

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2年（2020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、基本構想の理念に人間性の尊重を掲げ、平和を基礎に人権が尊重され、女性と男性が平等に参画できる地域社会を築くことを目指しています。

男女平等参画社会を実現するため、平成 16 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、「港区男女平等参画行動計画」（第 1 次：平成 17 年度～平成 21 年度、第 2 次：平成 22 年度～平成 26 年度、第 3 次：平成 27 年度～令和 2 年度）を策定し、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まいりました。

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、令和元年（2019 年）10 月に実施いたしました。

今回の調査結果を、「第 4 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に関する様々な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。

最後になりましたが、御多用にもかかわらず、この調査に御協力くださいました皆さまに、心から御礼を申し上げます。

令和 2 年 3 月

港区長 武 井 雅 昭

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	7
3 同居者	8
4 結婚の有無	9
5 就労の状況	10
6 子育ての有無	12
7 介護の有無	13
8 居住地	13
II 調査結果の傾向	14
1 家庭生活と社会生活の両立について	14
2 家庭生活について	16
3 働く場について	17
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	29
6 差別的取り扱いについて	30
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	33
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	48
3 介護について	51
4 あらゆる場における男女平等参画の推進について	53

5	家庭生活について	57
6	学校教育について	70
7	働く場について	72
8	働く場における女性の活躍推進について	87
9	社会参画について	105
10	差別的取り扱いについて	113
11	性の多様性について	132
12	生涯を通じた健康づくりについて	142
13	男女平等参画社会の実現について	144
14	拠点施設の充実について	153
15	自由意見	157
II	在勤者調査	161
1	家庭生活と社会生活の両立について	161
2	家庭生活について	170
3	働く場について	172
4	働く場における女性の活躍推進について	184
5	社会参画について	200
6	差別的取り扱いについて	202
7	性の多様性について	206
8	男女平等参画社会の実現について	211
9	拠点施設の充実について	216
10	自由意見	220

第4章 資料

調査票①	在住者調査	223
調査票②	在勤者調査	243

❖ 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3次港区男女平等参画行動計画—広げよう 男女平等—」の改定（令和2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	令和元年10月31日（木）～11月14日（木）	

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	415 (91)	232 (41)	171 (50)	532	279	245
有効回収率	27.7%	30.9%	22.8%	35.5%	37.2%	32.7%

※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。

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・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》	○	○
	2	2	「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《現実（現状）》	○	○
	3	3	社会全体としてワーク・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		男性が家事や子育て、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		
	12-2	6	【働いている人のみ】働いている理由	○	○
	12-3	7	【働いている人のみ】育児休業・介護休業の取得環境		
	12-4	8	【働いている人のみ】育児休業・介護休業は取得しやすいか		
	12-5	9	【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	10	男女が働きやすい職場環境をつく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	11	望ましい女性の働き方	○	○
	15	12	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	○	○
	16	13	【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	○	○
	17	14	【働いている人のみ】女性活躍のための取組の進捗度		
	18	15	職場で女性が活躍する上で必要なこと		
社会参画について	19		防災分野で男女平等の視点を活かすために重要なこと	○	
	20		港区の審議会委員の女性比率についての考え方	○	
	21	16	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		

■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
差別的取り扱いについて	23	17	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		
	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	○	
性の多様性について	28		自分の性別、恋愛対象の性に悩んだ経験の有無		
	29	18	周囲の性的マイノリティの人の有無		
	30	19	カミングアウトの際の対応		
		20	職場における性的マイノリティの人への配慮		
	31		性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否		
生涯を通じた健康づくりについて	32		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	33	21	男女平等参画に関する用語の認知度	○	○
	34	22	港区が男女平等参画推進のためにしている事業の認知度	○	○
	35		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	36	23	港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験	○	○
	37	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	38	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（平成 25 年度）」 *本文中では【前回(H25)調査】と表記
調査期間：平成 25 年 10 月 7 日～10 月 28 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 20 年度）」 *本文中では【前々回(H20)調査】と表記
調査期間：平成 20 年 6 月 23 日～8 月 8 日

■東京都「男女平等参画に関する世論調査（平成 27 年度）」 ＊本文中では【東京都(H27)調査】と表記
調査期間：平成 27 年 7 月 3 日～7 月 20 日

■内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年度）」 ＊本文中では【全国(R 元)調査】と表記
調査期間：令和元年 9 月 5 日～9 月 22 日

■内閣府「男女間における暴力に関する調査（平成 29 年度）」 ＊本文中では【全国(H29)調査】と表記
調査期間：平成 29 年 12 月

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。表中に「－」と表示してあるのは、回答者がいなかった場合です。
- ・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、性別や年代など基本属性に「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 15 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、おおむね下記のと通りの表記としています。

表現（例）	対応する割合（％）の範囲
5 割弱	45.1～49.9
ほぼ 5 割	49.0～49.9
5 割前後	45.0～54.9
5 割	50.0～50.9
5 割台	50.0～59.9
5 割強	50.1～54.9
5 割台半ば	54.5～55.5

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 (415)	±2.9%	±3.8%	±4.4%	±4.7%	±4.8%
	女性全体 (232)	±3.9%	±5.1%	±5.9%	±6.3%	±6.4%
	男性全体 (171)	±4.5%	±6.0%	±6.9%	±7.3%	±7.5%
	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

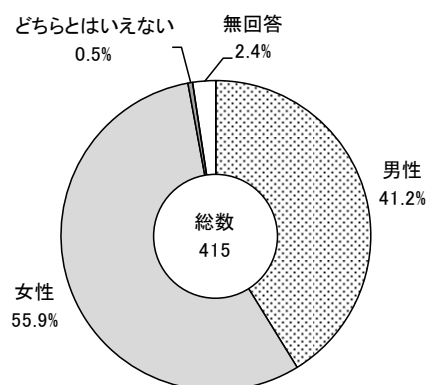
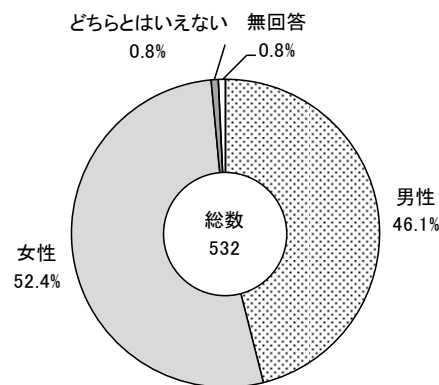
問 14「望ましい女性の働き方」の設問に、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」と回答した人が全体 (n=415) の20%であったとします。

この場合、標本誤差は±3.8%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16.2%～23.8%の間にあることが、95%の信頼度でいえることになります。

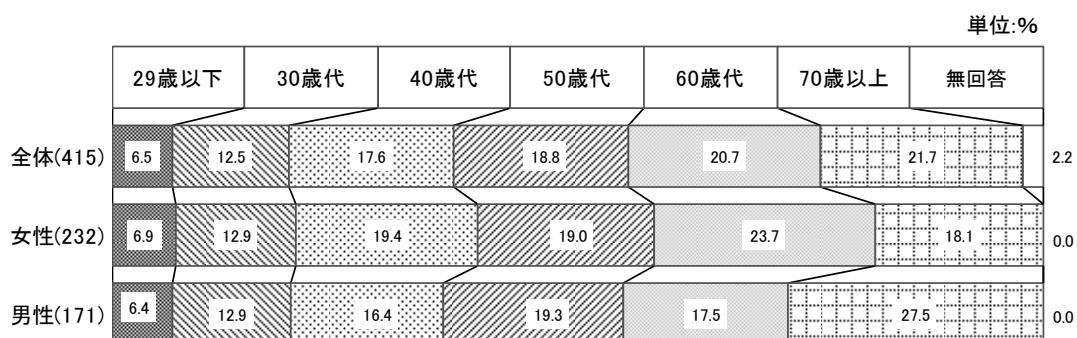
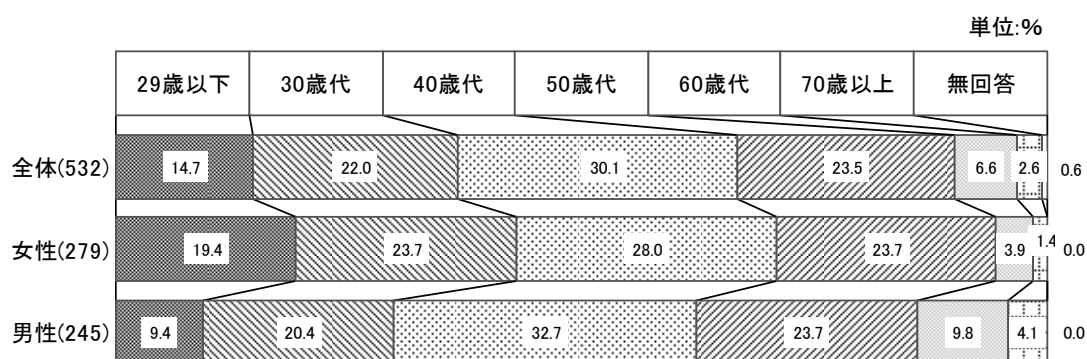
❖ 第2章 調査結果の概要 ❖

I 回答者の属性

1 性別

図 1 性別 在住者：F 1図 2 性別 在勤者：F 1

2 年齢

図 3 年齢 在住者：F 2図 4 年齢 在勤者：F 2

3 同居者

図 5 同居者 在住者：F 3

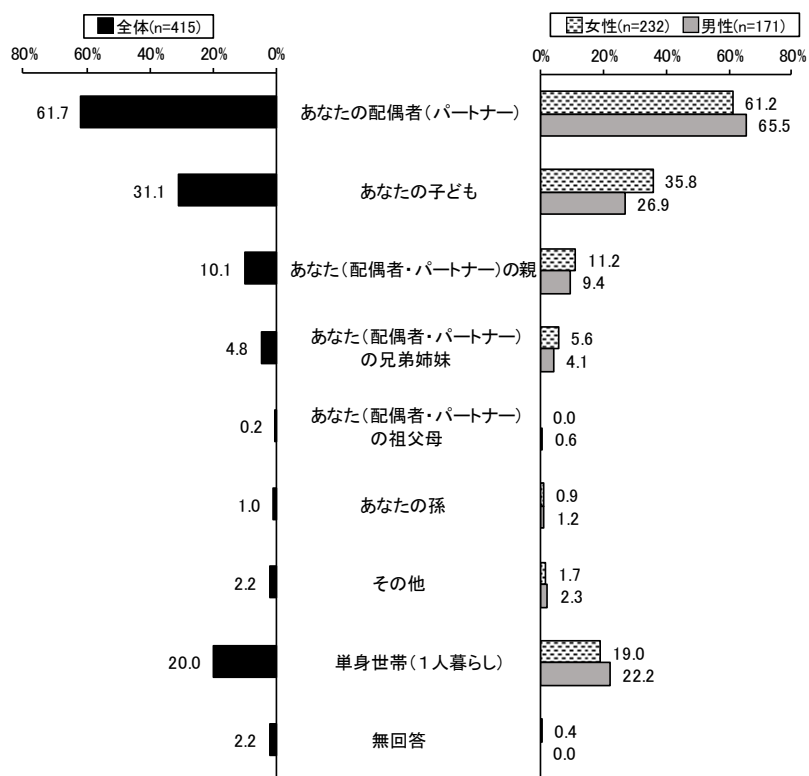
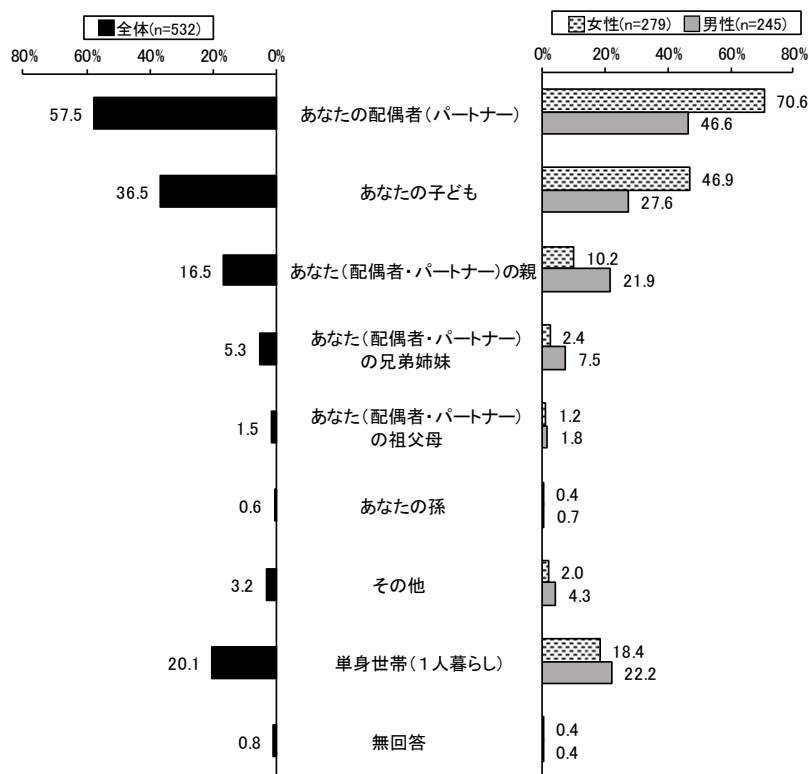


図 6 同居者 在勤者：F 3



4 結婚の有無

図 7 結婚の有無 在住者：F 4

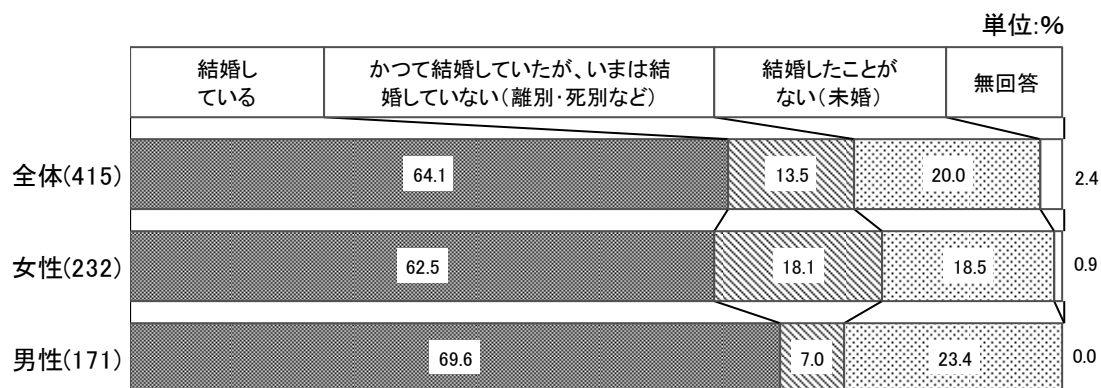
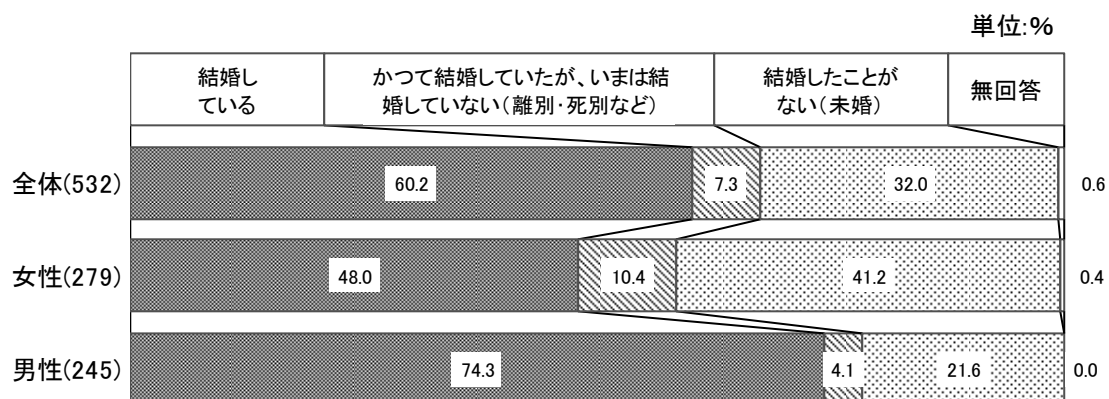


図 8 結婚の有無 在勤者：F 4



5 就労の状況

(1) 回答者の就労状況

図 9 回答者の就労状況《雇用形態》 在住者：問 12

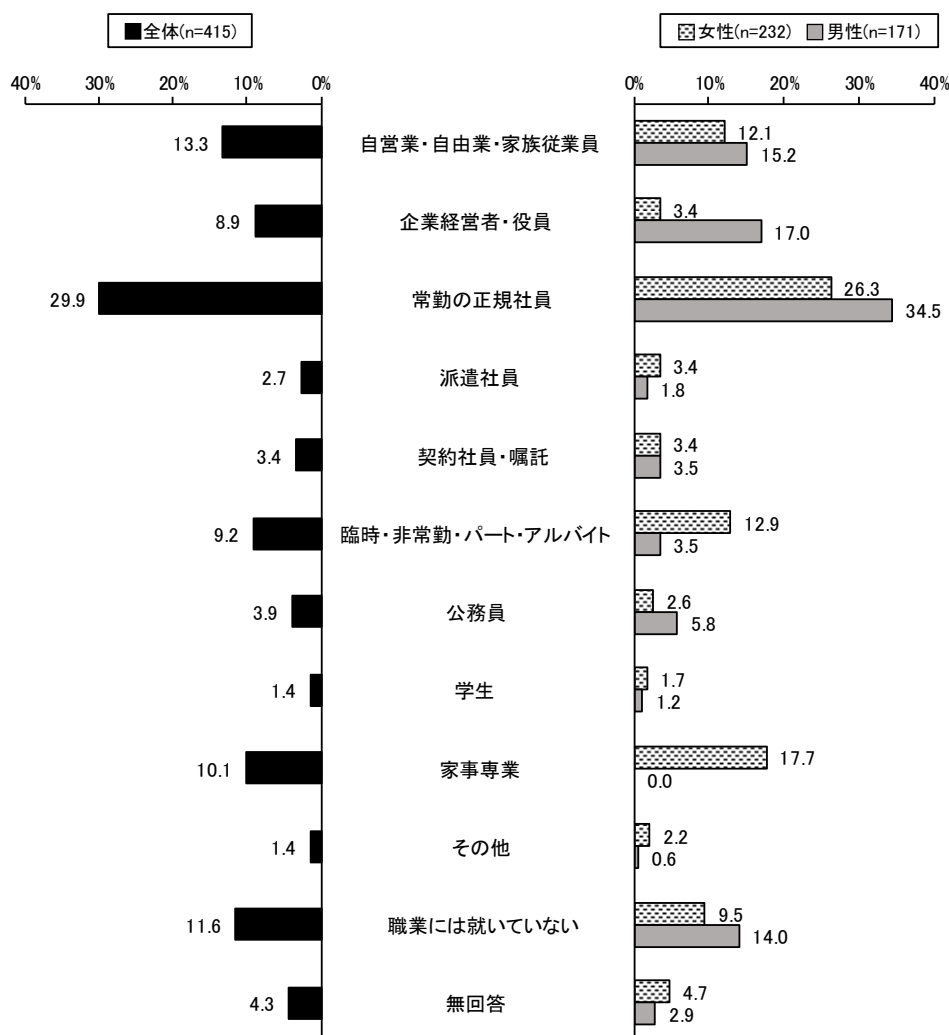


図 10 回答者の就労状況《従業員規模》 在住者：問 12

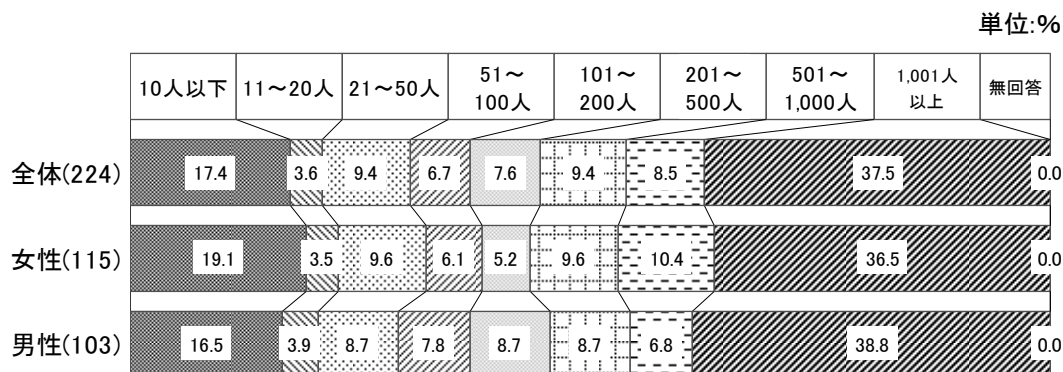


図 11 回答者の就労状況《雇用形態》 在勤者：問5

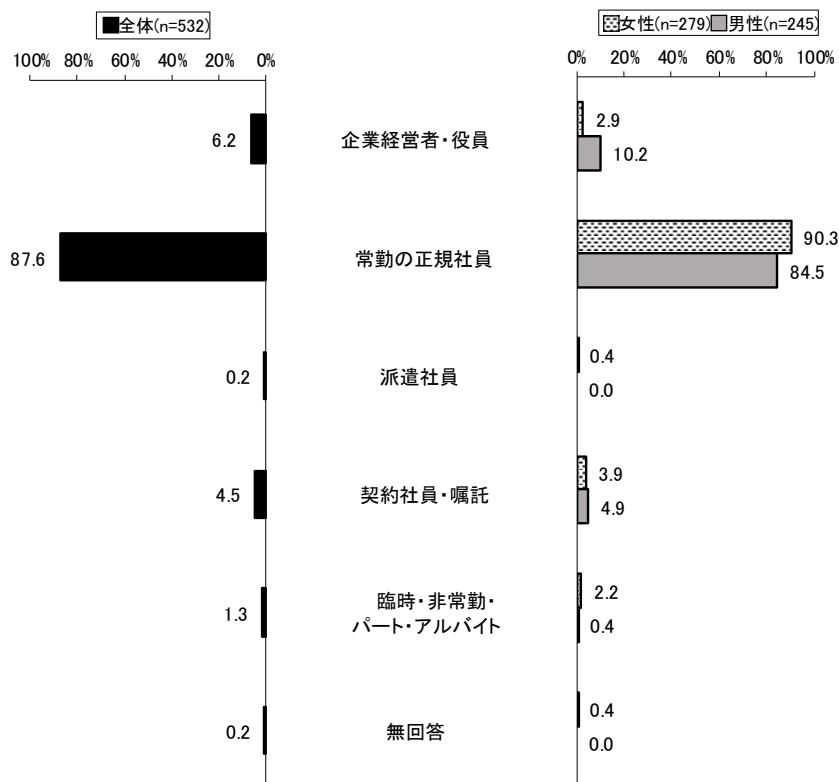
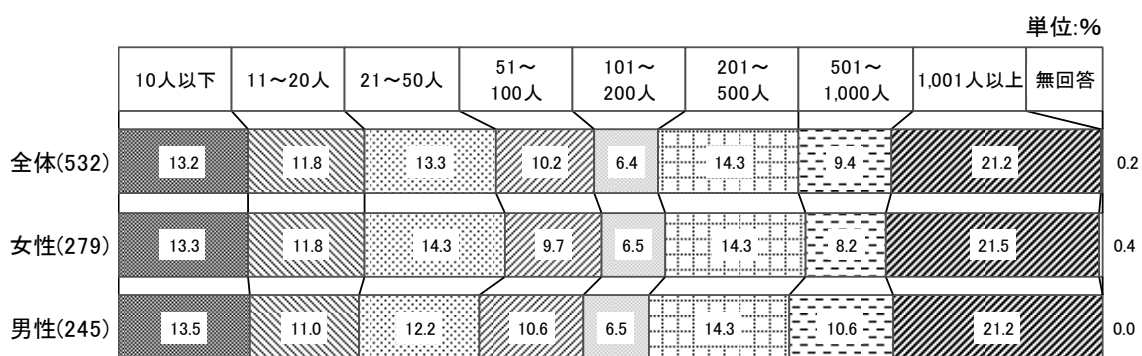
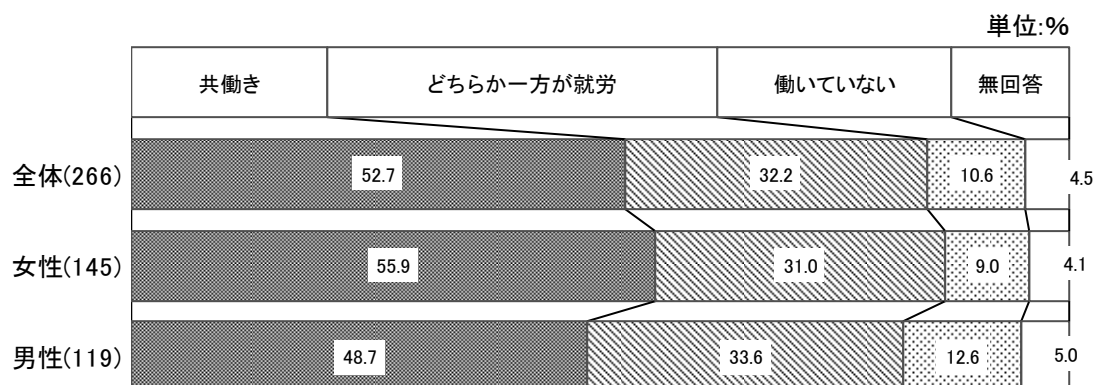


図 12 回答者の就労状況《従業員規模》 在勤者：問5



(2) 共働きの状況

図 13 共働きの状況 在住者：問 12×問 12-1



6 子育ての有無

図 14 子育ての有無 在住者：F 5

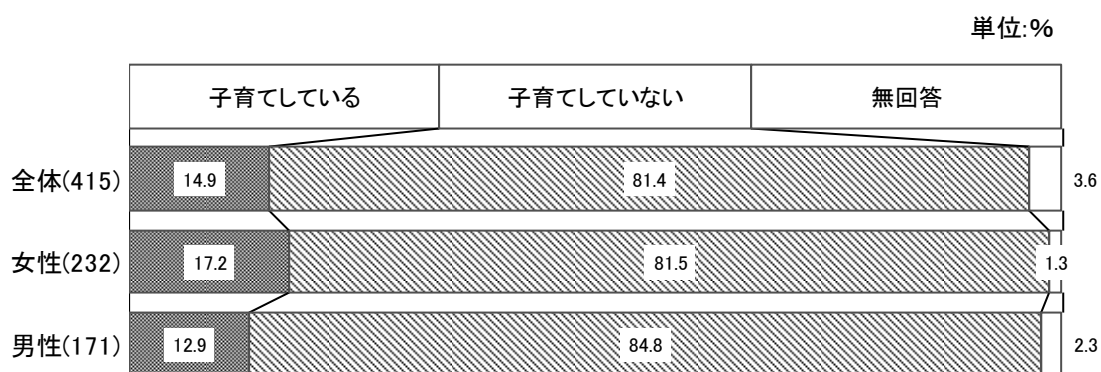
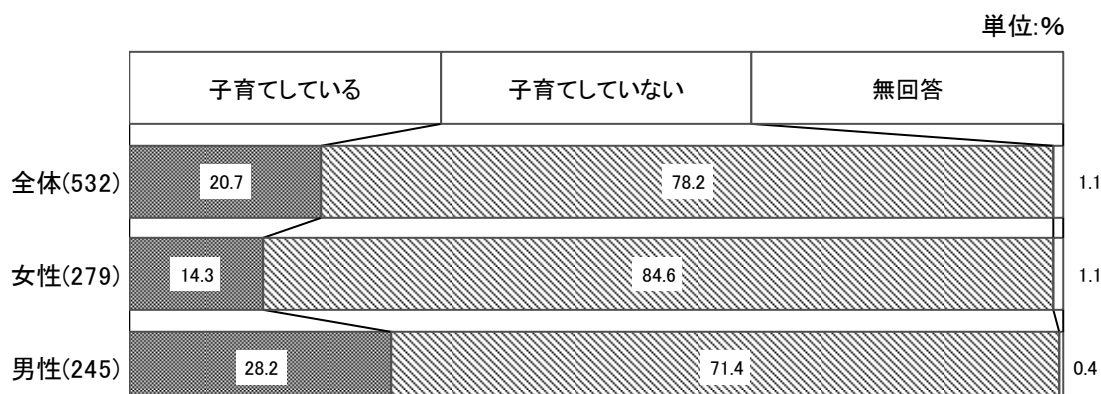


図 15 子育ての有無 在勤者：F 5



7 介護の有無

図 16 介護の有無 在住者：F 6

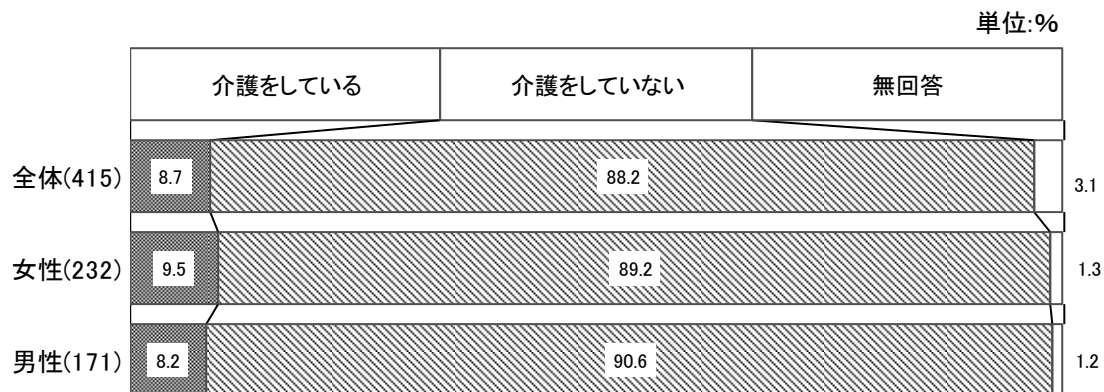
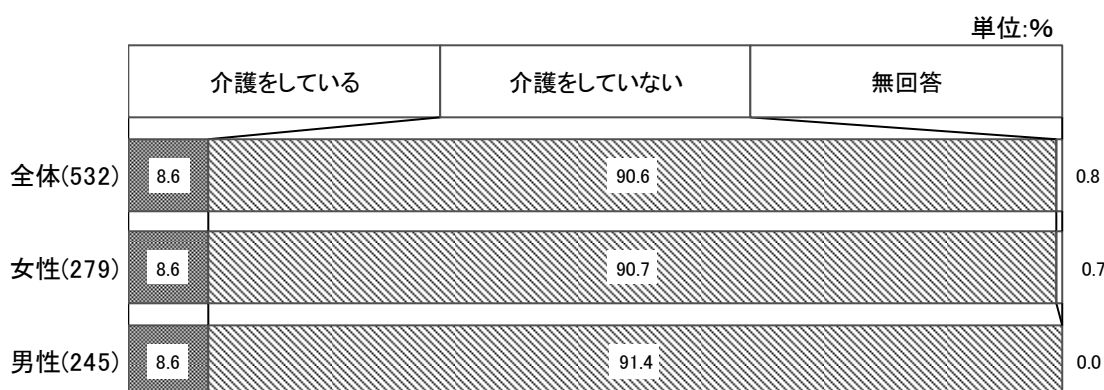
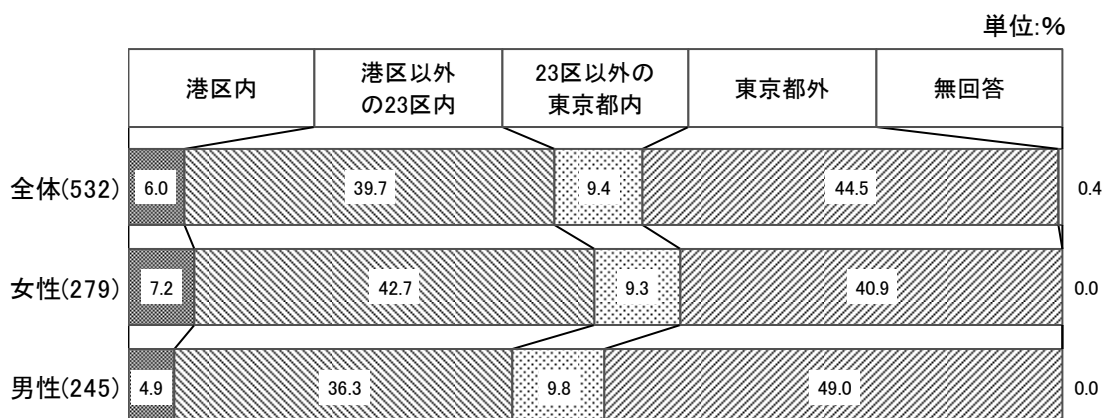


図 17 介護の有無 在勤者：F 6



8 居住地

図 18 居住地 在勤者：F 7



Ⅱ 調査結果の傾向

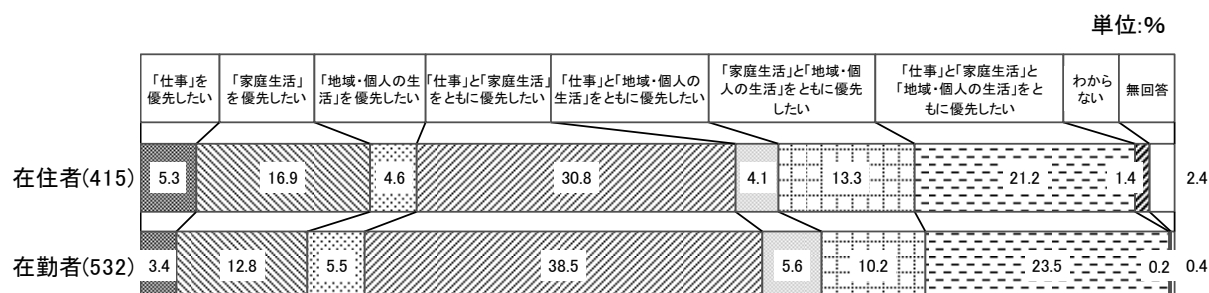
1 家庭生活と社会生活の両立について

(1) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)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・個人の生活」(地域活動・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。(〇は1つ)

在住者、在勤者ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっており、在住者で30.8%、在勤者で38.5%を占めています。在住者、在勤者ともに「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい、「家庭生活」を優先したい」が続いています。

図 19 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度《希望》【全体】

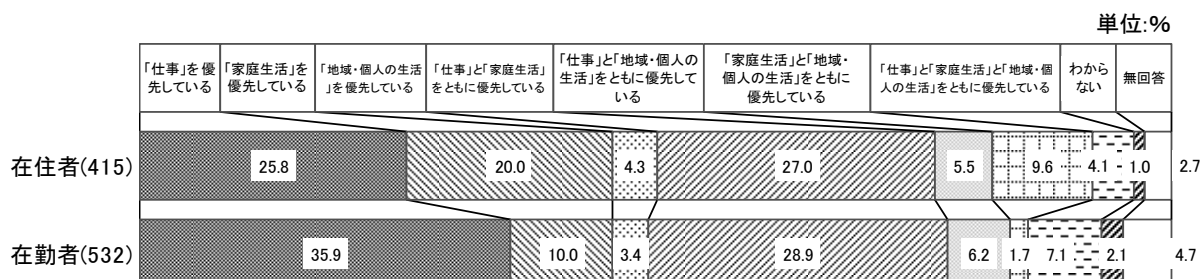


(2) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度《現実(現状)》【在住者：問2、在勤者：問2】

あなたの現実(現状)に最も近いものはどれですか。(〇は1つ)

在住者では「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が27.0%で最も多くなっており、「仕事」を優先している」が25.8%が続いています。在勤者では「仕事」を優先している」が35.9%で最も多くなっており、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が28.9%が続いています。

図 20 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度《現実(現状)》【全体】

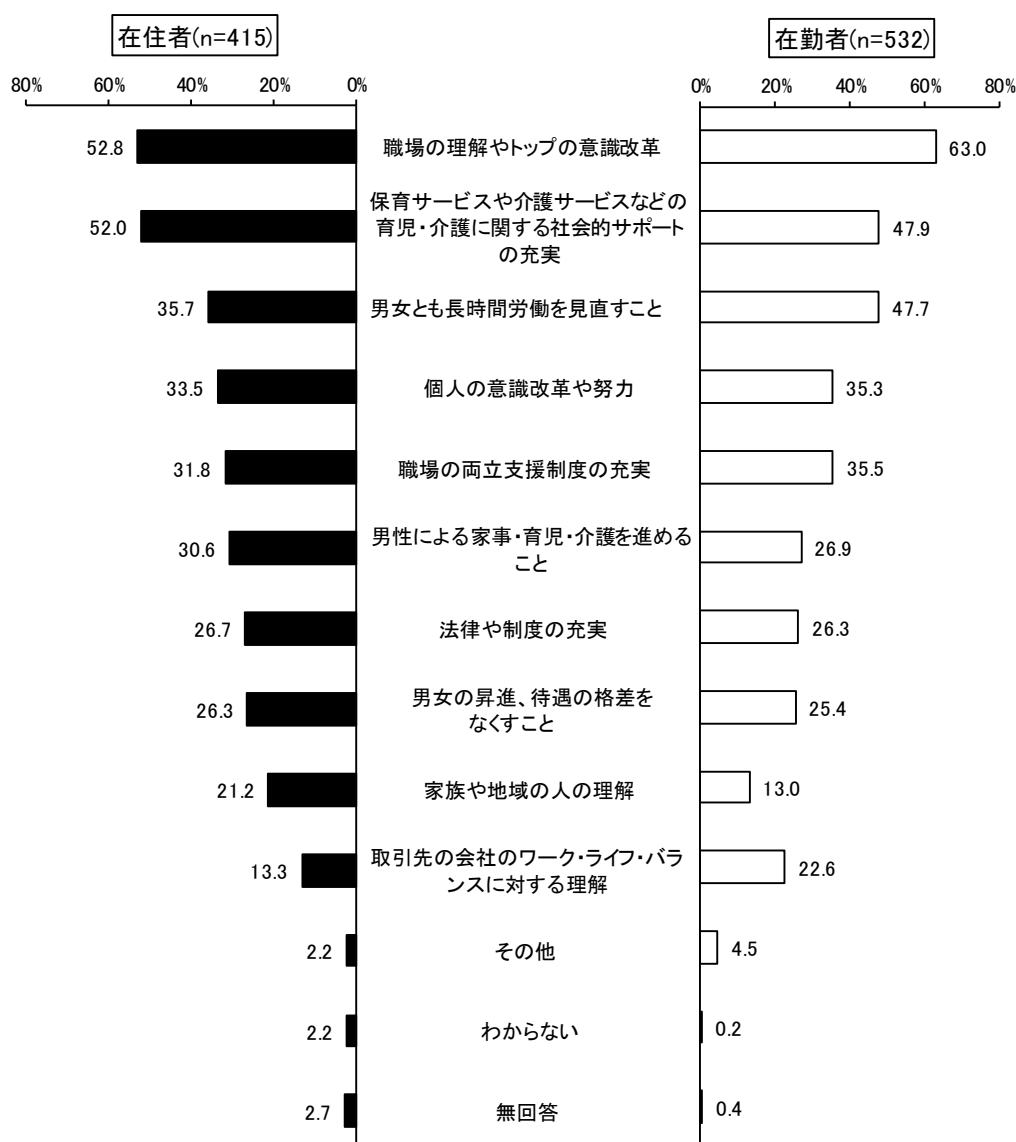


(3) 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと 【在住者：問3、在勤者：問3】

あなたは、社会全体としてワーク・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）

在住者では「職場の理解やトップの意識改革」「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」が5割強でともに多く、在勤者では「職場の理解やトップの意識改革」が6割強で最も多くなっています。

図 21 社会全体としてワーク・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】

あなたは、「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について、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50.4%、在勤者で59.8%となっています。在住者の女性、在勤者の男女では5割以上が“反対”であるのに対し、在住者の男性では“賛成”が4割弱、“反対”が4割となっています。

図 22 「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】

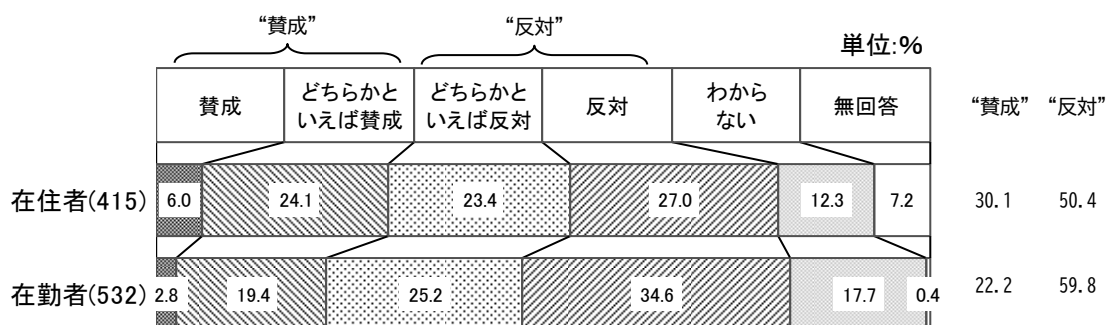
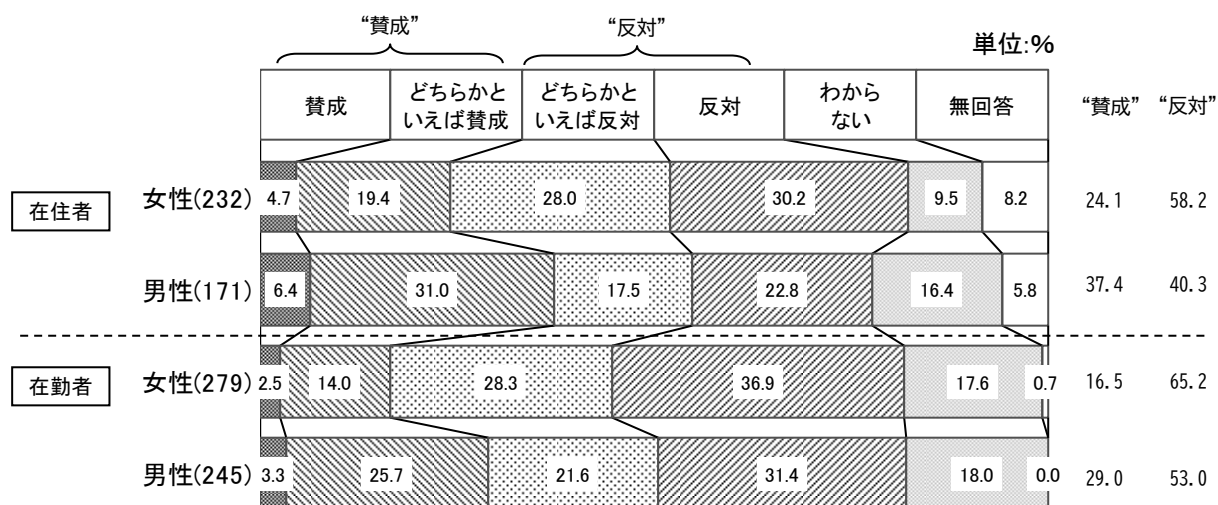


図 23 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方【男女別】



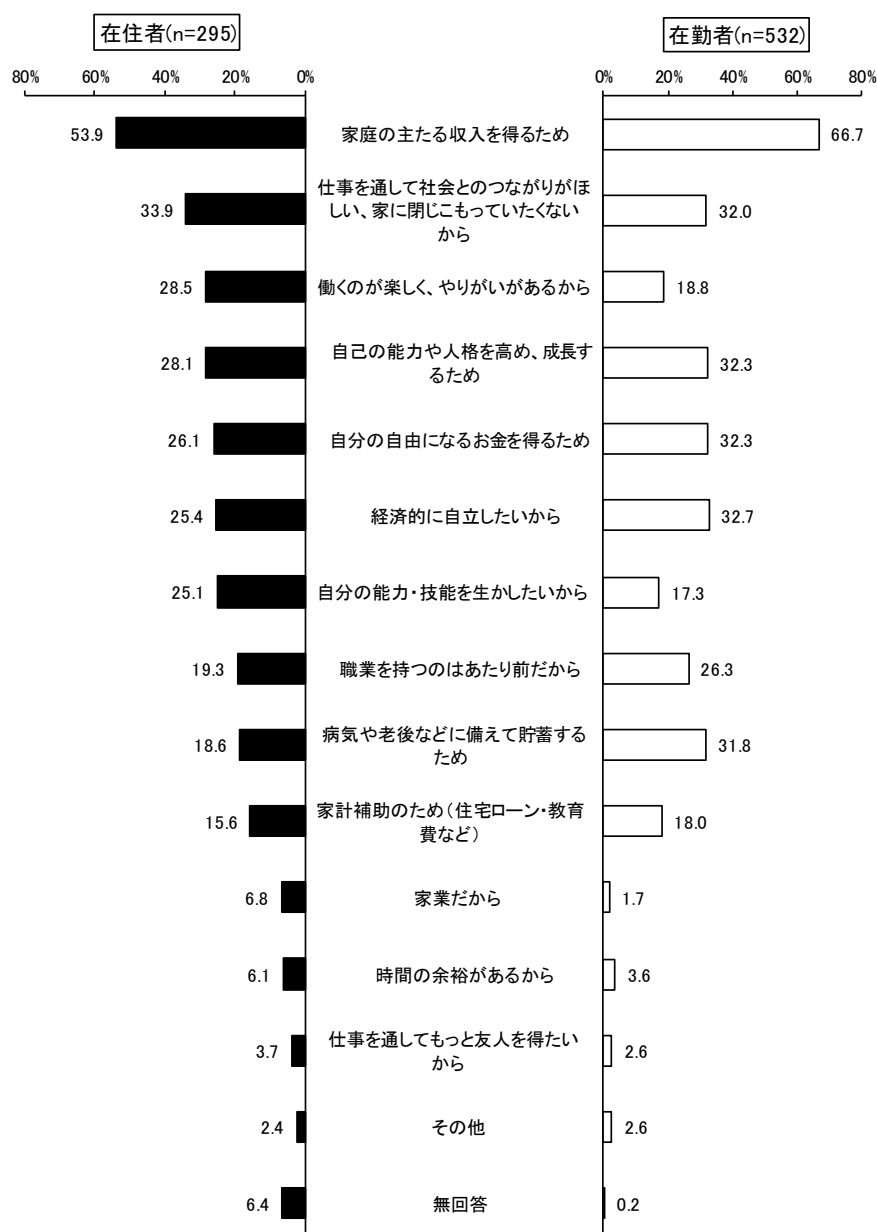
3 働く場について

(1) 働いている理由 【在住者：問12-2、在勤者：問6】

あなたが働いている理由は、次のうちどれですか。（〇はいくつでも）

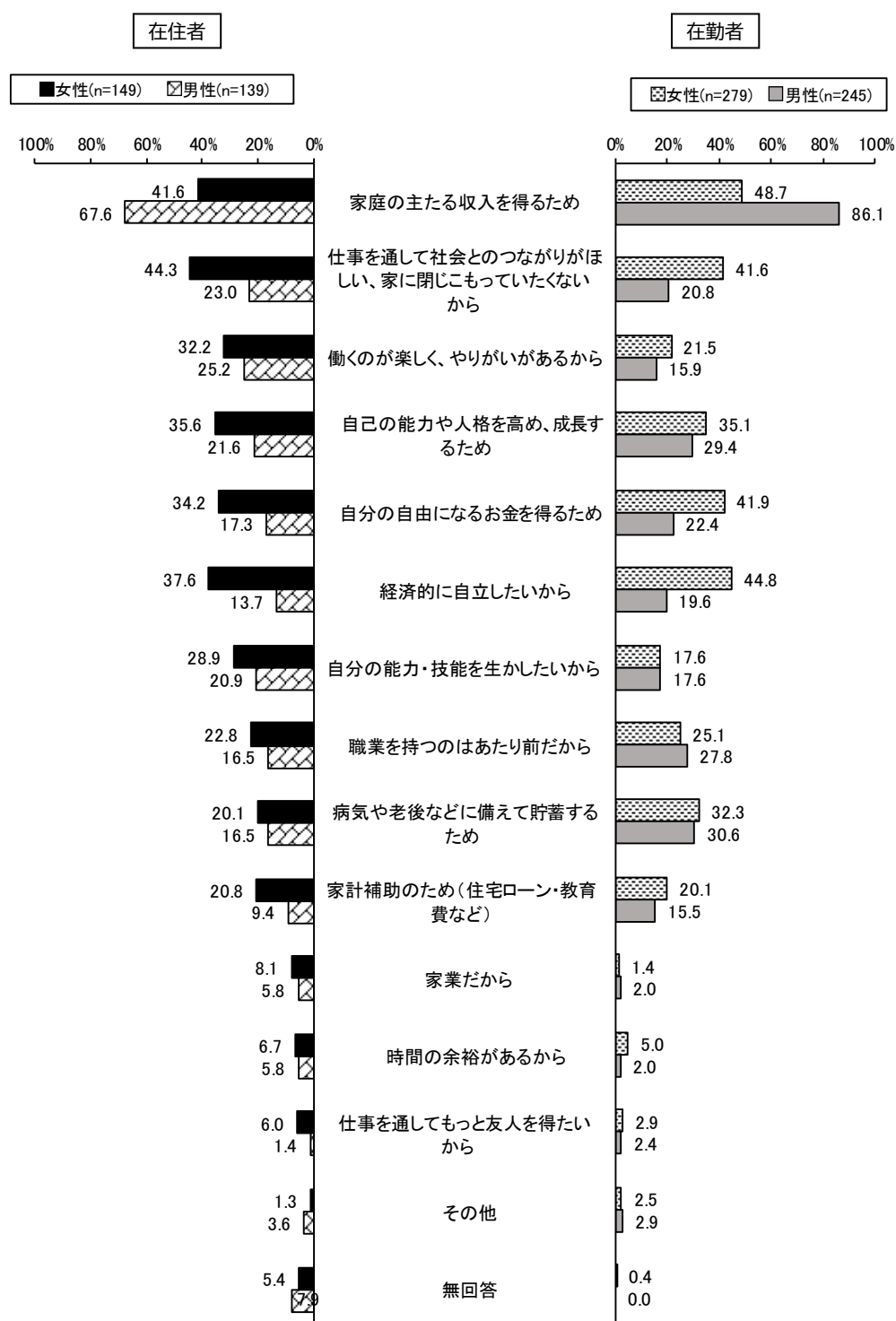
在住者、在勤者ともに「家庭の主たる収入を得るため」が最も多く、在住者で 53.9%、在勤者で 66.7% を占めています。続いて、在住者では「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」「働くのが楽しく、やりがいがあるから」、在勤者では「経済的に自立したいから」「自己の能力や人格を高め、成長するため」「自分の自由になるお金を得るため」となっています。

