 6.3 | 1 2.1 | 1 2.1 | 0 0.0 | 2 4.2 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 11 16.4 | 4 6.0 | 14 20.9 | 4 6.0 | 4 6.0 | 2 3.0 | 2 3.0 | 2 3.0 | 1 1.5 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |

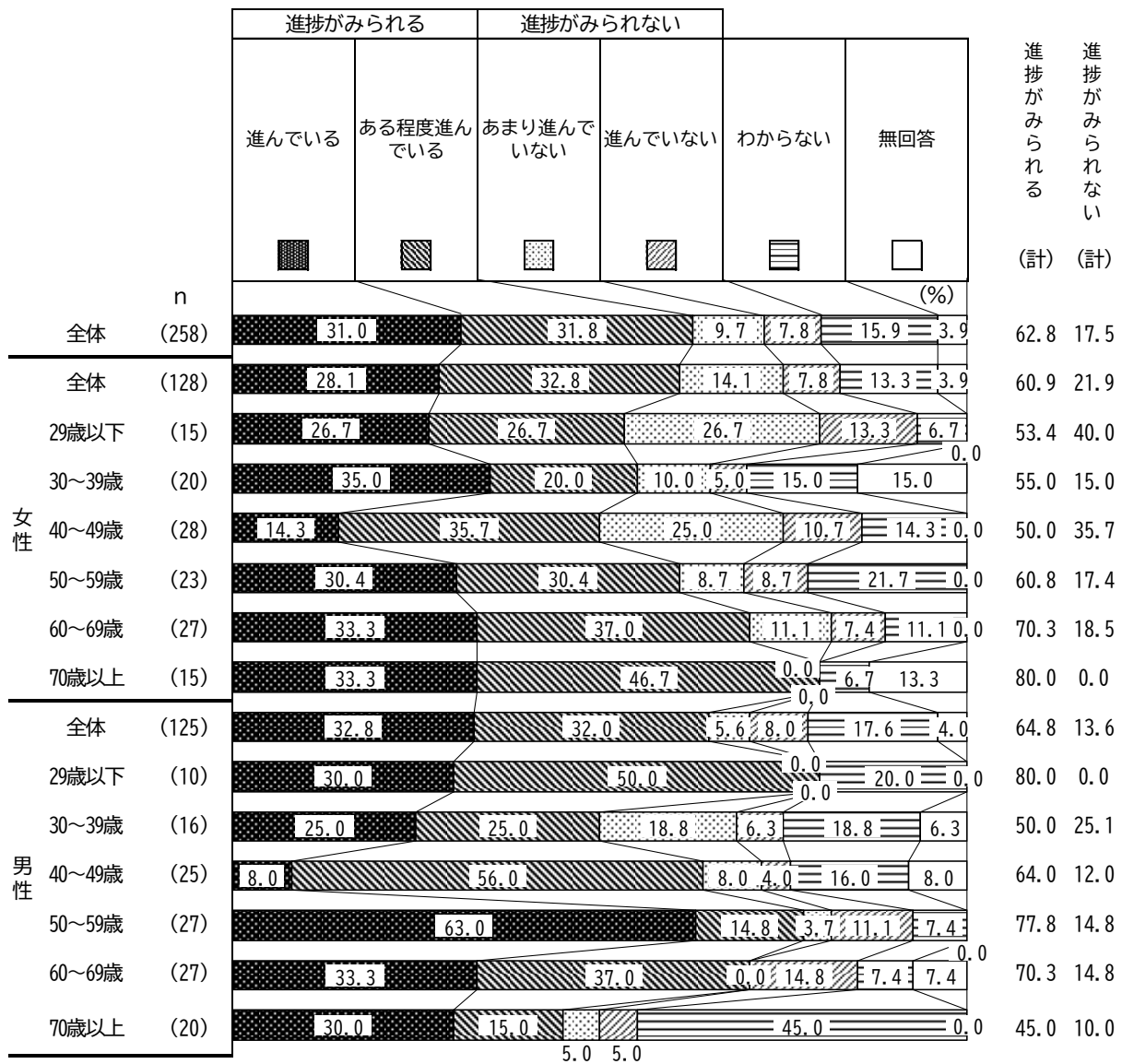
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別で見ると、100人以下、1,001人以上では「子育てと仕事の両立が難しい」が、101~1,001人では「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」が最も高くなっています。

問 16：女性活躍のための取組の進捗度

【現在、働いている方（問 12 で 1 ～ 7 を選んだ方）のみご回答ください】あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（○は1つ）

問 16：女性活躍のための取組の進捗度



「進んでいる」(31.0%)と「ある程度進んでいる」(31.8%)を合わせた「進捗がみられる」(62.8%)は6割を超えています。一方、「あまり進んでいない」(9.7%)と「進んでいない」(7.8%)を合わせた「進捗がみられない」(17.5%)は2割近くとなっています。

性別にみると、「進捗がみられる」は男性(64.8%)が女性(60.9%)より3.9ポイント高くなっています。

性・年齢別でみると、「進捗がみられる」は男性29歳以下(80.0%)と女性70歳以上(80.0%)で8割となっています。

問 16：女性活躍のための取組の進捗度【性・就労状況別】

| | 全体 | 進捗がみられる | | | | | | 進捗がみられる | |
|----|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| | | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | わからない | 無回答 | | |
| 全体 | 258 100.0 | 80 31.0 | 82 31.8 | 25 9.7 | 20 7.8 | 41 15.9 | 10 3.9 | 162 62.8 | |
| 女性 | 女性合計 | 128 100.0 | 36 28.1 | 42 32.8 | 18 14.1 | 10 7.8 | 17 13.3 | 5 3.9 | 78 60.9 |
| | 自営業 | 18 100.0 | 5 27.8 | 5 27.8 | 4 22.2 | 0 0.0 | 3 16.7 | 1 5.6 | 10 55.6 |
| | 企業経営者・役員 | 8 100.0 | 4 50.0 | 4 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 100.0 |
| | 常勤の正規社員 | 64 100.0 | 18 28.1 | 22 34.4 | 11 17.2 | 8 12.5 | 3 4.7 | 2 3.1 | 40 62.5 |
| | 派遣社員・契約社員 | 15 100.0 | 3 20.0 | 3 20.0 | 2 13.3 | 2 13.3 | 5 33.3 | 0 0.0 | 6 40.0 |
| | 臨時・非常勤 | 23 100.0 | 6 26.1 | 8 34.8 | 1 4.3 | 0 0.0 | 6 26.1 | 2 8.7 | 14 60.9 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 125 100.0 | 41 32.8 | 40 32.0 | 7 5.6 | 10 8.0 | 22 17.6 | 5 4.0 | 81 64.8 |
| | 自営業 | 28 100.0 | 9 32.1 | 8 28.6 | 0 0.0 | 4 14.3 | 6 21.4 | 1 3.6 | 17 60.7 |
| | 企業経営者・役員 | 26 100.0 | 10 38.5 | 8 30.8 | 2 7.7 | 3 11.5 | 2 7.7 | 1 3.8 | 18 69.3 |
| 男性 | 常勤の正規社員 | 53 100.0 | 18 34.0 | 19 35.8 | 4 7.5 | 2 3.8 | 8 15.1 | 2 3.8 | 37 69.8 |
| | 派遣社員・契約社員 | 9 100.0 | 3 33.3 | 4 44.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 22.2 | 0 0.0 | 7 77.7 |
| | 臨時・非常勤 | 9 100.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 4 44.4 | 1 11.1 | 2 22.2 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 答えたくない | 5 100.0 | 3 60.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 3 60.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、性別を問わず常勤の正規社員では「ある程度進んでいる」が最も高くなっています。

問 16：女性活躍のための取組の進捗度【従業員規模別】

| | 全体 | 進捗がみられる | | | | | | 進捗がみられる | |
|--------|--------------|-------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|
| | | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | わからない | 無回答 | | |
| 全体 | 258 100.0 | 80 31.0 | 82 31.8 | 25 9.7 | 20 7.8 | 41 15.9 | 10 3.9 | 162 62.8 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 43 100.0 | 18 41.9 | 11 25.6 | 3 7.0 | 3 7.0 | 6 14.0 | 2 4.7 | 29 67.5 |
| | 21~100人 | 34 100.0 | 9 26.5 | 10 29.4 | 2 5.9 | 3 8.8 | 8 23.5 | 2 5.9 | 19 55.9 |
| | 101~1,000人 | 48 100.0 | 7 14.6 | 17 35.4 | 9 18.8 | 6 12.5 | 8 16.7 | 1 2.1 | 24 50.0 |
| | 1,001人以上 | 67 100.0 | 23 34.3 | 27 40.3 | 4 6.0 | 3 4.5 | 7 10.4 | 3 4.5 | 50 74.6 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |

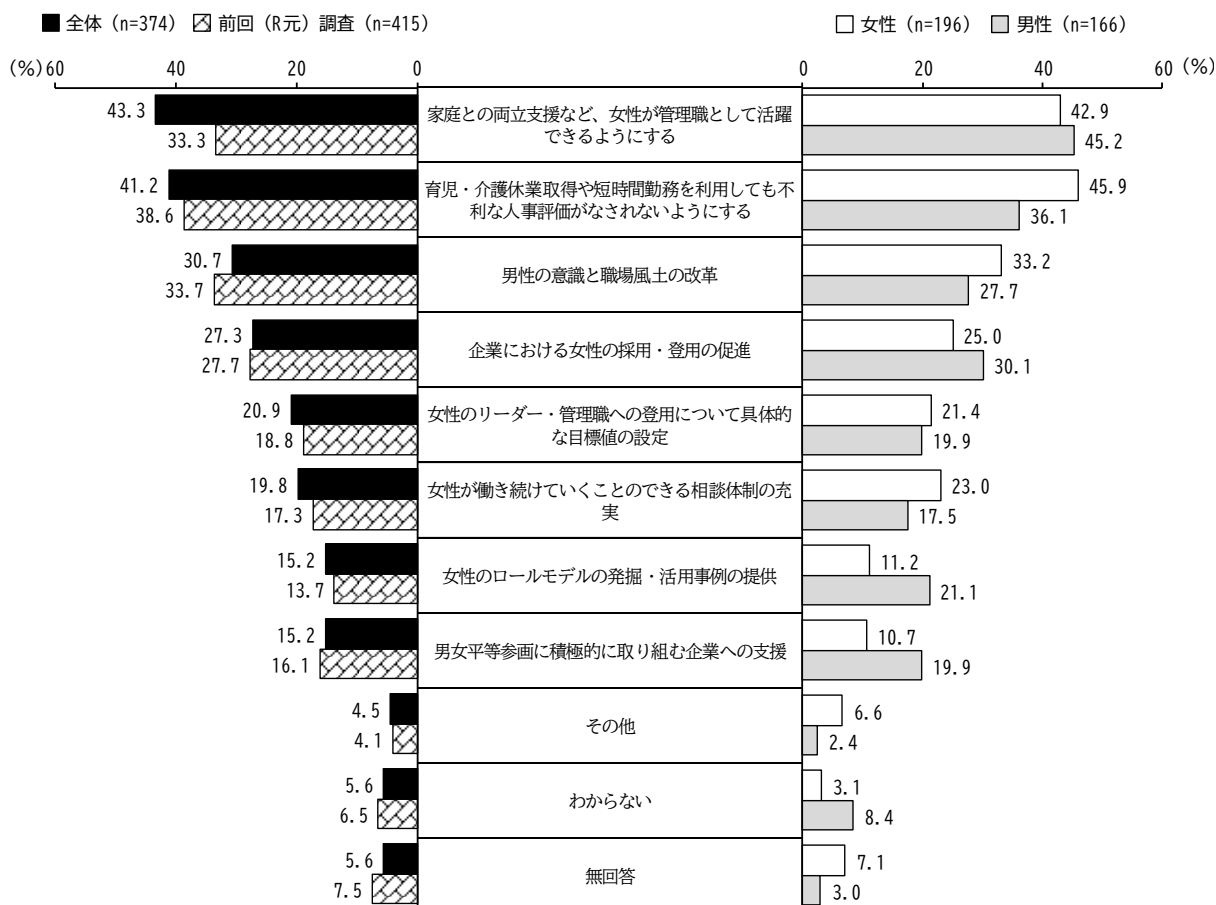
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、従業員20人以下では「進んでいる」が、21人以上では「ある程度進んでいる」が最も高くなっています。

問 17：職場で女性が活躍する上で必要なこと

女性が職場において活躍するために、特にどのような取組が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

問 17：職場で女性が活躍する上で必要なこと



「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」(43.3%)が4割超えで最も多くなっています。次いで「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」(41.2%)、「男性の意識と職場風土の改革」(30.7%)、「企業における女性の採用・登用の促進」(27.3%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」は10.0ポイント増加しています。

性別にみると、「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」は女性(45.9%)が男性(36.1%)より9.8ポイント、「男性の意識と職場風土の改革」は女性(33.2%)が男性(27.7%)より5.5ポイント、「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」は女性(23.0%)が男性(17.5%)より5.5ポイント高くなっています。

問 17：職場で女性が活躍する上で必要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | 企業における女性の採用・登用の促進 | 女性のリーダーとしての具体的な目標値の設定 | 女性のロールモデルの発掘・活用事例の提供 | 女性が働き続ける体制の充実 | 男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援 | 家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような仕組みにする | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする | 男性の意識と職場風土の改革 | その他 | わからない | 無回答 |
|---------------|-------------|--------------|-------------------|-----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|------------------------------------|---|---------------|-----------|-----------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 102 27.3 | 78 20.9 | 57 15.2 | 74 19.8 | 57 15.2 | 162 43.3 | 154 41.2 | 115 30.7 | 17 4.5 | 21 5.6 | 21 5.6 |
| 性・年齢別 | 女性 | 196 100.0 | 49 25.0 | 42 21.4 | 22 11.2 | 45 23.0 | 21 10.7 | 84 42.9 | 90 45.9 | 65 33.2 | 13 6.6 | 6 3.1 | 14 7.1 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 3 13.6 | 8 36.4 | 1 4.5 | 7 31.8 | 2 9.1 | 12 54.5 | 14 63.6 | 2 9.1 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 8 34.8 | 4 17.4 | 2 8.7 | 7 30.4 | 3 13.0 | 14 60.9 | 10 43.5 | 7 30.4 | 0 0.0 | 2 8.7 | 1 4.3 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 6 17.1 | 7 20.0 | 5 14.3 | 9 25.7 | 4 11.4 | 16 45.7 | 12 34.3 | 11 31.4 | 6 17.1 | 1 2.9 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 9 25.0 | 7 19.4 | 4 11.1 | 6 16.7 | 3 8.3 | 15 41.7 | 19 52.8 | 15 41.7 | 3 8.3 | 0 0.0 | 2 5.6 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 12 27.9 | 11 25.6 | 9 20.9 | 9 20.9 | 5 11.6 | 12 27.9 | 20 46.5 | 20 46.5 | 3 7.0 | 2 4.7 | 3 7.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 10 27.8 | 4 11.1 | 1 2.8 | 7 19.4 | 4 11.1 | 15 41.7 | 14 38.9 | 10 27.8 | 0 0.0 | 2 5.6 | 8 22.2 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 166 100.0 | 50 30.1 | 33 19.9 | 35 21.1 | 29 17.5 | 33 19.9 | 75 45.2 | 60 36.1 | 46 27.7 | 4 2.4 | 14 8.4 | 5 3.0 |
| 29歳以下 | 20 100.0 | 4 20.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 12 60.0 | 7 35.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | |
| 30～39歳 | 17 100.0 | 3 17.6 | 2 11.8 | 3 17.6 | 4 23.5 | 2 11.8 | 5 29.4 | 8 47.1 | 4 23.5 | 1 5.9 | 1 5.9 | 1 5.9 | |
| 40～49歳 | 25 100.0 | 9 36.0 | 3 12.0 | 8 32.0 | 4 16.0 | 3 12.0 | 16 64.0 | 8 32.0 | 9 36.0 | 0 0.0 | 4 16.0 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 29 100.0 | 12 41.4 | 4 13.8 | 8 27.6 | 2 6.9 | 6 20.7 | 11 37.9 | 7 24.1 | 11 37.9 | 2 6.9 | 2 6.9 | 0 0.0 | |
| 60～69歳 | 36 100.0 | 10 27.8 | 12 33.3 | 8 22.2 | 6 16.7 | 9 25.0 | 16 44.4 | 18 50.0 | 11 30.6 | 0 0.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 12 30.8 | 8 20.5 | 2 5.1 | 9 23.1 | 7 17.9 | 15 38.5 | 12 30.8 | 9 23.1 | 1 2.6 | 5 12.8 | 4 10.3 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 3 25.0 | 3 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 3 25.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

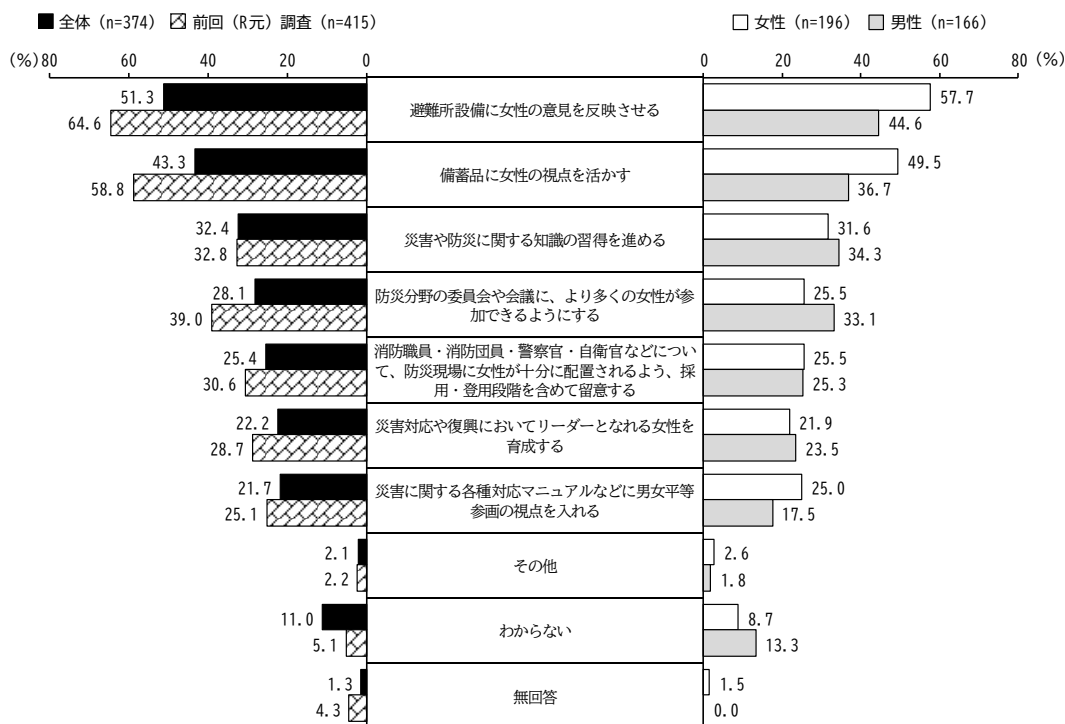
性・年齢別にみると、女性の29歳以下、50～59歳では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする」が、30～49歳、60～69歳では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする」と「男性の意識と職場風土の改革」が、70歳以上では「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下、40～49歳、70歳以上では「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が、30～39歳、60～69歳では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする」が、50～59歳では「企業における女性の採用・登用の促進」が最も高くなっています。

9 社会参画について

問 18：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

防災分野でジェンダー平等の視点を活かすためには、特にどのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

問 18：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



「避難所設備に女性の意見を反映させる」（51.3%）が5割超えで最も多くなっています。次いで「備蓄品に女性の視点を活かす」（43.3%）、「災害や防災に関する知識の習得を進める」（32.4%）、「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする」（28.1%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「備蓄品に女性の視点を活かす」は15.5ポイント、「避難所設備に女性の意見を反映させる」は13.3ポイント、「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする」は10.9ポイント減少しています。

性別にみると、「避難所設備に女性の意見を反映させる」は女性（57.7%）が男性（44.6%）より13.1ポイント、「備蓄品に女性の視点を活かす」は女性（49.5%）が男性（36.7%）より12.8ポイント高くなっています。

問 18：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【性・年齢別】

| | | 全体 | 災害や防災に関する知識の習得を進める | 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする | 災害対応や復興においてリーダーとなる女性を育成する | 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点を入れる | 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう採用・登用段階を含めて留意する | 避難所設備に女性の意見を反映させる | 備蓄品に女性の視点を活かす | その他 | わからない | 無回答 |
|---------------|-------------|--------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---|-------------------|---------------|-----------|------------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 121 32.4 | 105 28.1 | 83 22.2 | 81 21.7 | 95 25.4 | 192 51.3 | 162 43.3 | 8 2.1 | 41 11.0 | 5 1.3 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 196 100.0 | 62 31.6 | 50 25.5 | 43 21.9 | 49 25.0 | 50 25.5 | 113 57.7 | 97 49.5 | 5 2.6 | 17 8.7 | 3 1.5 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 8 36.4 | 2 9.1 | 4 18.2 | 7 31.8 | 5 22.7 | 10 45.5 | 11 50.0 | 0 0.0 | 2 9.1 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 4 17.4 | 3 13.0 | 4 17.4 | 6 26.1 | 6 26.1 | 13 56.5 | 14 60.9 | 0 0.0 | 5 21.7 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 14 40.0 | 10 28.6 | 8 22.9 | 8 25.7 | 9 14.3 | 18 51.4 | 16 45.7 | 2 5.7 | 4 11.4 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 8 22.2 | 12 33.3 | 7 19.4 | 7 22.2 | 8 30.6 | 11 66.7 | 24 55.6 | 1 2.8 | 2 5.6 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 17 39.5 | 13 30.2 | 13 30.2 | 8 18.6 | 15 34.9 | 29 67.4 | 22 51.2 | 1 2.3 | 1 2.3 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 10 27.8 | 9 25.0 | 6 16.7 | 11 30.6 | 8 22.2 | 19 52.8 | 14 38.9 | 1 2.8 | 3 8.3 | 3 8.3 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 57 34.3 | 55 33.1 | 39 23.5 | 29 17.5 | 29 25.3 | 42 44.6 | 74 36.7 | 61 1.8 | 3 13.3 | 22 0.0 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 5 25.0 | 4 20.0 | 5 25.0 | 2 10.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 6 10.0 | 2 5.0 | 1 20.0 | 4 0.0 |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 6 35.3 | 6 35.3 | 5 29.4 | 2 11.8 | 1 5.9 | 7 41.2 | 6 35.3 | 0 0.0 | 4 23.5 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 9 36.0 | 11 44.0 | 5 20.0 | 4 16.0 | 6 24.0 | 14 56.0 | 14 56.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 9 31.0 | 9 31.0 | 10 34.5 | 5 17.2 | 6 20.7 | 13 44.8 | 11 37.9 | 2 6.9 | 4 13.8 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 13 36.1 | 12 33.3 | 7 19.4 | 8 22.2 | 11 30.6 | 18 50.0 | 13 36.1 | 0 0.0 | 5 13.9 | 0 0.0 |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 15 38.5 | 13 33.3 | 7 17.9 | 7 20.5 | 8 35.9 | 14 41.0 | 15 38.5 | 0 0.0 | 5 12.8 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 1 8.3 | 3 25.0 | 3 25.0 | 5 41.7 | 4 33.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 2 16.7 | |

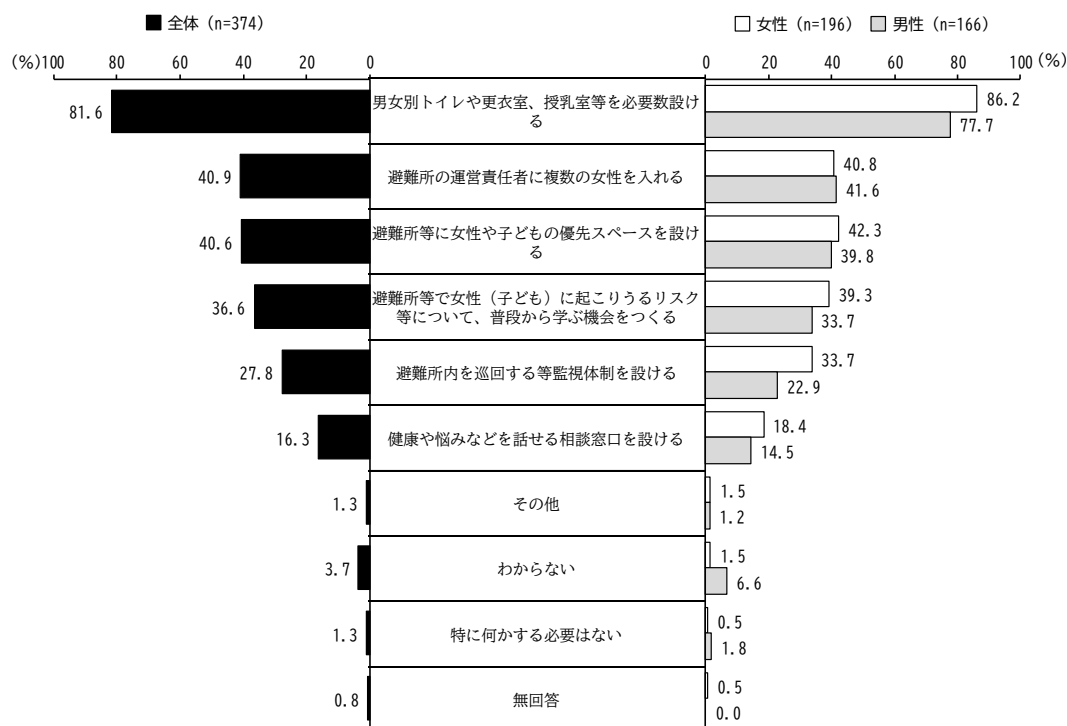
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の39歳以下では「備蓄品に女性の視点を活かす」が、40歳以上では「避難所設備に女性の意見を反映させる」が最も高くなっています。一方、男性の39歳以下、50歳以上では「避難所設備に女性の意見を反映させる」が、40～49歳では「避難所設備に女性の意見を反映させる」と「備蓄品に女性の視点を活かす」が最も高くなっています。

問 19：災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごすために必要なこと

災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごせるには特にどのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

問 19：災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごすために必要なこと



「男女別トイレや更衣室、授乳室等を必要数設ける」（81.6%）が8割超えで最も多くなっています。次いで「避難所の運営責任者に複数の女性を入れる」（40.9%）、「避難所等に女性や子どもの優先スペースを設ける」（40.6%）、「避難所等で女性（子ども）に起こりうるリスク等について、普段から学ぶ機会をつくる」（36.6%）などの順となっています。

性別にみると、「避難所内を巡回する等監視体制を設ける」は女性（33.7%）が男性（22.9%）より 10.8 ポイント、「男女別トイレや更衣室、授乳室等を必要数設ける」は女性（86.2%）が男性（77.7%）より 8.5 ポイント高くなっています。

問 19：災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごすために必要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | を健康や悩みなどを話せる相談窓口を設ける | を男女別トイレや更衣室、授乳室等を必要数設ける | を避難所の運営責任者に複数の女性を入れる | を避難所等に女性や子どもの優先スペースを設ける | 避難所内を巡回する等監視体制を設ける | 避難所等から学ぶ機会をつくる | その他 | わからない | 特に何かする必要はない | 無回答 |
|--------|-------------|--------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|----------------|----------|-----------|-------------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 61 16.3 | 305 81.6 | 153 40.9 | 152 40.6 | 104 27.8 | 137 36.6 | 5 1.3 | 14 3.7 | 5 1.3 | 3 0.8 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 196 100.0 | 36 18.4 | 169 86.2 | 80 40.8 | 83 42.3 | 66 33.7 | 77 39.3 | 3 1.5 | 3 1.5 | 1 0.5 | 1 0.5 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 1 4.5 | 18 81.8 | 7 31.8 | 9 40.9 | 13 59.1 | 7 31.8 | 2 9.1 | 0 0.0 | 1 4.5 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 2 8.7 | 17 73.9 | 7 30.4 | 17 73.9 | 11 47.8 | 5 21.7 | 0 0.0 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 4 11.4 | 30 85.7 | 16 45.7 | 14 40.0 | 8 22.9 | 16 45.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 6 16.7 | 33 91.7 | 13 36.1 | 18 50.0 | 17 47.2 | 12 33.3 | 1 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 11 25.6 | 38 88.4 | 21 48.8 | 16 37.2 | 9 20.9 | 23 53.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 11 30.6 | 32 88.9 | 16 44.4 | 8 22.2 | 8 22.2 | 14 38.9 | 0 0.0 | 1 2.8 | 0 0.0 | 1 2.8 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 24 14.5 | 129 77.7 | 69 41.6 | 66 39.8 | 38 22.9 | 56 33.7 | 2 1.2 | 11 6.6 | 3 1.8 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 4 20.0 | 14 70.0 | 9 45.0 | 8 40.0 | 3 15.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 2 11.8 | 9 52.9 | 7 41.2 | 6 35.3 | 8 47.1 | 6 35.3 | 0 0.0 | 2 11.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 3 12.0 | 21 84.0 | 13 52.0 | 14 56.0 | 3 12.0 | 10 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 6 20.7 | 24 82.8 | 13 44.8 | 8 27.6 | 9 31.0 | 8 27.6 | 0 0.0 | 3 10.3 | 1 3.4 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 5 13.9 | 30 83.3 | 15 41.7 | 16 44.4 | 7 19.4 | 17 47.2 | 0 0.0 | 2 5.6 | 1 2.8 | 0 0.0 |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 4 10.3 | 31 79.5 | 12 30.8 | 14 35.9 | 8 20.5 | 14 35.9 | 1 2.6 | 3 7.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 1 8.3 | 7 58.3 | 4 33.3 | 4 25.0 | 3 0.0 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | |

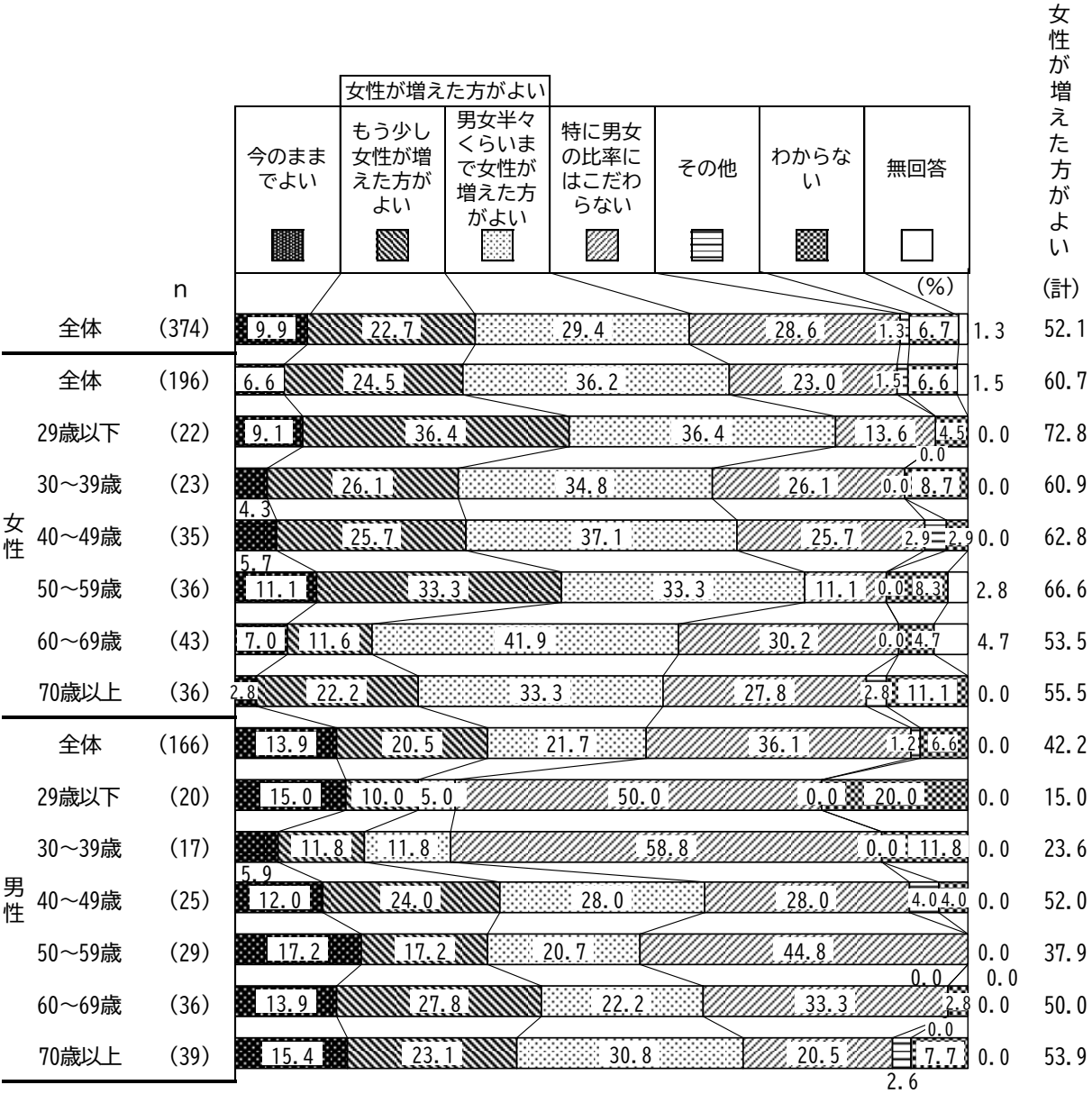
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、全ての年齢で、男女ともに「男女別トイレや更衣室、授乳室等を必要数設ける」が最も高くなっています。女性の30～39歳では「避難所等に女性や子どもの優先スペースを設ける」が同率となっています。

問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方

令和7年4月1日現在、港区では地方自治法に基づく審議会、委員会等の委員のうち、約36.8%が女性です。この割合について、あなたはごどう思いますか。（○は1つ）

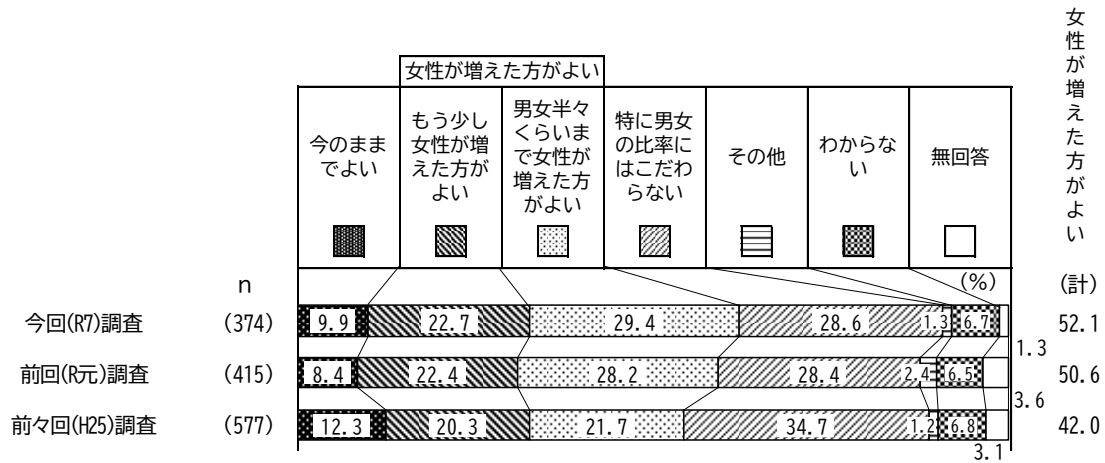
問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方



「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。性別にみると、「女性が増えた方がよい」は女性(60.7%)が男性(42.2%)より18.5ポイント高くなっています。性・年齢別にみると、「女性が増えた方がよい」は女性29歳以下(72.8%)で7割を超えています。

▼ 前回(R元)調査、前々回(H25)調査との比較

問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方

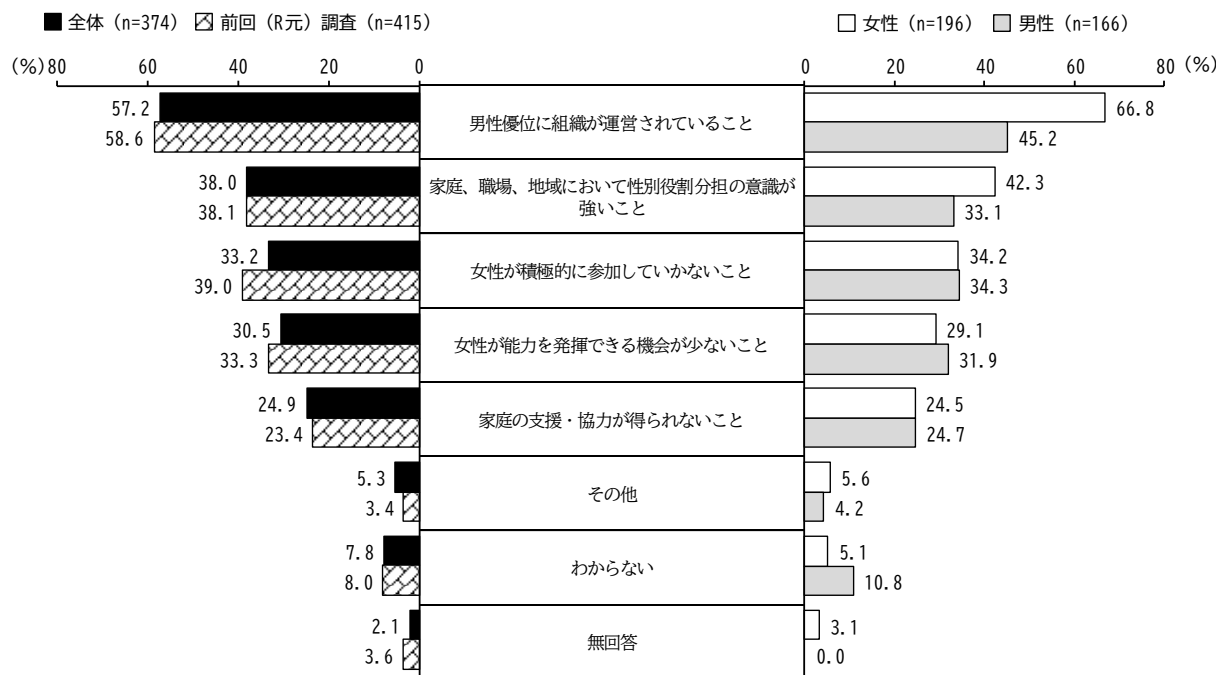


「女性が増えた方がよい」は前々回調査の 42.0%が前回調査で 50.6%、今回調査では 52.1%となり、前々回調査から今回調査にかけて 10.1 ポイント増加しています。区の審議会委員の女性比率を意識し、現状よりも高めるべきという考え方が浸透していることがわかります。

問 21：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因

あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。（〇はいくつでも）

問 21：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因



「男性優位に組織が運営されていること」（57.2%）が6割近くで最も多くなっています。次いで「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」（38.0%）、「女性が積極的に参加していかないこと」（33.2%）、「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」（30.5%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「女性が積極的に参加していかないこと」は5.8ポイント減少しています。

性別にみると、「男性優位に組織が運営されていること」は女性（66.8%）が男性（45.2%）より21.6ポイント、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」は女性（42.3%）が男性（33.1%）より9.2ポイント高くなっています。

問 21：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因【性・年齢別】

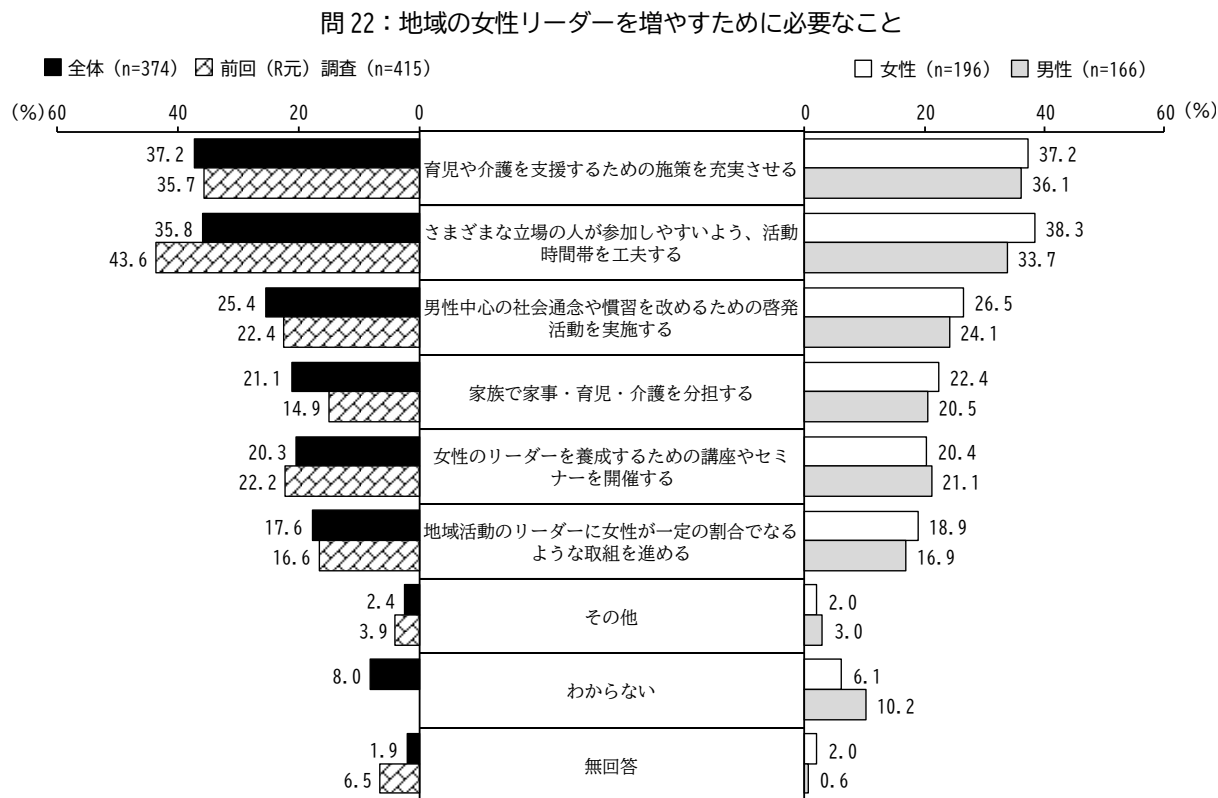
| | | 全体 | 別家庭、役割、職場の意識が強いこと | 男性優位に組織が運営されていること | い家庭の支援・協力が得られないこと | が女性が能力を發揮できる機会が少ないこと | な女性が積極的に参加していかないこと | その他 | わからない | 無回答 | |
|-----------|-------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|--------------------|------------|-----------|------------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 142 38.0 | 214 57.2 | 93 24.9 | 114 30.5 | 124 33.2 | 20 5.3 | 29 7.8 | 8 2.1 | |
| 性・年齢別 | 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 83 42.3 | 131 66.8 | 48 24.5 | 57 29.1 | 67 34.2 | 11 5.6 | 10 5.1 | 6 3.1 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 11 50.0 | 17 77.3 | 3 13.6 | 8 36.4 | 6 27.3 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 30~39歳 | 23 100.0 | 11 47.8 | 16 69.6 | 6 26.1 | 6 26.1 | 2 8.7 | 1 4.3 | 2 8.7 | 0 0.0 | |
| | 40~49歳 | 35 100.0 | 12 34.3 | 25 71.4 | 11 31.4 | 13 37.1 | 15 42.9 | 4 11.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 50~59歳 | 36 100.0 | 15 41.7 | 25 69.4 | 9 25.0 | 8 22.2 | 14 38.9 | 3 8.3 | 2 5.6 | 3 8.3 | |
| | 60~69歳 | 43 100.0 | 20 46.5 | 24 55.8 | 9 20.9 | 11 25.6 | 17 39.5 | 2 4.7 | 2 4.7 | 2 4.7 | |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 13 36.1 | 23 63.9 | 10 27.8 | 10 27.8 | 13 36.1 | 0 0.0 | 4 11.1 | 1 2.8 | |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 男性 | 男性合計 | 166 100.0 | 55 33.1 | 75 45.2 | 41 24.7 | 53 31.9 | 57 34.3 | 7 4.2 | 18 10.8 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 6 30.0 | 6 30.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 6 30.0 | 1 5.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | |
| | 30~39歳 | 17 100.0 | 3 17.6 | 5 29.4 | 4 23.5 | 4 23.5 | 6 35.3 | 2 11.8 | 4 23.5 | 0 0.0 | |
| | 40~49歳 | 25 100.0 | 12 48.0 | 13 52.0 | 11 44.0 | 10 40.0 | 4 16.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 50~59歳 | 29 100.0 | 9 31.0 | 11 37.9 | 6 20.7 | 6 20.7 | 13 44.8 | 2 6.9 | 2 6.9 | 0 0.0 | |
| | 60~69歳 | 36 100.0 | 9 25.0 | 20 55.6 | 9 25.0 | 15 41.7 | 15 41.7 | 0 0.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 16 41.0 | 20 51.3 | 7 17.9 | 12 30.8 | 13 33.3 | 1 2.6 | 6 15.4 | 0 0.0 | | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 4 33.3 | 8 66.7 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 1 8.3 | 2 16.7 | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の全ての年齢で「男性優位に組織が運営されていること」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」、「男性優位に組織が運営されていること」、「女性が能力を發揮できる機会が少ないこと」、「女性が積極的に参加していかないこと」が、30~39歳、50~59歳では「女性が積極的に参加していかないこと」が、40~49歳、60歳以上では「男性優位に組織が運営されていること」が最も高くなっています。

問 22：地域の女性リーダーを増やすために必要なこと

あなたは、地域活動における女性リーダーを増やすためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○は2つまで）



「育児や介護を支援するための施策を充実させる」(37.2%)が4割近くで最も多くなっています。次いで「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」(35.8%)、「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する」(25.4%)、「家族で家事・育児・介護を分担する」(21.1%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」は7.8ポイント減少しています。一方、「家族で家事・育児・介護を分担する」は6.2ポイント増加しています。

性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

問 22：地域の女性リーダーを増やすために必要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | 改めるための啓発活動を実施する | 男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する | 女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する | 育児や介護を支援するための施策を充実させる | 家族で家事・育児・介護を分担する | さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する | さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する | 地域活動のリーダーに女性が一定の割合でなるような取組を進める | その他 | わからない | 無回答 |
|--------|-------------|--------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------|----------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 95 25.4 | 76 20.3 | 139 37.2 | 79 21.1 | 134 35.8 | 66 17.6 | 9 2.4 | 30 8.0 | 7 1.9 | 4 1.1 | 1 0.3 |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 52 26.5 | 40 20.4 | 73 37.2 | 44 22.4 | 75 38.3 | 37 18.9 | 4 2.0 | 12 6.1 | 4 2.0 | 1 0.5 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 6 27.3 | 4 18.2 | 9 40.9 | 5 22.7 | 7 31.8 | 5 22.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 9 39.1 | 3 13.0 | 9 39.1 | 5 21.7 | 6 26.1 | 6 26.1 | 0 0.0 | 1 4.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 6 17.1 | 9 25.7 | 15 42.9 | 10 28.6 | 13 37.1 | 7 20.0 | 0 0.0 | 3 8.6 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 7 19.4 | 3 8.3 | 7 19.4 | 9 25.0 | 20 55.6 | 7 19.4 | 0 0.0 | 3 8.3 | 1 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 11 25.6 | 10 23.3 | 17 39.5 | 9 20.9 | 17 39.5 | 6 14.0 | 3 7.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 2.3 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 12 33.3 | 10 27.8 | 16 44.4 | 6 16.7 | 12 33.3 | 6 16.7 | 1 2.8 | 5 13.9 | 1 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 40 24.1 | 35 21.1 | 60 36.1 | 34 20.5 | 56 33.7 | 28 16.9 | 5 3.0 | 17 10.2 | 1 0.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 29歳以下 | 20 100.0 | 6 30.0 | 5 25.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 6 30.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 30～39歳 | 17 100.0 | 1 5.9 | 2 11.8 | 7 41.2 | 5 29.4 | 3 17.6 | 2 11.8 | 2 11.8 | 2 11.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 40～49歳 | 25 100.0 | 6 24.0 | 5 20.0 | 11 44.0 | 8 32.0 | 11 44.0 | 5 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 29 100.0 | 7 24.1 | 5 17.2 | 14 48.3 | 3 10.3 | 11 37.9 | 3 10.3 | 2 6.9 | 1 3.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 60～69歳 | 36 100.0 | 13 36.1 | 9 25.0 | 11 30.6 | 4 11.1 | 10 27.8 | 11 30.6 | 0 0.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 7 17.9 | 9 23.1 | 13 33.3 | 8 20.5 | 15 38.5 | 6 15.4 | 1 2.6 | 9 23.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 3 25.0 | 1 8.3 | 6 50.0 | 1 8.3 | 3 25.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 2 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

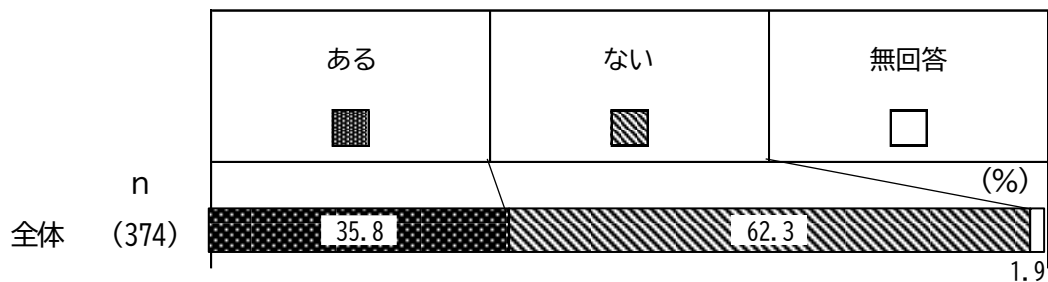
性・年齢別にみると、女性の29歳以下、40～49歳、70歳以上では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が、30～39歳では「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する」と「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が、50～59歳では「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が、60～69歳では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」と「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下では「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する」と「家族で家事・育児・介護を分担する」と「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が、30～39歳、50～59歳では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が、40～49歳では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」と「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が、60～69歳では「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する」が、70歳以上では「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が最も高くなっています。

10 差別的取扱いについて

問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所

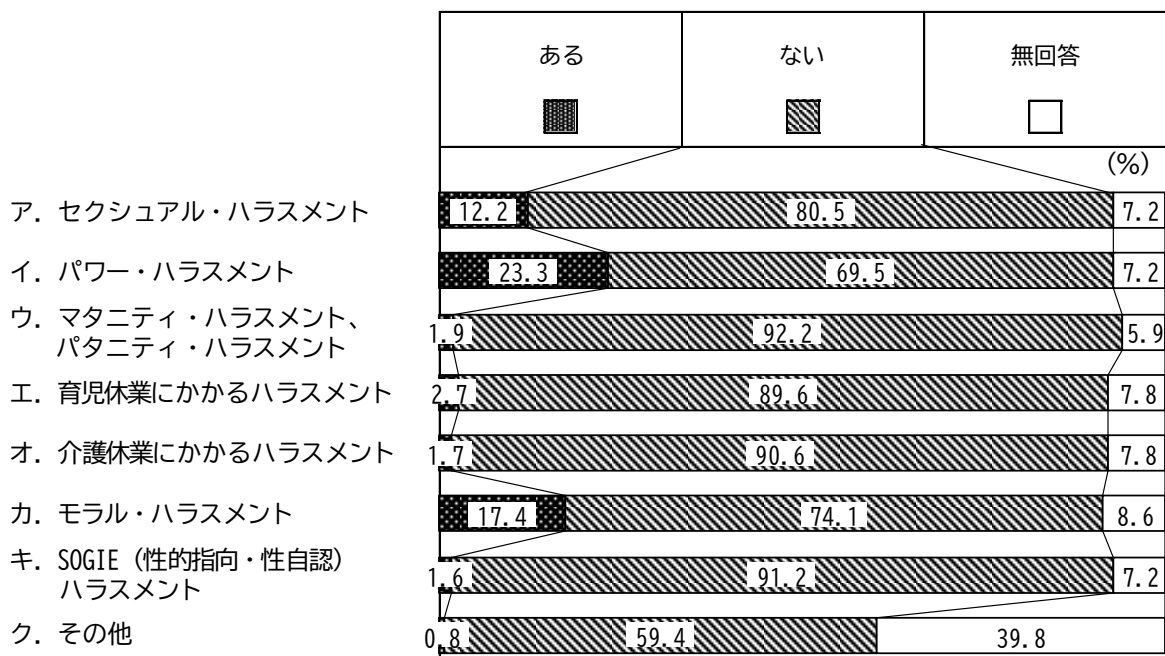
あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。
(ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

問 23：ハラスメントを受けた経験『全体』



※ある：問 23 のア～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：問 23 のア～クの全てについて「ない」を選択している回答者

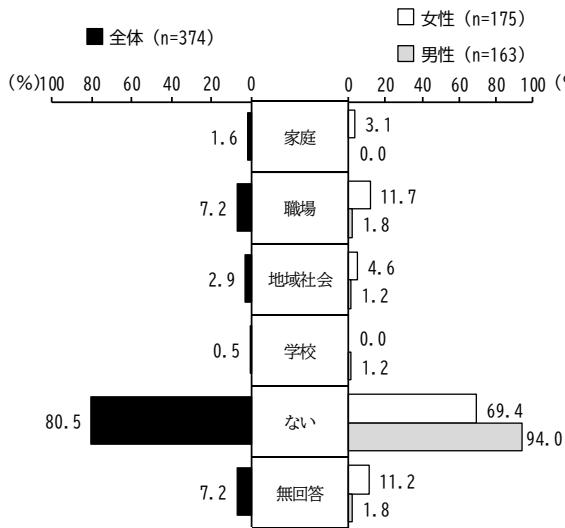
問 23：ハラスメントを受けた経験『種類別』



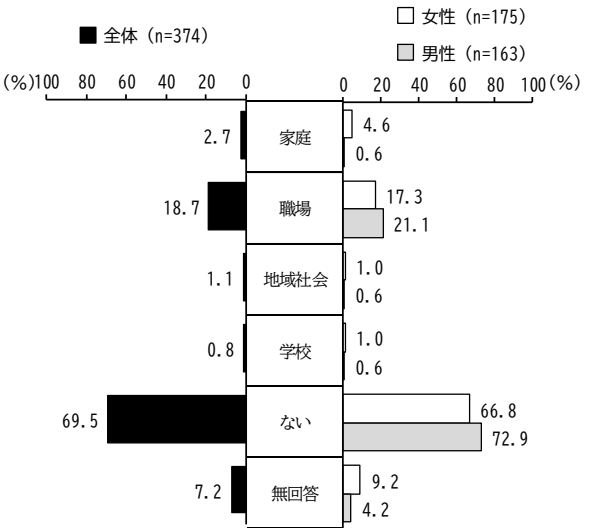
ここ5年以内に被害を受けた人の割合は、「イ. パワー・ハラスメント」(23.3%)が2割超えと最も多くなっています。ア～クで挙げた何らかのハラスメントを1つでも受けたことがある人の割合は35.8%です。