図 24 働いている理由【全体】



「家庭の主たる収入を得るため」は女性に比べ男性の割合が多く、「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」「経済的に自立したいから」は男性に比べ女性の割合が多いなど、男女で意識の違いが見られます。

図 25 働いている理由【男女別】

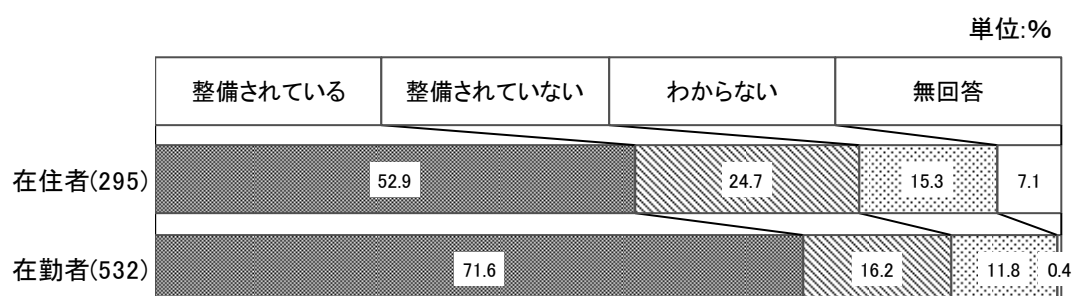


(2) 育児休業・介護休業の取得環境 【在住者：問12-3、在勤者：問7】

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52.9%、在勤者で71.6%を占めています。

図26 育児休業・介護休業の取得環境【全体】

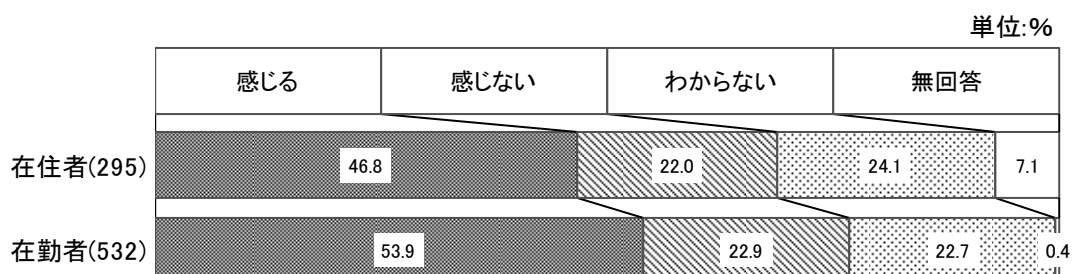


(3) 育児休業・介護休業は取得しやすいか 【在住者：問12-4、在勤者：問8】

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・職場の理解がありますか。(○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46.8%、在勤者で53.9%を占めています。

図27 育児休業・介護休業は取得しやすいか【全体】

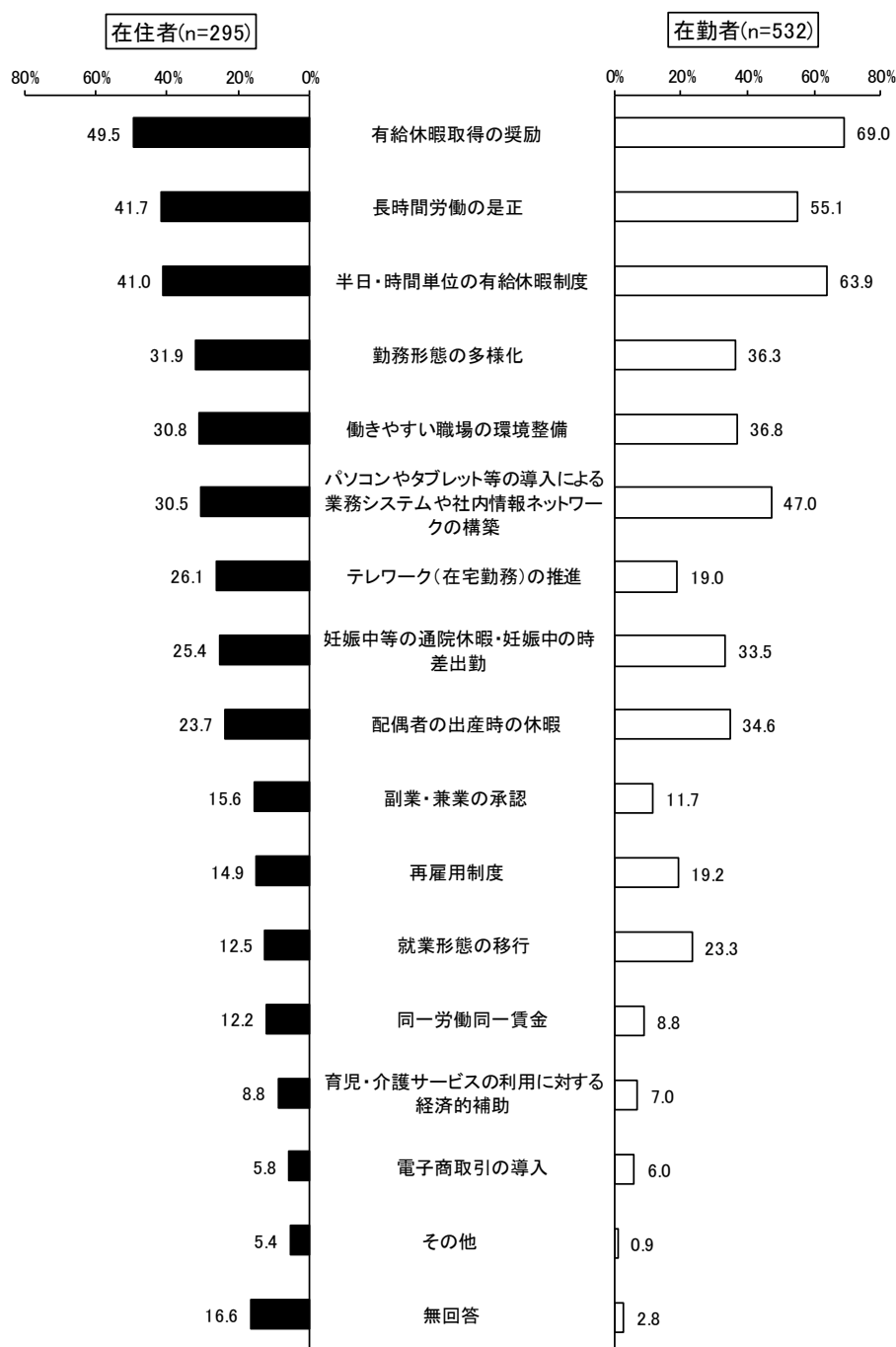


(4) 職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【在住者：問12-5、在勤者：問9】

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。
(○はいくつでも)

在住者、在勤者ともに「有給休暇取得の奨励」が最も多く、在住者で49.5%、在勤者で69.0%を占めています。続いて、在住者では「長時間労働の是正」「半日・時間単位の有給休暇制度」、在勤者では「半日・時間単位の有給休暇制度」「長時間労働の是正」となっています。

図 28 職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況【全体】

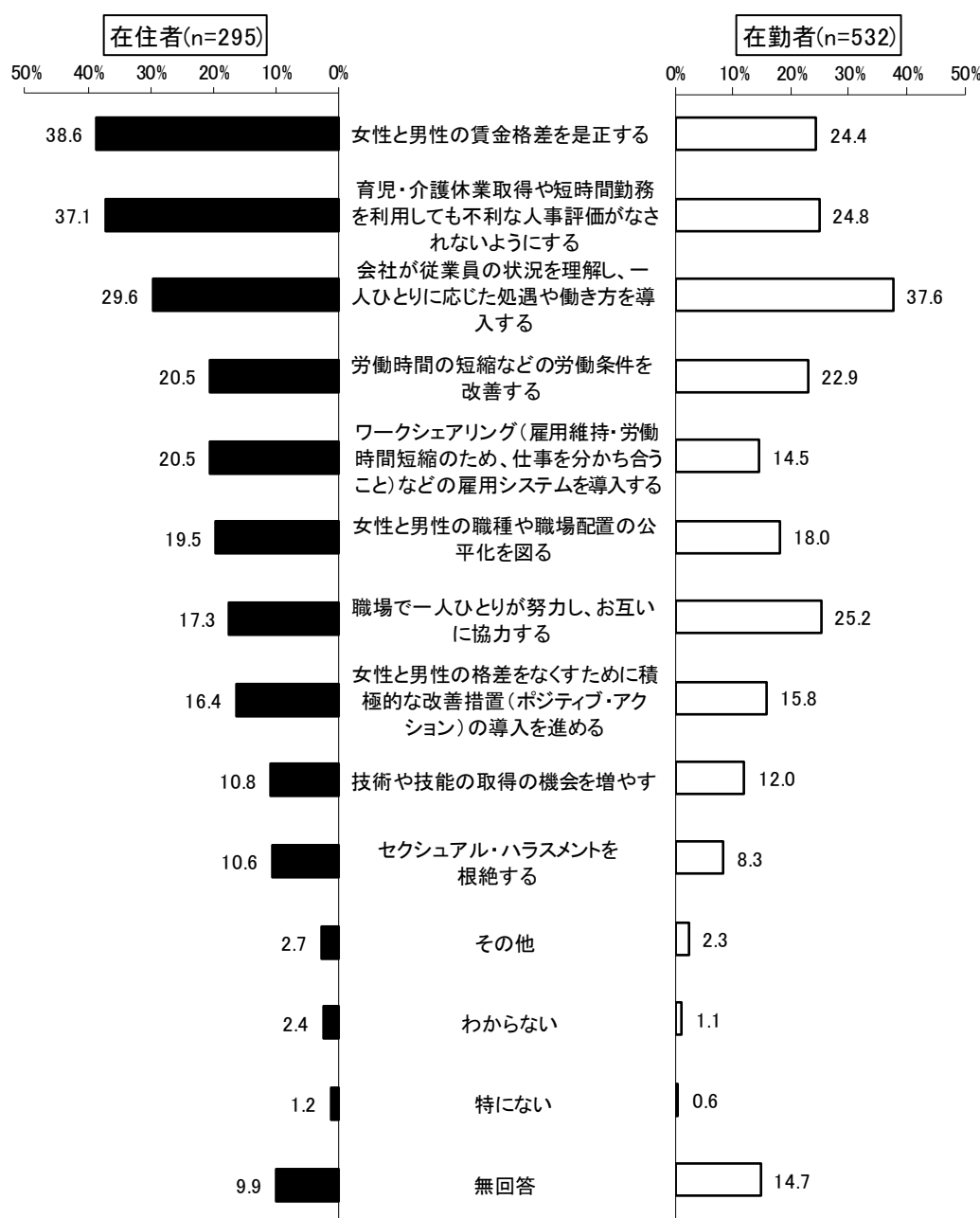


(5) 男女が働きやすい職場環境をつくるために重要なこと 【在住者：問13、在勤者：問10】

あなたは、女性と男性が互いに働きやすい職場環境を作るために、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「女性と男性の賃金格差を是正する」が38.6%で最も多く、「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37.1%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37.6%で最も多く、「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」が25.2%で続いています。

図 29 男女が働きやすい職場環境をつく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11】

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4割台で最も多くなっており、「子どもができたらか仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が2割強で続いています。男女別に見ると、在住者・在勤者のいずれも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が「子どもができたらか仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」を上回っているほか、女性の「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合は男性を8ポイント以上上回っています。

図 30 望ましい女性の働き方【全体】

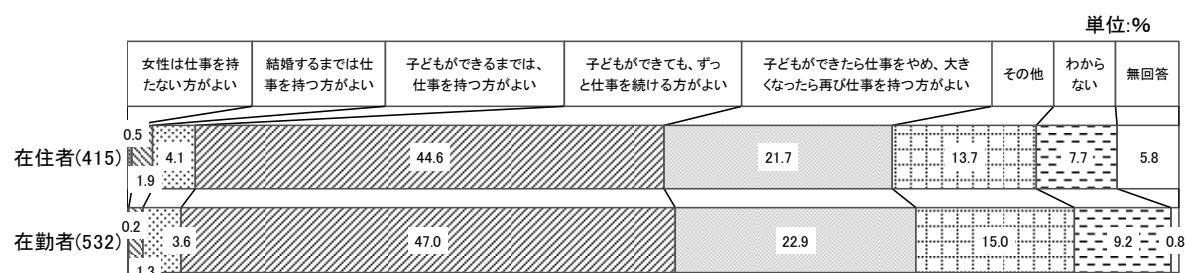
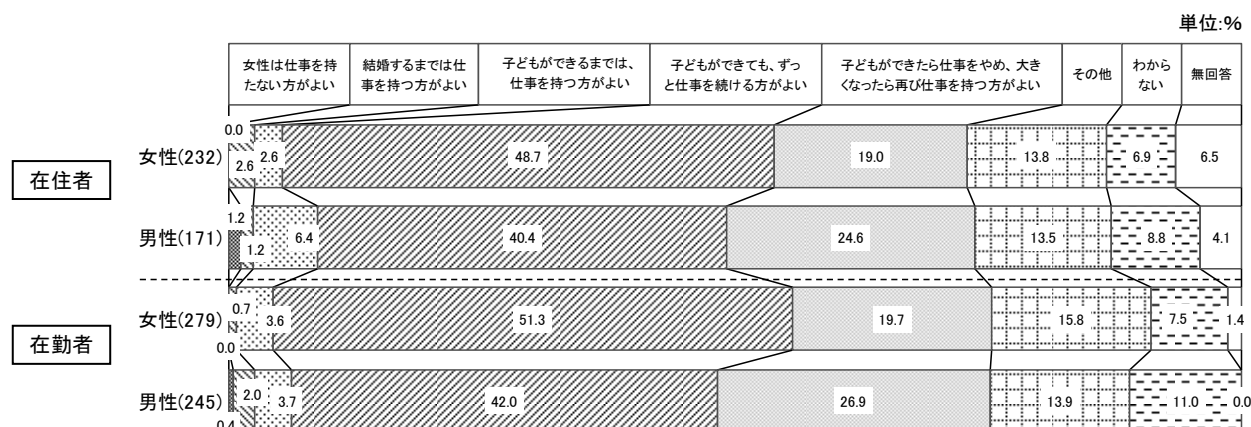


図 31 望ましい女性の働き方【男女別】



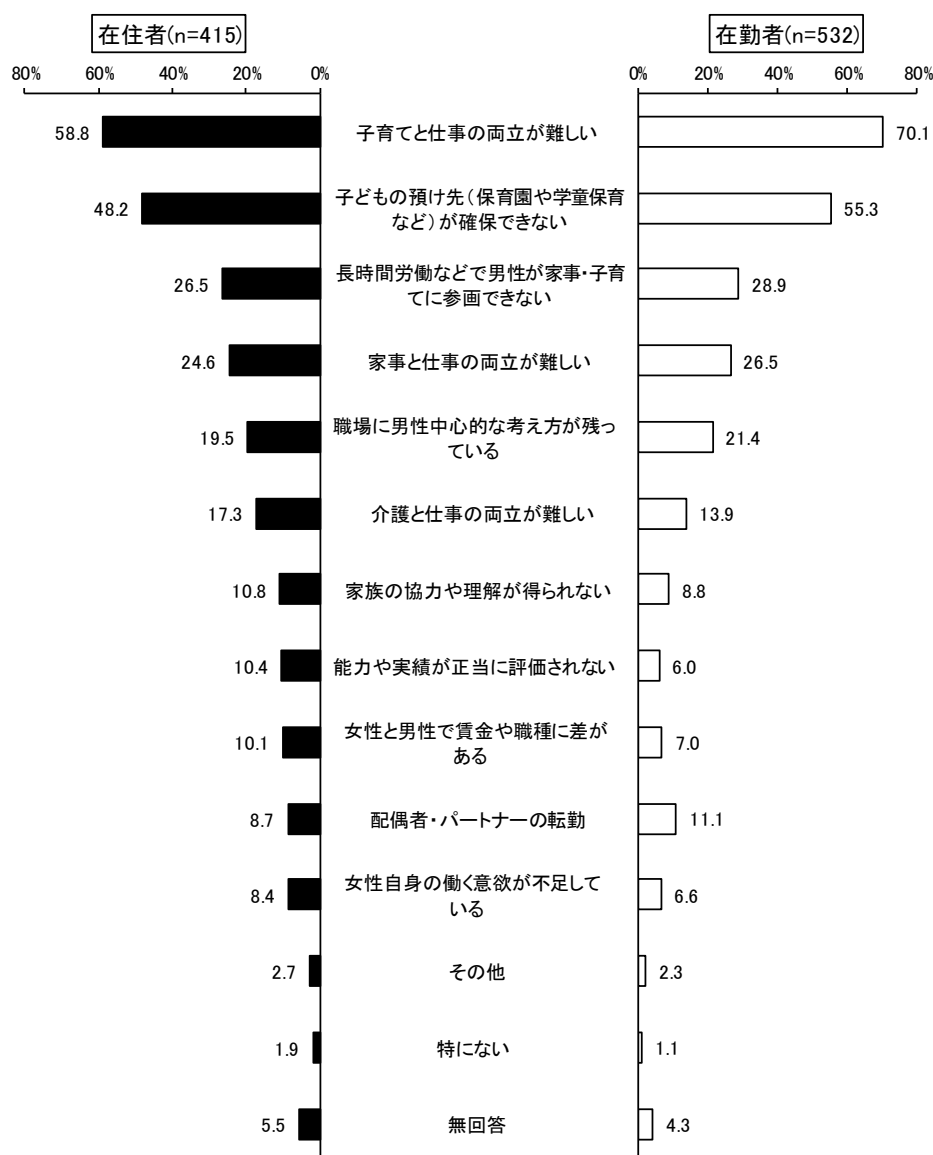
(2) 女性が働き続けることや再就職の妨げになっていること 【在住者：問 15、在勤者：問 12】

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持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

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 58.8%、在勤者で 70.1%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 48.2%、在勤者 55.3%で続いています。

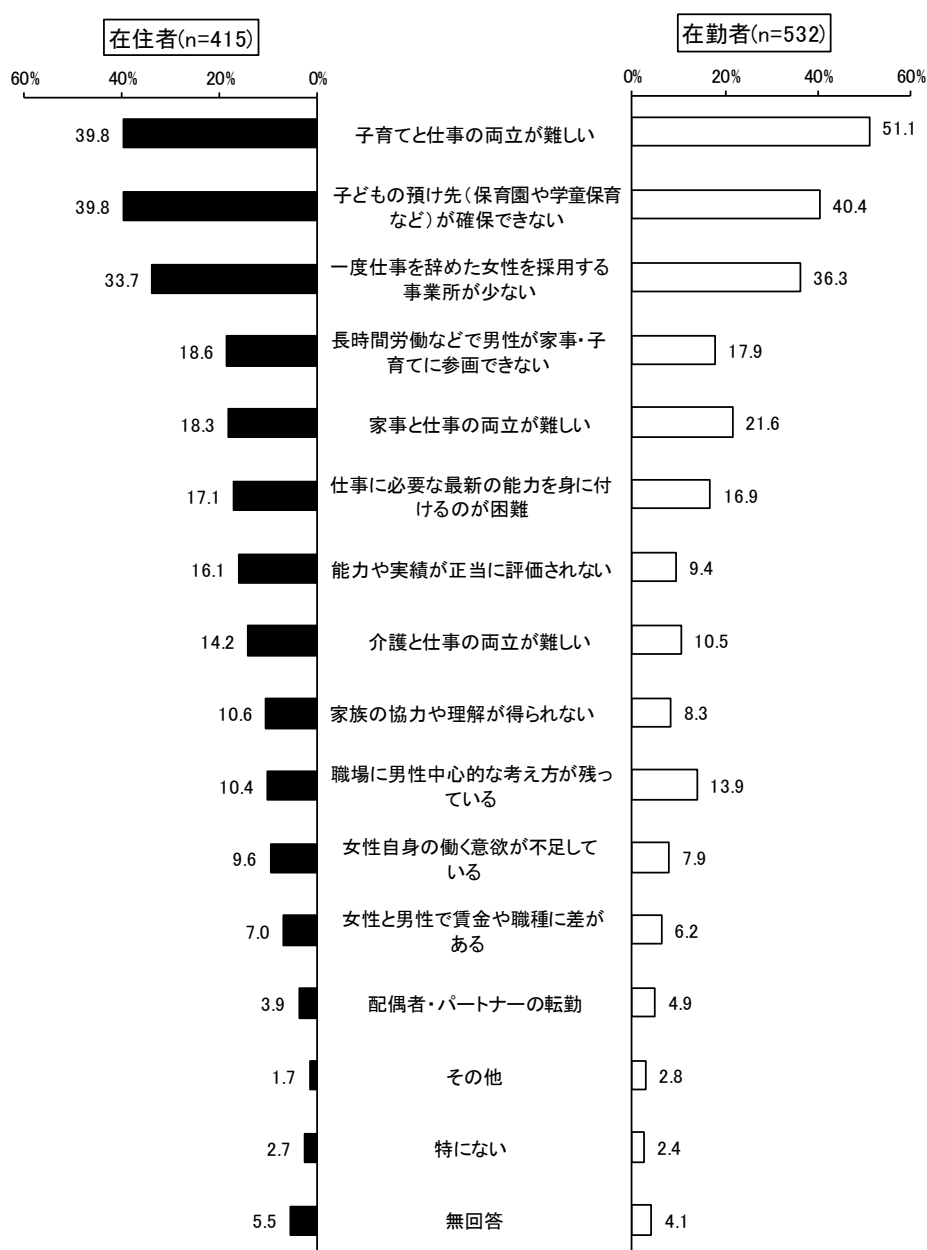
図 32 女性が仕事をもち続けるときの妨げ【全体】



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

在住者では、「子育てと仕事の両立が難しい」「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」がともに 39.8%で多くなっています。在勤者では、「子育てと仕事の両立が難しい」が 51.1%で最も多く、「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 40.4%で続いています。

図 33 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) 職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い 【在住者：問16、在勤者：問13】

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）

在住者では、「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が13.2%で最も多く、「お茶くみや雑用は女性がする」が11.9%が続いています。在勤者では、「お茶くみや雑用は女性がする」が35.7%で最も多く、「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が27.1%が続いています。多くの項目について、在勤者の割合が在住者の割合を上回っています。

男女別に見ると、在住者・在勤者とも「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」「お茶くみや雑用は女性がする」で女性の割合が男性を11ポイント以上上回っているほか、在勤者では「賃金の水準に女性と男性で違いがある」で女性の割合が男性を9.9ポイント上回っています。

図 34 職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【全体】

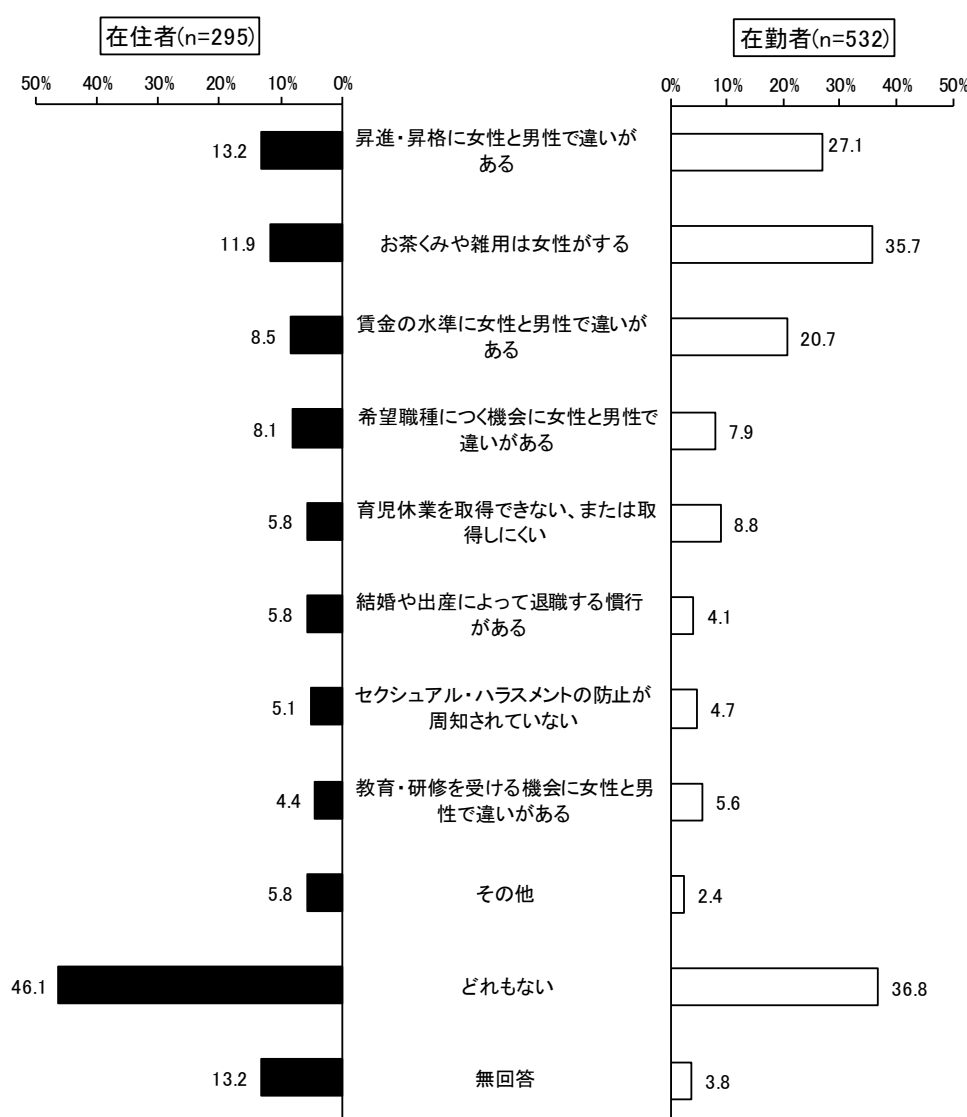
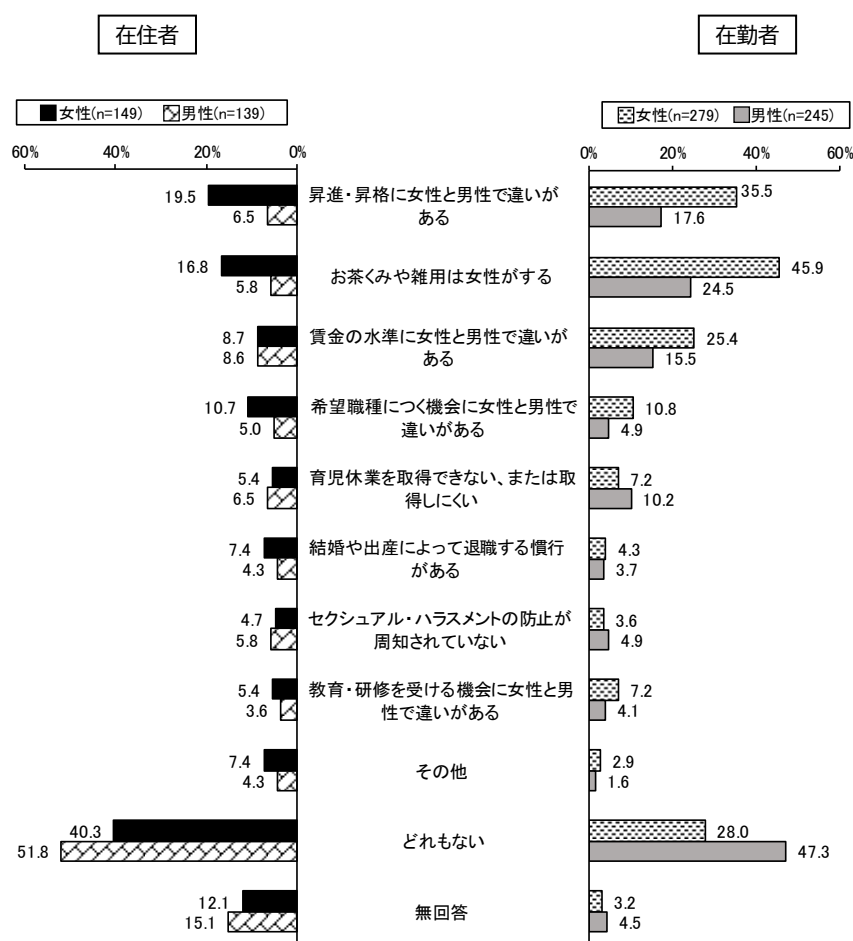


図 35 職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【男女別】

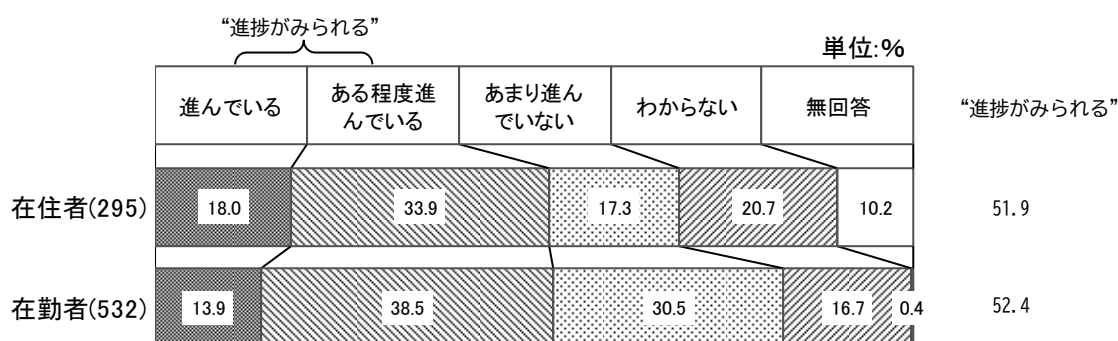


(4) 女性活躍のための取組の進捗度 【在住者：問 17、在勤者：問 14】

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)

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割強を占めており、「あまり進んでいない」を上回っています。

図 36 女性活躍のための取組の進捗度【全体】

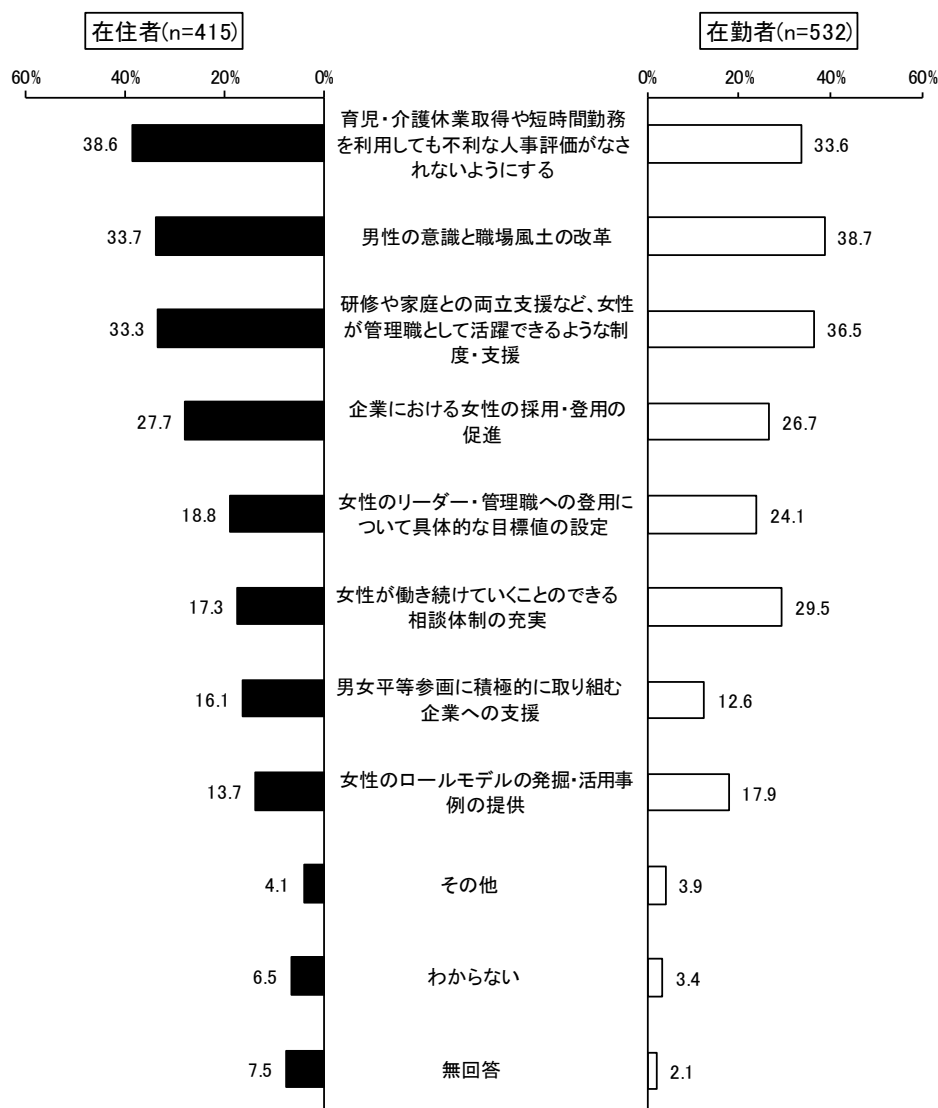


(5) 職場で女性が活躍する上で必要なこと 【在住者：問 18、在勤者：問 15】

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)

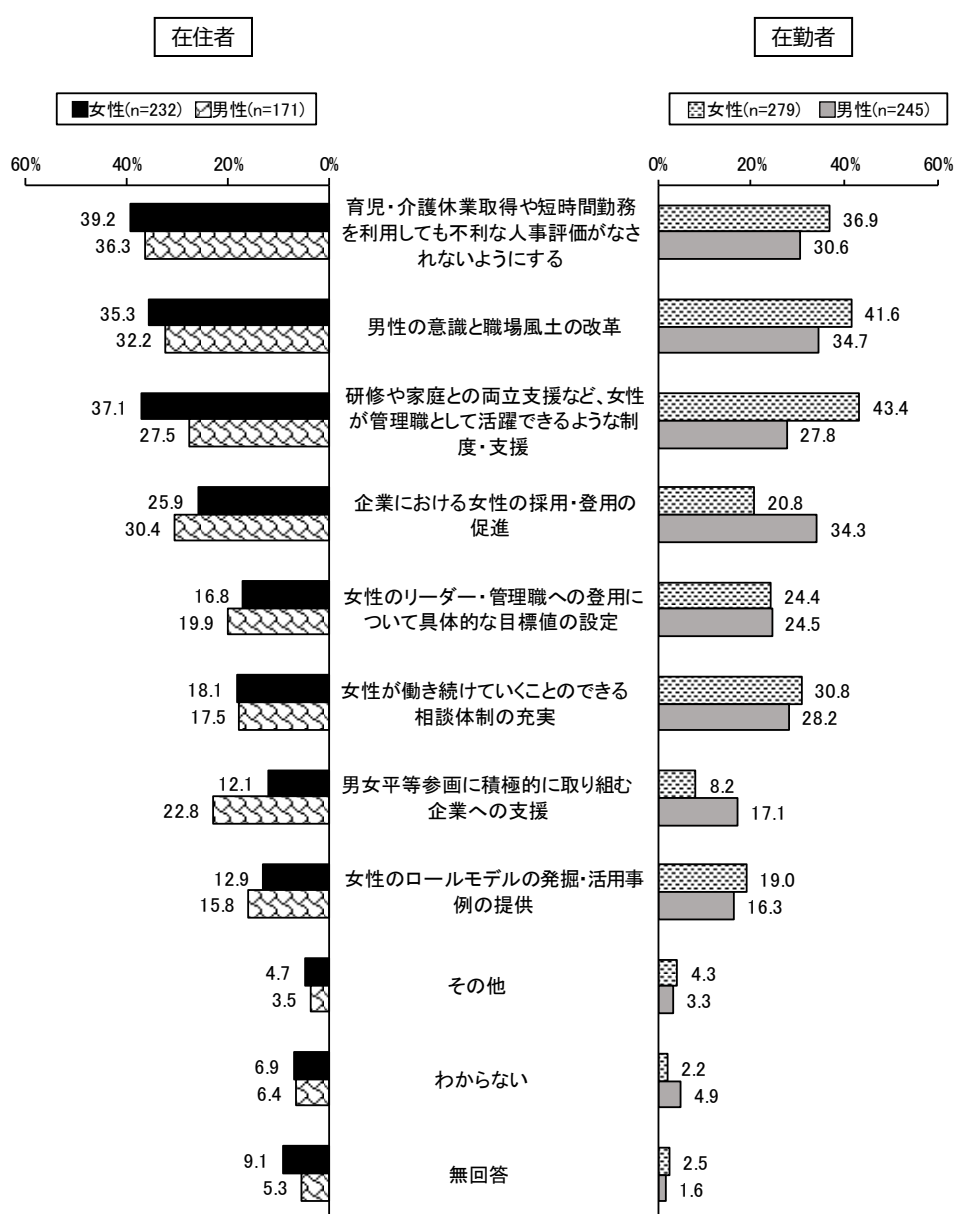
在住者では、「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」が 38.6%で最も多く、「男性の意識と職場風土の改革」が 33.7%で続いています。在勤者では、「男性の意識と職場風土の改革」が 38.7%で最も多く、「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」が 36.5%で続いています。

図 37 職場で女性が活躍する上で必要なこと【全体】



男女別に見ると、在住者・在勤者とも「研修や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制度・支援」で女性の割合が男性を9ポイント以上上回っています。また、在住者では「男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援」で男性の割合が女性を10.7ポイント上回っているほか、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13.5ポイント上回っています。

図 38 職場で女性が活躍する上で必要なこと【男女別】



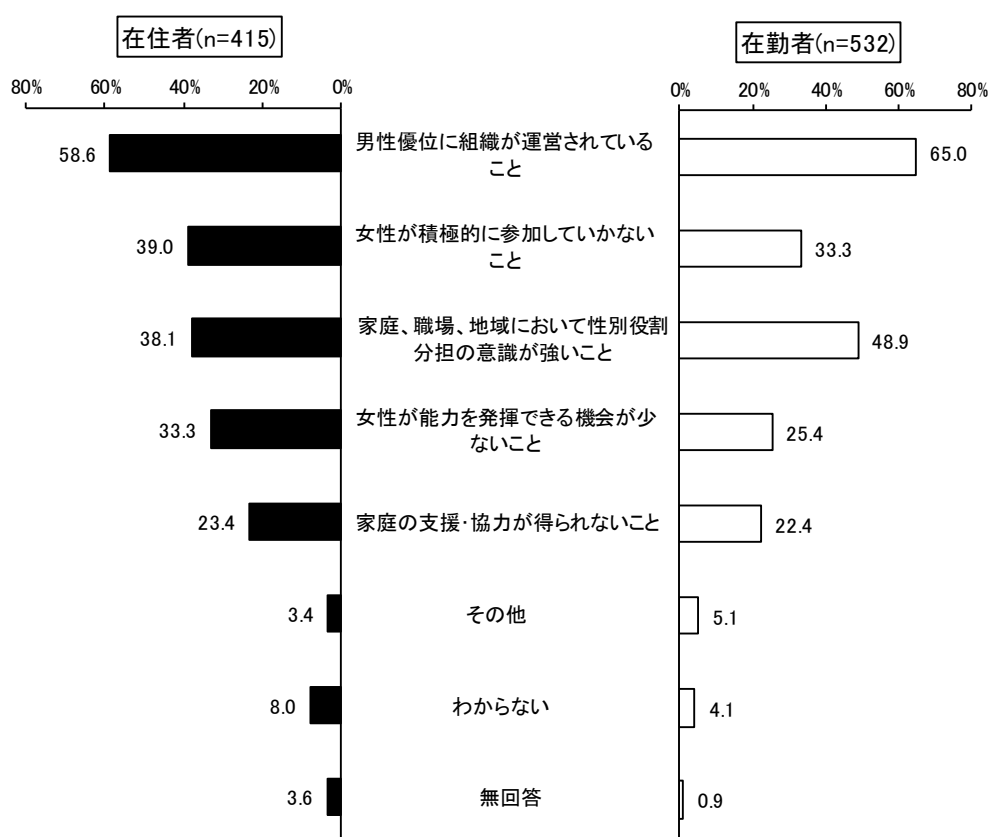
5 社会参画について

(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 16】

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 58.6%、在勤者で 65.0%を占めています。在住者では、「女性が積極的に参加していないこと」「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」「女性が能力を発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 48.9%で続いています。

図 39 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 差別的取り扱いについて

(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 17】

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～キのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

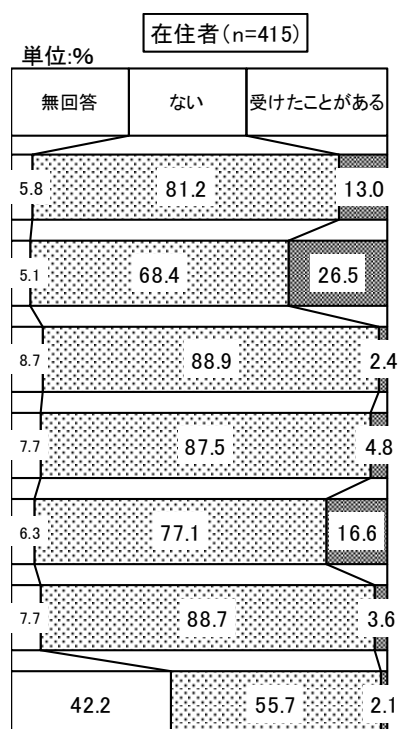
ここ5年以内に被害を受けた人の割合は、『イ. パワー・ハラスメント』で在住者 26.5%、在勤者 32.7%、『オ. モラル・ハラスメント』で在住者 16.6%、在勤者 22.5%、『ア. セクシュアル・ハラスメント』で在住者 13.0%、在勤者 14.8%となっています。何らかのハラスメントを1つでも受けたことがある人の割合は在住者で 34.0%、在勤者で 39.5%となっており、ハラスメントの被害が決してごく一部の人のみに発生しているわけではないことがわかります。

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男女が在住者・在勤者とも2割台となっています。

図 40 ハラスメントを受けた経験



※ある：ア～キのうち、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～キの全てについて「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
エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント
オ. モラル・ハラスメント
カ. SOGI(性的指向・性自認)ハラスメント
キ. その他

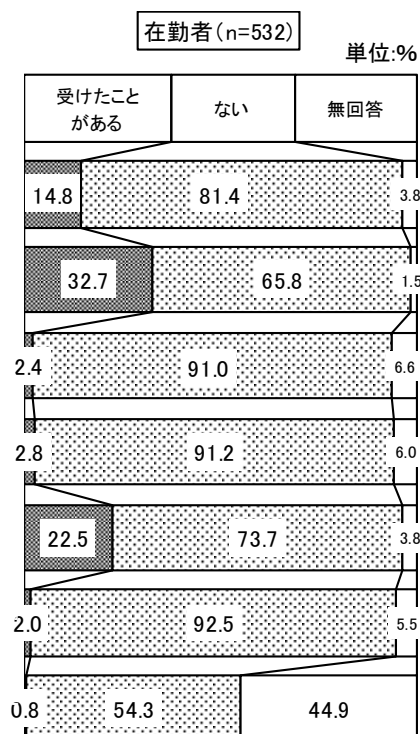
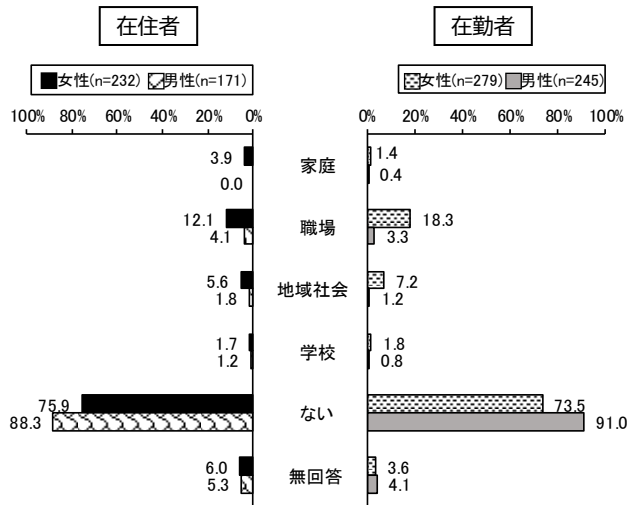
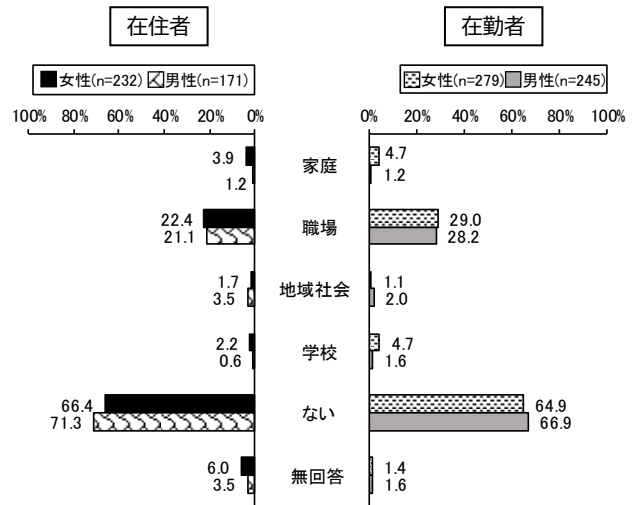


図 41 ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【男女別】

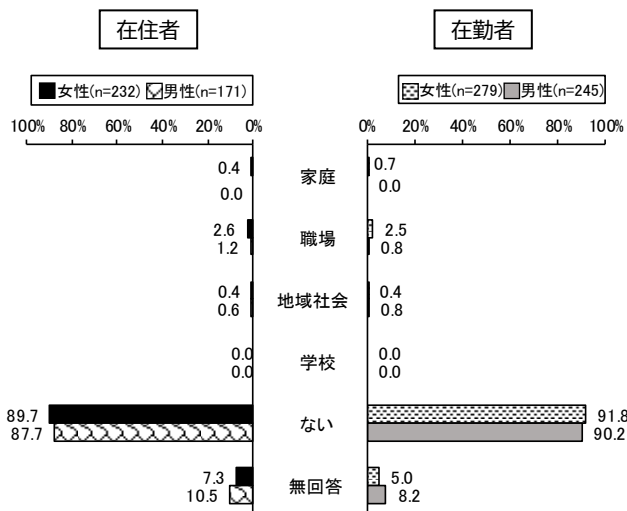
●『ア. セクシュアル・ハラスメント』



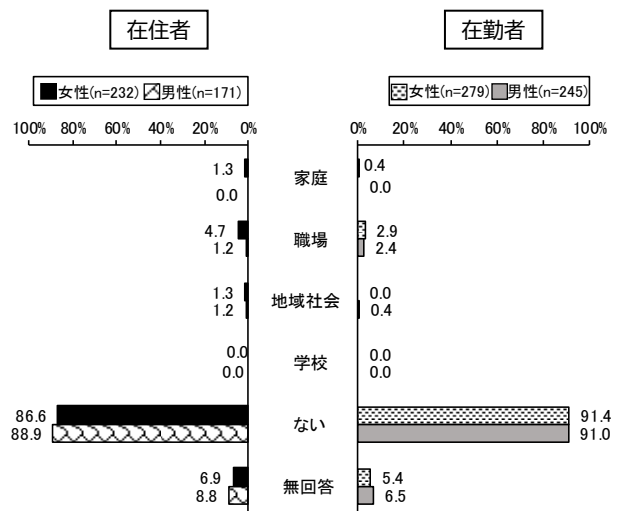
●『イ. パワー・ハラスメント』



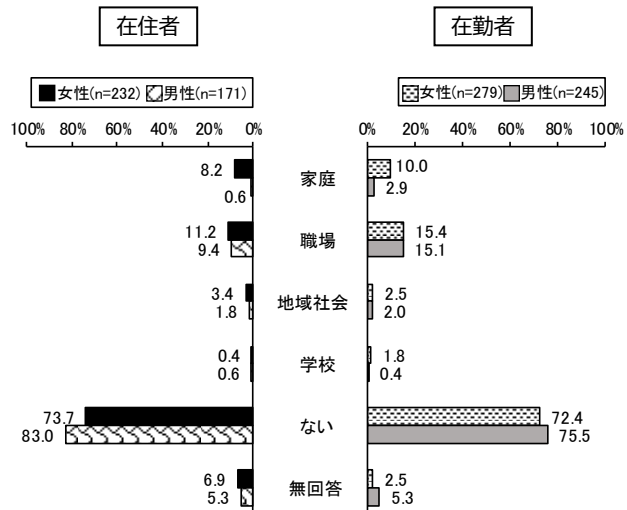
●『ウ. マタニティ・ハラスメント』



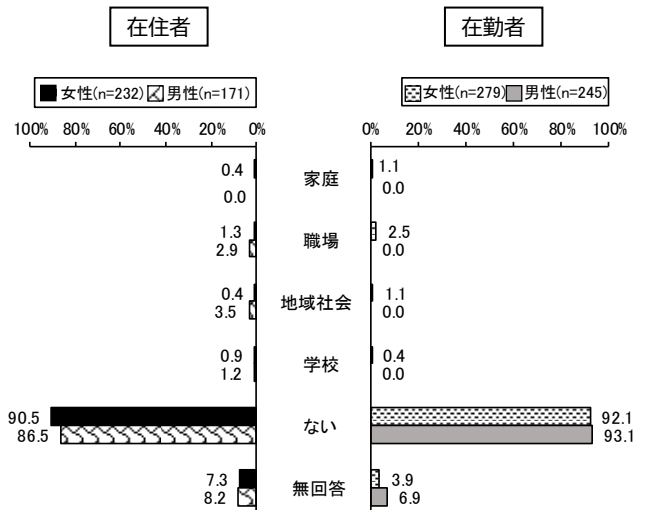
●『エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント』



●『オ. モラル・ハラスメント』



●『カ. SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント』



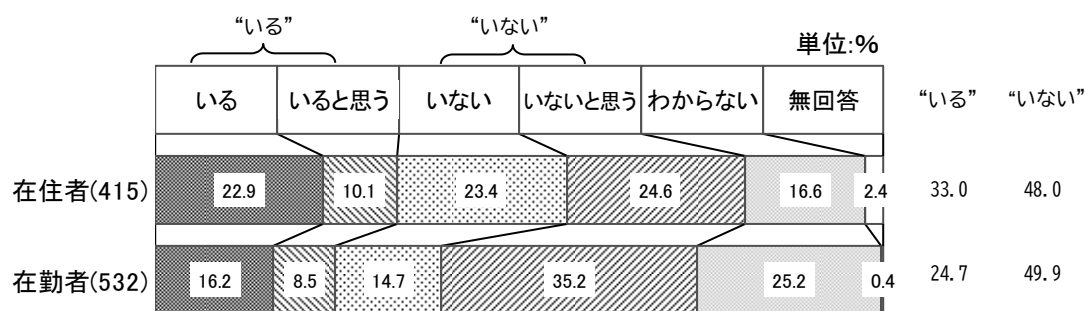
7 性の多様性について

(1) 周囲の性的マイノリティの人の有無 【在住者：問 29、在勤者：問 18】

あなたの身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）に性的マイノリティの人はいますか。（○は1つ）

“いる”（「いる」「いると思う」の合計）は在住者で 33.0%、在勤者で 24.7%となっています。一方、“いない”（「いない」「いないと思う」の合計）は在住者・在勤者とも5割弱であり、“いる”を上回っています。

図 42 周囲の性的マイノリティの人の有無【全体】

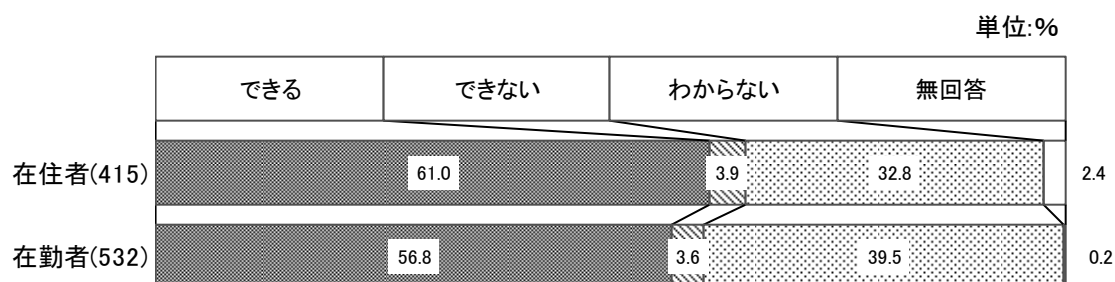


(2) カミングアウトの際の対応 【在住者：問 30、在勤者：問 19】

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、これまでと変わりに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 61.0%、在勤者で 56.8%を占めています。

図 43 カミングアウトの際の対応【全体】



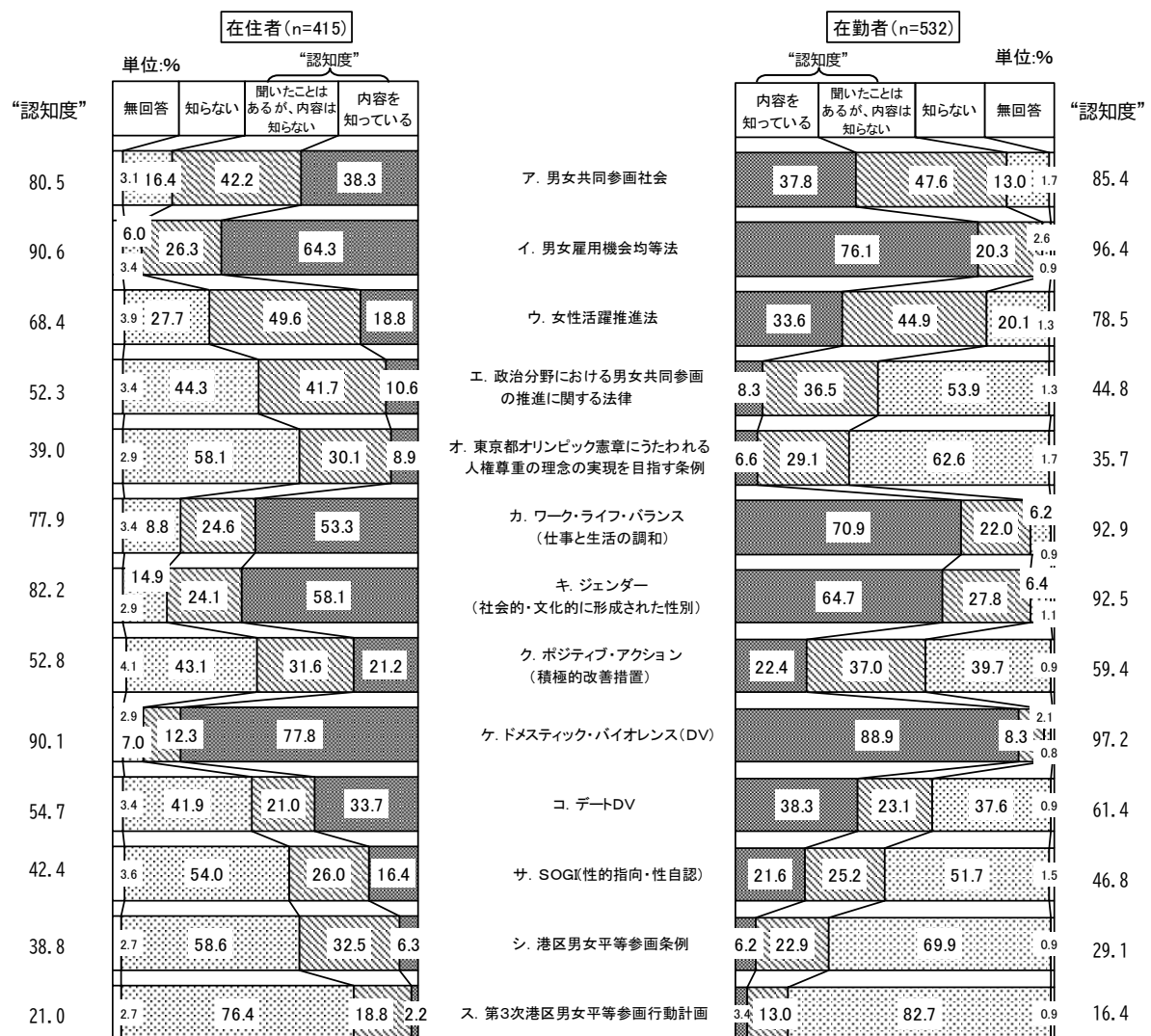
8 男女平等参画社会の実現について

(1) 男女平等参画に関する用語の認知度 【在住者：問 33、在勤者：問 21】

あなたは、次にあげる言葉について、見たり聞いたりしたことがありますか。
(ア～スのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ)

在住者、在勤者ともに『ア. 男女共同参画社会』『イ. 男女雇用機会均等法』『キ. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）』『ケ. 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8割以上となっています。これらの用語については、『ア. 男女共同参画社会』を除いて「内容を知っている」の割合も5割以上となっています。一方、『オ. 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』『シ. 港区男女平等参画条例』『ス. 第3次港区男女平等参画行動計画』の“認知度”は、在住者・在勤者とも4割を下回っています。

図 44 男女平等参画に関する用語の認知度【全体】



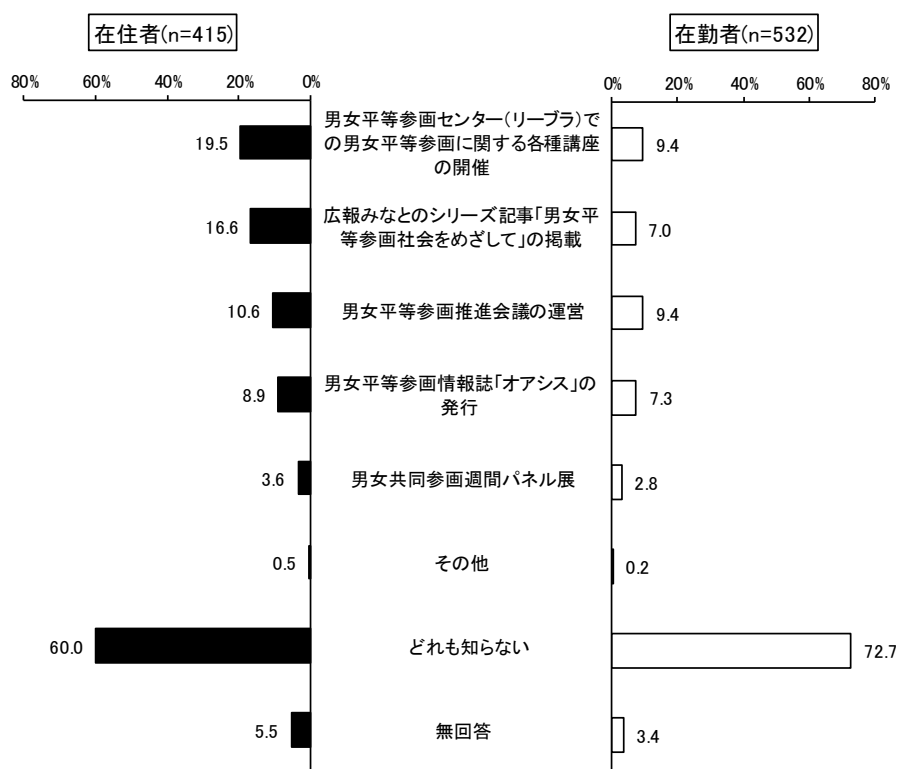
(2) 港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度 【在住者：問 34、在勤者：問 22】

港区が男女平等参画推進のために行っている次の事業のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。（〇はいくつでも）

具体的に見たり聞いたりしたことのあるものとしては、在住者で「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」が 19.5%、「広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会の実現をめざして」の掲載」が 16.6%となっています。いずれの項目とも、在住者の割合が在勤者を上回っています。

なお、在住者、在勤者ともに「どれも知らない」が多数を占めており、在住者で 60.0%、在勤者で 72.7%となっています。

図 45 港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度【全体】



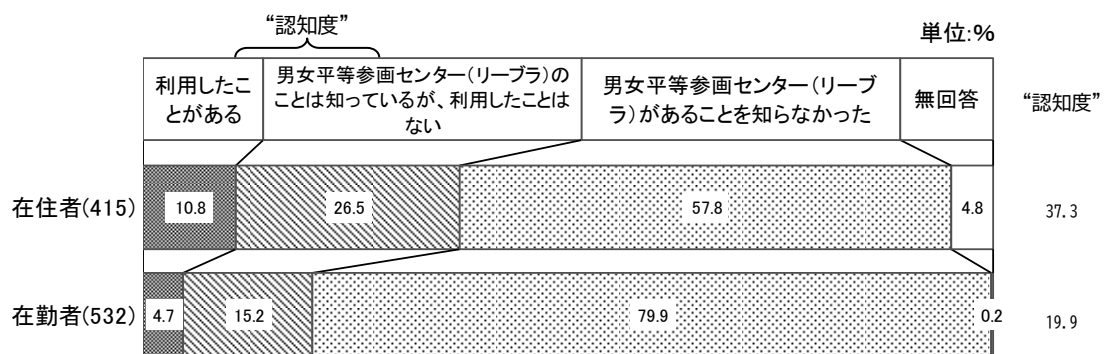
9 拠点施設の充実について

(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 36、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 10.8%、在勤者で 4.7%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 37.3%、在勤者で 19.9%となっています。

図 46 港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験【全体】



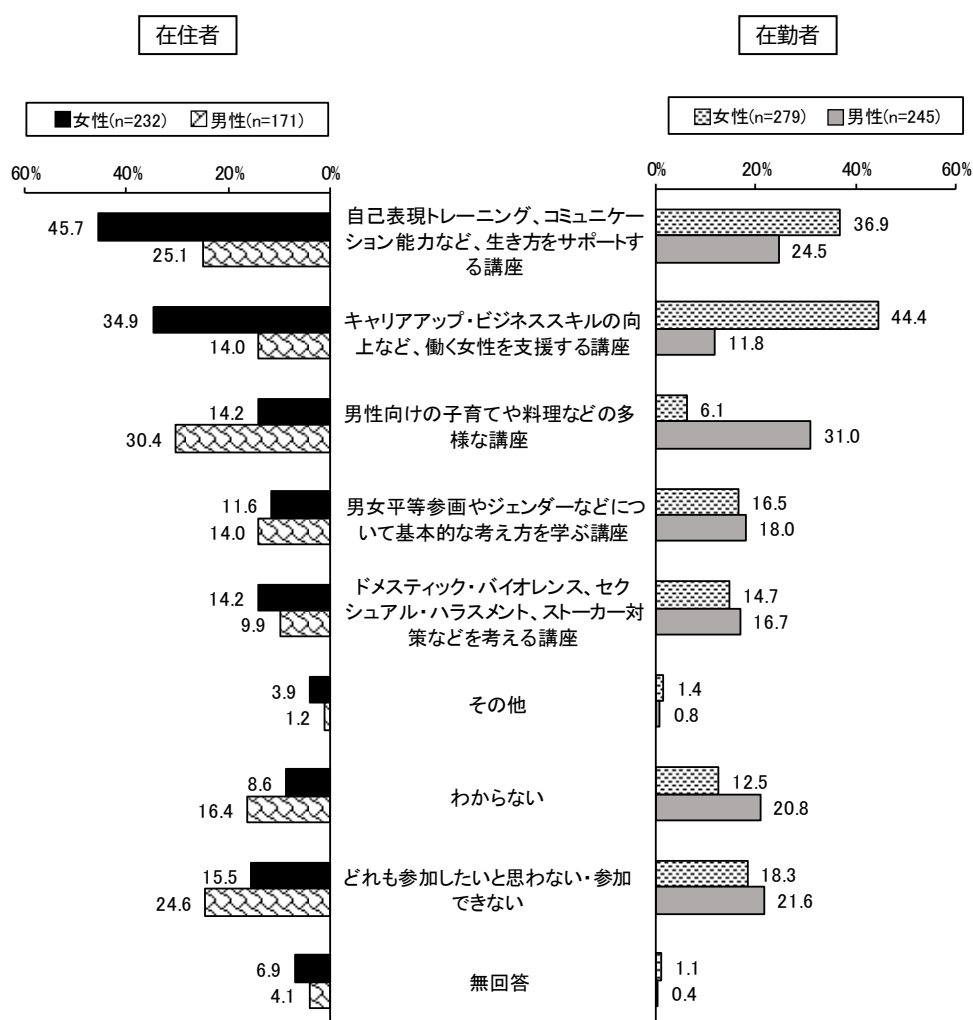
(2) 港区立男女平等参画センター（リーブラ）で行っている講座の参加意向

【在住者：問 37、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）

「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」は在住者女性で 34.9%、在勤者女性で 44.4%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」は在住者男性で 30.4%、在勤者男性で 31.0%を占めています。

図 47 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

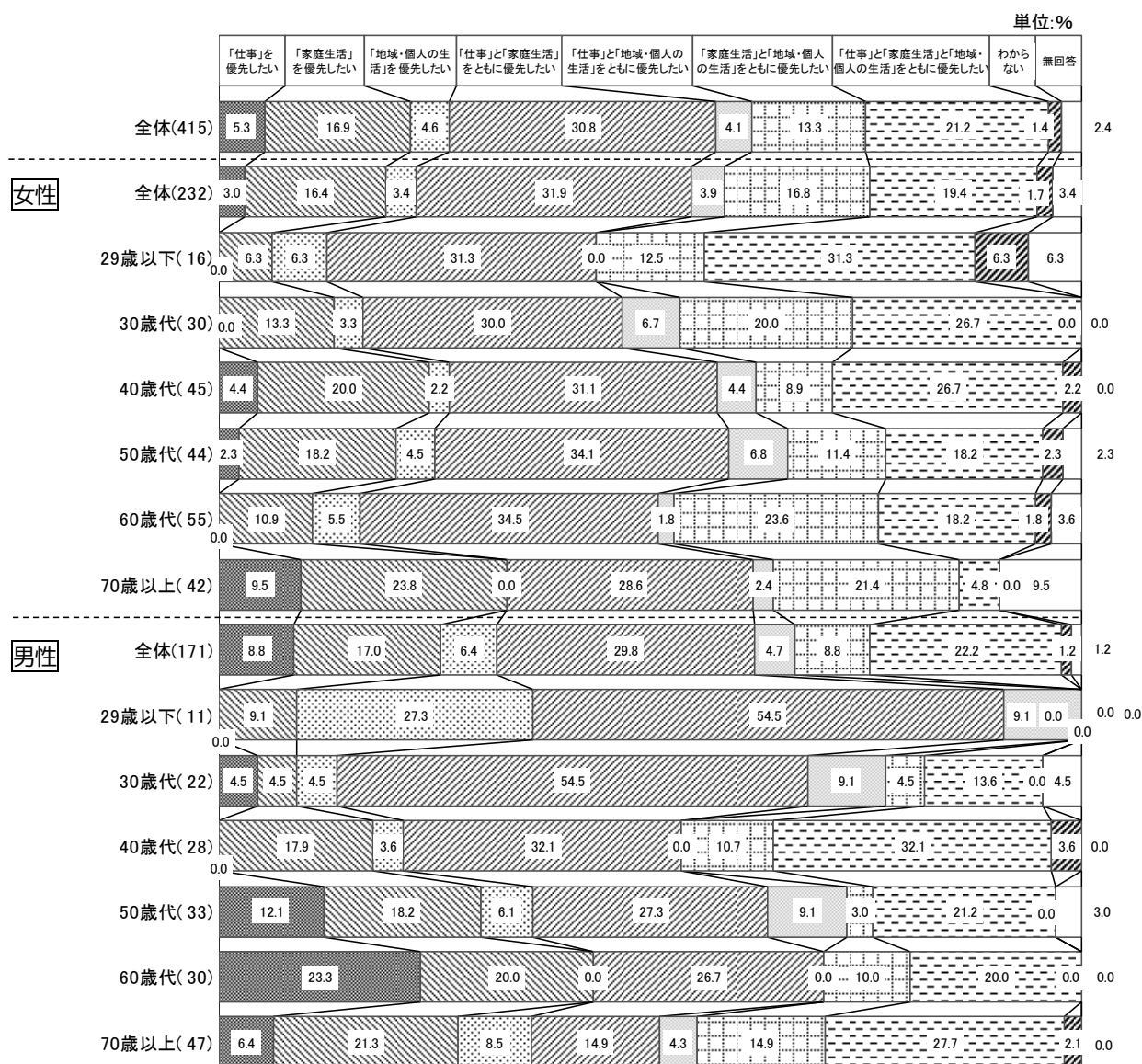
1 家庭生活と社会生活の両立について

問1：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・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1つ）

図 I-1 問1：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》



「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが 30.8%で最も多く、「仕事」と「家庭

生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」が21.2%、「家庭生活」を優先したい」が16.9%で続きます。

男女別に見ると、女性の「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」は男性を8.0ポイント上回っています。一方、男性の「仕事」を優先したい」は女性を5.8ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性は全ての年代で「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっているほか、29歳以下では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」(31.3%)が「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」と同率で最も多くなっています。男性は60歳代以下の全ての年代で「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっており、40歳代では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」(32.1%)が「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」と同率で最も多くなっています。

男性の「家庭生活」を優先したい」は30歳代から70歳以上にかけて年代とともに割合が増加しており、70歳以上では21.3%となっています。

図I-2 問1:「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度《希望》
【性・子育ての有無別】

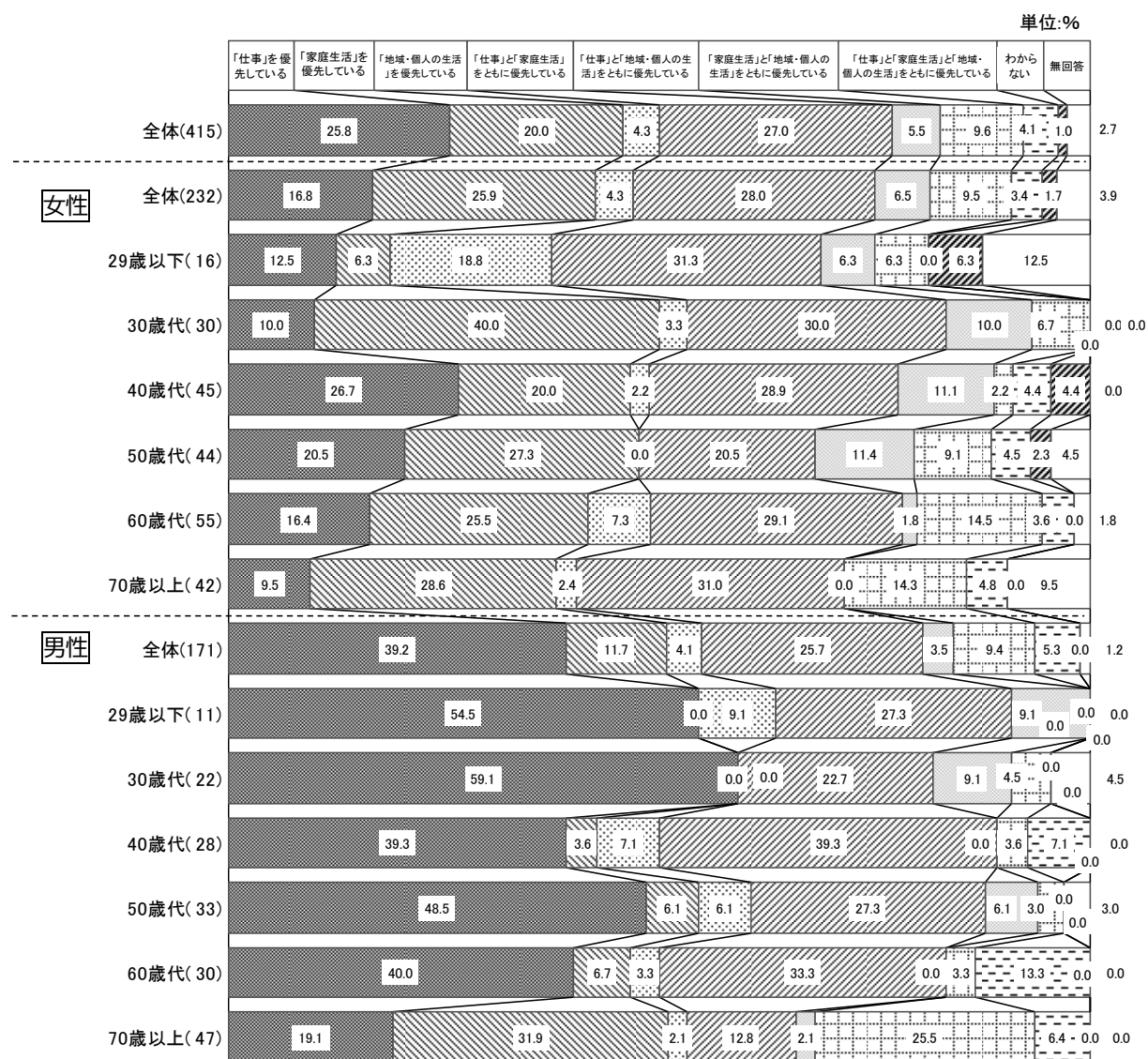
		全体	「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体		415 100.0	22 5.3	70 16.9	19 4.6	128 30.8	17 4.1	55 13.3	88 21.2	6 1.4	10 2.4
性・子育ての有無別	女性合計	232 100.0	7 3.0	38 16.4	8 3.4	74 31.9	9 3.9	39 16.8	45 19.4	4 1.7	8 3.4
	子育てしている	40 100.0	-	8 20.0	-	11 27.5	-	10 25.0	11 27.5	-	-
	子育てしていない	189 100.0	7 3.7	29 15.3	8 4.2	62 32.8	9 4.8	29 15.3	34 18.0	4 2.1	7 3.7
	子育ての有無無回答	3 100.0	-	1 33.3	-	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3
	男性合計	171 100.0	15 8.8	29 17.0	11 6.4	51 29.8	8 4.7	15 8.8	38 22.2	2 1.2	2 1.2
	子育てしている	22 100.0	2 9.1	2 9.1	-	12 54.5	-	2 9.1	4 18.2	-	-
	子育てしていない	145 100.0	12 8.3	26 17.9	10 6.9	38 26.2	8 5.5	13 9.0	34 23.4	2 1.4	2 1.4
	子育ての有無無回答	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	-	3 25.0	-	3 25.0	-	1 8.3	5 41.7	-	-

性・子育ての有無別に見ると、子育てしている男性では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が54.5%を占めており、子育てしていない男性の割合を28.3ポイント上回っています。

問2：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）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）

図 I-3 問2：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《現実（現状）》



「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が 27.0%で最も多く、「仕事」を優先している」が 25.8%、「家庭生活」を優先している」が 20.0%で続きます。

男女別に見ると、女性の「家庭生活」を優先している」は男性を 14.2 ポイント上回っています。一方、男性では「仕事」を優先している」が 39.2%で最も多く、女性を 22.4 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性は 29 歳以下、40 歳代、60 歳代、70 歳以上で「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が最も多くなっているのに対し、30 歳代と 50 歳代では「家

庭生活」を優先している」が最も多くなっています。男性は60歳代以下の全ての年代で「仕事」を優先している」が最も多くなっており、40歳代では「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」(39.3%)が「仕事」を優先している」と同率で最も多くなっています。70歳以上では「家庭生活」を優先している」が最も多くなっています。

このほか、男性の70歳以上では「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している」が25.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。

図I-4 問2:「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度《現実(現状)》
【性・子育ての有無別】

		全体	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	わからない	無回答
全体		415 100.0	107 25.8	83 20.0	18 4.3	112 27.0	23 5.5	40 9.6	17 4.1	4 1.0	11 2.7
性・子育ての有無別	女性合計	232 100.0	39 16.8	60 25.9	10 4.3	65 28.0	15 6.5	22 9.5	8 3.4	4 1.7	9 3.9
	子育てしている	40 100.0	5 12.5	16 40.0	-	13 32.5	1 2.5	4 10.0	-	-	1 2.5
	子育てしていない	189 100.0	34 18.0	43 22.8	10 5.3	51 27.0	14 7.4	18 9.5	8 4.2	4 2.1	7 3.7
	子育ての有無無回答	3 100.0	-	1 33.3	-	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3
	男性合計	171 100.0	67 39.2	20 11.7	7 4.1	44 25.7	6 3.5	16 9.4	9 5.3	-	2 1.2
	子育てしている	22 100.0	11 50.0	2 9.1	-	6 27.3	-	1 4.5	2 9.1	-	-
	子育てしていない	145 100.0	54 37.2	17 11.7	7 4.8	37 25.5	6 4.1	15 10.3	7 4.8	-	2 1.4
	子育ての有無無回答	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	1 8.3	3 25.0	1 8.3	3 25.0	2 16.7	2 16.7	-	-	-

性・子育ての有無別に見ると、男性は子育ての有無にかかわらず、「仕事」を優先している」が最も多くなっているほか、子育てしている男性の50.0%が「仕事」を優先していると回答しています。

○「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（現状）の一致状況

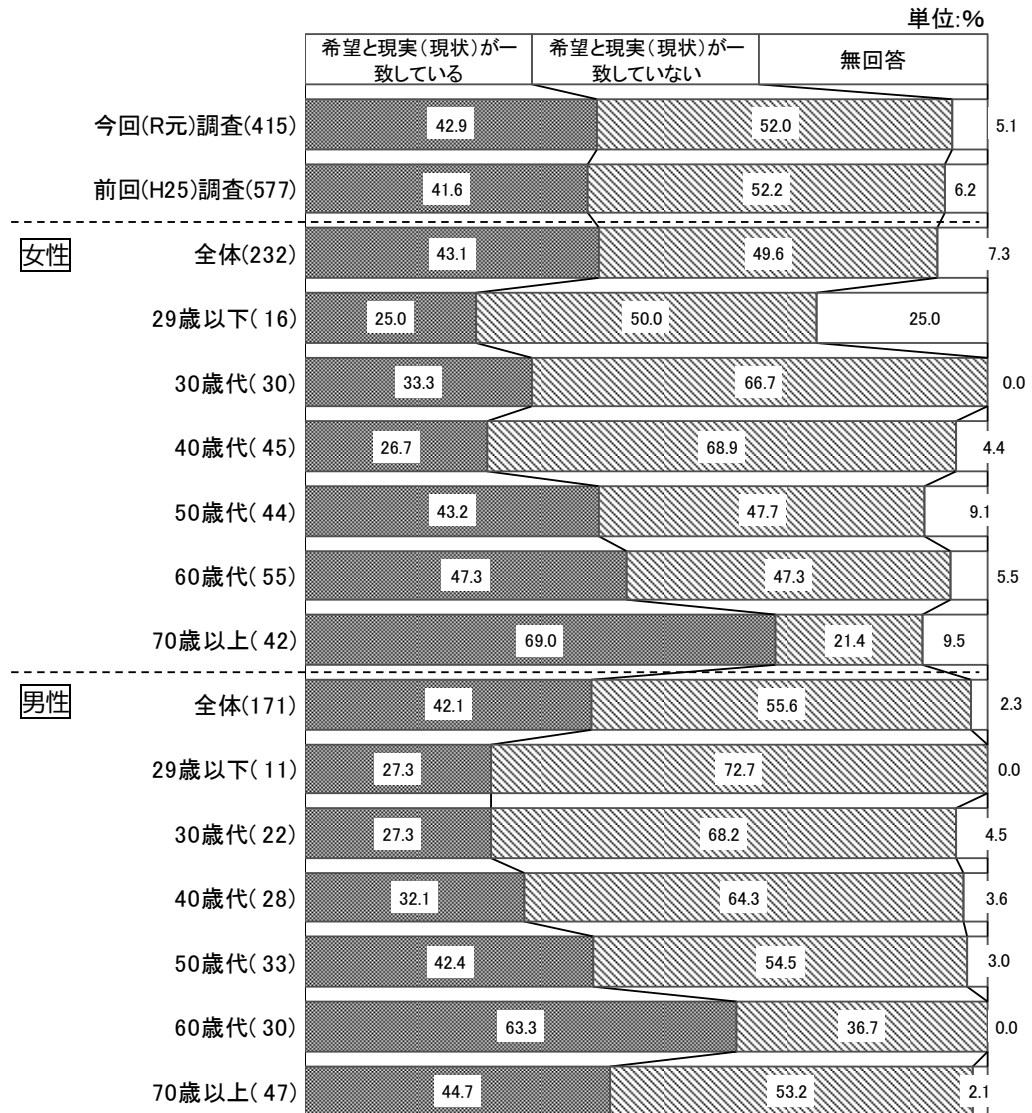
問1と問2の回答を分析すると、次のとおりとなります。

図I-5 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度

問1 問2		全体	希望								
			「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体		415 100.0	22 5.3	70 16.9	19 4.6	128 30.8	17 4.1	55 13.3	88 21.2	6 1.4	10 2.4
現実（現状）	「仕事」を優先している	107 100.0	20 18.7	11 10.3	3 2.8	40 37.4	11 10.3	4 3.7	15 14.0	3 2.8	-
	「家庭生活」を優先している	83 100.0	1 1.2	38 45.8	2 2.4	18 21.7	-	13 15.7	10 12.0	1 1.2	-
	「地域・個人の生活」を優先している	18 100.0	-	3 16.7	8 44.4	-	2 11.1	-	4 22.2	-	1 5.6
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	112 100.0	1 0.9	15 13.4	-	67 59.8	-	4 3.6	25 22.3	-	-
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	23 100.0	-	-	4 17.4	2 8.7	4 17.4	4 17.4	9 39.1	-	-
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	40 100.0	-	1 2.5	2 5.0	-	-	27 67.5	9 22.5	1 2.5	-
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	17 100.0	-	1 5.9	-	-	-	2 11.8	14 82.4	-	-
	わからない	4 100.0	-	-	-	1 25.0	-	-	2 50.0	1 25.0	-
	無回答	11 100.0	-	1 9.1	-	-	-	1 9.1	-	-	9 81.8

ここでは、太枠内の網かけ部分を「希望と現実（現状）が一致している」、太枠内の網かけされていない部分を「希望と現実（現状）が一致していない」と整理します。なお、太枠外については「無回答」とします。

図 I-6 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の希望と現実(現状)の一致状況



「希望と現実(現状)が一致している」が 42.9%、「希望と現実(現状)が一致していない」が 52.0%となっています。

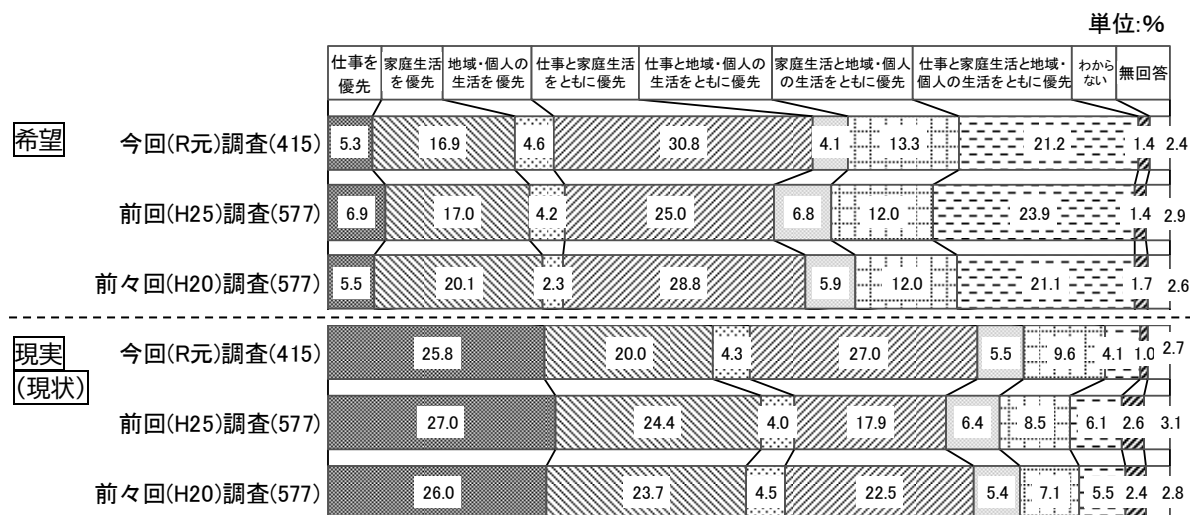
前回(H25)調査と比較して、傾向に大きな違いはありません。

男女別に見ると、「希望と現実(現状)が一致していない」が女性でほぼ5割、男性で5割台半ばを占めており、いずれも「希望と現実(現状)が一致している」を上回っています。「希望と現実(現状)が一致している」と「希望と現実(現状)が一致していない」の差は女性よりも男性で大きくなっています。

性・年代別に見ると、「希望と現実(現状)が一致している」は、女性の70歳以上と男性の60歳代で6割に達していますが、それ以外の年代では5割未満であり、女性の29歳以下と40歳代、男性の30歳代では2割台半ばから3割弱にとどまっています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

図 I-7 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度

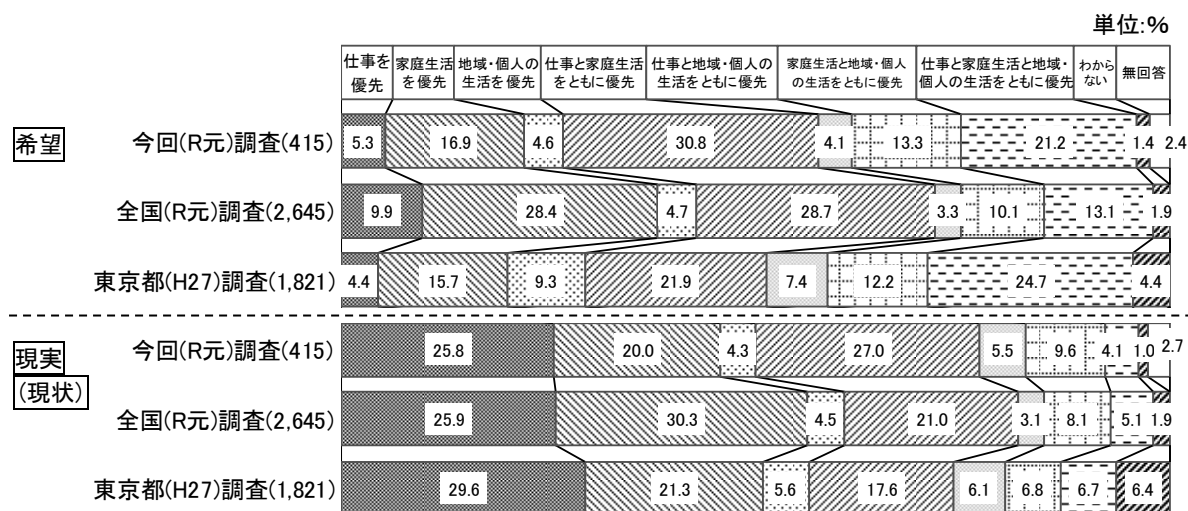


『希望』について、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいは前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて5.8ポイント増加しており、今回(R元)調査の割合は前々回(H20)調査を上回っています。

『現実(現状)』について、「仕事」と「家庭生活」をともに優先しているは前々回(H20)調査から前回(H25)調査にかけて減少したものの、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけては9.1ポイント増加しており、今回(R元)調査では「仕事」を優先している「家庭生活」を優先しているを上回って最も多い回答となっています。

▼ 他調査（全国(R元)調査、東京都(H27)調査）との比較

図 I - 8 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度



※選択肢の表現はそれぞれの調査で一部異なる。

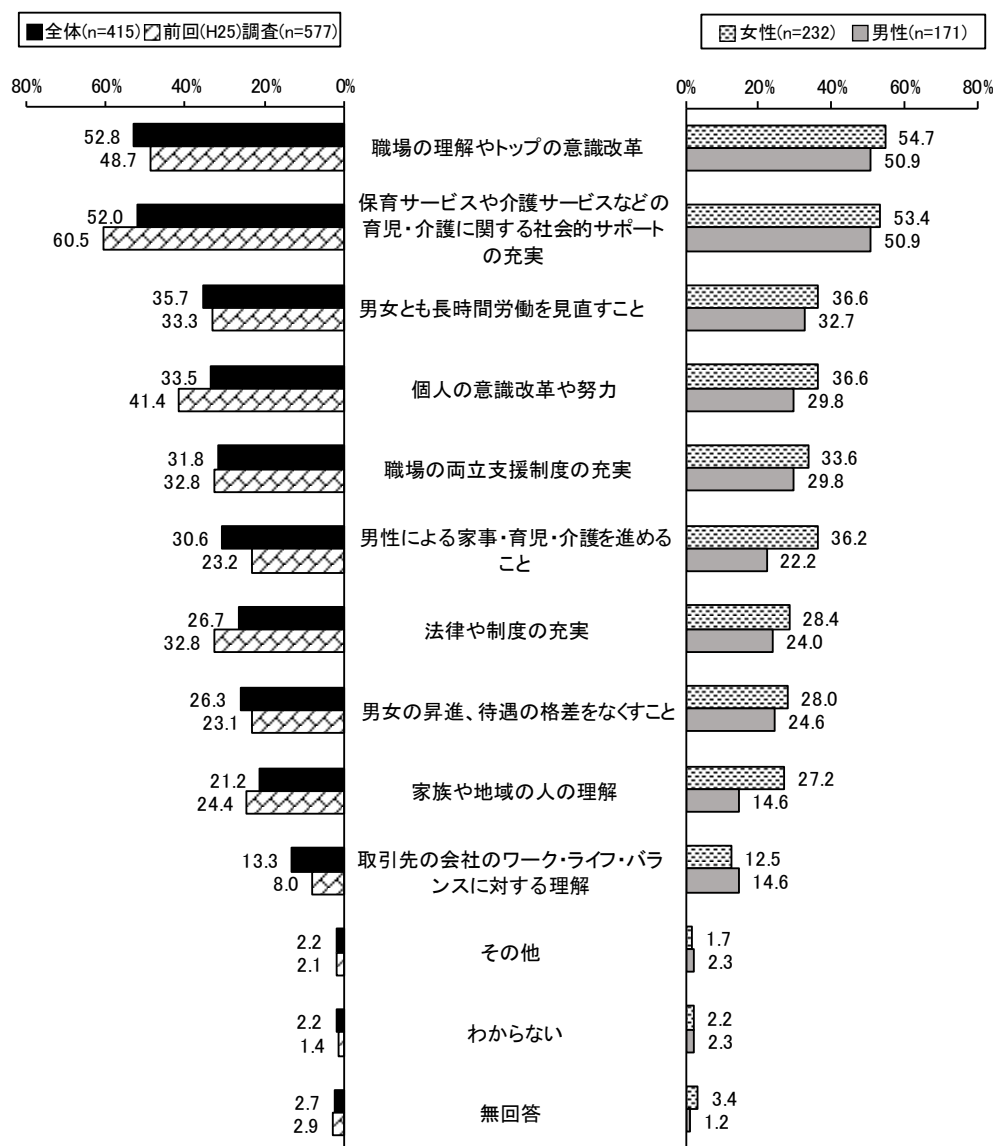
『希望』について、今回(R元)調査の「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」は全国(R元)調査を 8.1 ポイント、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」は東京都(H27)調査を 8.9 ポイント上回っています。一方、今回(R元)調査の「「家庭生活」を優先したい」は全国(R元)調査を 11.5 ポイント下回っています。