問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所①

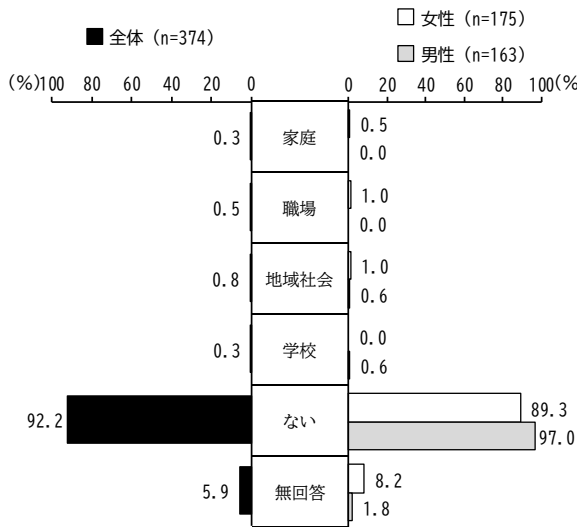
『ア. セクシュアル・ハラスメント』



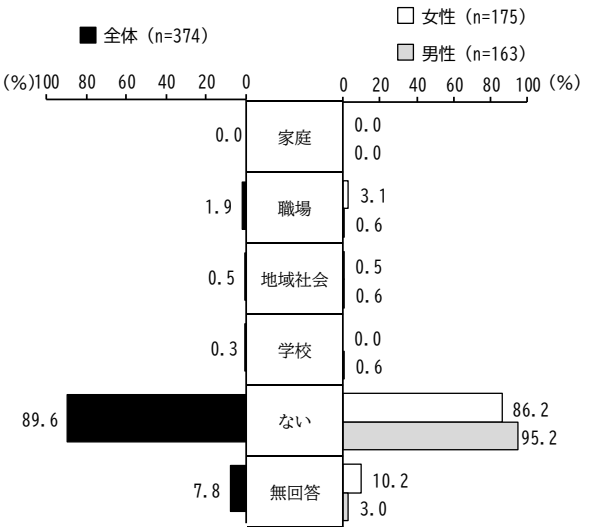
『イ. パワー・ハラスメント』



『ウ. マタニティ・ハラスメント、
パタニティ・ハラスメント』



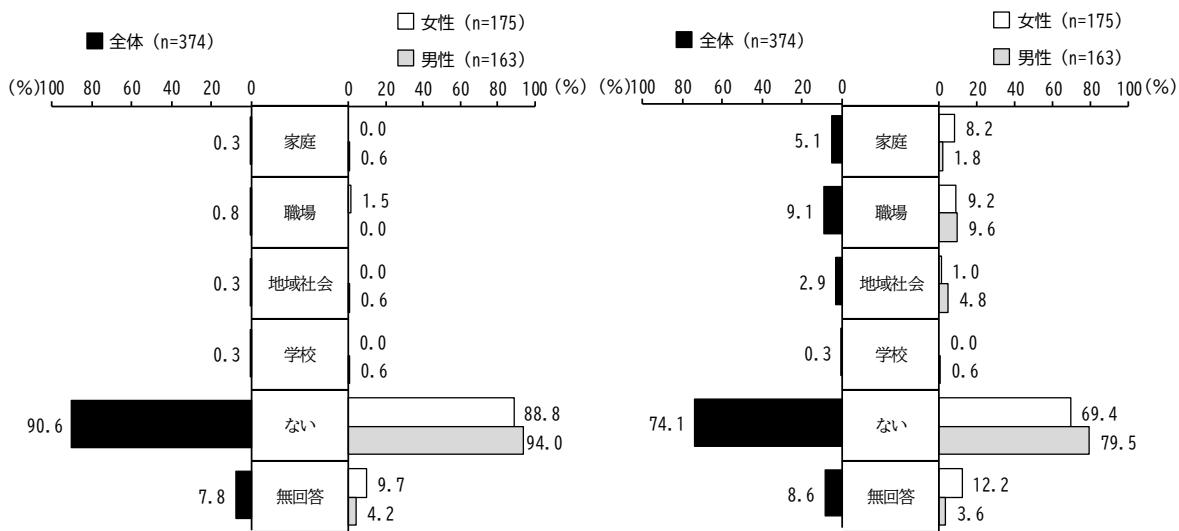
『エ. 育児休業にかかるハラスメント』



問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所②

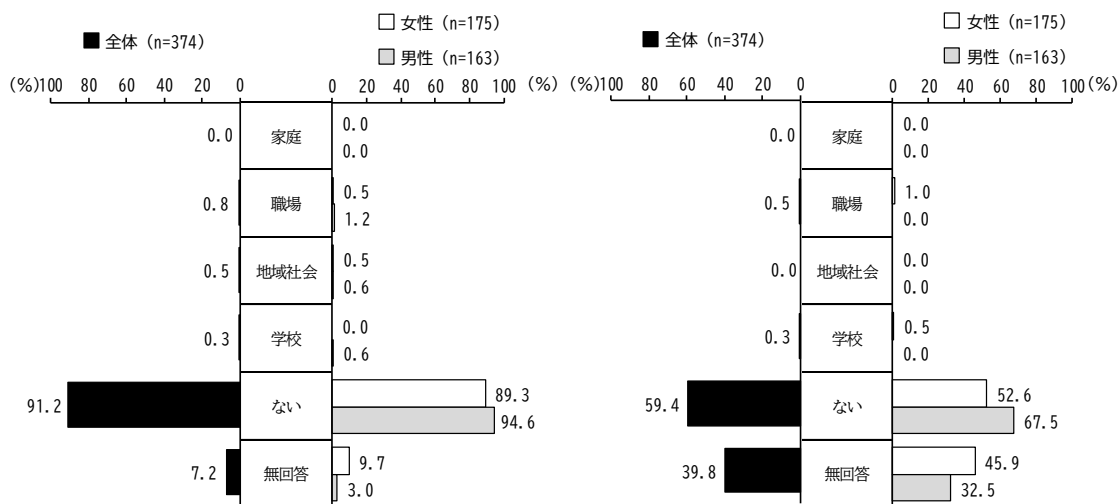
『オ. 介護休業にかかるハラスメント』

『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』



被害を受けた場所についてみると、『イ. パワー・ハラスメント』の「職場で受けたことがある」(18.7%)は2割近くとなっています。

性別にみると、『ア. セクシュアル・ハラスメント』の「職場で受けたことがある」は女性(11.7%)が男性(1.8%)より9.9ポイント高くなっています。

問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年齢別】

『ア. セクシュアル・ハラスメント』 『イ. パワー・ハラスメント』

| | | 全体 | 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 | ない | 無回答 | | | | | | | |
|---------------|-------------|--------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-----------|--|
| | | | | | | | | | 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 | ない | 無回答 | |
| 全体 | | 374 100.0 | 6 1.6 | 27 7.2 | 11 2.9 | 2 0.5 | 301 80.5 | 27 7.2 | 10 2.7 | 70 18.7 | 4 1.1 | 3 0.8 | 260 69.5 | 27 7.2 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 6 3.1 | 23 11.7 | 9 4.6 | 0 0.0 | 136 69.4 | 22 11.2 | 9 4.6 | 34 17.3 | 2 1.0 | 2 1.0 | 131 66.8 | 18 9.2 | |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 0 0.0 | 6 27.3 | 2 9.1 | 0 0.0 | 12 54.5 | 2 9.1 | 0 0.0 | 6 27.3 | 0 0.0 | 1 4.5 | 15 68.2 | 0 0.0 | |
| | 30~39歳 | 23 100.0 | 0 0.0 | 2 8.7 | 2 8.7 | 0 0.0 | 17 73.9 | 2 8.7 | 0 0.0 | 5 21.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 65.2 | 3 13.0 | |
| | 40~49歳 | 35 100.0 | 2 5.7 | 8 22.9 | 1 2.9 | 0 0.0 | 21 60.0 | 3 8.6 | 2 5.7 | 8 22.9 | 1 2.9 | 0 0.0 | 20 57.1 | 4 11.4 | |
| | 50~59歳 | 36 100.0 | 1 2.8 | 3 8.3 | 3 8.3 | 0 0.0 | 24 66.7 | 5 13.9 | 1 2.8 | 9 25.0 | 0 0.0 | 1 2.8 | 22 61.1 | 3 8.3 | |
| | 60~69歳 | 43 100.0 | 0 0.0 | 4 9.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 36 83.7 | 3 7.0 | 3 7.0 | 5 11.6 | 1 2.3 | 0 0.0 | 32 74.4 | 2 4.7 | |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | 1 2.8 | 0 0.0 | 25 69.4 | 7 19.4 | 3 8.3 | 1 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 26 72.2 | 6 16.7 | |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 0 0.0 | 3 1.8 | 2 1.2 | 2 1.2 | 156 94.0 | 3 1.8 | 1 0.6 | 35 21.1 | 1 0.6 | 1 0.6 | 121 72.9 | 7 4.2 | |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 18 90.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | 0 5.0 | 16 80.0 | 1 5.0 | |
| 30~39歳 | 17 100.0 | 0 0.0 | 1 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 88.2 | 1 5.9 | 0 0.0 | 4 23.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 13 76.5 | 0 0.0 | | |
| 40~49歳 | 25 100.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 23 92.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 32.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 60.0 | 2 8.0 | | |
| 50~59歳 | 29 100.0 | 0 0.0 | 1 3.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 26 89.7 | 2 6.9 | 0 0.0 | 8 27.6 | 1 3.4 | 0 0.0 | 18 62.1 | 2 6.9 | | |
| 60~69歳 | 36 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 36 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 19.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 28 77.8 | 1 2.8 | | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 2.6 | 0 0.0 | 38 97.4 | 0 0.0 | 1 2.6 | 6 15.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 31 79.5 | 1 2.6 | | |
| 無回答 | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 75.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 8 66.7 | 2 16.7 | | |

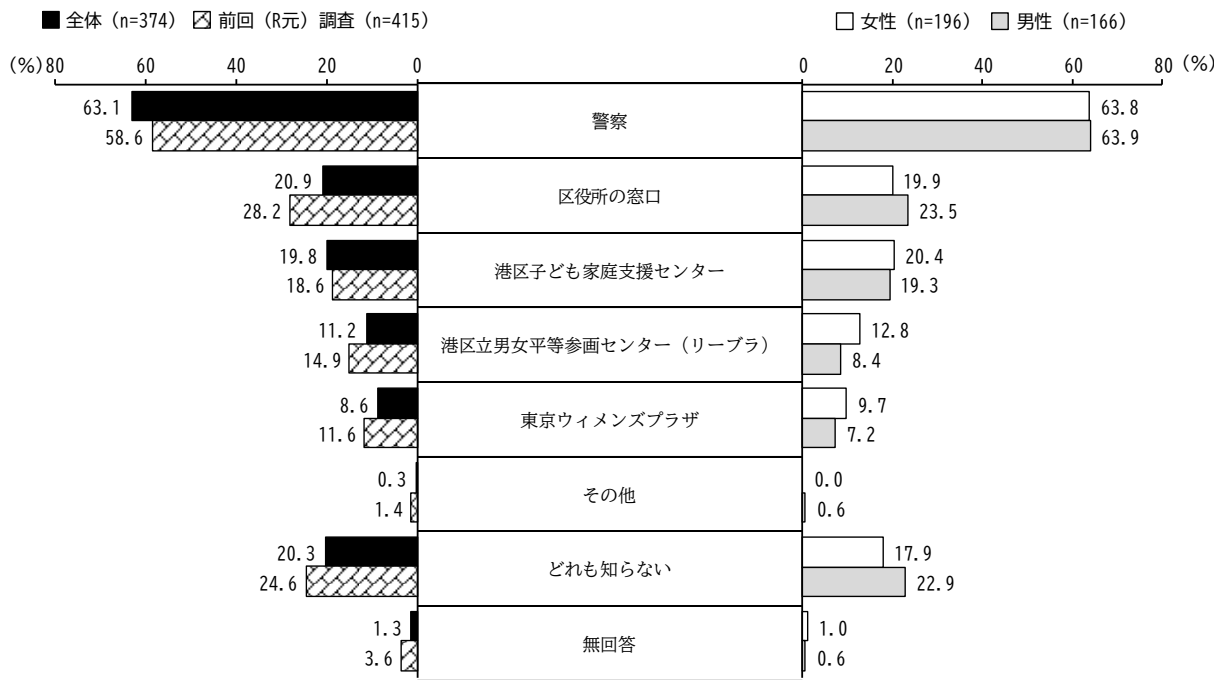
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、『ア. セクシュアル・ハラスメント』について、女性の29歳以下、40~49歳において、「職場で受けたことがある」が20.0%を超えています。また、『イ. パワー・ハラスメント』についても、女性の59歳以下、男性の30~59歳において20.0%を超えています。

問 24：配偶者・パートナー、恋人等からの暴力被害の相談先として認知しているもの

配偶者やパートナーからの暴力被害を相談する公的な窓口として、あなたご存じのところはどこですか。（〇はいくつでも）

問 24：配偶者・パートナー、恋人等からの暴力被害の相談先として認知しているもの



「警察」(63.1%)が6割超えで最も多くなっています。次いで「区役所の窓口」(20.9%)、「港区子ども家庭支援センター」(19.8%)、「港区立男女平等参画センター（リーブラ）」(11.2%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「区役所の窓口」は7.3ポイント減少しています。

性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

問 24：配偶者・パートナー、恋人等からの暴力被害の相談先として認知しているもの【性・年齢別】

| | | 全体 | 港区子ども家庭支援センター | 東京ウィメンズプラザ | 警察 | 港区立男女平等参画センター (リーブラ) | 区役所の窓口 | その他 | どれも知らない | 無回答 | |
|---------------|-------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------------------|------------|------------|------------|------------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 74 19.8 | 32 8.6 | 236 63.1 | 42 11.2 | 78 20.9 | 1 0.3 | 76 20.3 | 5 1.3 | |
| 性・年齢別 | 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 40 20.4 | 19 9.7 | 125 63.8 | 25 12.8 | 39 19.9 | 0 0.0 | 35 17.9 | 2 1.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 2 9.1 | 0 0.0 | 12 54.5 | 1 4.5 | 4 18.2 | 0 0.0 | 7 31.8 | 0 0.0 | |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 7 30.4 | 1 4.3 | 16 69.6 | 3 13.0 | 7 30.4 | 0 0.0 | 1 4.3 | 0 0.0 | |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 8 22.9 | 4 11.4 | 21 60.0 | 2 5.7 | 7 20.0 | 0 0.0 | 7 20.0 | 0 0.0 | |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 9 25.0 | 7 19.4 | 28 77.8 | 6 16.7 | 5 13.9 | 0 0.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 7 16.3 | 6 14.0 | 25 58.1 | 10 23.3 | 11 25.6 | 0 0.0 | 7 16.3 | 1 2.3 | |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 7 19.4 | 1 2.8 | 23 63.9 | 3 8.3 | 5 13.9 | 0 0.0 | 9 25.0 | 1 2.8 | |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | |
| | 男性 | 男性合計 | 166 100.0 | 32 19.3 | 12 7.2 | 106 63.9 | 14 8.4 | 39 23.5 | 1 0.6 | 38 22.9 | 1 0.6 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 15 75.0 | 1 5.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | 3 15.0 | 0 0.0 | |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 3 17.6 | 0 0.0 | 13 76.5 | 1 5.9 | 6 35.3 | 0 0.0 | 4 23.5 | 0 0.0 | |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 6 24.0 | 1 4.0 | 16 64.0 | 1 4.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 5 20.0 | 0 0.0 | |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 6 20.7 | 3 10.3 | 17 58.6 | 1 3.4 | 5 17.2 | 1 3.4 | 7 24.1 | 0 0.0 | |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 6 16.7 | 3 8.3 | 23 63.9 | 5 13.9 | 13 36.1 | 0 0.0 | 10 27.8 | 0 0.0 | |
| | 70歳以上 | 39 100.0 | 8 20.5 | 5 12.8 | 22 56.4 | 5 12.8 | 9 23.1 | 0 0.0 | 9 23.1 | 1 2.6 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 2 16.7 | 1 8.3 | 5 41.7 | 3 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 2 16.7 | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性、男性ともにすべての年齢で「警察」が最も高くなっています。

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験

あなたは、ここ5年以内に配偶者やパートナー・恋人などから次のような行為を受けたことがありますか。また、次のような行為をしたことがありますか。（ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つずつ）

被害経験を性別にみると、『キ.「誰のおかげで食べられるんだ」などと言う』は女性(10.2%)が男性(1.2%)より9.0ポイント高くなっています。

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験<被害経験>【男女別①】

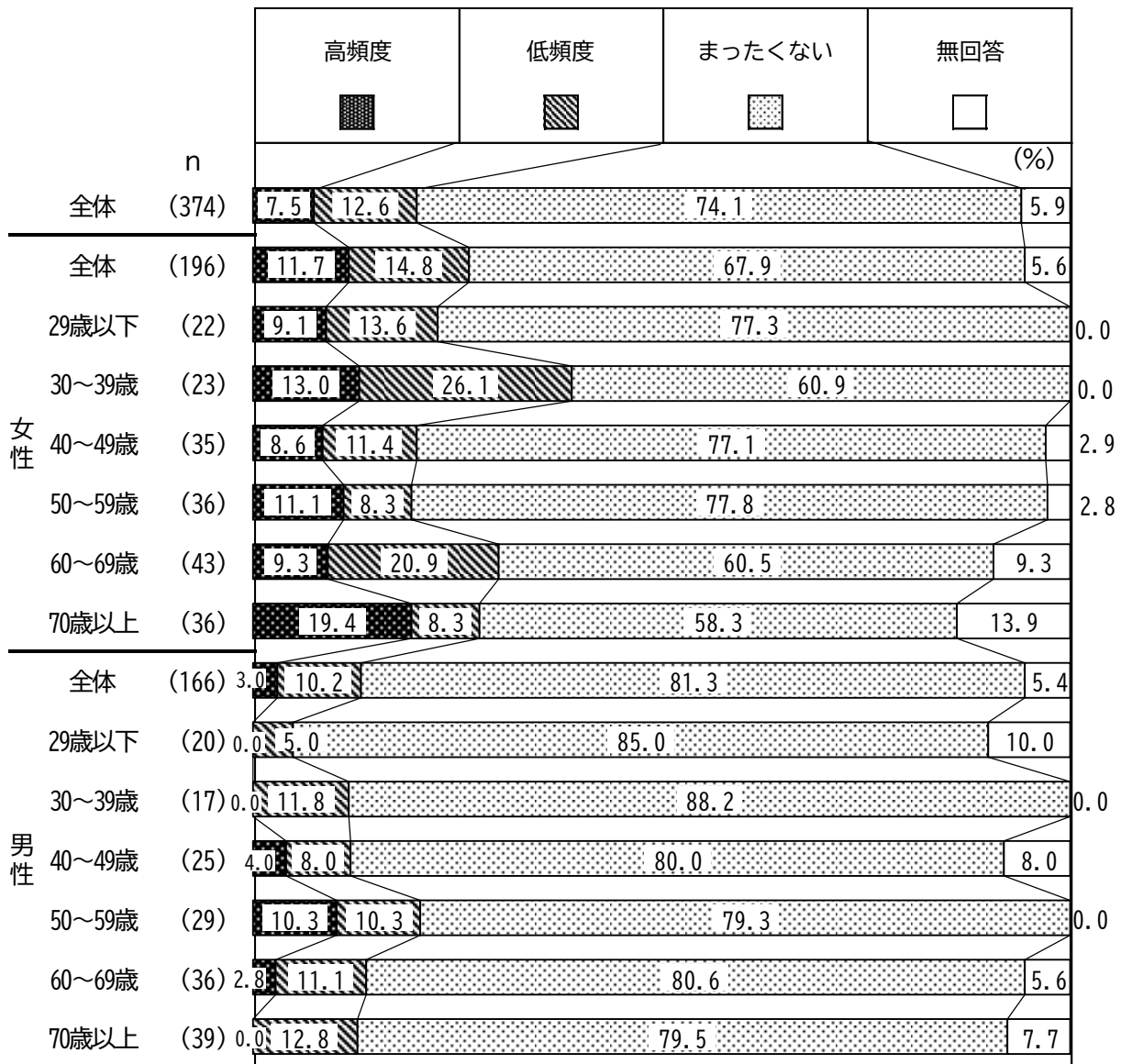
| | n | 被害を受けた | | | | 被害を受けた(計) |
|------------------------------|----------|--------|---------|--------|-----|-----------|
| | | 何度もあった | 1、2度あった | まったくない | 無回答 | |
| ア. 何を言っても無視する | 女性 (196) | 8.7 | 9.7 | 75.0 | 6.6 | 18.4 |
| | 男性 (166) | 1.8 | 7.8 | 84.3 | 6.0 | 9.6 |
| イ. 交友関係や電話・電子メールを細かく監視する | 女性 (196) | 1.5 | 3.6 | 86.2 | 8.7 | 5.1 |
| | 男性 (166) | 0.6 | 4.2 | 89.2 | 6.0 | 4.8 |
| ウ. 「自分が家にいるときは外出しないように」などと言う | 女性 (196) | 2.0 | 1.0 | 89.8 | 7.1 | 3.0 |
| | 男性 (166) | 0.0 | 0.6 | 93.4 | 6.0 | 0.6 |
| エ. 働くことや地域活動に参加することに反対する | 女性 (196) | 1.5 | 3.6 | 86.2 | 8.7 | 5.1 |
| | 男性 (166) | 1.2 | 0.6 | 91.6 | 6.6 | 1.8 |
| オ. 大切にしているものをわざと壊したり、捨てたりする | 女性 (196) | 3.0 | 12.0 | 85.7 | 8.7 | 5.6 |
| | 男性 (166) | 0.0 | 1.2 | 91.6 | 7.2 | 1.2 |
| カ. 十分な生活費を渡さない | 女性 (196) | 4.1 | 3.6 | 84.2 | 8.2 | 7.7 |
| | 男性 (166) | 0.6 | 0.6 | 93.4 | 5.4 | 1.2 |
| キ. 「誰のおかげで食べられるんだ」などと言う | 女性 (196) | 5.6 | 4.6 | 81.6 | 8.2 | 10.2 |
| | 男性 (166) | 0.6 | 0.6 | 92.8 | 6.0 | 1.2 |
| ク. げんこつなどでなぐるふりをしておどす | 女性 (196) | 3.0 | 11.5 | 87.8 | 7.1 | 5.1 |
| | 男性 (166) | 1.2 | 0.0 | 93.4 | 5.4 | 1.2 |

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験<被害経験>【男女別②】

| | | 被害を受けた | | | | 被害を受けた (計) |
|---|----|-----------|---------|--------|------|---------------|
| | | 何度もあった | 1、2度あった | まったくない | 無回答 | |
| | | ■ | ▨ | □ | □ | |
| n | | n | | | | (%) |
| ケ. からだを傷つける 可能性のあるものを 投げつける | 女性 | (196) 2.0 | 84.1 | 85.2 | 8.7 | 6.1 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.0 | 92.8 | 7.2 | 0.0 |
| コ. 押したり、つかんだり、 つねったり、こづいたり、 なぐったりする | 女性 | (196) 2.0 | 84.1 | 84.2 | 9.2 | 6.7 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 1.8 | 92.2 | 6.0 | 1.8 |
| サ. からだを傷つける 可能性のあるもので たたく | 女性 | (196) 1.0 | 0.5 | 88.3 | 10.2 | 1.5 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.6 | 91.6 | 7.8 | 0.6 |
| シ. 立ち上がれなくなる まで暴力を振るう | 女性 | (196) 1.0 | 0.5 | 90.3 | 8.2 | 1.5 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.0 | 94.0 | 6.0 | 0.0 |
| ス. 首をしめようとする | 女性 | (196) 1.0 | 1.0 | 90.3 | 7.7 | 2.0 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.0 | 93.4 | 6.6 | 0.0 |
| セ. 包丁など刃物を つきつけておどす | 女性 | (196) 1.0 | 0.0 | 89.8 | 9.2 | 1.0 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.6 | 93.4 | 6.0 | 0.6 |
| ソ. 見たくないのに、 アダルトビデオや ポルノ雑誌を見せる | 女性 | (196) 0.0 | 0.0 | 91.8 | 8.2 | 0.0 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.6 | 92.8 | 6.6 | 0.6 |
| タ. 避妊に協力しない | 女性 | (196) 1.5 | 0.0 | 90.3 | 8.2 | 1.5 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.6 | 94.0 | 5.4 | 0.6 |
| チ. おどしや暴力に よって意に反して 性的行為を強要する | 女性 | (196) 0.5 | 1.0 | 88.8 | 9.7 | 1.5 |
| | 男性 | (166) 0.0 | 0.0 | 93.4 | 6.6 | 0.0 |

○被害経験の頻度

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験＜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

被害の経験が「高頻度」(7.5%)は1割未満となっています。一方、「低頻度」(12.6%)は1割を超えています。

性別にみると、「高頻度」は女性(11.7%)が男性(3.0%)より8.7ポイント高くなっています。

加害経験を性別にみると、『コ. 押したり、つかんだり、つねったり、こづいたり、なぐったりする』は女性 (5.6%) が男性 (0.6%) より 5.0 ポイント高くなっています。

問 25 : 配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験<加害経験>【男女別①】

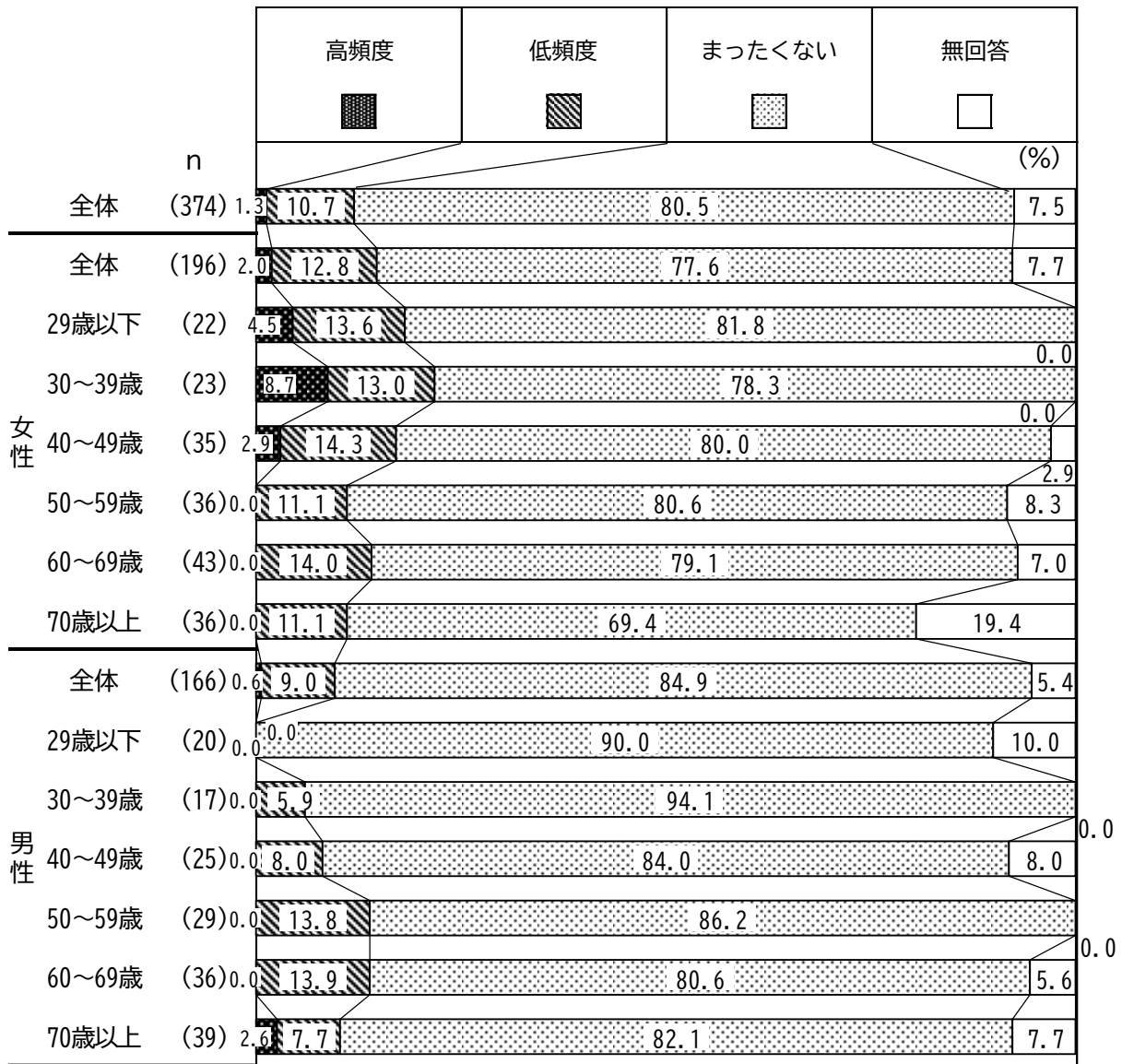
| | | 加害をした | | | | 加害をした (計) | |
|-----------------------------|----|--------|---------|--------|------|--------------|-----|
| | | 何度もあった | 1、2度あった | まったくない | 無回答 | | |
| | | ■ | ▨ | □ | □ | | |
| | | n | n (%) | | | | |
| ア. 何を言っても無視する | 女性 | (196) | 1.0 | 88.7 | 81.1 | 9.2 | 9.7 |
| | 男性 | (166) | 0.6 | 7.8 | 85.5 | 6.0 | 8.4 |
| イ. 交友関係や電話・電子メールを細かく監視する | 女性 | (196) | 1.0 | 83.1 | 86.2 | 9.7 | 4.1 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 0.0 | 93.4 | 6.6 | 0.0 |
| ウ. 「自分が家にいるときは外出しないようになどと言う | 女性 | (196) | 0.0 | 0.0 | 91.3 | 8.7 | 0.0 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 0.0 | 92.8 | 7.2 | 0.0 |
| エ. 働くことや地域活動に参加することに反対する | 女性 | (196) | 0.0 | 0.5 | 90.8 | 8.7 | 0.5 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 1.2 | 92.8 | 6.0 | 1.2 |
| オ. 大切にしているものをわざと壊したり、捨てたりする | 女性 | (196) | 0.0 | 1.5 | 89.8 | 8.7 | 1.5 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 1.8 | 92.8 | 5.4 | 1.8 |
| カ. 十分な生活費を渡さない | 女性 | (196) | 0.0 | 0.0 | 91.3 | 8.7 | 0.0 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 1.2 | 92.2 | 6.6 | 1.2 |
| キ. 「誰のおかげで食べられるんだ」などと言う | 女性 | (196) | 0.0 | 1.0 | 89.3 | 9.7 | 1.0 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 1.2 | 92.2 | 6.6 | 1.2 |
| ク. げんこつなどでなぐるふりをしておどす | 女性 | (196) | 0.5 | 0.5 | 90.3 | 8.7 | 1.0 |
| | 男性 | (166) | 0.0 | 0.6 | 92.8 | 6.6 | 0.6 |

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験<加害経験>【男女別②】

| | | 加害をした | | | | n | % | 加害をした (計) |
|----|--------------------------------|--------|---------|--------|-----|-------|-----|--------------|
| | | 何度もあった | 1、2度あった | まったくない | 無回答 | | | |
| ケ. | からだを傷つける可能性のあるものを投げつける | 女性 | 0.5 | 89.8 | 9.2 | (196) | 0.5 | 1.0 |
| | | 男性 | 0.0 | 92.8 | 7.2 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| コ. | 押したり、つかんだり、つねったり、こぶいたり、なぐったりする | 女性 | 4.6 | 85.2 | 9.2 | (196) | 1.0 | 5.6 |
| | | 男性 | 0.6 | 92.8 | 6.6 | (166) | 0.0 | 0.6 |
| サ. | からだを傷つける可能性のあるものでたたく | 女性 | 0.0 | 90.3 | 9.2 | (196) | 0.5 | 0.5 |
| | | 男性 | 0.0 | 92.8 | 7.2 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| シ. | 立ち上がれなくなるまで暴力を振るう | 女性 | 0.5 | 91.3 | 8.2 | (196) | 0.0 | 0.5 |
| | | 男性 | 0.0 | 94.0 | 6.0 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| ス. | 首をしめようとする | 女性 | 0.5 | 89.8 | 9.7 | (196) | 0.0 | 0.5 |
| | | 男性 | 0.0 | 93.4 | 6.6 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| セ. | 包丁など刃物をつきつけておどす | 女性 | 0.5 | 91.3 | 8.2 | (196) | 0.0 | 0.5 |
| | | 男性 | 0.0 | 94.0 | 6.0 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| ソ. | 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる | 女性 | 0.0 | 90.8 | 9.2 | (196) | 0.0 | 0.0 |
| | | 男性 | 0.0 | 94.0 | 6.0 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| タ. | 避妊に協力しない | 女性 | 0.0 | 90.8 | 9.2 | (196) | 0.0 | 0.0 |
| | | 男性 | 0.0 | 93.4 | 6.6 | (166) | 0.0 | 0.0 |
| チ. | おどしや暴力によって意に反して性的行為を強要する | 女性 | 0.0 | 90.8 | 9.2 | (196) | 0.0 | 0.0 |
| | | 男性 | 0.0 | 92.2 | 7.8 | (166) | 0.0 | 0.0 |

○加害経験の頻度

問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験<加害経験の頻度>



※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

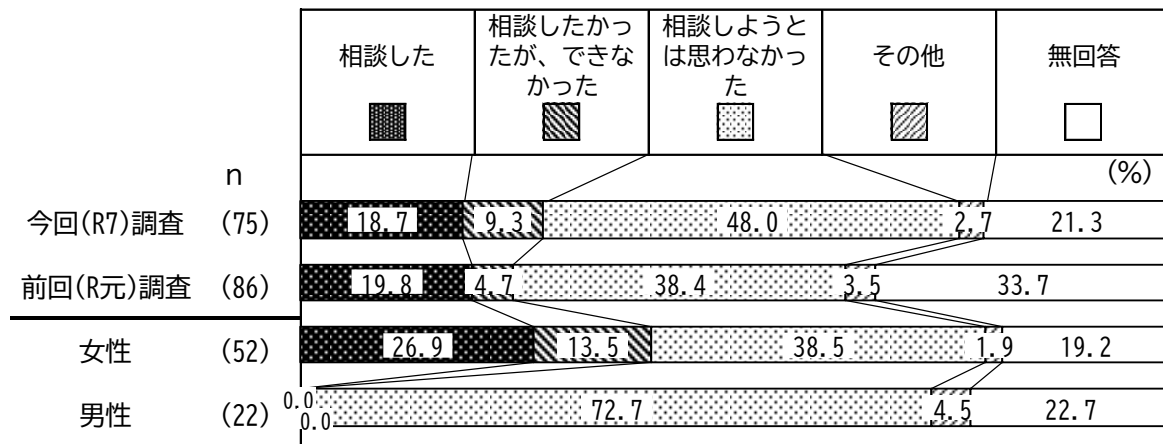
加害の経験が「高頻度」(1.3%)は1割未満となっています。一方、「低頻度」(10.7%)は約1割となっています。

性別にみると、「低頻度」は女性(12.8%)が男性(9.0%)より3.8ポイント高くなっています。

問 25-1：相談の有無

【問 25 のいずれかの行為を配偶者などから受けたことがある方のみご回答ください】
あなたはその行為について、誰かに打ち明けたり相談したりしましたか。(○は1つ)

問 25-1：相談の有無



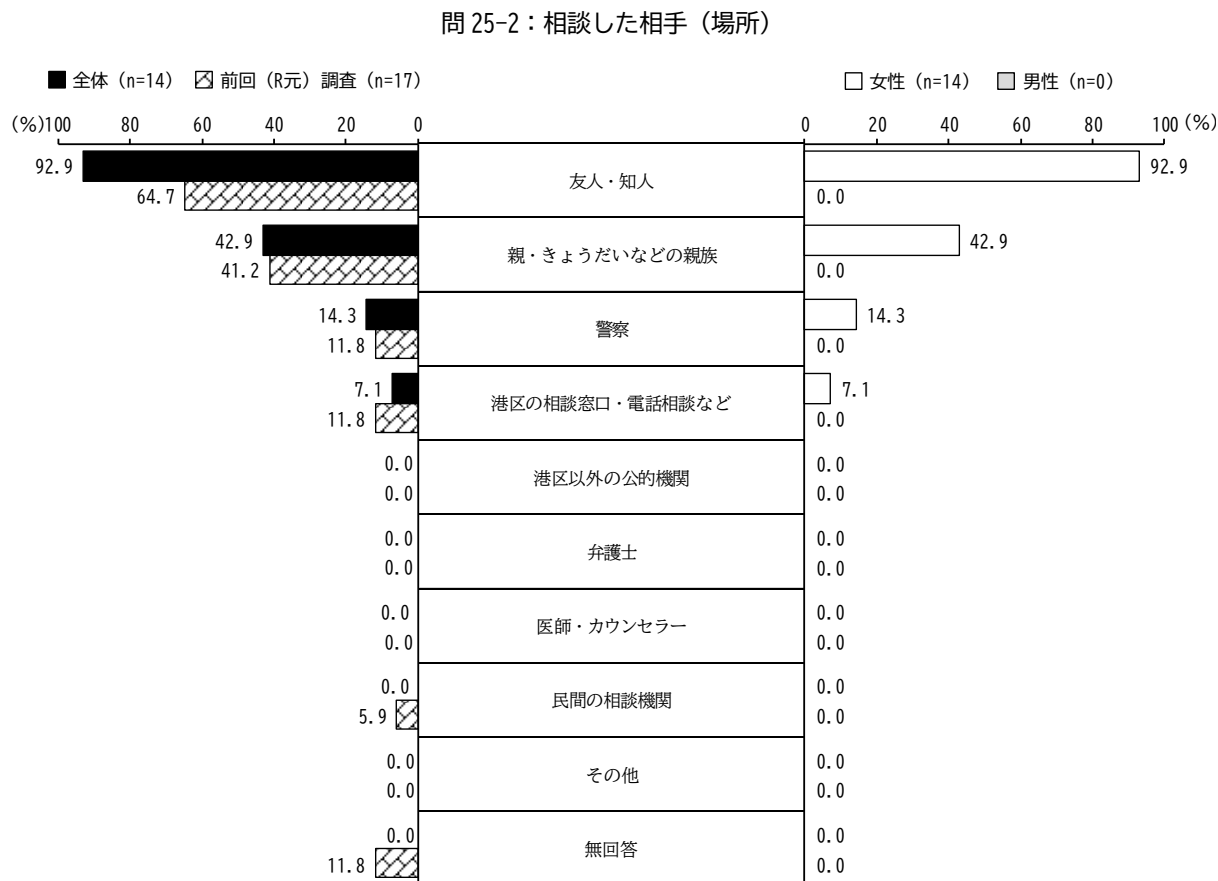
配偶者・パートナー、恋人等から何らかの暴力行為を受けた経験がある回答者に対し、相談の有無を聞いたところ、「相談しようとは思わなかった」(48.0%)が5割近くで最も多くなっています。次いで「相談した」(18.7%)、「相談したかったが、できなかった」(9.3%)の順となっています。

前回調査と比較すると、「相談しようとは思わなかった」は9.6ポイント増加しています。

性別にみると、「相談しようとは思わなかった」は男性(72.7%)が女性(38.5%)より34.2ポイント高くなっています。

問 25-2：相談した相手（場所）

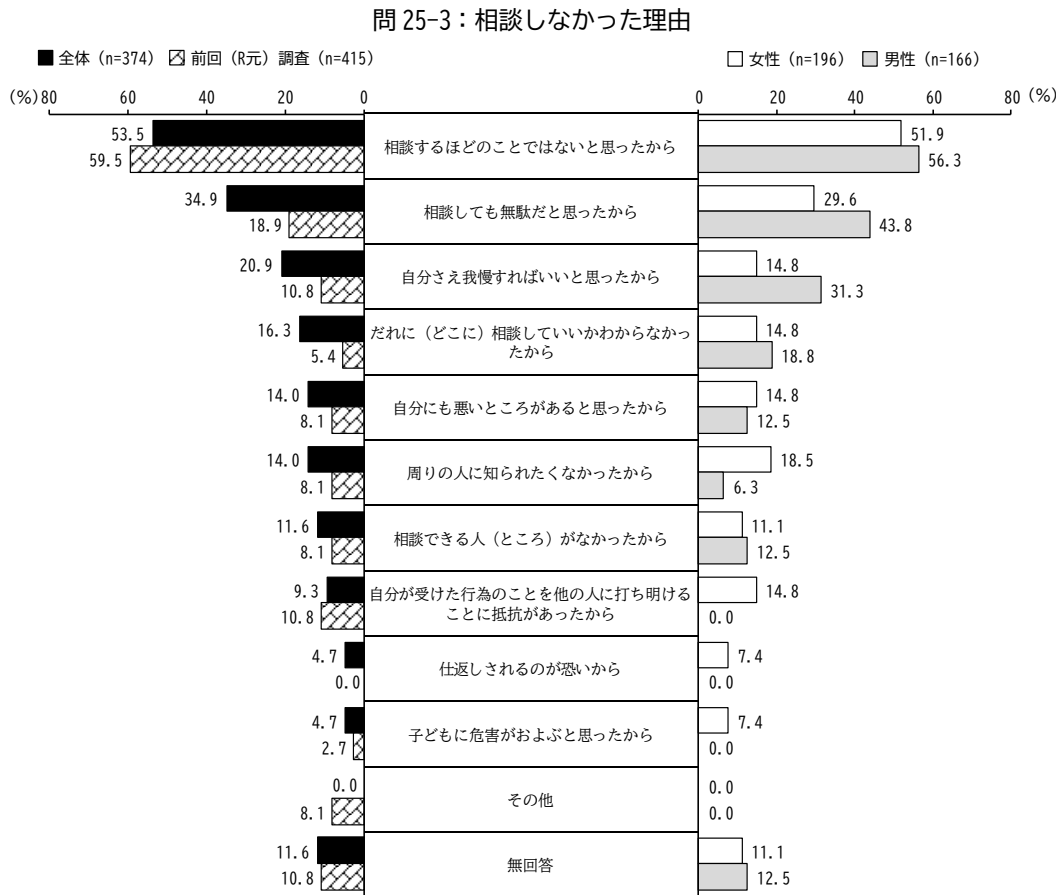
【暴力の被害を相談した方（問 25-1 で 1 を選んだ方）のみご回答ください】あなたが相談した人（場所）は、どこ（だれ）ですか。（○はいくつでも）



配偶者・パートナー、恋人等から暴力行為を受けたことを相談した回答者 14 人に対し、相談した相手（場所）を聞いたところ、「友人・知人」（92.9%）が 9 割超えで最も多くなっています。

問 25-3：相談しなかった理由

【暴力の被害を相談できなかった、しなかった方（問 25-1 で 2、3 を選んだ方）のみ
ご回答ください】あなたがどこ（だれ）にも相談できなかった、相談しなかったのはなぜ
ですか。（○はいくつでも）



配偶者・パートナー、恋人等から暴力行為を受けたことを相談しなかった回答者に対し、相談し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から」(53.5%)が5割超えで最も多くなっています。次いで「相談しても無駄だと思ったから」(34.9%)、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」(20.9%)などの順となっています。

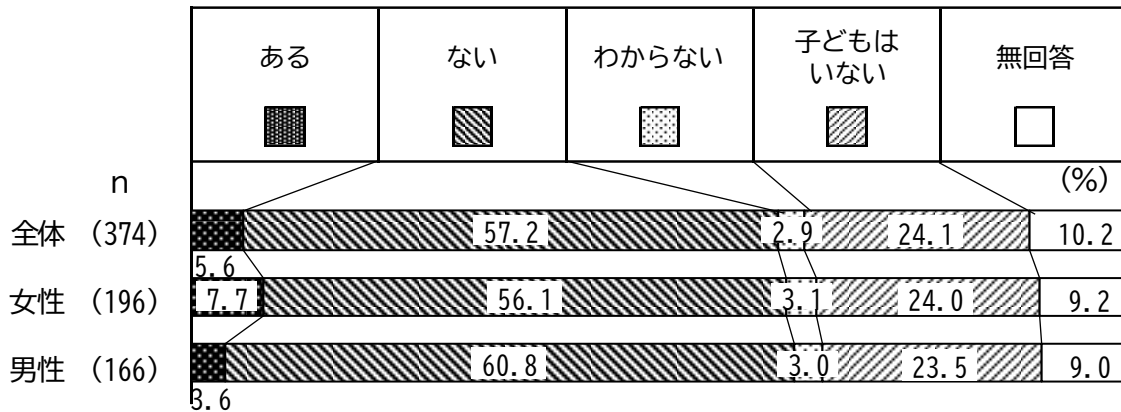
前回調査と比較すると、「相談しても無駄だと思ったから」は16.0ポイント、「だれに（どこに）相談していいかわからなかったから」は10.9ポイント、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」は10.1ポイント高くなっています。

性別にみると、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」は男性(31.3%)が女性(14.8%)より16.5ポイント、「相談しても無駄だと思ったから」は男性(43.8%)が女性(29.6%)より14.2ポイント高くなっています。一方、「自分が受けた行為のことを他の人に打ち明けることに抵抗があったから」は女性(14.8%)が男性(0.0%)より14.8ポイント高くなっています。

問 26：子どもへの暴力の有無

あなたの配偶者・パートナーは、あなたのお子さんに対して暴力や面前DVなどの行為をしたことがありますか。(○は1つ)

問 26：子どもへの暴力の有無



「ある」(5.6%)が1割未満、「ない」(57.2%)が6割近くとなっています。

問 26：子どもへの暴力の有無【性・子育ての状況別】

性・子育ての状況別にみると、女性では「子育てしている」人の11.4%が、男性では「子育てしている」人の5.9%が子どもへの暴力の有無について「ある」と回答しています。

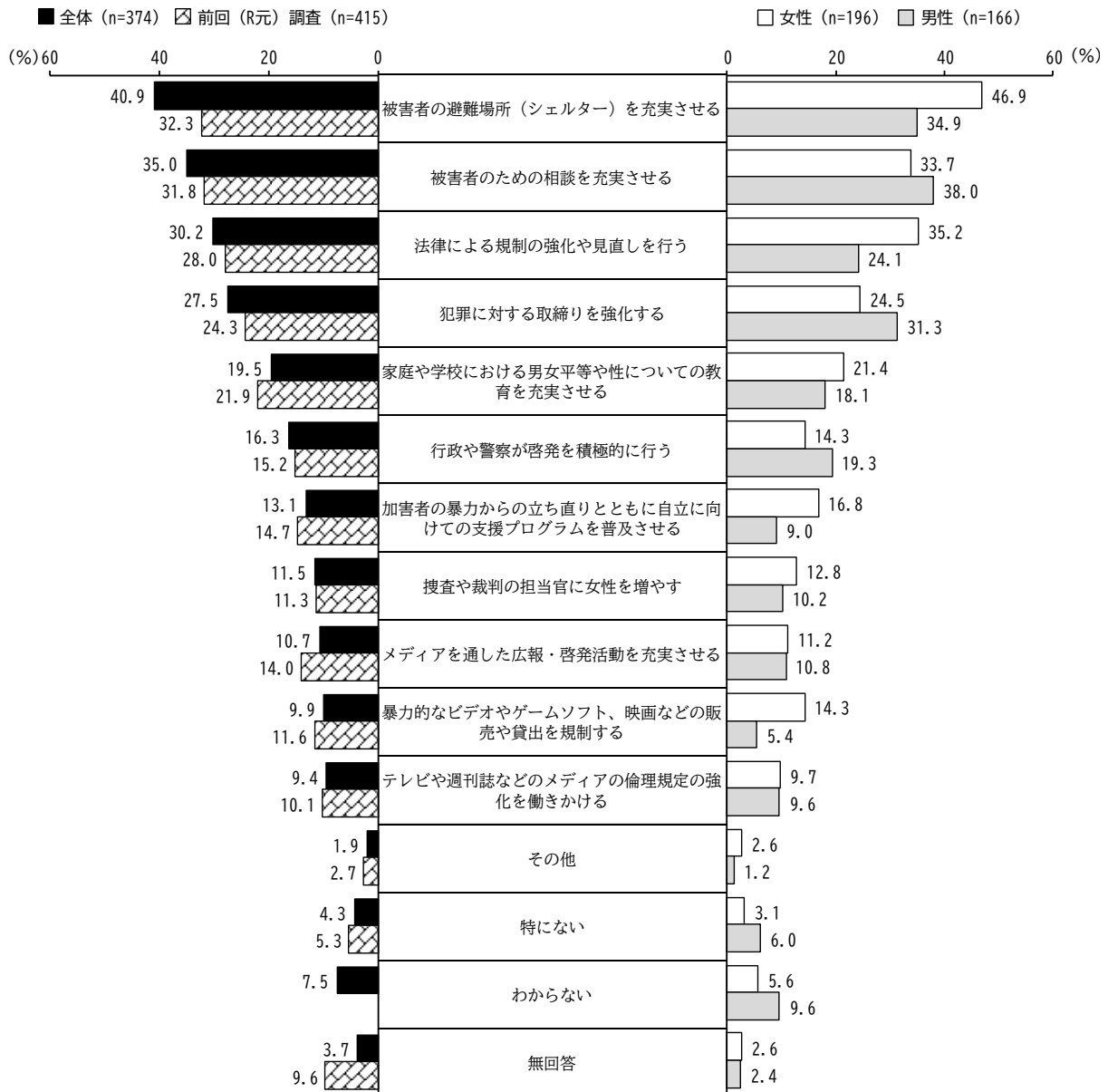
| | | 全体 | ある | ない | わからない | 子どもはいない | 無回答 |
|-----------|-------------|--------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|
| 全体 | | 374 100.0 | 21 5.6 | 214 57.2 | 11 2.9 | 90 24.1 | 38 10.2 |
| 性・子育ての状況別 | 女性 | 196 100.0 | 15 7.7 | 110 56.1 | 6 3.1 | 47 24.0 | 18 9.2 |
| | 子育てしている | 44 100.0 | 5 11.4 | 35 79.5 | 2 4.5 | 0 0.0 | 2 4.5 |
| | 子育てしていない | 149 100.0 | 10 6.7 | 74 49.7 | 4 2.7 | 46 30.9 | 15 10.1 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 |
| | 男性 | 166 100.0 | 6 3.6 | 101 60.8 | 5 3.0 | 39 23.5 | 15 9.0 |
| | 子育てしている | 34 100.0 | 2 5.9 | 30 88.2 | 2 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 子育てしていない | 131 100.0 | 4 3.1 | 71 54.2 | 2 1.5 | 39 29.8 | 15 11.5 |
| 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 0 0.0 | 4 33.3 | 5 41.7 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

問 27：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

あなたは、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特にどのような対策が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

問 27：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



「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。

前回調査と比較すると、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」は8.6ポイント増加しています。

性別にみると、「被害者の避難場所(シェルター)を充実させる」は女性(46.9%)が男性(34.9%)より12.0ポイント、「法律による規制の強化や見直しを行う」は女性(35.2%)が男性(24.1%)より11.1ポイント高くなっています。

問27：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【性・年齢別】

| | | 全体 | 家庭や学校における男女平等や性について | 被害者のための相談を充実させる | 行政や警察が啓発を積極的に行う | メディアを通じた広報・啓発活動を充実させる | 被害者の避難場所(シェルター)を充実させる | テレビや週刊誌などのメディアの倫理規定の強化を働きかける | 暴力的なビデオやゲームソフト、映画などの販売や貸出を規制する | 法律による規制の強化や見直しを行う | 犯罪に対する取締りを強化する | 捜査や裁判の担当官に女性を増やす | 加害者の暴力からの立ち直りとともに自立に向けての支援プログラムを普及させる | その他 | 特にな | わからない | 無回答 |
|-----------|-------------|--------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------|----------------|------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 73 19.5 | 131 35.0 | 61 16.3 | 40 10.7 | 153 40.9 | 35 9.4 | 37 9.9 | 113 30.2 | 103 27.5 | 43 11.5 | 49 13.1 | 7 1.9 | 16 4.3 | 28 7.5 | 14 3.7 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 196 100.0 | 42 21.4 | 66 33.7 | 28 14.3 | 22 11.2 | 92 46.9 | 19 9.7 | 28 14.3 | 69 35.2 | 48 24.5 | 25 12.8 | 33 16.8 | 5 2.6 | 6 3.1 | 11 5.6 | 5 2.6 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 5 22.7 | 10 45.5 | 3 13.6 | 1 4.5 | 16 72.7 | 3 13.6 | 1 4.5 | 8 36.4 | 10 45.5 | 3 13.6 | 1 4.5 | 0 0.0 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30~39歳 | 23 100.0 | 0 0.0 | 8 34.8 | 0 0.0 | 3 13.0 | 9 39.1 | 2 8.7 | 2 8.7 | 10 43.5 | 5 21.7 | 1 4.3 | 1 4.3 | 0 0.0 | 1 4.3 | 5 21.7 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 35 100.0 | 11 31.4 | 11 31.4 | 5 14.3 | 1 2.9 | 16 45.7 | 5 14.3 | 6 17.1 | 14 40.0 | 8 22.9 | 2 5.7 | 4 11.4 | 3 8.6 | 1 2.9 | 1 0.0 | 0 2.9 |
| | 50~59歳 | 36 100.0 | 8 22.2 | 10 27.8 | 5 13.9 | 4 11.1 | 20 55.6 | 2 5.6 | 3 8.3 | 17 47.2 | 7 19.4 | 6 16.7 | 8 22.2 | 1 2.8 | 2 5.6 | 2 2.8 | 0 0.0 |
| | 60~69歳 | 43 100.0 | 12 27.9 | 11 25.6 | 8 18.6 | 8 18.6 | 20 46.5 | 4 9.3 | 8 18.6 | 16 37.2 | 8 18.6 | 6 14.0 | 12 27.9 | 1 2.3 | 0 0.0 | 3 7.0 | 2 2.3 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 6 16.7 | 16 44.4 | 6 16.7 | 4 11.1 | 11 30.6 | 3 8.3 | 7 19.4 | 6 16.7 | 5 13.9 | 3 8.3 | 7 19.4 | 0 0.0 | 1 2.8 | 2 5.6 | 3 8.3 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 30 18.1 | 63 38.0 | 32 19.3 | 18 10.8 | 58 34.9 | 16 9.6 | 9 5.4 | 40 24.1 | 52 31.3 | 17 10.2 | 15 9.0 | 2 1.2 | 10 6.0 | 16 9.6 | 4 2.4 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 3 15.0 | 5 25.0 | 6 30.0 | 2 10.0 | 4 20.0 | 4 20.0 | 4 20.0 | 1 5.0 | 7 35.0 | 5 25.0 | 1 5.0 | 2 10.0 | 0 0.0 | 2 10.0 | 2 10.0 |
| 30~39歳 | 17 100.0 | 1 5.9 | 7 41.2 | 2 11.8 | 1 5.9 | 5 29.4 | 1 5.9 | 0 0.0 | 6 35.3 | 7 41.2 | 2 11.8 | 2 11.8 | 1 5.9 | 1 5.9 | 1 5.9 | 0 0.0 | |
| 40~49歳 | 25 100.0 | 7 28.0 | 6 24.0 | 5 20.0 | 4 16.0 | 10 40.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 11 32.0 | 11 44.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | |
| 50~59歳 | 29 100.0 | 8 27.6 | 16 55.2 | 5 17.2 | 5 17.2 | 12 41.4 | 1 3.4 | 2 6.9 | 3 10.3 | 8 27.6 | 3 10.3 | 3 10.3 | 1 3.4 | 1 3.4 | 2 6.9 | 0 0.0 | |
| 60~69歳 | 36 100.0 | 4 11.1 | 16 44.4 | 6 16.7 | 4 11.1 | 14 38.9 | 3 8.3 | 2 5.6 | 9 25.0 | 9 25.0 | 5 13.9 | 5 13.9 | 0 0.0 | 3 8.3 | 4 11.1 | 1 2.8 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 7 17.9 | 13 33.3 | 8 20.5 | 2 5.1 | 13 33.3 | 6 15.4 | 3 7.7 | 7 17.9 | 12 30.8 | 3 7.7 | 3 7.7 | 0 0.0 | 2 5.1 | 5 12.8 | 2 5.1 | |
| 無回答 | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 78 100.0 | 1 1.3 | 2 2.6 | 1 1.3 | 0 0.0 | 3 3.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 5.1 | 3 3.8 | 1 1.3 | 1 1.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.3 | 5 6.4 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下、40~69歳では「被害者の避難場所(シェルター)を充実させる」が、30~39歳では「犯罪に対する取締りを強化する」が、70歳以上では「被害者のための相談を充実させる」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下では「法律による規制の強化や見直しを行う」が、30~39歳では「被害者のための相談を充実させる」と「犯罪に対する取締りを強化する」が、40~49歳では「犯罪に対する取締りを強化する」が、50~69歳では「被害者のための相談を充実させる」が、70歳以上では「被害者のための相談を充実させる」と「被害者の避難場所(シェルター)を充実させる」が最も高くなっています。