『現実（現状）』について、今回(R元)調査の「「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」は全国(R元)調査を 6.0 ポイント、東京都(H27)調査を 9.4 ポイント上回っています。一方、今回(R元)調査の「「家庭生活」を優先している」は全国(R元)調査を 10.3 ポイント下回っています。

問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

あなたは、社会全体としてワーク・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）

図 I-9 問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと



「職場の理解やトップの意識改革」（52.8%）、「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」（52.0%）がともに多く、「男女とも長時間労働を見直すこと」が35.7%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて、「男性による家事・育児・介護を進めること」が7.4ポイント、「取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解」が5.3ポイント増加しています。一方、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「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」「個

人の意識改革や努力」「法律や制度の充実」がいずれも5ポイント以上減少しています。

男女別に見ると、「取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解」を除くすべての項目で女性の割合が男性を上回っており、特に「男性による家事・育児・介護を進めること」「家族や地域の人の理解」ではその差が12ポイント以上となっています。

図 I-10 問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【性・年代別】

		全体	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	職場の両立支援制度の充実	男女とも長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	男女の昇進、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	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	わからない	無回答
全体		415 100.0	216 52.0	132 31.8	148 35.7	111 26.7	109 26.3	127 30.6	139 33.5	219 52.8	88 21.2	55 13.3	9 2.2	9 2.2	11 2.7
性・年代別	女性合計	232 100.0	124 53.4	78 33.6	85 36.6	66 28.4	65 28.0	84 36.2	85 36.6	127 54.7	63 27.2	29 12.5	4 1.7	5 2.2	8 3.4
	29歳以下	16 100.0	9 56.3	6 37.5	8 50.0	9 56.3	7 43.8	8 50.0	6 37.5	11 68.8	5 31.3	6 37.5	-	-	2 12.5
	30歳代	30 100.0	17 56.7	15 50.0	17 56.7	10 33.3	5 16.7	11 36.7	9 30.0	16 53.3	10 33.3	6 20.0	-	-	-
	40歳代	45 100.0	27 60.0	20 44.4	17 37.8	12 26.7	14 31.1	20 44.4	18 40.0	32 71.1	16 35.6	7 15.6	1 2.2	-	-
	50歳代	44 100.0	25 56.8	17 38.6	15 34.1	11 25.0	15 34.1	19 43.2	18 40.9	25 56.8	11 25.0	5 11.4	2 4.5	1 2.3	1 2.3
	60歳代	55 100.0	30 54.5	11 20.0	19 34.5	15 27.3	17 30.9	17 30.9	19 34.5	30 54.5	13 23.6	4 7.3	1 1.8	2 3.6	1 1.8
	70歳以上	42 100.0	16 38.1	9 21.4	9 21.4	9 21.4	7 16.7	9 21.4	15 35.7	13 31.0	8 19.0	1 2.4	-	2 4.8	4 9.5
	男性合計	171 100.0	87 50.9	51 29.8	56 32.7	41 24.0	42 24.6	38 22.2	51 29.8	87 50.9	25 14.6	25 14.6	4 2.3	4 2.3	2 1.2
	29歳以下	11 100.0	6 54.5	3 27.3	4 36.4	2 18.2	2 18.2	3 27.3	4 36.4	8 72.7	2 18.2	1 9.1	-	-	-
	30歳代	22 100.0	9 40.9	5 22.7	11 50.0	7 31.8	3 13.6	7 31.8	4 18.2	13 59.1	3 13.6	5 22.7	-	-	1 4.5
	40歳代	28 100.0	9 32.1	7 25.0	5 17.9	4 14.3	6 21.4	6 21.4	7 25.0	12 42.9	2 7.1	6 21.4	2 7.1	1 3.6	-
	50歳代	33 100.0	19 57.6	15 45.5	10 30.3	9 27.3	9 27.3	4 12.1	11 33.3	20 60.6	6 18.2	4 12.1	1 3.0	-	1 3.0
	60歳代	30 100.0	17 56.7	9 30.0	9 30.0	11 36.7	9 30.0	8 26.7	9 30.0	15 50.0	6 20.0	5 16.7	1 3.3	1 3.3	-
	70歳以上	47 100.0	27 57.4	12 25.5	17 36.2	8 17.0	13 27.7	10 21.3	16 34.0	19 40.4	6 12.8	4 8.5	-	2 4.3	-
	どちらともはいえない、無回答	12 100.0	5 41.7	3 25.0	7 58.3	4 33.3	2 16.7	5 41.7	3 25.0	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	-	1 8.3

性・年代別に見ると、女性は29歳以下と40歳代で「職場の理解やトップの意識改革」、30歳代で「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」「男女とも長時間労働を見直すこと」、50歳代と60歳代で「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」「職場の理解やトップの意識改革」、70歳以上で「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」が最も多くなっています。男性では、50歳代以下で「職場の理解やトップの意識改革」が最も多くなっているのに対し、60歳代と70歳以上では「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」が最も多くなっています。

このほか、男性の30歳代では「男女とも長時間労働を見直すこと」が50.0%、50歳代では「職場の両立支援制度の充実」が45.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。

図 I - 11 問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【性・就労状況別】

		全体	どの育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の同立支援制度の充実	男女とも長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	男女の昇進、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	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	わからない	無回答
全体		415 100.0	216 52.0	132 31.8	148 35.7	111 26.7	109 26.3	127 30.6	139 33.5	219 52.8	88 21.2	55 13.3	9 2.2	9 2.2	11 2.7
性・就労状況別	女性合計	232 100.0	124 53.4	78 33.6	85 36.6	66 28.4	65 28.0	84 36.2	85 36.6	127 54.7	63 27.2	29 12.5	4 1.7	5 2.2	8 3.4
	自営業	28 100.0	18 64.3	5 17.9	7 25.0	9 32.1	8 28.6	9 32.1	13 46.4	16 57.1	9 32.1	1 3.6	-	-	1 3.6
	企業経営者・役員	8 100.0	5 62.5	1 12.5	3 37.5	1 12.5	1 12.5	2 25.0	4 50.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	-	-	-
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	39 58.2	29 43.3	32 47.8	19 28.4	21 31.3	29 43.3	29 43.3	47 70.1	16 23.9	18 26.9	-	-	2 3.0
	派遣社員・契約社員	16 100.0	9 56.3	5 31.3	6 37.5	8 50.0	6 37.5	6 37.5	5 31.3	8 50.0	5 31.3	1 6.3	-	-	-
	臨時・非常勤	30 100.0	12 40.0	14 46.7	9 30.0	7 23.3	8 26.7	11 36.7	13 43.3	16 53.3	7 23.3	2 6.7	-	1 3.3	-
	その他	5 100.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	2 40.0	-	1 20.0	-	-
	働いていない	67 100.0	34 50.7	21 31.3	25 37.3	18 26.9	15 22.4	22 32.8	18 26.9	30 44.8	20 29.9	5 7.5	3 4.5	4 6.0	2 3.0
	就労状況無回答	11 100.0	5 45.5	1 9.1	1 9.1	3 27.3	4 36.4	3 27.3	1 9.1	4 36.4	1 9.1	-	-	-	3 27.3
	男性合計	171 100.0	87 50.9	51 29.8	56 32.7	41 24.0	42 24.6	38 22.2	51 29.8	87 50.9	25 14.6	25 14.6	4 2.3	4 2.3	2 1.2
	自営業	26 100.0	12 46.2	8 30.8	8 30.8	7 26.9	5 19.2	4 15.4	10 38.5	12 46.2	5 19.2	5 19.2	2 7.7	2 7.7	-
	企業経営者・役員	29 100.0	15 51.7	7 24.1	6 20.7	6 20.7	5 17.2	5 17.2	16 55.2	13 44.8	3 10.3	3 10.3	-	1 3.4	-
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	32 46.4	23 33.3	28 40.6	17 24.6	14 20.3	14 20.3	13 18.8	40 58.0	7 10.1	10 14.5	2 2.9	-	1 1.4
	派遣社員・契約社員	9 100.0	4 44.4	3 33.3	2 22.2	1 11.1	4 44.4	2 22.2	4 44.4	6 66.7	2 22.2	2 22.2	-	1 11.1	-
	臨時・非常勤	6 100.0	4 66.7	3 50.0	3 50.0	3 50.0	3 50.0	3 50.0	2 33.3	4 66.7	3 50.0	2 33.3	-	-	-
	その他	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-
	働いていない	26 100.0	17 65.4	5 19.2	7 26.9	4 15.4	8 30.8	7 26.9	5 19.2	10 38.5	4 15.4	1 3.8	-	-	-
	就労状況無回答	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	3 60.0	3 60.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	-	-	1 20.0
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	5 41.7	3 25.0	7 58.3	4 33.3	2 16.7	5 41.7	3 25.0	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	-	1 8.3

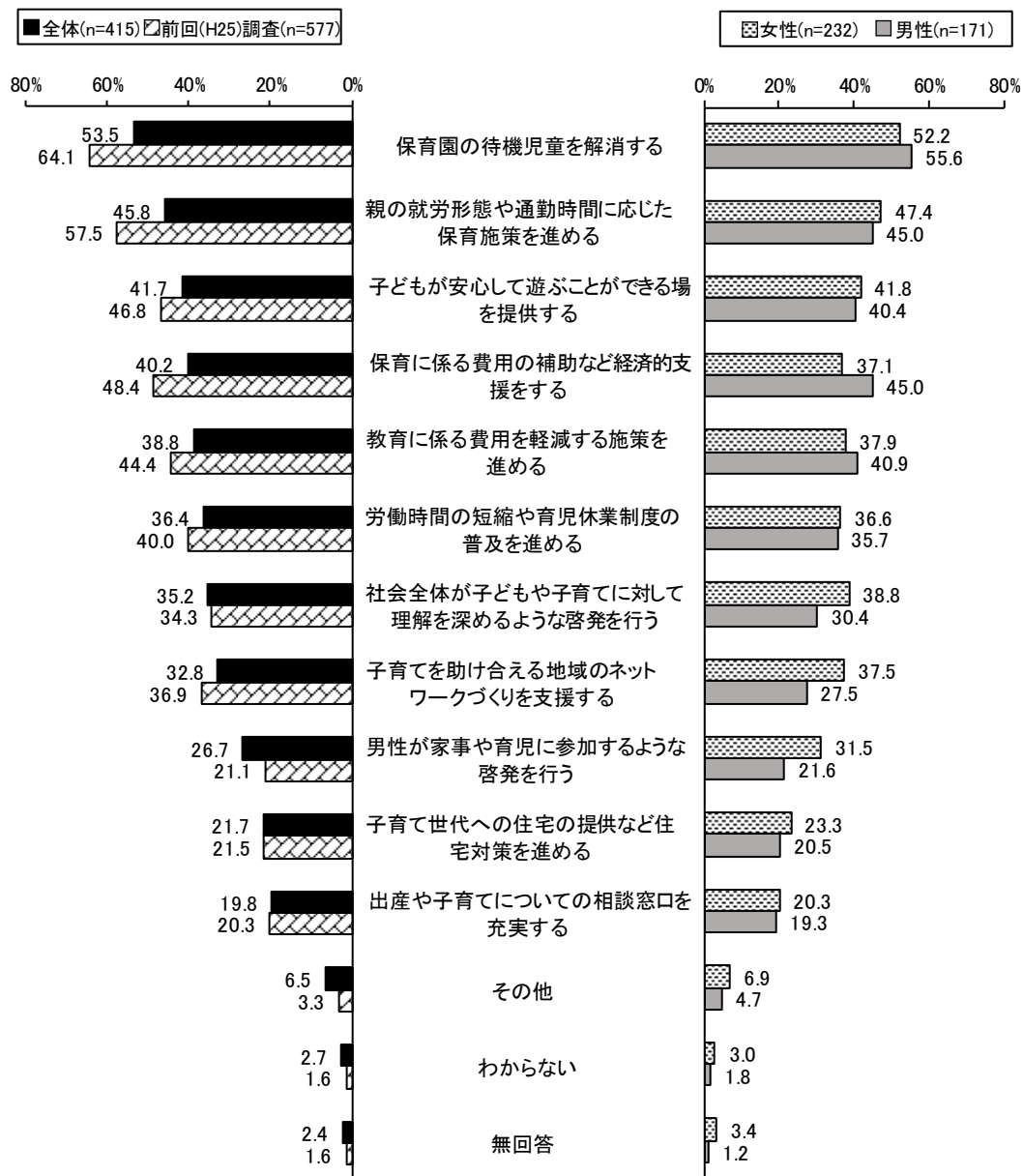
性・就労状況別に見ると、女性では、自営業、働いていない回答者で「保育サービスや介護サービスなどの育児・介護に関する社会的サポートの充実」が最も多くなっているのに対し、常勤の正規社員・公務員、臨時・非常勤では「職場の理解やトップの意識改革」が最も多くなっています。男性では、自営業で「保育サービスや介護サービスなどの育児・介護に関する社会的サポートの充実」「職場の理解やトップの意識改革」がともに多くなっており、常勤の正規社員・公務員では「職場の理解やトップの意識改革」が最も多くなっています。一方、企業経営者・役員では「個人の意識改革や努力」が最も多くなっています。このほか、男性の働いていない回答者では「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」が最も多くなっています。

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）

図 I - 12 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



「保育園の待機児童を解消する」が53.5%で最も多く、「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」が45.8%、「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」が41.7%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、多くの項目について前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて割合が減少しており、「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」「保育園の待機児童を解消する」「保育に係る費用の補助など経済的支援をする」では 10 ポイント前後減少しています。一方、「男性が家事や育児に参加するような啓発を行う」は前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて 5.6 ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「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」「男性が家事や育児に参加するような啓発を行う」「社会全体が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」は男性を 8 ポイント以上上回っています。一方、男性の「保育に係る費用の補助など経済的支援をする」は女性を 7.9 ポイント上回っています。

図 I-13 問4：安心して子どもを産み育ていける社会にするために区が取り組むべきこと【性・年代別】

		全体	男性が家事や育児に参加するよう啓発を行う	親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める	保育園の待機児童を解消する	労働時間の短縮や育児休業制度の普及を進める	保育に係る費用の補助など経済的支援をする	教育に係る費用を軽減する施策を進める	出産や子育てについての相談窓口を充実する	子育て世代への住宅の提供など住宅対策を進める	子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する	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	社会全体が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	その他	わからない	無回答
全体		415 100.0	111 26.7	190 45.8	222 53.5	151 36.4	167 40.2	161 38.8	82 19.8	90 21.7	173 41.7	136 32.8	146 35.2	27 6.5	11 2.7	10 2.4
性・年代別	女性合計	232 100.0	73 31.5	110 47.4	121 52.2	85 36.6	86 37.1	88 37.9	47 20.3	54 23.3	97 41.8	87 37.5	90 38.8	16 6.9	7 3.0	8 3.4
	29歳以下	16 100.0	7 43.8	8 50.0	10 62.5	8 50.0	13 81.3	9 56.3	3 18.8	6 37.5	9 56.3	5 31.3	7 43.8	-	-	2 12.5
	30歳代	30 100.0	8 26.7	13 43.3	21 70.0	14 46.7	14 46.7	15 50.0	4 13.3	10 33.3	16 53.3	10 33.3	13 43.3	1 3.3	-	-
	40歳代	45 100.0	18 40.0	22 48.9	22 48.9	15 33.3	18 40.0	20 44.4	12 26.7	11 24.4	23 51.1	19 42.2	17 37.8	6 13.3	1 2.2	-
	50歳代	44 100.0	15 34.1	26 59.1	23 52.3	16 36.4	13 29.5	13 29.5	9 20.5	5 11.4	18 40.9	16 36.4	10 22.7	6 13.6	1 2.3	1 2.3
	60歳代	55 100.0	17 30.9	30 54.5	31 56.4	21 38.2	22 40.0	19 34.5	13 23.6	12 21.8	22 40.0	20 36.4	26 47.3	2 3.6	2 3.6	1 1.8
	70歳以上	42 100.0	8 19.0	11 26.2	14 33.3	11 26.2	6 14.3	12 28.6	6 14.3	10 23.8	9 21.4	17 40.5	17 40.5	1 2.4	3 7.1	4 9.5
	男性合計	171 100.0	37 21.6	77 45.0	95 55.6	61 35.7	77 45.0	70 40.9	33 19.3	35 20.5	69 40.4	47 27.5	52 30.4	8 4.7	3 1.8	2 1.2
	29歳以下	17 100.0	1 5.9	3 17.6	6 35.3	5 29.4	7 41.2	8 47.1	1 5.9	4 23.5	3 17.6	2 11.8	2 11.8	-	-	-
	30歳代	22 100.0	5 22.7	11 50.0	13 59.1	9 40.9	14 63.6	9 40.9	3 13.6	2 9.1	9 40.9	6 27.3	6 27.3	-	1 4.5	1 4.5
	40歳代	28 100.0	4 14.3	9 32.1	12 42.9	10 35.7	13 46.4	14 50.0	3 10.7	4 14.3	12 42.9	5 17.9	7 25.0	4 14.3	-	-
	50歳代	33 100.0	7 21.2	16 48.5	19 57.6	10 30.3	15 45.5	16 48.5	5 15.2	7 21.2	11 33.3	8 24.2	14 42.4	-	-	1 3.0
	60歳代	30 100.0	5 16.7	17 56.7	13 43.3	15 50.0	15 50.0	10 33.3	9 30.0	8 26.7	9 30.0	13 43.3	11 36.7	1 3.3	1 3.3	-
	70歳以上	47 100.0	15 31.9	21 44.7	32 68.1	12 25.5	13 27.7	13 27.7	12 25.5	10 21.3	25 53.2	13 27.7	12 25.5	3 6.4	1 2.1	-
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	1 8.3	3 25.0	6 50.0	5 41.7	4 33.3	3 25.0	2 16.7	1 8.3	7 58.3	2 16.7	4 33.3	3 25.0	1 8.3	-

性・年代別に見ると、女性は 29 歳以下で「保育に係る費用の補助など経済的支援をする」、30 歳代と 60 歳代で「保育園の待機児童を解消する」、40 歳代で「子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する」、50 歳代で「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」、70 歳以上で「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」「社会全体が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」が最も多くなっています。男性では、30 歳代で「保育に係る費用の補助など経済的支援をする」、40 歳代で「教育に係る費用を軽減する」が最も多くなっています。

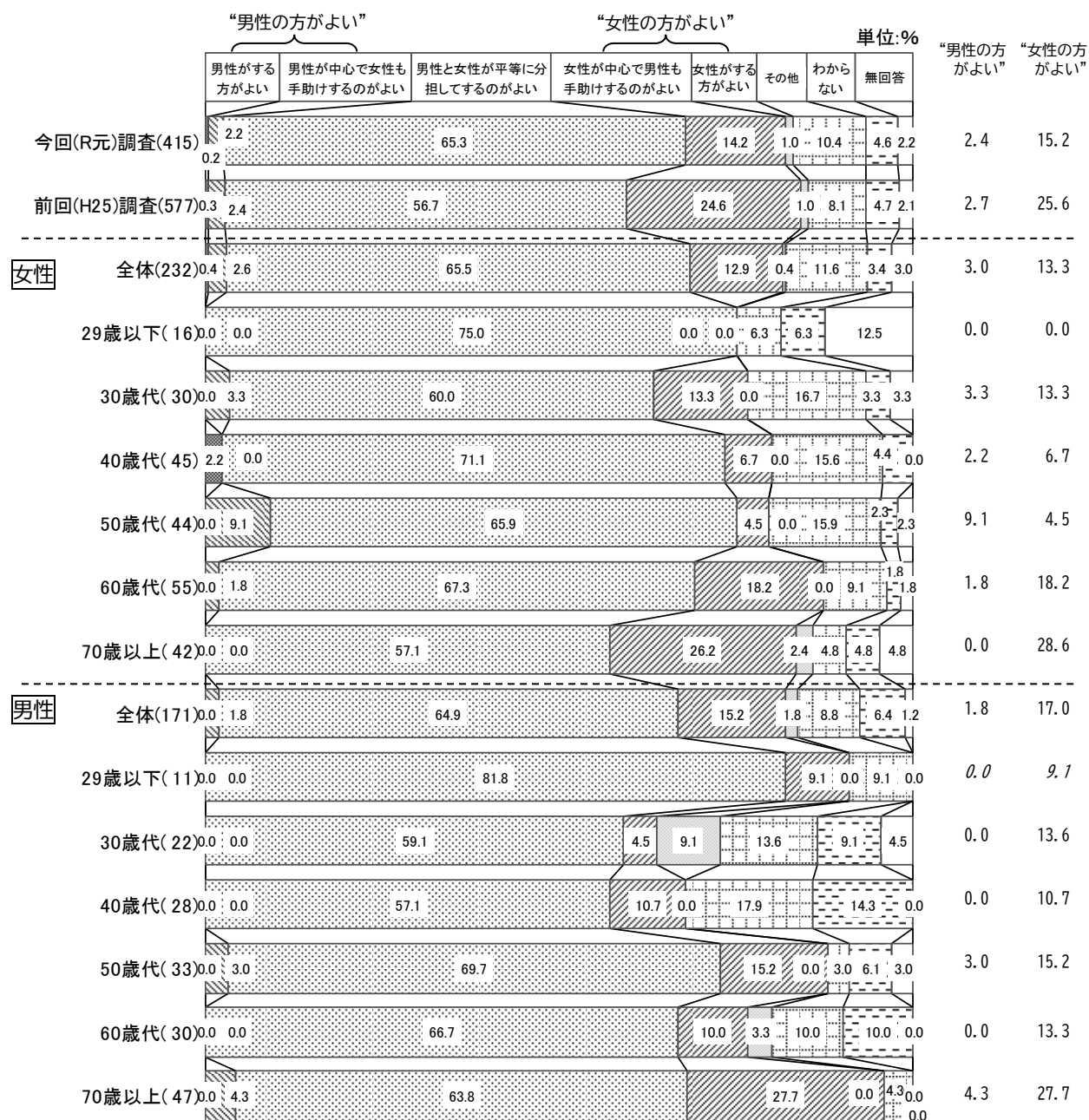
減する施策を進める」、50 歳代と 70 歳以上で「保育園の待機児童を解消する」、60 歳代で「親の就労形態や通勤時間に応じた保育施策を進める」が最も多くなっており、男女とも年代によって特に必要と考えることに対する意識に違いがあることがわかります。

3 介護について

問5：家庭での介護について望ましい形

家庭での高齢者や病人の介護について、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）

図 I-14 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」が 65.3%で最も多く、「女性が中心で男性も手助けするのがよい」が 14.2%となっています。

また、“女性の方がよい”（「女性がする方がよい」「女性が中心で男性も手助けするのがよい」の合計）は 15.2%であり、“男性の方がよい”（「男性がする方がよい」「男性が中心で女性も手助けするのがよい」の合計）は 2.4%となっています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「男性と女性が平等に分担してするのがよい」が 8.6 ポイント増加しているのに対し、「女性が中心で男性も手助けするのがよい」は 10.4 ポイント減少しています。“女性の方がよい”は前回(H25)調査の 25.6%が今回(R 元)調査では 15.2%に減少しています。家庭での介護を主に女性が担うのではなく、男女が平等に負担するべきという考え方が定着していることがわかります。

男女別に見ると、男女ともに「男性と女性が平等に分担してするのがよい」が 6 割台半ばとなっており、男女で傾向に違いがありません。

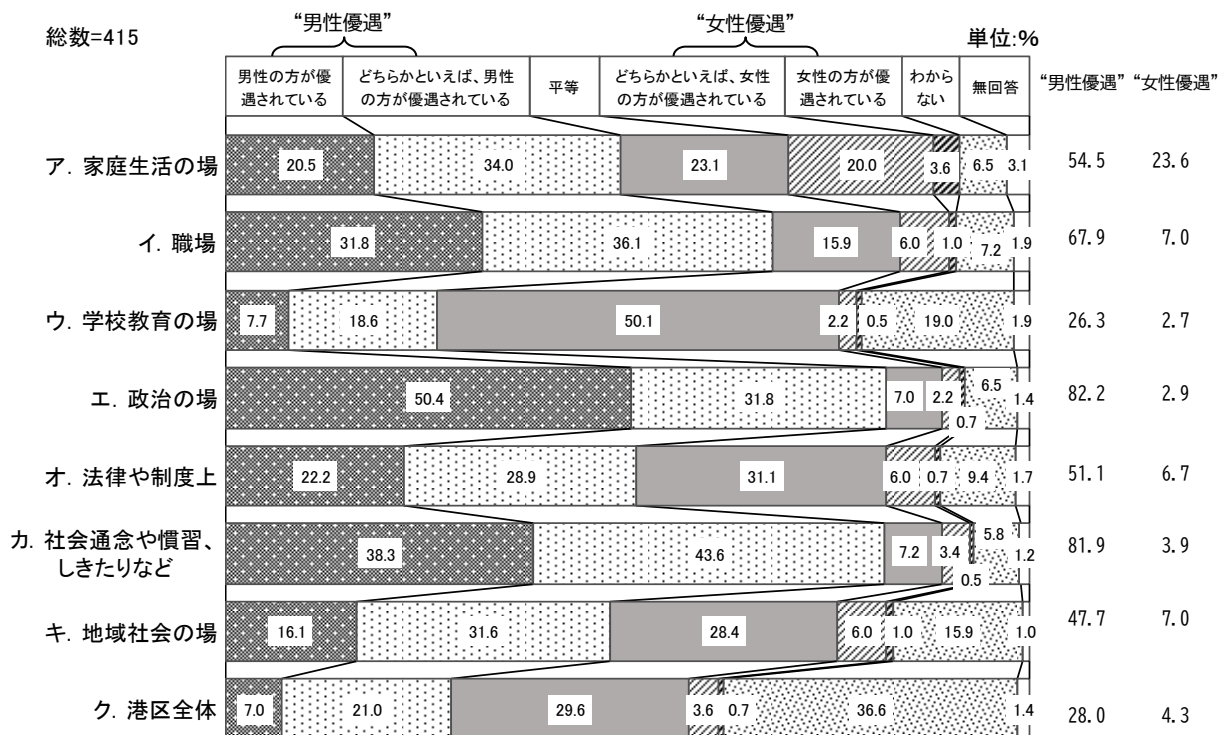
性・年代別に見ると、「男性と女性が平等に分担してするのがよい」という回答は、女性の 29 歳以下と 40 歳代では 7 割台であるのに対し、女性の 70 歳以上と男性の 30 歳代、40 歳代では 6 割弱にとどまっています。また、男女ともに 70 歳以上では“女性の方がよい”が 3 割弱であり、他の年代に比べて多くなっています。

4 あらゆる場における男女平等参画の推進について

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～クのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

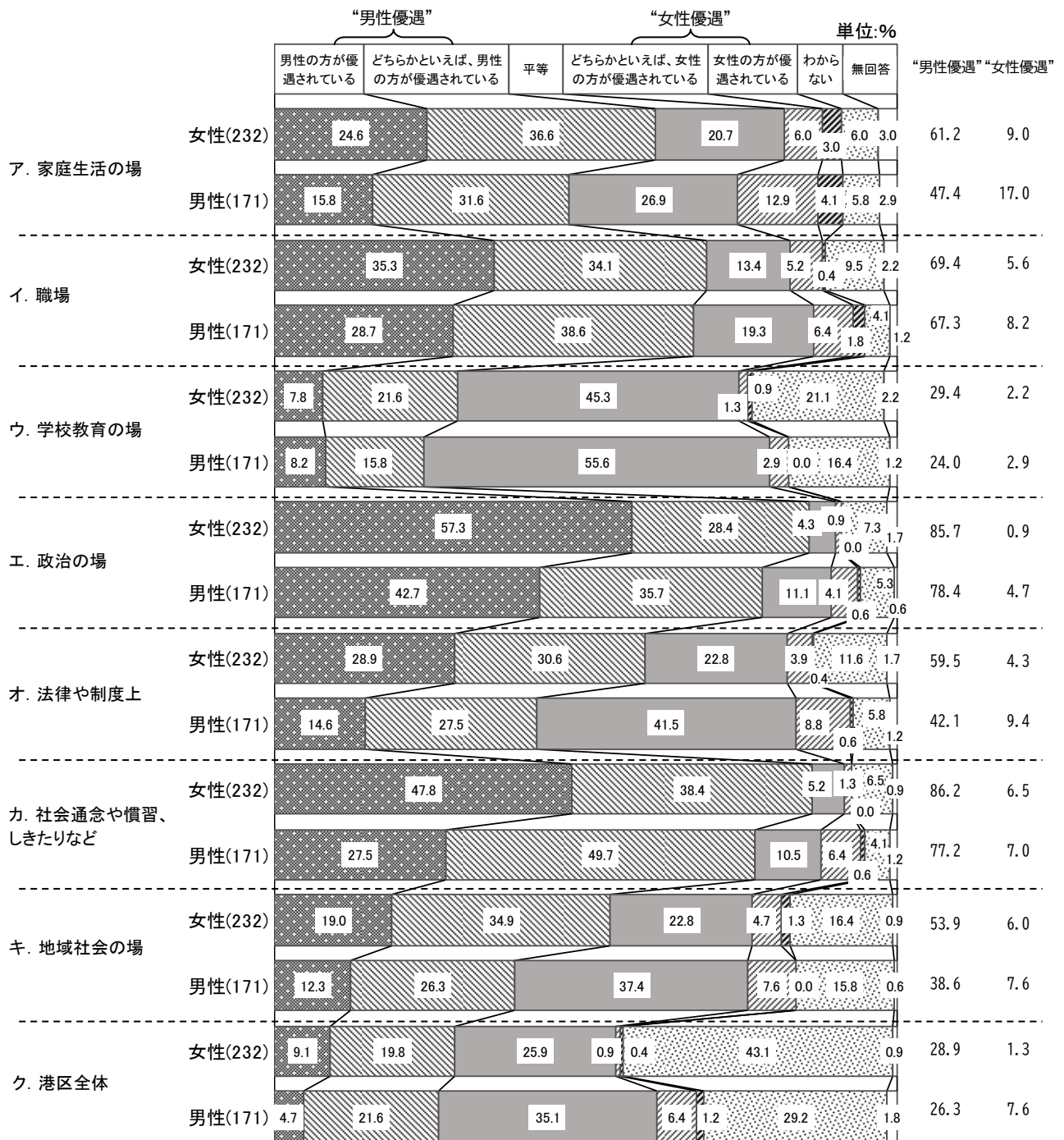
図 I - 15 問6：各分野における男女の地位の平等感



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』で 50.1%となっています。また、『オ. 法律や制度上』『キ. 地域社会の場』『ク. 港区全体』では「平等」が3割前後となっています。

多くの項目で“男性優遇”（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計）という認識が強く、特に『イ. 職場』『エ. 政治の場』『カ. 社会通念や慣習、しきたりなど』では6割以上と多くなっています。一方、“女性優遇”（「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば、女性の方が優遇されている」の合計）は、『ア. 家庭生活の場』を除く全ての分野で1割未満にとどまっています。

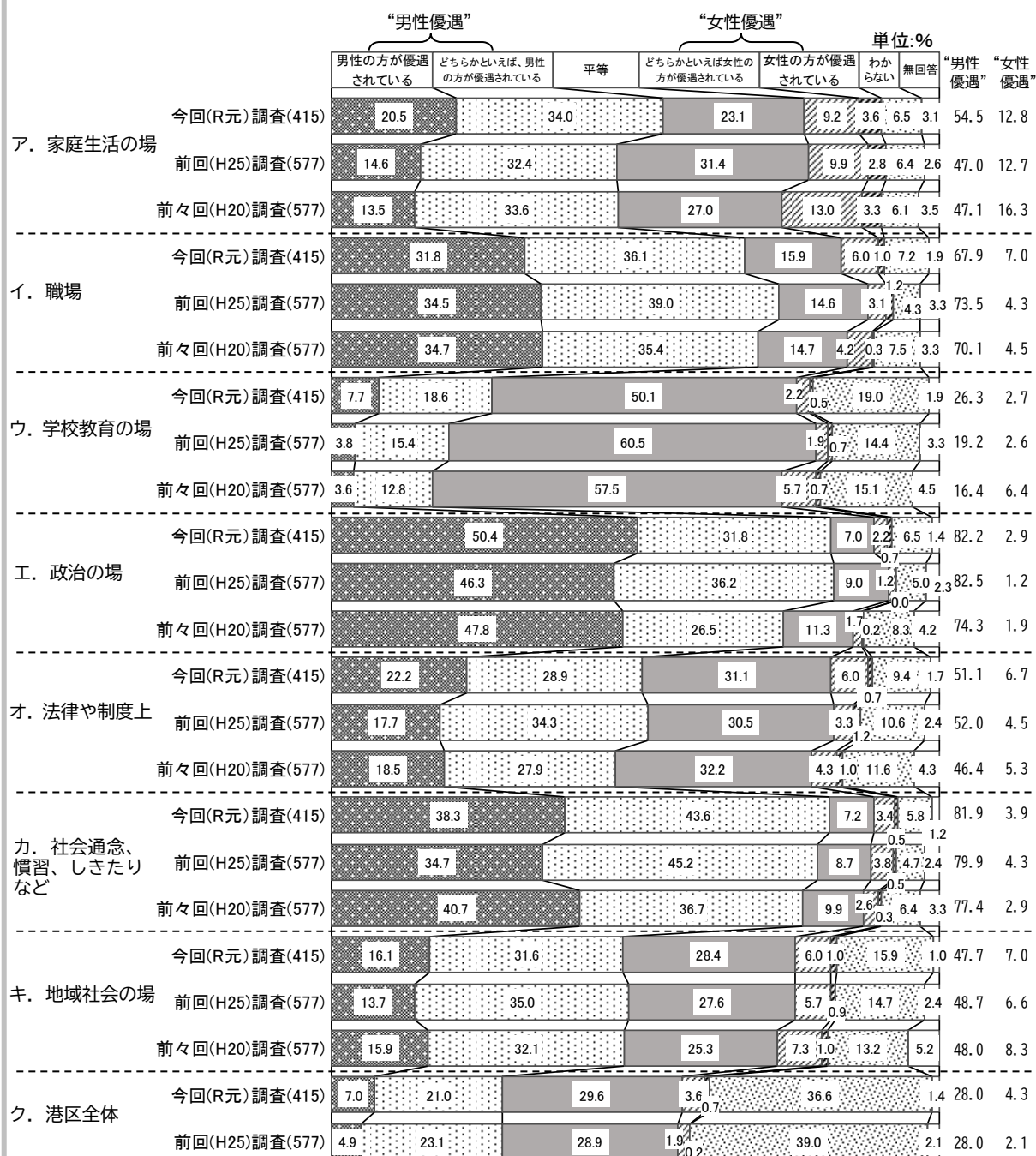
図 I - 16 問6：各分野における男女の地位の平等感【男女別】



男女別に見ると、“男性優遇”はすべての分野で女性が男性を上回っており、『ア. 家庭生活の場』『オ. 法律や制度上』『キ. 地域社会の場』ではその差が13ポイント以上となっています。また、「平等」は全ての分野で男性が女性を上回っており、『オ. 法律や制度上』『キ. 地域社会の場』ではその差が14ポイント以上となっています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

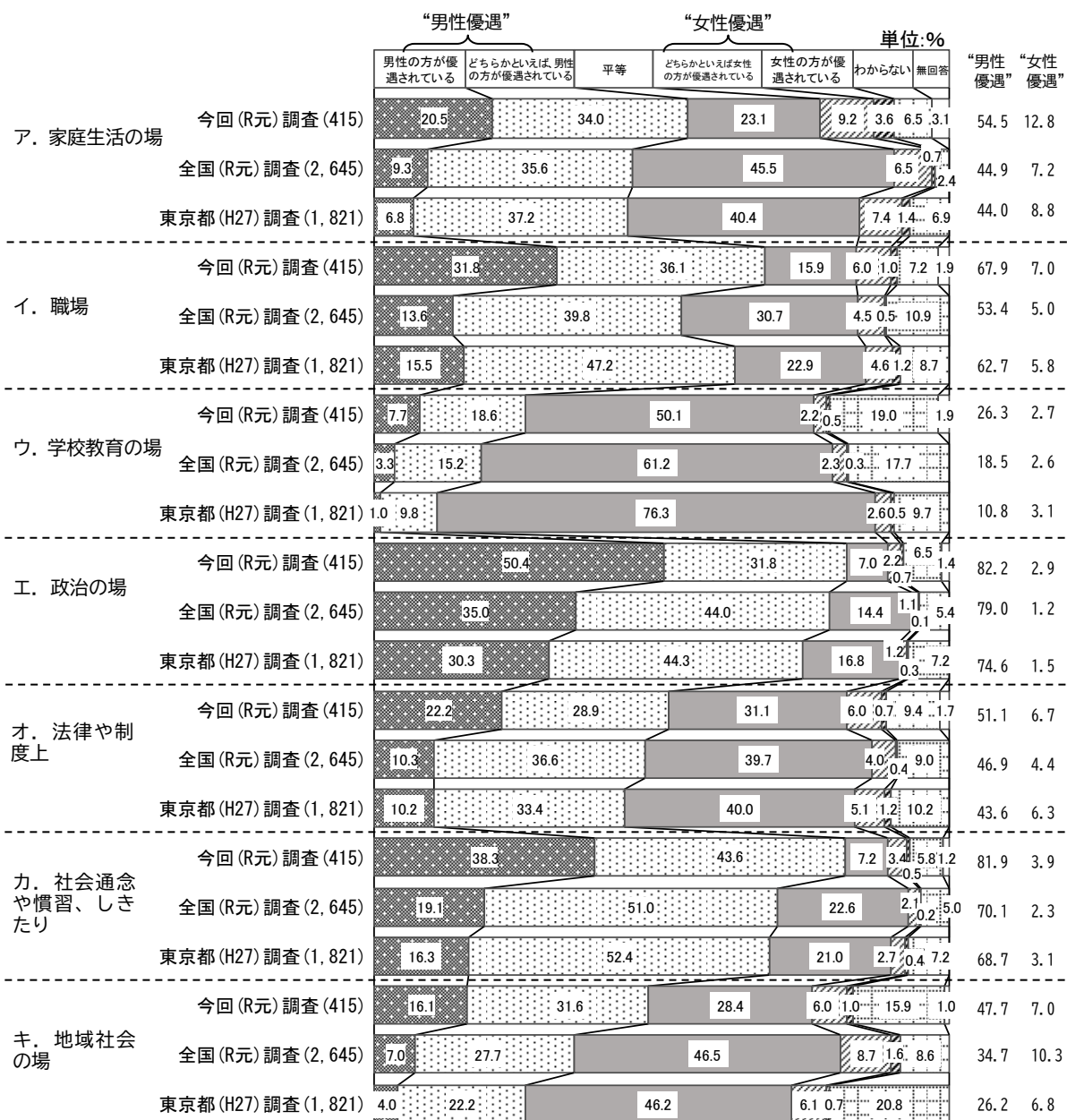
図 I - 17 問6：各分野における男女の地位の平等感



『ア. 家庭生活の場』『ウ. 学校教育の場』では、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて“男性優遇”が7.1~7.5ポイント増加しているのに対し、「平等」が8ポイント以上減少しています。また、『イ. 職場』では前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて“男性優遇”が5.6ポイント減少しています。『エ. 政治の場』では、前々回(H20)調査から前回(H25)調査にかけて“男性優遇”が8.2ポイント増加し、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけては横ばいとなっています。

▼ 他調査（全国(R元)調査、東京都(H27)調査）との比較

図 I - 18 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。

各分野とも、今回(R元)調査の“男性優遇”の割合が全国(R元)調査及び東京都(H27)調査を上回るとともに、「平等」の割合が全国(R元)調査及び東京都(H27)調査を下回っています。特に、『ア. 家庭生活の場』では、今回(R元)調査の「平等」が全国(R元)調査、東京都(H27)調査を20ポイント前後下回っているほか、『ウ. 学校教育の場』では東京都(H27)調査を26.2ポイント下回っています。また、『カ. 社会通念や慣習、しきたり』では、今回(R元)調査の「平等」が全国(R元)調査、東京都(H27)調査を13ポイント以上下回っています。全国及び東京都の状況と比べて、港区では男性が優遇されているという意識が強いことがわかります。

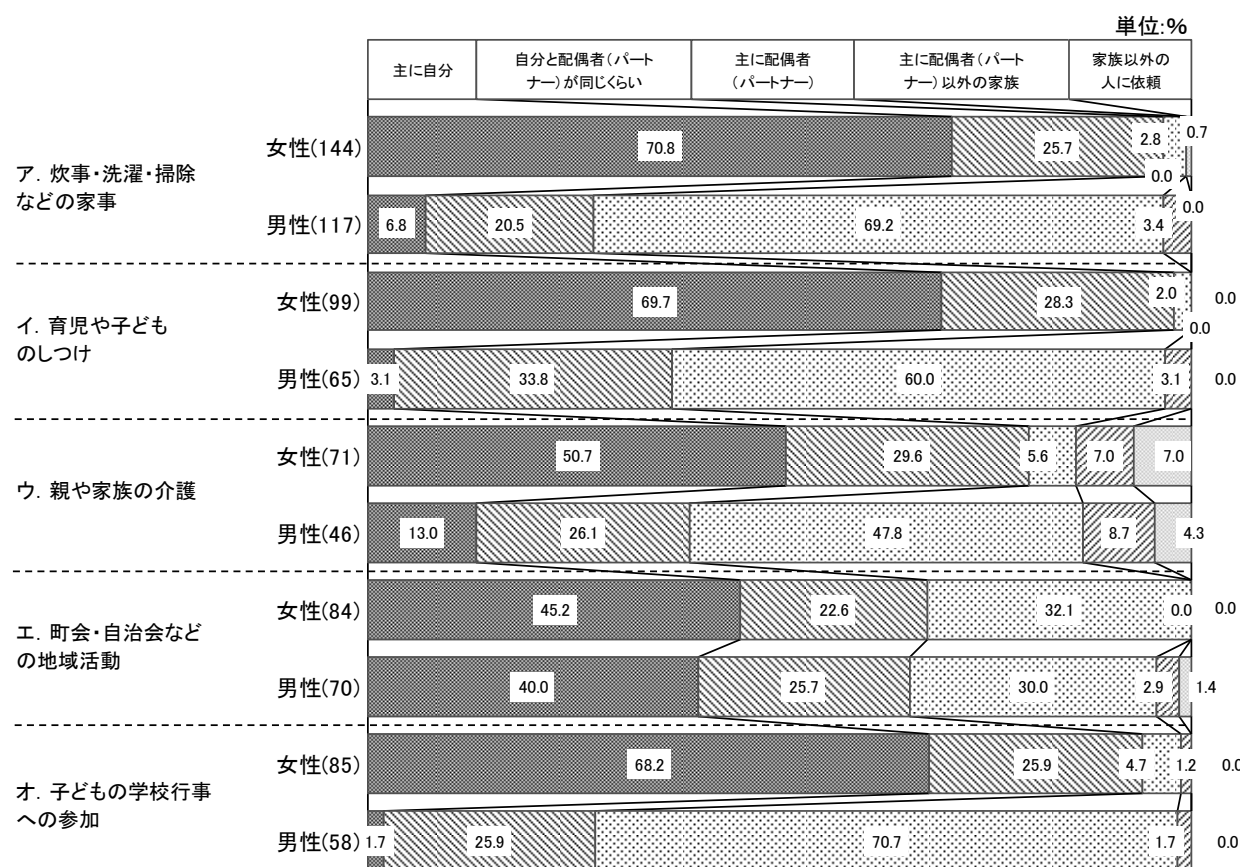
5 家庭生活について

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）

図 I-19 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】



※「あてはまらない」「無回答」を除いて再計算

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）の状況を男女別に見ると、『エ. 町会・自治会などの地域活動』を除く全ての場面で、女性は「主に自分」、男性は「主に配偶者（パートナー）」が最も多くなっており、『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』ではいずれも6割以上を占めています。「自分と配偶者（パートナー）が同じくらい」という回答は2割から3割台であり、多くの事柄について、回答者の性別を問わず家庭で主に女性が担っていることが分かります。

図 I - 20 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	(パートナー)が 自分と配偶者 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		262 100.0	110 42.0	62 23.7	85 32.4	4 1.5	1 0.4
性・共働きの状況別	女性	女性合計	144 100.0	102 70.8	37 25.7	4 2.8	1 0.7
		共働き	80 100.0	54 67.5	22 27.5	3 3.8	1 1.3
		どちらか一方が就労	45 100.0	34 75.6	11 24.4	-	-
		働いていない	13 100.0	8 61.5	4 30.8	1 7.7	-
		共働きの状況	6 100.0	6 100.0	-	-	-
		無回答	6 100.0	6 100.0	-	-	-
	男性	男性合計	117 100.0	8 6.8	24 20.5	81 69.2	4 3.4
		共働き	57 100.0	5 8.8	12 21.1	39 68.4	1 1.8
		どちらか一方が就労	40 100.0	3 7.5	7 17.5	28 70.0	2 5.0
		働いていない	14 100.0	-	2 14.3	11 78.6	1 7.1
		共働きの状況	6 100.0	-	3 50.0	3 50.0	-
		無回答	6 100.0	-	3 50.0	3 50.0	-
	どちらともはいえない、無回答		1 100.0	-	1 100.0	-	-

『ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事』について、性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では「主に自分」が67.5%、どちらか一方が就労している女性では「主に自分」が75.6%となっています。共働きか否かを問わず、主に女性が家事を担っているということがわかります。

図 I - 21 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	(パートナー)が 自分と配偶者 が 同じくらい	(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		165 100.0	72 43.6	50 30.3	41 24.8	2 1.2	-
性・共働きの状況別	女性	女性合計	99 100.0	69 69.7	28 28.3	2 2.0	-
		共働き	54 100.0	33 61.1	19 35.2	2 3.7	-
		どちらか一方が就労	30 100.0	24 80.0	6 20.0	-	-
		働いていない	10 100.0	8 80.0	2 20.0	-	-
		共働きの状況	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	-
		無回答	5 100.0	4 80.0	1 20.0	-	-
	男性	男性合計	65 100.0	2 3.1	22 33.8	39 60.0	2 3.1
		共働き	32 100.0	2 6.3	14 43.8	16 50.0	-
		どちらか一方が就労	22 100.0	-	5 22.7	15 68.2	2 9.1
		働いていない	8 100.0	-	3 37.5	5 62.5	-
		共働きの状況	3 100.0	-	-	3 100.0	-
		無回答	3 100.0	-	-	3 100.0	-
	どちらともはいえない、無回答		1 100.0	1 100.0	-	-	-

『イ. 育児や子どものしつけ』について、性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では「主に自分」が61.1%、どちらか一方が就労している女性では「主に自分」が80.0%となっています。共働きか否かを問わず、主に女性が育児や子どものしつけを担っているということがわかります。

図 I - 22 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	(パートナー) 主に配偶者	(パートナー) 主に配偶者 以外の家族	家族以外の人に 依頼	
全体			118 100.0	42 35.6	33 28.0	26 22.0	9 7.6	8 6.8	
性・共働きの状況別	女性	女性合計	71 100.0	36 50.7	21 29.6	4 5.6	5 7.0	5 7.0	
		共働き	39 100.0	20 51.3	13 33.3	1 2.6	2 5.1	3 7.7	
		どちらか一方が就労	21 100.0	9 42.9	6 28.6	1 4.8	3 14.3	2 9.5	
		働いていない	7 100.0	4 57.1	1 14.3	2 28.6	-	-	
		共働きの状況	4 100.0	3 75.0	1 25.0	-	-	-	
		無回答	-	-	-	-	-	-	
	男性	男性合計	46 100.0	6 13.0	12 26.1	22 47.8	4 8.7	2 4.3	
		共働き	25 100.0	4 16.0	10 40.0	10 40.0	1 4.0	-	
		どちらか一方が就労	14 100.0	2 14.3	1 7.1	6 42.9	3 21.4	2 14.3	
		働いていない	6 100.0	-	1 16.7	5 83.3	-	-	
		共働きの状況	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	
		無回答	-	-	-	-	-	-	
		どちらともはいえない、無回答		1 100.0	-	-	-	-	1 100.0

『ウ．親や家族の介護』について、性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では「主に自分」が51.3%、どちらか一方が就労している女性では「主に自分」が42.9%となっており、いずれも「自分と配偶者（パートナー）が同じくらい」を上回っています。共働きの男性では、「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）」がいずれも40.0%となっています。

図 I - 23 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			155 100.0	66 42.6	38 24.5	48 31.0	2 1.3	1 0.6
性・共働きの状況別	女性	女性合計	84 100.0	38 45.2	19 22.6	27 32.1	-	-
		共働き	46 100.0	24 52.2	9 19.6	13 28.3	-	-
		どちらか一方が就労	25 100.0	9 36.0	6 24.0	10 40.0	-	-
		働いていない	9 100.0	2 22.2	4 44.4	3 33.3	-	-
		共働きの状況	4 100.0	3 75.0	-	1 25.0	-	-
		無回答	-	-	-	-	-	-
	男性	男性合計	70 100.0	28 40.0	18 25.7	21 30.0	2 2.9	1 1.4
		共働き	34 100.0	15 44.1	8 23.5	11 32.4	-	-
		どちらか一方が就労	23 100.0	8 34.8	6 26.1	7 30.4	1 4.3	1 4.3
		働いていない	10 100.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	-	-
		共働きの状況	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	1 33.3	-
		無回答	-	-	-	-	-	-
どちらともはいえない、無回答		1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	

『エ．町会・自治会などの地域活動』について、性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では「主に自分」が52.2%で「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）」を上回っているのに対し、どちらか一方が就労している女性では「主に配偶者（パートナー）」が40.0%で「主に自分」「自分と配偶者（パートナー）」が同じくらいを上回っています。共働きの男性では「主に自分」が44.1%、どちらか一方が就労している男性では「主に自分」が34.8%であり、いずれも「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）」を上回っています。

図 I - 24 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）	主に配偶者 以外（家族）	家族以外の人に 依頼
全体		144 100.0	59 41.0	38 26.4	45 31.3	2 1.4	-
性・共働きの状況別	女性合計	85 100.0	58 68.2	22 25.9	4 4.7	1 1.2	-
	共働き	53 100.0	37 69.8	13 24.5	3 5.7	-	-
	どちらか一方が就労	21 100.0	13 61.9	7 33.3	-	1 4.8	-
	働いていない	7 100.0	6 85.7	-	1 14.3	-	-
	共働きの状況 無回答	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	-	-
	男性合計	58 100.0	1 1.7	15 25.9	41 70.7	1 1.7	-
	共働き	31 100.0	1 3.2	11 35.5	19 61.3	-	-
	どちらか一方が就労	19 100.0	-	3 15.8	15 78.9	1 5.3	-
	働いていない	5 100.0	-	1 20.0	4 80.0	-	-
	共働きの状況 無回答	3 100.0	-	-	3 100.0	-	-
	どちらともいえない、無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-

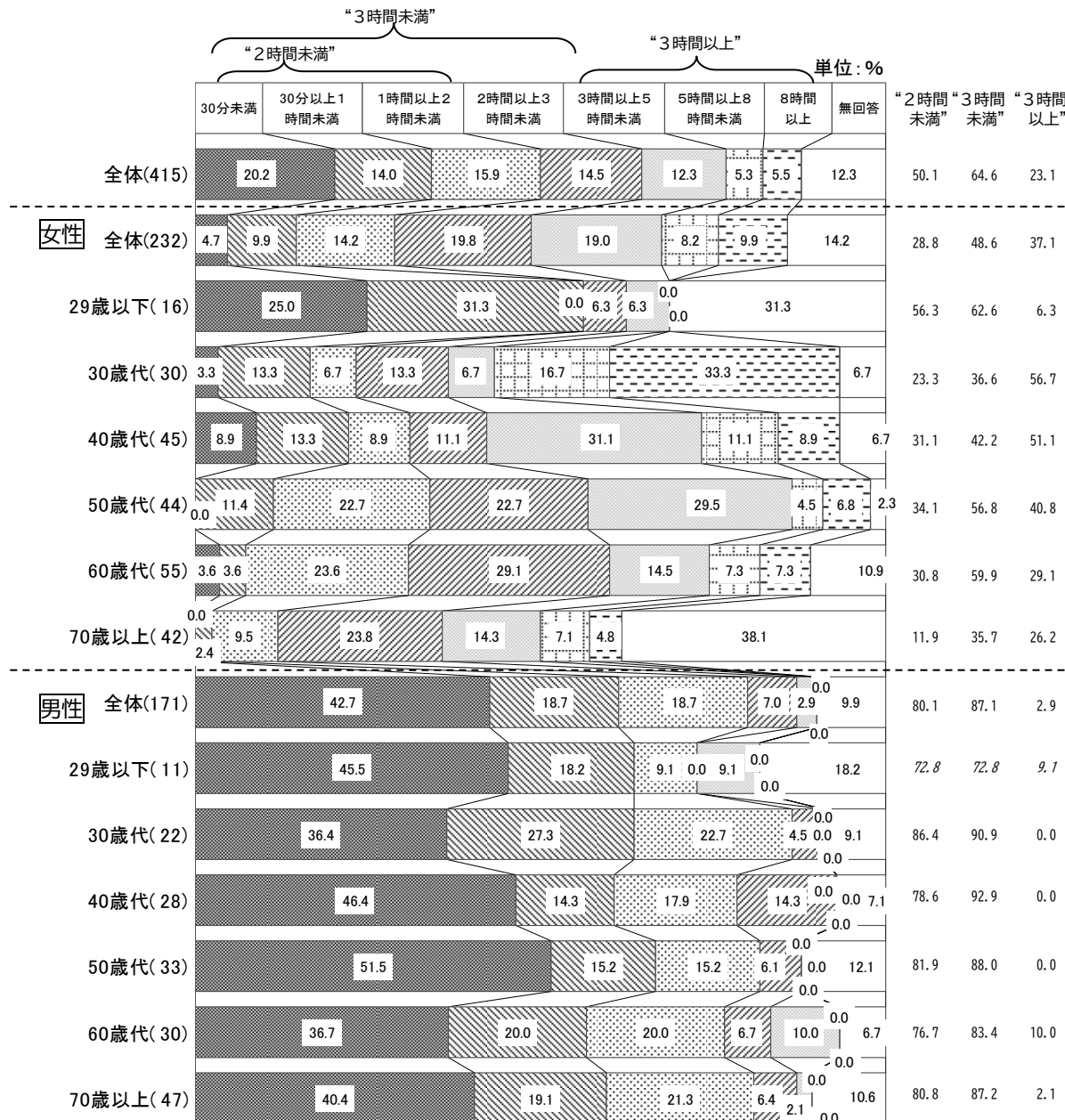
『オ. 子どもの学校行事への参加』について、性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では「主に自分」が69.8%、どちらか一方が就労している女性では「主に自分」が61.9%となっています。共働きか否かを問わず、主に女性が子どもの学校行事へ参加しているということがわかります。

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）

平日

図 I - 25 問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（平日）



「30分未満」が20.2%で最も多く、「1時間以上2時間未満」(15.9%)、「2時間以上3時間未満」(14.5%)、「30分以上1時間未満」(14.0%)が続きます。「2時間未満」(「30分未満」「30分以上1時間未満」「1時間以上2時間未満」の合計)は50.1%、「3時間未満」(「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」の合計)は64.6%です。

男女別に見ると、“3時間以上”（「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」の合計）は女性（37.1%）が男性（2.9%）を34.2ポイント上回っています。一方、“2時間未満”は男性（80.1%）が女性（28.8%）を51.3ポイント上回っており、平日に女性の家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかります。

性・年代別に見ると、女性の“2時間未満”は30歳代以上で4割未満であるのに対し、29歳以下では56.3%を占めています。また、“3時間以上”は30歳代と40歳代で5割台となっています。男性では、年代を問わず“2時間未満”という回答が7割以上を占めて多くなっています。

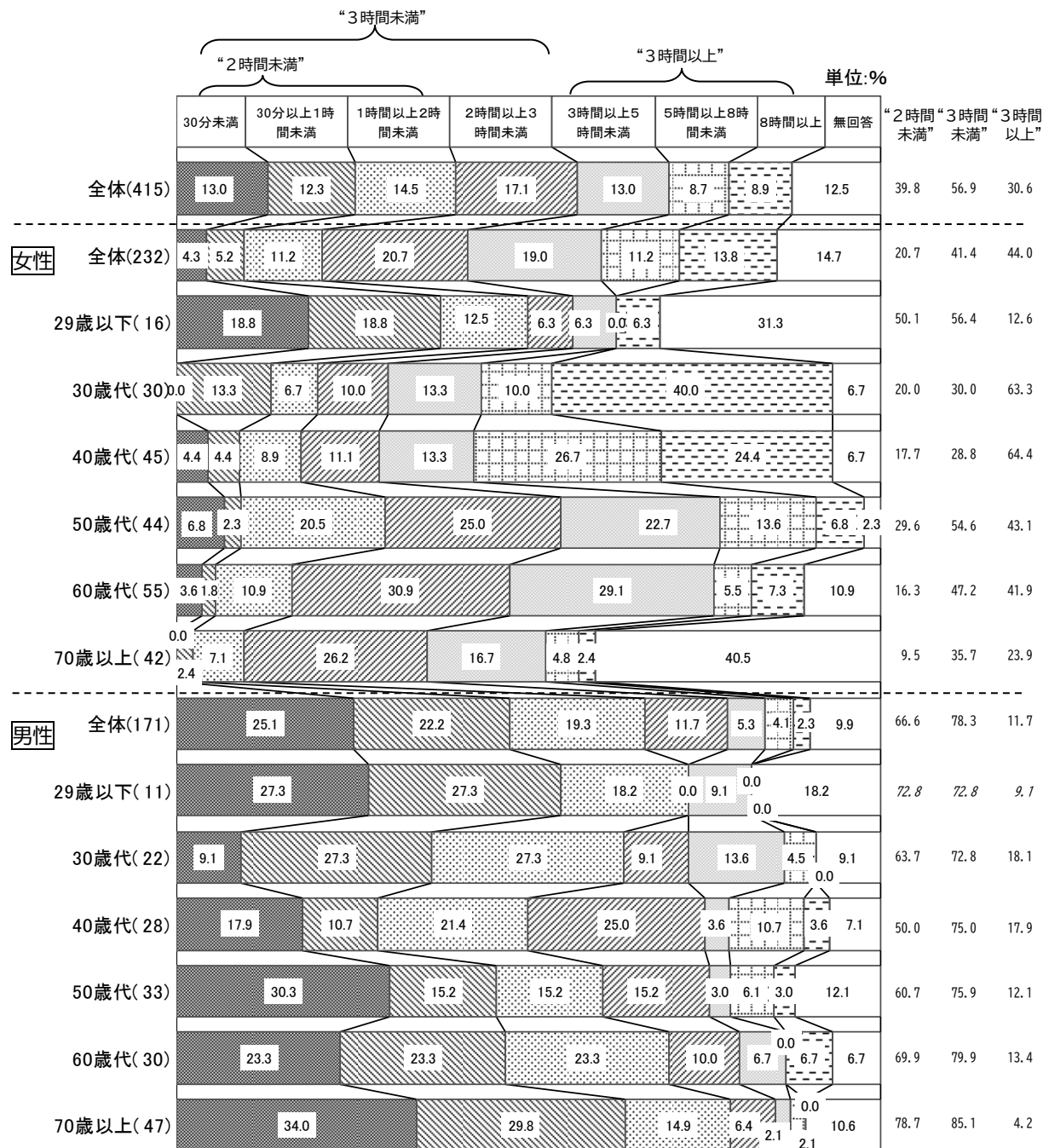
図 I - 26 問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（平日）【性・共働きの状況別】

		“2時間未満”					“3時間以上”						
		全体	3 0 分 未 満	3 0 分 以 上 1 時	1 時 間 以 上 2 時	2 時 間 以 上 3 時	3 時 間 未 満 5 時	5 時 間 以 上 8 時	8 時 間 以 上	無 回 答	“2時間 未満”	“3時間 以上”	
全体		266 100.0	57 21.4	34 12.8	47 17.7	42 15.8	40 15.0	17 6.4	21 7.9	8 3.0	51.9	29.3	
性・共働きの状況別	女性	女性合計	145 100.0	4 2.8	10 6.9	21 14.5	32 22.1	36 24.8	17 11.7	21 14.5	4 2.8	24.2	51.0
		共働き	81 100.0	3 3.7	10 12.3	12 14.8	17 21.0	18 22.2	11 13.6	9 11.1	1 1.2	30.8	46.9
		どちらか一方が就労	45 100.0	1 2.2	-	7 15.6	10 22.2	12 26.7	3 6.7	9 20.0	3 6.7	17.8	53.4
		働いていない	13 100.0	-	-	1 7.7	4 30.8	4 30.8	3 23.1	1 7.7	-	7.7	61.6
		共働きの状況無回答	6 100.0	-	-	1 16.7	1 16.7	2 33.3	-	2 33.3	-	16.7	66.6
	男性	男性合計	119 100.0	53 44.5	24 20.2	26 21.8	9 7.6	4 3.4	-	-	3 2.5	86.5	3.4
		共働き	58 100.0	25 43.1	9 15.5	12 20.7	7 12.1	2 3.4	-	-	3 5.2	79.3	3.4
		どちらか一方が就労	40 100.0	20 50.0	9 22.5	7 17.5	2 5.0	2 5.0	-	-	-	90.0	5.0
		働いていない	15 100.0	6 40.0	5 33.3	4 26.7	-	-	-	-	-	100.0	0.0
		共働きの状況無回答	6 100.0	2 33.3	1 16.7	3 50.0	-	-	-	-	-	100.0	0.0
どちらともいえない、無回答		2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	0.0	0.0	

性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では“2時間未満”が30.8%、“3時間以上”が46.9%となっています。“3時間以上”は、どちらか一方が就労している女性で53.4%となっています。男性では、共働きか否かを問わず“2時間未満”が多数を占めています。

休日

図 I - 27 問8：家事・育児に携わる1日の平均時間（休日）



「2時間以上3時間未満」が17.1%で最も多く、「1時間以上2時間未満」(14.5%)、「30分未満」「3時間以上5時間未満」(それぞれ13.0%)が続きます。“2時間未満”は39.8%、“3時間未満”は56.9%です。

男女別に見ると、“3時間以上”は女性(44.0%)が男性(11.7%)を32.3ポイント上回っています。一方、“2時間未満”は男性(66.6%)が女性(20.7%)を45.9ポイント上回っており、休日についても男性に比べて女性が家事・育児に携わる時間が長いことがわかり

ます。

性・年代別に見ると、女性の“2時間未満”は30歳代以上で3割未満であるのに対し、29歳以下では50.1%を占めています。30歳代と40歳代では“3時間以上”が6割強であり、他の年代に比べて特になくなっているほか、30歳代では「8時間以上」が40.0%に達しており、若年の女性が休日に長時間家事・育児に携わっていることがわかります。男性では、年代を問わず“2時間未満”が5割以上を占めており、70歳以上では78.7%となっています。

図 I - 28 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】

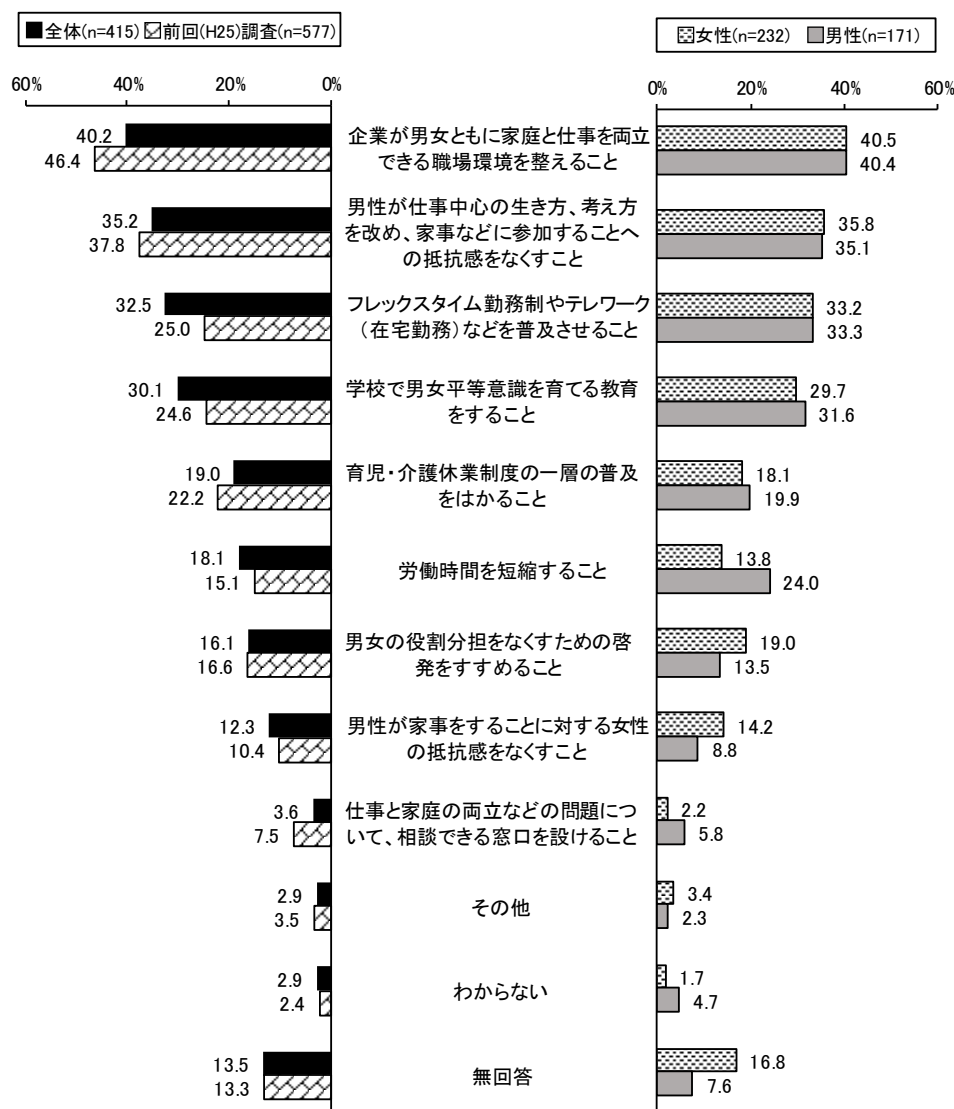
		“2時間未満”				“3時間以上”							
		全体	3 0 分 未 満	3 0 分 以 上 1 時	1 時 間 未 満 以 上 2 時	2 時 間 未 満 以 上 3 時	3 時 間 未 満 以 上 5 時	5 時 間 未 満 以 上 8 時	8 時 間 未 満 以 上	無 回 答	“2時間 未満”	“3時間 以上”	
全体		266 100.0	36 13.5	32 12.0	41 15.4	53 19.9	40 15.0	27 10.2	29 10.9	8 3.0	40.9	36.1	
性・共働きの状況別	女性	女性合計	145 100.0	3 2.1	4 2.8	19 13.1	36 24.8	32 22.1	22 15.2	25 17.2	4 2.8	18.0	54.5
		共働き	81 100.0	1 1.2	2 2.5	11 13.6	19 23.5	19 23.5	13 16.0	15 18.5	1 1.2	17.3	58.0
		どちらか一方が就労	45 100.0	2 4.4	1 2.2	6 13.3	10 22.2	10 22.2	7 15.6	6 13.3	3 6.7	19.9	51.1
		働いていない	13 100.0	-	1 7.7	1 7.7	6 46.2	2 15.4	1 7.7	2 15.4	-	15.4	38.5
		共働きの状況無回答	6 100.0	-	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	-	16.7	66.7
	男性	男性合計	119 100.0	33 27.7	28 23.5	22 18.5	16 13.4	8 6.7	5 4.2	4 3.4	3 2.5	69.7	14.3
		共働き	58 100.0	15 25.9	9 15.5	11 19.0	10 17.2	3 5.2	4 6.9	3 5.2	3 5.2	60.4	17.3
		どちらか一方が就労	40 100.0	12 30.0	11 27.5	7 17.5	3 7.5	5 12.5	1 2.5	1 2.5	-	75.0	17.5
		働いていない	15 100.0	5 33.3	7 46.7	2 13.3	1 6.7	-	-	-	-	93.3	0.0
		共働きの状況無回答	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	2 33.3	-	-	-	-	66.7	0.0
どちらともはいえない、無回答		2 100.0	-	-	-	1 50.0	-	-	-	1 50.0	0.0	0.0	

性・共働きの状況別に見ると、共働きの女性では“3時間以上”が58.0%であり、どちらか一方が就労の女性を6.9ポイント上回っています。男性では、共働きか否かを問わず“2時間未満”が6割以上を占めています。

問9：男性が家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと

あなたは、男性が女性とともに家事、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、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

図 I-29 問9：男性が家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと



「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40.2%で最も多く、「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35.2%、「フレックスタイム勤務制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること」が32.5%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて、「フレックスタイム勤務制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること」（前回(H25)調査では「フレックスタイム勤務制や在宅勤務制などを普及させること」）が7.5ポイント、「学校で男女平等意識を育てる教育をすること」が5.5ポイント増加しています。一方、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「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6.2ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「男女の役割分担をなくすための啓発をすすめること」「男性が家事をすることに対する女性の抵抗感をなくすこと」は男性を5.4～5.5ポイント上回っています。一方、男性の「労働時間を短縮すること」は女性を10.2ポイント上回っています。

図 I-30 問9：男性が家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと【性・年代別】

		全体	学校で男女平等意識を育てる	男女の役割分担をなくすための啓発をすすめること	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	男性が家事をすることに対する女性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	フレックスタイム勤務制やテレワーク（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		415 100.0	125 30.1	67 16.1	15 3.6	79 19.0	146 35.2	51 12.3	167 40.2	135 32.5	75 18.1	12 2.9	12 2.9	56 13.5
性・年代別	女性合計	232 100.0	69 29.7	44 19.0	5 2.2	42 18.1	83 35.8	33 14.2	94 40.5	77 33.2	32 13.8	8 3.4	4 1.7	39 16.8
	29歳以下	16 100.0	2 12.5	1 6.3	1 6.3	3 18.8	5 31.3	1 6.3	8 50.0	4 25.0	3 18.8	-	-	6 37.5
	30歳代	30 100.0	6 20.0	2 6.7	-	4 13.3	12 40.0	4 13.3	13 43.3	13 43.3	5 16.7	1 3.3	-	7 23.3
	40歳代	45 100.0	13 28.9	13 28.9	1 2.2	8 17.8	19 42.2	6 13.3	17 37.8	18 40.0	7 15.6	3 6.7	-	6 13.3
	50歳代	44 100.0	21 47.7	11 25.0	1 2.3	11 25.0	13 29.5	6 13.6	23 52.3	14 31.8	7 15.9	2 4.5	-	2 4.5
	60歳代	55 100.0	11 20.0	9 16.4	1 1.8	9 16.4	19 34.5	6 10.9	19 34.5	18 32.7	6 10.9	1 1.8	2 3.6	11 20.0
	70歳以上	42 100.0	16 38.1	8 19.0	1 2.4	7 16.7	15 35.7	10 23.8	14 33.3	10 23.8	4 9.5	1 2.4	2 4.8	7 16.7
	男性合計	171 100.0	54 31.6	23 13.5	10 5.8	34 19.9	60 35.1	15 8.8	69 40.4	57 33.3	41 24.0	4 2.3	8 4.7	13 7.6
	29歳以下	17 100.0	2 18.2	1 9.1	-	1 9.1	5 45.5	2 18.2	3 27.3	4 36.4	2 18.2	-	1 9.1	2 18.2
	30歳代	22 100.0	8 36.4	2 9.1	1 4.5	3 13.6	9 40.9	1 4.5	6 27.3	10 45.5	9 40.9	-	-	2 9.1
	40歳代	28 100.0	8 28.6	1 3.6	2 7.1	5 17.9	10 35.7	2 7.1	10 35.7	12 42.9	5 17.9	2 7.1	1 3.6	3 10.7
	50歳代	33 100.0	9 27.3	7 21.2	1 3.0	7 21.2	7 21.2	1 3.0	16 48.5	9 27.3	4 12.1	-	2 6.1	5 15.2
	60歳代	30 100.0	10 33.3	5 16.7	2 6.7	5 16.7	8 26.7	3 10.0	15 50.0	11 36.7	10 33.3	1 3.3	1 3.3	1 3.3
	70歳以上	47 100.0	17 36.2	7 14.9	4 8.5	13 27.7	21 44.7	6 12.8	19 40.4	11 23.4	11 23.4	1 2.1	3 6.4	-
どちらともいえない、無回答		12 100.0	2 16.7	-	-	3 25.0	3 25.0	3 25.0	4 33.3	1 8.3	2 16.7	-	-	4 33.3

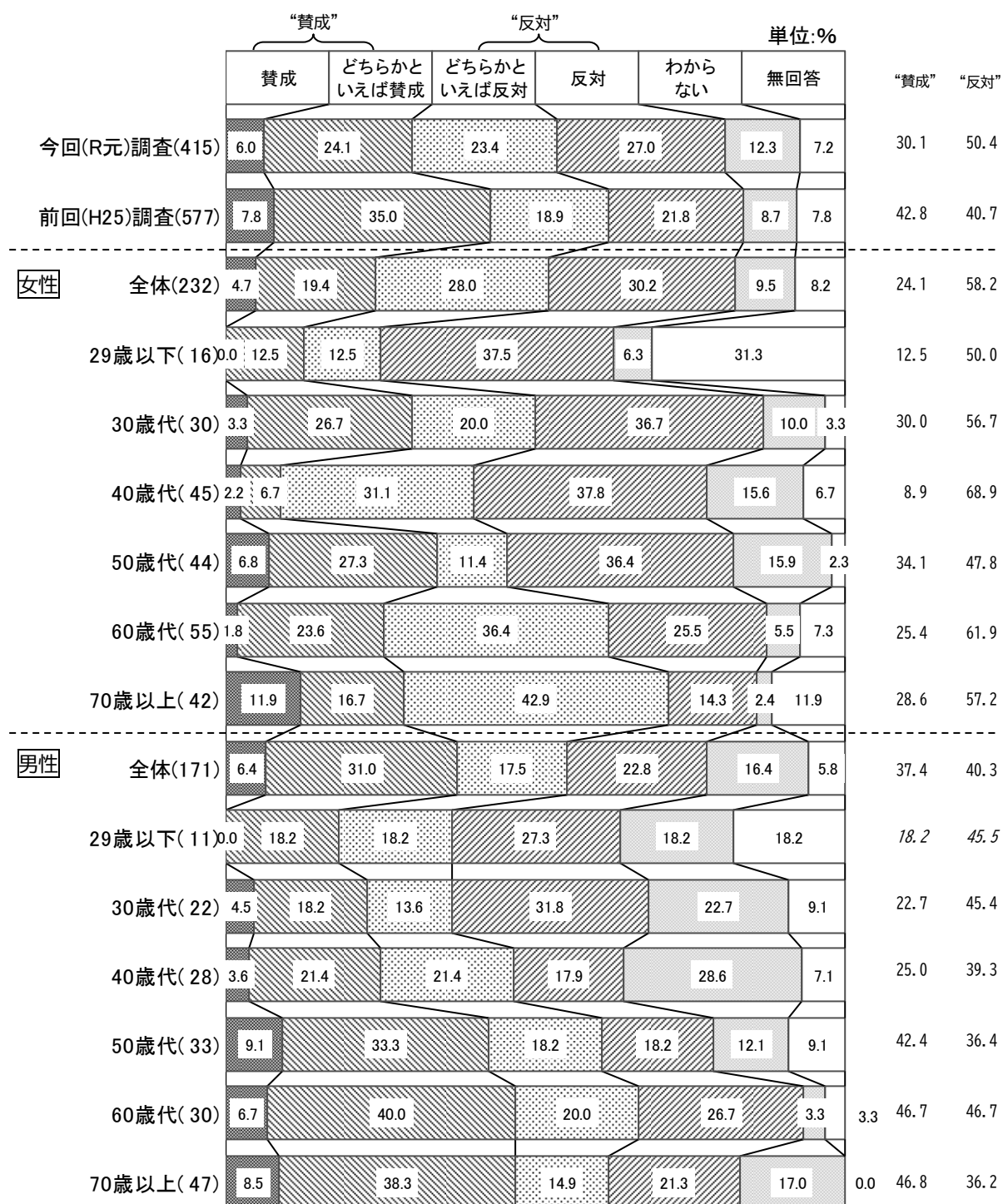
性・年代別に見ると、女性は29歳以下と50歳代で「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」、40歳代で「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」が最も多くなっています。また、30歳代では「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」「フレックスタイム勤務制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること」、60歳代では「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」がともに多くなっています。

男性では、30歳代と40歳代で「フレックスタイム勤務制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること」、50歳代と60歳代で「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」、70歳以上で「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」が最も多くなっています。

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

あなたは、「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について、どのように思いますか。（○は1つ）

図 I - 31 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」が6.0%、「どちらかといえば賛成」が24.1%であり、「反対」が27.0%、「どちらかといえば反対」が23.4%となっています。「賛成」（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）は3割、「反対」（「反対」「どちらかといえば反対」の合計）は5割となっています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「賛成」が12.7ポイント減少し、「反対」が9.7ポイント増加しています。男女の役割分担を固定的にとらえる意識が弱くなり、柔軟にとらえる考え方が定着していることがわかります。

男女別に見ると、女性では「反対」の割合が6割弱で「賛成」を大きく上回っているものの、男性では「反対」が4割、「賛成」が4割弱となっています。

性・年代別に見ると、女性では各年代で「反対」の割合が「賛成」の割合を上回っており、「反対」は50歳代を除く各年代で5割以上となっています。男性では50歳代から70歳以上にかけて「賛成」が4割台となっており、50歳代と70歳以上では「反対」の割合を上回っています。

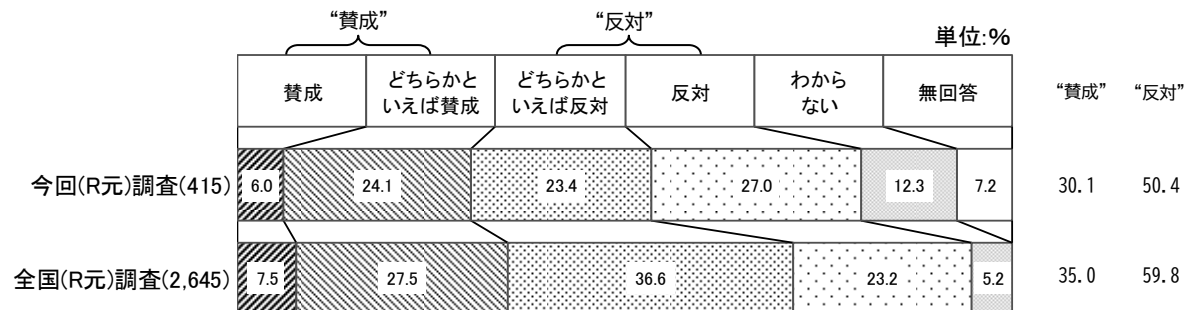
図 I-32 問10：「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方【性・共働きの状況別】

		“賛成”			“反対”					“賛成”	“反対”
		全体	賛成	どちらか ば賛成 といえ	どちら ば反対 といえ	反対	わからない	無回答			
全体		266 100.0	15 5.6	77 28.9	68 25.6	75 28.2	28 10.5	3 1.1		34.5	53.8
性・共働きの 状況別	女性	女性合計	145 100.0	7 4.8	33 22.8	45 31.0	47 32.4	12 8.3	1 0.7	27.6	63.4
		共働き	81 100.0	1 1.2	14 17.3	26 32.1	32 39.5	8 9.9	-	18.5	71.6
		どちらか一方が就労	45 100.0	3 6.7	14 31.1	14 31.1	11 24.4	2 4.4	1 2.2	37.8	55.5
		働いていない	13 100.0	1 7.7	4 30.8	4 30.8	3 23.1	1 7.7	-	38.5	53.9
		共働きの状況無回答	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	50.0	33.4
		男性合計	119 100.0	8 6.7	44 37.0	23 19.3	28 23.5	15 12.6	1 0.8	43.7	42.8
	男性	共働き	58 100.0	3 5.2	18 31.0	11 19.0	17 29.3	8 13.8	1 1.7	36.2	48.3
		どちらか一方が就労	40 100.0	4 10.0	18 45.0	6 15.0	9 22.5	3 7.5	-	55.0	37.5
		働いていない	15 100.0	1 6.7	6 40.0	3 20.0	2 13.3	3 20.0	-	46.7	33.3
		共働きの状況無回答	6 100.0	-	2 33.3	3 50.0	-	1 16.7	-	33.3	50.0
		どちらともいえない、無回答	2 100.0	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	0.0	0.0

性・共働きの状況別に見ると、女性では共働きか否かを問わず「反対」が「賛成」を上回っており、共働きでは「反対」が71.6%となっています。一方、男性では共働きで「反対」が5割弱であるのに対し、共働き以外では「賛成」が5割弱から5割台半ばを占めています。

▼ 他調査（全国(R元)調査）との比較

図 I - 33 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(R元)調査は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識を調査したもの。

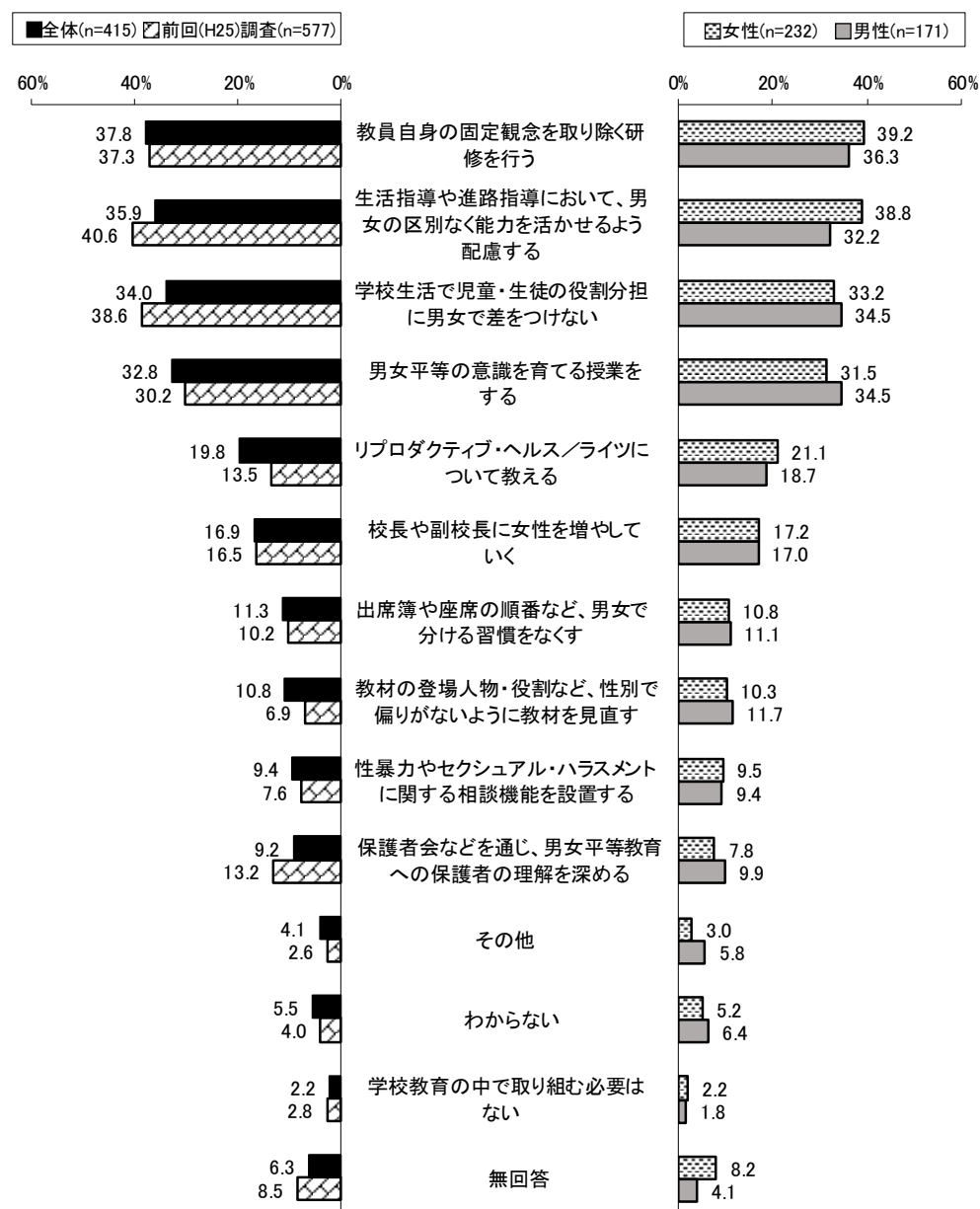
全国(R元)調査では、“賛成”が35.0%、“反対”が59.8%となっています。“反対”の割合は、今回(R元)調査が全国(R元)調査を9.4ポイント下回っています。

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、男女平等を推進していくために、小・中学校でどのようなことを取り入れた方がよいと思いますか。（〇は3つまで）

図 I - 34 問 11：学校教育で取り入れたほうがよいこと



「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」が 37.8%で最も多く、「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 35.9%、「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が 34.0%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて、「リプロダクテ

ィブ・ヘルス／ライツについて教える」が6.3ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「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」は男性を6.6ポイント上回っています。

図I-35 問11：学校教育で取り入れたほうがよいこと【性・年代別】

		全体	出席簿や座席の順番など、男女で分ける習慣をなくす	学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない	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	男女平等の意識を育てる授業をする	リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて教える	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	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	教員自身の固定観念を取り除く研修を行う	校長や副校長に女性を増やしていく	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	その他	わからない	学校教育の中で取り組む必要はない	無回答
全体		415 100.0	47 11.3	141 34.0	149 35.9	136 32.8	82 19.8	45 10.8	39 9.4	157 37.8	70 16.9	38 9.2	17 4.1	23 5.5	9 2.2	26 6.3
性・年代別	女性合計	232 100.0	25 10.8	77 33.2	90 38.8	73 31.5	49 21.1	24 10.3	22 9.5	91 39.2	40 17.2	18 7.8	7 3.0	12 5.2	5 2.2	19 8.2
	29歳以下	16 100.0	2 12.5	4 25.0	5 31.3	6 37.5	4 25.0	3 18.8	1 6.3	8 50.0	4 25.0	-	-	-	1 6.3	2 12.5
	30歳代	30 100.0	2 6.7	7 23.3	15 50.0	9 30.0	4 13.3	4 13.3	1 3.3	8 26.7	9 30.0	1 3.3	1 3.3	2 6.7	-	4 13.3
	40歳代	45 100.0	4 8.9	14 31.1	12 26.7	16 35.6	13 28.9	6 13.3	6 13.3	16 35.6	11 24.4	2 4.4	3 6.7	1 2.2	3 6.7	3 6.7
	50歳代	44 100.0	5 11.4	18 40.9	14 31.8	13 29.5	7 15.9	6 13.6	3 6.8	16 36.4	10 22.7	3 6.8	-	2 4.5	1 2.3	3 6.8
	60歳代	55 100.0	7 12.7	20 36.4	26 47.3	15 27.3	15 27.3	3 5.5	8 14.5	26 47.3	5 9.1	5 9.1	1 1.8	3 5.5	-	3 5.5
	70歳以上	42 100.0	5 11.9	14 33.3	18 42.9	14 33.3	6 14.3	2 4.8	3 7.1	17 40.5	1 2.4	7 16.7	2 4.8	4 9.5	-	4 9.5
	男性合計	171 100.0	19 11.1	59 34.5	55 32.2	59 34.5	32 18.7	20 11.7	16 9.4	62 36.3	29 17.0	17 9.9	10 5.8	11 6.4	3 1.8	7 4.1
	29歳以下	17 100.0	1 5.9	2 11.8	3 17.6	3 17.6	2 11.8	-	2 11.8	3 17.6	3 17.6	1 5.9	-	-	-	1 5.9
	30歳代	22 100.0	3 13.6	5 22.7	7 31.8	11 50.0	4 18.2	2 9.1	2 9.1	6 27.3	2 9.1	1 4.5	1 4.5	-	1 4.5	2 9.1
	40歳代	28 100.0	4 14.3	10 35.7	7 25.0	4 14.3	4 14.3	2 7.1	4 14.3	11 39.3	6 21.4	-	2 7.1	3 10.7	2 7.1	1 3.6
	50歳代	33 100.0	4 12.1	9 27.3	9 27.3	8 24.2	10 30.3	4 12.1	4 12.1	10 30.3	4 12.1	4 12.1	2 6.1	4 12.1	-	2 6.1
	60歳代	30 100.0	1 3.3	13 43.3	12 40.0	15 50.0	4 13.3	5 16.7	3 10.0	13 43.3	6 20.0	5 16.7	2 6.7	2 6.7	-	-
	70歳以上	47 100.0	6 12.8	20 42.6	17 36.2	18 38.3	8 17.0	7 14.9	1 2.1	19 40.4	8 17.0	6 12.8	3 6.4	2 4.3	-	1 2.1
	どちらともいえない、無回答		12 100.0	3 25.0	5 41.7	4 33.3	4 33.3	1 8.3	1 8.3	1 8.3	4 33.3	1 8.3	3 25.0	-	-	1 8.3

性・年代別に見ると、女性の29歳以下では「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」、30歳代と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」、40歳代では「男女平等の意識を育てる授業をする」「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」、50歳代では「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」、60歳代では「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」「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」が最も多くなっています。

男性では、30歳代と60歳代で「男女平等の意識を育てる授業をする」、40歳代で「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」、50歳代で「リプロダクティブ・ヘルス／ライツについて教える」「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」、70歳以上で「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が最も多くなっています。

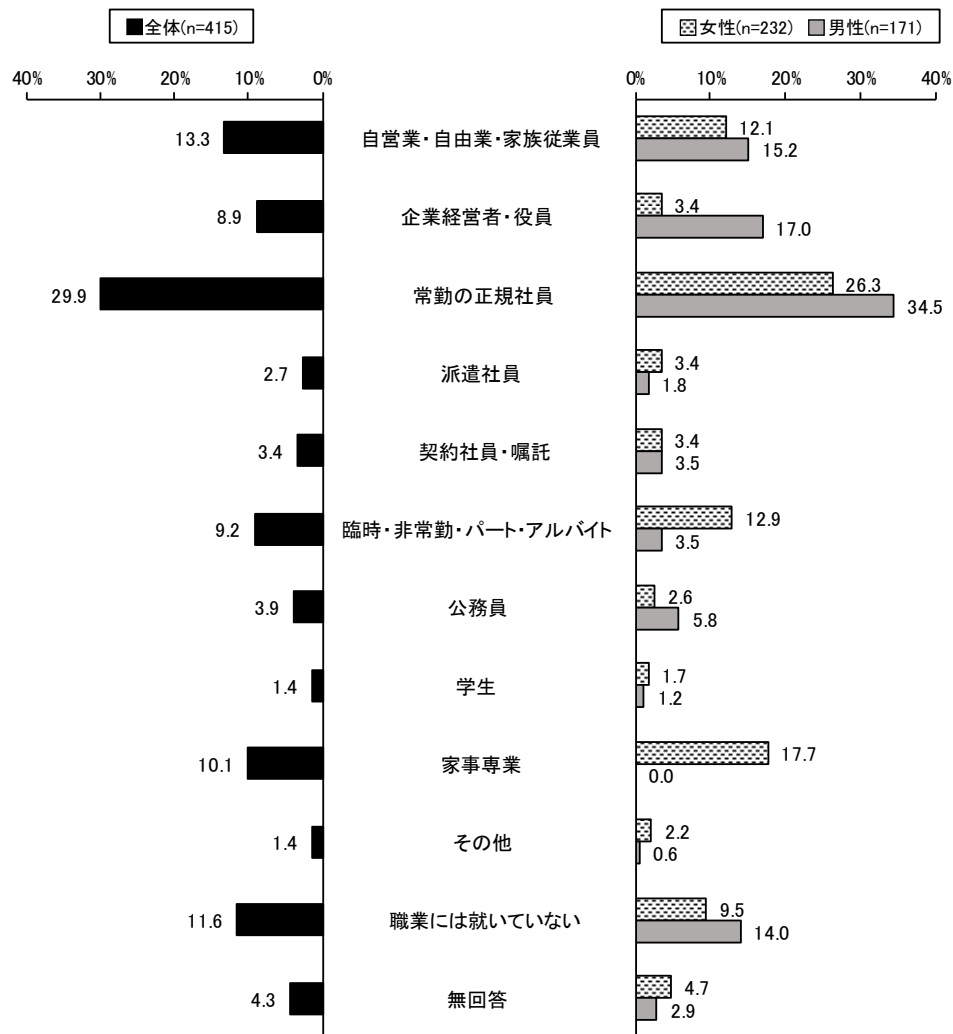
7 働く場について

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。「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」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）

雇用形態

図 I - 36 問 12：回答者の就労状況《雇用形態》



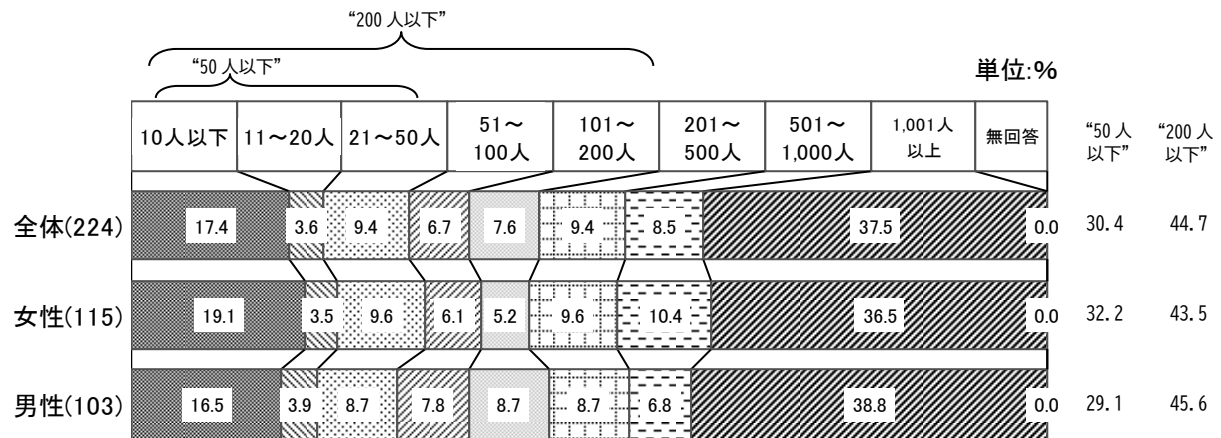
「常勤の正規社員」が29.9%で最も多く、「自営業・自由業・家族従業員」が13.3%、「家事専業」が10.1%で続きます。