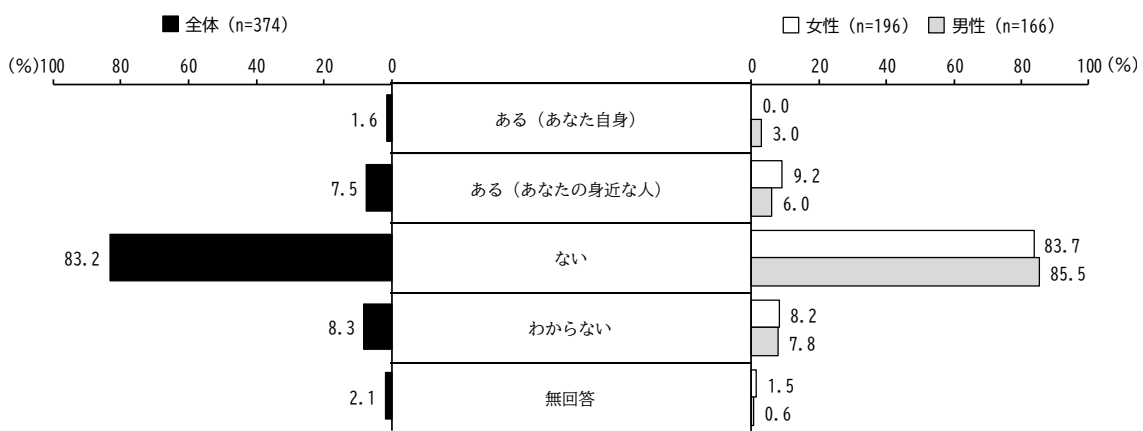
11 性の多様性について

問 28：自分の性別、恋愛対象の性に悩んだ経験の有無

あなた、または、身近な人（家族や親族、友人、職場の同僚、近所の知人等）は、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はありますか、または聞いたことはありますか。

(1) 性自認について

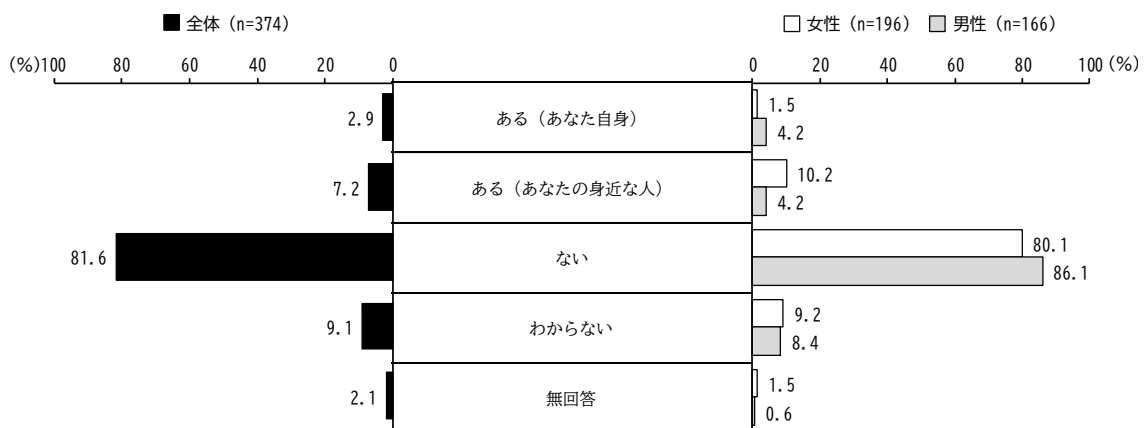
問 28 (1)：性自認について悩んだ経験の有無



「ある（あなた自身）」が1.6%、「ある（あなたの身近な人）」が7.5%となっています。性別にみると、「ある（あなたの身近な人）」は女性（9.2%）が男性（6.0%）より3.2ポイント高くなっています。

(2) 性的指向について

問 28 (2)：性的指向について悩んだ経験の有無

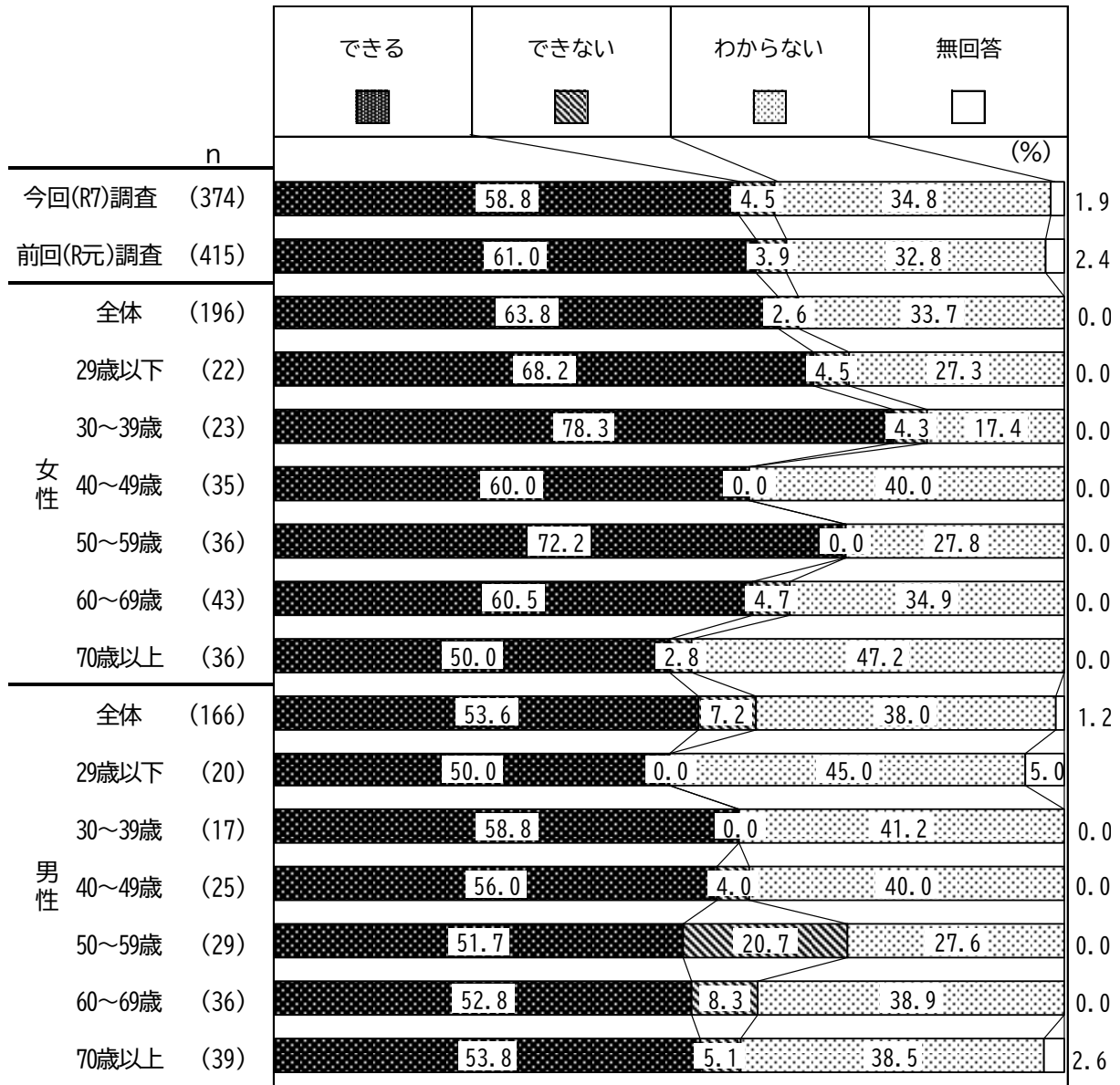


「ある（あなた自身）」が2.9%、「ある（あなたの身近な人）」が7.2%となっています。性別にみると、「ある（あなたの身近な人）」は女性（10.2%）が男性（4.2%）より6.0ポイント高くなっています。

問 29：カミングアウトの際の対応

あなたは、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ますか。（○は1つ）

問 29：カミングアウトの際の対応



「できる」(58.8%)が6割近くで最も多くなっています。

前回調査と比較すると、「できる」は2.2ポイント減少しています。

性別にみると、「できる」は女性(63.8%)が男性(53.6%)より10.2ポイント高くなっています。

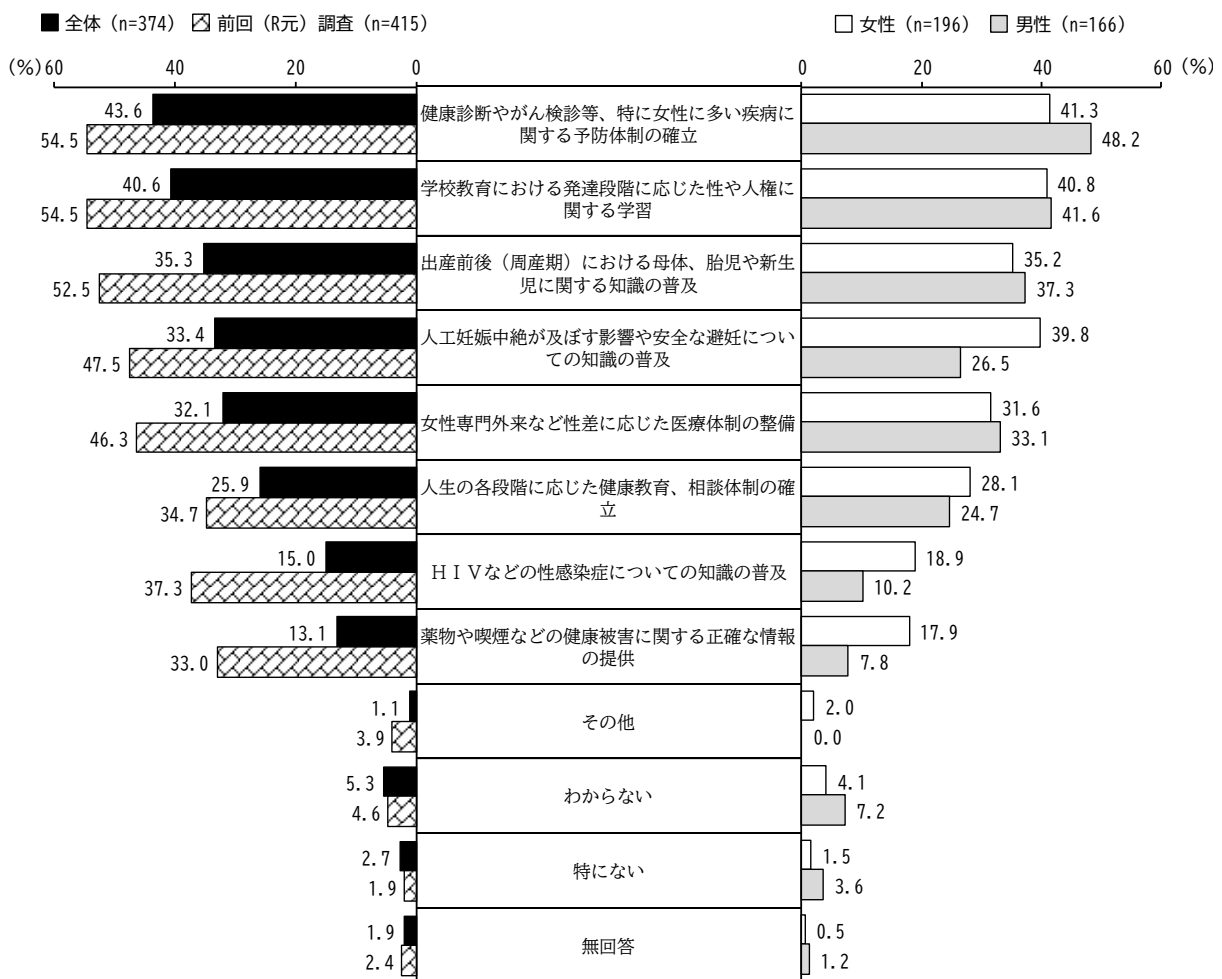
性・年齢別にみると、「できる」は女性30～39歳(78.3%)で8割近くとなっています。

12 生涯を通じた健康づくりについて

問 30：女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと

女性は、妊娠や出産をする可能性や女性特有の病気など、男性と異なる健康上の問題に直面することを、男女とも留意する必要があります。あなたは、女性の生涯を通じた健康を考える上で、特にどのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

問 30：女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと



「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割を超えて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。

前回調査と比較すると、すべての項目で減少しています。

性別にみると、「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」は女性（39.8%）が男性（26.5%）より13.3ポイント、「薬物や喫煙などの健康被害に関する正確な情報の提供」は女性（17.9%）が男性（7.8%）より10.1ポイント高くなっています。

問 30：女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | 普及 安全な避妊に 人工妊娠中絶 が及ぼす影響 や | 知識の普及 母体の普及 や | 出産前後 の胎児や新生 児に関する知 識の普及 | 応じた性や 学校教育にお ける発達段階 に関する学習 | 育、人生の各 段階に 確立した健康 教育 | 女性に多い疾 病に関する予 防に | 健康診断やが ん検診等、特 に | た医療体制の 整備に | 女性専門外来 など性差に応 じた | 薬物や喫煙な ど健康被害に 関する正確な 情報の提供 | てHIVなどの 性感染症につ いての知識の 普及 | その他 | わからない | 特 に ない | 無 回 答 |
|---------------|--------------|--------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------|-----------------------|---------------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|----------|-------|--------------|-------------|
| 全体 | | 374 100.0 | 125 33.4 | 132 35.3 | 152 40.6 | 97 25.9 | 163 43.6 | 120 32.1 | 49 13.1 | 56 15.0 | 4 1.1 | 20 5.3 | 10 2.7 | 7 1.9 | | | |
| 性・年齢別 | 女性 | 196 100.0 | 78 39.8 | 69 35.2 | 80 40.8 | 55 28.1 | 81 41.3 | 62 31.6 | 35 17.9 | 37 18.9 | 4 2.0 | 8 4.1 | 3 1.5 | 1 0.5 | | | |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 14 63.6 | 13 59.1 | 6 27.3 | 2 9.1 | 10 45.5 | 5 22.7 | 0 0.0 | 11 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 10 43.5 | 9 39.1 | 12 52.2 | 3 13.0 | 14 60.9 | 5 21.7 | 3 13.0 | 5 21.7 | 0 0.0 | 2 8.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 11 31.4 | 14 40.0 | 15 42.9 | 11 31.4 | 18 51.4 | 9 25.7 | 3 8.6 | 5 14.3 | 2 5.7 | 0 0.0 | 2 5.7 | 0 0.0 | | | |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 14 38.9 | 12 33.3 | 15 41.7 | 12 33.3 | 14 38.9 | 15 41.7 | 4 11.1 | 3 8.3 | 1 2.8 | 4 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 15 34.9 | 13 30.2 | 16 37.2 | 18 41.9 | 14 32.6 | 14 32.6 | 13 30.2 | 11 25.6 | 1 2.3 | 0 0.0 | 1 2.3 | 0 0.0 | | | |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 13 36.1 | 8 22.2 | 15 41.7 | 8 22.2 | 11 30.6 | 14 38.9 | 12 33.3 | 2 5.6 | 0 0.0 | 2 5.6 | 0 0.0 | 1 2.8 | | | |
| | 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | |
| 男性 | 166 100.0 | 44 26.5 | 62 37.3 | 69 41.6 | 41 24.7 | 80 48.2 | 55 33.1 | 13 7.8 | 17 10.2 | 0 0.0 | 12 7.2 | 6 3.6 | 2 1.2 | | | | |
| 29歳以下 | 20 100.0 | 9 45.0 | 7 35.0 | 6 30.0 | 5 25.0 | 8 40.0 | 5 25.0 | 0 0.0 | 6 30.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | | | | |
| 30～39歳 | 17 100.0 | 5 29.4 | 12 70.6 | 3 17.6 | 0 0.0 | 5 29.4 | 7 41.2 | 2 11.8 | 2 11.8 | 0 0.0 | 1 5.9 | 2 11.8 | 0 0.0 | | | | |
| 40～49歳 | 25 100.0 | 6 24.0 | 13 52.0 | 10 40.0 | 8 32.0 | 13 52.0 | 6 24.0 | 2 8.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | | |
| 50～59歳 | 29 100.0 | 5 17.2 | 10 34.5 | 14 48.3 | 10 34.5 | 17 58.6 | 9 31.0 | 1 3.4 | 2 6.9 | 0 0.0 | 2 6.9 | 1 3.4 | 0 0.0 | | | | |
| 60～69歳 | 36 100.0 | 11 30.6 | 12 33.3 | 14 38.9 | 11 30.6 | 21 58.3 | 16 44.4 | 3 8.3 | 2 5.6 | 0 0.0 | 2 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 8 20.5 | 8 20.5 | 22 56.4 | 7 17.9 | 16 41.0 | 12 30.8 | 5 12.8 | 2 5.1 | 0 0.0 | 6 15.4 | 2 5.1 | 2 2.6 | | | | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | | | |
| 答えたくない 無回答 | 153 100.0 | 3 2.0 | 1 0.7 | 3 2.0 | 1 0.7 | 2 1.3 | 3 2.0 | 1 0.7 | 2 1.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 0.7 | 4 2.6 | | | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「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」が、30～49歳では「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」が、50～59歳では「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」と「女性専門外来など性差に応じた医療体制の整備」が、60～69歳では「人生の各段階に応じた健康教育、相談体制の確立」が、70歳以上では「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」が最も高くなっています。

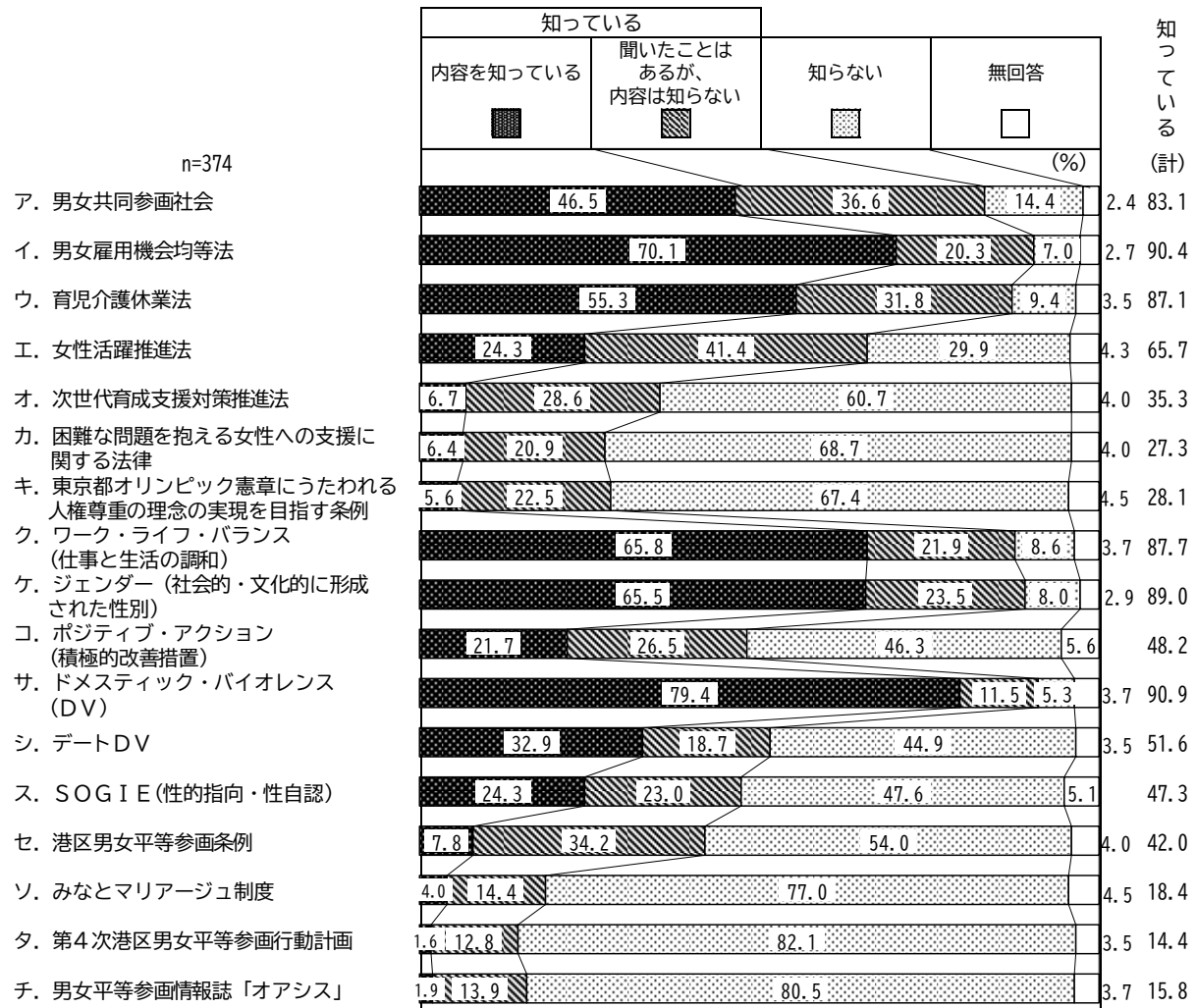
一方、男性の29歳以下では「人工妊娠中絶が及ぼす影響や安全な避妊についての知識の普及」が、30～39歳では「出産前後（周産期）における母体、胎児や新生児に関する知識の普及」が、40～49歳では「出産前後（周産期）における母体、胎児や新生児に関する知識の普及」と「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」が、50～69歳では「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」が、70歳以上では「学校教育における発達段階に応じた性や人権に関する学習」が最も高くなっています。

13 男女平等参画社会の実現について

問 31：男女平等参画に関する用語の認知度

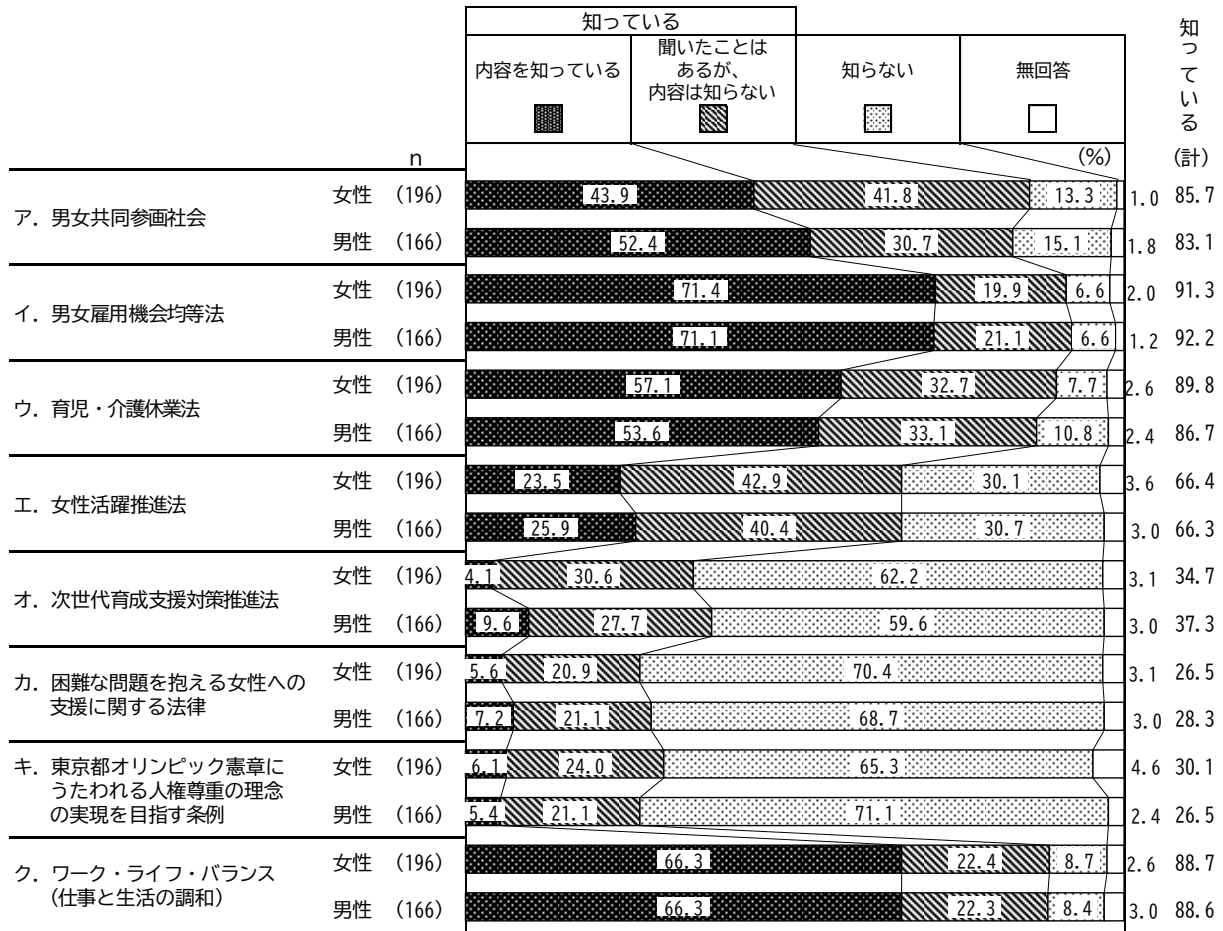
あなたは、次にあげる言葉について、知っていますか。（ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ）

問 31：男女平等参画に関する用語の認知度

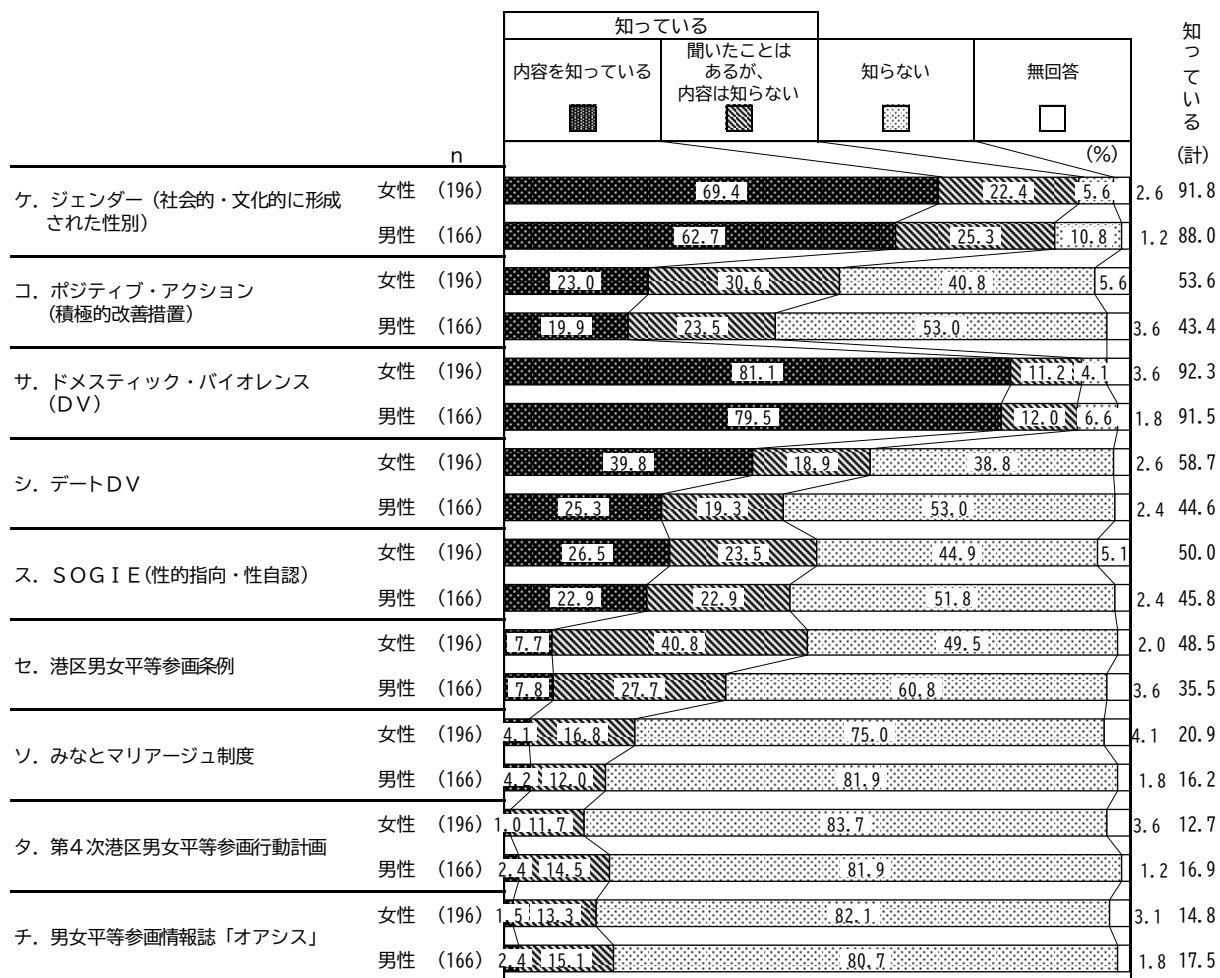


「内容を知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」を合わせた「知っている」は「サ. ドメスティック・バイオレンス（DV）」（90.9%）が約9割で最も多くなっています。次いで「イ. 男女雇用機会均等法」（90.4%）、「ケ. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）」（89.0%）、「ク. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」（87.7%）などの順となっています。

問 31：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別①】



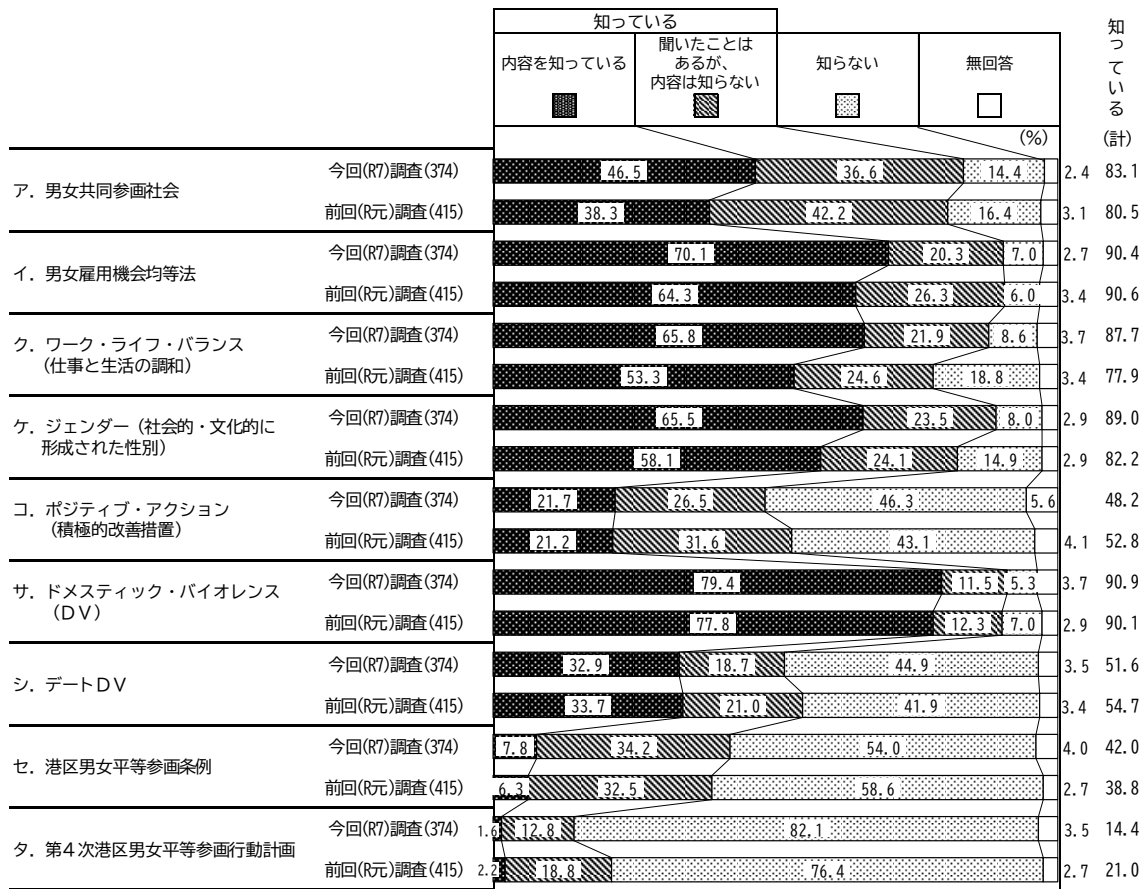
問 31：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別②】



性別にみると、「シ. デートDV」は女性 (58.7%) が男性 (44.6%) より 14.1 ポイント、「セ. 港区男女平等参画条例」は女性 (48.5%) が男性 (35.5%) より 13.0 ポイント、「コ. ポジティブ・アクション (積極的改善措置)」は女性 (53.6%) が男性 (43.4%) より 10.2 ポイント高くなっています。

▼ 前回 (R元) 調査との比較

問 31：男女平等参画に関する用語の認知度

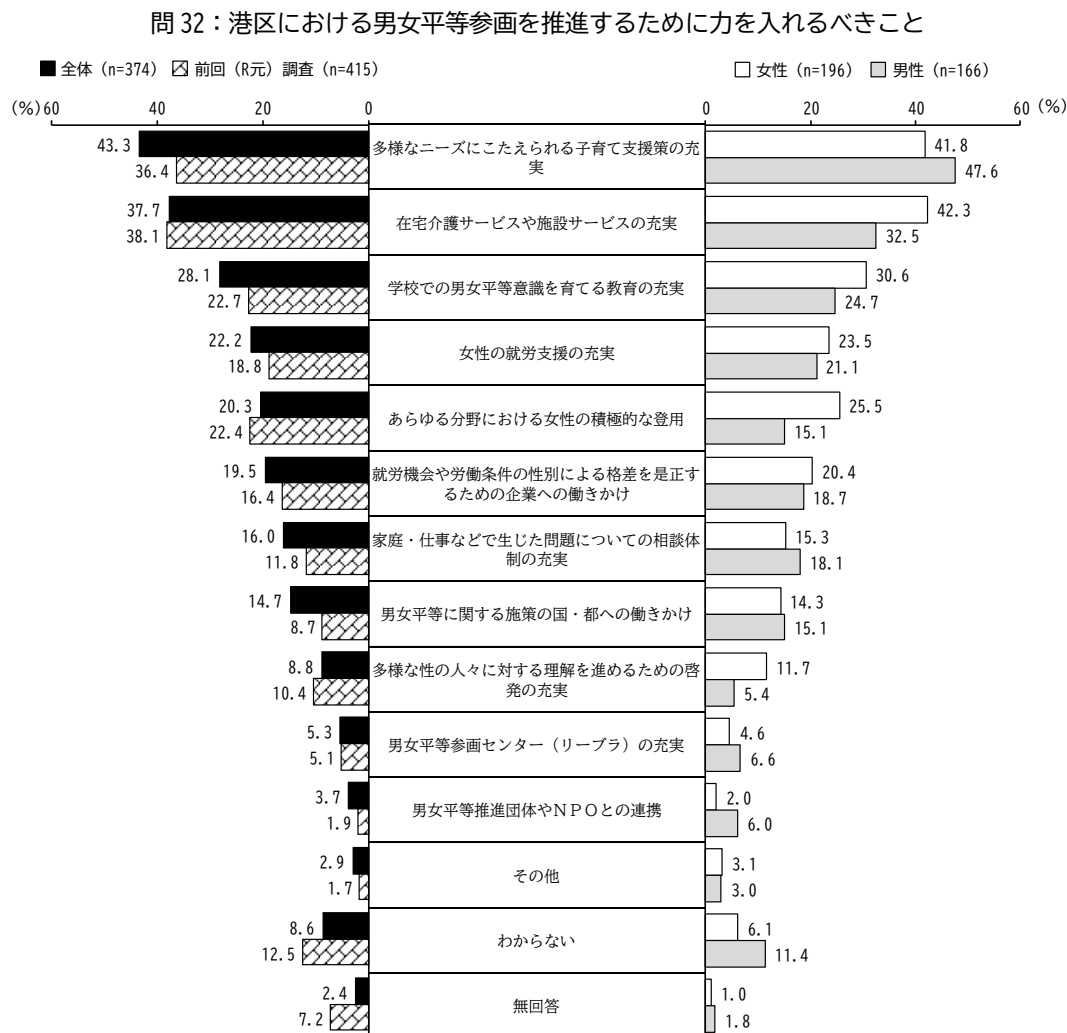


※「第4次港区男女平等参画行動計画」は前回(R元)調査では「第3次港区男女平等参画行動計画」。

前回調査と比較すると、「ク. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」は9.8ポイント増加しています。

問 32：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

あなたは、港区における男女平等参画を推進するために、区が特にどのようなことに力を入れると良いと思いますか。（〇は3つまで）



「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割超えで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。

前回調査と比較すると、「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」は6.9ポイント、「男女平等に関する施策の国・都への働きかけ」は6.0ポイント、「学校での男女平等意識を育てる教育の充実」は5.4ポイント増加しています。

性別にみると、「あらゆる分野における女性の積極的な登用」は女性（25.5%）が男性（15.1%）より10.4ポイント、「在宅介護サービスや施設サービスの充実」は女性（42.3%）が男性（32.5%）より9.8ポイント高くなっています。一方、「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」は男性（47.6%）が女性（41.8%）より5.8ポイント高くなっています。

問 32：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【性・年齢別】

| | 全体 | 子育て支援策の充実 | 在宅介護サービスや施設サービスの充実 | 学校教育での男女平等意識を育てる教育の充実 | 積極的な分野における女性の | あらゆる格差を是正するための企業への働きかけ | 就業機会や労働条件の性別による格差を是正するための企業への働きかけ | 女性の就業支援の充実 | 男女平等参画センター（リーブラ）の充実 | 男女平等推進団体やNPOとの連携 | 家庭・仕事などで生じた問題についての相談体制の充実 | 多様な性の人々に対する理解を進めるための啓発の充実 | 男女平等に関する施策の国・都への働きかけ | その他 | わからない | 無回答 |
|--------|--------------|--------------|--------------------|-----------------------|---------------|------------------------|-----------------------------------|------------|---------------------|------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|-----------|------------|----------|
| 全体 | 374 100.0 | 162 43.3 | 141 37.7 | 105 28.1 | 76 20.3 | 73 19.5 | 83 22.2 | 20 5.3 | 14 3.7 | 60 16.0 | 33 8.8 | 55 14.7 | 11 2.9 | 32 8.6 | 9 2.4 | |
| 女性 | 女性合計 | 196 100.0 | 82 41.8 | 83 42.3 | 60 30.6 | 50 25.5 | 40 20.4 | 46 23.5 | 9 4.6 | 4 2.0 | 30 15.3 | 23 11.7 | 28 14.3 | 6 3.1 | 12 6.1 | 2 1.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 10 45.5 | 3 13.6 | 10 45.5 | 7 31.8 | 4 18.2 | 3 13.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 9.1 | 2 9.1 | 6 27.3 | 0 0.0 | 2 9.1 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 14 60.9 | 4 17.4 | 5 21.7 | 8 34.8 | 5 21.7 | 5 21.7 | 2 8.7 | 0 0.0 | 4 17.4 | 0 0.0 | 5 21.7 | 1 4.3 | 3 13.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 17 48.6 | 19 54.3 | 11 31.4 | 5 14.3 | 3 8.6 | 9 25.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 20.0 | 5 14.3 | 6 17.1 | 2 5.7 | 2 5.7 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 13 36.1 | 17 47.2 | 10 27.8 | 14 38.9 | 10 27.8 | 9 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 11.1 | 6 16.7 | 3 8.3 | 1 2.8 | 1 2.8 | 1 2.8 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 16 37.2 | 16 37.2 | 13 30.2 | 9 20.9 | 10 23.3 | 13 30.2 | 2 4.7 | 1 2.3 | 9 20.9 | 7 16.3 | 4 9.3 | 2 4.7 | 2 4.7 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 12 33.3 | 24 66.7 | 10 27.8 | 7 19.4 | 8 22.2 | 6 16.7 | 5 13.9 | 3 8.3 | 4 11.1 | 3 8.3 | 3 8.3 | 0 0.0 | 2 5.6 | 1 2.8 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 166 100.0 | 79 47.6 | 54 32.5 | 41 24.7 | 25 15.1 | 31 18.7 | 35 21.1 | 11 6.6 | 10 6.0 | 30 18.1 | 9 5.4 | 25 15.1 | 5 3.0 | 19 11.4 | 3 1.8 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 9 45.0 | 2 10.0 | 6 30.0 | 1 5.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 1 5.0 | 5 25.0 | 3 15.0 | 1 5.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 3 15.0 | 1 5.0 |
| 30～39歳 | 17 100.0 | 6 35.3 | 2 11.8 | 5 29.4 | 0 0.0 | 4 23.5 | 3 17.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 29.4 | 0 0.0 | 4 23.5 | 1 5.9 | 4 23.5 | 1 5.9 | |
| 40～49歳 | 25 100.0 | 19 76.0 | 12 48.0 | 6 24.0 | 5 20.0 | 2 8.0 | 6 24.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 29 100.0 | 11 37.9 | 8 27.6 | 9 31.0 | 2 6.9 | 4 13.8 | 5 17.2 | 3 10.3 | 0 0.0 | 5 17.2 | 3 10.3 | 5 17.2 | 3 10.3 | 4 13.8 | 1 3.4 | |
| 60～69歳 | 36 100.0 | 18 50.0 | 12 33.3 | 6 16.7 | 11 30.6 | 9 25.0 | 8 22.2 | 5 13.9 | 1 2.8 | 10 27.8 | 3 8.3 | 5 13.9 | 0 0.0 | 3 8.3 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 39 100.0 | 16 41.0 | 18 46.2 | 9 23.1 | 6 15.4 | 8 20.5 | 7 17.9 | 2 5.1 | 3 7.7 | 6 15.4 | 1 2.6 | 7 17.9 | 1 2.6 | 4 10.3 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 149 100.0 | 1 0.7 | 4 2.7 | 4 2.7 | 1 0.7 | 2 1.3 | 2 1.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 0.7 | 2 1.3 | 0 0.0 | 1 0.7 | 4 2.7 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

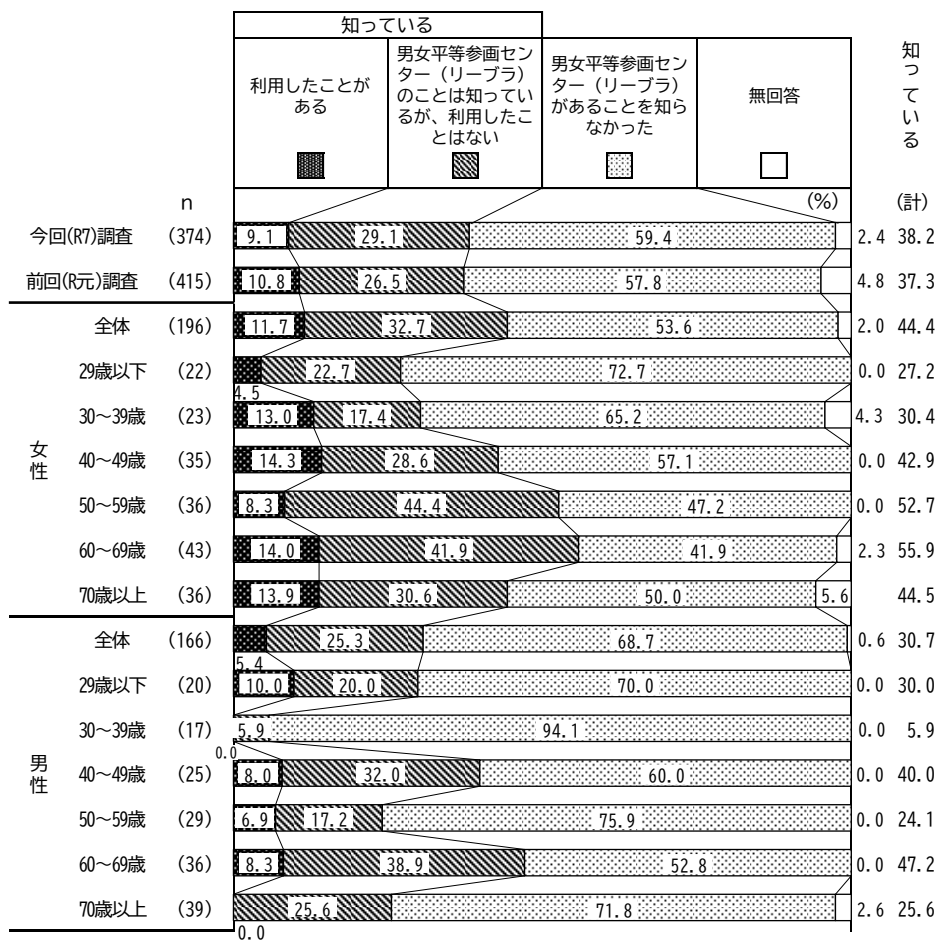
性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」と「学校での男女平等意識を育てる教育の充実」が、30～39歳では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」が、40～59歳、70歳以上では「在宅介護サービスや施設サービスの充実」が、60～69歳では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」と「在宅介護サービスや施設サービスの充実」が最も高くなっています。一方、男性の69歳以下では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」が、70歳以上では「在宅介護サービスや施設サービスの充実」が最も高くなっています。

14 拠点施設の充実について

問 33：港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験

港区には、男女平等参画施策の推進に関する事業を実施する拠点施設として「港区立男女平等参画センター」（愛称：リーブラ。所在地：港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦。JR田町駅芝浦口より徒歩5分）があります。あなたは、男女平等参画センター（リーブラ）を利用したことがありますか。（○は1つ）

問 33：港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験



「利用したことがある」（9.1%）と「男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない」（29.1%）を合わせた「知っている」（38.2%）は4割近くとなっています。一方、「男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった」（59.4%）は約6割となっています。

前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはありません。

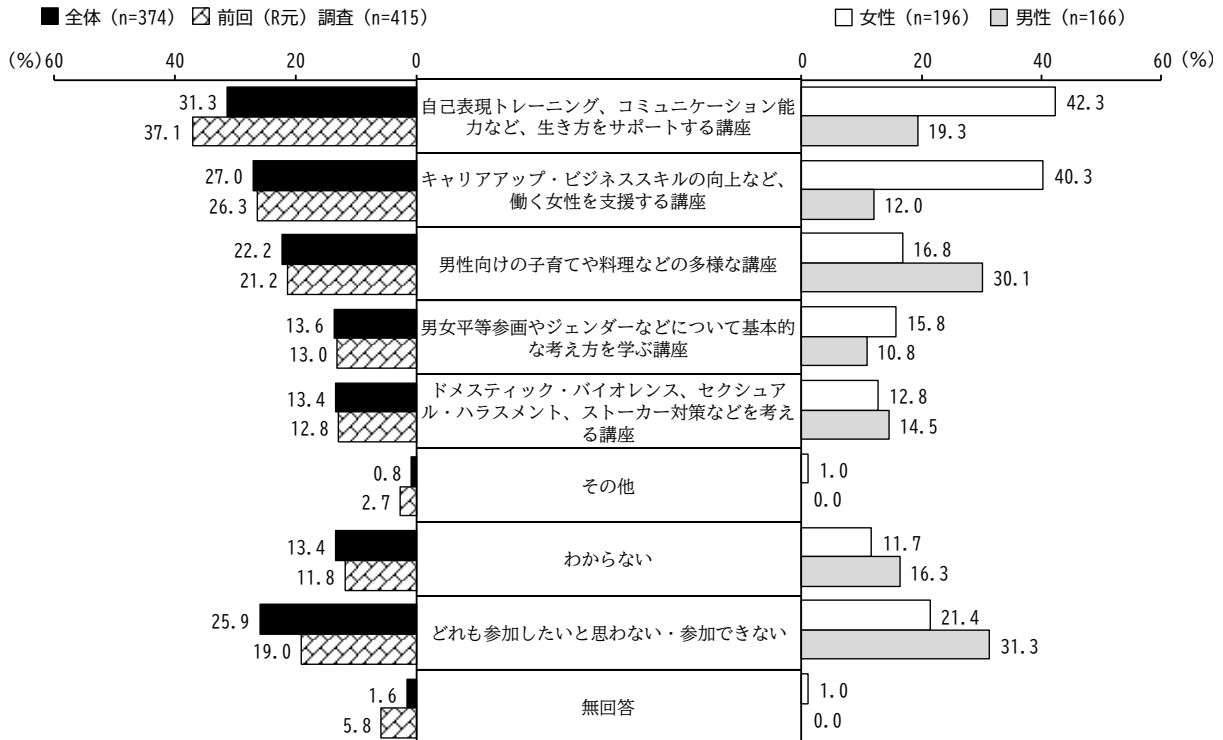
性別にみると、「知っている」は女性（44.4%）が男性（30.7%）より13.7ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「知っている」は女性60～69歳（55.9%）で5割半ばとなっています。

問 34：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

男女平等参画センター（リーブラ）では、さまざまな講座を行っています。あなたがその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いますか。
 (〇はいくつでも)

問 34：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



「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」(31.3%)が3割超えで最も多くなっています。次いで「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」(27.0%)、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」(22.2%)、「男女平等参画やジェンダーなどについて基本的な考え方を学ぶ講座」(13.6%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「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5.8ポイント減少しています。

性別にみると、「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」は女性(40.3%)が男性(12.0%)より28.3ポイント、「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」は女性(42.3%)が男性(19.3%)より23.0ポイント高くなっています。一方、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は男性(30.1%)が女性(16.8%)より13.3ポイント高くなっています。

問 34：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【性・年齢別】

| | | 全体 | 男女平等参画やジェンダーなどについて基本的な考え方を学ぶ講座 | ドメスティック・バイオレンス、ストーカー、セクシュアル・ハラスメント、カウンセリングなどを考える講座 | 男性向けの子育てや料理などの多様な講座 | キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座 | 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 | その他 | わからない | どれも参加したいと思わない・参加できない | 無回答 |
|---------------|--------------|--------------|--------------------------------|--|---------------------|----------------------------------|---------------------------------------|----------|------------|----------------------|----------|
| 全体 | | 374 100.0 | 51 13.6 | 50 13.4 | 83 22.2 | 101 27.0 | 117 31.3 | 3 0.8 | 50 13.4 | 97 25.9 | 6 1.6 |
| 性・年齢別 | 女性 | 196 100.0 | 31 15.8 | 25 12.8 | 33 16.8 | 79 40.3 | 83 42.3 | 2 1.0 | 23 11.7 | 42 21.4 | 2 1.0 |
| | 29歳以下 | 22 100.0 | 5 22.7 | 3 13.6 | 5 22.7 | 11 50.0 | 9 40.9 | 0 0.0 | 1 4.5 | 5 22.7 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 23 100.0 | 5 21.7 | 4 17.4 | 8 34.8 | 10 43.5 | 7 30.4 | 1 4.3 | 4 17.4 | 5 21.7 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 35 100.0 | 4 11.4 | 2 5.7 | 7 20.0 | 18 51.4 | 12 34.3 | 0 0.0 | 7 20.0 | 4 11.4 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 36 100.0 | 5 13.9 | 4 11.1 | 2 5.6 | 17 47.2 | 17 47.2 | 1 2.8 | 2 5.6 | 9 25.0 | 1 2.8 |
| | 60～69歳 | 43 100.0 | 4 9.3 | 5 11.6 | 5 11.6 | 13 30.2 | 23 53.5 | 0 0.0 | 4 9.3 | 9 20.9 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 36 100.0 | 8 22.2 | 7 19.4 | 6 16.7 | 9 25.0 | 14 38.9 | 0 0.0 | 5 13.9 | 10 27.8 | 1 2.8 |
| | 無回答 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 166 100.0 | 18 10.8 | 24 14.5 | 50 30.1 | 20 12.0 | 32 19.3 | 0 0.0 | 27 16.3 | 52 31.3 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 20 100.0 | 1 5.0 | 2 10.0 | 6 30.0 | 3 15.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 4 20.0 | 6 30.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 17 100.0 | 2 11.8 | 1 5.9 | 8 47.1 | 5 29.4 | 2 11.8 | 0 0.0 | 2 11.8 | 4 23.5 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 25 100.0 | 3 12.0 | 3 12.0 | 9 36.0 | 5 20.0 | 6 24.0 | 0 0.0 | 5 20.0 | 6 24.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 29 100.0 | 4 13.8 | 6 20.7 | 6 20.7 | 2 6.9 | 8 27.6 | 0 0.0 | 4 13.8 | 12 41.4 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 36 100.0 | 4 11.1 | 6 16.7 | 12 33.3 | 3 8.3 | 8 22.2 | 0 0.0 | 7 19.4 | 9 25.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 39 100.0 | 4 10.3 | 6 15.4 | 9 23.1 | 2 5.1 | 7 17.9 | 0 0.0 | 5 12.8 | 15 38.5 | 0 0.0 |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | 142 100.0 | 2 1.4 | 1 0.7 | 0 0.0 | 2 1.4 | 2 1.4 | 1 0.7 | 0 0.0 | 3 2.1 | 4 2.8 | |

（※表の上段が人数（人）、下段が割合（％））

性・年齢別にみると、女性の49歳以下では「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」が、50～59歳では「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」と「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」が、60歳以上では「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」が最も多くなっています。一方、男性の49歳以下、60歳以上では「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」が、50～59歳では「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」が最も多くなっています。

15 自由意見

回答者が日頃、家庭や職場・地域などで男女平等について感じていることや、港区の男女平等参画施策に望むこととして意見や感想等を求めたところ、85人からご意見をいただきました。