なお、「職業には就いていない」は11.6%となっています。

男女別に見ると、男女とも「常勤の正規社員」が最も多いものの、女性では「家事専業」(17.7%)、「臨時・非常勤・パート・アルバイト」(12.9%)が続きます。一方、男性は「企業経営者・役員」(17.0%)、「自営業・自由業・家族従業員」(15.2%)が続きます。

従業員規模

図 I-37 問12：回答者の就労状況《従業員規模》



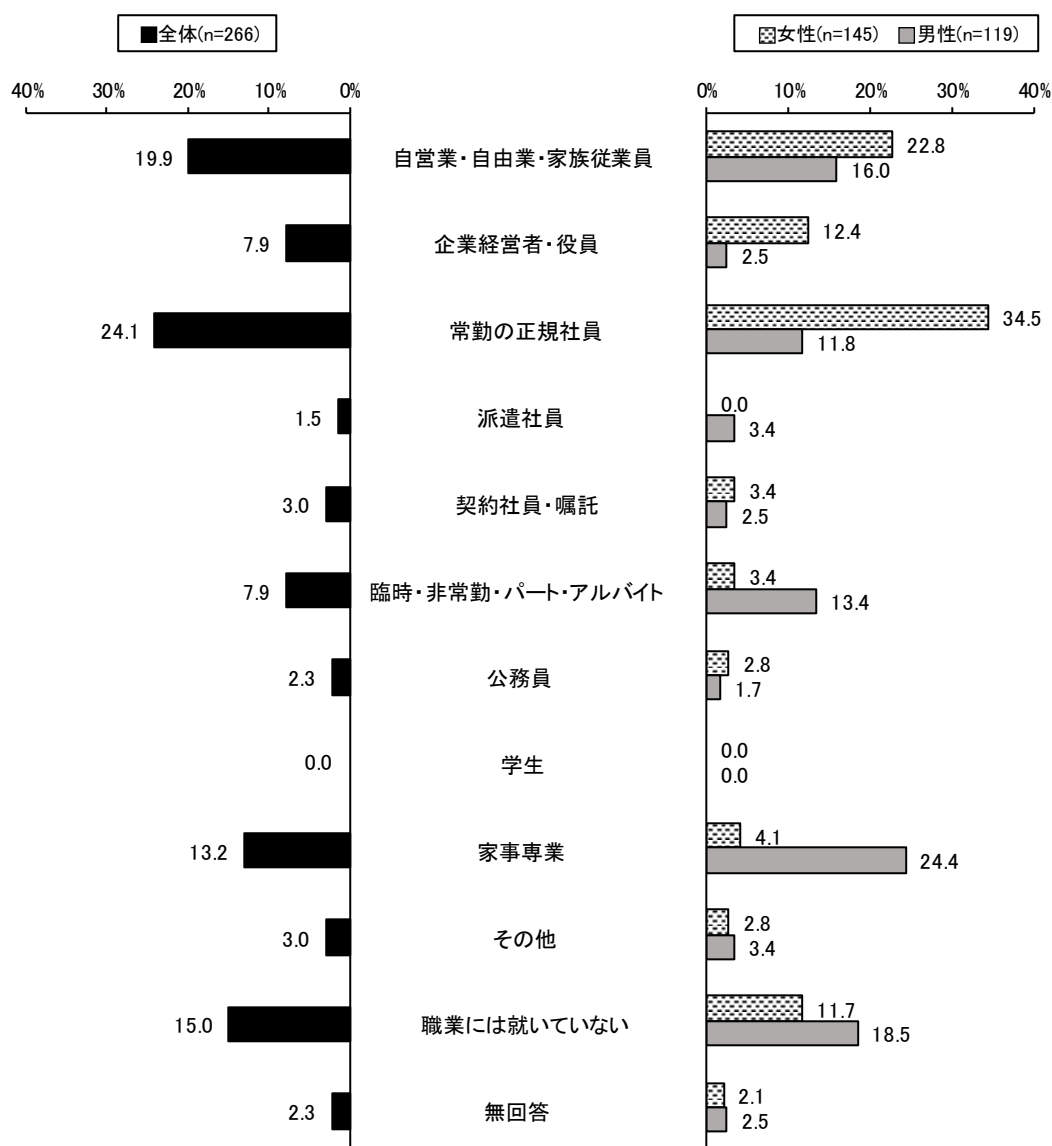
雇用形態が「企業経営者・役員」「常勤の正規社員」「派遣社員」「契約社員・嘱託」「臨時・非常勤・パート・アルバイト」である回答者が勤務している企業全体の従業員規模については、「1,001人以上」が37.5%で最も多く、「10人以下」が17.4%、「21～50人」「201～500人」がそれぞれ9.4%で続きます。

男女別に見ると、男女ともに“50人以下”（「10人以下」「11～20人」「21～50人」の合計）が3割前後、“200人以下”（「10人以下」「11～20人」「21～50人」「51～100人」「101～200人」の合計）が4割台であり、男女で傾向に違いがありません。

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）

図 I - 38 問 12-1：配偶者の就労状況



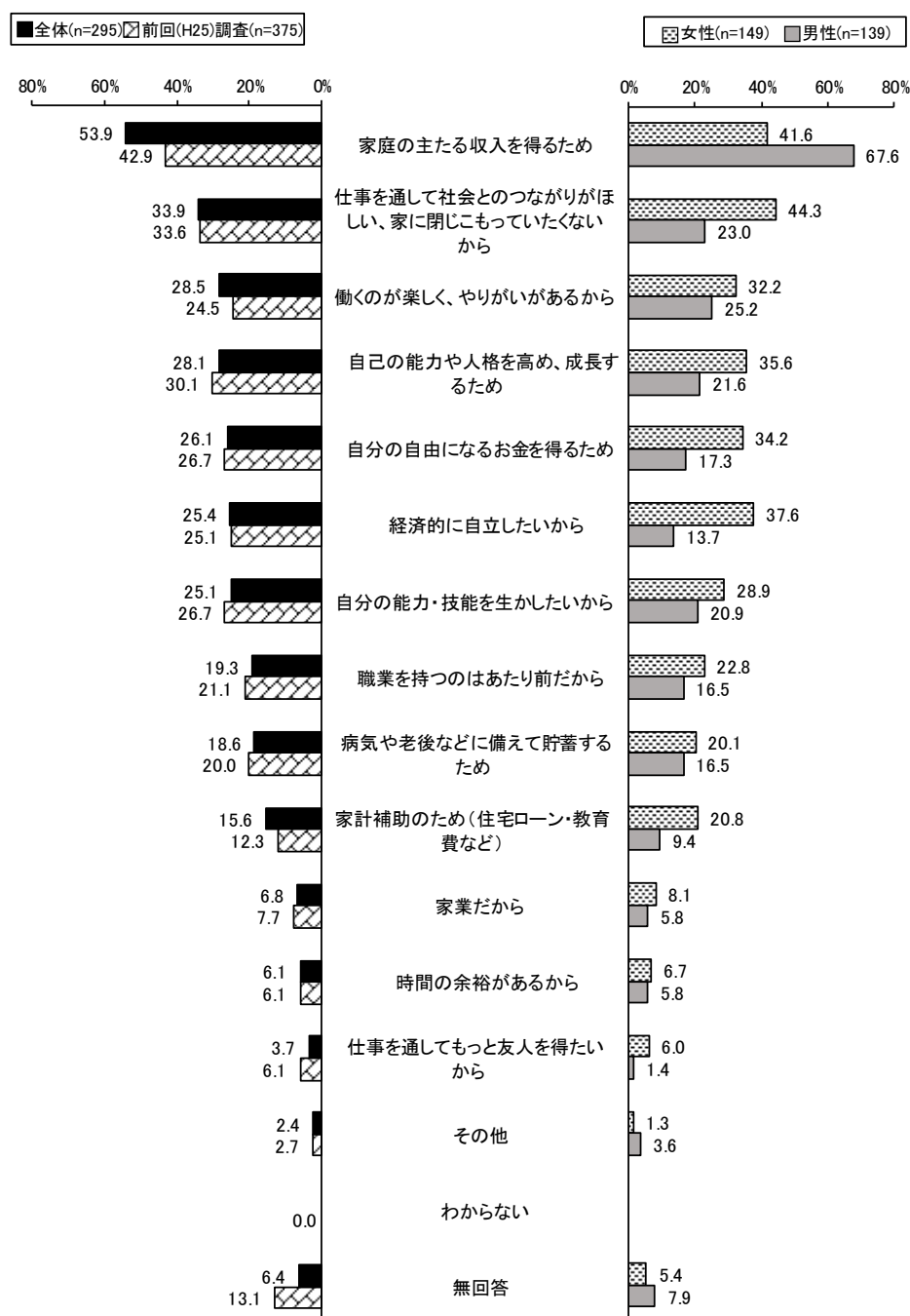
結婚している回答者に対し、配偶者の就労状況を聞いたところ、「常勤の正規社員」が24.1%で最も多く、「自営業・自由業・家族従業員」が19.9%、「家事専業」が13.2%で続きます。なお、「職業には就いていない」は15.0%となっています。

男女別に見ると、女性は「常勤の正規社員」が34.5%で最も多く、「自営業・自由業・家族従業員」が22.8%、「企業経営者・役員」が12.4%で続きます。男性は「家事専業」が24.4%で最も多く、「自営業・自由業・家族従業員」が16.0%、「臨時・非常勤・パート・アルバイト」が13.4%で続きます。なお、男性の「職業には就いていない」は18.5%となっています。

問 12-2：働いている理由

【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】あなたが働いている理由は、次のうちどれですか。（○はいくつでも）

図 I - 39 問 12-2：働いている理由



現在働いている回答者に対し、働いている理由を聞いたところ、「家庭の主たる収入を得るため」が 53.9%で最も多く、「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」が 33.9%、「働くのが楽しく、やりがいがあるから」が 28.5%、「自己の能力や人格を高め、成長するため」が 28.1%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「家庭の主たる収入を得るため」が11.0ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性は「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」(44.3%)が最も多い回答となっています。また、「家庭の主たる収入を得るため」を除き女性の割合が男性を上回っており、特に「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」「経済的に自立したいから」ではその差が21ポイント以上となっています。

図 I- 40 問 12-2：働いている理由【性・年代別】

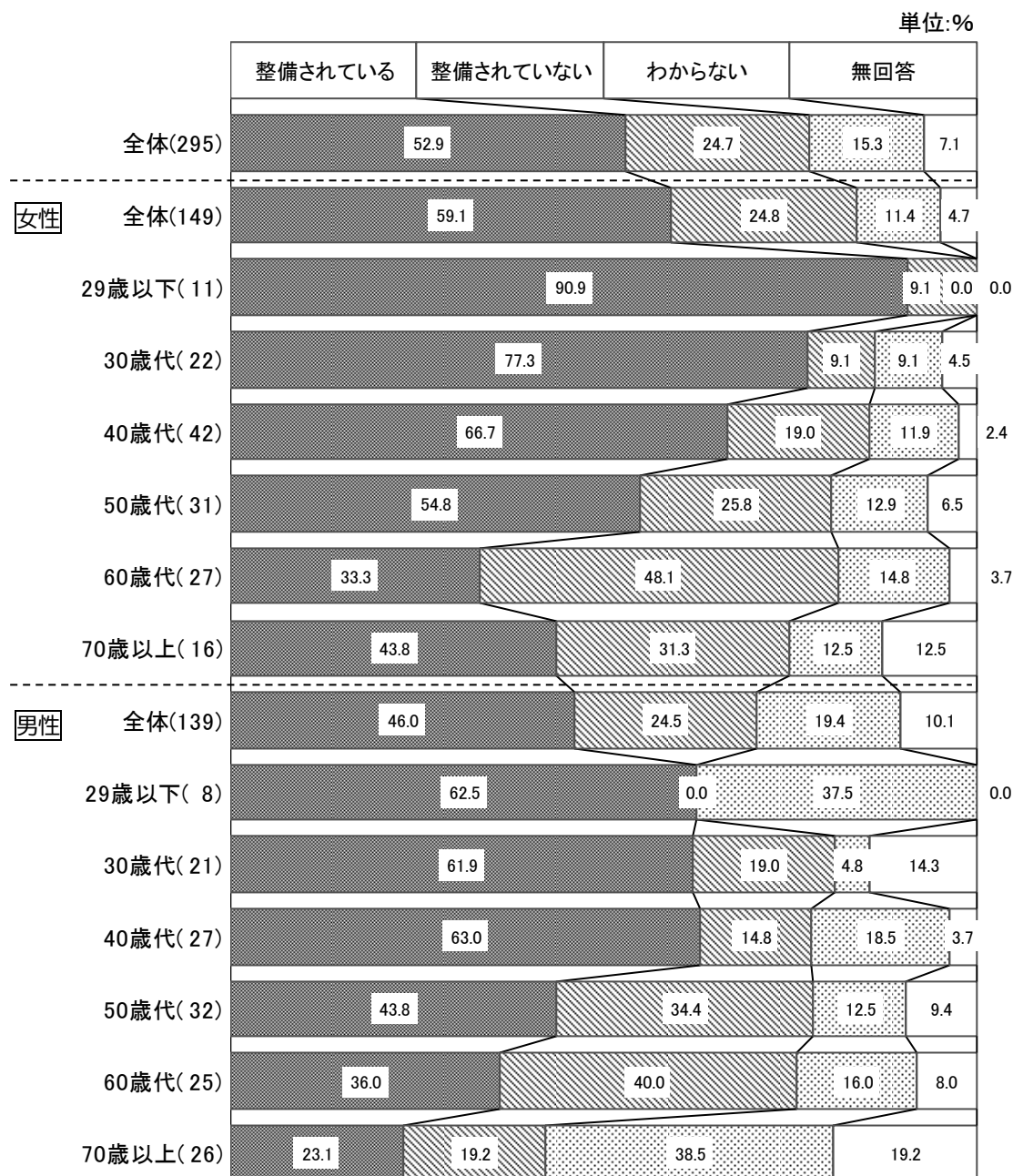
		全体	家庭の主たる収入を得るため	家計補助のため(住宅ローン・教育費など)	家業だから	病気や老後などに備えて貯蓄するため	経済的に自立したいから	仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから	働くのが楽しく、やりがいがあるから	自己の能力や人格を高め、成長するため	自分の能力・技能を生かしたいから	仕事を通してもっと友人を得たいから	時間の余裕があるから	自分の自由になるお金を得るため	職業を持つのはあたり前だから	その他	無回答
性・年代別	全体	295	159	46	20	55	75	100	84	83	74	11	18	77	57	7	19
		100.0	53.9	15.6	6.8	18.6	25.4	33.9	28.5	28.1	25.1	3.7	6.1	26.1	19.3	2.4	6.4
	女性合計	149	62	31	12	30	56	66	48	53	43	9	10	51	34	2	8
		100.0	41.6	20.8	8.1	20.1	37.6	44.3	32.2	35.6	28.9	6.0	6.7	34.2	22.8	1.3	5.4
	29歳以下	11	4	2	-	3	8	8	4	6	5	2	-	7	2	-	-
		100.0	36.4	18.2	-	27.3	72.7	72.7	36.4	54.5	45.5	18.2	-	63.6	18.2	-	-
	30歳代	22	12	6	1	3	11	12	7	11	10	1	1	9	7	-	1
		100.0	54.5	27.3	4.5	13.6	50.0	54.5	31.8	50.0	45.5	4.5	4.5	40.9	31.8	-	4.5
	40歳代	42	18	10	1	11	18	20	19	21	13	3	5	13	11	1	1
		100.0	42.9	23.8	2.4	26.2	42.9	47.6	45.2	50.0	31.0	7.1	11.9	31.0	26.2	2.4	2.4
	50歳代	31	10	7	3	9	14	10	8	9	9	-	3	10	9	1	2
		100.0	32.3	22.6	9.7	29.0	45.2	32.3	25.8	29.0	29.0	-	9.7	32.3	29.0	3.2	6.5
	60歳代	27	12	5	4	3	3	11	6	3	3	1	-	9	4	-	2
		100.0	44.4	18.5	14.8	11.1	11.1	40.7	22.2	11.1	11.1	3.7	-	33.3	14.8	-	7.4
	70歳以上	16	6	1	3	1	2	5	4	3	3	2	1	3	1	-	2
		100.0	37.5	6.3	18.8	6.3	12.5	31.3	25.0	18.8	18.8	12.5	6.3	18.8	6.3	-	12.5
	男性合計	139	94	13	8	23	19	32	35	30	29	2	8	24	23	5	11
		100.0	67.6	9.4	5.8	16.5	13.7	23.0	25.2	21.6	20.9	1.4	5.8	17.3	16.5	3.6	7.9
	29歳以下	8	4	-	-	-	4	1	1	3	1	-	-	3	5	-	-
		100.0	50.0	-	-	-	50.0	12.5	12.5	37.5	12.5	-	-	37.5	62.5	-	-
	30歳代	21	13	3	1	3	3	5	6	3	6	1	-	5	5	2	3
		100.0	61.9	14.3	4.8	14.3	14.3	23.8	28.6	14.3	28.6	4.8	-	23.8	23.8	9.5	14.3
	40歳代	27	19	2	-	3	3	3	7	6	5	-	1	5	2	-	2
		100.0	70.4	7.4	-	11.1	11.1	11.1	25.9	22.2	18.5	-	3.7	18.5	7.4	-	7.4
	50歳代	32	24	5	1	6	5	9	8	9	5	-	-	5	5	-	3
		100.0	75.0	15.6	3.1	18.8	15.6	28.1	25.0	28.1	15.6	-	-	15.6	15.6	-	9.4
	60歳代	25	17	2	1	7	2	7	6	5	4	1	4	3	4	2	1
		100.0	68.0	8.0	4.0	28.0	8.0	28.0	24.0	20.0	16.0	4.0	16.0	12.0	16.0	8.0	4.0
	70歳以上	26	17	1	5	4	2	7	7	4	8	-	3	3	2	1	2
		100.0	65.4	3.8	19.2	15.4	7.7	26.9	26.9	15.4	30.8	-	11.5	11.5	7.7	3.8	7.7
	どちらともいえない、無回答	7	3	2	-	2	-	2	1	-	2	-	-	2	-	-	-
		100.0	42.9	28.6	-	28.6	-	28.6	14.3	-	28.6	-	-	28.6	-	-	-

性・年代別に見ると、女性の30歳代では「家庭の主たる収入を得るため」「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」、40歳代では「自己の能力や人格を高め、成長するため」、50歳代では「経済的に自立したいから」、60歳代と70歳以上では「家庭の主たる収入を得るため」が最も多くなっています。男性は各年代とも「家庭の主たる収入を得るため」が最も多くなっています。男性と比べて、女性の働く理由が年代によって多様であることがわかります。

問 12-3：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）

図 I- 41 問 12-3：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」が52.9%、「整備されていない」が24.7%、「わからない」が15.3%となっています。

男女別に見ると、男女とも「整備されている」が「整備されていない」を上回っています。

「整備されている」の割合は女性（59.1％）が男性（46.0％）を 13.1 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性では 30 歳代から 50 歳代にかけて「整備されている」が 5 割以上を占めています。一方、60 歳代では「整備されていない」が 48.1％となっており、「整備されている」を 14.8 ポイント上回っています。男性では、30 歳代と 40 歳代で「整備されている」が 6 割強であるのに対し、60 歳代では「整備されていない」が 40.0％であり、「整備されている」を上回っています。

図 I - 42 問 12-3：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		295 100.0	156 52.9	73 24.7	45 15.3	21 7.1
性・就 労 状 況 別	女性合計	149 100.0	88 59.1	37 24.8	17 11.4	7 4.7
	自営業	28 100.0	8 28.6	13 46.4	2 7.1	5 17.9
	企業経営者・役員	8 100.0	4 50.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	57 85.1	8 11.9	1 1.5	1 1.5
	派遣社員・契約社員	16 100.0	7 43.8	4 25.0	5 31.3	-
	臨時・非常勤	30 100.0	12 40.0	10 33.3	8 26.7	-
	男性合計	139 100.0	64 46.0	34 24.5	27 19.4	14 10.1
	自営業	26 100.0	5 19.2	8 30.8	8 30.8	5 19.2
	企業経営者・役員	29 100.0	12 41.4	9 31.0	4 13.8	4 13.8
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	45 65.2	13 18.8	7 10.1	4 5.8
	派遣社員・契約社員	9 100.0	-	2 22.2	7 77.8	-
	臨時・非常勤	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	1 16.7
どちらともいえない、無回答		7 100.0	4 57.1	2 28.6	1 14.3	-

性・就労状況別に見ると、女性の常勤の正規社員・公務員では「整備されている」が 85.1％を占めています。女性の派遣社員・契約社員、臨時・非常勤では「整備されている」が 4 割から 4 割強となっています。

図 I - 43 問 12-3：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		224 100.0	129 57.6	51 22.8	33 14.7	11 4.9
従 業 員 規 模 別	20人以下	47 100.0	11 23.4	22 46.8	10 21.3	4 8.5
	21～100人	36 100.0	15 41.7	9 25.0	9 25.0	3 8.3
	101～1,000人	57 100.0	40 70.2	9 15.8	7 12.3	1 1.8
	1,001人以上	84 100.0	63 75.0	11 13.1	7 8.3	3 3.6
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *

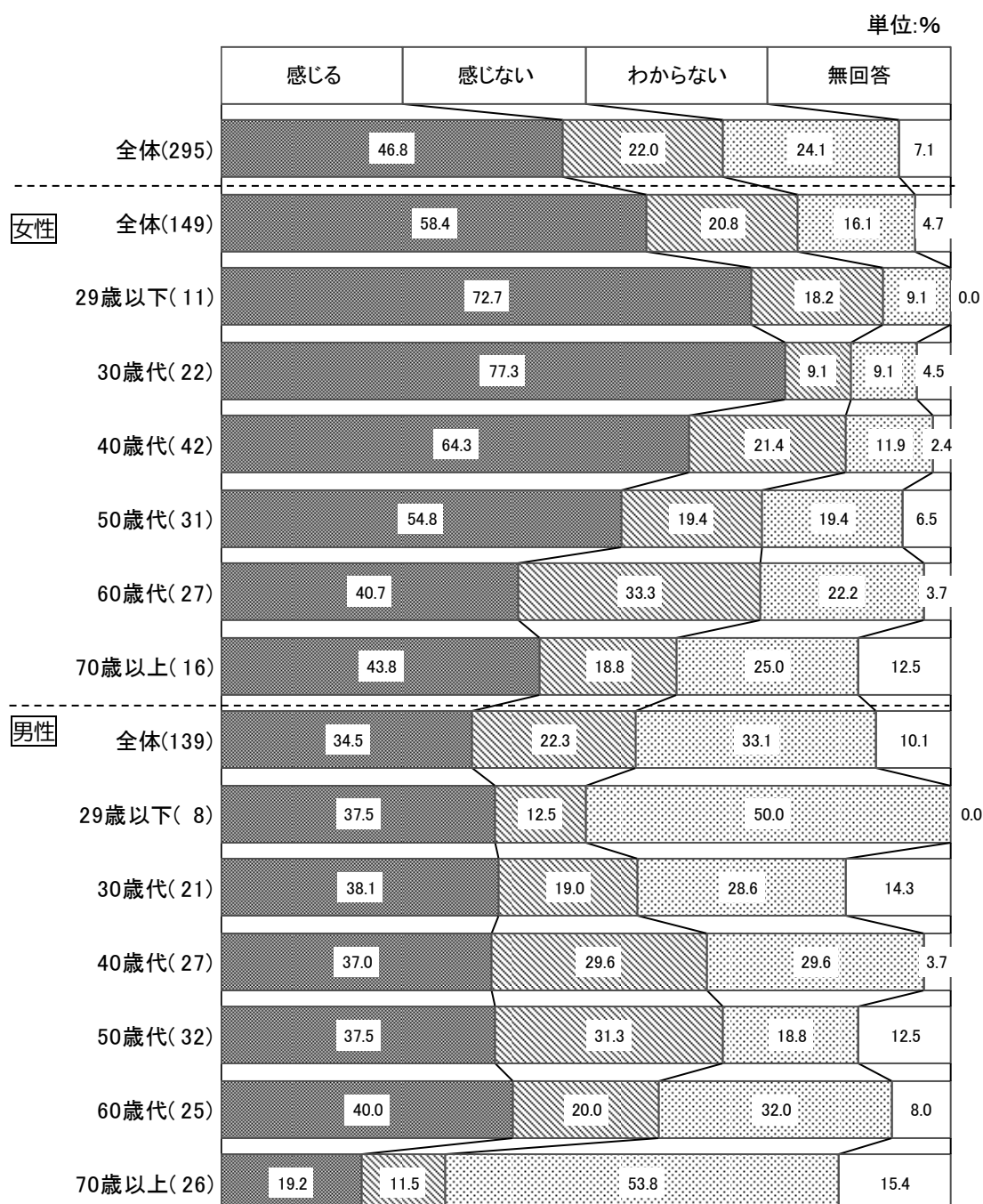
従業員規模別に見ると、従業員規模とともに「整備されている」が多くなっており、従業員 101 人以上では 7 割台となっています。一方、従業員 20 人以下では「整備されていない」が 46.8％であり、「整備されている」を上回っています。

問 12-4：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）

図 I - 44 問 12-4：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」が46.8%、「感じない」が22.0%、「わからない」が24.1%となっています。

男女別に見ると、男女とも「感じる」が「感じない」を上回っています。「感じる」の割合は女性（58.4%）が男性（34.5%）を23.9ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、男女の各年代とも「感じる」が「感じない」を上回っています。女性の30歳代では「感じる」が77.3%、40歳代では64.3%を占めています。男性では、60歳代以下で「感じる」が4割弱から4割となっています。

図 I - 45 問 12-4：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		295 100.0	138 46.8	65 22.0	71 24.1	21 7.1
性・就労状況別	女性					
	女性合計	149 100.0	87 58.4	31 20.8	24 16.1	7 4.7
	自営業	28 100.0	12 42.9	7 25.0	4 14.3	5 17.9
	企業経営者・役員	8 100.0	6 75.0	-	1 12.5	1 12.5
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	49 73.1	12 17.9	5 7.5	1 1.5
	派遣社員・契約社員	16 100.0	9 56.3	3 18.8	4 25.0	-
	臨時・非常勤	30 100.0	11 36.7	9 30.0	10 33.3	-
	男性					
	男性合計	139 100.0	48 34.5	31 22.3	46 33.1	14 10.1
	自営業	26 100.0	6 23.1	1 3.8	14 53.8	5 19.2
	企業経営者・役員	29 100.0	12 41.4	6 20.7	7 24.1	4 13.8
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	28 40.6	21 30.4	16 23.2	4 5.8
	派遣社員・契約社員	9 100.0	-	3 33.3	6 66.7	-
	臨時・非常勤	6 100.0	2 33.3	-	3 50.0	1 16.7
どちらともいえない、無回答		7 100.0	3 42.9	3 42.9	1 14.3	-

性・就労状況別に見ると、女性の常勤の正規社員・公務員では「感じる」が73.1%を占めています。女性の派遣社員・契約社員、臨時・非常勤では「整備されている」が4割弱から6割弱となっています。

図 I - 46 問 12-4：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		224 100.0	110 49.1	55 24.6	48 21.4	11 4.9
従業員規模別	20人以下	47 100.0	16 34.0	9 19.1	18 38.3	4 8.5
	21～100人	36 100.0	13 36.1	11 30.6	9 25.0	3 8.3
	101～1,000人	57 100.0	30 52.6	16 28.1	10 17.5	1 1.8
	1,001人以上	84 100.0	51 60.7	19 22.6	11 13.1	3 3.6
	無回答	-	-	-	-	-
		*	*	*	*	*

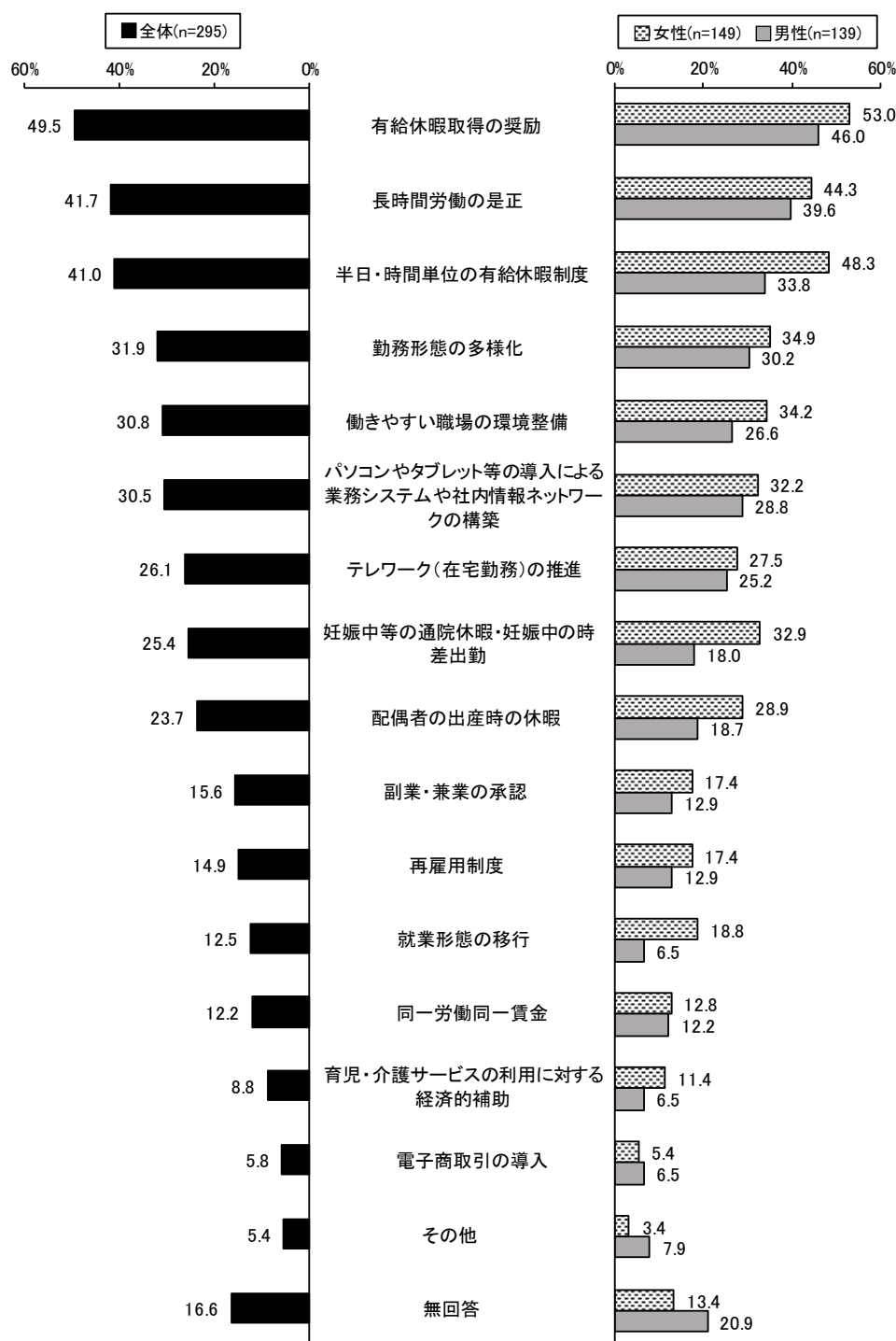
従業員規模別に見ると、従業員規模とともに「感じる」の割合が多くなっており、従業員101～1,000人では52.6%、従業員1,001人以上では60.7%となっています。

問 12-5：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。

（○はいくつでも）

図 I - 47 問 12-5：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」が49.5%で最も多く、「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41.7%、「半日・時間単位の有給休暇制度」が41.0%で続きます。

男女別に見ると、「電子商取引の導入」を除き女性の割合が男性を上回っており、特に「妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤」「半日・時間単位の有給休暇制度」ではその差が14.5～14.9ポイントとなっています。

図 I - 48 問 12-5：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）	同一労働同一賃金	副業・兼業の承認	電子商取引の導入	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	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	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	無回答
全体		295 100.0	123 41.7	146 49.5	91 30.8	77 26.1	94 31.9	36 12.2	46 15.6	90 30.5	17 5.8	75 25.4	70 23.7	121 41.0	44 14.9	37 12.5	26 8.8	16 5.4	49 16.6
性・就労状況別	女性合計	149 100.0	66 44.3	79 53.0	51 34.2	41 27.5	52 34.9	19 12.8	26 17.4	48 32.2	8 5.4	49 32.9	43 28.9	72 48.3	26 17.4	28 18.8	17 11.4	5 3.4	20 13.4
	自営業	28 100.0	3 10.7	3 10.7	4 14.3	1 3.6	4 14.3	3 10.7	3 10.7	1 3.6	2 7.1	1 3.6	3 10.7	5 17.9	3 10.7	-	-	2 7.1	10 35.7
	企業経営者・役員	8 100.0	4 50.0	3 37.5	3 37.5	4 50.0	3 37.5	2 25.0	3 37.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	3 37.5	1 12.5	-	2 25.0
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	44 65.7	51 76.1	31 46.3	28 41.8	32 47.8	8 11.9	13 19.4	35 52.2	5 7.5	37 55.2	32 47.8	47 70.1	14 20.9	12 17.9	16 23.9	1 1.5	2 3.0
	派遣社員・契約社員	16 100.0	8 50.0	11 68.8	8 50.0	7 43.8	9 56.3	1 6.3	2 12.5	8 50.0	-	5 31.3	2 12.5	9 56.3	4 25.0	7 43.8	-	2 12.5	-
	臨時・非常勤	30 100.0	7 23.3	11 36.7	5 16.7	1 3.3	4 13.3	5 16.7	5 16.7	1 3.3	-	4 13.3	3 10.0	9 30.0	3 10.0	6 20.0	-	-	6 20.0
	男性合計	139 100.0	55 39.6	64 46.0	37 26.6	35 25.2	42 30.2	17 12.2	18 12.9	40 28.8	9 6.5	25 18.0	26 18.7	47 33.8	18 12.9	9 6.5	9 6.5	11 7.9	29 20.9
	自営業	26 100.0	3 11.5	3 11.5	4 15.4	4 15.4	3 11.5	2 7.7	3 11.5	4 15.4	1 3.8	2 7.7	2 7.7	2 7.7	1 3.8	1 3.8	1 3.8	3 11.5	13 50.0
	企業経営者・役員	29 100.0	9 31.0	12 41.4	8 27.6	7 24.1	7 24.1	5 17.2	5 17.2	9 31.0	3 10.3	7 24.1	5 17.2	7 24.1	5 17.2	6 20.7	2 6.9	2 6.9	8 27.6
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	41 59.4	43 62.3	22 31.9	22 31.9	30 43.5	8 11.6	6 8.7	23 33.3	5 7.2	14 20.3	18 26.1	33 47.8	10 14.5	1 1.4	6 8.7	5 7.2	6 8.7
	派遣社員・契約社員	9 100.0	1 11.1	3 33.3	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	4 44.4	3 33.3	-	1 11.1	1 11.1	2 22.2	2 22.2	1 11.1	-	1 11.1	-
	臨時・非常勤	6 100.0	1 16.7	3 50.0	3 33.3	-	-	1 16.7	-	1 16.7	-	1 16.7	-	3 50.0	-	-	-	-	2 33.3
	どちらともいえない、無回答	7 100.0	2 28.6	3 42.9	3 42.9	1 14.3	-	-	2 28.6	2 28.6	-	1 14.3	1 14.3	2 28.6	-	-	-	-	-

性・就労状況別に見ると、女性の常勤の正規社員・公務員では「有給休暇取得の奨励」が76.1%、「半日・時間単位の有給休暇制度」が70.1%、「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65.7%で多くなっています。男性では、常勤の正規社員・公務員で「有給休暇取得の奨励」「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6割前後を占めています。

図 I - 49 問 12-5：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】

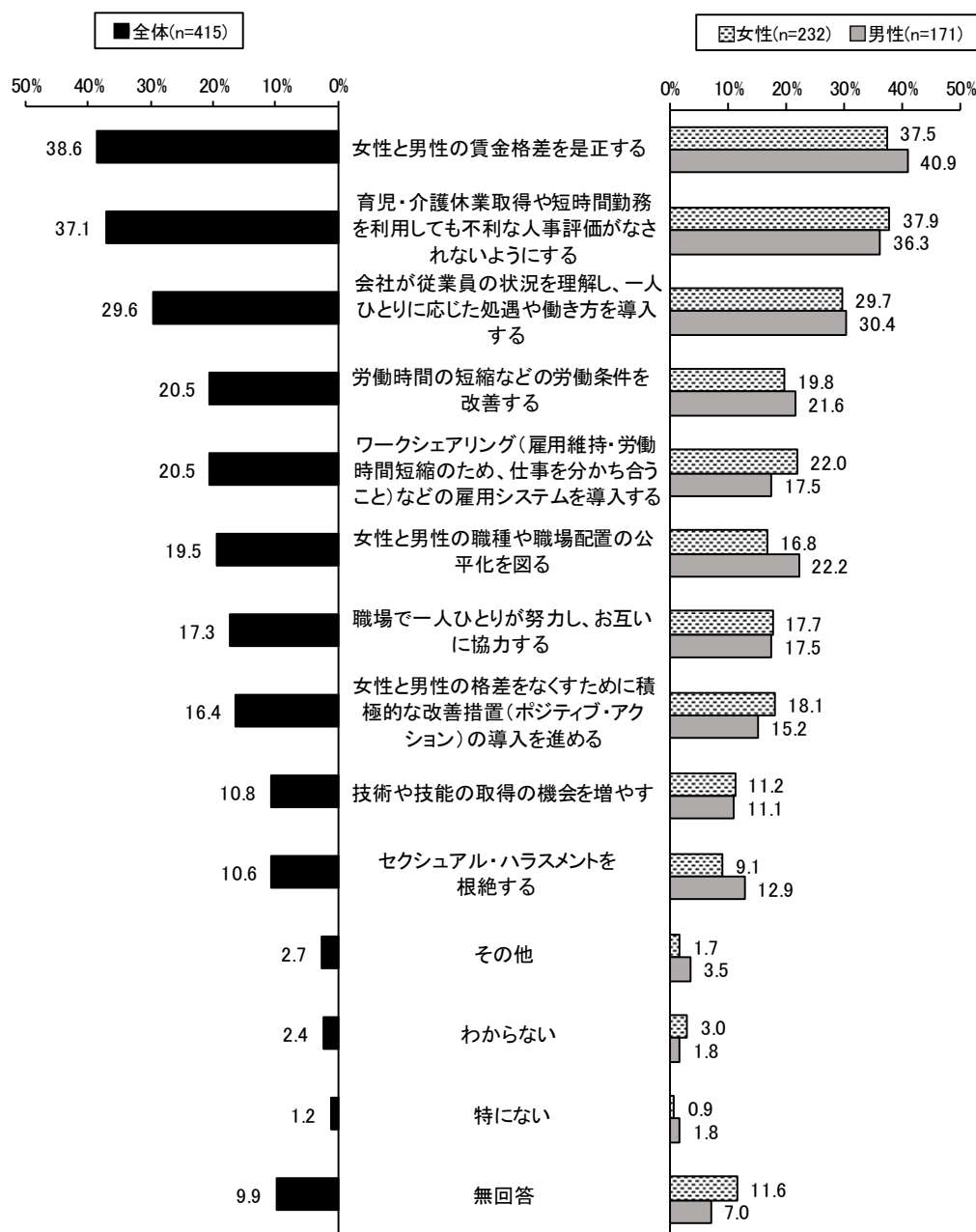
		全体	長時間労働の是正（ノー残業デーの設定、業務時間外会議の禁止、残業時間の制限）	有給休暇取得の奨励	働きやすい職場の環境整備（短時間勤務、事業所内託児所の設置、育児や介護を理由とする転勤への配慮）	テレワーク（在宅勤務）の推進	勤務形態の多様化（フレックスタイム制、交替制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・事業場外みなし労働時間制）	同一労働同一賃金	副業・兼業の承認	パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築	電子商取引の導入	妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤	配偶者の出産時の休暇	半日・時間単位の有給休暇制度
全体		224 100.0	105 46.9	127 56.7	78 34.8	66 29.5	78 34.8	30 13.4	38 17.0	83 37.1	12 5.4	64 28.6	54 24.1	104 46.4
従業員規模別	20人以下	47 100.0	8 17.0	12 25.5	11 23.4	9 19.1	10 21.3	1 2.1	7 14.9	11 23.4	1 2.1	5 10.6	2 4.3	10 21.3
	21～100人	36 100.0	12 33.3	19 52.8	8 22.2	2 5.6	8 22.2	3 8.3	7 19.4	6 16.7	-	9 25.0	5 13.9	14 38.9
	101～1,000人	57 100.0	27 47.4	33 57.9	16 28.1	15 26.3	15 26.3	9 15.8	10 17.5	22 38.6	2 3.5	11 19.3	11 19.3	27 47.4
	1,001人以上	84 100.0	58 69.0	63 75.0	43 51.2	40 47.6	45 53.6	17 20.2	14 16.7	44 52.4	9 10.7	39 46.4	36 42.9	53 63.1
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *
全体		224 100.0	38 17.0	36 16.1	22 9.8	11 4.9	26 11.6							
従業員規模別	20人以下	47 100.0	6 12.8	3 6.4	-	4 8.5	9 19.1							
	21～100人	36 100.0	6 16.7	9 25.0	-	-	6 16.7							
	101～1,000人	57 100.0	6 10.5	10 17.5	4 7.0	4 7.0	5 8.8							
	1,001人以上	84 100.0	20 23.8	14 16.7	18 21.4	3 3.6	6 7.1							
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *							

従業員規模別に見ると、多くの項目について規模が大きい事業所ほど割合が多くなっており、特に「有給休暇取得の奨励」は従業員 20 人以下で 25.5%であるのに対し、従業員 1,001 人以上では 75.0%、「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）」は従業員 20 人以下で 17.0%であるのに対し、従業員 1,001 人以上では 69.0%となっています。一方、「副業・兼業の承認」「電子商取引の導入」では規模を問わず 2 割未満となっています。

問 13：男女が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、女性と男性が互いに働きやすい職場環境を作るために、どのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

図 I - 50 問 13：男女が働きやすい職場環境をつくるために重要なこと



「女性と男性の賃金格差を是正する」が 38.6%で最も多く、「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 37.1%、「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 29.6%で続きます。

男女別に見ると、女性では「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」(37.9%) が最も多い回答となっています。また、男性の「女性と男性の職

種や職場配置の公平化を図る」は女性を 5.4 ポイント上回っています。

図 I - 51 問 13：男女が働きやすい職場環境をつくるために重要なこと【性・年代別】

		女性と男性の賃金格差を是正する	女性と男性の格差をなくすための積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める	労働時間の短縮などの労働条件を改善する	ワークシェアリング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	女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る	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・ハラスメントを根絶する	その他	わからない	特にない	無回答
全体	415 100.0	160 38.6	68 16.4	85 20.5	85 20.5	154 37.1	81 19.5	45 10.8	123 29.6	72 17.3	44 10.6	11 2.7	10 2.4	5 1.2	41 9.9
性・年代別	女性合計	232 100.0	87 37.5	42 18.1	46 19.8	51 22.0	88 37.9	26 11.2	69 29.7	41 17.7	21 9.1	4 1.7	7 3.0	2 0.9	27 11.6
	29歳以下	16 100.0	5 31.3	2 12.5	4 25.0	4 25.0	9 56.3	4 25.0	1 6.3	7 43.8	2 12.5	-	-	-	2 12.5
	30歳代	30 100.0	10 33.3	3 10.0	10 33.3	9 30.0	12 40.0	5 16.7	3 10.0	16 53.3	6 20.0	1 3.3	-	-	2 6.7
	40歳代	45 100.0	15 33.3	15 33.3	7 15.6	8 17.8	20 44.4	7 15.6	4 8.9	12 26.7	5 11.1	4 8.9	1 2.2	1 2.2	6 13.3
	50歳代	44 100.0	22 50.0	8 18.2	7 15.9	13 29.5	15 34.1	7 15.9	4 9.1	10 22.7	6 13.6	2 4.5	2 4.5	-	6 13.6
	60歳代	55 100.0	24 43.6	7 12.7	11 20.0	6 10.9	22 40.0	11 20.0	8 14.5	13 23.6	5 9.1	1 1.8	1 1.8	1 1.8	5 9.1
	70歳以上	42 100.0	11 26.2	7 16.7	7 16.7	11 26.2	10 23.8	5 11.9	6 14.3	11 26.2	3 7.1	-	3 7.1	1 2.4	6 14.3
	男性合計	171 100.0	70 40.9	26 15.2	37 21.6	30 17.5	62 36.3	38 22.2	19 11.1	52 30.4	22 12.9	6 3.5	3 1.8	3 1.8	12 7.0
	29歳以下	11 100.0	4 36.4	1 9.1	3 27.3	2 18.2	3 27.3	2 18.2	1 9.1	5 45.5	4 36.4	-	-	-	-
	30歳代	22 100.0	7 31.8	2 9.1	9 40.9	4 18.2	6 27.3	6 27.3	-	6 27.3	2 9.1	2 4.5	1 4.5	-	1 4.5
	40歳代	28 100.0	9 32.1	4 14.3	6 21.4	5 17.9	14 50.0	9 32.1	1 3.6	9 32.1	6 21.4	2 7.1	3 10.7	-	1 3.6
	50歳代	33 100.0	13 39.4	4 12.1	5 15.2	4 12.1	15 45.5	4 12.1	6 18.2	10 30.3	5 15.2	4 12.1	1 3.0	2 6.1	3 9.1
	60歳代	30 100.0	13 43.3	5 16.7	5 16.7	3 10.0	7 23.3	6 20.0	7 23.3	13 43.3	4 13.3	5 16.7	-	-	3 10.0
	70歳以上	47 100.0	24 51.1	10 21.3	9 19.1	12 25.5	17 36.2	11 23.4	4 8.5	9 19.1	5 10.6	1 2.1	2 4.3	1 2.1	4 8.5
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	-	2 16.7	4 33.3	4 33.3	-	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	-	-	2 16.7

性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下と 40 歳代では「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」、30 歳代では「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」、50 歳代と 60 歳代では「女性と男性の賃金格差を是正する」、70 歳以上では「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」が最も多くなっています。男性では、30 歳代で「労働時間の短縮などの労働条件を改善する」、40 歳代と 50 歳代で「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」、60 歳代で「女性と男性の賃金格差を是正する」「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」、70 歳以上で「女性と男性の賃金格差を是正する」が最も多くなっています。

図 I - 52 問 13：男女が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】

		全体	女性と男性の賃金格差を是正する	女性と男性の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	労働時間の短縮などの労働条件を改善する	ワークシェアリング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	女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る	技術や技能の取得の機会を増やす	会社から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・ハラスメントを根絶する	その他	わからない	特にない	無回答
全体		415 100.0	160 38.6	68 16.4	85 20.5	85 20.5	154 37.1	81 19.5	45 10.8	123 29.6	72 17.3	44 10.6	11 2.7	10 2.4	5 1.2	41 9.9
性・就労状況別	女性合計	232 100.0	87 37.5	42 18.1	46 19.8	51 22.0	88 37.9	39 16.8	26 11.2	69 29.7	41 17.7	21 9.1	4 1.7	7 3.0	2 0.9	27 11.6
	自営業	28 100.0	10 35.7	5 17.9	5 17.9	5 17.9	6 21.4	5 17.9	6 21.4	6 21.4	7 25.0	-	-	1 3.6	-	4 14.3
	企業経営者・役員	8 100.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	3 37.5	4 50.0	-	1 12.5	5 62.5	2 25.0	2 25.0	-	-	-	-
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	21 31.3	16 23.9	9 13.4	15 22.4	26 38.8	12 17.9	9 13.4	28 41.8	12 17.9	8 11.9	1 1.5	1 1.5	-	7 10.4
	派遣社員・契約社員	16 100.0	6 37.5	1 6.3	5 31.3	4 25.0	6 37.5	2 12.5	1 6.3	2 12.5	3 18.8	2 12.5	-	1 6.3	-	3 18.8
	臨時・非常勤	30 100.0	10 33.3	6 20.0	9 30.0	7 23.3	9 30.0	3 10.0	3 10.0	7 23.3	8 26.7	2 6.7	-	-	-	4 13.3
	その他	5 100.0	1 20.0	-	-	1 20.0	2 40.0	-	-	1 20.0	-	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-	-
	働いていない	67 100.0	32 47.8	10 14.9	15 22.4	15 22.4	32 47.8	16 23.9	6 9.0	20 29.9	7 10.4	5 7.5	2 3.0	2 3.0	2 3.0	5 7.5
	就労状況無回答	11 100.0	5 45.5	2 18.2	2 18.2	1 9.1	3 27.3	1 9.1	-	-	2 18.2	-	-	1 9.1	-	4 36.4
	男性合計	171 100.0	70 40.9	26 15.2	37 21.6	30 17.5	62 36.3	38 22.2	19 11.1	52 30.4	30 17.5	22 12.9	6 3.5	3 1.8	3 1.8	12 7.0
	自営業	26 100.0	10 38.5	6 23.1	4 15.4	4 15.4	8 30.8	4 15.4	4 15.4	5 19.2	5 19.2	2 7.7	-	1 3.8	1 3.8	3 11.5
	企業経営者・役員	29 100.0	10 34.5	4 13.8	4 13.8	7 24.1	5 17.2	8 27.6	4 13.8	15 51.7	3 10.3	4 13.8	2 6.9	-	-	5 17.2
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	22 31.9	8 11.6	22 31.9	11 15.9	29 42.0	12 17.4	4 5.8	22 31.9	15 21.7	5 7.2	4 5.8	1 1.4	1 1.4	3 4.3
	派遣社員・契約社員	9 100.0	5 55.6	1 11.1	1 11.1	2 22.2	3 33.3	3 33.3	2 22.2	5 55.6	1 11.1	2 22.2	-	-	-	-
	臨時・非常勤	6 100.0	4 66.7	-	2 33.3	1 16.7	3 50.0	-	-	1 16.7	1 16.7	3 50.0	-	-	-	-
	その他	1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-
	働いていない	26 100.0	15 57.7	5 19.2	3 11.5	4 15.4	11 42.3	10 38.5	5 19.2	3 11.5	5 19.2	4 15.4	-	1 3.8	1 3.8	1 3.8
	就労状況無回答	5 100.0	4 80.0	2 40.0	1 20.0	-	3 60.0	1 20.0	-	1 20.0	-	1 20.0	-	-	-	-
	どちらともはいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	-	2 16.7	4 33.3	4 33.3	4 33.3	-	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	-	-	2 16.7

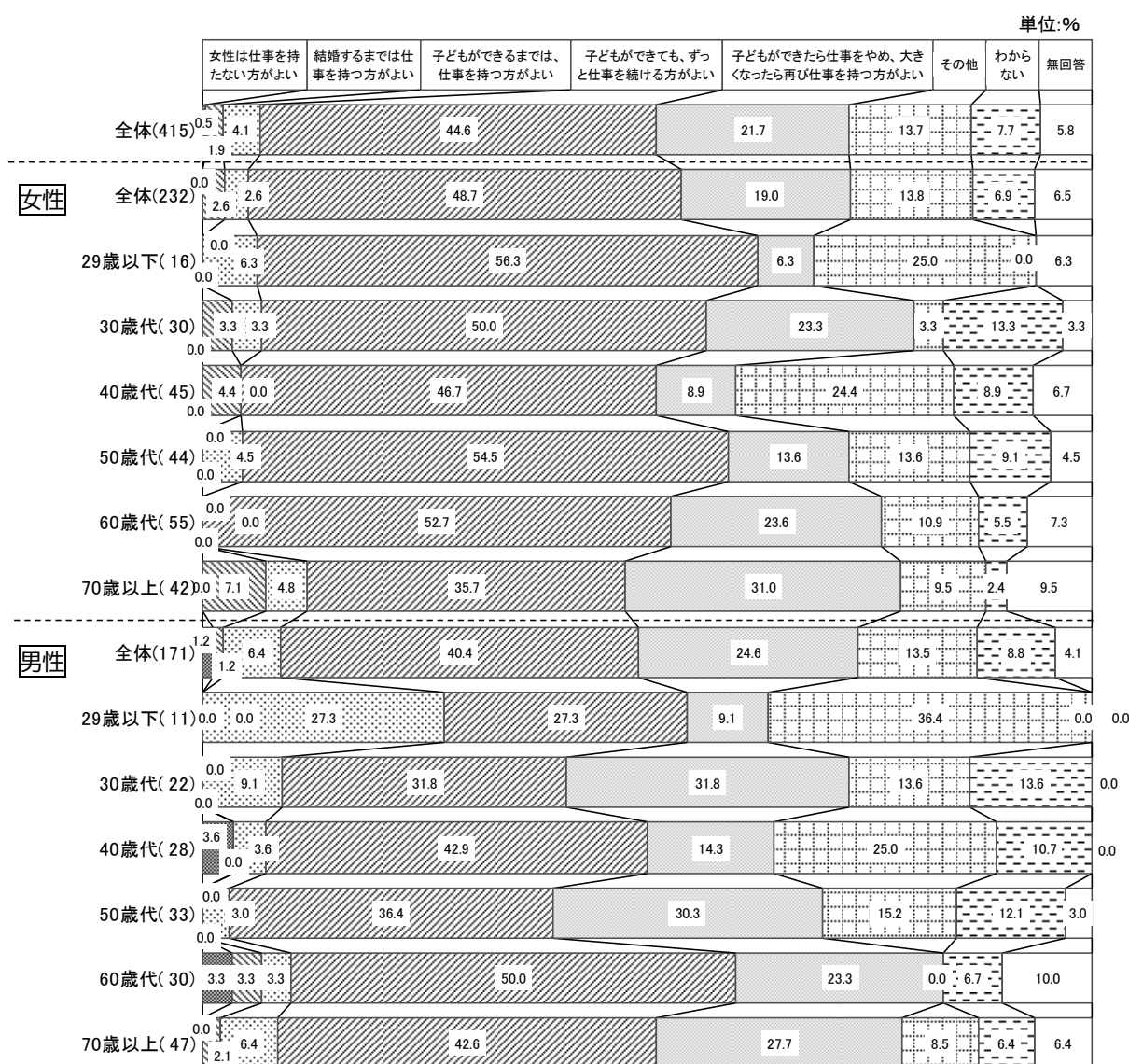
性・就労状況別に見ると、女性の派遣社員・契約社員、臨時・非常勤、男性の常勤の正規社員・公務員では「労働時間の短縮などの労働条件を改善する」が3割台となっています。

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）

図 I - 53 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」が 44.6%で最も多く、「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 21.7%、「子どもができるまでは、仕事を待つ方がよい」が 4.1%で続きます。

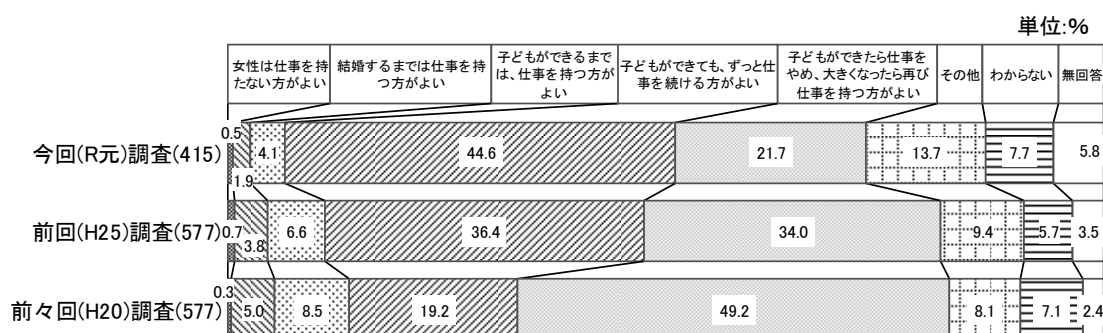
男女別に見ると、男女とも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっています。女性の「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は男性を 8.3 ポイント上回っているのに対し、男性の「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」は女性を 5.6 ポイント上回っています。

図 I - 54 問 14：望ましい女性の働き方【性・就労状況別】

性・就労状況別に見ると、女性の自営業、常勤の正規社員・公務員では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が6割前後を占めています。一方、女性の派遣社員・契約社員では「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37.5%であり、「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」(31.3%)を上回っています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

図 I - 55 問 14：望ましい女性の働き方

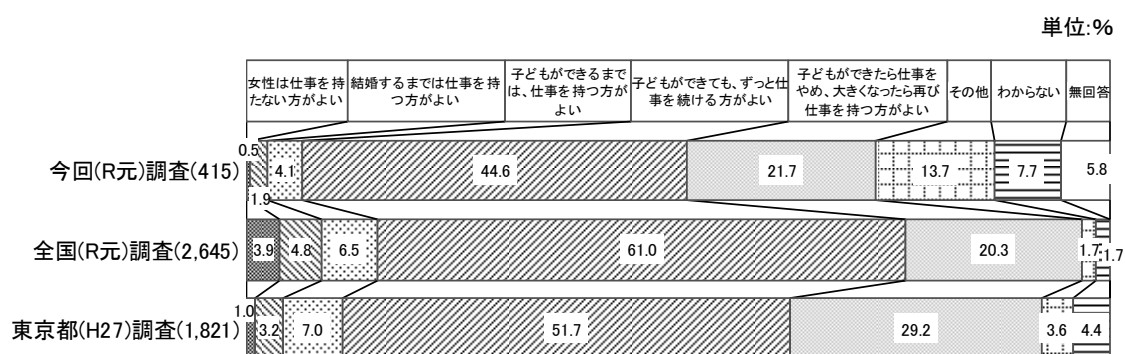


※前々回(H20)調査では選択肢の文言が若干異なる。

前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が25.4ポイント増加し、「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」が27.5ポイント減少しています。港区において、結婚や出産にかかわらず、女性が仕事をもち続けることに賛成する意識が強くなっていることがわかります。

▼ 他調査（全国(R元)調査、東京都(H27)調査）との比較

図 I - 56 問 14：望ましい女性の働き方



※選択肢の文言は、それぞれの調査で若干異なる。

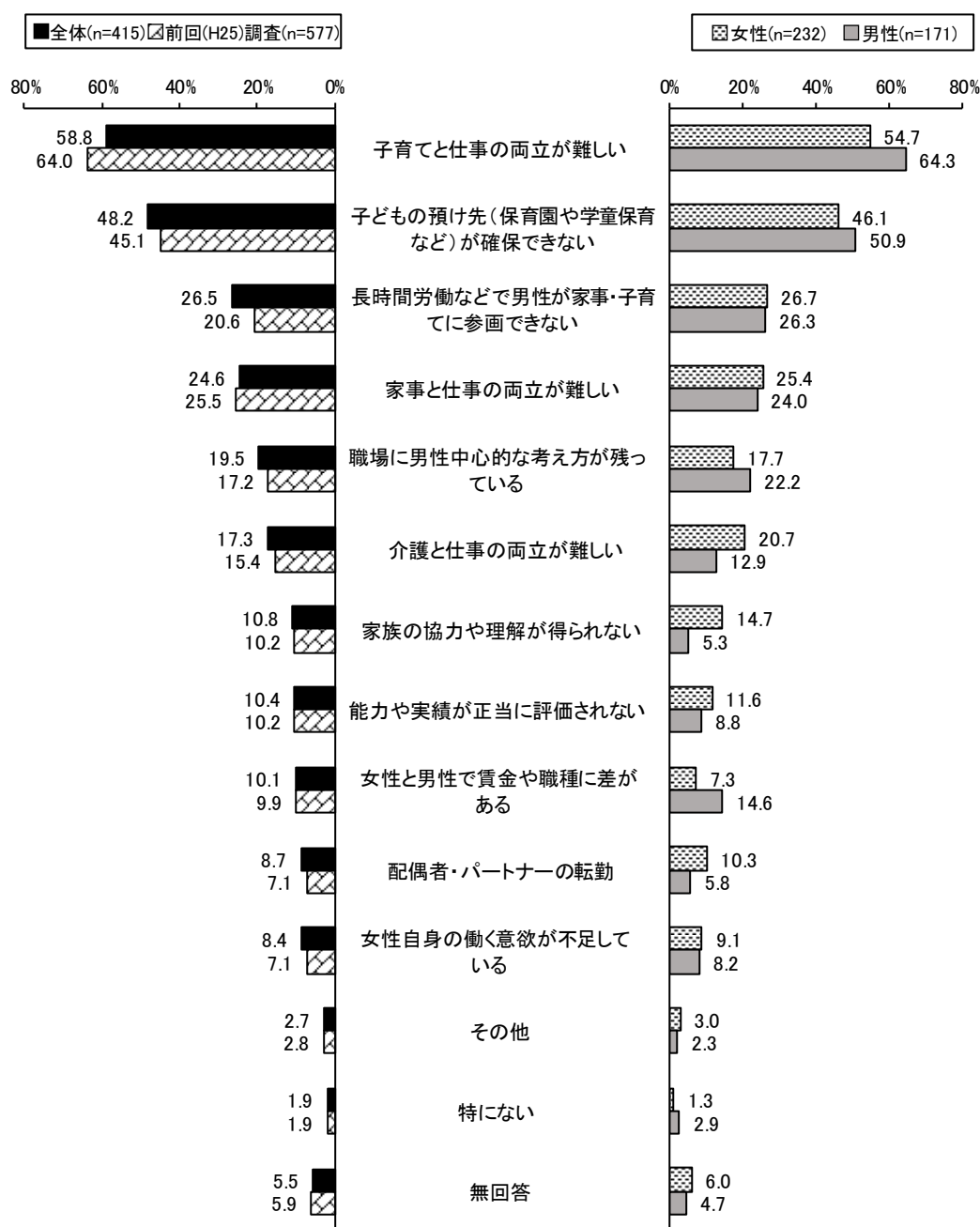
今回(R元)調査の「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」の割合は、全国(R元)調査を16.4ポイント、東京都(H27)調査を7.1ポイント下回っています。また、今回(R元)調査の「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」は、全国(R元)調査と同水準となっていますが、東京都(H27)調査を7.5ポイント下回っています。

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、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）女性が仕事を続けるときの妨げ

図 I - 57 問 15（１）：女性が仕事を続けるときの妨げ



「子育てと仕事の両立が難しい」が 58.8%で最も多く、「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 48.2%、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画でき

ない」が26.5%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が5.9ポイント増加しているのに対し、「子育てと仕事の両立が難しい」が5.2ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「家族の協力や理解が得られない」「介護と仕事の両立が難しい」は男性を7ポイント以上上回っています。一方、男性の「子育て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」は女性を7ポイント以上上回っています。

図 I-58 問 15 (1)：女性が仕事を続けるときの妨げ【性・年代別】

	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	能力や実績が正當に評価されない	職場に男性中心的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	特にない	無回答
全体	415 100.0	244 58.8	102 24.6	72 17.3	42 10.1	45 10.8	110 26.5	200 48.2	43 10.4	81 19.5	35 8.4	36 8.7	11 2.7	8 1.9	23 5.5
性・年代別	女性合計	232 100.0	127 54.7	59 25.4	48 20.7	17 7.3	34 14.7	62 26.7	107 46.1	27 11.6	41 17.7	21 9.1	24 10.3	7 3.0	14 6.0
	29歳以下	16 100.0	11 68.8	5 31.3	3 18.8	-	1 6.3	3 18.8	11 68.8	2 12.5	3 18.8	1 6.3	3 18.8	-	1 6.3
	30歳代	30 100.0	22 73.3	12 40.0	2 6.7	2 6.7	7 23.3	12 40.0	14 46.7	3 10.0	3 10.0	4 13.3	3 10.0	-	-
	40歳代	45 100.0	28 62.2	11 24.4	8 17.8	2 4.4	8 17.8	15 33.3	24 53.3	9 20.0	8 17.8	5 11.1	2 4.4	3 6.7	2 4.4
	50歳代	44 100.0	27 61.4	12 27.3	14 31.8	3 6.8	4 9.1	9 20.5	18 40.9	3 6.8	9 20.5	2 4.5	3 6.8	2 4.5	3 6.8
	60歳代	55 100.0	26 47.3	11 20.0	13 23.6	4 7.3	8 14.5	17 30.9	29 52.7	6 10.9	7 12.7	3 5.5	10 18.2	1 1.8	4 7.3
	70歳以上	42 100.0	13 31.0	8 19.0	8 19.0	6 14.3	6 14.3	11 26.2	4 9.5	11 26.2	6 14.3	3 7.1	1 2.4	3 7.1	4 9.5
	男性合計	171 100.0	110 64.3	41 24.0	22 12.9	25 14.6	9 5.3	45 26.3	87 50.9	15 8.8	38 22.2	14 8.2	10 5.8	4 2.3	5 4.7
	29歳以下	11 100.0	8 72.7	2 18.2	2 18.2	3 27.3	-	2 18.2	4 36.4	2 18.2	4 36.4	2 18.2	-	-	-
	30歳代	22 100.0	11 50.0	3 13.6	1 4.5	2 9.1	2 9.1	9 40.9	14 63.6	3 13.6	4 18.2	2 9.1	-	2 9.1	1 4.5
	40歳代	28 100.0	21 75.0	6 21.4	1 3.6	3 10.7	1 3.6	8 28.6	14 50.0	2 7.1	9 32.1	5 17.9	1 3.6	2 7.1	-
	50歳代	33 100.0	23 69.7	12 36.4	3 9.1	5 15.2	2 6.1	9 27.3	19 57.6	-	4 12.1	3 9.1	2 6.1	-	1 3.0
	60歳代	30 100.0	17 56.7	8 26.7	5 16.7	6 20.0	2 6.7	7 23.3	14 46.7	3 10.0	6 20.0	2 6.7	2 6.7	-	3 10.0
	70歳以上	47 100.0	30 63.8	10 21.3	10 21.3	6 12.8	2 4.3	10 21.3	22 46.8	5 10.6	11 23.4	-	5 10.6	2 4.3	3 6.4
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	7 58.3	2 16.7	2 16.7	-	2 16.7	3 25.0	6 50.0	1 8.3	2 16.7	-	2 16.7	-	1 8.3

性・年代別に見ると、大半の年代で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多くなっており、女性の30歳代と男性の40歳代では7割台となっています。女性の29歳以下では「子育てと仕事の両立が難しい」「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が68.8%でともに多くなっているほか、女性の60歳代と男性の30歳代では「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が最も多くなっています。

このほか、男女とも30歳代では「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が4割となっています。

図 I - 59 問 15 (1) : 女性が仕事をもち続けるときの妨げ【性・就労状況別】

		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	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	特にない	無回答
全体		415 100.0	244 58.8	102 24.6	72 17.3	42 10.1	45 10.8	110 26.5	200 48.2	43 10.4	81 19.5	35 8.4	36 8.7	11 2.7	8 1.9	23 5.5
性・就労状況別	女性合計	232 100.0	127 54.7	59 25.4	48 20.7	17 7.3	34 14.7	62 26.7	107 46.1	27 11.6	41 17.7	21 9.1	24 10.3	7 3.0	3 1.3	14 6.0
	自営業	28 100.0	13 46.4	5 17.9	6 21.4	2 7.1	4 14.3	7 25.0	14 50.0	3 10.7	6 21.4	2 7.1	1 3.6	-	-	3 10.7
	企業経営者・役員	8 100.0	5 62.5	3 37.5	2 25.0	-	3 37.5	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	-	-
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	39 58.2	13 19.4	16 23.9	3 4.5	10 14.9	25 37.3	36 53.7	10 14.9	16 23.9	8 11.9	6 9.0	3 4.5	-	-
	派遣社員・契約社員	16 100.0	10 62.5	6 37.5	5 31.3	-	2 12.5	3 18.8	10 62.5	2 12.5	1 6.3	-	1 6.3	-	-	1 6.3
	臨時・非常勤	30 100.0	15 50.0	8 26.7	2 6.7	1 3.3	7 23.3	9 30.0	13 43.3	2 6.7	3 10.0	4 13.3	4 13.3	-	1 3.3	3 10.0
	その他	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-	1 20.0	-	-	-	2 40.0	1 20.0	1 20.0	-
	働いていない	67 100.0	39 58.2	21 31.3	15 22.4	9 13.4	7 10.4	15 22.4	28 41.8	7 10.4	12 17.9	6 9.0	9 13.4	2 3.0	1 1.5	4 6.0
	就労状況無回答	11 100.0	5 45.5	2 18.2	1 9.1	2 18.2	1 9.1	2 18.2	3 27.3	2 18.2	2 18.2	-	-	1 9.1	-	3 27.3
	男性合計	171 100.0	110 64.3	41 24.0	22 12.9	25 14.6	9 5.3	45 26.3	87 50.9	15 8.8	38 22.2	14 8.2	10 5.8	4 2.3	5 2.9	8 4.7
	自営業	26 100.0	15 57.7	12 46.2	3 11.5	4 15.4	2 7.7	2 7.7	10 38.5	2 7.7	6 23.1	2 7.7	2 7.7	-	1 3.8	1 3.8
	企業経営者・役員	29 100.0	17 58.6	5 17.2	4 13.8	5 17.2	1 3.4	5 17.2	15 51.7	-	5 17.2	1 3.4	1 3.4	1 3.4	-	5 17.2
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	48 69.6	15 21.7	7 10.1	9 13.0	4 5.8	21 30.4	37 53.6	6 8.7	17 24.6	8 11.6	2 2.9	2 2.9	3 4.3	1 1.4
	派遣社員・契約社員	9 100.0	3 33.3	2 22.2	-	3 33.3	-	4 44.4	5 55.6	1 11.1	1 11.1	1 11.1	-	1 11.1	1 11.1	-
	臨時・非常勤	6 100.0	3 50.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	-	3 50.0	4 66.7	-	2 33.3	-	-	-	-	-
	その他	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
	働いていない	26 100.0	19 73.1	6 23.1	6 23.1	2 7.7	2 7.7	8 30.8	13 50.0	4 15.4	5 19.2	1 3.8	5 19.2	-	-	1 3.8
	就労状況無回答	5 100.0	4 80.0	-	-	1 20.0	-	1 20.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	7 58.3	2 16.7	2 16.7	-	2 16.7	3 25.0	6 50.0	1 8.3	2 16.7	-	2 16.7	-	-	1 8.3

性・就労状況別に見ると、女性の派遣社員・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62.5%で「子育てと仕事の両立が難しい」とともに多くなっています。また、男性の常勤の正規社員・公務員では「子育てと仕事の両立が難しい」が69.6%で多くなっています。

図 I - 60 問 15 (1) : 女性が仕事を続けるときの妨げ【従業員規模別】

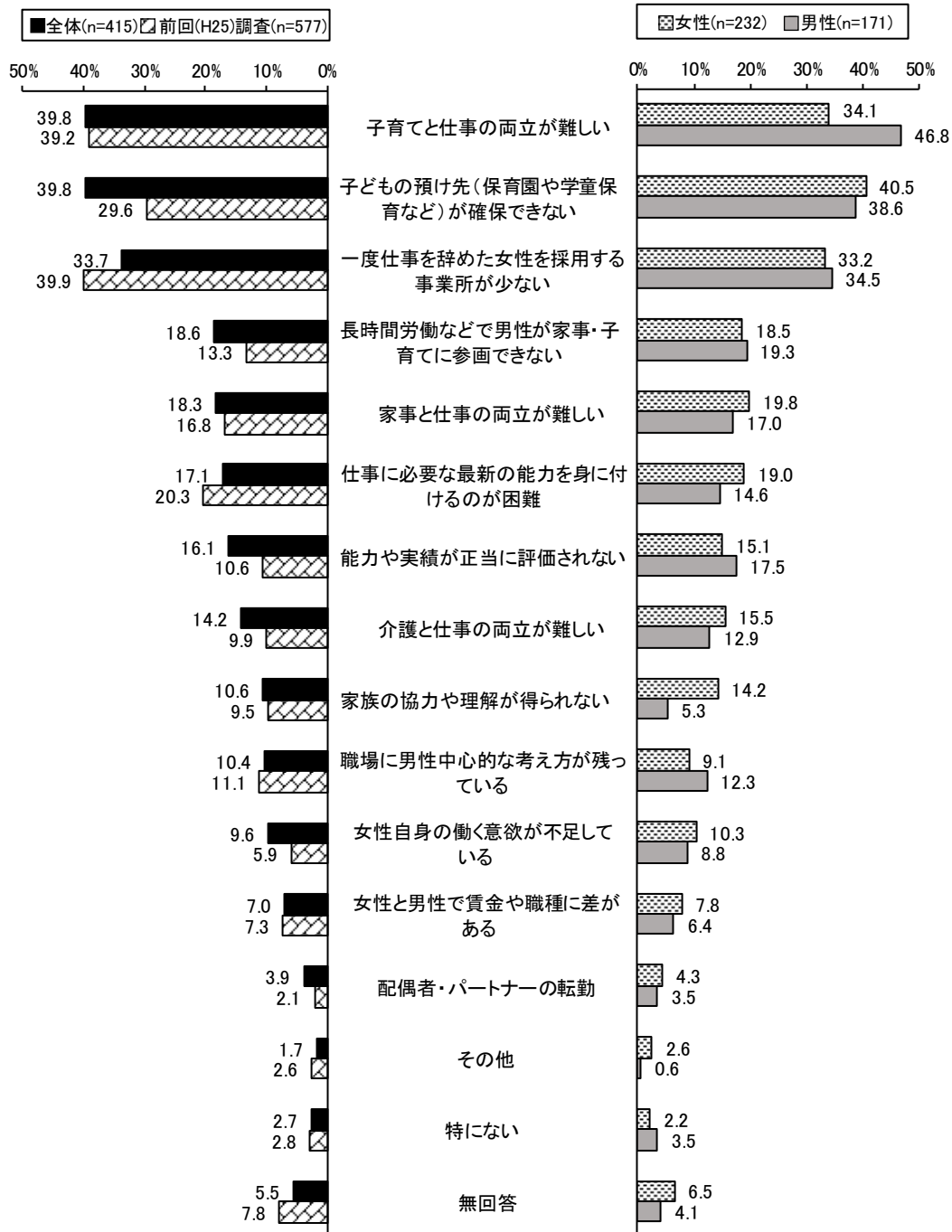
	全体	子育てと仕事の両立が難しい	家事と仕事の両立が難しい	介護と仕事の両立が難しい	女性と男性で賃金や職種に差がある	家族の協力や理解が得られない	長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない	子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない	能力や実績が正に評価されない	職場に男性中心的な考え方が残っている	女性自身の働く意欲が不足している	配偶者・パートナーの転勤
全体	224 100.0	137 61.2	51 22.8	36 16.1	21 9.4	26 11.6	68 30.4	120 53.6	21 9.4	44 19.6	19 8.5	13 5.8
従業員規模別	20人以下	47 100.0	29 61.7	9 19.1	9 19.1	5 10.6	4 8.5	15 31.9	14 29.8	5 10.6	-	3 6.4
	21~100人	36 100.0	22 61.1	11 30.6	8 22.2	2 5.6	6 16.7	9 25.0	21 58.3	1 2.8	2 5.6	3 8.3
	101~1,000人	57 100.0	36 63.2	15 26.3	10 17.5	8 14.0	4 7.0	17 29.8	33 57.9	9 15.8	4 7.0	3 5.3
	1,001人以上	84 100.0	50 59.5	16 19.0	9 10.7	6 7.1	12 14.3	27 32.1	52 61.9	6 7.1	13 15.5	4 4.8
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *

	全体	その他	特にない	無回答
全体	224 100.0	4 1.8	5 2.2	10 4.5
従業員規模別	20人以下	2 4.3	2 4.3	5 10.6
	21~100人	1 2.8	-	1 2.8
	101~1,000人	1 1.8	2 3.5	2 3.5
	1,001人以上	-	1 1.2	2 2.4
	無回答	- *	- *	- *

従業員規模別に見ると、従業員 21 人以上では「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6割前後であるのに対し、従業員 20 人以下では 29.8%にとどまっています。

(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

図 I - 61 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」「子どもの預け先(保育園や学童保育など)が確保できない」(それぞれ39.8%)がともに多く、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が33.7%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「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10.2ポイント、「能力や実績が正當に評価

されない」が5.5ポイント増加しています。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6.2ポイント減少しています。

男女別に見ると、最も多い回答は女性で「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」（40.5%）、男性で「子育てと仕事の両立が難しい」（46.8%）となっています。また、女性の「家族の協力や理解が得られない」が男性を8.9ポイント上回っているのに対し、男性の「子育てと仕事の両立が難しい」は女性を12.7ポイント上回っています。

図I-62 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・年代別】

		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	特にな	無回答
性・年代別	全体	415 100.0	165 39.8	76 18.3	59 14.2	29 7.0	44 10.6	77 18.6	165 39.8	140 33.7	67 16.1	43 10.4	71 17.1	40 9.6	16 3.9	7 1.7	11 2.7	23 5.5
	女性合計	232 100.0	79 34.1	46 19.8	36 15.5	18 7.8	33 14.2	43 18.5	94 40.5	77 33.2	35 15.1	21 9.1	44 19.0	24 10.3	10 4.3	6 2.6	5 2.2	15 6.5
	29歳以下	16 100.0	6 37.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3	1 6.3	3 18.8	11 68.8	2 12.5	5 31.3	-	6 37.5	-	1 6.3	-	1 6.3	1 6.3
	30歳代	30 100.0	14 46.7	10 33.3	3 10.0	-	5 16.7	9 30.0	14 46.7	10 33.3	4 13.3	2 6.7	2 6.7	4 13.3	2 6.7	3 10.0	-	-
	40歳代	45 100.0	11 24.4	6 13.3	4 8.9	6 13.3	7 15.6	10 22.2	23 51.1	16 35.6	9 20.0	5 11.1	13 28.9	6 13.3	1 2.2	1 2.2	-	3 6.7
	50歳代	44 100.0	16 36.4	11 25.0	8 18.2	3 6.8	7 15.9	7 15.9	13 29.5	17 38.6	5 11.4	4 9.1	7 15.9	9 20.5	3 6.8	4 9.1	-	2 4.5
	60歳代	55 100.0	18 32.7	13 23.6	12 21.8	4 7.3	8 14.5	9 16.4	21 38.2	20 36.4	8 14.5	6 10.9	10 18.2	2 3.6	1 1.8	-	-	4 7.3
	70歳以上	42 100.0	14 33.3	5 11.9	8 19.0	4 9.5	5 11.9	5 11.9	12 28.6	12 28.6	4 9.5	4 9.5	6 14.3	3 7.1	2 4.8	-	4 9.5	5 11.9
	男性合計	171 100.0	80 46.8	29 17.0	22 12.9	11 6.4	9 5.3	33 19.3	66 38.6	59 34.5	30 17.5	21 12.3	25 14.6	15 8.8	6 3.5	1 0.6	6 3.5	7 4.1
	29歳以下	11 100.0	7 63.6	2 18.2	4 36.4	1 9.1	-	-	4 36.4	3 27.3	2 18.2	2 18.2	2 18.2	1 9.1	1 9.1	-	-	-
	30歳代	22 100.0	7 31.8	2 9.1	-	3 13.6	2 9.1	2 9.1	8 36.4	8 36.4	6 27.3	5 22.7	4 18.2	3 13.6	1 4.5	-	1 4.5	-
	40歳代	28 100.0	14 50.0	5 17.9	2 7.1	1 3.6	2 7.1	5 17.9	10 35.7	13 46.4	3 10.7	3 10.7	4 14.3	3 10.7	1 3.6	-	2 7.1	-
	50歳代	33 100.0	16 48.5	7 21.2	6 18.2	2 6.1	-	8 24.2	12 36.4	10 30.3	4 12.1	4 12.1	5 15.2	5 15.2	2 6.1	-	1 3.0	1 3.0
	60歳代	30 100.0	14 46.7	5 16.7	4 13.3	2 6.7	3 10.0	6 20.0	11 36.7	13 43.3	7 23.3	1 3.3	5 16.7	2 6.7	-	-	-	2 6.7
	70歳以上	47 100.0	22 46.8	8 17.0	6 12.8	2 4.3	2 4.3	12 25.5	21 44.7	12 25.5	8 17.0	6 12.8	5 10.6	1 2.1	1 2.1	1 2.1	2 4.3	4 8.5
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	6 50.0	1 8.3	1 8.3	-	2 16.7	1 8.3	5 41.7	4 33.3	2 16.7	1 8.3	2 16.7	1 8.3	-	-	-	1 8.3

性・年代別に見ると、女性では多くの年代で「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」が最も多くなっており、29歳以下では68.8%となっています。女性の30歳代では「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」「子育てと仕事の両立が難しい」がともに多くなっているほか、50歳代では「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が38.6%で最も多くなっています。

男性では、40歳代から70歳以上にかけて「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多くなっています。30歳代では「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が36.4%でともに多くなっています。

図 I - 63 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・就労状況別】

		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	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	特にな	無回答
全体		415 100.0	165 39.8	76 18.3	59 14.2	29 7.0	44 10.6	77 18.6	165 39.8	140 33.7	67 16.1	43 10.4	71 17.1	40 9.6	16 3.9	7 1.7	11 2.7	23 5.5
性・就労状況別	女性合計	232 100.0	79 34.1	46 19.8	36 15.5	18 7.8	33 14.2	43 18.5	94 40.5	77 33.2	35 15.1	21 9.1	44 19.0	24 10.3	10 4.3	6 2.6	5 2.2	15 6.5
	自営業	28 100.0	10 35.7	6 21.4	6 21.4	1 3.6	6 21.4	3 10.7	13 46.4	7 25.0	2 7.1	2 7.1	5 17.9	2 7.1	-	-	-	4 14.3
	企業経営者・役員	8 100.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	-	4 50.0	-	3 37.5	3 37.5	-	-	1 12.5	2 25.0	2 25.0	1 12.5	-	-
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	22 32.8	10 14.9	9 13.4	8 11.9	6 9.0	13 19.4	33 49.3	24 35.8	14 20.9	8 11.9	15 22.4	8 11.9	4 6.0	3 4.5	1 1.5	1 1.5
	派遣社員・契約社員	16 100.0	4 25.0	3 18.8	5 31.3	-	3 18.8	5 31.3	5 31.3	4 25.0	4 25.0	2 12.5	4 25.0	2 12.5	-	1 6.3	-	-
	臨時・非常勤	30 100.0	9 30.0	9 30.0	2 6.7	2 30.0	9 30.0	6 20.0	11 36.7	7 23.3	3 10.0	4 13.3	4 13.3	4 13.3	1 3.3	-	2 6.7	3 10.0
	その他	5 100.0	2 40.0	-	-	1 20.0	-	1 20.0	3 60.0	1 20.0	-	-	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-
	働いていない	67 100.0	26 38.8	15 22.4	11 16.4	7 10.4	4 6.0	13 19.4	24 35.8	27 40.3	11 16.4	5 7.5	12 17.9	5 7.5	2 3.0	1 1.5	1 1.5	4 6.0
	就労状況無回答	11 100.0	4 36.4	2 18.2	1 9.1	1 9.1	1 9.1	2 18.2	2 18.2	4 36.4	1 9.1	-	2 18.2	-	-	-	-	3 27.3
	男性合計	171 100.0	80 46.8	29 17.0	22 12.9	11 6.4	9 5.3	33 19.3	66 38.6	59 34.5	30 17.5	21 12.3	25 14.6	15 8.8	6 3.5	1 0.6	6 3.5	7 4.1
	自営業	26 100.0	12 46.2	8 30.8	4 15.4	-	2 7.7	2 7.7	8 30.8	7 26.9	4 15.4	3 11.5	4 15.4	3 11.5	1 3.8	-	1 3.8	1 3.8
	企業経営者・役員	29 100.0	16 55.2	3 10.3	2 6.9	3 10.3	2 6.9	6 20.7	11 37.9	7 24.1	3 10.3	6 20.7	1 3.4	1 3.4	-	1 3.4	-	4 13.8
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	35 50.7	11 15.9	8 11.6	3 4.3	3 4.3	11 15.9	26 37.7	28 40.6	11 15.9	8 11.6	11 15.9	8 11.6	5 7.2	-	4 5.8	-
	派遣社員・契約社員	9 100.0	3 33.3	2 22.2	-	2 22.2	-	2 22.2	3 33.3	5 55.6	2 22.2	2 22.2	1 11.1	1 11.1	-	-	1 11.1	-
	臨時・非常勤	6 100.0	1 16.7	-	1 16.7	1 16.7	-	3 50.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	-	1 16.7	-	-	-	-	-
	その他	1 100.0	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
	働いていない	26 100.0	11 42.3	5 19.2	5 19.2	1 3.8	2 7.7	7 26.9	12 46.2	10 38.5	7 26.9	-	7 26.9	1 3.8	-	-	-	2 7.7
	就労状況無回答	5 100.0	1 20.0	-	1 20.0	1 20.0	-	2 40.0	3 60.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	-	1 20.0	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	6 50.0	1 8.3	1 8.3	-	2 16.7	1 8.3	5 41.7	4 33.3	2 16.7	1 8.3	2 16.7	1 8.3	-	-	-	1 8.3

性・就労状況別に見ると、女性の自営業、常勤の正規社員・公務員では「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5割弱で多くなっています。また、女性の臨時・非常勤では「家事と仕事の両立が難しい」「家族の協力や理解が得られない」がそれぞれ30.0%で多くなっています。男性では、企業経営者・役員で「子育てと仕事の両立が難しい」が55.2%で多くなっています。

図 I - 64 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【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 的な考え方が 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
全体		224 100.0	94 42.0	38 17.0	27 12.1	15 6.7	27 12.1	44 19.6	95 42.4	78 34.8	35 15.6	30 13.4	36 16.1
従業員規模別	20人以下	47 100.0	23 48.9	5 10.6	7 14.9	3 6.4	5 10.6	10 21.3	14 29.8	15 31.9	4 8.5	8 17.0	6 12.8
	21～100人	36 100.0	17 47.2	10 27.8	4 11.1	3 8.3	7 19.4	8 22.2	17 47.2	9 25.0	3 8.3	10 27.8	4 11.1
	101～1,000人	57 100.0	22 38.6	11 19.3	9 15.8	5 8.8	9 15.8	11 19.3	28 49.1	19 33.3	12 21.1	5 8.8	4 7.0
	1,001人以上	84 100.0	32 38.1	12 14.3	7 8.3	4 4.8	6 7.1	15 17.9	36 42.9	35 41.7	16 19.0	7 8.3	22 26.7
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *

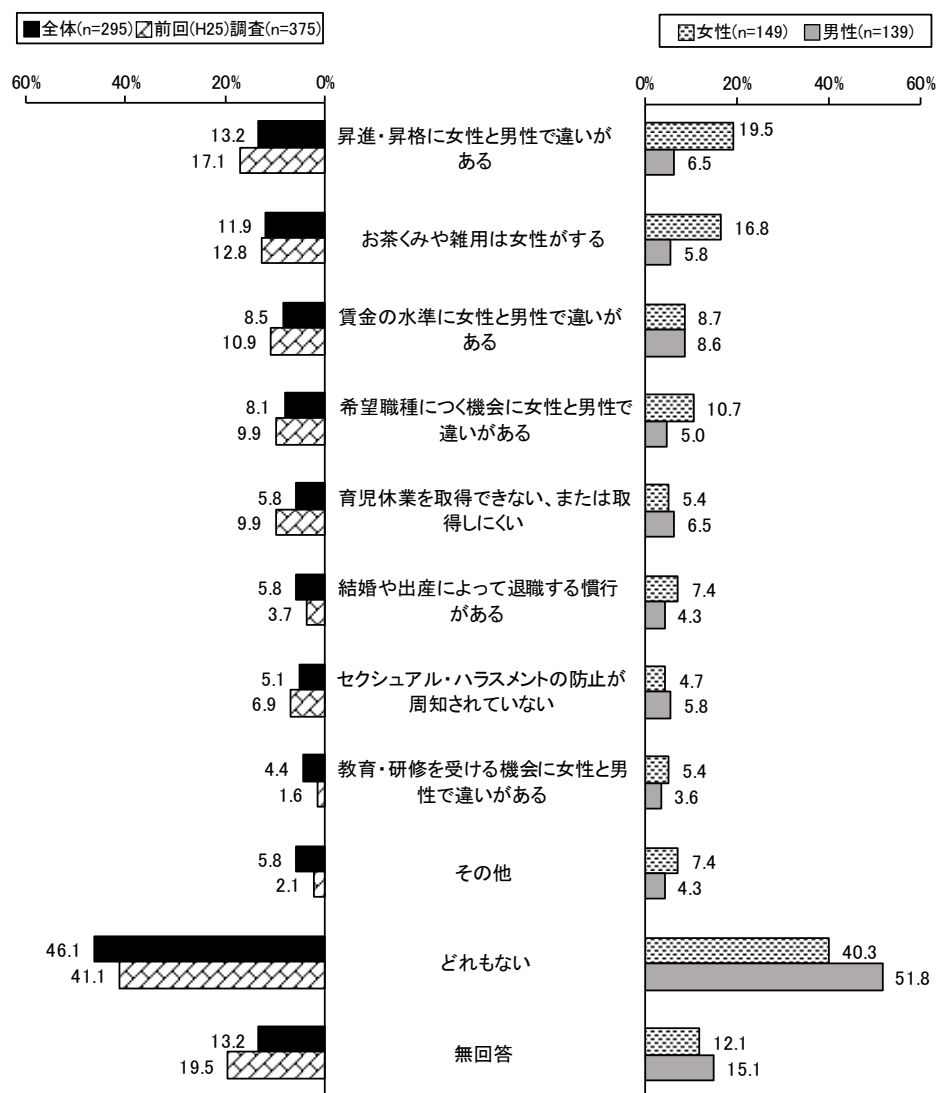
		全 体	女 性 自 身 の 働 く 意 欲 が 不 足 し て い る	配 偶 者 ・ パ ー ト ナ ー の 転 勤	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全 体		224 100.0	23 10.3	9 4.0	6 2.7	7 3.1	8 3.6
従 業 員 規 模 別	20人以下	47 100.0	4 8.5	3 6.4	2 4.3	2 4.3	3 6.4
	21～100人	36 100.0	3 8.3	1 2.8	－ －	－ －	1 2.8
	101～1,000人	57 100.0	6 10.5	4 7.0	2 3.5	1 1.8	2 3.5
	1,001人以上	84 100.0	10 11.9	1 1.2	2 2.4	4 4.8	2 2.4
	無回答	－ ＊	－ ＊	－ ＊	－ ＊	－ ＊	－ ＊

従業員規模別に見ると、従業員 100 人以下では「子育てと仕事の両立が難しい」が5割弱、「職場に男性中心な考え方が残っている」が2割弱から3割弱であり、従業員 101 人以上に比べて多くなっています。従業員 101 人以上では「能力や実績が正当に評価されない」が2割前後であり、従業員 100 人以下に比べて多くなっています。また、従業員 21～100 人では「家事と仕事の両立が難しい」が27.8%、従業員 1,001 人以上では「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」が26.2%であり、他の規模に比べて多くなっています。また、従業員 21 人以上では「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4割台であるのに対し、従業員 20 人以下では29.8%にとどまっています。

問 16：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い

【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、次のようなことがありますか。（○はいくつでも）

図 I - 65 問 16：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い



現在働いている回答者に対し、職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違いを聞いたところ、男女の違いとして「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が13.2%で最も多く、「お茶くみや雑用は女性がする」が11.9%、「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が8.5%、「希望職種につく機会に女性と男性で違いがある」が8.1%で続きます。なお、「どれもない」が46.1%を占めています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「どれもない」が5.0ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」「お茶くみや雑用は女性

がする」は男性を 11 ポイント以上上回っています。一方、男性の「どれもない」は女性を 11.5 ポイント上回っています。

図 I - 66 問 16：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【性・年代別】

		全体	賃金の水準に女性と男性で違いがある	昇進・昇格に女性と男性で違いがある	希望職種につく機会に女性と男性で違いがある	教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある	育児休業を取得できない、または取得しにくい	お茶くみや雑用は女性がする	結婚や出産によって退職する慣行がある	セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない	その他	どれもない	無回答	
全体		295 100.0	25 8.5	39 13.2	24 8.1	13 4.4	17 5.8	35 11.9	15 5.1	17 5.8	17 5.8	136 46.1	39 13.2	
性・年代別	女性	女性合計	149 100.0	13 8.7	29 19.5	16 10.7	8 5.4	8 5.4	25 16.8	7 4.7	11 7.4	11 7.4	60 40.3	18 12.1
		29歳以下	11 100.0	-	3 27.3	3 27.3	-	-	1 9.1	2 18.2	-	1 9.1	6 54.5	-
		30歳代	22 100.0	2 9.1	6 27.3	4 18.2	1 4.5	1 4.5	2 9.1	1 4.5	-	1 4.5	10 45.5	4 18.2
		40歳代	42 100.0	5 11.9	10 23.8	4 9.5	2 4.8	2 4.8	10 23.8	2 4.8	5 11.9	5 11.9	17 40.5	1 2.4
		50歳代	31 100.0	3 9.7	7 22.6	3 9.7	3 9.7	1 3.2	4 12.9	-	1 3.2	3 9.7	9 29.0	6 19.4
		60歳代	27 100.0	1 3.7	2 7.4	1 3.7	1 3.7	4 14.8	6 22.2	2 7.4	4 14.8	-	10 37.0	4 14.8
		70歳以上	16 100.0	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3	-	2 12.5	-	1 6.3	1 6.3	8 50.0	3 18.8
		男性合計	139 100.0	12 8.6	9 6.5	7 5.0	5 3.6	9 6.5	8 5.8	8 5.8	6 4.3	6 4.3	72 51.8	21 15.1
	男性	29歳以下	8 100.0	1 12.5	1 12.5	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	1 12.5	-	3 37.5	-
		30歳代	21 100.0	1 4.8	-	-	-	-	-	2 9.5	1 4.8	-	13 61.9	5 23.8
		40歳代	27 100.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	-	3 11.1	2 7.4	3 11.1	1 3.7	1 3.7	19 70.4	-
		50歳代	32 100.0	3 9.4	3 9.4	-	1 3.1	5 15.6	2 6.3	-	2 6.3	2 6.3	16 50.0	4 12.5
		60歳代	25 100.0	2 8.0	2 8.0	4 16.0	1 4.0	-	-	-	1 4.0	2 8.0	12 48.0	4 16.0
		70歳以上	26 100.0	4 15.4	2 7.7	2 7.7	2 7.7	1 3.8	3 11.5	2 7.7	-	1 3.8	9 34.6	8 30.8
どちらともいえない、無回答		7 100.0	-	1 14.3	1 14.3	-	-	2 28.6	-	-	-	4 57.1	-	