ここでは、主な意見を「第4次港区男女平等参画行動計画」の体系に基づき分類しました。なお、体系に分類できない意見等については、「その他」としてまとめています。

※ 第4次港区男女平等参画行動計画の施策の体系のうち、意見がなかった分野については、表記を割愛しています。

※ 一人の回答者が複数の趣旨の意見を記入している場合は、それぞれについて件数を計上しています。

主な意見と件数

■目標1 あらゆる場における男女平等参画を推進する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|----------------------|---|----|
| ○働く場における女性の活躍の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場での女性登用は必要だが、能力のない人まで下駄を履かせる事は良くない。 ・一定の割合になるまで女性を積極的に登用するのも大事だが、数だけを見るのではなく能力で見て欲しい。 ・男女平等の考え方は浸透してきている。これ以上、正社員の女性割合など「数」を増やすことに注力すべきではない。能力に応じて男女平等に評価されるべきであり、女性であることを理由に評価されることは女尊男卑の世界に足を踏み入れている。 ・60代女性の求人について、キャリアがあってもスキルを活かせる仕事なくなる。男性は役員へ、女性は部長職でも退職すると清掃や介護職などしか求人がない。 | 4 |
| ○地域活動の場における男女平等参画の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・集合住宅に住む人や若い人の地域活動参加を促す工夫が必要。区職員の地域活動への参加と区民との交流が必要。 ・夫婦で町内会の活動をしている妻の方の書面での表記が、苗字○○(奥様)となっていることに違和感がある。 | 2 |
| ○教育の場における男女平等参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・教育の中で男女平等に取り組んでほしい。 ・教育を与える親の意識を変えるべき。意識改革が大事だと思う。 ・子どもの頃から男女ともに生活能力を身につけていくことが大事だと思う。小・中学校から教育に男女とも意識も実務能力も学んでいけるようなカリキュラムがあると良い。 ・現代教育において男女の平等は当たり前と思ってきた中で、男女平等に取り組む姿勢が逆に不自然に感じる。 | 5 |

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|------------------------|--|----|
| ○家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働のため男性が育児に参加しづらい。男性優位の社会構造、給与構造がある。 ・男女の機会平等、男女の協力が少子高齢化などの社会課題の解決に必要。一方、ジェンダーについて男女を対立的に取り扱って議論することが、本当に男女が協力できる社会づくりに向けた建設的な進め方なのか、考えるべき。女性の社会進出の一定の進展を経て、男性の置かれている立場にも目を向ける必要がある。 ・広義な意味で男女平等にする社会が良いとされているが、男女それぞれの特徴を理解して認め合うという環境構築が優先だと考える。 | 3 |
| ●その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・性別に関わらず、それぞれが自身の個性を活かし、能力のある人が活躍できる場を少しでも多く設置し、職場や地域で働きやすくするための施策を推進することが必要。 ・男女平等はできていないと思う。優れた女性が活躍できる機会を増やして欲しい。男女ともに意識改革、誰でも均等に扱われることを望む。 ・男性と女性では体力、体の構造が違うため平等は難しいと思う。 ・日本は職場、家庭など、社会全体がまだ男性中心社会である。 ・実際社会においては男性より女性重視、優先傾向が強いように思う。 | 9 |

■目標2 ワーク・ライフ・バランスを推進する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|-------------------------|--|----|
| ○事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・子育てなどで時短、休みを取る時など、そのサポートをする社員にも十分ケアすべき。誰もが過ごしやすい世の中にして欲しい。 ・在宅勤務などは男女関係なく全従業員に広げていくべき。 ・会社として女性管理職を増やそうとしているようだが、男女ともに若手ほどプライベートを優先したい社員も多く管理職のなり手が少ない。無理に半数を目指すのではなく、会社の従業員構成に合わせた対応をすべき。国や自治体は「女性も働きやすい環境」「女性も仕事に集中できる環境の整備」はお願いしたい。 ・職場の役職や権限ある年齢の男性の意識が古い。 ・時短など家庭との関わりを積極的に取れるようになって欲しい。 | 6 |
| ○安心して子育てできる環境づくり | <ul style="list-style-type: none"> ・一人で子育てをしている男性が一番、支援を受けられておらず大変。 ・家庭のことを一生懸命行いたい女性もいる。「仕事をしている女性が偉い」という風潮はよくない。男性が育児休暇を取得すべしと言うが人材不足でそんな単純にいかない。収入が減ることで困る家庭もいる。金銭的支援、減税も含め検討すべき。 ・社会的立場と給与水準を下げずに働き続けるには、子供を施設に預けるだけでなく、シッターも雇用して時間も精神的余力も作っていないと厳しいと思う。その経済的支援も欲しい。 ・児童を育成するうえで必要なサポートに対して所得制限の撤廃、軽減、認可保育の料金、待機児童の解消など。 | 7 |

| | | |
|-----------------|---|---|
| ○仕事と介護の両立に向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・時間的に都合がつく人が介護をしているケースが多い。体力的、精神的、時間的に追い詰められていく人が多いため、細かなサポートをしてほしい。 ・介護経験者としては、家族、地域の協力が必要不可欠。女性だけがメインで行う限り、社会復帰はできない。 | 2 |
| ○男性の家庭・地域への参加促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・アンコンシャスバイアスでは、これまでの男女平等参画の取組が宜しきを得たおかげか、女性は「就職するか、家庭に入るか」を選択することができる。男性には相変わらず「家庭に入る」という選択肢はほぼない。 | 1 |
| ●その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・産育休取得後に保育園が決まらないなどの理由により、仕事に復帰できず、キャリアが中断してしまうことが不安。仕事と子育てを両立できそうにない。 ・家庭と仕事の両立が非常に難しい。 ・日本は、相対的に女性の幸福度が高いため、世界的な男女平等を求める必要性を感じない。女性を社会に押し出すような教育や支援ではなく、男性に対して社会で働く女性の受け入れ方、支援の仕方、接し方を学ばせた方がよい。 | 4 |

■目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|---------------------------|--|----|
| ○人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶 | <ul style="list-style-type: none"> ・職場や家庭で、女性からのセクハラ、パワハラ、モラハラが少なからず発生している。 ・職場での男性のモラハラが多く何年経っても変わらない。 ・女性が安心して暮らせるように女性の性被害などに関する厳罰をもっと重くしてほしい。 | 3 |
| ○配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶 | <ul style="list-style-type: none"> ・シングルマザーへの支援の所得制限が低すぎる。 | 1 |
| ○あらゆるメディアにおける人権の尊重 | <ul style="list-style-type: none"> ・マスメディアは男女平等が過ぎて女尊男卑になっている。 | 1 |
| ○生涯を通じた男女の健康支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・産後ケアの充実。産むだけでもダメージが大きいのにそれが回復するヒマもなく育児をするので、母親のケアをしてくれる施設があって欲しい。 | 1 |

■目標4 男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|--------------|--|----|
| ○拠点施設リーブラの充実 | ・リーブラの講座に数回参加した。よい企画だが線につながるように、それが面に広がるよう工夫が必要。参加者もいつも限られているため、人を集められる企画とタイアップするなどして広げて欲しい。 | 1 |
| ○計画推進体制の充実 | ・男女平等問題は結果として少子化問題と深く関わっている。国や都とタイアップした有効な政策を強く推進されることを要望する。 ・利用したい施設が遠いまたは不便。赤坂地区にも設置して欲しい。 ・男女というより正しい施策をやるのが大事。無理に女性の数だけ増やせば良いという訳ではない。 | 3 |
| ●その他 | ・女性だけの支援に注力することなく、あくまで男女平等であり必要な分担などと差別が混同しないようにしてほしい。 | 1 |

■その他

| 主な意見の内容 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・港区の行事に参加したいが、毎日の生活が多忙で必死。 ・男女平等より貧富の格差のほうが重要。 ・行政というよりは個の意識の問題だと思う。 ・無理に均等、平等にする必要はなく、公平な社会を作れば良い。 |

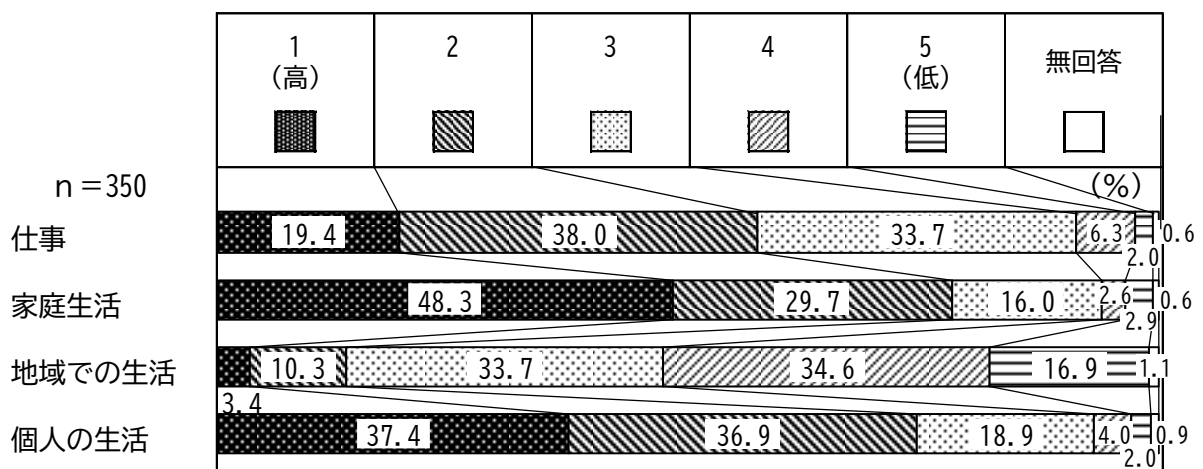
Ⅱ 在勤者調査

1 家庭生活と社会生活の両立について

問1：「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》

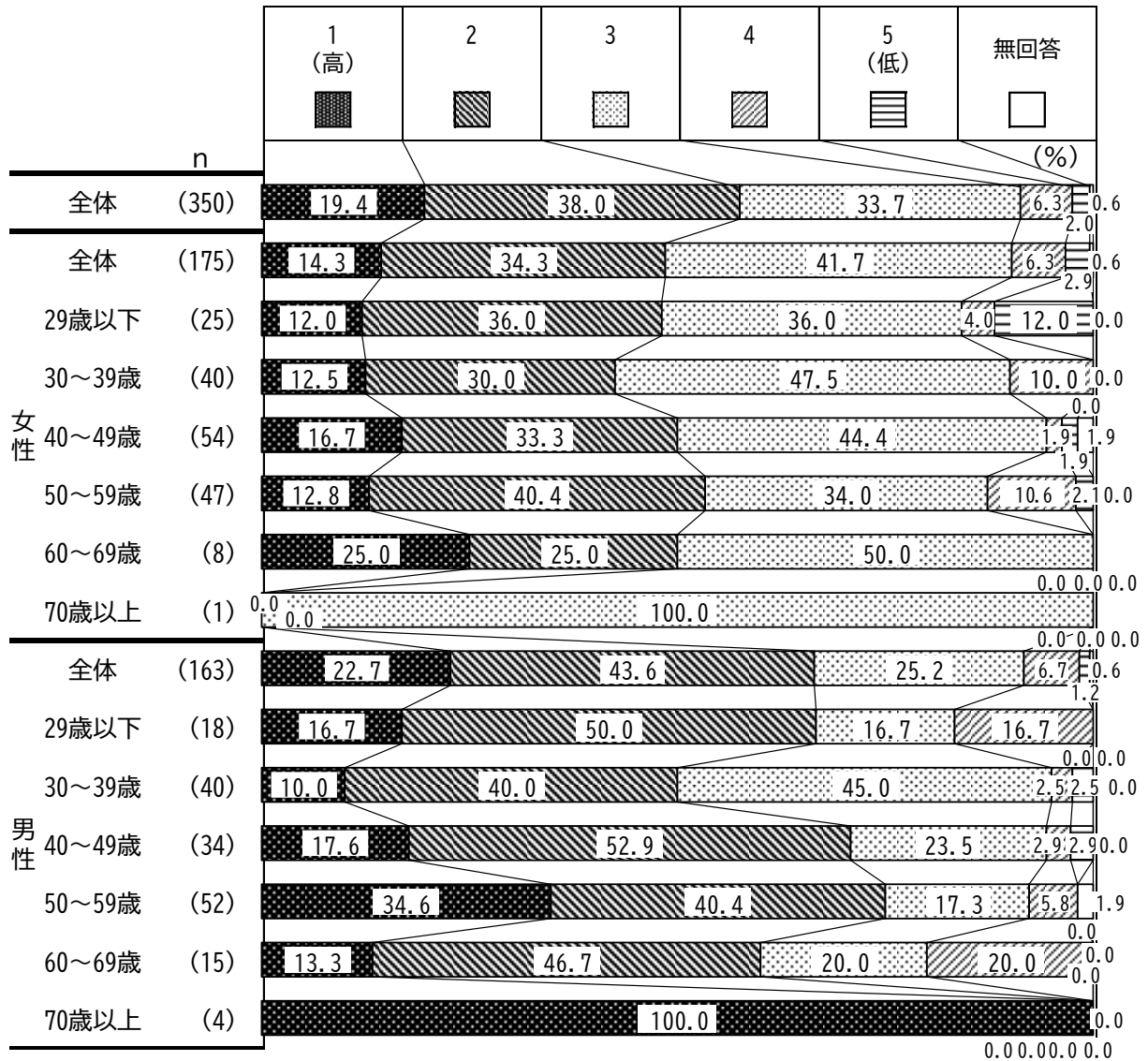
生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」（地域活動等）、「個人の生活」（学習、趣味、付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

問1：「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」、「個人の生活」の優先度《希望》



希望する優先度の高さ（「1」と回答したもの）を比較すると、「家庭生活」（48.3%）が5割近くで最も多くなっています。次いで「個人の生活」（37.4%）、「仕事」（19.4%）、「地域での生活」（3.4%）の順となっています。

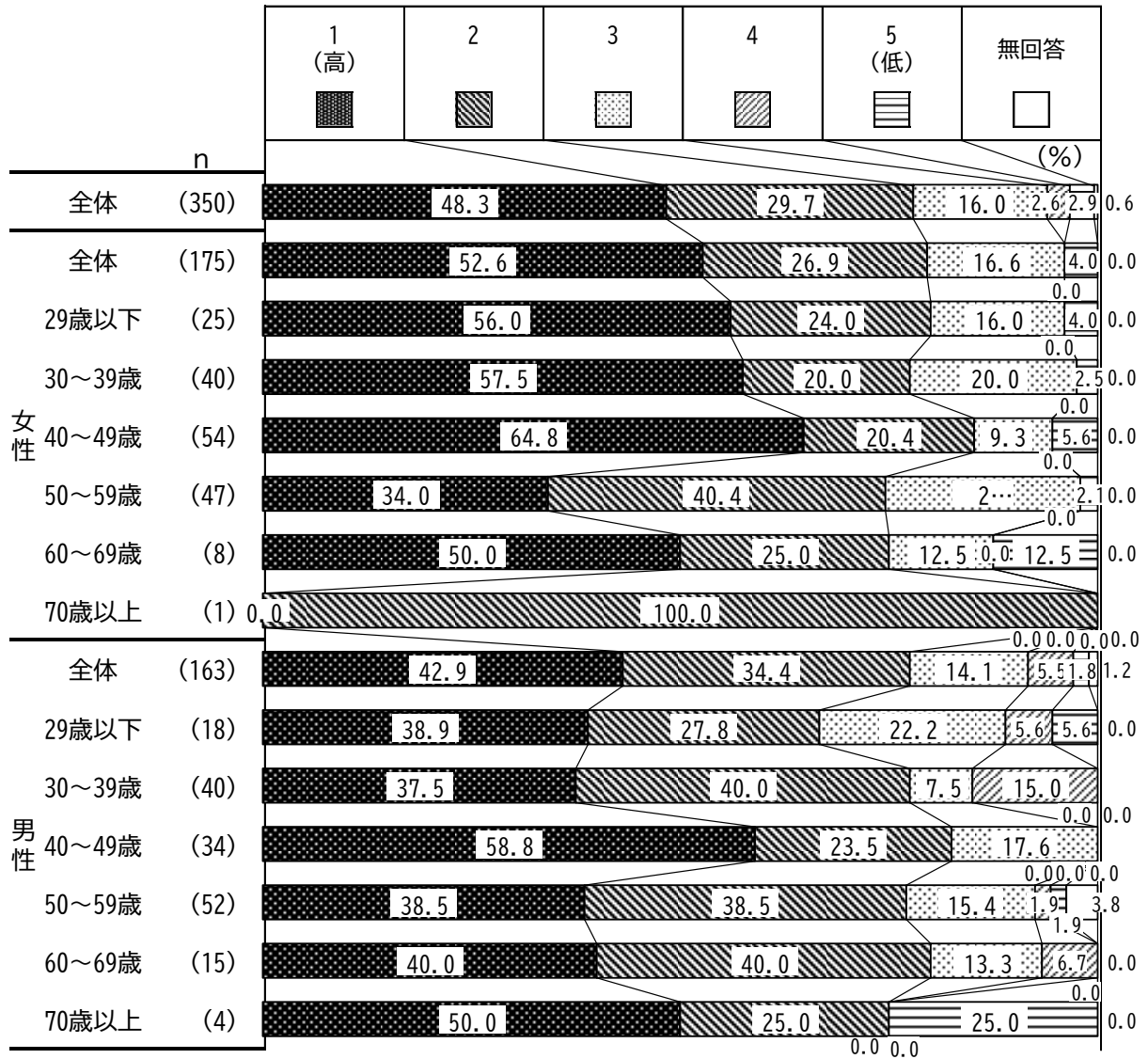
問1：「仕事」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「仕事」の優先度「3」は女性（41.7%）が男性（25.2%）より16.5ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「仕事」の優先度「2」は男性40~49歳（52.9%）で5割を超えています。

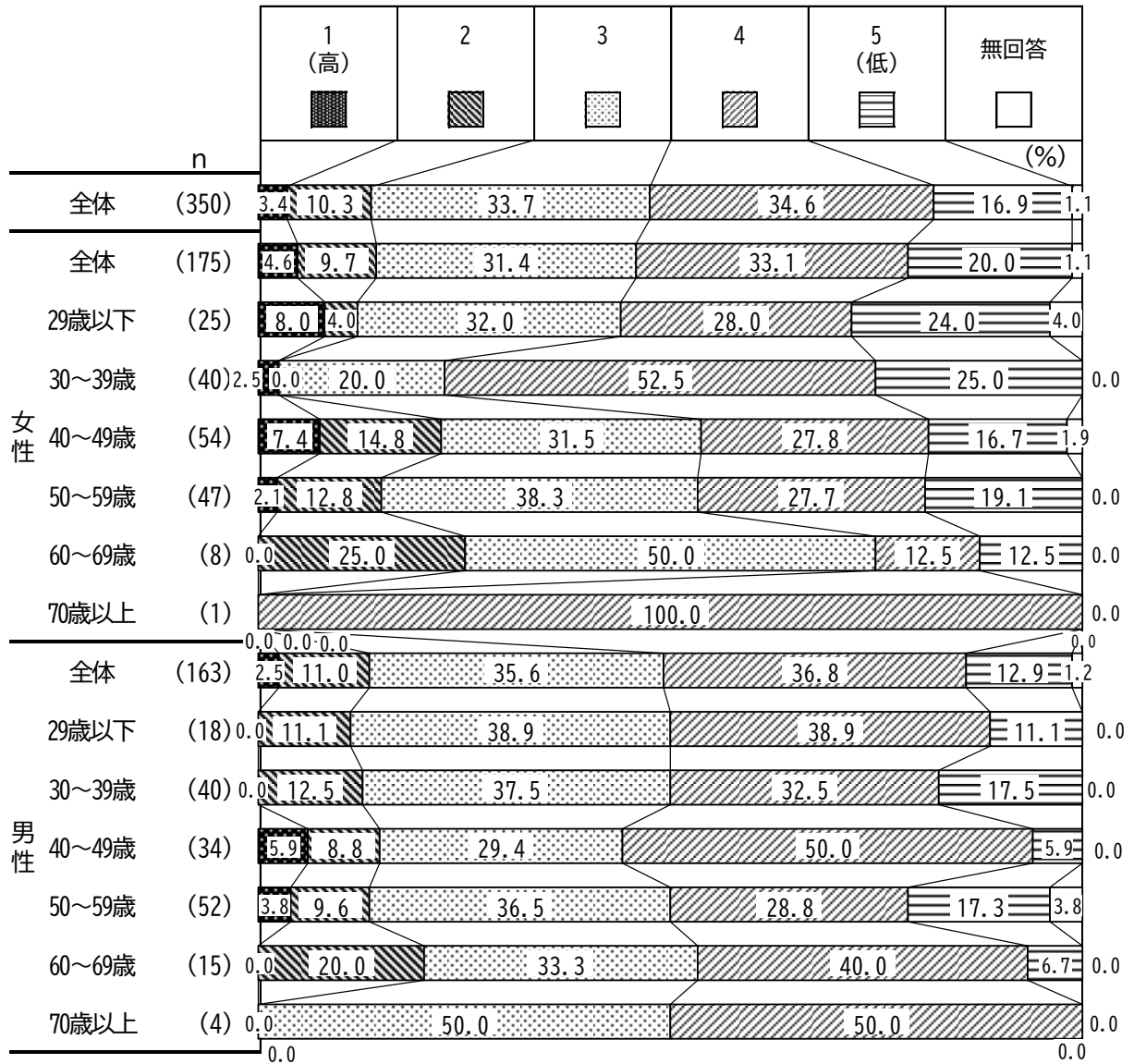
問1：「家庭生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性（52.6%）が男性（42.9%）より9.7ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性40~49歳（64.8%）で6割半ばとなっています。

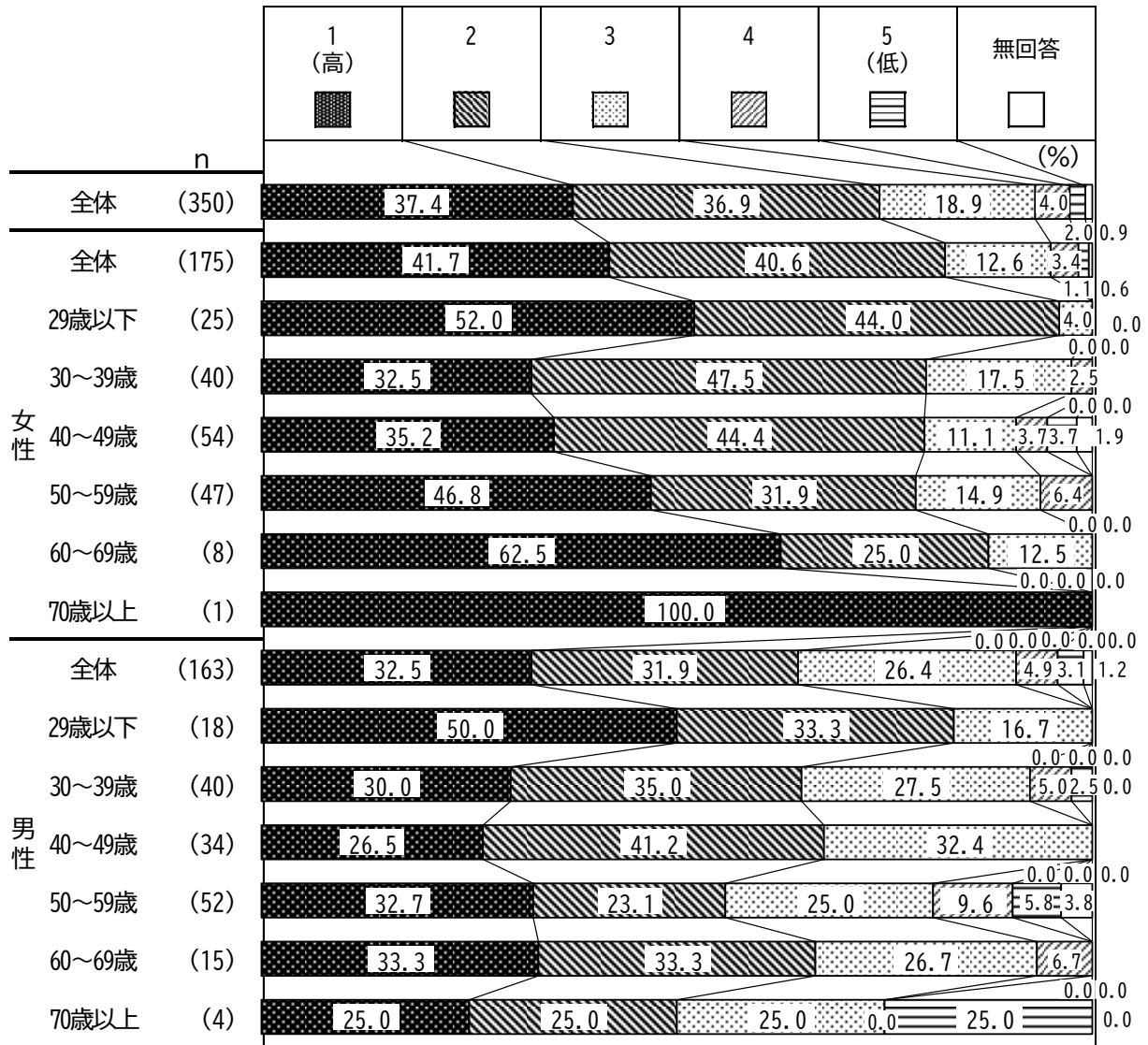
問1：「地域での生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



性別にみると、「地域での生活」の優先度「5」は女性（20.0%）が男性（12.9%）より7.1ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「地域での生活」の優先度「4」は女性30~39歳（52.5%）で5割を超えています。

問1：「個人の生活」の優先度《希望》【性・年齢別】



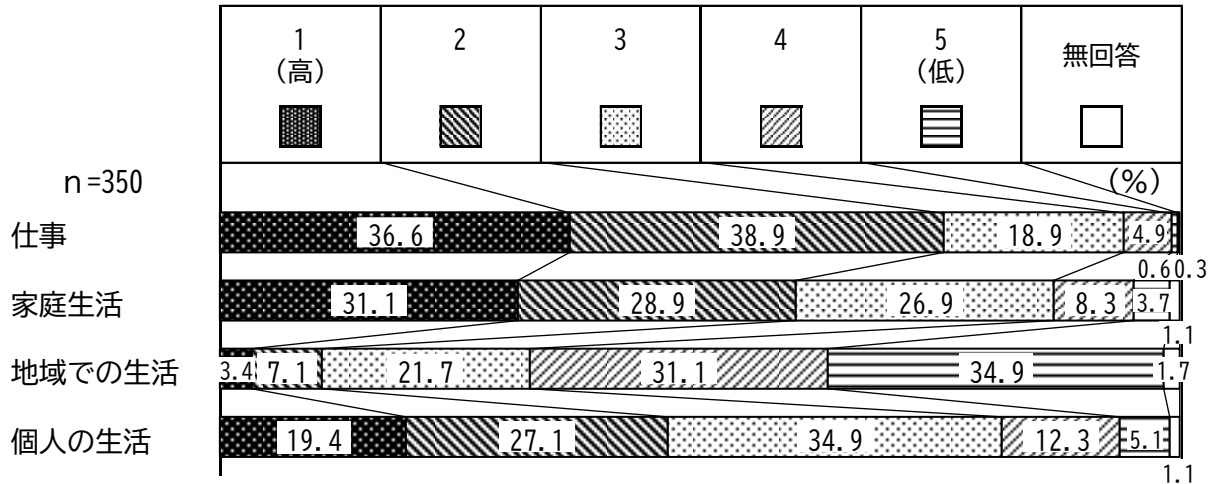
性別にみると、「個人の生活」の優先度「3」は男性（26.4%）が女性（12.6%）より13.8ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「個人の生活」の優先度「1」は女性29歳以下（52.0%）で5割超えとなっています。

問2：「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）》

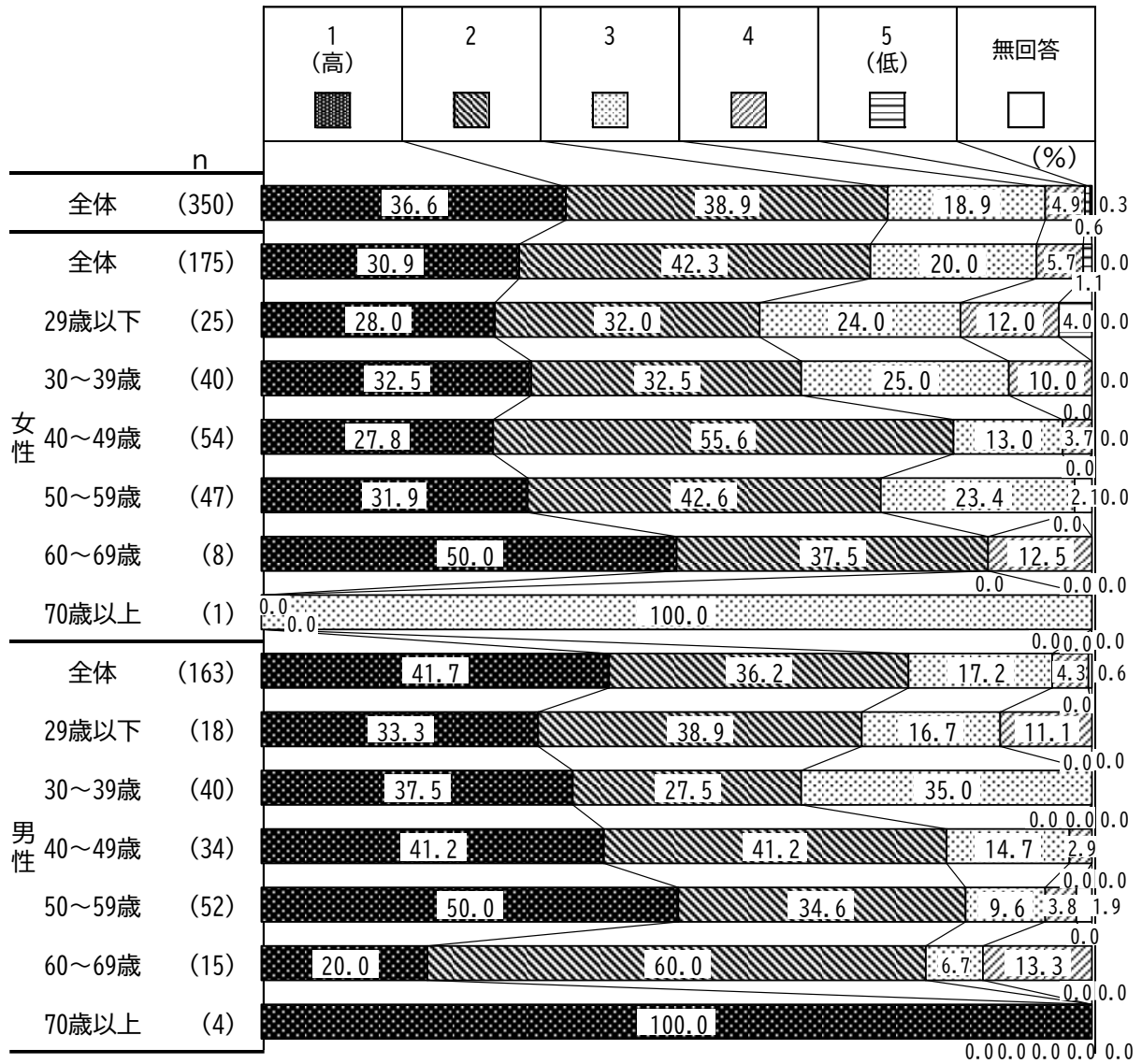
あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

問2：「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）の優先度の高さ（「1」と回答したもの）を比較すると、「仕事」（36.6%）が4割近くで最も多くなっています。次いで「家庭生活」（31.1%）、「個人の生活」（19.4%）、「地域での生活」（3.4%）の順となっています。

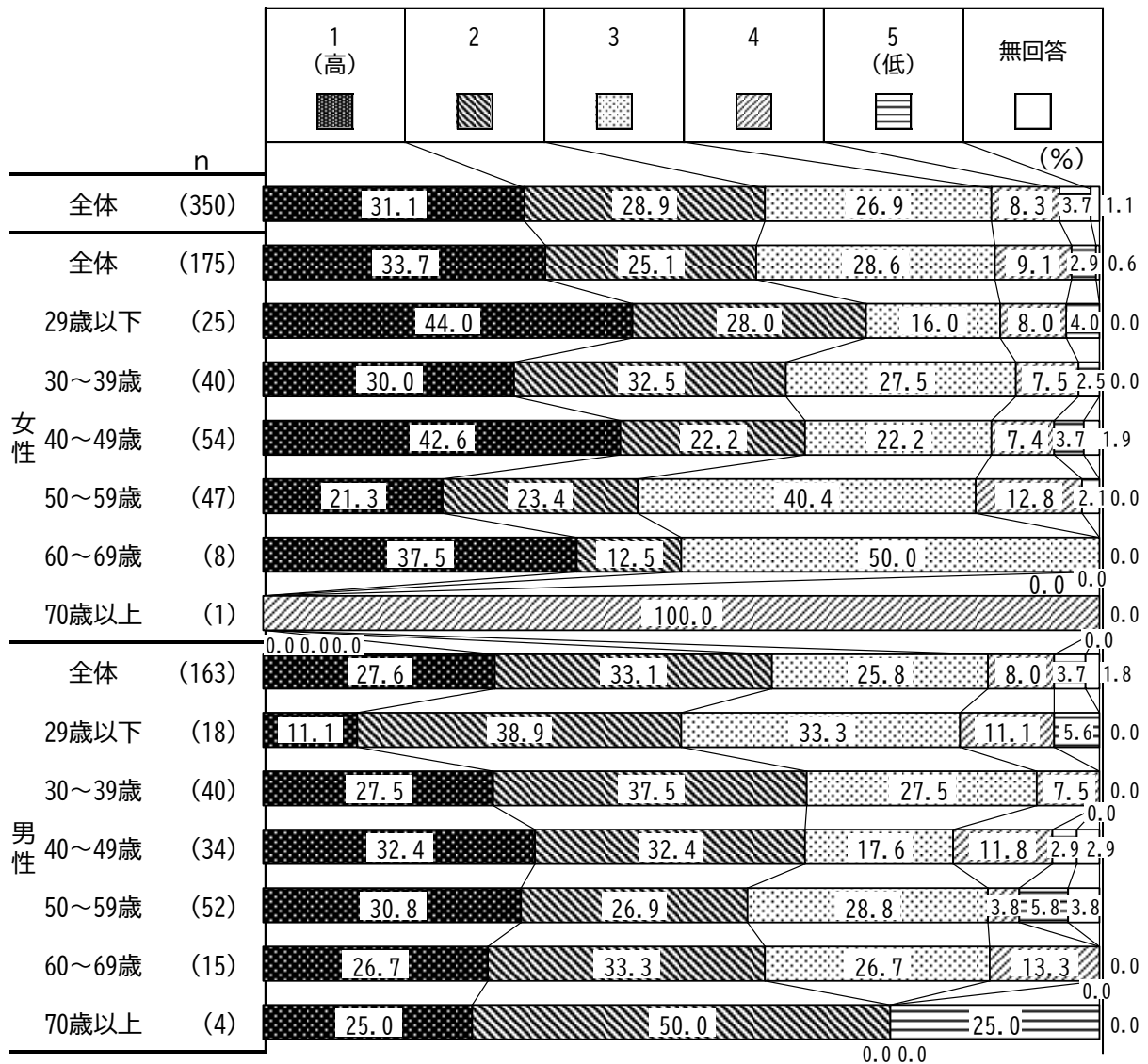
問2：「仕事」の優先度≪現実（現状）≫【性・年齢別】



性別にみると、「仕事」の優先度「1」は男性（41.7%）が女性（30.9%）より10.8ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「仕事」の優先度「2」は女性40～49歳（55.6%）で5割半ばとなっています。

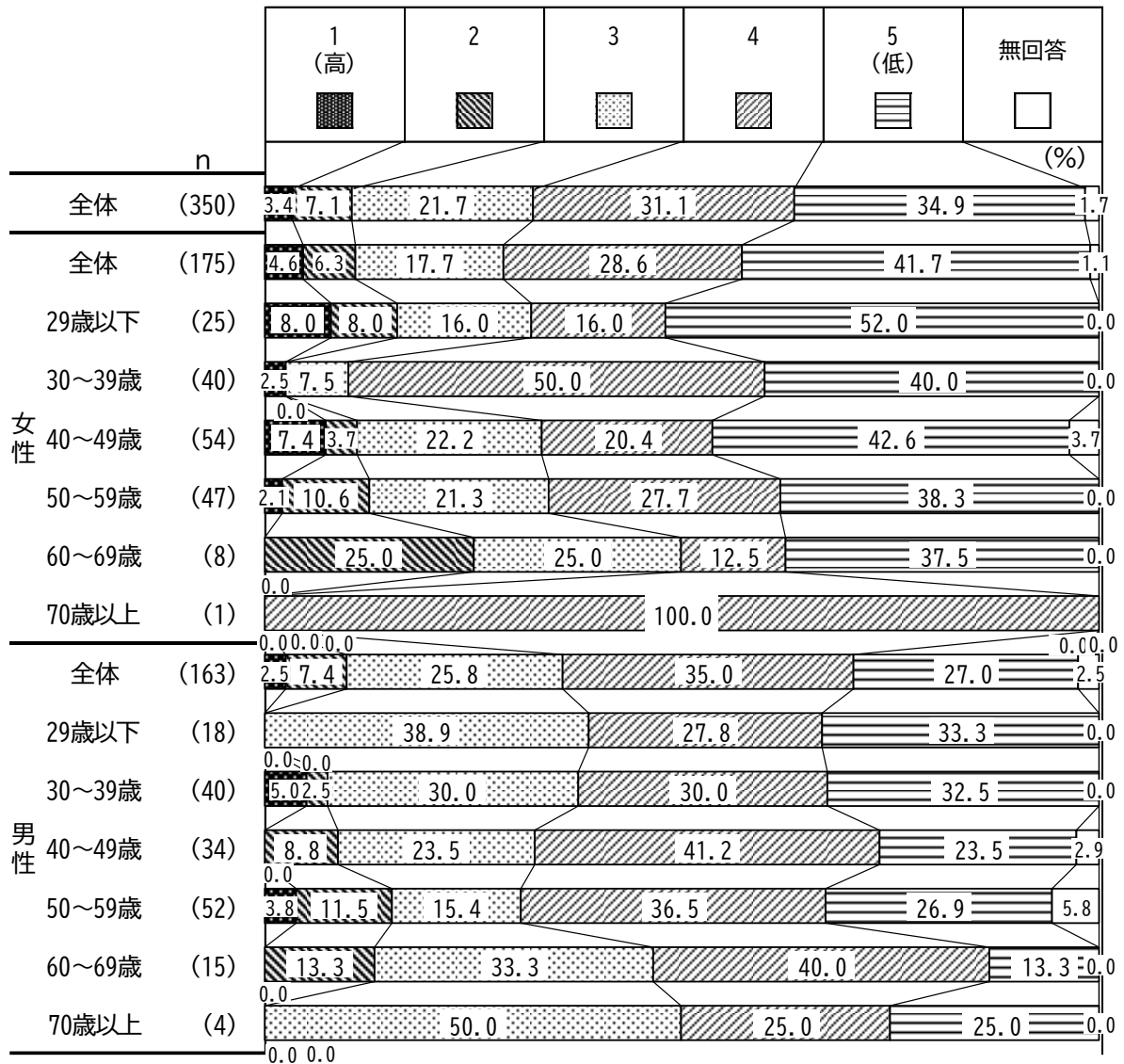
問2：「家庭生活」の優先度≪現実（現状）≫【性・年齢別】



性別にみると、「家庭生活」の優先度「2」は男性（33.1%）が女性（25.1%）より8.0ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「家庭生活」の優先度「1」は女性29歳以下（44.0%）で4割半ばとなっています。

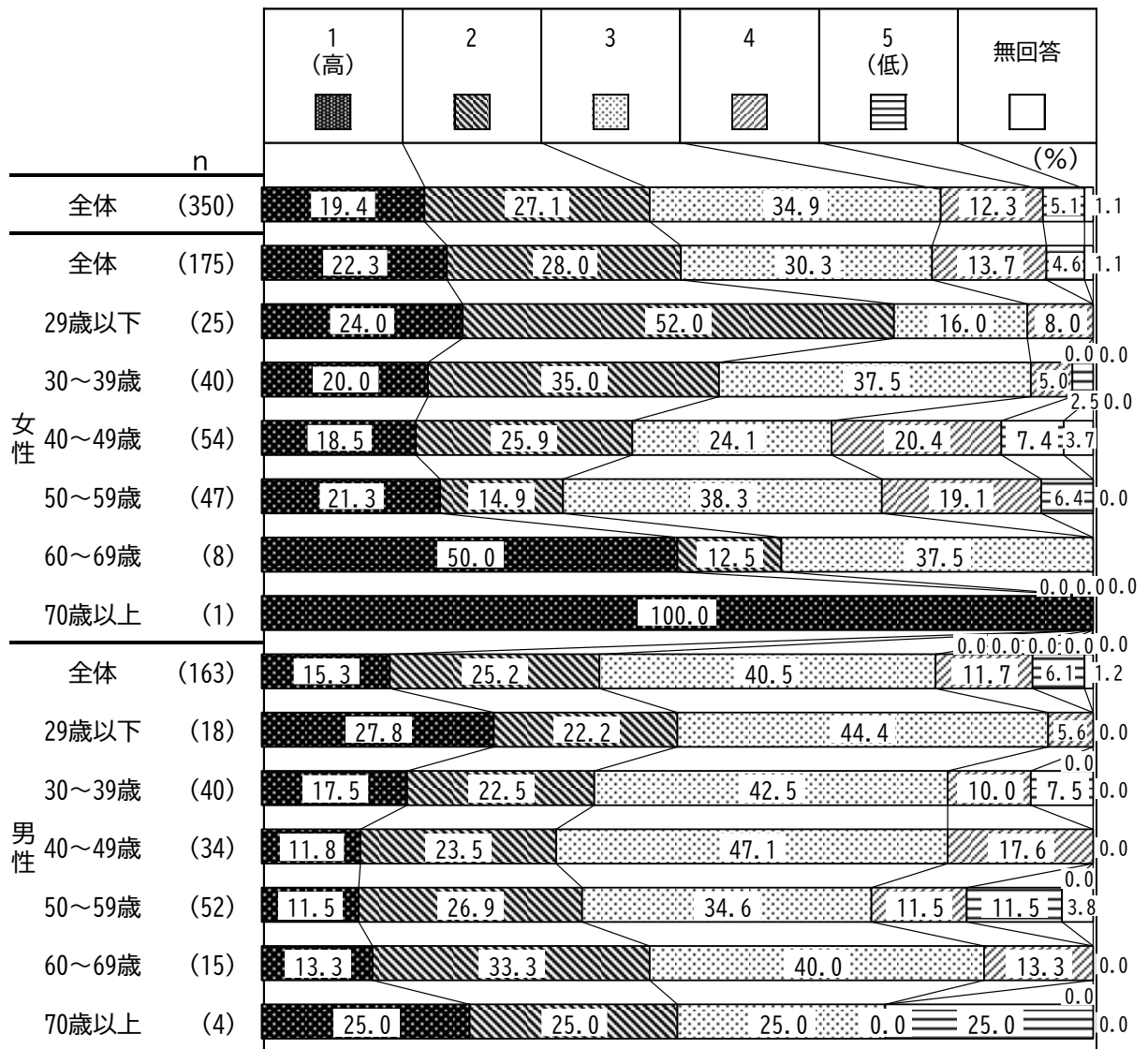
問2：「地域での生活」の優先度<<現実（現状）>>【性・年齢別】



性別にみると、「地域での生活」の優先度「5」は女性（41.7%）が男性（27.0%）より14.7ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「地域での生活」の優先度「4」は女性30~39歳（50.0%）で5割となっています。

問2：「個人の生活」の優先度《現実（現状）》【性・年齢別】



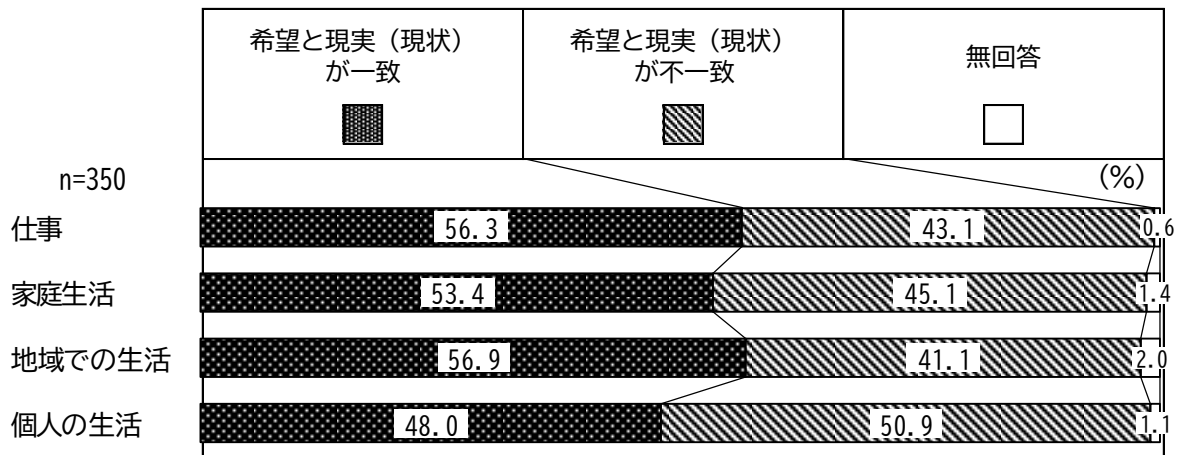
性別にみると、「個人の生活」の優先度「3」は男性（40.5%）が女性（30.3%）より10.2ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「個人の生活」の優先度「2」は女性29歳以下（52.0%）で5割超えとなっています。

○ 「仕事」「家庭生活」「地域での生活」「個人の生活」の希望と現実（現状）の一致状況

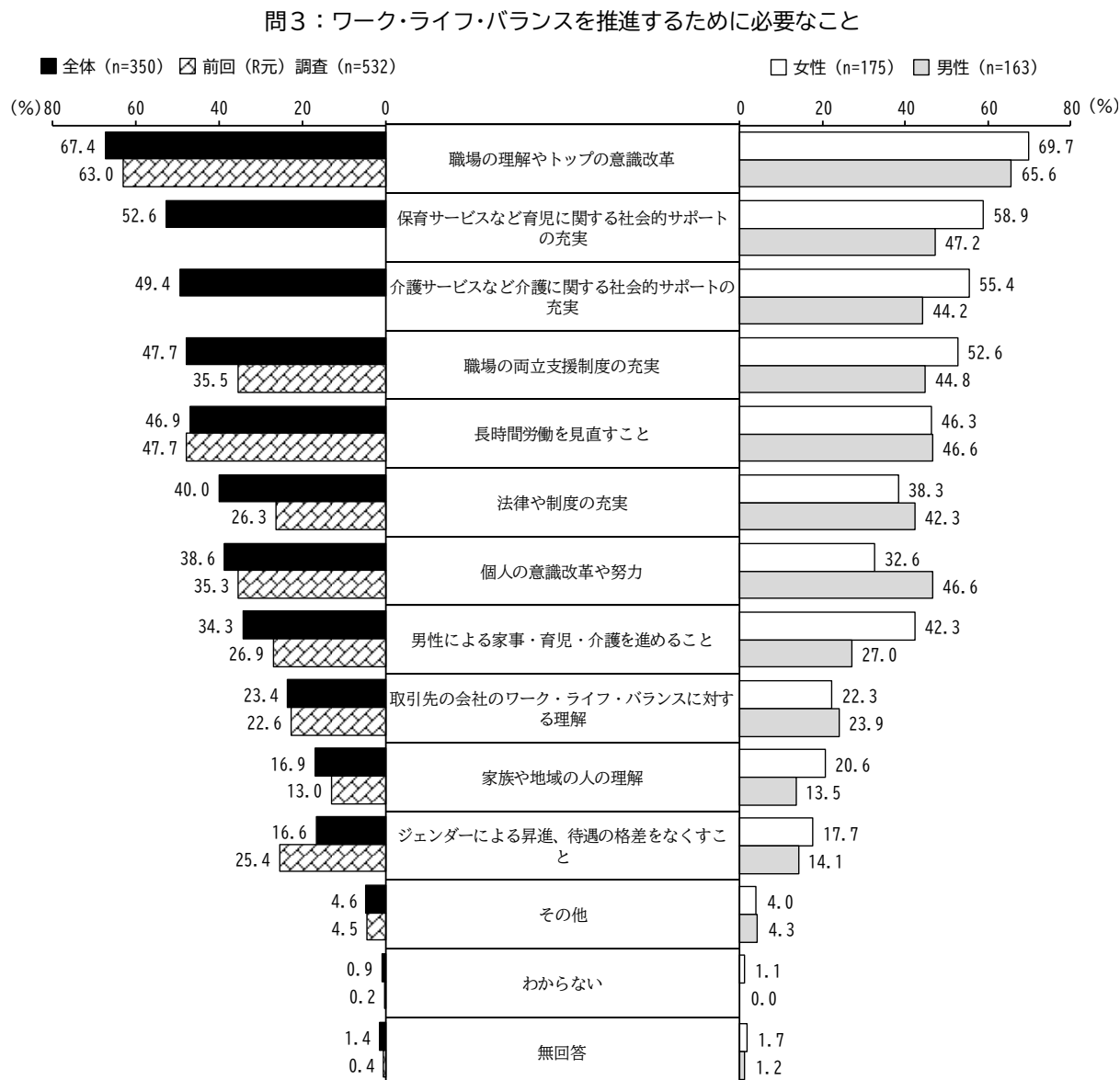
問1と問2の回答を分析すると、希望と現実（現状）が一致している割合は「地域での生活」（56.9%）が6割近くで最も多くなっています。次いで「仕事」（56.3%）、「家庭生活」（53.4%）、「個人の生活」（48.0%）となっています。

「仕事」「家庭生活」「地域での生活」「個人の生活」の優先度の一致状況



問3：ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

あなたは、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る上で、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）



※「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」、「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」については、令和元年度調査時は、「保育サービスや介護サービスなどの育児・介護に関する社会的サポートの充実」としていたため、上記の図には掲載していません。

「職場の理解やトップの意識改革」(67.4%)が7割近くで最も多くなっています。次いで「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」(52.6%)、「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」(49.4%)、「職場の両立支援制度の充実」(47.7%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「法律や制度の充実」が13.7ポイント、「職場の両立支援制度の充実」が12.2ポイント、「男性による家事・育児・介護を進めること」が7.4ポイント増加しています。

性別にみると、「男性による家事・育児・介護を進めること」は女性(42.3%)が男性(27.0%)より15.3ポイント、「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」は女性(58.9%)が男性(47.2%)より11.7ポイント、「介護サービスなど介護に関する社会的サポートの充実」は女性(55.4%)が男性(44.2%)より11.2ポイント高くなっています。

問3：ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | る社会的サポートの充実 る社会的サポートの充実 | る社会的サポートの充実 る社会的サポートの充実 | 職場の両立支援制度の充実 | 長時間労働を見直すこと | 法律や制度の充実 | ジェンダーによる格差をなくすこと | 男性による家事・育児・介護を進めること | 個人の意識改革や努力 | 職場の理解やトップの意識改革 | 家族や地域の人の理解 | 取引先の会社に対する理解 | その他 | わからない | 無回答 | |
|-----------|-------------|--------------|----------------------------|----------------------------|--------------|-------------|-------------|------------------|---------------------|-------------|----------------|------------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 184 52.6 | 173 49.4 | 167 47.7 | 164 46.9 | 140 40.0 | 58 16.6 | 120 34.3 | 135 38.6 | 236 67.4 | 59 16.9 | 82 23.4 | 16 4.6 | 3 0.9 | 5 1.4 | |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 175 100.0 | 103 58.9 | 97 55.4 | 92 52.6 | 81 46.3 | 67 38.3 | 31 17.7 | 74 42.3 | 57 32.6 | 122 69.7 | 36 20.6 | 39 22.3 | 7 4.0 | 2 1.1 | 3 1.7 | |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 18 72.0 | 13 52.0 | 16 64.0 | 12 48.0 | 14 56.0 | 3 12.0 | 10 40.0 | 5 20.0 | 17 68.0 | 3 12.0 | 7 28.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 28 70.0 | 15 37.5 | 24 60.0 | 21 52.5 | 14 35.0 | 9 22.5 | 16 40.0 | 14 35.0 | 26 65.0 | 5 12.5 | 7 17.5 | 2 5.0 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 30 55.6 | 33 61.1 | 28 51.9 | 30 55.6 | 21 38.9 | 13 24.1 | 27 50.0 | 20 37.0 | 39 72.2 | 17 31.5 | 14 25.9 | 3 5.6 | 1 1.9 | 1 1.9 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 23 48.9 | 31 66.0 | 19 40.4 | 15 31.9 | 14 29.8 | 4 8.5 | 16 34.0 | 16 34.0 | 34 72.3 | 9 19.1 | 8 17.0 | 2 4.3 | 0 0.0 | 1 2.1 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 3 37.5 | 4 50.0 | 5 62.5 | 3 37.5 | 4 50.0 | 2 25.0 | 4 50.0 | 2 25.0 | 6 75.0 | 2 25.0 | 3 37.5 | 0 0.0 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 77 47.2 | 72 44.2 | 73 44.8 | 76 46.6 | 69 42.3 | 23 14.1 | 44 27.0 | 76 46.6 | 107 65.6 | 22 13.5 | 39 23.9 | 7 4.3 | 0 0.0 | 2 1.2 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 11 61.1 | 7 38.9 | 9 50.0 | 7 38.9 | 9 50.0 | 3 16.7 | 6 33.3 | 6 33.3 | 10 55.6 | 4 22.2 | 4 22.2 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 30～39歳 | 40 100.0 | 28 70.0 | 16 40.0 | 18 45.0 | 18 45.0 | 15 37.5 | 3 7.5 | 15 37.5 | 19 47.5 | 28 70.0 | 4 10.0 | 11 27.5 | 2 5.0 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | |
| 40～49歳 | 34 100.0 | 16 47.1 | 16 47.1 | 16 47.1 | 19 55.9 | 16 47.1 | 4 11.8 | 6 17.6 | 14 41.2 | 22 64.7 | 2 5.9 | 4 11.8 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 52 100.0 | 16 30.8 | 20 38.5 | 24 46.2 | 25 48.1 | 22 42.3 | 8 15.4 | 14 26.9 | 28 53.8 | 38 73.1 | 10 19.2 | 16 30.8 | 3 5.8 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | |
| 60～69歳 | 15 100.0 | 5 33.3 | 11 73.3 | 4 26.7 | 6 40.0 | 5 33.3 | 3 20.0 | 2 13.3 | 6 40.0 | 7 46.7 | 1 6.7 | 2 13.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 1 25.0 | 3 75.0 | 2 50.0 | 2 25.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 4 33.3 | 4 33.3 | 2 16.7 | 7 58.3 | 4 33.3 | 4 33.3 | 2 16.7 | 7 58.3 | 7 58.3 | 1 8.3 | 4 33.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

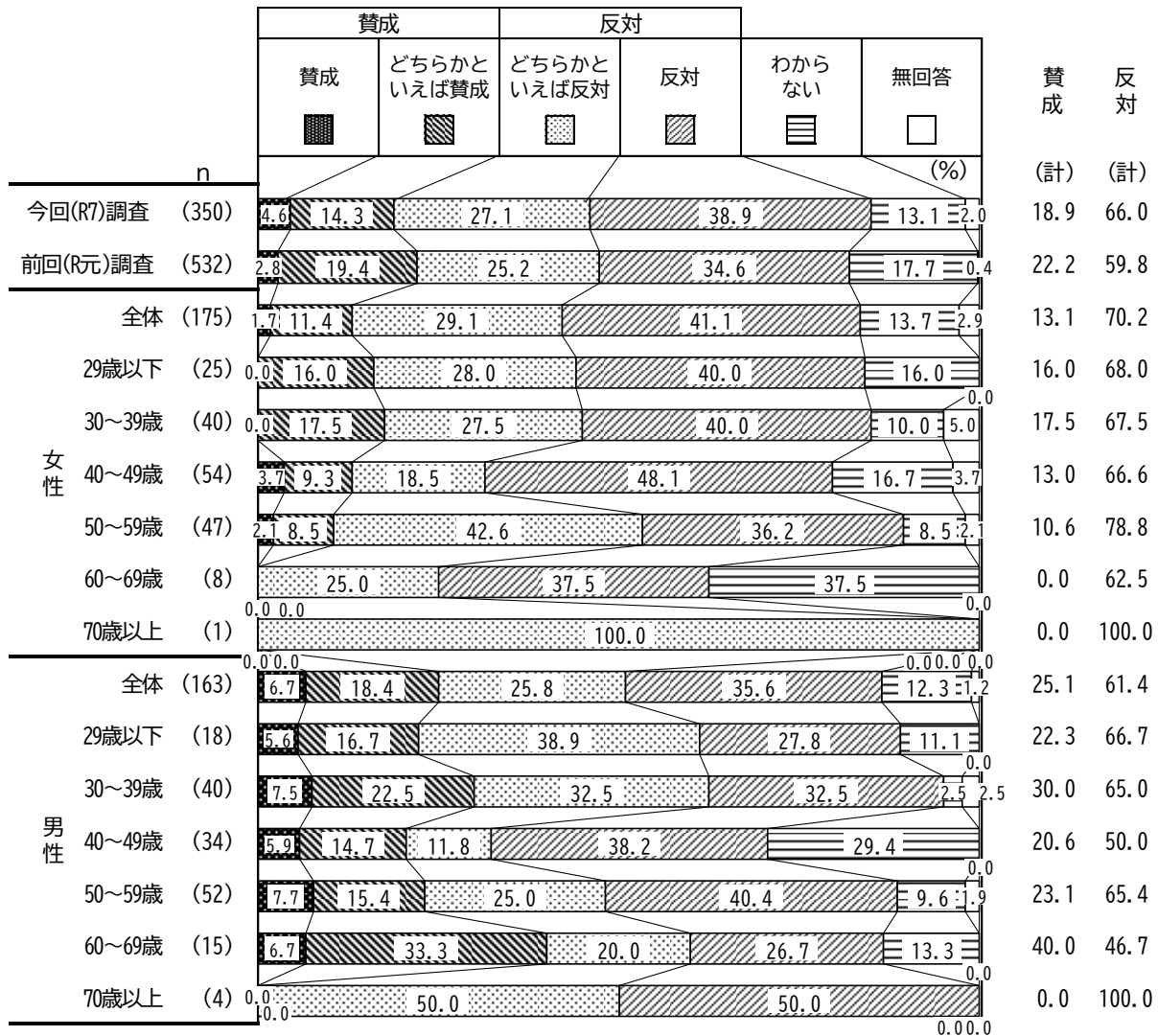
性・年齢別にみると、女性の39歳以下では「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」が、40～59歳では「職場の理解やトップの意識改革」が最も高くなっています。一方、男性の30～39歳では「保育サービスなど育児に関する社会的サポートの充実」と「職場の理解やトップの意識改革」が、40～59歳では「職場の理解やトップの意識改革」が最も高くなっています。

2 家庭生活について

問4：「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

「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の考え方がありますが、あなたは、どのように思いますか。（○は1つ）

問4：「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



「賛成」(4.6%)と「どちらかといえば賛成」(14.3%)を合わせた「賛成」(18.9%)は2割近くとなっています。一方、「どちらかといえば反対」(27.1%)と「反対」(38.9%)を合わせた「反対」(66.0%)は6割半ばとなっています。

前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはありません。

性別にみると、《賛成》は男性（25.1%）が女性（13.1%）より12.0ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、《反対》では女性のすべての年齢で6割以上となっており、女性50～59歳（78.8%）で8割近くと高くなっています。

問4：「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【性・就労状況別】

| | 全体 | 賛成 | | 反対 | | わからない | 無回答 | 賛成 | 反対 | |
|----|---------------|--------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | | 賛成 | どちらかといえば賛成 | どちらかといえば反対 | 反対 | | | | | |
| 全体 | 350 100.0 | 16 4.6 | 50 14.3 | 95 27.1 | 136 38.9 | 46 13.1 | 7 2.0 | 66 18.9 | 231 66.0 | |
| 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 3 1.7 | 20 11.4 | 51 29.1 | 72 41.1 | 24 13.7 | 5 2.9 | 23 13.1 | 123 70.2 |
| | 企業経営者・役員 | 6 100.0 | 0 0.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 4 66.7 | 0 0.0 | 1 16.7 | 1 16.7 | 4 66.7 |
| | 常勤の正規社員 | 158 100.0 | 3 1.9 | 19 12.0 | 46 29.1 | 66 41.8 | 22 13.9 | 2 1.3 | 22 13.9 | 112 70.9 |
| | 派遣社員・契約社員 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |
| | 臨時・非常勤 | 7 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 57.1 | 2 28.6 | 1 14.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 85.7 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 11 6.7 | 30 18.4 | 42 25.8 | 58 35.6 | 20 12.3 | 2 1.2 | 41 25.1 | 100 61.4 |
| | 企業経営者・役員 | 23 100.0 | 4 17.4 | 4 17.4 | 5 21.7 | 10 43.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 34.8 | 15 65.2 |
| | 常勤の正規社員 | 133 100.0 | 7 5.3 | 24 18.0 | 36 27.1 | 47 35.3 | 19 14.3 | 0 0.0 | 31 23.3 | 83 62.4 |
| | 派遣社員・契約社員 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 男性 | 臨時・非常勤 | 5 100.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 2 40.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | 3 25.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 5 41.7 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

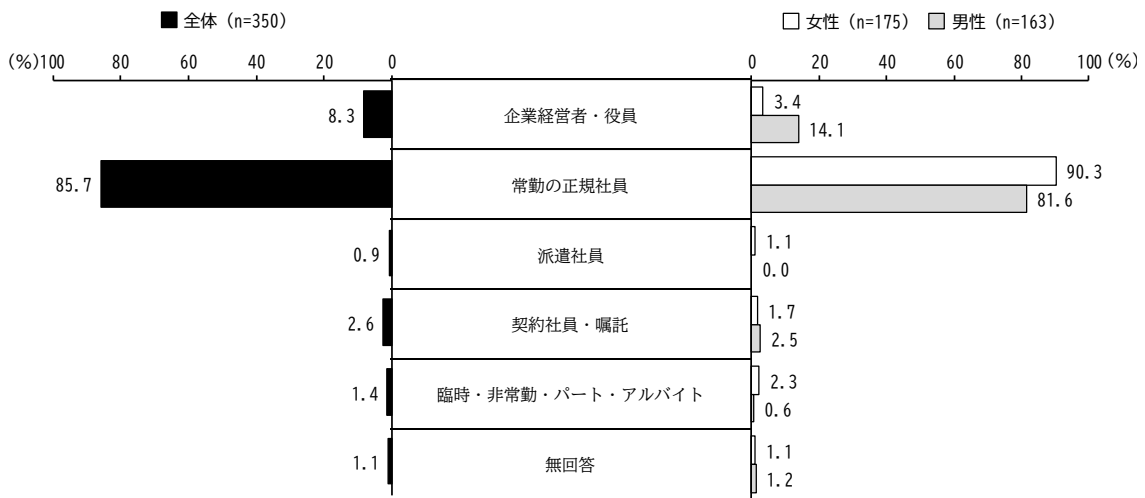
性・就労状況別にみると、女性の常勤の正規社員では《反対》（70.9%）が約7割となっています。

3 働く場について

問5：回答者の就労状況

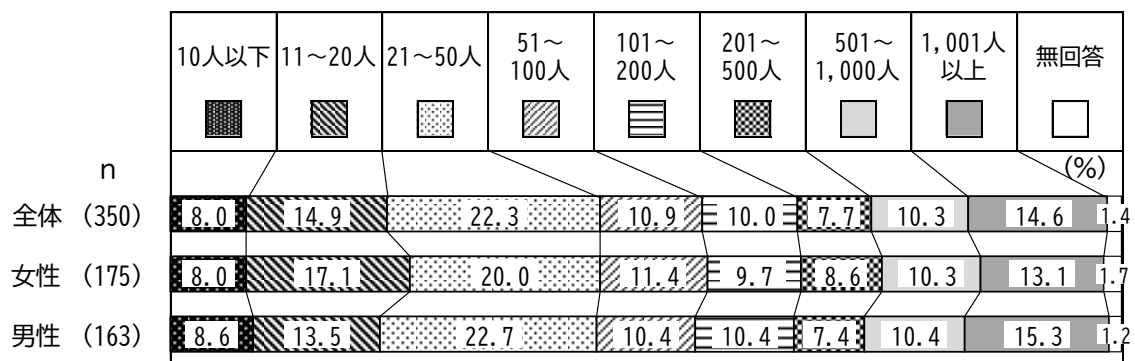
あなたの雇用形態と、あなたのお勤め先の従業員数、女性管理職の人数をお答えください。(〇は1つ)

問5：回答者の就労状況《雇用形態》



「常勤の正規社員」(85.7%)は8割半ばとなっています。

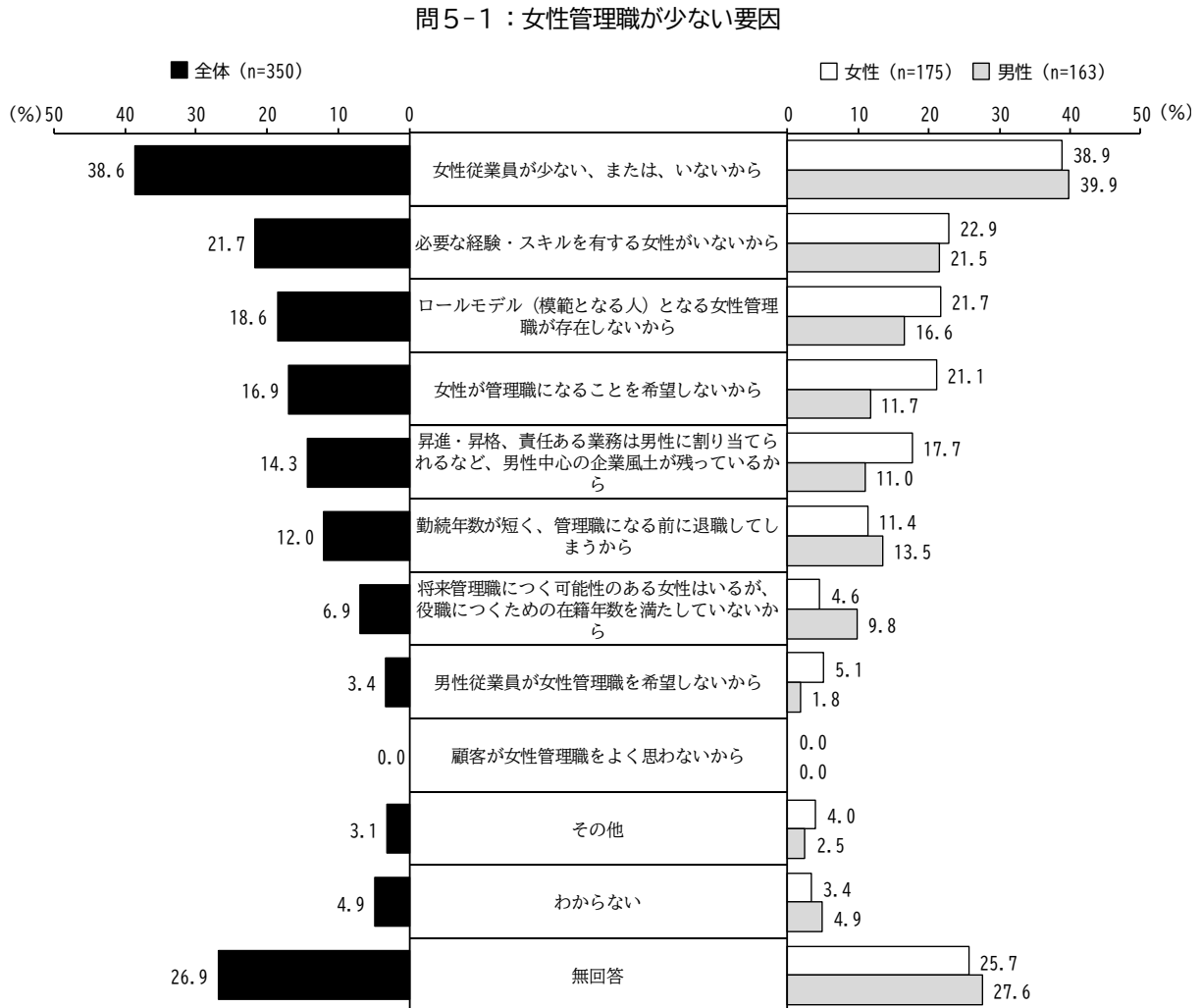
問5：回答者の就労状況《従業員規模》



回答者が勤務している企業全体の従業員規模については、「21~50人」(22.3%)が2割超えと最も多くなっています。

問5-1：女性管理職が少ない要因

【女性管理職が少ない（1割未満）またはまったくいない場合お答えください】
お勤め先で女性管理職がなぜ少ないと思いますか。（○はいくつでも）



「女性従業員が少ない、または、いないから」(38.6%)が4割近くで最も多くなっています。次いで「必要な経験・スキルを有する女性がいらないから」(21.7%)、「ロールモデル（模範となる人）となる女性管理職が存在しないから」(18.6%)、「女性が管理職になることを希望しないから」(16.9%)などの順となっています。

性別にみると、「女性が管理職になることを希望しないから」は女性(21.1%)が男性(11.7%)より9.4ポイント、「昇進・昇格、責任ある業務は男性に割り当てられるなど、男性中心の企業風土が残っているから」は女性(17.7%)が男性(11.0%)より6.7ポイント、「ロールモデル（模範となる人）となる女性管理職が存在しないから」は女性(21.7%)が男性(16.6%)より5.1ポイント高くなっています。

問5-1：女性管理職が少ない要因【性・年齢別】

| 性・年齢別 | 全体 | 必要な経験・スキルを有する女性がい | ら女性管理職になることを希望しないか | ロールモデル(模範となる人)となる女性管理職が存在しないから | 将来管理職につく可能性のある女性はい | 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから | ら男性従業員が女性管理職を希望しないか | 残っているから | 昇進・昇格、責任ある業務は男性に割り | 顧客が女性管理職をよく思わないから | ら女性従業員が少ない、または、いないか | その他 | わからない | 無回答 |
|-----------|--------------|-------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------|------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------|------------|------------|
| | | い | か | から | い | か | か | か | か | か | か | か | か | か |
| 全体 | 350 100.0 | 76 21.7 | 59 16.9 | 65 18.6 | 24 6.9 | 42 12.0 | 12 3.4 | 50 14.3 | 0 0.0 | 135 38.6 | 11 3.1 | 17 4.9 | 94 26.9 | |
| 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 40 22.9 | 37 21.1 | 38 21.7 | 8 4.6 | 20 11.4 | 9 5.1 | 31 17.7 | 0 0.0 | 68 38.9 | 7 4.0 | 6 3.4 | 45 25.7 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 3 12.0 | 1 4.0 | 5 20.0 | 3 12.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 11 44.0 | 1 4.0 | 3 12.0 | 6 24.0 |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 8 20.0 | 12 30.0 | 9 22.5 | 1 2.5 | 7 17.5 | 0 0.0 | 5 12.5 | 0 0.0 | 16 40.0 | 1 2.5 | 1 2.5 | 12 30.0 |
| | 40~49歳 | 54 100.0 | 12 22.2 | 15 27.8 | 14 25.9 | 2 3.7 | 5 9.3 | 6 11.1 | 10 18.5 | 0 0.0 | 19 35.2 | 1 1.9 | 0 0.0 | 16 29.6 |
| | 50~59歳 | 47 100.0 | 15 31.9 | 8 17.0 | 8 17.0 | 1 2.1 | 2 4.3 | 2 4.3 | 11 23.4 | 0 0.0 | 19 40.4 | 3 6.4 | 2 4.3 | 10 21.3 |
| | 60~69歳 | 8 100.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 3 37.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 1 12.5 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 35 21.5 | 19 11.7 | 27 16.6 | 16 9.8 | 22 13.5 | 3 1.8 | 18 11.0 | 0 0.0 | 65 39.9 | 4 2.5 | 8 4.9 | 45 27.6 |
| 男性 | 29歳以下 | 18 100.0 | 2 11.1 | 2 11.1 | 0 0.0 | 3 16.7 | 2 11.1 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 8 44.4 | 0 0.0 | 3 16.7 | 6 33.3 |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 6 15.0 | 4 10.0 | 8 20.0 | 1 2.5 | 5 12.5 | 3 7.5 | 5 12.5 | 0 0.0 | 17 42.5 | 1 2.5 | 2 5.0 | 10 25.0 |
| | 40~49歳 | 34 100.0 | 7 20.6 | 5 14.7 | 3 8.8 | 2 5.9 | 4 11.8 | 0 0.0 | 5 14.7 | 0 0.0 | 10 29.4 | 0 0.0 | 1 2.9 | 12 35.3 |
| | 50~59歳 | 52 100.0 | 14 26.9 | 7 13.5 | 9 17.3 | 7 13.5 | 9 17.3 | 0 0.0 | 5 9.6 | 0 0.0 | 19 36.5 | 3 5.8 | 1 1.9 | 16 30.8 |
| | 60~69歳 | 15 100.0 | 4 26.7 | 1 6.7 | 6 40.0 | 2 13.3 | 1 6.7 | 0 0.0 | 2 13.3 | 0 0.0 | 7 46.7 | 0 0.0 | 1 6.7 | 1 6.7 |
| | 70歳以上 | 4 100.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 1 8.3 | 3 25.0 | 0 0.0 | - | - | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 3 25.0 | 4 33.3 | |

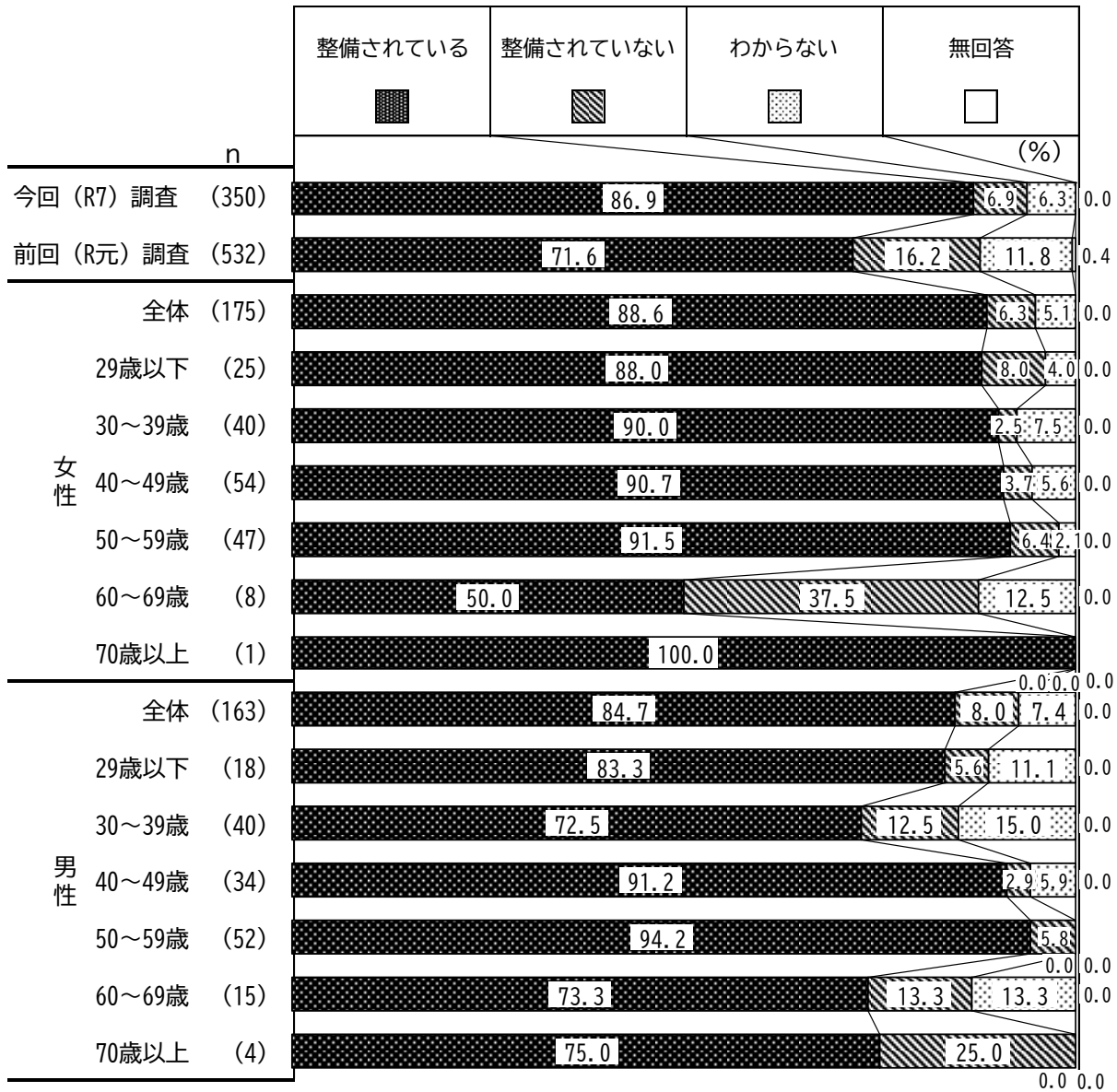
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、すべての性・年齢で「女性従業員が少ない、または、いないから」が最も高くなっています。

問6：育児休業・介護休業の取得環境

あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得できる環境が整備されていますか。（制度の整備、業務体制など）（○は1つ）

問6：育児休業・介護休業の取得環境



「整備されている」(86.9%)が9割近くとなっています。

前回調査と比較すると、「整備されている」は15.3ポイント増加しています。

性別にみると、「整備されている」は女性(88.6%)が男性(84.7%)より3.9ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、男性50～59歳(94.2%)で9割半ばとなっています。

問6：育児休業・介護休業の取得環境【従業員規模別】

| | | 全体 | 整備されている | 整備されていない | わからない | 無回答 |
|--------|------------|--------------|-------------|------------|------------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 304 86.9 | 24 6.9 | 22 6.3 | 0 0.0 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 58 72.5 | 11 13.8 | 11 13.8 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 97 83.6 | 8 6.9 | 11 9.5 | 0 0.0 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 97 99.0 | 1 1.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 48 94.1 | 3 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 4 80.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

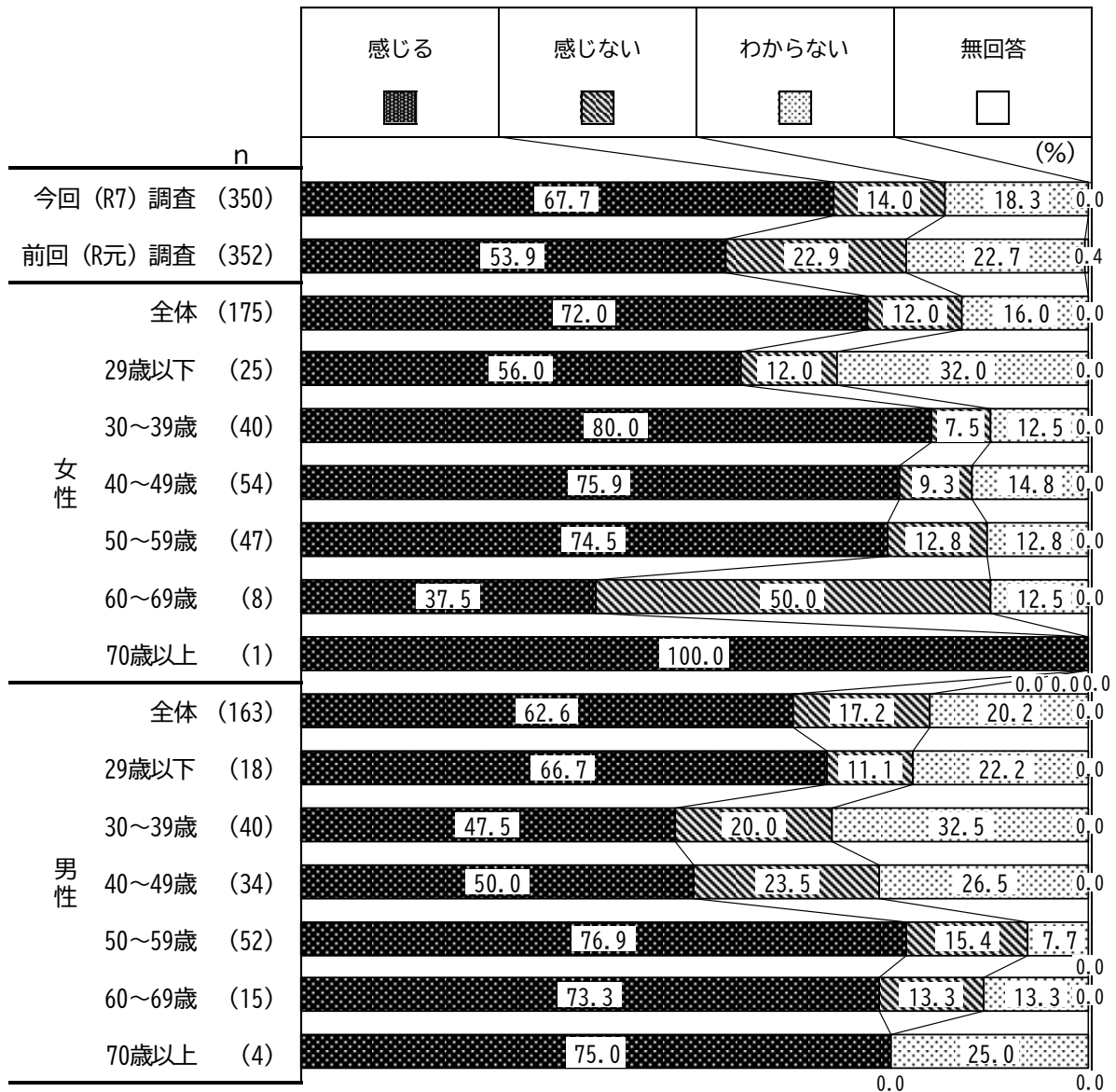
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「整備されている」が最も高くなっています。

問7：育児休業・介護休業は取得しやすいか

あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得しやすい風土・職場の理解がありますか。（○は1つ）

問7：育児休業・介護休業は取得しやすいか



「感じる」(67.7%) が7割近くとなっています。

前回調査と比較すると、「感じる」は13.8ポイント増加しています。

性別にみると、「感じる」は女性(72.0%)が男性(62.6%)より9.4ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると「感じる」は女性30~39歳(80.0%)で8割となっています。

問7：育児休業・介護休業は取得しやすいか【従業員規模別】

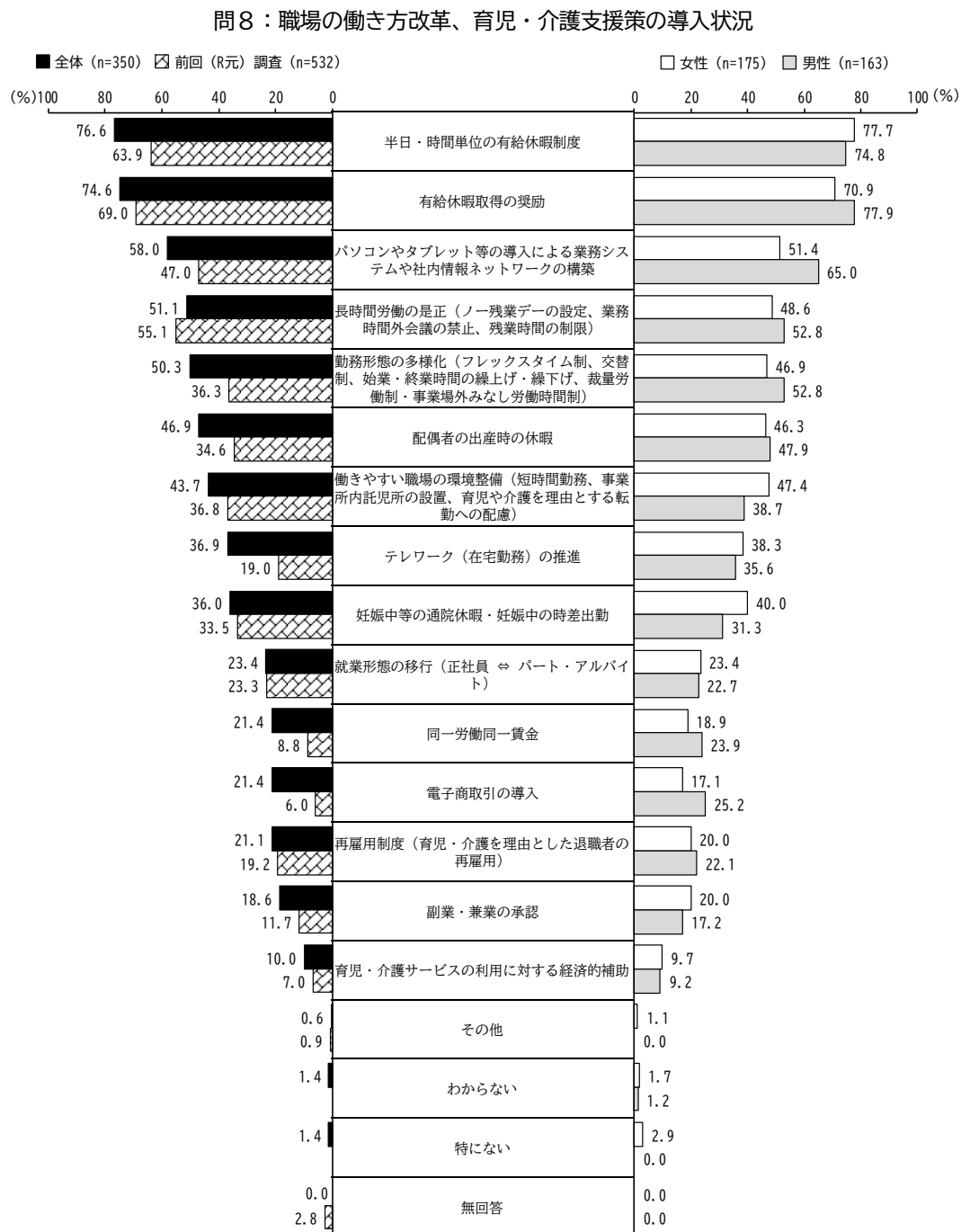
| | | 全体 | 感じる | 感じない | わからない | 無回答 |
|--------|------------|--------------|-------------|------------|------------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 237 67.7 | 49 14.0 | 64 18.3 | 0 0.0 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 48 60.0 | 14 17.5 | 18 22.5 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 71 61.2 | 24 20.7 | 21 18.1 | 0 0.0 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 71 72.4 | 6 6.1 | 21 21.4 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 42 82.4 | 5 9.8 | 4 7.8 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 5 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「感じる」が最も高くなっています。

問8：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況

次の勤務形態や取組のうち、あなたの職場で現在、行われているものはありますか。
(〇はいくつでも)



「半日・時間単位の有給休暇制度」（76.6%）が8割近くで最も多くなっています。次いで「有給休暇取得の奨励」（74.6%）、「パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築」（58.0%）、「長時間労働の是正（ノー残業デーの設定、業務時間外会議の禁止、残業時間の制限）」（51.1%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、ほとんどの項目で増加しています。

性別にみると、「パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築」は男性（65.0%）が女性（51.4%）より 13.6 ポイント高くなっています。一方、「働きやすい職場の環境整備（短時間勤務、事業所内託児所の設置、育児や介護を理由とする転勤への配慮）」は女性（47.4%）が男性（38.7%）より 8.7 ポイント、「妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤」は女性（40.0%）が男性（31.3%）より 8.7 ポイント高くなっています。

問8：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【従業員規模別】

| | 全体 | 長時間労働の是正、残業時間の制限 | 有給休暇取得の奨励 | 働きやすい職場の環境整備（短時間勤務、事業所内託児所の設置、育児や介護を理由とする転勤への配慮） | テレワーク（在宅勤務）の推進 | 勤務形態の多様化（フレックスタイム制、交差勤務・始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制） | 同一労働同一賃金 | 副業・兼業の承認 | パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築 | 電子商取引の導入 | 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤 | |
|----------|------------|------------------|-----------|--|----------------|---|----------|----------|---------------------------------------|----------|--------------------|------|
| | | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 |
| 全体 | 350 | 179 | 261 | 153 | 129 | 176 | 75 | 65 | 203 | 75 | 126 | |
| | 100.0 | 51.1 | 74.6 | 43.7 | 36.9 | 50.3 | 21.4 | 18.6 | 58.0 | 21.4 | 36.0 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 | 35 | 54 | 29 | 26 | 38 | 12 | 12 | 39 | 14 | 22 |
| | | 100.0 | 43.8 | 67.5 | 36.3 | 32.5 | 47.5 | 15.0 | 15.0 | 48.8 | 17.5 | 27.5 |
| | 21~100人 | 116 | 51 | 81 | 35 | 27 | 43 | 15 | 19 | 60 | 19 | 27 |
| | | 100.0 | 44.0 | 69.8 | 30.2 | 23.3 | 37.1 | 12.9 | 16.4 | 51.7 | 16.4 | 23.3 |
| | 101~1,000人 | 98 | 55 | 77 | 51 | 44 | 54 | 26 | 17 | 63 | 21 | 42 |
| | | 100.0 | 56.1 | 78.6 | 52.0 | 44.9 | 55.1 | 26.5 | 17.3 | 64.3 | 21.4 | 42.9 |
| 1,001人以上 | 51 | 35 | 46 | 34 | 30 | 37 | 21 | 16 | 38 | 19 | 32 | |
| | 100.0 | 68.6 | 90.2 | 66.7 | 58.8 | 72.5 | 41.2 | 31.4 | 74.5 | 37.3 | 62.7 | |
| 無回答 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | |
| | 100.0 | 60.0 | 60.0 | 80.0 | 40.0 | 80.0 | 20.0 | 20.0 | 60.0 | 40.0 | 60.0 | |

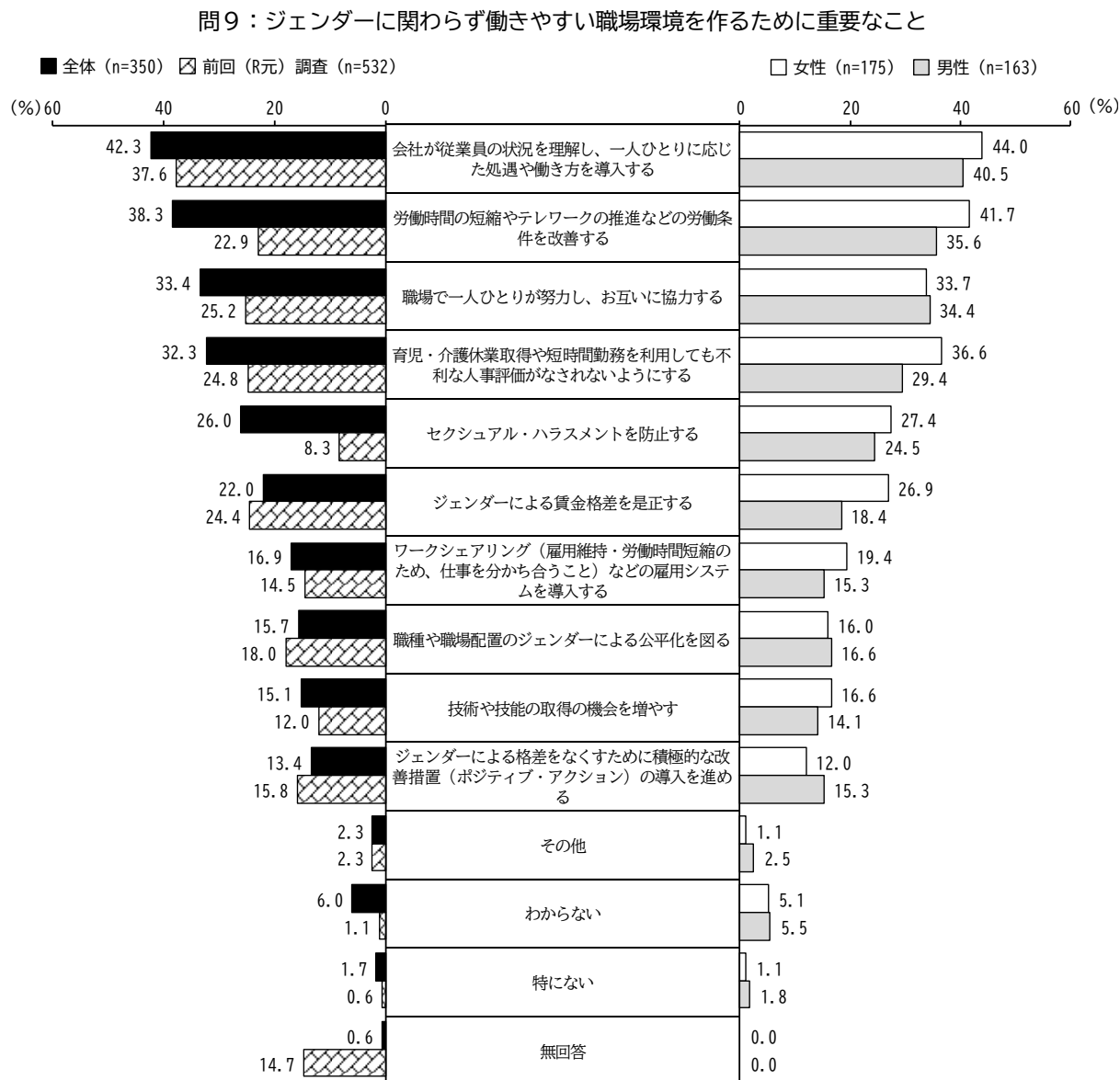
| | 全体 | 配偶者の出産時の休暇 | 半日・時間単位の有給休暇制度 | 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用） | 就業形態の移行（正社員⇔パート・アルバイト） | 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 |
|----------|------------|------------|----------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|------|-------|------|-----|
| | | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 |
| 全体 | 350 | 164 | 268 | 74 | 82 | 35 | 2 | 5 | 5 | 0 |
| | 100.0 | 46.9 | 76.6 | 21.1 | 23.4 | 10.0 | 0.6 | 1.4 | 1.4 | 0.0 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 | 31 | 56 | 7 | 11 | 2 | 3 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 38.8 | 70.0 | 8.8 | 13.8 | 2.5 | 3.8 | 1.3 | 0.0 |
| | 21~100人 | 116 | 38 | 87 | 12 | 25 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| | | 100.0 | 32.8 | 75.0 | 10.3 | 21.6 | 0.9 | 1.7 | 1.7 | 0.0 |
| | 101~1,000人 | 98 | 52 | 76 | 27 | 27 | 15 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 53.1 | 77.6 | 27.6 | 27.6 | 15.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 1,001人以上 | 51 | 39 | 45 | 27 | 16 | 17 | 2 | 2 | 0 | |
| | 100.0 | 76.5 | 88.2 | 52.9 | 31.4 | 33.3 | 3.9 | 3.9 | 0.0 | |
| 無回答 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 100.0 | 80.0 | 80.0 | 20.0 | 60.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、従業員 100 人以下では「半日・時間単位の有給休暇制度」が、従業員 101 人以上では「有給休暇取得の奨励」が最も高くなっています。

問9：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと

あなたは、ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために、特にどのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）



「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」（42.3%）が4割超えで最も多くなっています。次いで「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」（38.3%）、「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」（33.4%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメントを防止する」は17.7ポイント増加しています。

性別にみると、「ジェンダーによる賃金格差を是正する」は女性（26.9%）が男性（18.4%）より8.5ポイント高くなっています。

問9：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと【性・年齢別】

| | | ジェンダーによる賃金格差を是正する | ジェンダーによる格差をなくすために積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める | 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する | ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利益な人事評価がなされないようにする | 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る | 技術や技能の取得の機会を増やす | 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する | 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する | セクシュアル・ハラスメントを防止する | その他 | わからない | 特にない | 無回答 | | |
|-----------|-------------|-------------------|---|------------------------------|--|---|------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 77 22.0 | 47 13.4 | 134 38.3 | 59 16.9 | 113 32.3 | 55 15.7 | 53 15.1 | 148 42.3 | 117 33.4 | 91 26.0 | 8 2.3 | 21 6.0 | 6 1.7 | 2 0.6 | |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 175 100.0 | 47 26.9 | 21 12.0 | 73 41.7 | 34 19.4 | 64 36.6 | 28 16.0 | 29 16.6 | 77 44.0 | 59 33.7 | 48 27.4 | 2 1.1 | 9 5.1 | 2 1.1 | 0 0.0 | |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 7 28.0 | 1 4.0 | 11 44.0 | 3 12.0 | 9 36.0 | 6 24.0 | 4 16.0 | 9 36.0 | 5 20.0 | 5 20.0 | 0 0.0 | 4 16.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 10 25.0 | 4 10.0 | 20 50.0 | 6 15.0 | 18 45.0 | 5 12.5 | 5 12.5 | 24 60.0 | 12 30.0 | 9 22.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 2.5 | 1 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 18 33.3 | 11 20.4 | 24 44.4 | 17 31.5 | 19 35.2 | 9 16.7 | 13 24.1 | 23 42.6 | 21 38.9 | 15 27.8 | 1 1.9 | 1 1.9 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 9 19.1 | 4 8.5 | 15 31.9 | 6 12.8 | 14 29.8 | 4 8.5 | 7 14.9 | 17 36.2 | 17 36.2 | 15 31.9 | 1 2.1 | 4 8.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 3 37.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 1 12.5 | 3 37.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 3 37.5 | 4 50.0 | 4 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 30 18.4 | 25 15.3 | 58 35.6 | 25 15.3 | 48 29.4 | 27 16.6 | 23 14.1 | 66 40.5 | 56 34.4 | 40 24.5 | 4 2.5 | 9 5.5 | 3 1.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 6 33.3 | 3 16.7 | 9 50.0 | 5 27.8 | 9 50.0 | 2 11.1 | 6 33.3 | 6 33.3 | 6 33.3 | 6 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 7 17.5 | 4 10.0 | 18 45.0 | 6 15.0 | 14 35.0 | 2 5.0 | 5 12.5 | 14 42.5 | 14 35.0 | 11 27.5 | 1 2.5 | 1 2.5 | 1 5.0 | 2 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 34 100.0 | 5 14.7 | 6 17.6 | 12 35.3 | 5 14.7 | 13 0.0 | 8 23.5 | 1 2.9 | 14 41.2 | 9 26.5 | 7 20.6 | 0 0.0 | 3 8.8 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 52 100.0 | 10 19.2 | 9 17.3 | 14 26.9 | 8 15.4 | 10 0.0 | 10 19.2 | 8 15.4 | 23 44.2 | 19 36.5 | 11 21.2 | 3 5.8 | 3 5.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 15 100.0 | 1 6.7 | 1 6.7 | 5 33.3 | 1 6.7 | 2 0.0 | 2 20.0 | 3 6.7 | 6 40.0 | 7 46.7 | 3 20.0 | 0 0.0 | 2 13.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 3 25.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 5 41.7 | 2 16.7 | 3 25.0 | 2 16.7 | 3 25.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下、40～49歳では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が、30～39歳では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が、50～59歳では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」と「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」が最も高くなっています。一方、男性の30～39歳では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が、40～59歳では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が最も高くなっています。

問9：ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために重要なこと【性・就労状況別】

| | 全体 | ジェンダーによる賃金格差を是正する | ジェンダーによる格差をなくすために積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める | 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する | ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する | 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利な人事評価がなされないようにする | 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る | 技術や技能の取得の機会を増やす | 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する | 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する | セクシュアル・ハラスメントを防止する | その他 | わからない | 特になし | 無回答 | |
|--------|--------------|-------------------|---|------------------------------|--|--|------------------------|-----------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------|-----------|----------|----------|----------|
| 全体 | 350 100.0 | 77 22.0 | 47 13.4 | 134 38.3 | 59 16.9 | 113 32.3 | 55 15.7 | 53 15.1 | 148 42.3 | 117 33.4 | 91 26.0 | 8 2.3 | 21 6.0 | 6 1.7 | 2 0.6 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 26 32.5 | 10 12.5 | 30 37.5 | 19 23.8 | 20 25.0 | 12 15.0 | 11 13.8 | 20 25.0 | 25 31.3 | 18 22.5 | 1 1.3 | 6 7.5 | 1 1.3 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 24 20.7 | 14 12.1 | 40 34.5 | 11 9.5 | 38 32.8 | 13 11.2 | 24 20.7 | 54 46.6 | 47 40.5 | 32 27.6 | 2 1.7 | 5 4.3 | 1 0.9 | 2 1.7 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 21 21.4 | 15 15.3 | 40 40.8 | 14 14.3 | 32 32.7 | 19 19.4 | 13 13.3 | 48 49.0 | 30 30.6 | 28 28.6 | 3 3.1 | 6 6.1 | 4 4.1 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 6 11.8 | 8 15.7 | 22 43.1 | 15 29.4 | 22 43.1 | 11 21.6 | 5 9.8 | 23 45.1 | 13 25.5 | 12 23.5 | 2 3.9 | 4 7.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数（人）、下段が割合（％）)

従業員規模別にみると、従業員20人以下では「労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する」が、従業員21人以上では「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」が最も高くなっています。

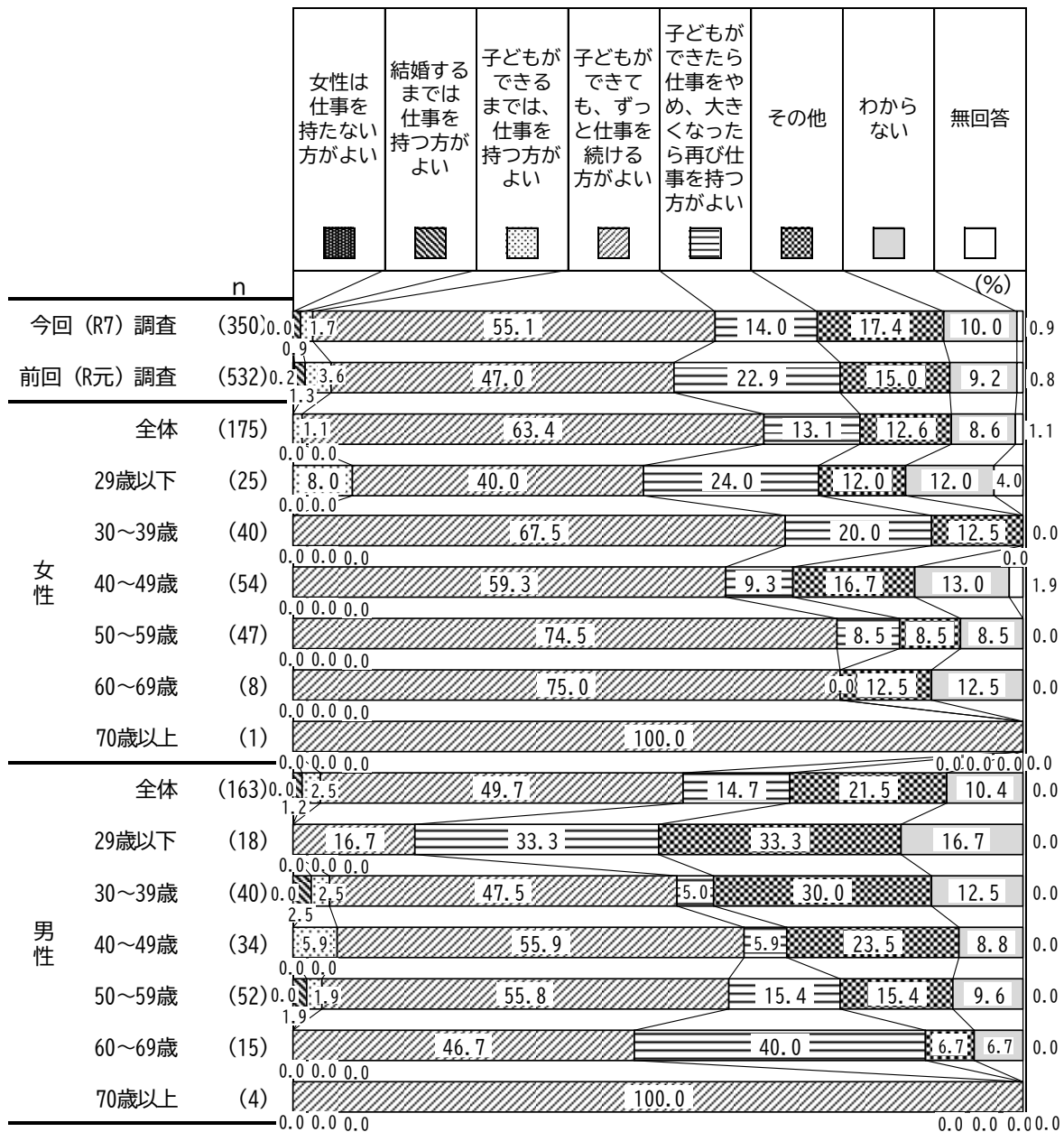
4 働く場における女性の活躍推進について

問 10：望ましい女性の働き方

あなたは、女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思いますか。

(○は1つ)

問 10：望ましい女性の働き方



「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」(55.1%)が5割半ばで最も多くなっています。次いで「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」(14.0%)、「子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい」(1.7%)、「結婚するまでは仕事を持つ方がよい」(0.9%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は8.1ポイント増加しています。

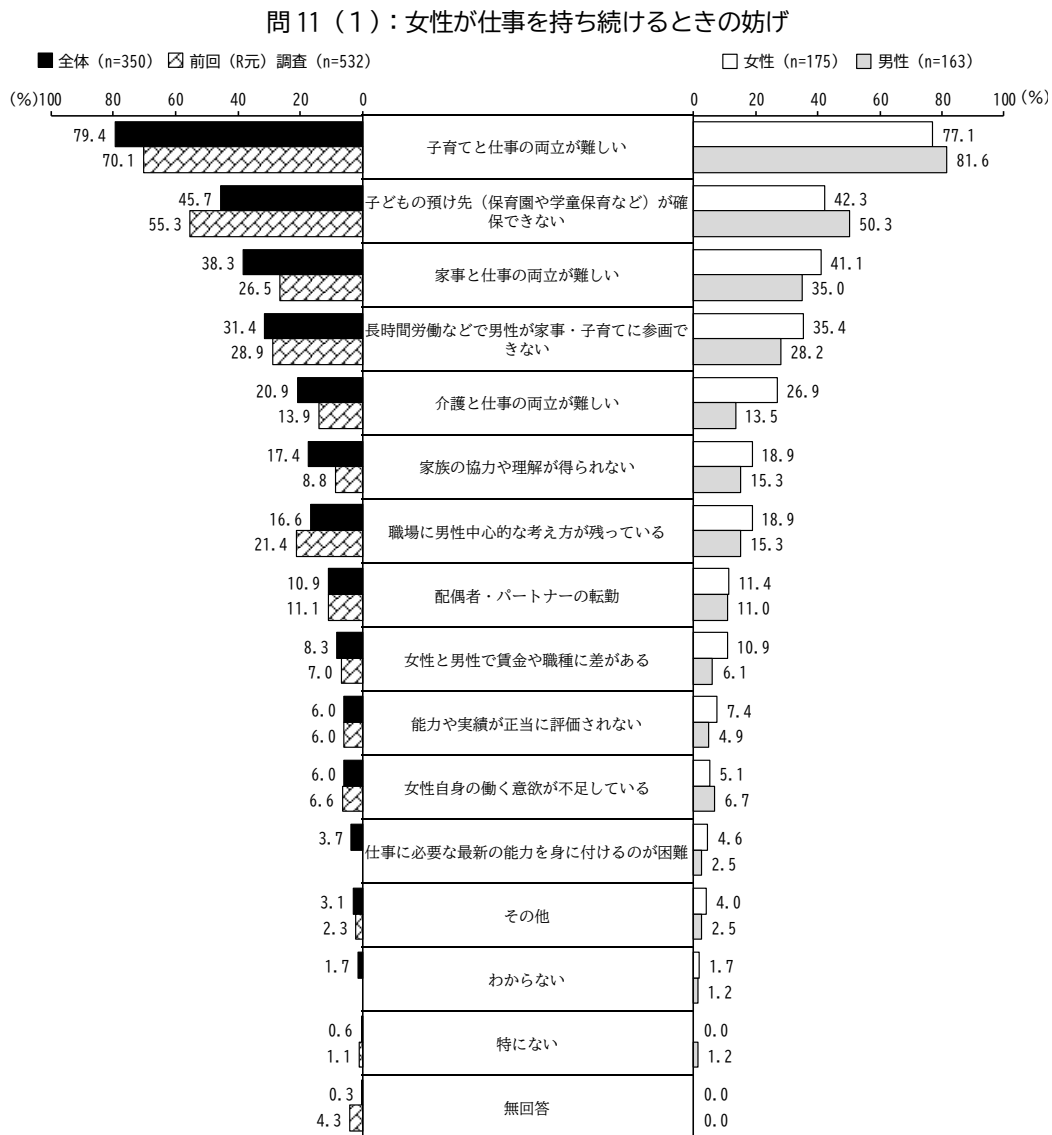
性別にみると、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は女性（63.4%）が男性（49.7%）より13.7ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は女性50～59歳（74.5%）で7割半ばとなっています。

問 11：女性が働き続けることや再就職の妨げになっていること

あなたは、女性が結婚（事実婚を含む）や出産しても仕事をもち続けたり、一度辞めてから再び仕事をもちとうとするときの妨げとして、どのようなことがあると思いますか。それぞれについてお答えください。（〇は3つまで）

(1) 女性が仕事をもち続けるときの妨げ



※「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」については、令和元年度調査時は選択肢になかったため、上記の図には掲載していません。

「子育てと仕事の両立が難しい」（79.4%）が約8割で最も多くなっています。次いで「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」（45.7%）、「家事と仕事の両立が難しい」（38.3%）、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」（31.4%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「家事と仕事の両立が難しい」は11.8ポイント、「子育てと仕事の両立が難しい」は9.3ポイント、「家族の協力や理解が得られない」は8.6ポイント、「介護と仕事の両立が難しい」は7.0ポイント増加しています。一方、「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」は9.6ポイント減少しています。

性別にみると、「介護と仕事の両立が難しい」は女性（26.9%）が男性（13.5%）より13.4ポイント、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」は女性（35.4%）が男性（28.2%）より7.2ポイント、「家事と仕事の両立が難しい」は女性（41.1%）が男性（35.0%）より6.1ポイント高くなっています。

問11（1）：女性が仕事を続けるときの妨げ【性・年齢別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心の考え方が残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にな | 無回答 |
|--------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------|-----------|----------|-----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 278 79.4 | 134 38.3 | 73 20.9 | 29 8.3 | 61 17.4 | 110 31.4 | 160 45.7 | 13 3.7 | 21 6.0 | 58 16.6 | 21 6.0 | 38 10.9 | 11 3.1 | 6 1.7 | 2 0.6 | 1 0.3 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 175 100.0 | 135 77.1 | 72 41.1 | 47 26.9 | 19 10.9 | 33 18.9 | 62 35.4 | 74 42.3 | 8 4.6 | 13 7.4 | 33 18.9 | 9 5.1 | 20 11.4 | 7 4.0 | 3 1.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 22 88.0 | 12 48.0 | 3 12.0 | 2 8.0 | 1 4.0 | 9 36.0 | 12 48.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 4 16.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 33 82.5 | 19 47.5 | 6 15.0 | 2 5.0 | 2 22.5 | 9 37.5 | 15 50.0 | 0 0.0 | 1 2.5 | 4 10.0 | 1 2.5 | 6 15.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 44 81.5 | 28 51.9 | 17 31.5 | 5 9.3 | 11 20.4 | 26 48.1 | 21 38.9 | 7 13.0 | 5 9.3 | 8 14.8 | 4 7.4 | 9 16.7 | 3 5.6 | 3 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 30 63.8 | 9 19.1 | 16 34.0 | 8 17.0 | 10 21.3 | 9 19.1 | 19 40.4 | 0 0.0 | 6 12.8 | 16 34.0 | 3 6.4 | 4 8.5 | 3 6.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 5 62.5 | 4 50.0 | 4 50.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 133 81.6 | 57 35.0 | 22 13.5 | 10 6.1 | 25 15.3 | 46 28.2 | 82 50.3 | 4 2.5 | 8 4.9 | 25 15.3 | 11 6.7 | 18 11.0 | 4 2.5 | 2 1.2 | 2 1.2 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 17 94.4 | 7 38.9 | 0 0.0 | 1 5.6 | 2 11.1 | 10 55.6 | 6 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 29 72.5 | 13 32.5 | 5 12.5 | 5 12.5 | 4 10.0 | 9 22.5 | 24 60.0 | 3 7.5 | 3 7.5 | 8 20.0 | 5 12.5 | 6 15.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 34 100.0 | 29 85.3 | 18 52.9 | 5 14.7 | 1 2.9 | 4 11.8 | 11 32.4 | 14 41.2 | 0 0.0 | 2 5.9 | 5 14.7 | 0 0.0 | 3 8.8 | 0 0.0 | 2 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 52 100.0 | 41 78.8 | 13 25.0 | 8 15.4 | 3 5.8 | 13 25.0 | 15 28.8 | 30 57.7 | 1 1.9 | 2 3.8 | 7 13.5 | 6 11.5 | 8 15.4 | 3 5.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 60～69歳 | 15 100.0 | 14 93.3 | 4 26.7 | 4 26.7 | 1 6.7 | 1 6.7 | 0 0.0 | 8 53.3 | 0 0.0 | 1 6.7 | 2 13.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 3 75.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 25.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 10 83.3 | 5 41.7 | 4 33.3 | 4 0.0 | 3 25.0 | 2 16.7 | 4 33.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、すべての年齢で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

問 11 (1) : 女性が仕事をもち続けるときの妨げ【性・結婚の状況別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にない | 無回答 | |
|-----------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------|------------|----------|----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 278 79.4 | 134 38.3 | 73 20.9 | 29 8.3 | 61 17.4 | 110 31.4 | 160 45.7 | 13 3.7 | 21 6.0 | 58 16.6 | 21 6.0 | 38 10.9 | 11 3.1 | 6 1.7 | 2 0.6 | 1 0.3 | |
| 性・結婚の状況別 | 女性 | 175 100.0 | 135 77.1 | 68 38.8 | 33 22.4 | 19 10.9 | 5 3.3 | 17 10.3 | 39 22.3 | 30 17.1 | 5 2.8 | 6 3.4 | 16 9.1 | 7 4.0 | 11 6.3 | 4 2.3 | 1 0.6 | 0 0.0 | |
| | 結婚している | 85 100.0 | 68 80.0 | 33 38.8 | 19 22.4 | 5 5.9 | 1 1.2 | 17 20.0 | 30 35.3 | 5 5.9 | 6 7.1 | 16 18.8 | 7 8.2 | 11 12.9 | 4 4.7 | 1 1.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 事実婚をしている | 3 100.0 | 3 100.0 | 2 66.7 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 結婚していた | 22 100.0 | 17 77.3 | 9 40.9 | 7 31.8 | 3 13.6 | 3 13.6 | 6 27.3 | 13 59.1 | 1 4.5 | 1 4.5 | 3 13.6 | 1 4.5 | 2 9.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 結婚したことがない | 62 100.0 | 45 72.6 | 26 41.9 | 19 30.6 | 9 14.5 | 5 7.9 | 18 29.0 | 33 53.1 | 3 4.8 | 7 11.0 | 17 27.3 | 9 14.5 | 11 17.7 | 3 4.8 | 1 1.6 | 1 1.6 | 2 3.2 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 2 66.7 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 2 66.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 163 100.0 | 133 81.6 | 57 35.0 | 22 13.5 | 6 3.7 | 10 6.1 | 25 15.3 | 46 28.2 | 82 50.3 | 4 2.5 | 8 4.9 | 25 15.3 | 11 6.7 | 18 11.0 | 4 2.5 | 2 1.2 | 2 1.2 | 0 0.0 |
| | 結婚している | 112 100.0 | 93 83.0 | 40 35.7 | 15 13.4 | 5 4.5 | 5 4.5 | 18 16.1 | 33 29.5 | 58 51.8 | 3 2.7 | 7 6.3 | 17 15.2 | 9 8.0 | 11 9.8 | 3 2.7 | 1 0.9 | 2 1.8 | 0 0.0 |
| | 事実婚をしている | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 結婚していた | 8 100.0 | 7 87.5 | 2 25.0 | 3 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 5 62.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 結婚したことがない | 42 100.0 | 32 76.2 | 14 33.3 | 7 16.7 | 3 7.1 | 3 7.1 | 11 26.2 | 11 26.2 | 19 45.2 | 0 0.0 | 1 2.4 | 6 14.3 | 4 9.5 | 4 9.5 | 1 2.4 | 1 2.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 10 83.3 | 5 41.7 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 25.0 | 2 16.7 | 4 33.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・結婚の状況別にみると、結婚している女性では「子育てと仕事の両立が難しい」(80.0%)が8割となっています。

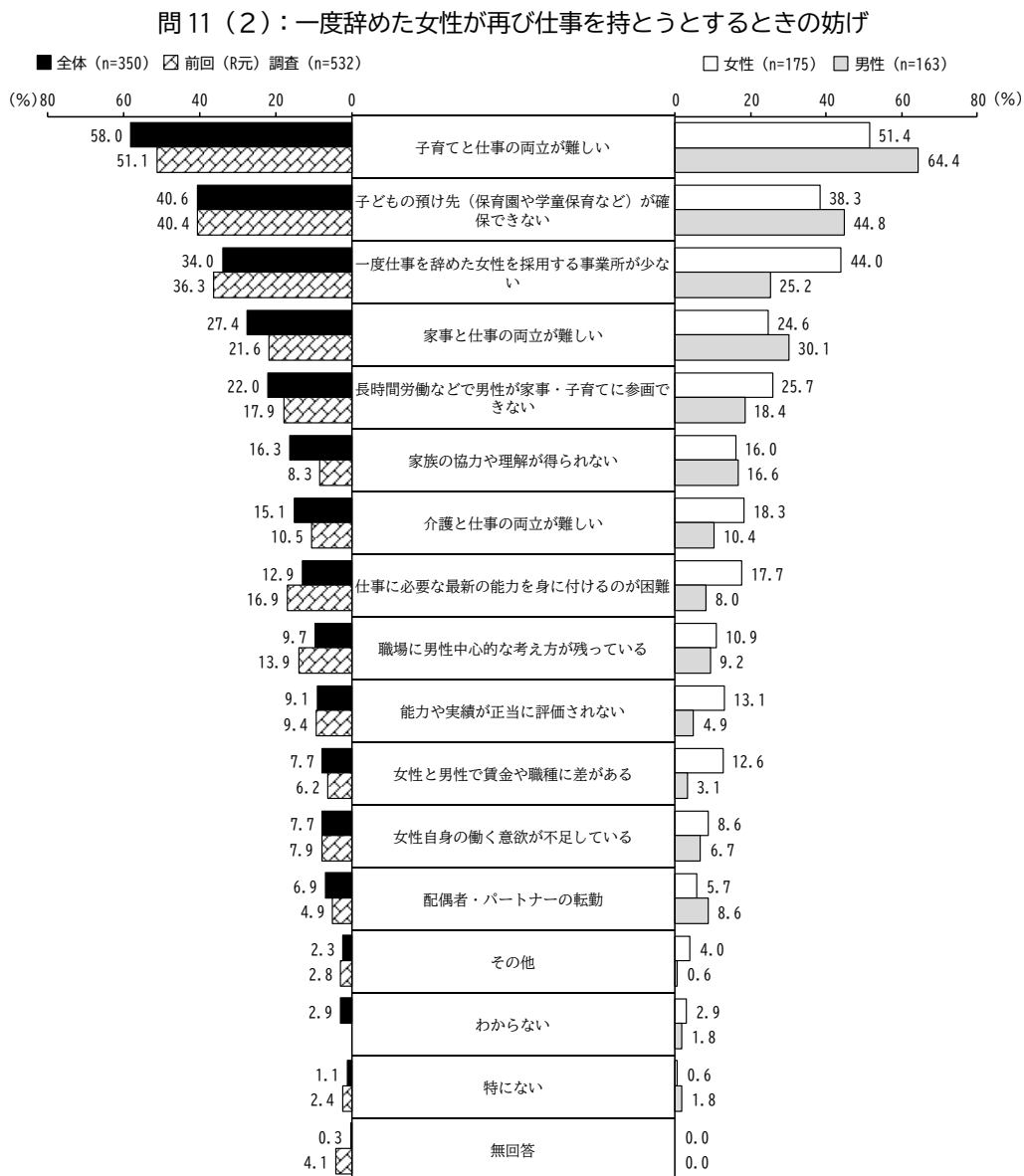
問 11 (1) : 女性が仕事をもち続けるときの妨げ【従業員規模別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にない | 無回答 |
|--------|------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------|-----------|----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 278 79.4 | 134 38.3 | 73 20.9 | 29 8.3 | 61 17.4 | 110 31.4 | 160 45.7 | 13 3.7 | 21 6.0 | 58 16.6 | 21 6.0 | 38 10.9 | 11 3.1 | 6 1.7 | 2 0.6 | 1 0.3 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 57 71.3 | 25 31.3 | 17 21.3 | 5 6.3 | 11 13.8 | 28 35.0 | 31 38.8 | 5 6.3 | 7 8.8 | 14 17.5 | 2 2.5 | 9 11.3 | 3 3.8 | 3 3.8 | 2 2.5 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 94 81.0 | 38 32.8 | 24 20.7 | 12 10.3 | 22 19.0 | 32 27.6 | 56 48.3 | 3 2.6 | 4 3.4 | 19 16.4 | 8 6.9 | 10 8.6 | 3 2.6 | 1 0.9 | 0 0.0 | 1 0.9 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 79 80.6 | 45 45.9 | 20 20.4 | 11 11.2 | 16 16.3 | 32 32.7 | 46 46.9 | 4 4.1 | 8 8.2 | 14 14.3 | 8 8.2 | 9 9.2 | 2 2.0 | 1 1.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 44 86.3 | 24 47.1 | 12 23.5 | 1 2.0 | 11 21.6 | 17 33.3 | 24 47.1 | 1 2.0 | 1 2.0 | 10 19.6 | 3 5.9 | 9 17.6 | 3 5.9 | 1 2.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 4 80.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 60.0 | 3 60.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

(2) 一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ



「子育てと仕事の両立が難しい」(58.0%)が6割近くで最も多くなっています。次いで「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」(40.6%)、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」(34.0%)、「家事と仕事の両立が難しい」(27.4%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「家族の協力や理解が得られない」は8.0ポイント、「子育てと仕事の両立が難しい」は6.9ポイント、「家事と仕事の両立が難しい」は5.8ポイント増加しています。

性別にみると、「子育てと仕事の両立が難しい」は男性(64.4%)が女性(51.4%)より13.0ポイント高くなっています。一方、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」は女性(44.0%)が男性(25.2%)より18.8ポイント高くなっています。

問 11 (2) : 一度辞めた女性が再び仕事を持つとするとときの妨げ【性・年齢別】

| | | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 能力や実績が正當に評価されない | 職場に男性中心の考え方が残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特にない | 無回答 | |
|-----------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 全体 | 350 100.0 | 203 58.0 | 96 27.4 | 53 15.1 | 27 7.7 | 57 16.3 | 77 22.0 | 142 40.6 | 119 34.0 | 32 9.1 | 34 9.7 | 45 12.9 | 27 7.7 | 24 6.9 | 8 2.3 | 10 2.9 | 4 1.1 | 1 0.3 | |
| 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 90 51.4 | 43 24.6 | 32 18.3 | 22 12.6 | 28 16.0 | 45 25.7 | 67 38.3 | 77 44.0 | 23 13.1 | 19 10.9 | 31 17.7 | 15 8.6 | 10 5.7 | 7 4.0 | 5 2.9 | 1 0.6 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 16 64.0 | 7 28.0 | 2 8.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 4 16.0 | 10 40.0 | 16 64.0 | 3 12.0 | 3 12.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 19 47.5 | 9 22.5 | 1 2.5 | 5 12.5 | 6 15.0 | 9 22.5 | 19 47.5 | 17 42.5 | 5 12.5 | 4 10.0 | 7 17.5 | 3 7.5 | 3 7.5 | 1 2.5 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 54 100.0 | 36 66.7 | 19 35.2 | 17 31.5 | 8 14.8 | 13 24.1 | 25 46.3 | 16 29.6 | 22 40.7 | 6 11.1 | 6 11.1 | 10 18.5 | 7 13.0 | 4 7.4 | 4 3.7 | 2 5.6 | 3 0.0 | 0 0.0 |
| | 50~59歳 | 47 100.0 | 16 34.0 | 6 12.8 | 11 23.4 | 5 10.6 | 9 19.1 | 7 14.9 | 20 42.6 | 19 40.4 | 7 14.9 | 4 8.5 | 8 17.0 | 4 8.5 | 3 6.4 | 3 6.4 | 1 2.1 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60~69歳 | 8 100.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 3 37.5 | 2 25.0 | 2 25.0 | 3 37.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 105 64.4 | 49 30.1 | 17 10.4 | 5 3.1 | 27 16.6 | 30 18.4 | 73 44.8 | 41 25.2 | 8 4.9 | 15 9.2 | 13 8.0 | 11 6.7 | 14 8.6 | 1 0.6 | 3 1.8 | 3 1.8 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 17 94.4 | 7 38.9 | 1 5.6 | 0 0.0 | 2 11.1 | 5 27.8 | 4 22.2 | 4 22.2 | 1 5.6 | 2 11.1 | 1 5.6 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 30~39歳 | 40 100.0 | 26 65.0 | 10 25.0 | 2 5.0 | 2 5.0 | 5 12.5 | 8 20.0 | 19 47.5 | 12 30.0 | 2 5.0 | 3 7.5 | 5 12.5 | 2 5.0 | 5 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 5.0 | 0 0.0 | |
| 40~49歳 | 34 100.0 | 25 73.5 | 15 44.1 | 5 14.7 | 1 2.9 | 7 20.6 | 14 41.2 | 14 41.2 | 6 17.6 | 2 5.9 | 5 14.7 | 3 8.8 | 2 5.9 | 2 5.9 | 0 0.0 | 2 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 50~59歳 | 52 100.0 | 26 50.0 | 9 17.3 | 6 11.5 | 1 1.9 | 13 25.0 | 9 17.3 | 30 57.7 | 13 25.0 | 3 5.8 | 3 5.8 | 3 11.5 | 6 13.5 | 7 1.9 | 1 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 60~69歳 | 15 100.0 | 9 60.0 | 6 40.0 | 3 20.0 | 1 6.7 | 1 6.7 | 1 6.7 | 6 40.0 | 5 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 8 66.7 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 2 16.7 | 2 16.7 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「子育てと仕事の両立が難しい」と「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が、30~39歳では「子育てと仕事の両立が難しい」と「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、40~49歳では「子育てと仕事の両立が難しい」が、50~59歳では「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、60~69歳では「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」と「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」が最も高くなっています。一方、男性の49歳以下、60~69歳では「子育てと仕事の両立が難しい」が、50~59歳では「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」が最も高くなっています。

問 11 (2) : 一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ【性・結婚の状況別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 | |
|-----------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 203 58.0 | 96 27.4 | 53 15.1 | 27 7.7 | 57 16.3 | 77 22.0 | 142 40.6 | 119 34.0 | 32 9.1 | 34 9.7 | 45 12.9 | 27 7.7 | 24 6.9 | 8 2.3 | 10 2.9 | 4 1.1 | 1 0.3 | |
| 性・結婚の状況別 | 女性合計 | 175 100.0 | 90 51.4 | 43 24.6 | 32 18.3 | 22 12.6 | 16.0 | 28 16.0 | 67 38.3 | 77 44.0 | 23 13.1 | 19 10.9 | 31 17.7 | 15 8.6 | 10 5.7 | 7 4.0 | 5 2.9 | 1 0.6 | 0 0.0 | |
| | 結婚している | 85 100.0 | 43 50.6 | 22 25.9 | 13 15.3 | 6 7.1 | 18 21.2 | 24 34.1 | 29 41.1 | 37 43.5 | 10 11.8 | 7 8.2 | 15 17.6 | 9 10.6 | 8 9.4 | 4 4.7 | 1 1.2 | 1 1.2 | 0 0.0 | |
| | 事実婚をしている | 3 100.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 結婚していた | 22 100.0 | 9 40.9 | 5 22.7 | 3 13.6 | 3 13.6 | 4 18.2 | 4 18.2 | 10 45.5 | 11 50.0 | 4 18.2 | 3 13.6 | 4 18.2 | 3 13.6 | 1 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 結婚したことがない | 62 100.0 | 36 58.1 | 15 24.2 | 15 24.2 | 10 16.1 | 4 6.5 | 16 25.8 | 26 41.9 | 27 43.5 | 7 11.3 | 8 12.9 | 11 17.7 | 3 4.8 | 0 0.0 | 2 3.2 | 3 4.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 3 100.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 2 66.7 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 2 66.7 | 2 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 105 64.4 | 49 30.1 | 17 10.4 | 5 3.1 | 27 16.6 | 30 18.4 | 73 44.8 | 41 25.2 | 8 4.9 | 15 9.2 | 13 8.0 | 11 6.7 | 14 8.6 | 1 0.6 | 3 1.8 | 3 1.8 | 0 0.0 | |
| 結婚している | 112 100.0 | 70 62.5 | 33 29.5 | 12 10.7 | 3 2.7 | 21 18.8 | 21 18.8 | 51 45.5 | 30 26.8 | 7 6.3 | 9 8.0 | 11 9.8 | 8 7.1 | 10 8.9 | 1 0.9 | 1 0.9 | 3 2.7 | 0 0.0 | | |
| 事実婚をしている | 0 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 結婚していた | 8 100.0 | 4 50.0 | 3 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 5 62.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 結婚したことがない | 42 100.0 | 30 71.4 | 12 28.6 | 4 9.5 | 2 4.8 | 4 9.5 | 8 19.0 | 17 40.5 | 8 19.0 | 1 2.4 | 5 11.9 | 5 11.9 | 2 4.8 | 2 4.8 | 0 0.0 | 2 4.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 8 66.7 | 4 33.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 16.7 | 2 16.7 | 2 16.7 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・結婚の状況別にみると、結婚している女性では「子育てと仕事の両立が難しい」(50.6%)は約5割となっています。

問 11 (2) : 一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ【従業員規模別】

| | | 全体 | 子育てと仕事の両立が難しい | 家事と仕事の両立が難しい | 介護と仕事の両立が難しい | 女性と男性で賃金や職種に差がある | 家族の協力や理解が得られない | 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない | 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 能力や実績が正当に評価されない | 職場に男性中心な考え方が残っている | 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 | 女性自身の働く意欲が不足している | 配偶者・パートナーの転勤 | その他 | わからない | 特になし | 無回答 |
|--------|------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|-----------|----------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 203 58.0 | 96 27.4 | 53 15.1 | 27 7.7 | 57 16.3 | 77 22.0 | 142 40.6 | 119 34.0 | 32 9.1 | 34 9.7 | 45 12.9 | 27 7.7 | 24 6.9 | 8 2.3 | 10 2.9 | 4 1.1 | 1 0.3 |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 44 55.0 | 19 23.8 | 14 17.5 | 8 10.0 | 9 11.3 | 22 27.5 | 28 35.0 | 23 28.8 | 5 6.3 | 8 10.0 | 9 11.3 | 3 3.8 | 4 5.0 | 2 2.5 | 3 3.8 | 2 2.5 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 65 56.0 | 25 21.6 | 10 8.6 | 12 10.3 | 18 15.5 | 22 19.0 | 49 42.2 | 43 37.1 | 13 11.2 | 10 8.6 | 12 10.3 | 8 6.9 | 8 6.9 | 3 2.6 | 4 3.4 | 1 0.9 | 1 0.9 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 62 63.3 | 33 33.7 | 16 16.3 | 5 5.1 | 15 15.3 | 24 24.5 | 40 40.8 | 35 35.7 | 10 10.2 | 10 10.2 | 18 18.4 | 11 11.2 | 6 6.1 | 2 2.0 | 2 2.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 29 56.9 | 18 35.3 | 13 25.5 | 2 3.9 | 14 27.5 | 9 17.6 | 24 47.1 | 16 31.4 | 3 5.9 | 6 11.8 | 5 9.8 | 5 9.8 | 5 9.8 | 1 2.0 | 1 2.0 | 1 2.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 3 60.0 | 1 20.0 | 1 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 40.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

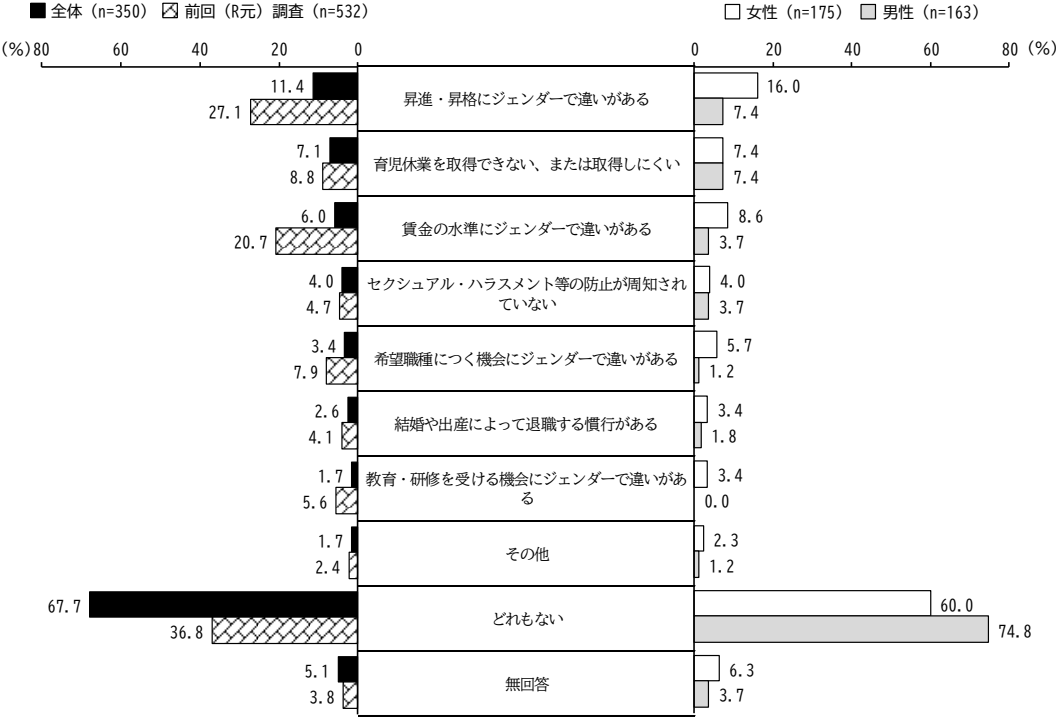
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、すべての従業員規模で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も高くなっています。

問 12：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い

あなたの職場では、次のようなことがありますか。（〇はいくつでも）

問 12：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い



「昇進・昇格にジェンダーで違いがある」(11.4%)が1割超えで最も多くなっています。次いで「育児休業を取得できない、または取得しにくい」(7.1%)、「賃金の水準にジェンダーで違いがある」(6.0%)、「セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない」(4.0%)などの順となっています。一方、「どれもない」(67.7%)は7割近くとなっています。

性別にみると、「昇進・昇格にジェンダーで違いがある」は女性(16.0%)が男性(7.4%)より8.6ポイント高くなっています。

問 12：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【性・年齢別】

| | | 全体 | 賃金の水準にジェンダーで違いがある | 昇進・昇格にジェンダーで違いがある | 希望職種につく機会にジェンダーで違いがある | 教育・研修を受ける機会にジェンダーで違いがある | 育児休業を取得できない、または取得しにくい | 結婚や出産によって退職する慣行がある | セクシュアル・ハラスメントの防止が周知・ハラスメント | その他 | どれもない | 無回答 |
|-----------|-------------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------|------------|-------------|-----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 21 6.0 | 40 11.4 | 12 3.4 | 6 1.7 | 25 7.1 | 9 2.6 | 14 4.0 | 6 1.7 | 237 67.7 | 18 5.1 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 175 100.0 | 15 8.6 | 28 16.0 | 10 5.7 | 6 3.4 | 13 7.4 | 6 3.4 | 7 4.0 | 4 2.3 | 105 60.0 | 11 6.3 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 2 8.0 | 1 4.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 16 64.0 | 1 4.0 |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 2 5.0 | 7 17.5 | 3 7.5 | 1 2.5 | 4 10.0 | 1 2.5 | 2 5.0 | 1 2.5 | 21 52.5 | 4 10.0 |
| | 40~49歳 | 54 100.0 | 4 7.4 | 6 11.1 | 4 7.4 | 0 0.0 | 4 7.4 | 2 3.7 | 2 3.7 | 0 0.0 | 38 70.4 | 4 7.4 |
| | 50~59歳 | 47 100.0 | 7 14.9 | 13 27.7 | 1 2.1 | 5 10.6 | 3 6.4 | 0 0.0 | 2 4.3 | 2 4.3 | 26 55.3 | 1 2.1 |
| | 60~69歳 | 8 100.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 4 50.0 | 1 12.5 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 6 3.7 | 12 7.4 | 2 1.2 | 0 0.0 | 12 7.4 | 3 1.8 | 6 3.7 | 2 1.2 | 122 74.8 | 6 3.7 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 11.1 | 0 0.0 | 1 5.6 | 1 5.6 | 14 77.8 | 0 0.0 |
| 30~39歳 | 40 100.0 | 2 5.0 | 4 10.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 7.5 | 1 2.5 | 2 5.0 | 1 2.5 | 29 72.5 | 1 2.5 | |
| 40~49歳 | 34 100.0 | 3 8.8 | 3 8.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 11.8 | 2 5.9 | 2 5.9 | 2 0.0 | 23 67.6 | 0 0.0 | |
| 50~59歳 | 52 100.0 | 1 1.9 | 4 7.7 | 1 1.9 | 0 0.0 | 2 3.8 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 41 78.8 | 3 5.8 | |
| 60~69歳 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 80.0 | 1 6.7 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 75.0 | 1 25.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 10 83.3 | 1 8.3 |

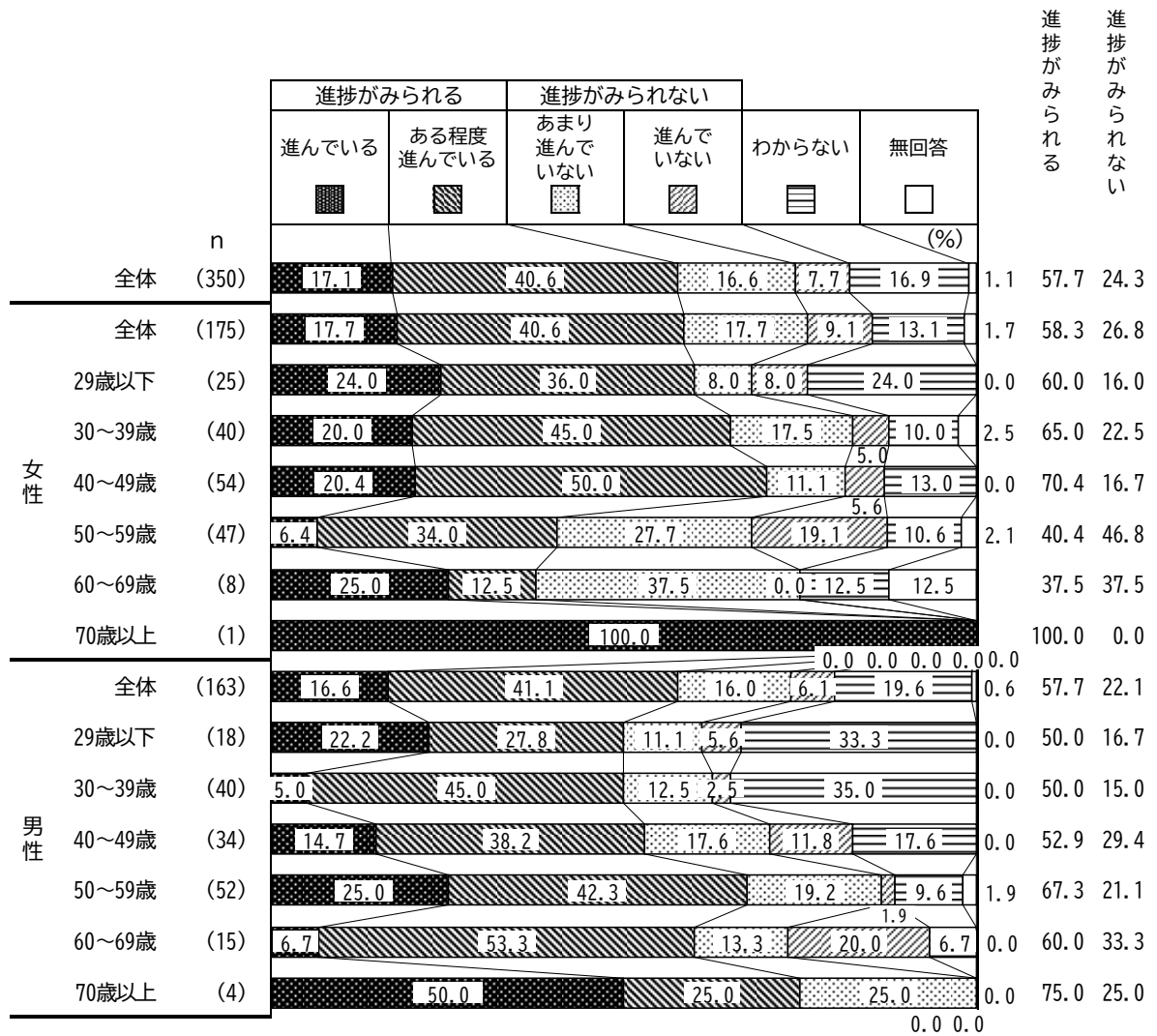
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「賃金の水準にジェンダーで違いがある」、「希望職種につく機会にジェンダーで違いがある」、「結婚や出産によって退職する慣行がある」が、30~59歳では「昇進・昇格にジェンダーで違いがある」が、60~69歳では「育児休業を取得できない、または取得しにくい」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下、40~49歳では「育児休業を取得できない、または取得しにくい」が、30~39歳、50~59歳では「昇進・昇格にジェンダーで違いがある」が、60~69歳では「希望職種につく機会にジェンダーで違いがある」と「育児休業を取得できない、または取得しにくい」が最も高くなっています。

問 13：女性活躍のための取組の進捗度

あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。
(○は1つ)

問 13：女性活躍のための取組の進捗度



「進んでいる」(17.1%)と「ある程度進んでいる」(40.6%)を合わせた「進捗がみられる」(57.7%)は6割近くとなっています。一方、「あまり進んでいない」(16.6%)と「進んでいない」(7.7%)を合わせた「進捗がみられない」(24.3%)は2割半ばとなっています。

性別にみると、「進捗がみられる」は女性(58.3%)が男性(57.7%)より0.6ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「進捗がみられる」は女性40～49歳(70.4%)で7割となっています。

問 13：女性活躍のための取組の進捗度【性・就労状況別】

| | 全体 | 進捗がみられる | | 進捗がみられない | | | 無回答 | 進捗がみられる | 進捗がみられない | |
|----|--------------|--------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| | | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | わからない | | | | |
| 全体 | 350 100.0 | 60 17.1 | 142 40.6 | 58 16.6 | 27 7.7 | 59 16.9 | 4 1.1 | 202 57.7 | 85 24.3 | |
| 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 31 17.7 | 71 40.6 | 31 17.7 | 16 9.1 | 23 13.1 | 3 1.7 | 102 58.3 | 47 26.8 |
| | 企業経営者・役員 | 6 100.0 | 2 33.3 | 1 16.7 | 1 16.7 | 0 0.0 | 1 16.7 | 1 16.7 | 3 50.0 | 1 16.7 |
| | 常勤の正規社員 | 158 100.0 | 23 14.6 | 69 43.7 | 29 18.4 | 16 10.1 | 20 12.7 | 1 0.6 | 92 58.3 | 45 28.5 |
| | 派遣社員・契約社員 | 2 100.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 7 100.0 | 4 57.1 | 1 14.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 14.3 | 1 14.3 | 5 71.4 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 27 16.6 | 67 41.1 | 26 16.0 | 10 6.1 | 32 19.6 | 1 0.6 | 94 57.7 | 36 22.1 |
| 男性 | 企業経営者・役員 | 23 100.0 | 7 30.4 | 5 21.7 | 8 34.8 | 2 8.7 | 1 4.3 | 0 0.0 | 12 52.1 | 10 43.5 |
| | 常勤の正規社員 | 133 100.0 | 20 15.0 | 57 42.9 | 17 12.8 | 7 5.3 | 31 23.3 | 1 0.8 | 77 57.9 | 24 18.1 |
| | 派遣社員・契約社員 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 5 100.0 | 0 0.0 | 4 80.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 80.0 | 1 20.0 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 |
| | 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 2 16.7 | 4 33.3 | 1 8.3 | 1 8.3 | 4 33.3 | 0 0.0 | 6 50.0 | 2 16.6 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・就労状況別にみると、すべての就労状況で「進捗がみられる」が5割以上となっています。

問 13：女性活躍のための取組の進捗度【従業員規模別】

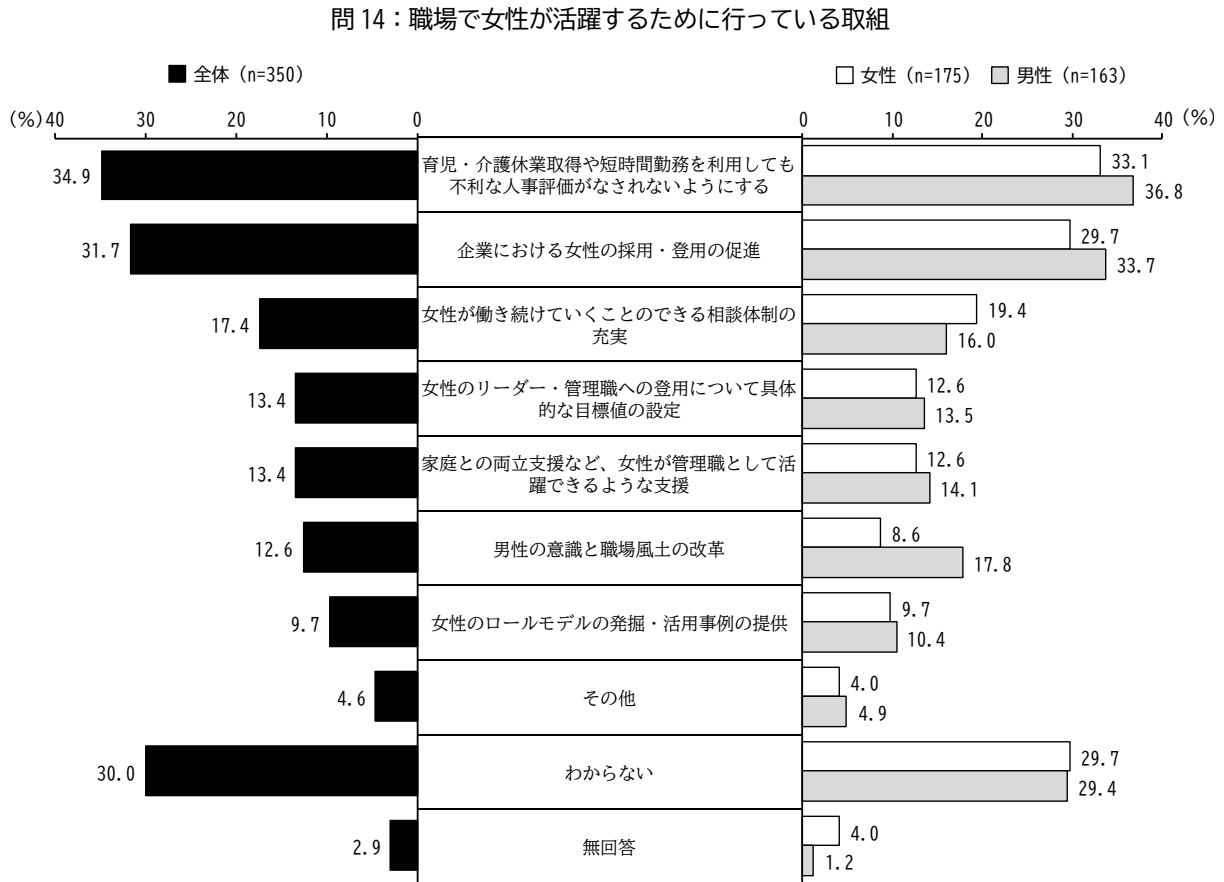
| | 全体 | 進捗がみられる | | 進捗がみられない | | | 無回答 | 進捗がみられる | 進捗がみられない | |
|--------|--------------|--------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| | | 進んでいる | ある程度進んでいる | あまり進んでいない | 進んでいない | わからない | | | | |
| 全体 | 350 100.0 | 60 17.1 | 142 40.6 | 58 16.6 | 27 7.7 | 59 16.9 | 4 1.1 | 202 57.7 | 85 24.3 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 18 22.5 | 23 28.8 | 8 10.0 | 9 11.3 | 22 27.5 | 0 0.0 | 41 51.3 | 17 21.3 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 19 16.4 | 44 37.9 | 20 17.2 | 12 10.3 | 20 17.2 | 1 0.9 | 63 54.3 | 32 27.5 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 11 11.2 | 44 44.9 | 22 22.4 | 4 4.1 | 14 14.3 | 3 3.1 | 55 56.1 | 26 26.5 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 11 21.6 | 30 58.8 | 5 9.8 | 2 3.9 | 3 5.9 | 0 0.0 | 41 80.4 | 7 13.7 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 60.0 | 3 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 3 60.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

従業員規模別にみると、従業員1,001人以上では、「進捗がみられる」(80.4%)が8割となっています。

問 14：職場で女性が活躍するために行っている取組

女性が職場において活躍するために、行っている取組はありますか。
(〇はいくつでも)



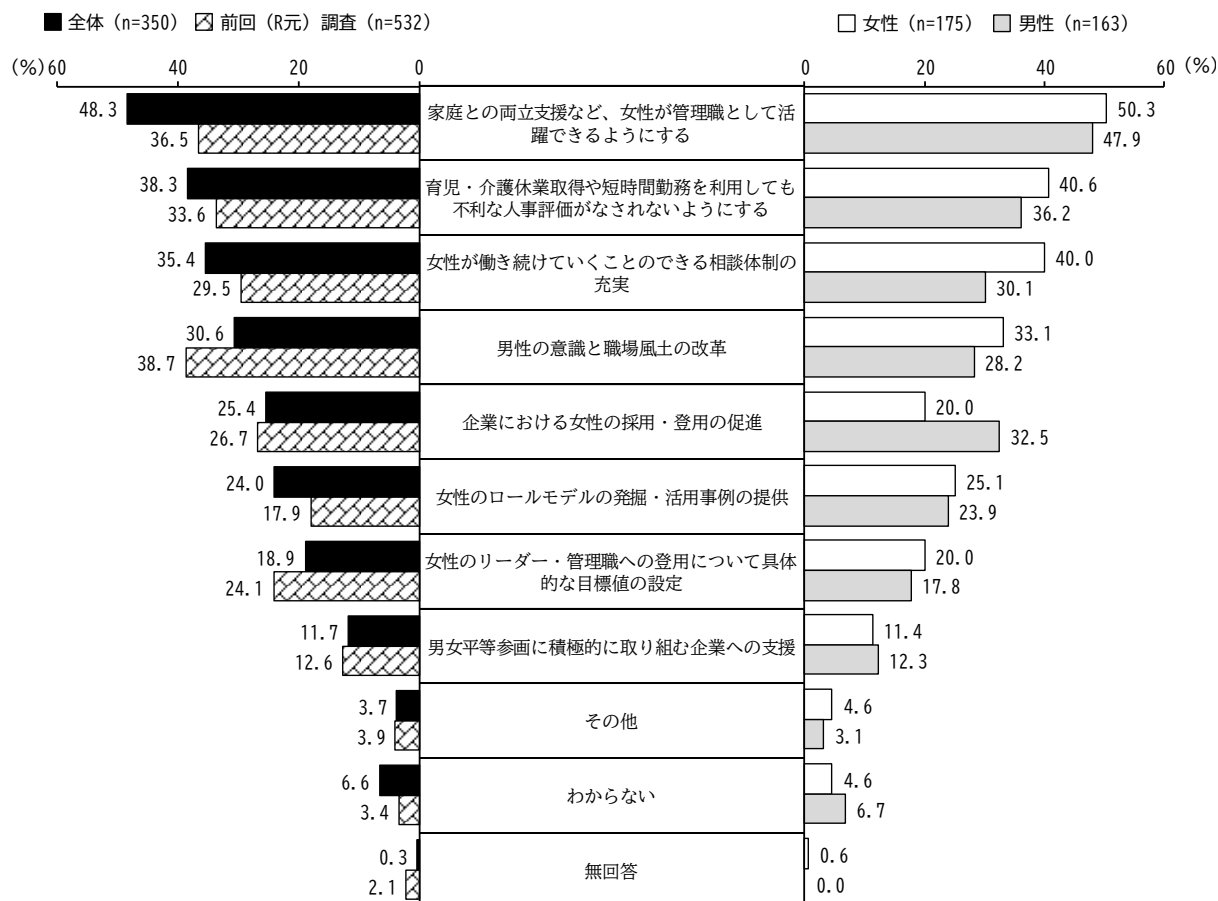
「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」(34.9%) が3割半ばで最も多くなっています。次いで「企業における女性の採用・登用の促進」(31.7%)、「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」(17.4%)、「女性のリーダー・管理職への登用について具体的な目標値の設定」(13.4%)、「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような支援」(13.4%)などの順となっています。

性別にみると、「男性の意識と職場風土の改革」は男性(17.8%)が女性(8.6%)より9.2ポイント高くなっています。

問 15：職場で女性が活躍する上で必要なこと

女性が職場において活躍するために、特にどのような取組が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

問 15：職場で女性が活躍する上で必要なこと



「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」(48.3%)が5割近くで最も多くなっています。次いで「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」(38.3%)、「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」(35.4%)、「男性の意識と職場風土の改革」(30.6%)などの順となっています。

性別にみると、「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」は女性(40.0%)が男性(30.1%)より9.9ポイント高くなっています。一方、「企業における女性の採用・登用の促進」は男性(32.5%)が女性(20.0%)より12.5ポイント高くなっています。

問 15：職場で女性が活躍する上で必要なこと【性・年齢別】

| | | 全体 | 企業の促進 | 女性の登用 | 女性の事例 | 女性が働き続けること | 男女平等 | 家庭と両立 | 育児・介護 | 男性の意識 | その他 | わからない | 無回答 |
|--------|-------------|--------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 89 25.4 | 66 18.9 | 84 24.0 | 124 35.4 | 41 11.7 | 169 48.3 | 134 38.3 | 107 30.6 | 13 3.7 | 23 6.6 | 1 0.3 |
| 性・年齢別 | 女性 | 175 100.0 | 35 20.0 | 35 20.0 | 44 25.1 | 70 40.0 | 20 11.4 | 88 50.3 | 71 40.6 | 58 33.1 | 8 4.6 | 8 4.6 | 1 0.6 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 4 16.0 | 2 8.0 | 5 20.0 | 10 40.0 | 5 20.0 | 12 48.0 | 13 52.0 | 6 24.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 7 17.5 | 10 25.0 | 9 22.5 | 14 35.0 | 2 49.0 | 24 60.0 | 18 45.0 | 13 32.5 | 2 5.0 | 1 2.5 | 0 0.0 |
| | 40~49歳 | 54 100.0 | 15 27.8 | 14 25.9 | 21 38.9 | 26 48.1 | 7 19.6 | 29 53.7 | 18 33.3 | 18 33.3 | 2 3.7 | 4 7.4 | 0 0.0 |
| | 50~59歳 | 47 100.0 | 7 14.9 | 8 17.0 | 8 17.0 | 18 38.3 | 5 10.6 | 22 46.8 | 18 38.3 | 16 34.0 | 3 6.4 | 3 6.4 | 0 0.0 |
| | 60~69歳 | 8 100.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 37.5 | 5 62.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 1 12.5 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 163 100.0 | 53 32.5 | 29 17.8 | 39 23.9 | 49 30.1 | 20 12.3 | 78 47.9 | 59 36.2 | 46 28.2 | 5 3.1 | 11 6.7 | 0 0.0 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 3 16.7 | 4 22.2 | 2 11.1 | 10 55.6 | 2 11.1 | 10 55.6 | 9 50.0 | 5 27.8 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 |
| 30~39歳 | 40 100.0 | 13 32.5 | 8 20.0 | 9 22.5 | 13 32.5 | 6 15.0 | 20 50.0 | 16 40.0 | 9 22.5 | 2 5.0 | 3 7.5 | 0 0.0 | |
| 40~49歳 | 34 100.0 | 9 26.5 | 5 14.7 | 9 26.5 | 9 26.5 | 4 11.8 | 15 44.1 | 12 35.3 | 10 29.4 | 2 5.9 | 5 14.7 | 0 0.0 | |
| 50~59歳 | 52 100.0 | 22 42.3 | 10 19.2 | 16 30.8 | 13 25.0 | 4 7.7 | 24 46.2 | 10 19.2 | 16 30.8 | 1 1.9 | 1 1.9 | 0 0.0 | |
| 60~69歳 | 15 100.0 | 4 26.7 | 2 13.3 | 3 20.0 | 3 20.0 | 2 13.3 | 9 60.0 | 9 60.0 | 4 26.7 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 3 75.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 100.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | 1 8.3 | 5 41.7 | 1 8.3 | 3 25.0 | 4 33.3 | 3 25.0 | 0 0.0 | 4 33.3 | 0 0.0 | |

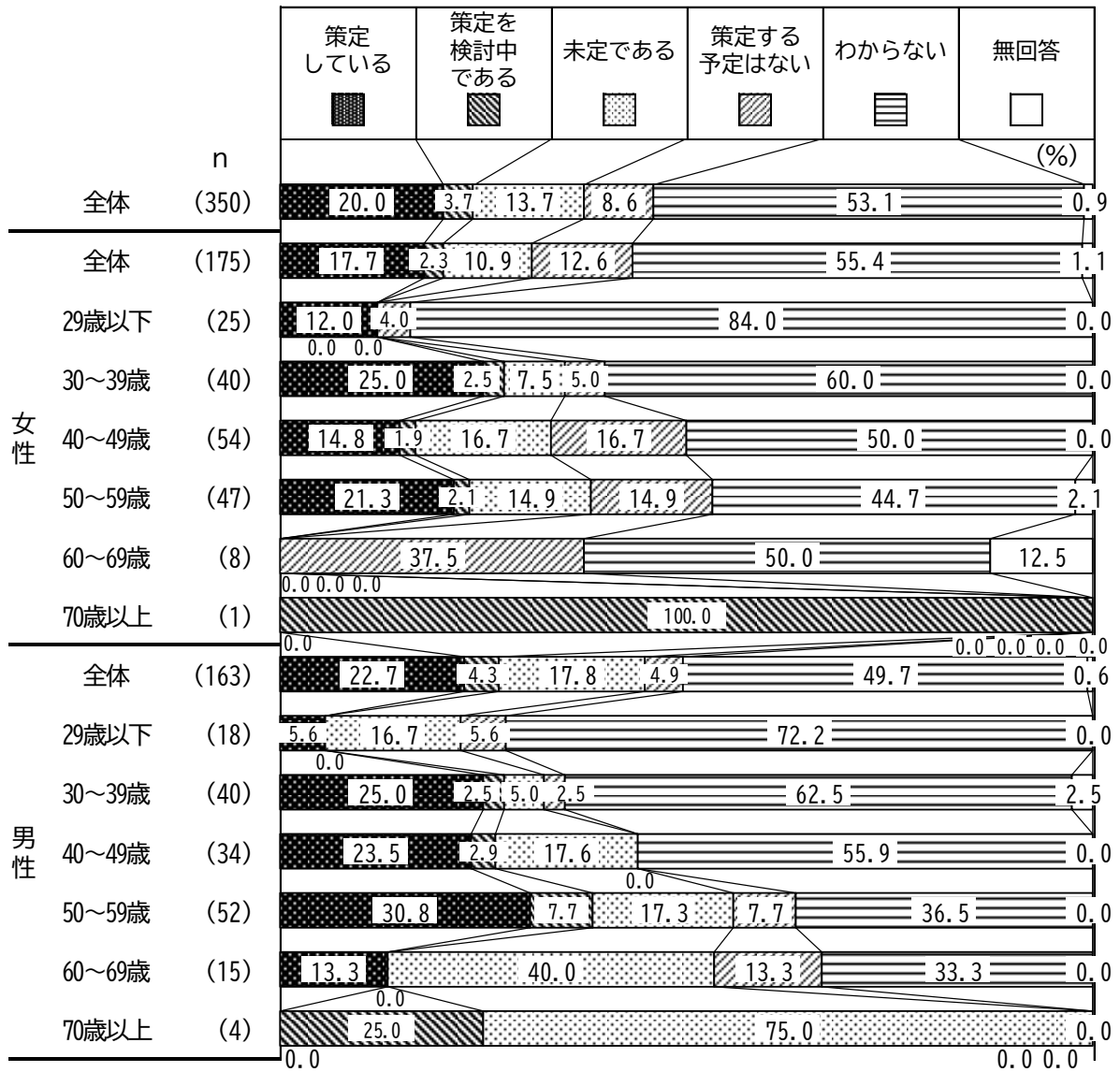
(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利益な人事評価がなされないようにする」が、30~59歳では「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が、60~69歳では「男性の意識と職場風土の改革」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下では「女性が働き続けることのできる相談体制の充実」と「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が、30~59歳では「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」が、60~69歳では「家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする」と「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利益な人事評価がなされないようにする」が最も高くなっています。

問 16：「一般事業主行動計画」の策定状況

あなたの勤務先では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。（○は1つ）

問 16：「一般事業主行動計画」の策定状況



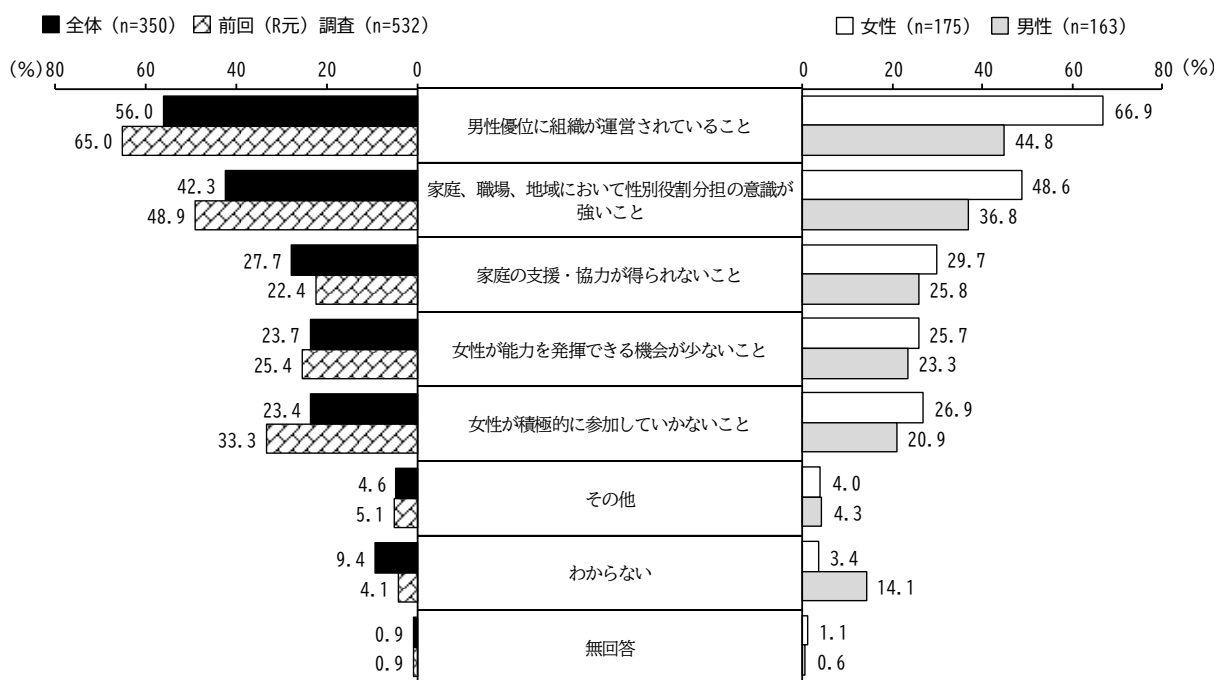
「策定している」(20.0%)が2割で最も多くなっています。次いで「未定である」(13.7%)、「策定する予定はない」(8.6%)、「策定を検討中である」(3.7%)の順となっています。

5 社会参画について

問 17：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因

あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。（○はいくつでも）

問 17：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因



「男性優位に組織が運営されていること」（56.0%）が5割半ばで最も多くなっています。次いで「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」（42.3%）、「家庭の支援・協力が得られないこと」（27.7%）、「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」（23.7%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、「家庭の支援・協力が得られないこと」は5.3ポイント増加しています。一方、「女性が積極的に参加していかないこと」は9.9ポイント、「男性優位に組織が運営されていること」は9.0ポイント、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」は6.6ポイント減少しています。

性別にみると、「男性優位に組織が運営されていること」は女性（66.9%）が男性（44.8%）より22.1ポイント、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」は女性（48.6%）が男性（36.8%）より11.8ポイント高くなっています。

問 17：政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因【性・年齢別】

| | | 全体 | 別家庭、役割分担、職場の意識が強いことと性 | い男性優位に組織が運営されていること | い家庭の支援・協力が得られないこと | が女性が能力を発揮できる機会が少ないこと | な女性が積極的に参加していか | その他 | わからない | 無回答 |
|-----------|-------------|--------------|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------|-----------|------------|-----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 148 42.3 | 196 56.0 | 97 27.7 | 83 23.7 | 82 23.4 | 16 4.6 | 33 9.4 | 3 0.9 |
| 性・年齢別 | 女性合計 | 175 100.0 | 85 48.6 | 117 66.9 | 52 29.7 | 45 25.7 | 47 26.9 | 7 4.0 | 6 3.4 | 2 1.1 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 14 56.0 | 14 56.0 | 3 12.0 | 7 28.0 | 3 12.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 20 50.0 | 26 65.0 | 13 32.5 | 10 25.0 | 11 85.0 | 2 5.0 | 1 2.5 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 26 48.1 | 38 70.4 | 19 35.2 | 17 31.5 | 14 63.0 | 3 5.6 | 2 3.7 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 22 46.8 | 32 68.1 | 13 27.7 | 9 19.1 | 16 34.0 | 0 0.0 | 1 2.1 | 1 2.1 |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 2 25.0 | 6 75.0 | 3 37.5 | 1 12.5 | 3 37.5 | 1 12.5 | 1 12.5 | 1 12.5 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 60 36.8 | 73 44.8 | 42 25.8 | 38 23.3 | 34 20.9 | 7 4.3 | 23 14.1 | 1 0.6 |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 8 44.4 | 7 38.9 | 3 16.7 | 4 22.2 | 1 5.6 | 0 0.0 | 4 22.2 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 14 35.0 | 15 37.5 | 12 30.0 | 5 12.5 | 9 22.5 | 3 7.5 | 6 15.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 34 100.0 | 13 38.2 | 10 29.4 | 11 32.4 | 8 23.5 | 7 20.6 | 3 8.8 | 6 17.6 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 52 100.0 | 19 36.5 | 28 53.8 | 12 23.1 | 12 23.1 | 13 25.0 | 1 1.9 | 6 11.5 | 1 1.9 |
| | 60～69歳 | 15 100.0 | 4 26.7 | 10 66.7 | 3 20.0 | 8 53.3 | 3 20.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 |
| | 70歳以上 | 4 100.0 | 2 50.0 | 3 75.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 3 25.0 | 6 50.0 | 3 25.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 2 16.7 | 4 33.3 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

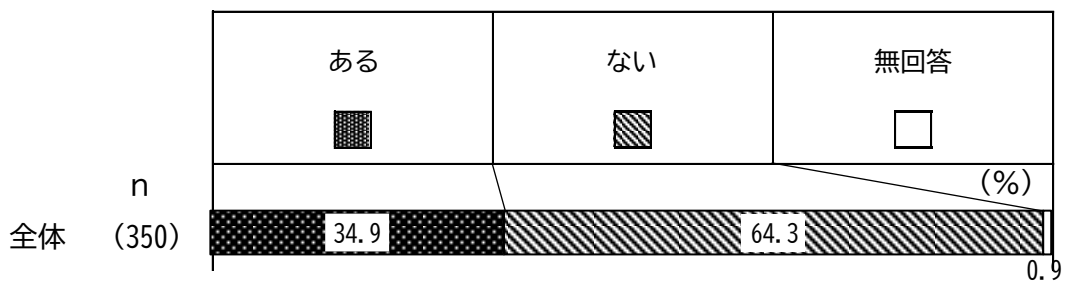
性・年齢別にみると、女性の29歳以下では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」と「男性優位に組織が運営されていること」が、30～39歳では「女性が積極的に参加していかないこと」が、40～69歳では「男性優位に組織が運営されていること」が最も高くなっています。一方、男性の29歳以下、40～49歳では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強い」が、30～39歳、50歳以上では「男性優位に組織が運営されていること」が最も高くなっています。

6 差別的取扱いについて

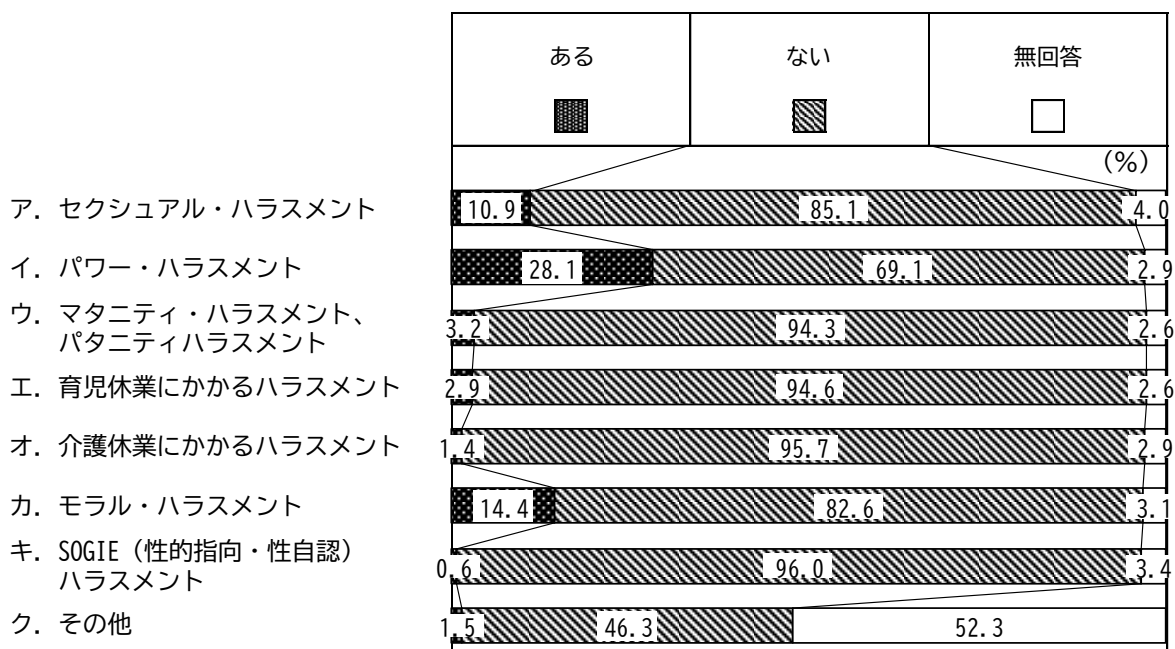
問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所

あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。
 (ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

問 18：ハラスメントを受けた経験



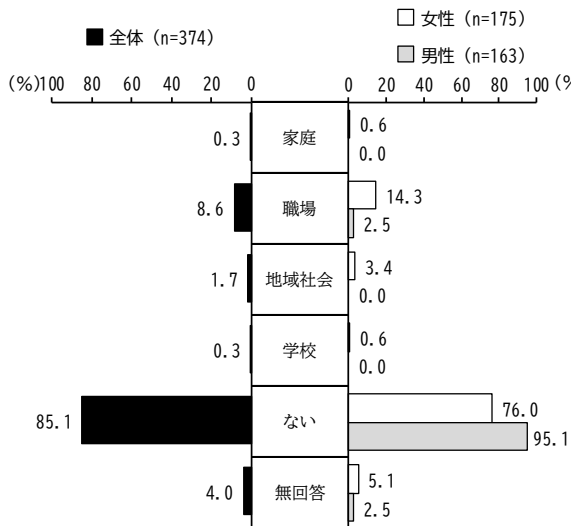
※ある：問 18 のア～クのうち、ひとつでも「家庭で受けたことがある」「職場で受けたことがある」「地域社会で受けたことがある」「学校で受けたことがある」を選択している回答者
 ない：問 18 のア～クの全てについて「ない」を選択している回答者



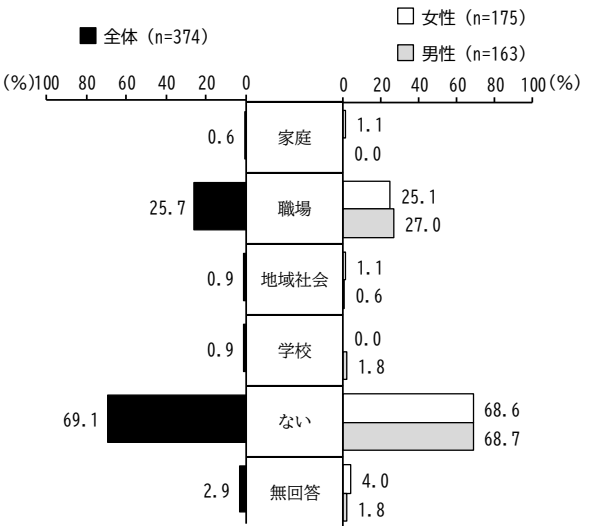
ここ5年以内に被害を受けた人の割合は、「イ. パワー・ハラスメント」(28.1%)が3割近くで最も多くなっています。ア～キで挙げた何らかのハラスメントを1つでも受けたことがある人の割合は34.9%です。

問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所①

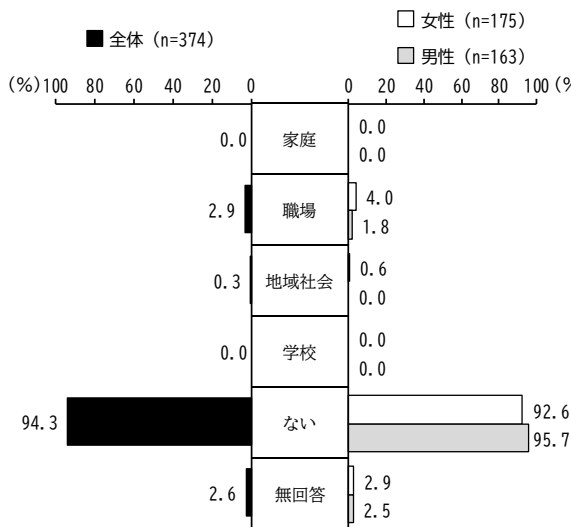
『ア. セクシュアル・ハラスメント』



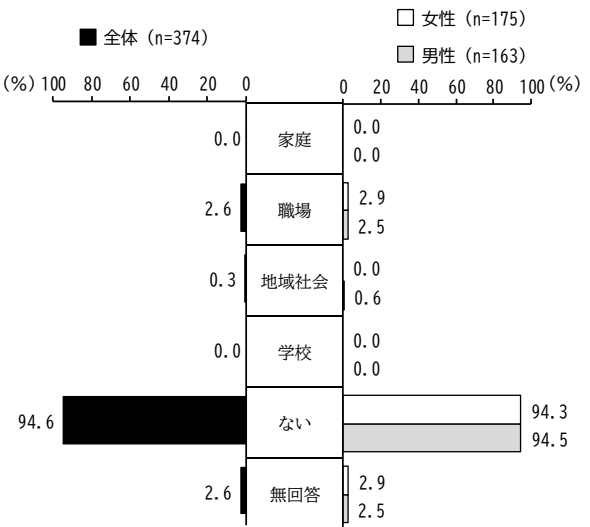
『イ. パワー・ハラスメント』



『ウ. マタニティ・ハラスメント、
パタニティ・ハラスメント』

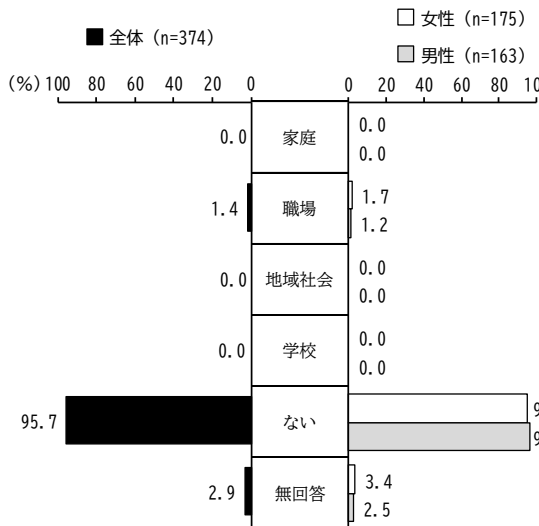


『エ. 育児休業にかかるハラスメント』

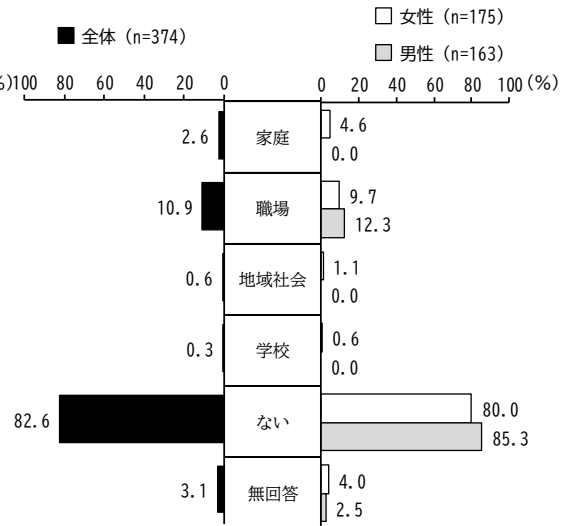


問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所②

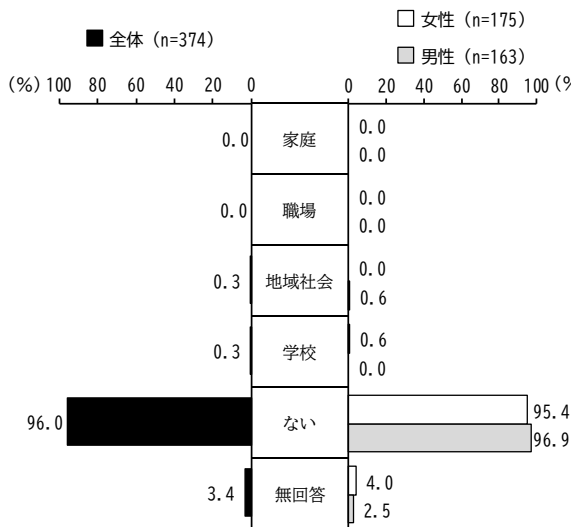
『オ. 介護休業にかかるハラスメント』



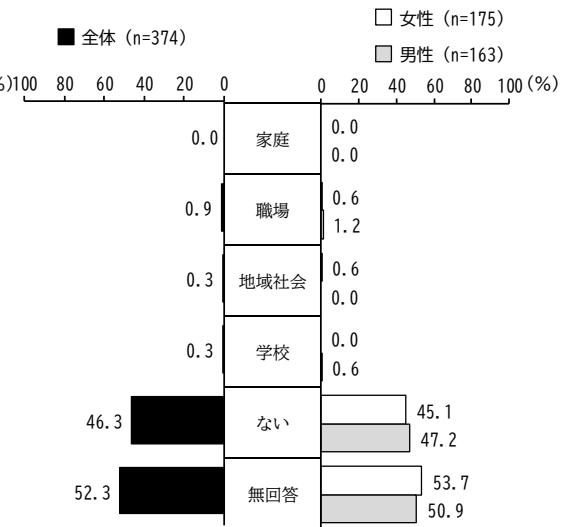
『カ. モラル・ハラスメント』



『キ. SOGIE（性的指向・性自認）ハラスメント』



『ク. その他』



被害を受けた場所についてみると、『イ. パワー・ハラスメント』では「職場で受けたことがある」が25.7%、『カ. モラル・ハラスメント』では「職場で受けたことがある」が10.9%で多くなっており、「家庭で受けたことがある」が2.6%となっています。「地域社会で受けたことがある」「学校で受けたことがある」については、各行為とも5%未満となっています。

性別にみると、『ア. セクシュアル・ハラスメント』では、女性の「職場で受けたことがある」が14.3%であり、男性を11.8ポイント上回っています。また、『カ. モラル・ハラスメント』では、女性の「家庭で受けたことがある」が4.6%であり、男性を4.6ポイント上回っています。

問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年齢別①】

『ア. セクシュアル・ハラスメント』

『イ. パワー・ハラスメント』

| | | 全体 | 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 | ない | 無 回答 | | | 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 | ない | 無 回答 |
|-------|---------------|--------------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|-------------|-------------|-----------|----------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|-------------|-----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 1 0.3 | 30 8.6 | 6 1.7 | 1 0.3 | 298 85.1 | 14 4.0 | | | 2 0.6 | 90 25.7 | 3 0.9 | 3 0.9 | 242 69.1 | 10 2.9 |
| 性・年齢別 | 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 1 0.6 | 25 14.3 | 6 3.4 | 1 0.6 | 133 76.0 | 9 5.1 | | 2 1.1 | 44 25.1 | 2 1.1 | 0 0.0 | 120 68.6 | 7 4.0 |
| | | 29歳以下 | 25 100.0 | 0 0.0 | 7 28.0 | 0 0.0 | 1 4.0 | 17 68.0 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 3 12.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 21 84.0 | 1 4.0 |
| | | 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 7 17.5 | 3 7.5 | 0 0.0 | 27 67.5 | 3 7.5 | | 0 0.0 | 14 35.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 25 62.5 | 1 2.5 |
| | | 40～49歳 | 54 100.0 | 1 1.9 | 3 5.6 | 1 1.9 | 0 0.0 | 46 85.2 | 3 5.6 | | 1 1.9 | 7 13.0 | 2 3.7 | 0 0.0 | 40 74.1 | 4 7.4 |
| | | 50～59歳 | 47 100.0 | 0 0.0 | 6 12.8 | 2 4.3 | 0 0.0 | 37 78.7 | 2 4.3 | | 1 2.1 | 15 31.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 30 63.8 | 1 2.1 |
| | | 60～69歳 | 8 100.0 | 0 0.0 | 2 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 62.5 | 1 12.5 | | 0 0.0 | 5 62.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 37.5 | 0 0.0 |
| | | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| | | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | | 男性 | 男性合計 | 163 100.0 | 0 0.0 | 4 2.5 | 0 0.0 | 155 95.1 | 4 2.5 | | 0 0.0 | 44 27.0 | 1 0.6 | 3 1.8 | 112 68.7 | 3 1.8 |
| | | 29歳以下 | 18 100.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 17 94.4 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 2 11.1 | 0 0.0 | 2 11.1 | 14 77.8 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 2 5.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 37 92.5 | 1 2.5 | | 0 0.0 | 11 27.5 | 0 0.0 | 1 2.5 | 28 70.0 | 0 0.0 | |
| | 40～49歳 | 34 100.0 | 0 0.0 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 33 97.1 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 8 23.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 25 73.5 | 1 2.9 | |
| | 50～59歳 | 52 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 51 98.1 | 1 1.9 | | 0 0.0 | 18 34.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 34 65.4 | 0 0.0 | |
| | 60～69歳 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 100.0 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 4 26.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 11 73.3 | 0 0.0 | |
| | 70歳以上 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | | 0 0.0 | 1 25.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 83.3 | 1 8.3 | | 0 0.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 83.3 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『ア. セクシュアル・ハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

『イ. パワー・ハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年齢別②】

『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』

| | | 全体 | 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 | ない | 無 回 答 | | | | | | |
|---------------|-------------|--------------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|-------------|-------------|
| | | | | | | | | | 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 | ない | 無 回 答 |
| 全体 | | 350 100.0 | 0 0.0 | 10 2.9 | 1 0.3 | 0 0.0 | 330 94.3 | 9 2.6 | 0 0.0 | 9 2.6 | 1 0.3 | 0 0.0 | 331 94.6 | 9 2.6 |
| 性・年齢別 | 女性 | 175 100.0 | 0 0.0 | 7 4.0 | 1 0.6 | 0 0.0 | 162 92.6 | 5 2.9 | 0 0.0 | 5 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 165 94.3 | 5 2.9 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 0 0.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 23 92.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 25 100.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 2 5.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 35 87.5 | 2 5.0 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 37 92.5 | 2 5.0 |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 51 94.4 | 2 3.7 | 0 0.0 | 2 3.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 50 92.6 | 2 3.7 |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 0 0.0 | 2 4.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 45 95.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 4.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 45 95.7 | 0 0.0 |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 87.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 87.5 | 1 12.5 |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 163 100.0 | 0 0.0 | 3 1.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 156 95.7 | 4 2.5 | 0 0.0 | 4 2.5 | 1 0.6 | 0 0.0 | 154 94.5 | 4 2.5 |
| 29歳以下 | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 18 100.0 | 0 0.0 | |
| 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 38 95.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 1 2.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 38 95.0 | 1 2.5 | |
| 40～49歳 | 34 100.0 | 0 0.0 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 33 97.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 5.9 | 1 2.9 | 0 0.0 | 31 91.2 | 0 0.0 | |
| 50～59歳 | 52 100.0 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 50 96.2 | 1 1.9 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 50 96.2 | 1 1.9 | |
| 60～69歳 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 100.0 | 0 0.0 | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない 無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 100.0 | 0 0.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『ウ. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

『エ. 育児休業にかかるハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

問 18：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年齢別②】

『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』

| | | 全体 | 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 | ない | 無回答 | 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 | ない | 無回答 | |
|-----------|-------------|--------------|--------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| 全体 | | 350 100.0 | 0 0.0 | 5 1.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 335 95.7 | 10 2.9 | 9 2.6 | 38 10.9 | 2 0.6 | 1 0.3 | 289 82.6 | 11 3.1 | |
| 性・年齢別 | 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 0 0.0 | 3 1.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 166 94.9 | 6 3.4 | 8 4.6 | 17 9.7 | 2 1.1 | 1 0.6 | 140 80.0 | 7 4.0 |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 0 0.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 23 92.0 | 0 0.0 | 2 8.0 | 1 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 22 88.0 | 0 0.0 | |
| | 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 37 92.5 | 3 7.5 | 0 0.0 | 6 15.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 30 75.0 | 4 10.0 | |
| | 40～49歳 | 54 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 52 96.3 | 2 3.7 | 1 1.9 | 4 7.4 | 2 3.7 | 0 0.0 | 44 81.5 | 3 5.6 | |
| | 50～59歳 | 47 100.0 | 0 0.0 | 1 2.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 46 97.9 | 0 0.0 | 4 8.5 | 3 6.4 | 0 0.0 | 1 2.1 | 39 83.0 | 0 0.0 | |
| | 60～69歳 | 8 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 87.5 | 1 12.5 | 1 12.5 | 3 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 50.0 | 0 0.0 | |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 男性合計 | 163 100.0 | 0 0.0 | 2 1.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 157 96.3 | 4 2.5 | 0 0.0 | 20 12.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 139 85.3 | 4 2.5 |
| 29歳以下 | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 18 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 5.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 17 94.4 | 0 0.0 | | |
| 30～39歳 | 40 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 39 97.5 | 1 2.5 | 0 0.0 | 5 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 35 87.5 | 0 0.0 | | |
| 40～49歳 | 34 100.0 | 0 0.0 | 1 2.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 33 97.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 8.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 31 91.2 | 0 0.0 | | |
| 50～59歳 | 52 100.0 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 50 96.2 | 1 1.9 | 0 0.0 | 9 17.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 41 78.8 | 2 3.8 | | |
| 60～69歳 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 14 93.3 | 0 0.0 | | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 100.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 83.3 | 0 0.0 | | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

『オ. 介護休業にかかるハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

『カ. モラル・ハラスメント』について、性・年齢別にみると、すべての年齢で「ない」が最も高くなっています。

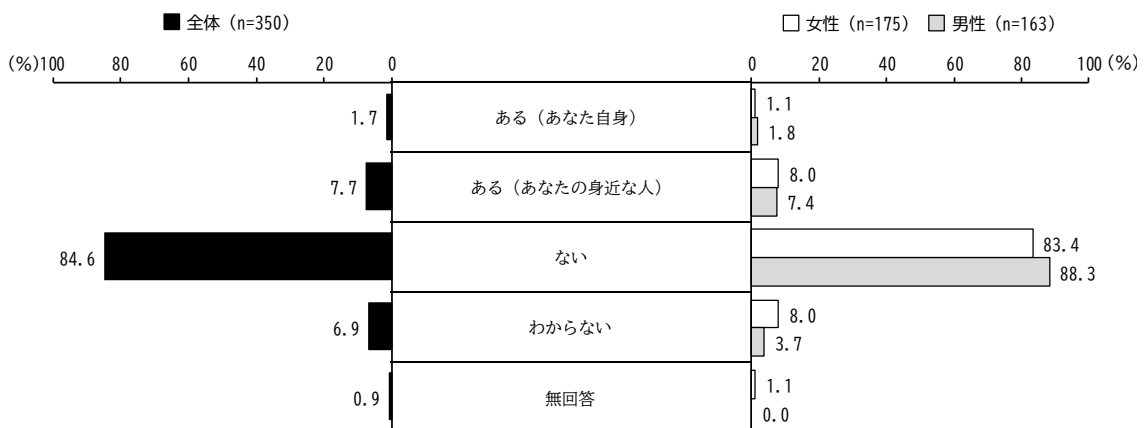
7 性の多様性について

問 19：周囲の性的マイノリティの人の有無

あなた、または、身近な人（家族や親族、友人、職場の同僚、近所の知人等）は、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はありますか、または聞いたことはありますか。

（1）性自認について

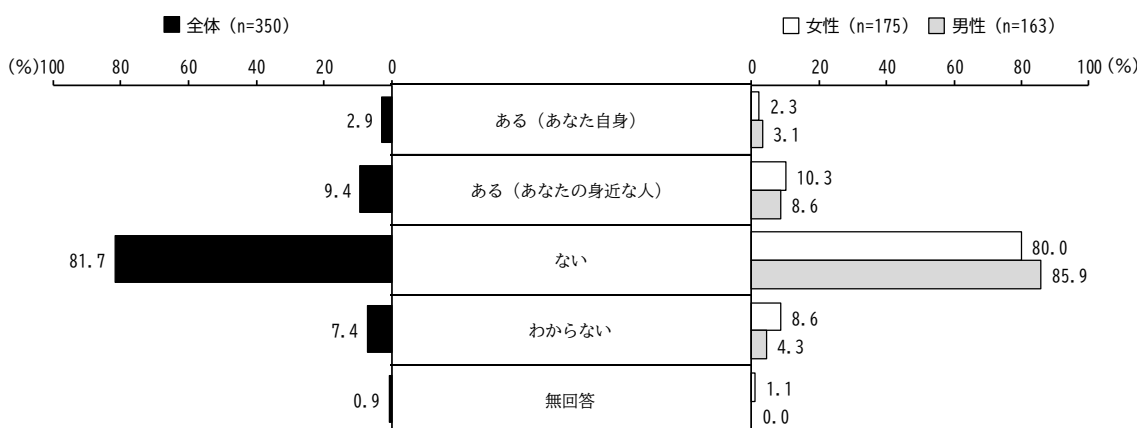
問 19（1）：性自認について悩んだ経験の有無



「ある（あなた自身）」は1.7%、「ある（あなたの身近な人）」は7.7%となっています。性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

（2）性的指向について

問 19（2）：性的指向について悩んだ経験の有無

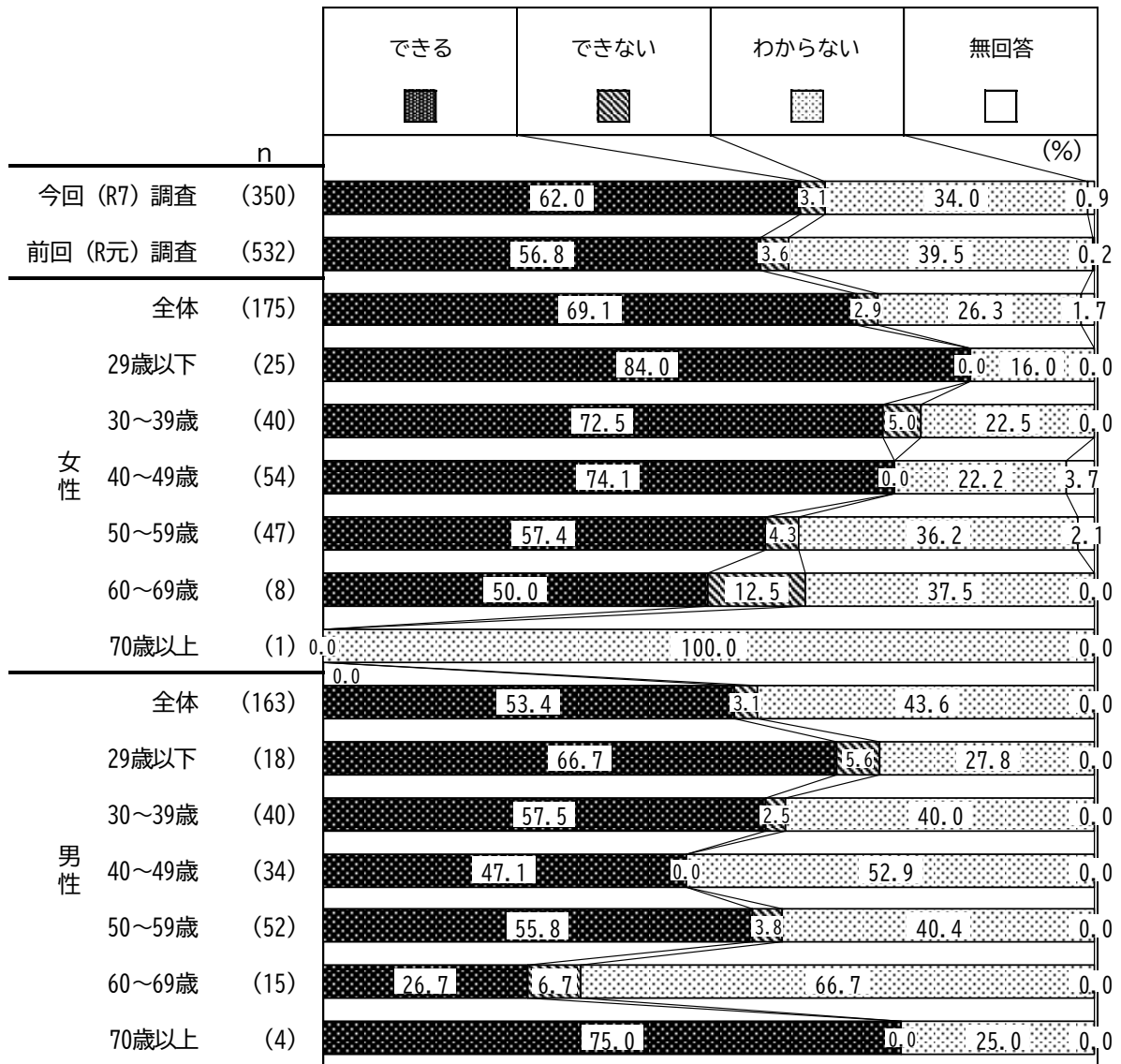


「ある（あなた自身）」は2.9%、「ある（あなたの身近な人）」は9.4%となっています。性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

問 20：カミングアウトの際の対応

あなたは、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ますか。（○は1つ）

問 20：カミングアウトの際の対応



「できる」(62.0%)が6割超えで最も多くなっています。

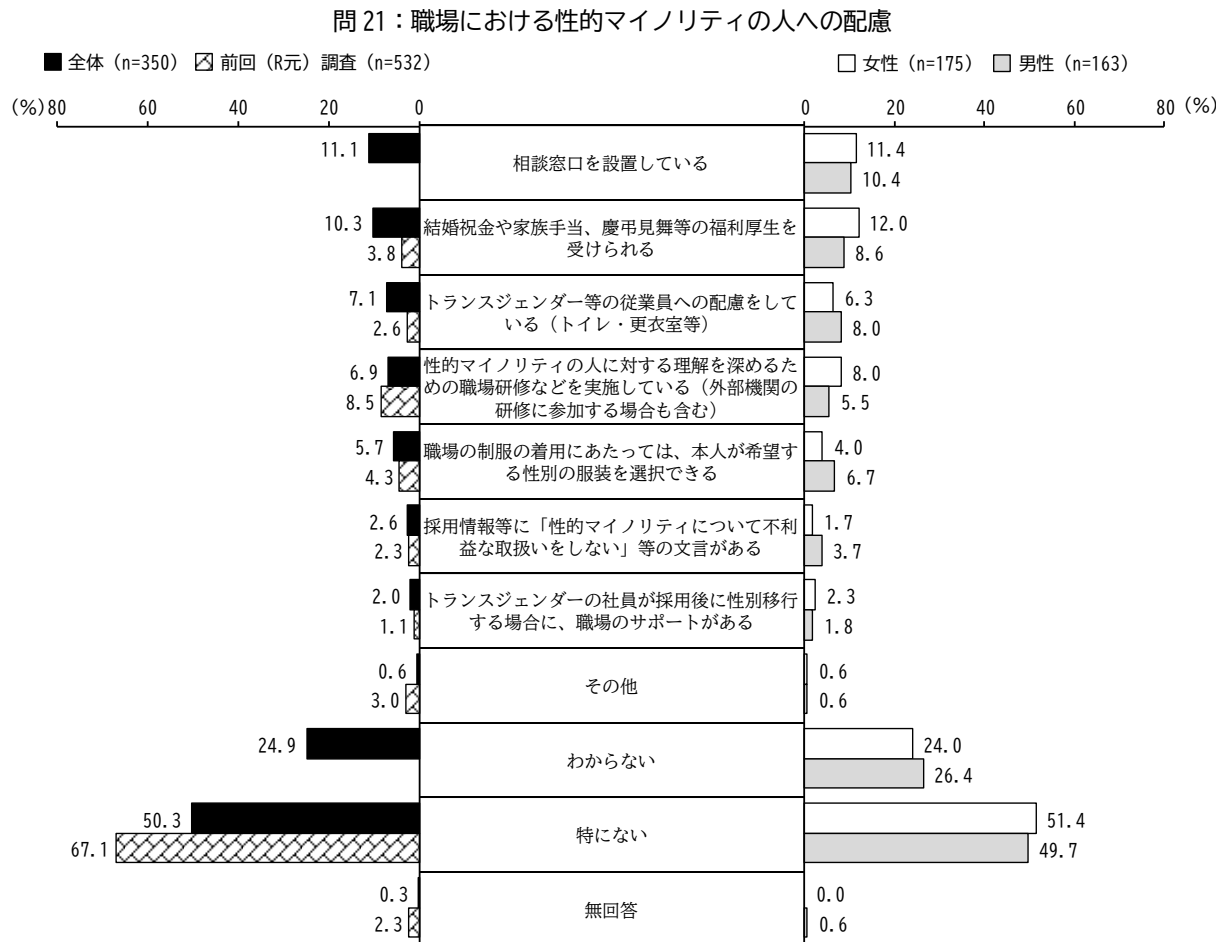
前回調査と比較すると、傾向に大きな違いはありません。

性別にみると、「できる」は女性(69.1%)が男性(53.4%)より15.7ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「できる」は女性29歳以下(84.0%)で8割半ばとなっています。

問 21：職場における性的マイノリティの人への配慮

あなたの職場では、性的マイノリティの人に対する取組（配慮）はありますか。
 (○はいくつでも)



※「相談窓口を設置している」については、令和元年度調査時は選択肢になかったため、掲載していません。

具体的な取組としては、「相談窓口を設置している」(11.1%)が1割超えで最も多くなっています。次いで「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる」(10.3%)、「トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている（トイレ・更衣室等）」(7.1%)、「性的マイノリティの人に対する理解を深めるための職場研修などを実施している（外部機関の研修に参加する場合も含む）」(6.9%)などの順となっています。

前回調査と比較すると、「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる」は6.5ポイント増加しています。

性別にみると、傾向に大きな違いはありません。

問 21：職場における性的マイノリティの人への配慮【従業員規模別】

| | 全体 | トランスジェンダー等（トイレ・更衣室等）の従業員への配慮 | 職場の制服の着用にあたっては、本人が希望する性別の服装を選択できる | 別移行する場合に、職場のサポートがある | 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる | 採用情報等に「性的マイノリティについて不利益な取扱いをしない」等の文言がある | 性的マイノリティの人に対する理解を深めるための職場研修などを実施している（外部機関の研修に参加する場合も含む） | 相談窓口を設置している | その他 | わからない | 特にない | 無回答 | |
|--------|--------------|------------------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------------------|--|---|-------------|------------|------------|-------------|------------|----------|
| 全体 | 350 100.0 | 25 7.1 | 20 5.7 | 7 2.0 | 36 10.3 | 9 2.6 | 24 6.9 | 39 11.1 | 2 0.6 | 87 24.9 | 176 50.3 | 1 0.3 | |
| 従業員規模別 | 20人以下 | 80 100.0 | 4 5.0 | 3 3.8 | 0 0.0 | 4 5.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 2.5 | 0 0.0 | 20 25.0 | 51 63.8 | 0 0.0 |
| | 21~100人 | 116 100.0 | 5 4.3 | 5 4.3 | 0 0.0 | 7 6.0 | 3 2.6 | 5 4.3 | 8 6.9 | 0 0.0 | 26 22.4 | 72 62.1 | 0 0.0 |
| | 101~1,000人 | 98 100.0 | 8 8.2 | 7 7.1 | 4 4.1 | 17 17.3 | 5 5.1 | 10 10.2 | 15 15.3 | 1 1.0 | 21 21.4 | 43 43.9 | 1 1.0 |
| | 1,001人以上 | 51 100.0 | 7 13.7 | 5 9.8 | 3 5.9 | 8 15.7 | 1 2.0 | 9 17.6 | 14 27.5 | 1 2.0 | 18 35.3 | 8 15.7 | 0 0.0 |
| | 無回答 | 5 100.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 0 0.0 |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

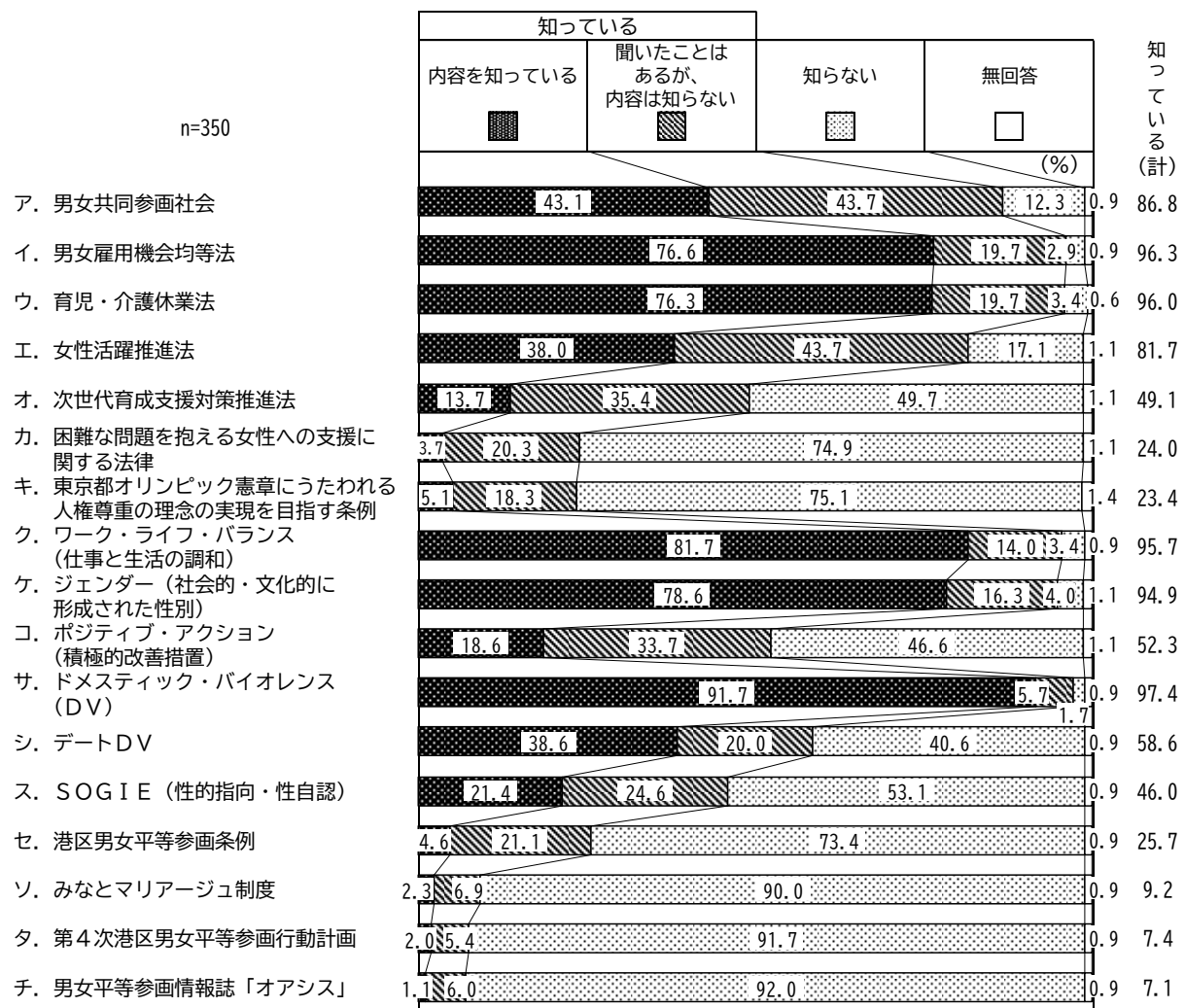
従業員規模別にみると、従業員 20 人以下では「トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている（トイレ・更衣室等）」と「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる」が、21~100 人、1,001 人以上では「相談窓口を設置している」が、101~1,000 人では「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる」が最も高くなっています。

8 男女平等参画社会の実現について

問 22：男女平等参画に関する用語の認知度

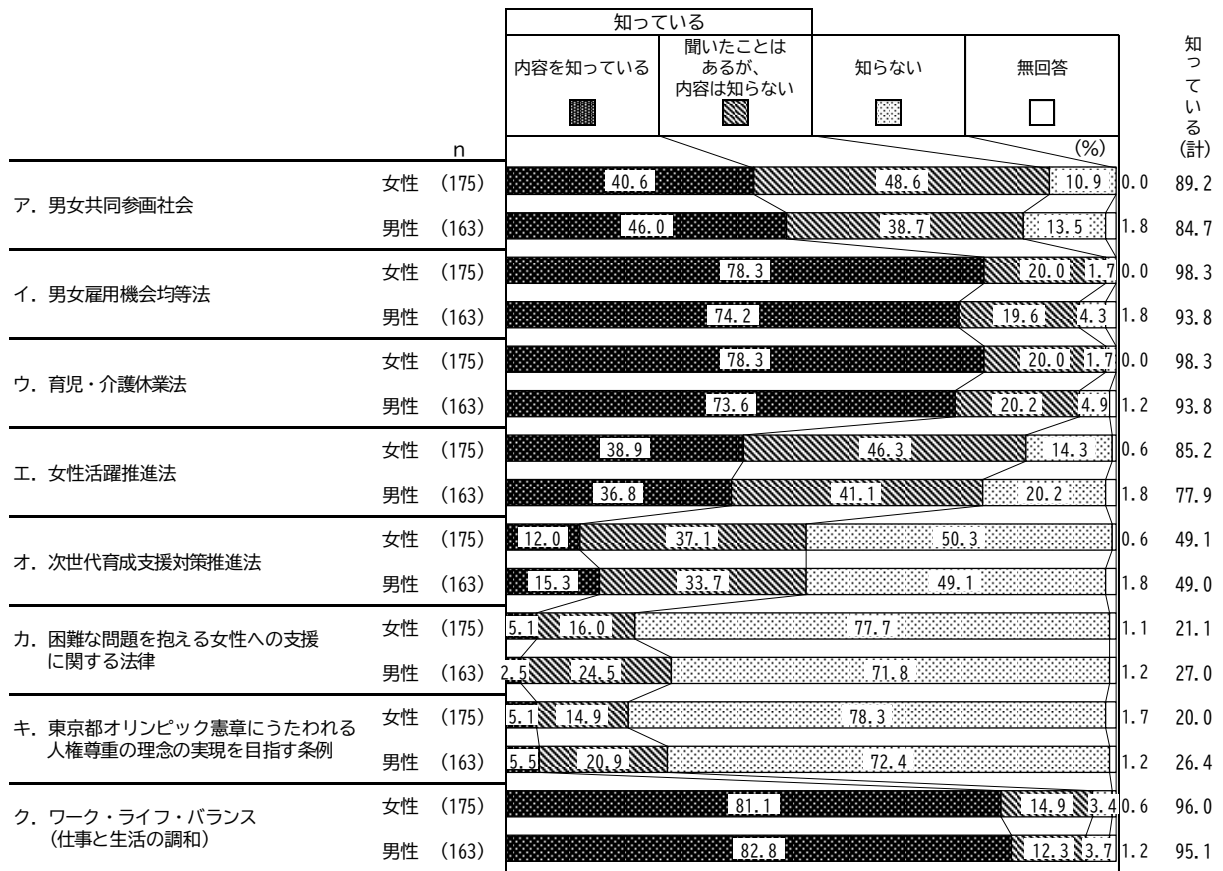
あなたは、次にあげる言葉について、知っていますか。（ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ）

問 22：男女平等参画に関する用語の認知度

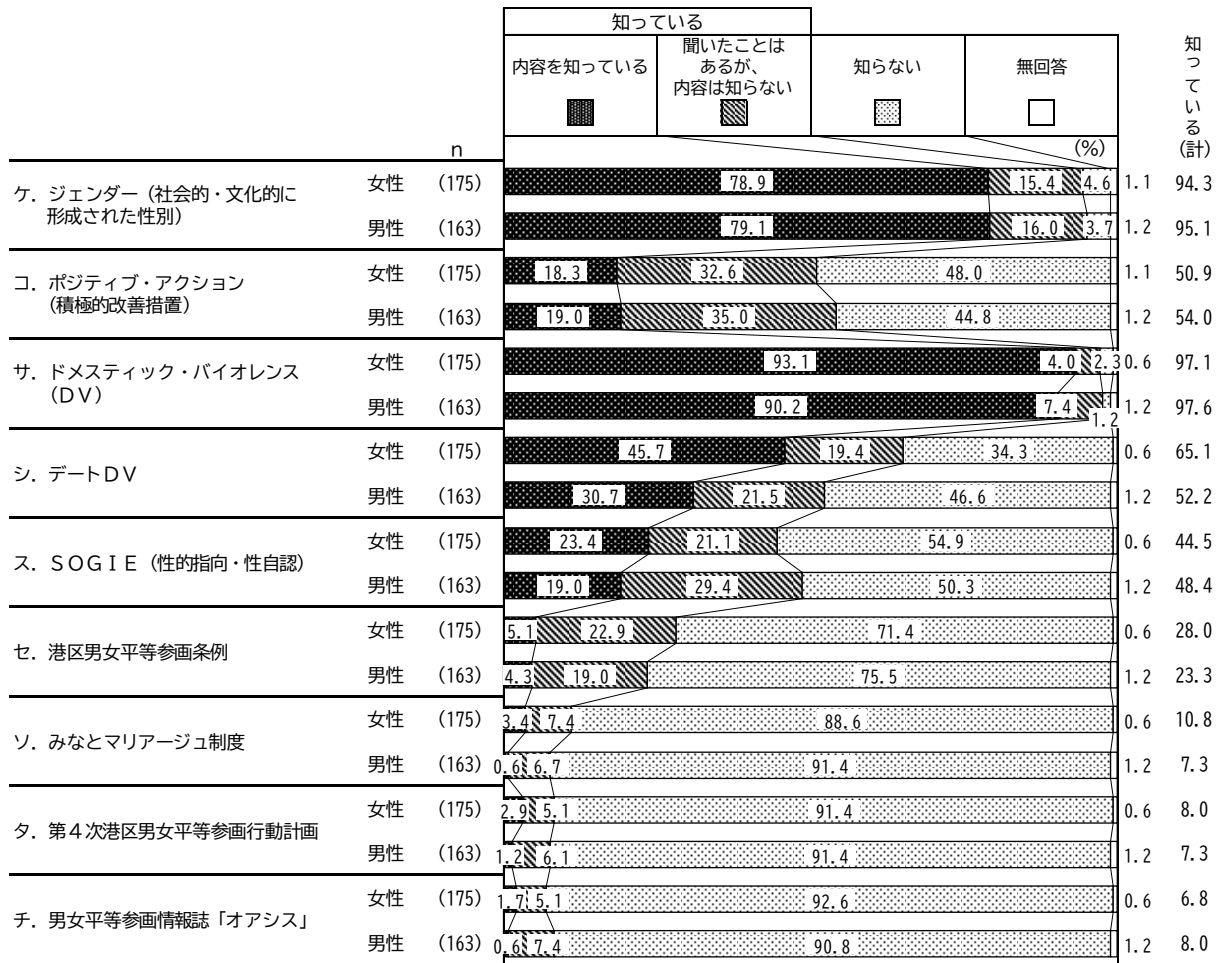


「内容を知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」を合わせた「知っている」が最も多くなったのは「サ. ドメスティック・バイオレンス (DV)」で 10 割近くとなっています。

問 22：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別】①



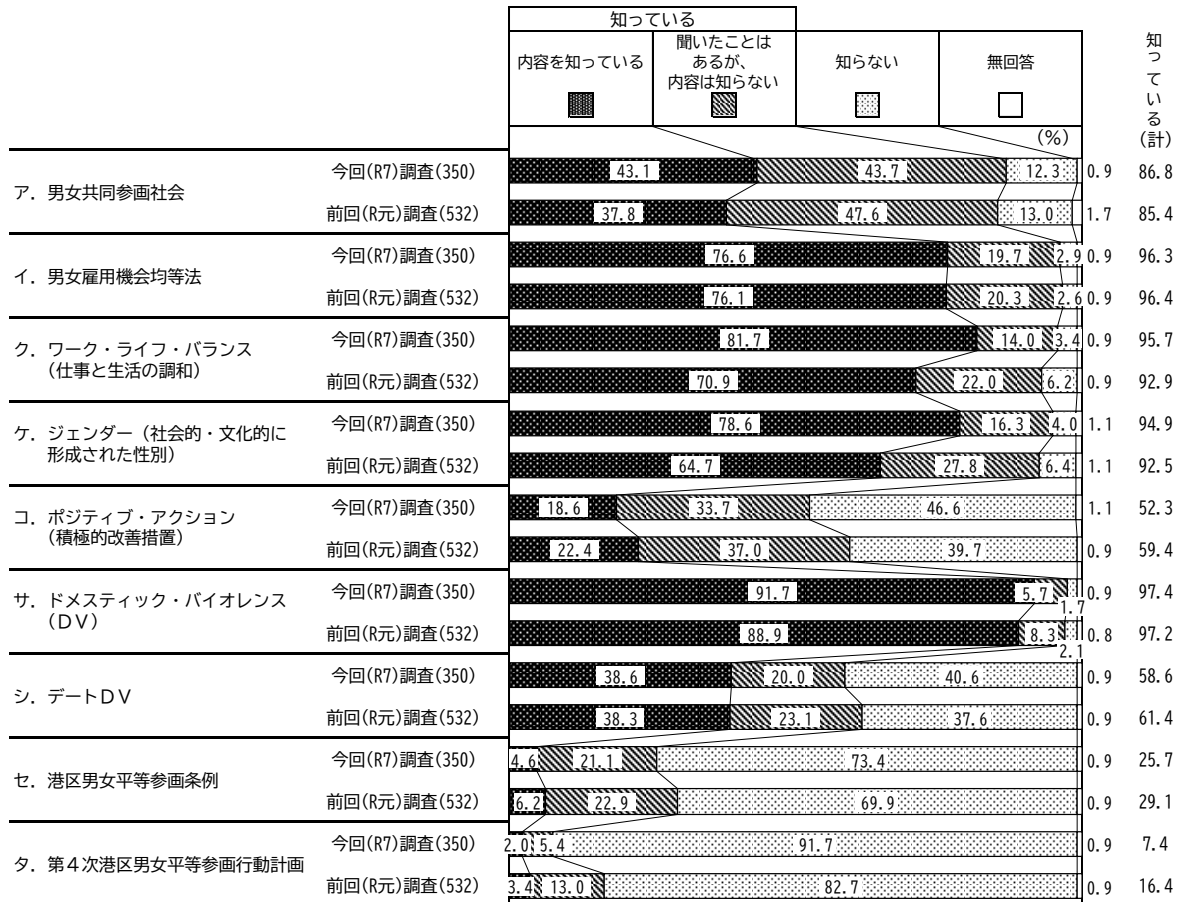
問 22：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別】②



性別にみると、「シ. デートDV」は女性 (65.1%) が男性 (52.2%) より 12.9 ポイント、「エ. 女性活躍推進法」は女性 (85.2%) が男性 (77.9%) より 7.3 ポイント高くなっています。一方、「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」は男性 (26.4%) が女性 (20.0%) より 6.4 ポイント、「カ. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」は男性 (27.0%) が女性 (21.1%) より 5.9 ポイント高くなっています。

▼ 前回(R元)調査との比較

問 22：男女平等参画に関する用語の認知度



※「第4次港区男女平等参画行動計画」は令和元年度調査時は「第3次港区男女平等参画行動計画」

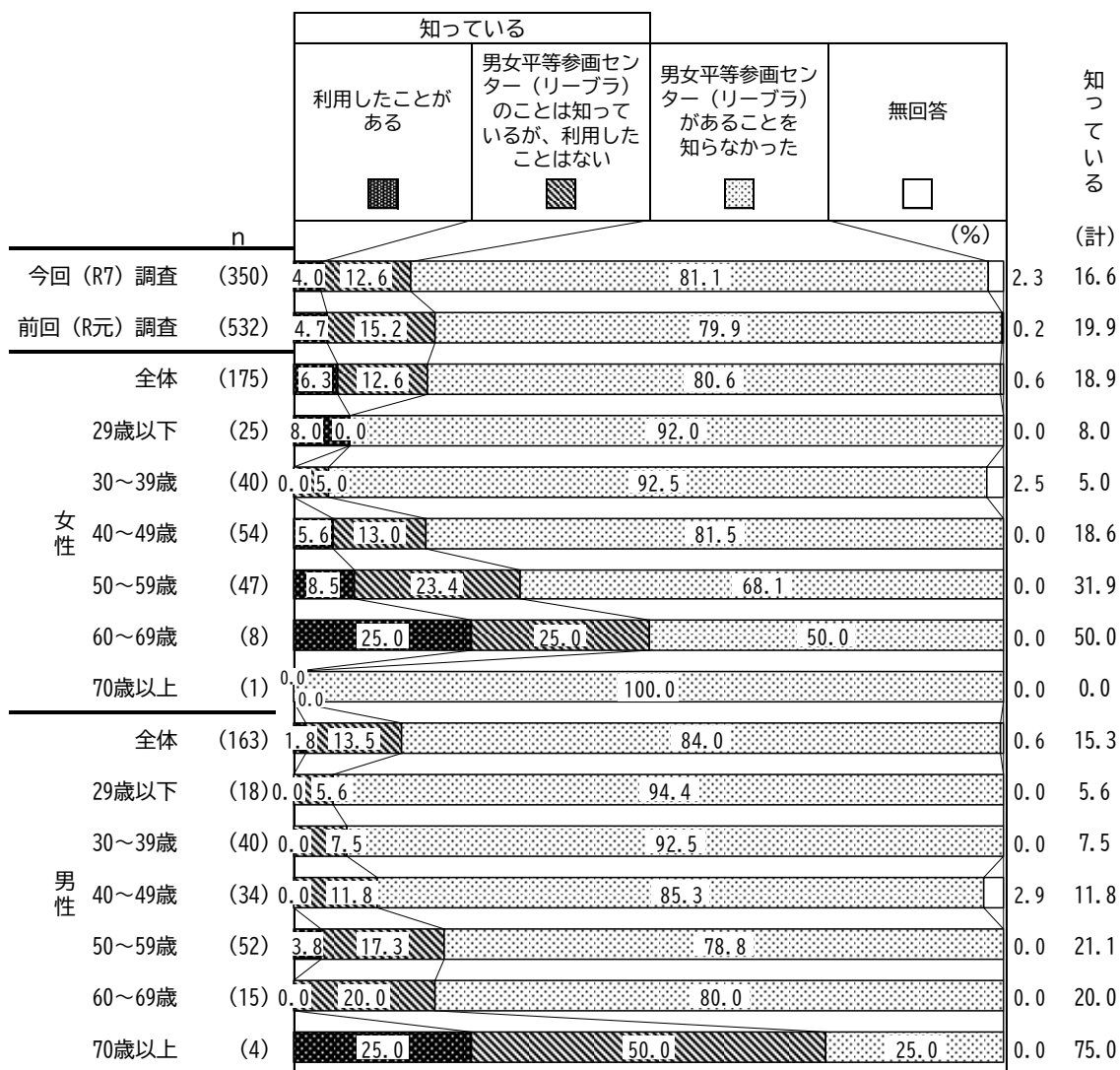
「知っている」は、前回調査と比較すると、「タ. 第4次港区男女平等参画行動計画」は9.0ポイント、「コ. ポジティブ・アクション (積極的改善措置)」は7.1ポイント減少しています。

9 拠点施設の充実について

問 23：港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験

港区には、男女平等参画施策の推進に関する事業を実施する拠点施設として「港区立男女平等参画センター」（愛称：リーブラ。所在地：港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦。JR田町駅芝浦口より徒歩5分）があります。あなたは、男女平等参画センター（リーブラ）を利用したことがありますか。（○は1つ）

問 23：港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験



「利用したことがある」(4.0%)と「男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない」(12.6%)を合わせた「知っている」(16.6%)は2割近くとなっています。一方、「男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった」(81.1%)は8割超えとなっています。

前回調査と比較すると、割合に大きな変動はありません。

性別にみると、「知っている」は女性（18.9%）が男性（15.3%）より 3.6 ポイント高くなっています。

性・年齢別にみると、「知っている」は、女性 60～69 歳（50.0%）で 5 割となります。

問 23：港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験【性・就労状況別】

| | | 認知度 | | | | | 認知度 |
|---------|------------|--------------|------------------------------------|------------------------------|-------------|-----------|------------|
| | | 利用したことがある | 男女平等参画センター（リーブラ）とは知っているが、利用したことはない | 男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった | 無回答 | | |
| 全体 | | 350 100.0 | 14 4.0 | 44 12.6 | 284 81.1 | 8 2.3 | 58 16.6 |
| 性・就労状況別 | 女性 | 175 100.0 | 11 6.3 | 22 12.6 | 141 80.6 | 1 0.6 | 33 18.9 |
| | 企業経営者・役員 | 6 100.0 | 0 0.0 | 1 16.7 | 5 83.3 | 0 0.0 | 1 16.7 |
| | 常勤の正規社員 | 158 100.0 | 10 6.3 | 19 12.0 | 129 81.6 | 0 0.0 | 29 18.3 |
| | 派遣社員・契約社員 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 | 0 0.0 |
| | 臨時・非常勤 | 7 100.0 | 1 14.3 | 2 28.6 | 4 57.1 | 0 0.0 | 3 42.9 |
| | 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 男性 | 163 100.0 | 3 1.8 | 22 13.5 | 137 84.0 | 1 0.6 | 25 15.3 |
| | 企業経営者・役員 | 23 100.0 | 3 13.0 | 5 21.7 | 15 65.2 | 0 0.0 | 8 34.7 |
| | 常勤の正規社員 | 133 100.0 | 0 0.0 | 16 12.0 | 116 87.2 | 1 0.8 | 16 12.0 |
| | 派遣社員・契約社員 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 臨時・非常勤 | 5 100.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 4 80.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | |
| 無回答 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| 答えたくない | 12 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | |
| 無回答 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | |

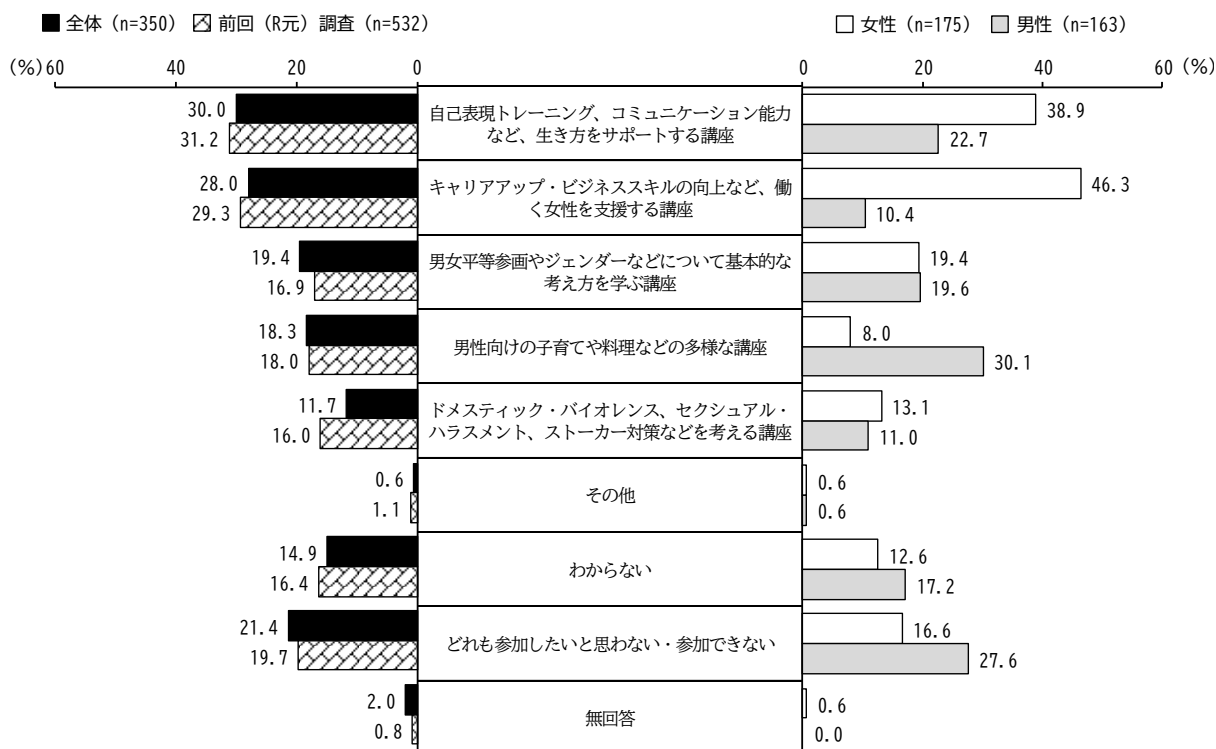
（※表の上段が人数（人）、下段が割合（%））

性・就労状況別にみると、リーブラを「知っている」割合はすべての就労状況で「男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった」が最も高くなっています。

問 24：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

男女平等参画センターでは、さまざまな講座を行っています。あなたがその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いますか。（〇はいくつでも）

問 24：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



「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」（30.0%）が3割で最も多くなっています。次いで「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」（28.0%）、「男女平等参画やジェンダーなどについて基本的な考え方を学ぶ講座」（19.4%）、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」（18.3%）などの順となっています。

前回調査と比較すると、割合に大きな変動はありません。

性別にみると、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は男性（30.1%）が女性（8.0%）より 22.1 ポイント高くなっています。

問 24：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【性・年齢別】

| | | 全体 | 基本的な考え方を学ぶ講座 | 男女平等参画やジェンダーなどについて | シミュレーション・ワークショップ・パイオニア・セミナー、ストリーカー対策などを考える講座 | 男性向けの子育てや料理などの多様な講座 | キャリアアップ・ビジネススキル向上など、働く女性を支援する講座 | 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 | その他 | わからない | どれも参加したいと思わない・参加できない | 無回答 |
|-----------|-------------|--------------|--------------|--------------------|--|---------------------|---------------------------------|---------------------------------------|------------|------------|----------------------|-----|
| 全体 | | 350 100.0 | 68 19.4 | 41 11.7 | 64 18.3 | 98 28.0 | 105 30.0 | 2 0.6 | 52 14.9 | 75 21.4 | 7 2.0 | |
| 女性 | 女性合計 | 175 100.0 | 34 19.4 | 23 13.1 | 14 8.0 | 81 46.3 | 68 38.9 | 1 0.6 | 22 12.6 | 29 16.6 | 1 0.6 | |
| | 29歳以下 | 25 100.0 | 4 16.0 | 1 4.0 | 1 4.0 | 12 48.0 | 11 44.0 | 0 0.0 | 3 12.0 | 2 8.0 | 0 0.0 | |
| | 30~39歳 | 40 100.0 | 7 17.5 | 7 17.5 | 3 7.5 | 16 40.0 | 11 92.5 | 0 0.0 | 8 20.0 | 8 20.0 | 1 2.5 | |
| | 40~49歳 | 54 100.0 | 11 20.4 | 9 16.7 | 6 11.1 | 28 51.9 | 22 68.5 | 0 0.0 | 6 11.1 | 9 16.7 | 0 0.0 | |
| | 50~59歳 | 47 100.0 | 10 21.3 | 4 8.5 | 2 4.3 | 23 48.9 | 20 42.6 | 1 2.1 | 4 8.5 | 8 17.0 | 0 0.0 | |
| | 60~69歳 | 8 100.0 | 2 25.0 | 2 25.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 3 37.5 | 0 0.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | |
| | 70歳以上 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | 男性合計 | 163 100.0 | 32 19.6 | 18 11.0 | 49 30.1 | 17 10.4 | 37 22.7 | 1 0.6 | 28 17.2 | 45 27.6 | 0 0.0 | |
| | 29歳以下 | 18 100.0 | 2 11.1 | 2 11.1 | 9 50.0 | 0 0.0 | 6 33.3 | 0 0.0 | 2 11.1 | 2 11.1 | 0 0.0 | |
| 30~39歳 | 40 100.0 | 9 22.5 | 4 10.0 | 15 37.5 | 2 5.0 | 7 17.5 | 0 0.0 | 6 15.0 | 13 32.5 | 0 0.0 | | |
| 40~49歳 | 34 100.0 | 4 11.8 | 4 11.8 | 10 29.4 | 2 5.9 | 5 14.7 | 0 0.0 | 6 17.6 | 13 38.2 | 0 0.0 | | |
| 50~59歳 | 52 100.0 | 11 21.2 | 9 9.6 | 17 32.7 | 10 19.2 | 14 26.9 | 0 0.0 | 11 21.2 | 15 28.8 | 0 0.0 | | |
| 60~69歳 | 15 100.0 | 4 26.7 | 1 6.7 | 5 33.3 | 1 6.7 | 3 20.0 | 1 6.7 | 2 13.3 | 2 13.3 | 0 0.0 | | |
| 70歳以上 | 4 100.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 1 25.0 | 2 50.0 | 2 50.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 無回答 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 答えたくない無回答 | 12 100.0 | 2 16.7 | 0 0.0 | 1 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 16.7 | 1 8.3 | 6 50.0 | |

(※表の上段が人数(人)、下段が割合(%))

性・年齢別にみると、女性の29歳以下、50~59歳では「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」が、30~49歳、60~69歳では「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」が最も高くなっています。一方、男性の49歳以下、60~69歳では「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」が、50~59歳では「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」が最も高くなっています。

10 自由意見

回答者が日頃、家庭や職場・地域などで男女平等について感じていることや、港区の男女平等参画施策に望むこととして意見や感想等を求めたところ、83人からご意見をいただきました。

ここでは、主な意見を「第4次港区男女平等参画行動計画」の体系に基づき分類しました。なお、体系に分類できない意見等については、「その他」としてまとめています。

※ 第4次港区男女平等参画行動計画の施策の体系のうち、意見がなかった分野については、表記を割愛しています。

※ 一人の回答者が複数の趣旨の意見を記入している場合は、それぞれについて件数を計上しています。

主な意見と件数

■目標1 あらゆる場における男女平等参画を推進する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|----------------------|--|----|
| ○働く場における女性の活躍の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の数よりも男女の機会均等、教育訓練の機会の増加が重要と思う。 ・女性の管理職が少ないと感じる。 ・”女性活躍”も女性に焦点を当てすぎるのも逆効果である。 ・女性が働きやすくする、両立をする制度がいくら整っても男性の働き方や意識が変わらないうとずっと同じ。意識改革が重要。 ・男女平等という女性の社会進出、キャリアについて議論される傾向があるが、働かず専業主婦を望む女性もいる。個人でそれぞれの生き方が尊重されるような社会を実現してほしい。また、男性においては、「働く」という選択肢しか認められないという意識が根強い。男性の「解放」も男女平等を考えるうえで必要だと思う。 ・優秀な女性は向上心、向学心があるため、自分で自分を高めるような努力をしようと思う。そういう人への支援や周囲の協力は必要と思うが、そうではない人には必要ないと思う。 | 7 |
| ○政策・方針決定過程への女性の参画促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・大切なのは一人一人がどのように生きたいかを考え、それを社会が受容するかであり、女性の管理職目標値の設定等の施策等はおかしいと考える。 ・男女は平等になってきていると感じるが、条例や法律で管理職の女性割合を規定するなどの支援は必要。 | 2 |
| ○地域活動の場における男女平等参画の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域では、町内会やPTAなどで男性が会長、女性は書記や会計といった固定的な役割分担が残ることがあるが、最近では男女関係なく、「誰でもできる」という視点に立ち返ることが少しずつ社会を変えていく第一歩になると思う。 | 1 |
| ○教育の場における男女平等参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダーギャップについては、男女共に、まず現状を数値、言語的に把握し、問題を明文化した方がよい。制度は整ってきても、社会の意識が変わらないう運用ができない。学校が一番遅れているため、教育から見直してほしい。 | 1 |

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|------------------------|--|----|
| ○家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・家庭や職場環境・地域において、男女平等は重要だと感じるが、育児や家事といった家庭内の責任が女性に偏りがちな現状は、まだまだ改善の余地があると感じる。 | 1 |
| ●その他 | <ul style="list-style-type: none"> ・性別にかかわらず、個人の特性で動けるようになればとは思う。 ・女性が活躍する社会はまだまだのように感じる。 ・男女平等のとらえ方が男女で違う。お互い都合のいい男女平等感を持っているので、歩み寄ることが必要だと思う。本当の意味で平等になることはない(性別が違えば身体能力も違う)ことを理解したうえで、思いやりの心を持つしかない。 ・本当に女性が男性と同じような立場で社会参画する会社が望ましいのかどうかを高い視座から考え直す必要があると思う。 ・家庭や職場、地域の中で、男女平等は少しずつ進んできていると感じるが、まだ家事や育児の多くを女性が担うことが多く、職場での昇進や働き方において男女では差があると感じる。 | 5 |

■目標2 ワーク・ライフ・バランスを推進する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|-------------------------|--|----|
| ○事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・上層部や年配者の意識改革が必要。 ・企業に対する罰則や報酬がないと何も変わらない。 ・性別に関係のない役割、個人が望む形を自由に選べる会社が望ましい。 ・働き方改革はすべての人にとって効果的である。 ・制度は整っていても、実際に処理しなくてはならない仕事量が多く、家庭との両立は大変そうだと感じる。 ・企業が女性を積極登用しようと努力しても結婚や妊娠等で離れてしまう。 ・もう少しテレワークや時短を広めないと子育てもできない。 ・子育てのメイン担当は何故か女性が多く、意識改革が進んでいないと感じる。男性の育児休業取得期間が短い。キャリア、所得、職場の雰囲気等を気にせず1年取れるようになると良いと思う。 ・子育て支援は中学生までは必要だと思う。 ・男性がフレックス制度を取得していても、制度を活用しにくい風潮がある。 ・在宅勤務制度や男性の育休取得や時短勤務期間の延長などの制度が整っているのは大企業だけで、小さな会社では従業員が声を上げてもトップが認めないと何も進んでいかない。 ・子育てなどで一時的に職場を離れる際の賃金的なサポートが充実すると、子どもを生まうと思う人も増えていくのではないか。 ・男性の時間外ゼロの日を作り、その日は男性が進んで家事全般を行うように推奨する。 ・職場において、管理職の年代に女性が極端に少ないため、産休、育休取得～現場復帰のケースをみたことがない。 ・若い女性の中でキャリアアップの意識もないので途中退職が多く前例がつかれない。 ・総従業員に対する女性の割合が低いいため、雇用や働きやすい職場づくりに引き続き注力して欲しい。 | 21 |

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|------------------|--|----|
| ○安心して子育てできる環境づくり | <ul style="list-style-type: none"> ・産まれたばかりの子を育てる母親の事件、相手の男性がせめられないのはおかしい。また、シングルマザーへの養育費未払いも「男性の逃げ得」にならないよう、手立てがないか。 ・働き続けながら子育てをすることは、非常に大変なこと。資金面でも保育支援の充実面でも、国や自治体などで行わないと日本の出産率は下がるばかりだろうと感じている。 ・小さな子供を安心して預けられる場所、制度が不足している。保育の仕事に携わっている方の給料等が低すぎる。 ・根本的な問題として、出産・育児期間は女性の収入が下がる。業務に関する知識・経験が不足してしまうため、安心して休暇の取得や育児ができるような国や企業のフォローが必要。 ・子を持つ親が伸び伸びと育児ができる環境が必要。 | 5 |
| ○男性の家庭・地域への参加促進 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性は育児が原因で評価されていないと思うので男性の育児制度を女性と同等にして男性も積極的に参加するべきだと思う。 ・男性育休に対する考え方が、当事者以外は良く思っていないのが現状。業務フォローした従業員にインセンティブ等が必要。 ・幼少期から、家庭で男性も家事や家族のサポートに関心を持ち、家族がチームになって生活しないと幸せから遠ざかると教育してほしい。 ・男性の家事・育児の負担も大きくなっているように感じている。 | 4 |

■目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|---------------------------|---|----|
| ○人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性社員のストーカー被害などの話を聞くと、女性ならではの悩みで大変だと思う。 ・LGBTについては理解するが、性自認を職場や公の場に持ち込まれるのは疑問。 | 2 |

■目標4 男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

| 分類 | 主な意見の内容 | 件数 |
|--------------|---|----|
| ○拠点施設リープワの充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダーに関する講座やイベント、相談事業などを通じて、区民の意識啓発と支援を行っている点は非常に意義深いと感じた。 | 1 |
| ○計画推進体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> ・港区の施策に望むことは、男女理解を深める取組があればよい。 ・港区男女平等参画施策に望むことは、男女がともに活躍できる環境づくり、育児、介護、仕事の両立できる制度 | 2 |

■その他

主な意見の内容

- ・男女またはそれ以外というくりにこだわらずに一人の人として扱われる会社が望ましい。全員が人として尊厳をもって生活できればいいと思う。
- ・男女、ジェンダー、性自認等はその個性であり、全員が別々の個性を持っている。企業にも様々な特色を持ったものがあり、それぞれの個人と企業をマッチングさせる場所があると良いと思う。
- ・男女平等以前に、社会人としてのマナーが欠落していることが問題。社会の規律を正しくしてからこそ考えるもの。
- ・性別適合手術を受けていない「FTM」では、職場で結婚祝金が出なかったり、扶養に入れてあげられなかったり、夫婦として認められていない感じがして寂しい。パートナーシップだけではどうにもならない。

❖ 第4章 資料 ❖

だんじょびようどう かん みなとくざいじゅうしゃ いしき じつたいちようさ ちようさひよう
男女平等に関する港区在住者の意識・実態調査 調査票

I **家庭生活と社会生活の両立について**

問1. 生活せいかつの中なかでの、「仕事しごと」、「家庭生活かていせいかつ」、「地域ちいきでの生活せいかつ」（地域活動等ちいきかつどうなど）、「個人こじんの生活せいかつ」（学習がくしゅう、趣味しゆみ、付き合い等あなど）の優先度ゆうせんどについて、あなたの希望きぼうに最も近いものもつとちかはどれですか。（○はそれぞれの項目こうもくにつき1つ）

| | 高 <small>こう</small> | | | | 低 <small>てい</small> |
|--|---------------------|---|---|---|---------------------|
| 仕事 <small>しごと</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 家庭生活 <small>かていせいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 地域 <small>ちいき</small> での生活 <small>せいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 個人 <small>こじん</small> の生活 <small>せいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問2. あなたの現実げんじつ（現状げんじょう）に最も近いものもつとちかはどれですか。（○はそれぞれの項目こうもくにつき1つ）

| | 高 <small>こう</small> | | | | 低 <small>てい</small> |
|--|---------------------|---|---|---|---------------------|
| 仕事 <small>しごと</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 家庭生活 <small>かていせいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 地域 <small>ちいき</small> での生活 <small>せいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 個人 <small>こじん</small> の生活 <small>せいかつ</small> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅱ 子育てについて

問4. あなたは、安心して子どもを産み育てていける社会にするためには、区がどのようなことと取り組むべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男女が協力して家事や育児を担えるよう啓発を行う
2. 親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める
3. 労働時間の短縮や育児休業制度の普及を進める
4. 保育に係る費用の軽減など経済的支援を進める
5. 教育に係る費用の軽減など経済的支援を進める
6. 出産や子育てについての相談窓口を充実する
7. 子育て世代への住宅の提供など住宅対策を進める
8. 子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する
9. 子育てを助け合える地域のネットワークづくりを支援する
10. 子どもや子育てに対して理解を深めるような啓発を行う
11. その他 ()
12. わからない

Ⅲ 介護について

問5. 家庭での介護(医療的ケア児・障害児を含む)について、あなたはどのようにするのが望ましいと考えますか。(〇は1つ)

1. 男性がする方がよい
2. 男性が中心で女性も手助けするのがよい
3. 男性と女性が平等に分担してするのがよい
4. 女性が中心で男性も手助けするのがよい
5. 女性がする方がよい
6. その他 ()
7. わからない

IV あらゆる場における男女平等参画の推進について

問6. あなたは、次にあげる分野で実際に男女の地位は平等になっていると思いますか。(ア～キのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

| | 男性の方が優遇されている | どちらかといえ ば、男性の方が優遇されている | 平等 | どちらかといえ ば、女性の方が優遇されている | 女性の方が優遇されている | わからない |
|-------------------|--------------|---------------------------|----|---------------------------|--------------|-------|
| ア. 家庭生活の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| イ. 職場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ウ. 学校教育の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| エ. 政治の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| オ. 法律や制度上 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| カ. 社会通念や慣習、しきたりなど | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| キ. 地域社会の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

V 家庭生活について

問7. 【現在、結婚(事実婚を含む)している方のみご回答ください】あなたの家庭では次のことから、主にだれが行っていますか。(ア～オのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

| | 主に自分 おも じぶん | 自分と 配偶者(パ ートナー) おな が同じくら い | 主に 配偶者 (パートナ ー) おも | 主に配偶者 (パートナ ー)以外の 家族 おも はいくうしや | 家族以外 の人に 依頼 おな のひと いらい | あてはま らない |
|------------------|----------------|--|--------------------------------|--|---------------------------------|-------------|
| ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| イ. 育児や子どものしつけ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ウ. 親や家族の介護 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| エ. 町会・自治会などの地域活動 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| オ. 子どもの学校行事への参加 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

問8. あなたが家事・育児に携わる1日あたりの平均的な時間はどのくらいですか。(料理、洗濯、子どもの入浴や寝かしつけ、子どもと遊んでいる時間などの合計時間)

(1) 平日 (○は1つ)

| | | |
|---------------|---------------|----------|
| 1. 30分未満 | 4. 2時間以上3時間未満 | 7. 8時間以上 |
| 2. 30分以上1時間未満 | 5. 3時間以上5時間未満 | |
| 3. 1時間以上2時間未満 | 6. 5時間以上8時間未満 | |

(2) 休日 (○は1つ)

| | | |
|---------------|---------------|----------|
| 1. 30分未満 | 4. 2時間以上3時間未満 | 7. 8時間以上 |
| 2. 30分以上1時間未満 | 5. 3時間以上5時間未満 | |
| 3. 1時間以上2時間未満 | 6. 5時間以上8時間未満 | |

問9. あなたは、男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

1. 学校で男女平等意識を育てる教育をすること
2. 男女の役割分担をなくすための啓発を推進すること
3. 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設けること
4. 育児・介護休業制度の一層の普及をはかること
5. 男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと
6. 企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること
7. フレックスタイム制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること
8. 労働時間を短縮すること
9. その他（)
10. わからない

問10. 「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の考え方がありますが、あなたは、どのように思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------|----------|
| 1. 賛成 | 4. 反対 |
| 2. どちらかといえば賛成 | 5. わからない |
| 3. どちらかといえば反対 | |

VI 学校教育について

問 11. あなたは、ジェンダー平等を推進していくために、小・中学校で特にどのようなことを取り入れた方がよいと思いますか。(〇は3つまで)

1. 出席簿や座席の順番など、男女で分ける習慣をなくす
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
3. 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
4. 男女平等の意識を育てる授業をする
5. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ※について教える
6. 教材の登場人物・役割など、性別で偏りがないように教材を見直す
7. 性暴力やセクシュアル・ハラスメントに関する相談機能を設置する
8. 教員自身の固定観念を取り除く研修を行う
9. 校長や副校長に女性を増やしていく
10. 保護者会などを通じ、男女平等教育への保護者の理解を深める
11. その他 ()
12. わからない
13. 学校教育の中で取り組む必要はない

※リプロダクティブ・ヘルス/ライツ:性と生殖に関する健康と権利。女性の人权と性の視点から妊娠・出産・避妊・更年期など生涯を通じての健康を保障し、「子どもを産むかどうか、いつ何人産むかについて、女性自らの意思で選択できる自己決定権」をい

VII 働く場について

問 12. あなたの主な職業は、次のうちどれですか。2～6を選んだ方は、あなたのお勤め先の従業員数もお答えください。(○は1つ)

(あなたの主な職業)

| | |
|---------------------|----------------|
| 1. 自営業・自由業・家族従業員 | 7. 公務員 |
| 2. 企業経営者・役員 | 8. 学生 |
| 3. 常勤の正規社員 | 9. 家事専業 |
| 4. 派遣社員 | 10. その他 () |
| 5. 契約社員・嘱託 | 11. 職業には就いていない |
| 6. 臨時・非常勤・パート・アルバイト | |

(従業員数)

あなたの勤務先の事業所だけでなく、あなたの勤めている会社全体の従業員数を答えてください。

| | | |
|-----------|-------------|--------------|
| 1. 10人以下 | 4. 51～100人 | 7. 501～1000人 |
| 2. 11～20人 | 5. 101～200人 | 8. 1001人以上 |
| 3. 21～50人 | 6. 201～500人 | |

問 12-1. 【現在、結婚(事実婚を含む)している方のみご回答ください】あなたの配偶者の主な職業は、次のうちどれですか。(○は1つ)

| | |
|---------------------|----------------|
| 1. 自営業・自由業・家族従業員 | 7. 公務員 |
| 2. 企業経営者・役員 | 8. 学生 |
| 3. 常勤の正規社員 | 9. 家事専業 |
| 4. 派遣社員 | 10. その他 () |
| 5. 契約社員・嘱託 | 11. 職業には就いていない |
| 6. 臨時・非常勤・パート・アルバイト | |

問 12-2. 【現在、働いている方(問12で1～7を選んだ方)のみご回答ください】あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得できる環境が整備されていますか。(制度の整備、業務体制など)(○は1つ)

| | | |
|------------|-------------|----------|
| 1. 整備されている | 2. 整備されていない | 3. わからない |
|------------|-------------|----------|

問 13. あなたは、ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために、特にどのようなことが重要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. ジェンダーによる賃金格差を是正する
2. ジェンダーによる格差をなくすために積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める
3. 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する
4. ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する
5. 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利益な人事評価がなされないようにする
6. 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る
7. 技術や技能の取得の機会を増やす
8. 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する
9. 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する
10. セクシュアル・ハラスメントを防止する
11. その他（)
12. わからない
13. 特にない

VIII 働く場における女性の活躍推進について

問 14. あなたは、女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思えますか。(〇は1つ)

1. 女性は仕事を持たない方がよい
2. 結婚するまでは仕事を持つ方がよい
3. 子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
4. 子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい
5. 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
6. その他（)
7. わからない

問 15. あなたは、女性が結婚（事実婚を含む）や出産をしても仕事を持ち続けたり、一度辞めてから再び仕事を持つとするとときの妨げとして、特にどのようなことがあると思いますか。それぞれについてお答えください。

(1) 女性が仕事を持ち続けるときの妨げ（〇は3つまで）

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. 子育てと仕事の両立が難しい | 8. 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 |
| 2. 家事と仕事の両立が難しい | 9. 能力や実績が正当に評価されない |
| 3. 介護と仕事の両立が難しい | 10. 職場に男性中心の考え方が残っている |
| 4. 女性と男性で賃金や職種に差がある | 11. 女性自身の働く意欲が不足している |
| 5. 家族の協力や理解が得られない | 12. 配偶者・パートナーの転勤 |
| 6. 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 13. その他（ ） |
| 7. 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 14. わからない |
| | 15. 特にない |

(2) 一度辞めた女性が再び仕事を持つとするとときの妨げ（〇は3つまで）

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1. 子育てと仕事の両立が難しい | 9. 能力や実績が正当に評価されない |
| 2. 家事と仕事の両立が難しい | 10. 職場に男性中心の考え方が残っている |
| 3. 介護と仕事の両立が難しい | 11. 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 |
| 4. 女性と男性で賃金や職種に差がある | 12. 女性自身の働く意欲が不足している |
| 5. 家族の協力や理解が得られない | 13. 配偶者・パートナーの転勤 |
| 6. 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 14. その他（ ） |
| 7. 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 15. わからない |
| 8. 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 16. 特にない |

IX 社会参画について

問 18. 防災分野でジェンダー平等の視点を活かすためには、特にどのようなことが重要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 災害や防災に関する知識の習得を進める
2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする
3. 災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する
4. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点をいれる
5. 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する
6. 避難所設備に女性の意見を反映させる
7. 備蓄品に女性の視点を活かす
8. その他 ()
9. わからない

問 19. 災害発生時に避難所等で、女性や子どもが安心して過ごせるには特にどのようなことが必要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 健康や悩みなどを話せる相談窓口を設ける
2. 男女別トイレや更衣室、授乳室等を必要数設ける
3. 避難所の運営責任者に複数の女性を入れる
4. 避難所等に女性や子どもの優先スペースを設ける
5. 避難所内を巡回する等監視体制を設ける
6. 避難所等で女性(子ども)に起こりうるリスク等について、普段から学ぶ機会をつくる
7. その他 ()
8. わからない
9. 特に何かする必要はない

問 20. 令和7年4月1日現在、港区では地方自治法に基づく審議会、委員会等の委員のうち、約36.8%が女性です。この割合について、あなたはどのように思いますか。(〇は1つ)

1. 今のままでよい
2. もう少し女性が増えた方がよい
3. 男女半々くらいまで女性が増えた方がよい
4. 特に男女の比率にはこだわらない
5. その他 ()
6. わからない

問 21. あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと
2. 男性優位に組織が運営されていること
3. 家庭の支援・協力が得られないこと
4. 女性が能力を発揮できる機会が少ないこと
5. 女性が積極的に参加していかないこと
6. その他 ()
7. わからない

問 22. あなたは、地域活動における女性リーダーを増やすためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は2つまで)

1. 男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する
2. 女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する
3. 育児や介護を支援するための施策を充実させる
4. 家族で家事・育児・介護を分担する
5. さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する
6. 地域活動のリーダーに女性が一定の割合でなるような取組を進める
7. その他 ()
8. わからない

X さばつてきとりあつか 差別的取扱いについて

問 23. あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。(ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

| | 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 | ない |
|--|-----------------|-----------------|-------------------|-----------------|----|
| ア. セクシュアル・ハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ. パワー・ハラスメント※1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント※2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ. <small>いくしきゅうぎょう</small> 育児休業にかかるハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| オ. <small>かいごきゅうぎょう</small> 介護休業にかかるハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| カ. モラル・ハラスメント※3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| キ. SOGIE (<small>せいせきしこう せいじにん</small> 性的指向・性自認) ハラスメント※4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ク. その他 () | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

※1 パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの組織内部で優位な立場にある人が、主に同じ組織内の人に対して、過度に精神的・身体的苦痛を与えたり、環境を悪化させる行為を行うことです。

※2 マタニティ・ハラスメント：女性労働者が妊娠・出産したことを理由として、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させることです。

※2 パタニティ・ハラスメント：育児休業等の制度を利用しようとする男性、または利用した男性に、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させることです。

※3 モラル・ハラスメント：主に親・恋人・配偶者・教師・上司・同僚などが、言葉や態度、文書などにより特定の人を繰り返し攻撃し、人としての尊厳や人格を傷つける嫌がらせを行うことです。

※4 SOGIE (性的指向・性自認) ハラスメント：性的マイノリティの人に対する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力、不当な異動や解雇、他人の性的指向・性自認を無断で公表することなどです。

問 24. 配偶者やパートナーからの暴力被害を相談する公的な窓口として、あなたご存じのところはどこですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|------------|
| 1. 港区子ども家庭支援センター | 5. 区役所の窓口 |
| 2. 東京ウィメンズプラザ | 6. その他 () |
| 3. 警察 | 7. どれも知らない |
| 4. 港区立男女平等参画センター (リーブラ) | |

問 25. あなたは、ここ5年以内に配偶者やパートナー・恋人などから次のような行為を受けたことがありますか。また、次のような行為をしたことがありますか。(ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つずつ)

| | あなたが被害者 | | | あなたが加害者 | | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|------------|-----------------|-------------|------------|
| | 配偶者などから 行為を受けた | | | 配偶者などに 行為をした | | |
| | 何度も あった | 1、2 度あつ た | まった くない | 何度も あった | 1、2度 あった | まった くない |
| ア. 何を言っても無視する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| イ. 交友関係や電話・電子メールを細かく監視する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| ウ. 「自分が家にいるときは外出しないように」などと言う | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| エ. 働くことや地域活動に参加することに反対する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| オ. 大切にしているものをわざと壊したり、捨てたりする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| カ. 十分な生活費を渡さない | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| キ. 「誰のおかげで食べられるんだ」などと言う | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| ク. げんこつなどでなぐるふりをしておどす | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| ケ. からだを傷つける可能性のあるものを投げつける | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| コ. 押ししたり、つかんだり、つねったり、こづいたり、なぐったりする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| サ. からだを傷つける可能性のあるものでたたく | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| シ. 立ち上がれなくなるまで暴力を振るう | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| ス. 首をしめようとする | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| セ. 包丁など刃物をつきつけておどす | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| ソ. 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せる | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| タ. 避妊に協力しない | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| チ. おどしや暴力によって意に反した性的行為を強要する | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |

問 25-1. 【問25 のいずれかの行為を配偶者などから受けたことがある方のみご回答ください】 あなたはその行為について、誰かに打ち明けたり相談したりしましたか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------------|------------------|
| 1. 相談した | 3. 相談しようとは思わなかった |
| 2. 相談したかったが、できなかった | 4. その他 () |

問 25-2. 【暴力の被害を相談した方(問25-1で1を選んだ方)のみご回答ください】 あなたが相談した人(場所)は、だれ(どこ)ですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|-------------------|--------------|
| 1. 親・きょうだいなどの親族 | 6. 弁護士 |
| 2. 友人・知人 | 7. 医師・カウンセラー |
| 3. 警察 | 8. 民間の相談機関 |
| 4. 港区の相談窓口・電話相談など | 9. その他 () |
| 5. 港区以外の公的機関 | |

問 25-3. 【暴力の被害を相談できなかった、しなかった方(問25-1で2、3を選んだ方)のみご回答ください】 あなたがだれ(どこ)にも相談できなかった、相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 相談するほどのことではないと思ったから |
| 2. 相談しても無駄だと思ったから |
| 3. 自分にも悪いところがあると思ったから |
| 4. 自分さえ我慢すればいいと思ったから |
| 5. だれに(どこに)相談していいかわからなかったから |
| 6. 相談できる人(ところ)がなかったから |
| 7. 周りの人に知られたくなかったから |
| 8. 自分が受けた行為のことを他の人に打ち明けることに抵抗があったから |
| 9. 仕返しされるのが怖いから |
| 10. 子どもに危害がおよぶと思ったから |
| 11. その他 () |

問 26. あなたの配偶者・パートナーは、あなたのお子さんに対して暴力や面前DVなどの行為をしたことがありますか。(〇は1つ)

- | | |
|-------|------------|
| 1. ある | 3. わからない |
| 2. ない | 4. 子どもはいない |

問 27. あなたは、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特にどのような対策が必要だと思いませんか。(〇は3つまで)

1. 家庭や学校における男女平等や性についての教育を充実させる
2. 被害者のための相談を充実させる
3. 行政や警察が啓発を積極的に行う
4. メディアを通じた広報・啓発活動を充実させる
5. 被害者の避難場所（シェルター）を充実させる
6. テレビや週刊誌などのメディアの倫理規定の強化を働きかける
7. 暴力的なビデオやゲームソフト、映画などの販売や貸出を規制する
8. 法律による規制の強化や見直しを行う
9. 犯罪に対する取締りを強化する
10. 捜査や裁判の担当官に女性を増やす
11. 加害者の暴力からの立ち直りとともに自立に向けての支援プログラムを普及させる
12. その他 ()
13. 特にない
14. わからない

XI 性の多様性について

問 28. あなた、または、身近な人（家族や親族、友人、職場の同僚、近所の知人等）は、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はありますか、または聞いたことはありますか。

(1) 性自認について (〇は2つまで)

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. ある（あなた自身） | 3. ない |
| 2. ある（あなたの身近な人） | 4. わからない |

(2) 性的指向について (〇は2つまで)

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. ある（あなた自身） | 3. ない |
| 2. ある（あなたの身近な人） | 4. わからない |

問 29. あなたは、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ますか。(〇は1つ)

1. できる

2. できない

3. わからない

XII 生涯を通じた健康づくりについて

問 30. 女性は、妊娠や出産をする可能性や女性特有の病気など、男性と異なる健康上の問題に直面することを、男女とも留意する必要があります。あなたは、女性の生涯を通じた健康を考える上で、特にどのようなことが重要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. 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
2. 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
3. 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
4. 人生の各段階に応じた健康教育、相談体制の確立
5. 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
6. 女性専門外来など性差に応じた医療体制の整備
7. 薬物や喫煙などの健康被害に関する正確な情報の提供
8. HIVなどの性感染症についての知識の普及
9. その他()
10. わからない
11. 特にない

XII 男女平等参画社会の実現について

問 31. あなたは、次にあげる言葉について、知っていますか。(ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ)

| | 内容を 知っている | 聞いたことは あるが、内容は 知らない | 知らない |
|--|--------------|---------------------------|------|
| ア. 男女共同参画社会 | 1 | 2 | 3 |
| イ. 男女雇用機会均等法 | 1 | 2 | 3 |
| ウ. 育児・介護休業法 | 1 | 2 | 3 |
| エ. 女性活躍推進法 | 1 | 2 | 3 |
| オ. 次世代育成支援対策推進法 | 1 | 2 | 3 |
| カ. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 | 1 | 2 | 3 |
| 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 | 1 | 2 | 3 |
| ク. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) | 1 | 2 | 3 |
| ケ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別) | 1 | 2 | 3 |
| コ. ポジティブ・アクション (積極的改善措置) | 1 | 2 | 3 |
| サ. ドメスティック・バイオレンス (DV) | 1 | 2 | 3 |
| シ. デートDV | 1 | 2 | 3 |
| ス. SOGIE (性的指向・性自認) | 1 | 2 | 3 |
| セ. 港区男女平等参画条例 | 1 | 2 | 3 |
| ソ. みなとマリアージュ制度 | 1 | 2 | 3 |
| タ. 第4次港区男女平等参画行動計画 | 1 | 2 | 3 |
| チ. 男女平等参画情報誌「オアシス」 | 1 | 2 | 3 |

問 34. 男女平等参画センター（リーブラ）では、さまざまな講座を行っています。あなたがその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いますか。（〇はいくつでも）

1. 男女平等参画やジェンダーなどについて基本的な考え方を学ぶ講座
2. ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー対策などを考える講座
3. 男性向けの子育てや料理などの多様な講座
4. キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座
5. 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
6. その他（ ）
7. わからない
8. どれも参加したいと思わない・参加できない

問 35. あなたが日頃、家庭や職場・地域などで男女平等について感じていることや、港区の男女平等参画施策に望むことなどを自由にお書きください。

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

あなたご自身について

F 1. あなたの性別についてお聞かせください。(〇は1つ)

- | | | | |
|-------|-------|--------|-----------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. その他 | 4. 答えたくない |
|-------|-------|--------|-----------|

F 2. あなたの年齢は、おいくつですか。(〇は1つ)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1. 19歳以下 | 4. 30～34歳 | 7. 45～49歳 | 10. 60～64歳 |
| 2. 20～24歳 | 5. 35～39歳 | 8. 50～54歳 | 11. 65～69歳 |
| 3. 25～29歳 | 6. 40～44歳 | 9. 55～59歳 | 12. 70歳以上 |

F 3. 現在、あなたと同居している方についてお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 単身世帯(一人暮らし) | 5. あなた(配偶者・パートナー)の兄弟姉妹 |
| 2. あなたの配偶者(パートナー) | 6. あなた(配偶者・パートナー)の祖父母 |
| 3. あなたの子ども | 7. あなたの孫 |
| 4. あなた(配偶者・パートナー)の親 | 8. その他 |

F 4. あなたは結婚(事実婚を含む)されていますか。(〇は1つ)

- | |
|--|
| 1. 結婚している |
| 2. 事実婚(みなとマリアージュ制度などのパートナーシップ制度含む)している |
| 3. 結婚(事実婚、パートナーシップ制度含む)していたが、離別・死別した |
| 4. 結婚したことはない |

F 5. あなたは現在、家庭でお子さん（未就学児）の子育てをされていますか。（○は1つ）

1. 子育てしている

2. 子育てしていない

F 6. あなたは現在、家庭で家族・親族の介護をされていますか。（○は1つ）

1. 介護をしている

2. 介護をしていない

以上で終わりです。お忙しいところ、アンケートにご協力いただきまして、ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、10

月31日（金） までにご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

男女平等に関する港区在勤者の意識・実態調査 調査票

I 家庭生活と社会生活の両立について

問1. 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域での生活」（地域活動等）「個人の生活」（学習・趣味・付き合い等）の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

| | 高 | | 低 | | |
|--------|---|---|---|---|---|
| 仕事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 家庭生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 地域での生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 個人の生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

問2. あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（○はそれぞれの項目につき1つ）

| | 高 | | 低 | | |
|--------|---|---|---|---|---|
| 仕事 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 家庭生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 地域での生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 個人の生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ⅲ 働く場について

問5. あなたの雇用形態と、あなたのお勤め先の従業員数、女性管理職の人数をお答えください。

(あなたの雇用形態) (○は1つ)

- | | |
|-------------|---------------------|
| 1. 企業経営者・役員 | 4. 契約社員・嘱託 |
| 2. 常勤の正規社員 | 5. 臨時・非常勤・パート・アルバイト |
| 3. 派遣社員 | |

(従業員数) (○は1つ)

あなたの勤務先の事業所だけではなく、あなたの勤めている会社全体の従業員数を答えてください。

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 10人以下 | 5. 101～200人 |
| 2. 11～20人 | 6. 201～500人 |
| 3. 21～50人 | 7. 501～1000人 |
| 4. 51～100人 | 8. 1001人以上 |

(女性管理職の人数) (数字を記入)

管理職の人数 () 人 → うち女性管理職の人数 () 人

問5-1. 【女性管理職が少ない(1割未満)またはまったくいない場合お答えください】
お勤め先で女性管理職がなせ少ないと思いますか。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| 1. 必要な経験・スキルを有する女性がいらないから |
| 2. 女性が管理職になることを希望しないから |
| 3. ロールモデル(模範となる人)となる女性管理職が存在しないから |
| 4. 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから |
| 5. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから |
| 6. 男性従業員が女性管理職を希望しないから |
| 7. 昇進・昇格、責任ある業務は男性に割り当てられるなど、男性中心の企業風土が残っているから |
| 8. 顧客が女性管理職をよく思わないから |
| 9. 女性従業員が少ない、または、いないから |
| 10. その他 () |
| 11. わからない |

問6. あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得できる環境が整備されていますか。(制度の整備、業務体制など) (○は1つ)

- | | | |
|------------|-------------|----------|
| 1. 整備されている | 2. 整備されていない | 3. わからない |
|------------|-------------|----------|

問7. あなたの職場では、育児休業や介護休業を取得しやすい風土・職場の理解があると感じますか。(○は1つ)

- | | | |
|--------|---------|----------|
| 1. 感じる | 2. 感じない | 3. わからない |
|--------|---------|----------|

問9. あなたは、ジェンダーに関わらず働きやすい職場環境を作るために、特にどのようなことが重要だと思えますか。(〇は3つまで)

1. ジェンダーによる賃金格差を是正する
2. ジェンダーによる格差をなくすために積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)の導入を進める
3. 労働時間の短縮やテレワークの推進などの労働条件を改善する
4. ワークシェアリング(雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと)などの雇用システムを導入する
5. 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用して不利益な人事評価がなされないようにする
6. 職種や職場配置のジェンダーによる公平化を図る
7. 技術や技能の取得の機会を増やす
8. 会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する
9. 職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する
10. セクシュアル・ハラスメントを防止する
11. その他()
12. わからない
13. 特にない

IV 働く場における女性の活躍推進について

問10. あなたは、女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思えますか。(〇は1つ)

1. 女性は仕事を持たない方がよい
2. 結婚するまでは仕事を持つ方がよい
3. 子どもができるまでは、仕事を持つ方がよい
4. 子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい
5. 子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい
6. その他()
7. わからない

問 11. あなたは、女性が結婚（事実婚を含む）や出産をしても仕事を持ち続けたり、一度辞めてから再び仕事を持つとするとときの妨げとして、特にどのようなことがあると思いますか。それぞれについてお答えください。

(1) 女性が仕事を持ち続けるときの妨げ（〇は3つまで）

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1. 子育てと仕事の両立が難しい | 8. 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 |
| 2. 家事と仕事の両立が難しい | 9. 能力や実績が正当に評価されない |
| 3. 介護と仕事の両立が難しい | 10. 職場に男性中心の考え方が残っている |
| 4. 女性と男性で賃金や職種に差がある | 11. 女性自身の働く意欲が不足している |
| 5. 家族の協力や理解が得られない | 12. 配偶者・パートナーの転職 |
| 6. 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 13. その他（ ） |
| 7. 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 14. わからない |
| | 15. 特にない |

(2) 一度辞めた女性が再び仕事を持つとするとときの妨げ（〇は3つまで）

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1. 子育てと仕事の両立が難しい | 9. 能力や実績が正当に評価されない |
| 2. 家事と仕事の両立が難しい | 10. 職場に男性中心の考え方が残っている |
| 3. 介護と仕事の両立が難しい | 11. 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難 |
| 4. 女性と男性で賃金や職種に差がある | 12. 女性自身の働く意欲が不足している |
| 5. 家族の協力や理解が得られない | 13. 配偶者・パートナーの転職 |
| 6. 長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない | 14. その他（ ） |
| 7. 子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない | 15. わからない |
| 8. 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | 16. 特にない |

問 12. あなたの職場では、次のようなことがありますか。(〇はいくつでも)

1. 賃金の水準にジェンダーで違いがある
2. 昇進・昇格にジェンダーで違いがある
3. 希望職種につく機会にジェンダーで違いがある
4. 教育・研修を受ける機会にジェンダーで違いがある
5. 育児休業を取得できない、または取得しにくい
6. 結婚や出産によって退職する慣行がある
7. セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない
8. その他 ()
9. どれもなし

問 13. あなたの勤務先では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(〇は1つ)

- | | |
|--------------|-----------|
| 1. 進んでいる | 4. 進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 5. わからない |
| 3. あまり進んでいない | |

問 14. 女性が職場において活躍するために、行っている取組はありますか。(〇はいくつでも)

1. 企業における女性の採用・登用の促進
2. 女性のリーダー・管理職への登用について具体的な目標値の設定
3. 女性のロールモデルの発掘・活用事例の提供
4. 女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実
5. 家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような支援
6. 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする
7. 男性の意識と職場風土の改革
8. その他 ()
9. わからない

問 15. 女性が職場において活躍するために、特にどのような取組が必要だと思えますか。
(〇は3つまで)

1. 企業における女性の採用・登用の促進
2. 女性のリーダー・管理職への登用について具体的な目標値の設定
3. 女性のロールモデルの発掘・活用事例の提供
4. 女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実
5. 男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援
6. 家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるようにする
7. 育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする
8. 男性の意識と職場風土の改革
9. その他 ()
10. わからない

問 16. あなたの勤務先では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。
(〇は1つ)

1. 策定している
2. 策定を検討中である
3. 未定である
4. 策定する予定はない
5. わからない

V 社会参画について

問 17. あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思えますか。(〇はいくつでも)

1. 家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと
2. 男性優位に組織が運営されていること
3. 家庭の支援・協力が得られないこと
4. 女性が能力を発揮できる機会が少ないこと
5. 女性が積極的に参加していかないこと
6. その他 ()
7. わからない

VI 差別的取扱いについて

問 18. あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。(ア～クのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

| | 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 | ない |
|--------------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|----|
| ア. セクシュアル・ハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ. パワー・ハラスメント※1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント※2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ. 育児休業にかかるハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| オ. 介護休業にかかるハラスメント | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| カ. モラル・ハラスメント※3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| キ. SOGIE(性的指向・性自認) ハラスメント※4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ク. その他() | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

※1 パワー・ハラスメント：職務上の地位や人間関係などの組織内部で優位な立場にある人が、主に同じ組織内の人に対して、過度に精神的・身体的苦痛を与えたり、環境を悪化させる行為を行うことです。

※2 マタニティ・ハラスメント：女性労働者が妊娠・出産したことを理由として、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させることです。

※2 パタニティ・ハラスメント：育児休業等の制度を利用しようとする男性、または利用した男性に、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させることです。

※3 モラル・ハラスメント：主に親・恋人・配偶者・教師・上司・同僚などが、言葉や態度、文書などにより特定の人を繰り返し攻撃し、人としての尊厳や人格を傷つける嫌がらせを行うことです。

※4 SOGIE(性的指向・性自認) ハラスメント：性的マイノリティの人に対する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力、不当な異動や解雇、他人の性的指向・性自認を無断で公表することなどです。

Ⅶ 性の多様性について

問 19. あなた、または、身近な人（家族や親族、友人、職場の同僚、近所の知人等）は、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はありますか、または聞いたことはありますか。

(1) 性自認について（〇は2つまで）

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. ある（あなた自身） | 3. ない |
| 2. ある（あなたの身近な人） | 4. わからない |

(2) 性的指向について（〇は2つまで）

- | | |
|-----------------|----------|
| 1. ある（あなた自身） | 3. ない |
| 2. ある（あなたの身近な人） | 4. わからない |

問 20. あなたは、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ますか。（〇は1つ）

- | | | |
|--------|---------|----------|
| 1. できる | 2. できない | 3. わからない |
|--------|---------|----------|

問 21. あなたの職場では、性的マイノリティの人に対する取組（配慮）はありますか。
（〇はいくつでも）

1. トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている（トイレ・更衣室等）
2. 職場の制服の着用にあたっては、本人が希望する性別の服装を選択できる
3. トランスジェンダーの社員が採用後に性別移行する場合に、職場のサポートがある
4. 結婚祝い金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる
5. 採用情報等に「性的マイノリティについて不利益な取扱いをしない」等の文言がある
6. 性的マイノリティの人に対する理解を深めるための職場研修などを実施している（外部機関の研修に参加する場合も含む）
7. 相談窓口を設置している
8. その他（)
9. わからない
10. 特にない

Ⅷ 男女平等参画社会の実現について

問 22. あなたは、次にあげる言葉について、知っていますか。(ア～チのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ)

| | 内容を 知っている | 聞いたことは あるが、内容は 知らない | 知らない |
|--|--------------|---------------------------|------|
| ア. 男女共同参画社会 | 1 | 2 | 3 |
| イ. 男女雇用機会均等法 | 1 | 2 | 3 |
| ウ. 育児・介護休業法 | 1 | 2 | 3 |
| エ. 女性活躍推進法 | 1 | 2 | 3 |
| オ. 次世代育成支援対策推進法 | 1 | 2 | 3 |
| カ. 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 | 1 | 2 | 3 |
| キ. 東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の 理念の実現を自指す条例 | 1 | 2 | 3 |
| ク. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和) | 1 | 2 | 3 |
| ケ. ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別) | 1 | 2 | 3 |
| コ. ポジティブ・アクション(積極的改善措置) | 1 | 2 | 3 |
| サ. ドメスティック・バイオレンス(DV) | 1 | 2 | 3 |
| シ. デートDV | 1 | 2 | 3 |
| ス. SOGIE(性的指向・性自認) | 1 | 2 | 3 |
| セ. 港区男女平等参画条例 | 1 | 2 | 3 |
| ソ. みなとマリアージュ制度 | 1 | 2 | 3 |
| タ. 第4次港区男女平等参画行動計画 | 1 | 2 | 3 |
| チ. 男女平等参画情報誌「オアシス」 | 1 | 2 | 3 |

IX 拠点施設の充実について

問 23. 港区には、男女平等参画施策の推進に関する事業を実施する拠点施設として「港区立男女平等参画センター」（愛称：リーブラ。所在地：港区芝浦1-16-1 みなとパーク芝浦。JR田町駅芝浦口より徒歩5分）があります。あなたは、男女平等参画センター（リーブラ）を利用したことがありますか。（〇は1つ）

1. 利用したことがある
2. 男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない
3. 男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった

問 24. 男女平等参画センター（リーブラ）では、さまざまな講座を行っています。あなたがその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いますか。（〇はいくつでも）

1. 男女平等参画やジェンダーなどについて基本的な考え方を学ぶ講座
2. ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー対策などを考える講座
3. 男性向けの子育てや料理などの多様な講座
4. キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座
5. 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
6. その他（ ）
7. わからない
8. どれも参加したいと思わない・参加できない

問 25. あなたが日頃、家庭や職場・地域などで男女平等について感じていることや、港区の男女平等参画施策に望むことなどを自由にお書きください。

| |
|--|
| |
| |
| |
| |

あなたご自身について

F 1. あなたの性別についてお聞かせください。(〇は1つ)

- | | | | |
|-------|-------|--------|-----------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. その他 | 4. 答えたくない |
|-------|-------|--------|-----------|

F 2. あなたの年齢は、おいくつですか。(〇は1つ)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1. 19歳以下 | 4. 30～34歳 | 7. 45～49歳 | 10. 60～64歳 |
| 2. 20～24歳 | 5. 35～39歳 | 8. 50～54歳 | 11. 65～69歳 |
| 3. 25～29歳 | 6. 40～44歳 | 9. 55～59歳 | 12. 70歳以上 |

F 3. 現在、あなたと同居している方についてお答えください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 単身世帯（1人暮らし） | 5. あなた（配偶者・パートナー）の兄弟姉妹 |
| 2. あなたの配偶者（パートナー） | 6. あなた（配偶者・パートナー）の祖父母 |
| 3. あなたの子ども | 7. あなたの孫 |
| 4. あなた（配偶者・パートナー）の親 | 8. その他 |

F 4. あなたは結婚（事実婚を含む）されていますか。（○は1つ）

1. 結婚している
2. 事実婚（みなとマリアージュ制度などのパートナーシップ制度含む）している
3. 結婚（事実婚、パートナーシップ制度含む）していたが、離別・死別した
4. 結婚したことはない

F 5. あなたは現在、家庭でお子さん（未就学児）の子育てをされていますか。（○は1つ）

1. 子育てしている
2. 子育てしていない

F 6. あなたは現在、家庭で家族・親族の介護をされていますか。（○は1つ）

1. 介護をしている
2. 介護をしていない

F 7. あなたのお住まいは、どちらですか。（○は1つ）

1. 港区内
2. 港区以外の23区内
3. 23区以外の東京都内
4. 東京都外

以上で終わりです。お忙しいところ、アンケートにご協力をいただきまして、ありがとうございました。ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、10月31日（金）までにご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

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

発行番号 2025242-6421

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)