性・年代別に見ると、女性の 40 歳代と 60 歳代では「お茶くみや雑用は女性がする」が 2 割強であり、他の年代に比べて多くなっています。また、「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」「希望職種につく機会に女性と男性で違いがある」は、おおむね年代とともに割合が減少しています。男性では、30 歳代と 40 歳代で「どれもない」が 6 割以上であり、他の年代に比べて多くなっています。

図 I - 67 問 16：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【性・就労状況別】

		全体	賃金の水準に女性と男性で違いがある	昇進・昇格に女性と男性で違いがある	希望職種につき機会に女性と男性で違いがある	教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある	育児休業を取得できない、または取得しにくい	お茶くみや雑用は女性がする	退職する慣行がある	結婚や出産によって退職する慣行がある	セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない	その他	どれもない	無回答
全体		295 100.0	25 8.5	39 13.2	24 8.1	13 4.4	17 5.8	35 11.9	15 5.1	17 5.8	17 5.8	17 5.8	136 46.1	39 13.2
性・就労状況別	女性合計	149 100.0	13 8.7	29 19.5	16 10.7	8 5.4	8 5.4	25 16.8	7 4.7	11 7.4	11 7.4	11 7.4	60 40.3	18 12.1
	自営業	28 100.0	1 3.6	-	-	3 10.7	-	3 10.7	-	-	1 3.6	2 7.1	14 50.0	6 21.4
	企業経営者・役員	8 100.0	1 12.5	-	1 12.5	-	-	1 12.5	-	-	-	1 12.5	4 50.0	2 25.0
	常勤の正規社員・公務員	67 100.0	5 7.5	20 29.9	12 17.9	3 4.5	3 4.5	11 16.4	4 6.0	6 9.0	5 7.5	5 7.5	24 35.8	5 7.5
	派遣社員・契約社員	16 100.0	4 25.0	4 25.0	1 6.3	-	1 6.3	6 37.5	1 6.3	2 12.5	2 12.5	2 12.5	4 25.0	1 6.3
	臨時・非常勤	30 100.0	2 6.7	5 16.7	2 6.7	2 6.7	4 13.3	4 13.3	2 6.7	2 6.7	1 3.3	1 3.3	14 46.7	4 13.3
	男性合計	139 100.0	12 8.6	9 6.5	7 5.0	5 3.6	9 6.5	8 5.8	8 5.8	6 4.3	6 4.3	6 4.3	72 51.8	21 15.1
	自営業	26 100.0	1 3.8	2 7.7	3 11.5	-	-	2 7.7	1 3.8	1 3.8	1 3.8	1 3.8	13 50.0	6 23.1
	企業経営者・役員	29 100.0	3 10.3	1 3.4	2 6.9	3 10.3	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	1 3.4	13 44.8	8 27.6
	常勤の正規社員・公務員	69 100.0	5 7.2	3 4.3	1 1.4	1 1.4	7 10.1	4 5.8	5 7.2	3 4.3	4 5.8	4 5.8	41 59.4	4 5.8
	派遣社員・契約社員	9 100.0	2 22.2	2 22.2	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	-	-	3 33.3	-
	臨時・非常勤	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	2 33.3	3 50.0
どちらともいえない、無回答		7 100.0	-	1 14.3	1 14.3	-	-	2 28.6	-	-	-	-	4 57.1	-

性・就労状況別に見ると、女性では常勤の正規社員・公務員、派遣社員・契約社員で「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が2割台半ばからほぼ3割、派遣社員・契約社員で「お茶くみや雑用は女性がする」が37.5%、「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が25.0%で多くなっています。

図 I - 68 問 16：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【従業員規模別】

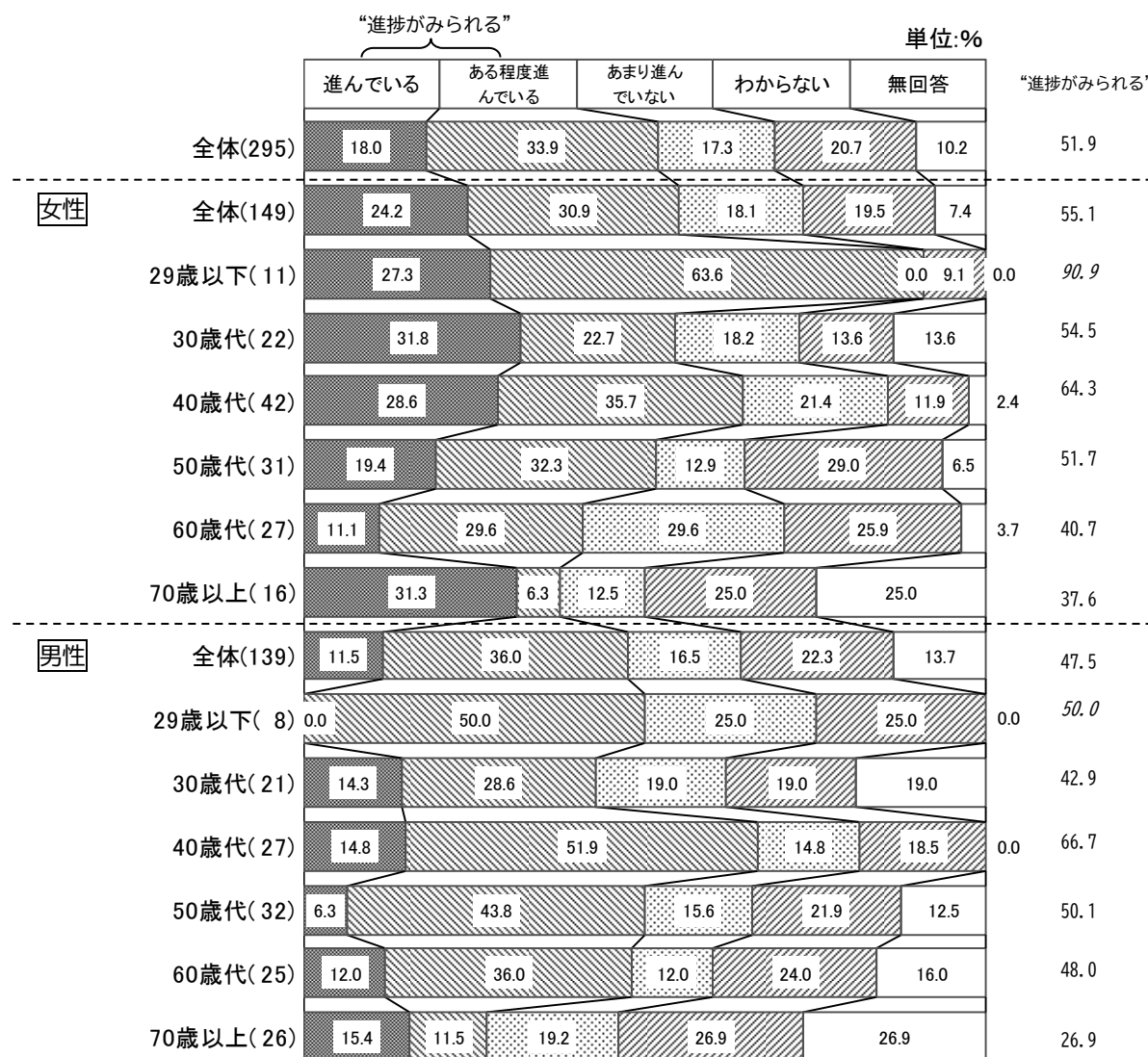
		全体	賃金の水準に女性と男性で違いがある	昇進・昇格に女性と男性で違いがある	希望職種につき機会に女性と男性で違いがある	教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある	育児休業を取得できない、または取得しにくい	お茶くみや雑用は女性がする	退職する慣行がある	結婚や出産によって退職する慣行がある	セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない	その他	どれもない	無回答
全体		224 100.0	23 10.3	34 15.2	20 8.9	8 3.6	16 7.1	30 13.4	14 6.3	15 6.7	15 6.7	13 5.8	98 43.8	27 12.1
従業員規模別	20人以下	47 100.0	4 8.5	4 8.5	3 6.4	2 4.3	5 10.6	9 19.1	1 2.1	4 8.5	4 8.5	3 6.4	16 34.0	9 19.1
	21～100人	36 100.0	7 19.4	5 13.9	3 8.3	2 5.6	2 5.6	7 19.4	2 5.6	2 5.6	-	2 5.6	14 38.9	6 16.7
	101～1,000人	57 100.0	5 8.8	10 17.5	5 8.8	3 5.3	2 3.5	6 10.5	5 8.8	6 10.5	6 10.5	3 5.3	26 45.6	5 8.8
	1,001人以上	84 100.0	7 8.3	15 17.9	9 10.7	1 1.2	7 8.3	8 9.5	6 7.1	5 6.0	5 6.0	5 6.0	42 50.0	7 8.3
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *

従業員規模別に見ると、従業員 21～100 人では「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が19.4%、従業員 100 人以下では「お茶くみや雑用は女性がする」がほぼ2割であり、他の規模に比べて多くなっています。

問 17：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）

図 I - 69 問 17：女性活躍のための取組の進捗度



現在働いている回答者に対し、勤務先における女性活躍のための取組の進捗状況について聞いたところ、「進んでいる」が 18.0%、「ある程度進んでいる」が 33.9%であり、進捗がみられるという回答が全体の 5 割強を占めています。「あまり進んでいない」は 17.3%、「わからない」は 20.7%です。

男女別に見ると、男女とも“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「あまり進んでいない」を上回っています。“進捗がみられる”は女性（55.1%）が男性（47.5%）を 7.6 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、男女の 40 歳代で“進捗がみられる”が 6 割台となっています。また、女性の 30 歳代と 50 歳代、男性の 50 歳代で“進捗がみられる”が 5 割台となっています。

図 I - 70 問 17：女性活躍のための取組の進捗度【性・就労状況別】

		“進捗がみられる”						
		全体	進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	わからない	無回答	
全体		295 100.0	53 18.0	100 33.9	51 17.3	61 20.7	30 10.2	
性・就労状況別	女性	女性合計	149 100.0	36 24.2	46 30.9	27 18.1	29 19.5	11 7.4
		自営業	28 100.0	6 21.4	4 14.3	5 17.9	8 28.6	5 17.9
		企業経営者・役員	8 100.0	4 50.0	1 12.5	-	1 12.5	2 25.0
		常勤の正規社員・公務員	67 100.0	19 28.4	30 44.8	8 11.9	6 9.0	4 6.0
		派遣社員・契約社員	16 100.0	4 25.0	5 31.3	4 25.0	3 18.8	-
		臨時・非常勤	30 100.0	3 10.0	6 20.0	10 33.3	11 36.7	-
		男性合計	139 100.0	16 11.5	50 36.0	23 16.5	31 22.3	19 13.7
	男性	自営業	26 100.0	2 7.7	3 11.5	3 11.5	13 50.0	5 19.2
		企業経営者・役員	29 100.0	4 13.8	10 34.5	5 17.2	3 10.3	7 24.1
		常勤の正規社員・公務員	69 100.0	10 14.5	34 49.3	13 18.8	8 11.6	4 5.8
		派遣社員・契約社員	9 100.0	-	1 11.1	2 22.2	6 66.7	-
		臨時・非常勤	6 100.0	-	2 33.3	-	1 16.7	3 50.0
		どちらともはいえない、無回答		7 100.0	1 14.3	4 57.1	1 14.3	1 14.3

“進捗がみられる”

51.9

55.1

35.7

62.5

73.2

56.3

30.0

47.5

19.2

48.3

63.8

11.1

33.3

71.4

性・就労状況別に見ると、男女とも常勤の正規社員・公務員では“進捗がみられる”の割合が多くなっており、女性で73.2%、男性で63.8%を占めています。

性・就労状況別に見ると、男女とも常勤の正規社員・公務員では“進捗がみられる”の割合が多くなっており、女性で 73.2%、男性で 63.8%を占めています。

図 I - 71 問 17：女性活躍のための取組の進捗度【従業員規模別】

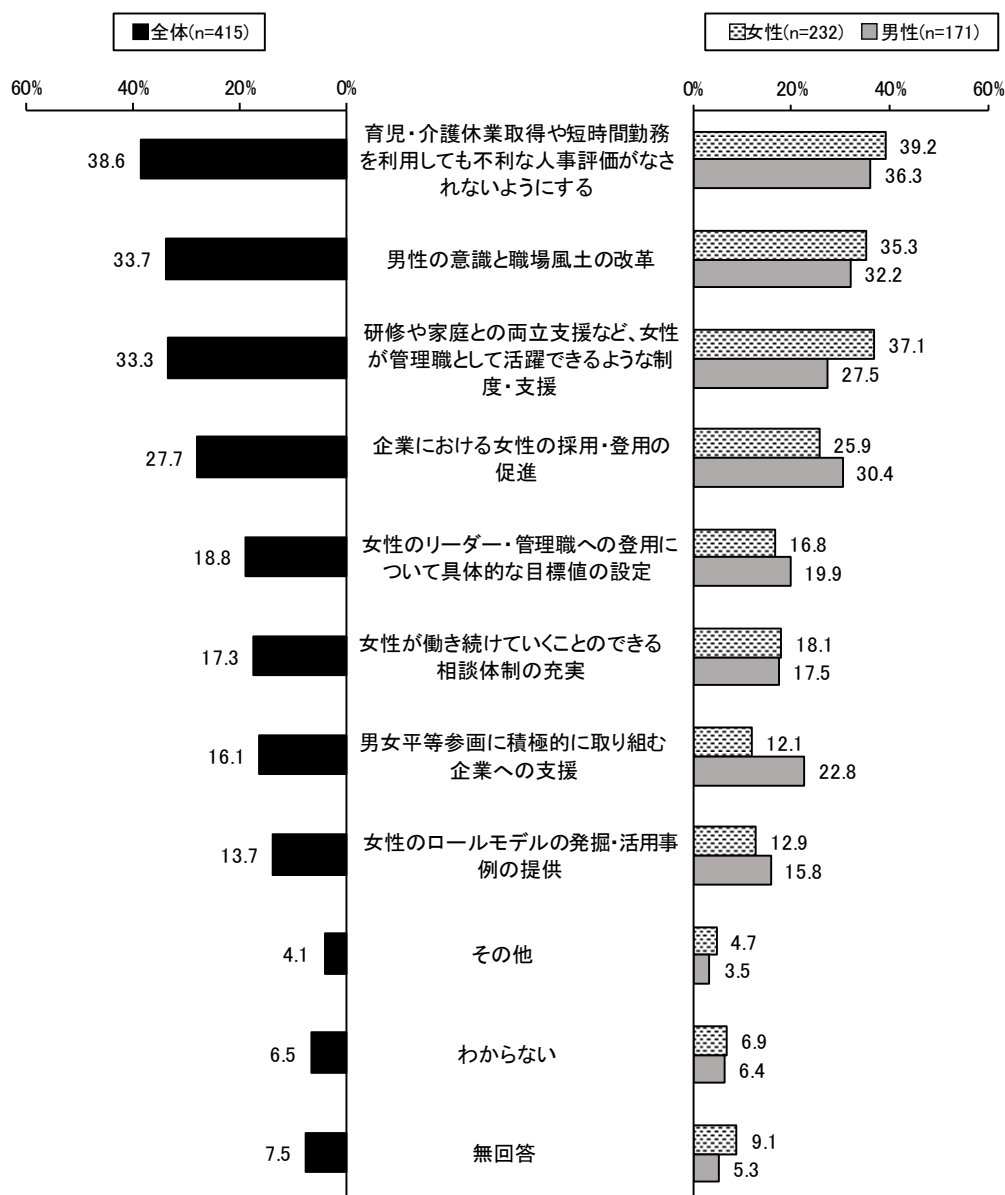
		“進捗がみられる”					“進捗がみられる”	
		全体	進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	わからない		無回答
全体		224 100.0	40 17.9	85 37.9	42 18.8	37 16.5	20 8.9	55.8
従業員規模別	20人以下	47 100.0	5 10.6	13 27.7	14 29.8	9 19.1	6 12.8	38.3
	21～100人	36 100.0	6 16.7	9 25.0	5 13.9	11 30.6	5 13.9	41.7
	101～1,000人	57 100.0	10 17.5	27 47.4	8 14.0	9 15.8	3 5.3	64.9
	1,001人以上	84 100.0	19 22.6	36 42.9	15 17.9	8 9.5	6 7.1	65.5
	無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *

従業員規模別に見ると、規模とともに“進捗がみられる”の割合が多くなっており、従業員 100 人以下の 4 割前後に対し、従業員 101 人以上では 6 割台半ばとなっています。また、従業員 20 人以下では「あまり進んでいない」が 29.8%であり、従業員 21 人以上に比べて多くなっています。

問 18：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)

図 I - 72 問 18：職場で女性が活躍する上で必要なこと



「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」が38.6%で最も多く、「男性の意識と職場風土の改革」が33.7%、「研修や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制度・支援」が33.3%で続きます。

男女別に見ると、女性の「研修や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制度・支援」は男性を9.6ポイント上回っています。一方、男性の「男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援」は女性を10.7ポイント上回っています。

図 I - 73 問 18：職場で女性が活躍する上で必要なこと【性・年代別】

		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・管理職への登用に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	女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援	研修や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制度・支援	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		415 100.0	115 27.7	78 18.8	57 13.7	72 17.3	67 16.1	138 33.3	160 38.6	140 33.7	17 4.1	27 6.5	31 7.5
性・年代別	女性合計	232 100.0	60 25.9	39 16.8	30 12.9	42 18.1	28 12.1	86 37.1	91 39.2	82 35.3	11 4.7	16 6.9	21 9.1
	29歳以下	16 100.0	4 25.0	1 6.3	3 18.8	4 25.0	2 12.5	8 50.0	10 62.5	4 25.0	-	-	2 12.5
	30歳代	30 100.0	5 16.7	6 20.0	6 20.0	6 20.0	2 6.7	16 53.3	16 53.3	6 20.0	2 6.7	2 6.7	2 6.7
	40歳代	45 100.0	9 20.0	9 20.0	10 22.2	9 20.0	6 13.3	21 46.7	19 42.2	17 37.8	2 4.4	2 4.4	-
	50歳代	44 100.0	10 22.7	6 13.6	8 18.2	6 13.6	5 11.4	12 27.3	17 38.6	22 50.0	4 9.1	1 2.3	4 9.1
	60歳代	55 100.0	20 36.4	9 16.4	3 5.5	10 18.2	7 12.7	15 27.3	22 40.0	21 38.2	2 3.6	6 10.9	5 9.1
	70歳以上	42 100.0	12 28.6	8 19.0	-	7 16.7	6 14.3	14 33.3	7 16.7	12 28.6	1 2.4	5 11.9	8 19.0
	男性合計	171 100.0	52 30.4	34 19.9	27 15.8	30 17.5	39 22.8	47 27.5	62 36.3	55 32.2	6 3.5	11 6.4	9 5.3
	29歳以下	11 100.0	1 9.1	-	4 36.4	3 27.3	1 9.1	2 18.2	4 36.4	6 54.5	-	1 9.1	-
	30歳代	22 100.0	6 27.3	3 13.6	1 4.5	3 13.6	5 22.7	4 18.2	8 36.4	10 45.5	1 4.5	2 9.1	1 4.5
	40歳代	28 100.0	6 21.4	8 28.6	7 25.0	6 21.4	3 10.7	6 21.4	9 32.1	9 32.1	1 3.6	2 7.1	1 3.6
	50歳代	33 100.0	9 27.3	8 24.2	9 27.3	6 18.2	6 18.2	8 24.2	15 45.5	8 24.2	-	3 9.1	-
	60歳代	30 100.0	8 26.7	8 26.7	3 10.0	5 16.7	9 30.0	14 46.7	9 30.0	10 33.3	2 6.7	2 6.7	1 3.3
	70歳以上	47 100.0	22 46.8	7 14.9	3 6.4	7 14.9	15 31.9	13 27.7	17 36.2	12 25.5	2 4.3	1 2.1	6 12.8
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	5 41.7	-	-	-	5 41.7	7 58.3	3 25.0	-	-	1 8.3

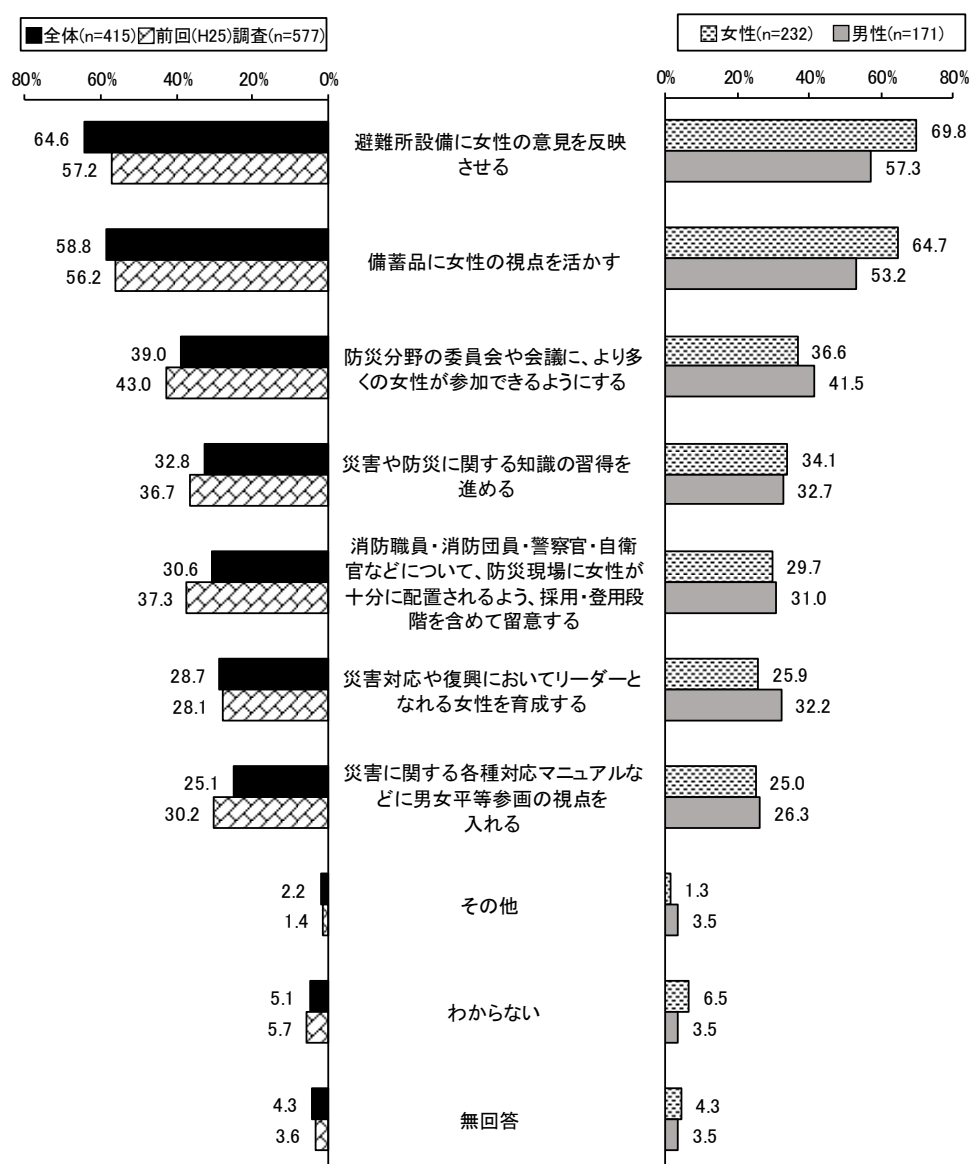
性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下と 60 歳代では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」、30 歳代では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」、40 歳代と 70 歳以上では「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」、50 歳代では「男性の意識と職場風土の改革」が最も多くなっています。男性では、30 歳代で「男性の意識と職場風土の改革」、40 歳代で「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」「男性の意識と職場風土の改革」、50 歳代で「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」、60 歳代で「研修や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制度・支援」、70 歳以上で「企業における女性の採用・登用の促進」が最も多くなっています。

9 社会参画について

問 19：防災分野で男女平等の視点を活かすために重要なこと

東日本大震災等をはじめとした近年の災害を経て、「平常時の防災や災害対応に女性の視点が無い」等の問題が指摘されています。あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）

図 I - 74 問 19：防災分野で男女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」が 64.6%で最も多く、「備蓄品に女性の視点を活かす」が 58.8%、「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」が 39.0%で続きます。

前回(H25)調査、今回(R 元)調査とも「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」「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」の3項目が上位を占めており、これらの取組に対するニーズが依然として強いことがわかります。このほか、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「避難所設備に女性の意見を反映させる」が7.4ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「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」は男性を11ポイント以上回っています。一方、男性の「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」は女性を6.3ポイント上回っています。

図 I - 75 問 19：防災分野で男女平等の視点を活かすために重要なこと【性・年代別】

		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れる女性を育成する	平等参画の視点をいれる	災害に関する各種対応マニュアルなどに男女	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		415 100.0	136 32.8	162 39.0	119 28.7	104 25.1	127 30.6	127 30.6	268 64.6	244 58.8	9 2.2	21 5.1	18 4.3
性・年代別	女性	女性合計	232 100.0	79 34.1	85 36.6	60 25.9	58 25.0	69 29.7	162 69.8	150 64.7	3 1.3	15 6.5	10 4.3
		29歳以下	16 100.0	5 31.3	7 43.8	2 12.5	3 18.8	5 31.3	9 56.3	12 75.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3
		30歳代	30 100.0	11 36.7	11 36.7	7 23.3	5 16.7	8 26.7	22 73.3	21 70.0	-	2 6.7	2 6.7
		40歳代	45 100.0	10 22.2	16 35.6	21 46.7	14 31.1	16 35.6	34 75.6	31 68.9	-	2 4.4	-
		50歳代	44 100.0	14 31.8	19 43.2	11 25.0	12 27.3	12 27.3	33 75.0	33 75.0	-	3 6.8	2 4.5
		60歳代	55 100.0	25 45.5	17 30.9	12 21.8	15 27.3	15 27.3	40 72.7	34 61.8	2 3.6	4 7.3	-
		70歳以上	42 100.0	14 33.3	15 35.7	7 16.7	9 21.4	13 31.0	24 57.1	19 45.2	-	3 7.1	5 11.9
		男性合計	171 100.0	56 32.7	71 41.5	55 32.2	45 26.3	53 31.0	98 57.3	91 53.2	6 3.5	6 3.5	6 3.5
	男性	29歳以下	11 100.0	5 45.5	3 27.3	3 27.3	2 18.2	2 18.2	5 45.5	6 54.5	-	2 18.2	-
		30歳代	22 100.0	5 22.7	8 36.4	5 22.7	3 13.6	5 22.7	8 36.4	9 40.9	2 9.1	1 4.5	1 4.5
		40歳代	28 100.0	7 25.0	8 28.6	10 35.7	7 25.0	11 39.3	14 50.0	14 50.0	1 3.6	2 7.1	-
		50歳代	33 100.0	11 33.3	20 60.6	15 45.5	9 27.3	13 39.4	18 54.5	19 57.6	-	1 3.0	-
		60歳代	30 100.0	11 36.7	13 43.3	10 33.3	11 36.7	7 23.3	22 73.3	19 63.3	1 3.3	-	1 3.3
		70歳以上	47 100.0	17 36.2	19 40.4	12 25.5	13 27.7	15 31.9	31 66.0	24 51.1	2 4.3	-	4 8.5
		どちらともいえない、無回答	12 100.0	1 8.3	6 50.0	4 33.3	1 8.3	5 41.7	8 66.7	3 25.0	-	-	2 16.7

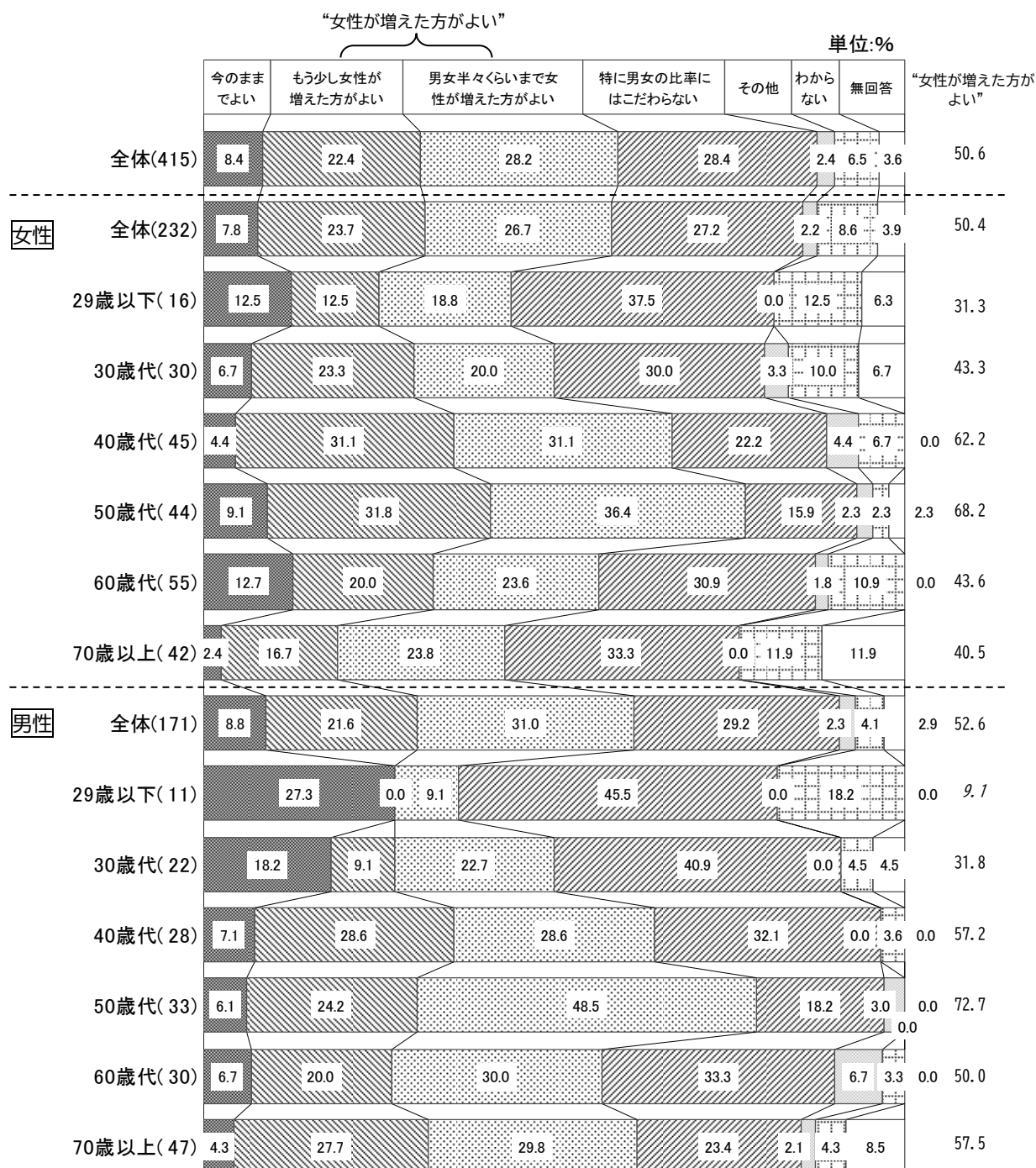
性・年代別に見ると、女性の30歳代、40歳代、60歳代と70歳以上では「避難所設備に女性の意見を反映させる」、29歳以下では「備蓄品に女性の視点を活かす」が最も多くなっています。50歳代では「避難所設備に女性の意見を反映させる」「備蓄品に女性の視点を活かす」が75.0%でともに多くなっています。男性では30歳代で「備蓄品に女性の視点を活かす」、40歳代で「避難所設備に女性の意見を反映させる」「備蓄品に女性の視点を活かす」、50歳代で「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする」、60歳代と70歳以上で「避難所設備に女性の意見を反映させる」が最も多くなっています。

このほか、女性の40歳代と男性の50歳代では「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」が5割弱で多くなっています。

問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方

平成 31 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 34%が女性です。このことについて、あなたはどのように思いますか。（○は 1 つ）

図 I - 76 問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方



「特に男女の比率にはこだわらない」(28.4%)、「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」(28.2%) がともに多く、「もう少し女性が増えた方がよい」が 22.4%で続いています。

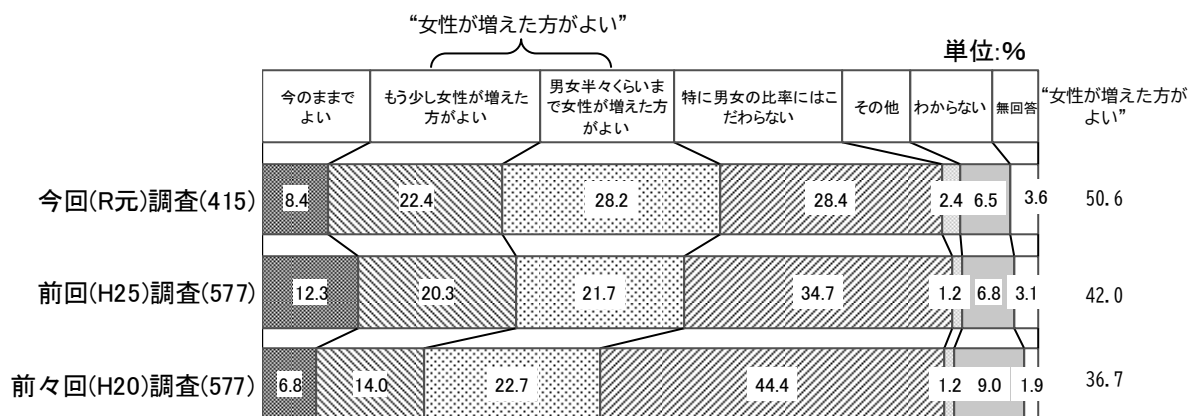
“女性が増えた方がよい”(「もう少し女性が増えた方がよい」「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」の合計)は50.6%となっています。

男女別に見ると、“女性が増えた方がよい”は男女とも5割強であり、傾向に大きな違いはありません。

性・年代別に見ると、“女性が増えた方がよい”は女性の40歳代と50歳代で6割台、男性の50歳代で72.7%となっています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

図 I - 77 問 20：港区の審議会委員の女性比率についての考え方



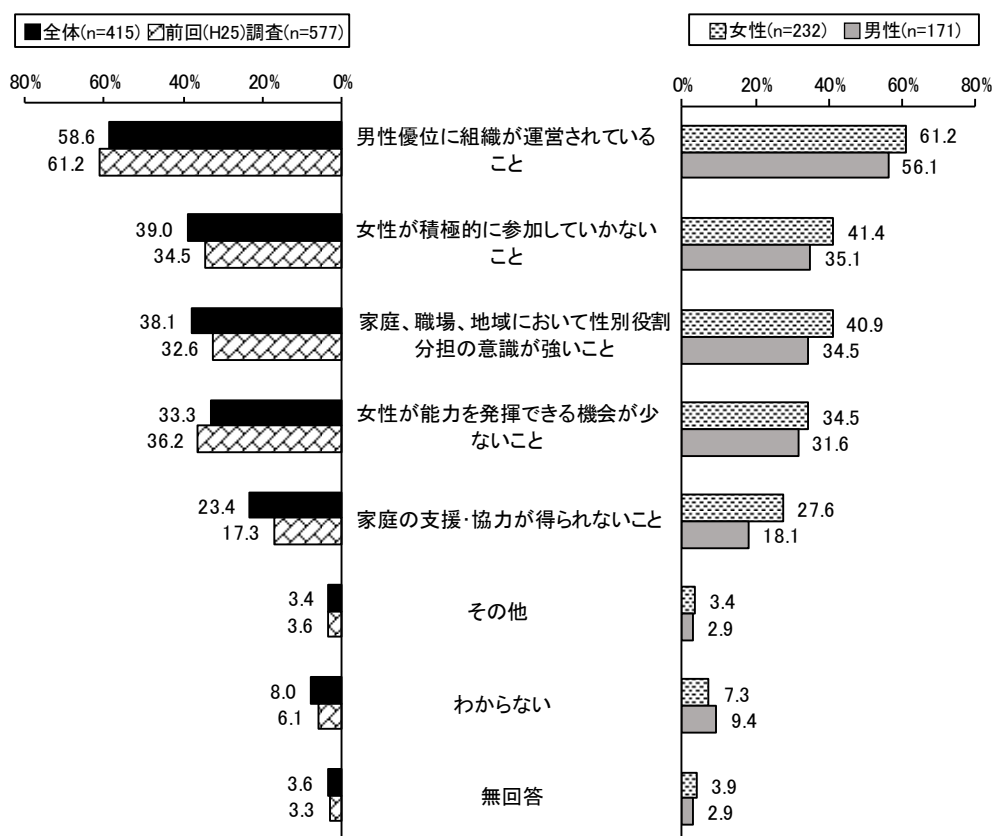
前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて「もう少し女性が増えた方がよい」「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」が5ポイント以上増加している一方で、「特に男女の比率にはこだわらない」は前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて16.0ポイント減少しています。

“女性が増えた方がよい”は前々回(H20)調査の36.7%が前回(H25)調査で42.0%、今回(R元)調査では50.6%となり、前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて13.9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）

図 I - 78 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」が 58.6%で最も多く、「女性が積極的に参加していないこと」が 39.0%、「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 38.1%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「家庭の支援・協力が得られないこと」が 6.1 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」が 5.5 ポイント増加しています。

男女別に見ると、選択肢として具体的に挙げた各項目とも、女性の割合が男性を上回っており、特に「家庭の支援・協力が得られないこと」ではその差が 9.5 ポイントとなっています。

図 I - 79 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・年代別】

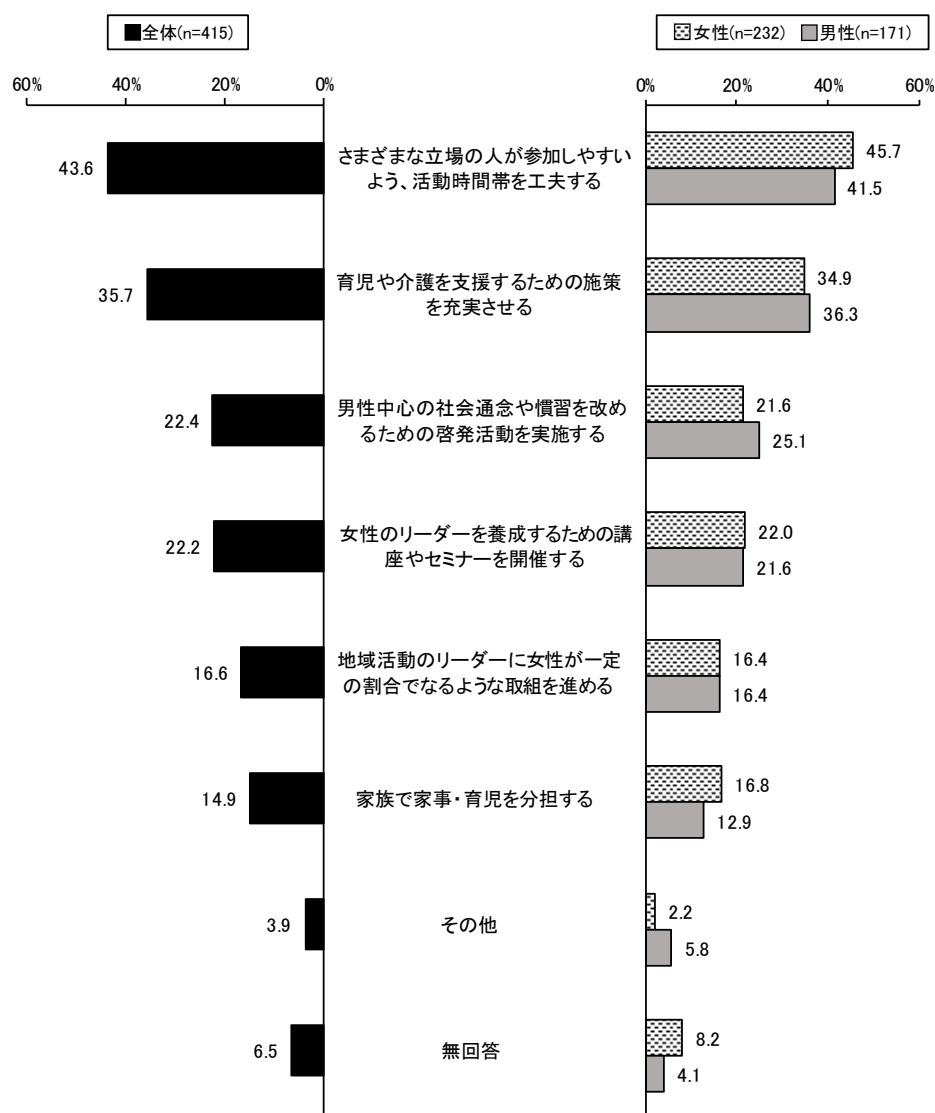
		全体	家庭、 役割 分担、 職場、 地域に おいて 性別	男性 優位に 組織が 運営さ れてい ること	家庭の 支援・ 協力が 得られ ないこ と	女性 が能力 を発揮 できる 機会が 少ない こと	女性 が積極 的に参 加して いかな いこと	その他	わからない	無回答
全体		415 100.0	158 38.1	243 58.6	97 23.4	138 33.3	162 39.0	14 3.4	33 8.0	15 3.6
性・ 年代別	女性合計	232 100.0	95 40.9	142 61.2	64 27.6	80 34.5	96 41.4	8 3.4	17 7.3	9 3.9
	29歳以下	16 100.0	7 43.8	8 50.0	6 37.5	6 37.5	6 37.5	-	1 6.3	1 6.3
	30歳代	30 100.0	16 53.3	15 50.0	12 40.0	5 16.7	18 60.0	1 3.3	2 6.7	2 6.7
	40歳代	45 100.0	22 48.9	29 64.4	13 28.9	17 37.8	17 37.8	2 4.4	1 2.2	-
	50歳代	44 100.0	18 40.9	29 65.9	11 25.0	15 34.1	17 38.6	2 4.5	3 6.8	1 2.3
	60歳代	55 100.0	23 41.8	41 74.5	15 27.3	22 40.0	25 45.5	3 5.5	3 5.5	-
	70歳以上	42 100.0	9 21.4	20 47.6	7 16.7	15 35.7	13 31.0	-	7 16.7	5 11.9
	男性合計	171 100.0	59 34.5	96 56.1	31 18.1	54 31.6	60 35.1	5 2.9	16 9.4	5 2.9
	29歳以下	11 100.0	4 36.4	6 54.5	2 18.2	4 36.4	3 27.3	-	1 9.1	-
	30歳代	22 100.0	7 31.8	11 50.0	-	5 22.7	7 31.8	-	4 18.2	1 4.5
	40歳代	28 100.0	10 35.7	14 50.0	4 14.3	6 21.4	11 39.3	1 3.6	1 3.6	-
	50歳代	33 100.0	12 36.4	18 54.5	9 27.3	11 33.3	9 27.3	2 6.1	4 12.1	-
	60歳代	30 100.0	8 26.7	15 50.0	7 23.3	12 40.0	11 36.7	1 3.3	3 10.0	-
	70歳以上	47 100.0	18 38.3	32 68.1	9 19.1	16 34.0	19 40.4	1 2.1	3 6.4	4 8.5
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	4 33.3	5 41.7	2 16.7	4 33.3	6 50.0	1 8.3	-	1 8.3

性・年代別に見ると、女性の30歳代を除く男女の各年代とも「男性優位に組織が運営されていること」が最も多くなっているのに対し、女性の30歳代では「女性が積極的に参加していかないこと」が60.0%で最も多くなっています。このほか、女性の29歳以下と30歳代では「家庭の支援・協力が得られないこと」が4割弱から4割で多くなっています。

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。（〇は2つまで）

図 I - 80 問 22：地域の女性リーダーを増やすために必要なこと



「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43.6%で最も多く、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が35.7%、「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22.4%、「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」が22.2%で続きます。

男女別に見ると、男女ともに「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4割台となっており、男女で傾向に違いがありません。

図 I - 81 問 22：地域の女性リーダーを増やすために必要なこと【性・年代別】

		全体	男性 中心の社会 啓発活動や 慣習を改 めるための	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	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	無 回 答
全体		415 100.0	93 22.4	92 22.2	148 35.7	62 14.9	181 43.6	69 16.6	16 3.9	27 6.5
性・ 年代別	女性合計	232 100.0	50 21.6	51 22.0	81 34.9	39 16.8	106 45.7	38 16.4	5 2.2	19 8.2
	29歳以下	16 100.0	5 31.3	2 12.5	8 50.0	4 25.0	7 43.8	-	1 6.3	1 6.3
	30歳代	30 100.0	3 10.0	5 16.7	14 46.7	7 23.3	14 46.7	4 13.3	-	3 10.0
	40歳代	45 100.0	12 26.7	8 17.8	14 31.1	9 20.0	21 46.7	8 17.8	1 2.2	4 8.9
	50歳代	44 100.0	11 25.0	11 25.0	12 27.3	4 9.1	17 38.6	13 29.5	2 4.5	4 9.1
	60歳代	55 100.0	12 21.8	12 21.8	23 41.8	11 20.0	25 45.5	8 14.5	1 1.8	2 3.6
	70歳以上	42 100.0	7 16.7	13 31.0	10 23.8	4 9.5	22 52.4	5 11.9	-	5 11.9
	男性合計	171 100.0	43 25.1	37 21.6	62 36.3	22 12.9	71 41.5	28 16.4	10 5.8	7 4.1
	29歳以下	11 100.0	1 9.1	2 18.2	6 54.5	3 27.3	5 45.5	2 18.2	-	-
	30歳代	22 100.0	4 18.2	2 9.1	8 36.4	-	11 50.0	5 22.7	1 4.5	2 9.1
	40歳代	28 100.0	4 14.3	4 14.3	8 28.6	5 17.9	10 35.7	4 14.3	3 10.7	3 10.7
	50歳代	33 100.0	8 24.2	8 24.2	11 33.3	3 9.1	16 48.5	5 15.2	2 6.1	-
	60歳代	30 100.0	9 30.0	8 26.7	9 30.0	1 3.3	16 53.3	5 16.7	1 3.3	2 6.7
	70歳以上	47 100.0	17 36.2	13 27.7	20 42.6	10 21.3	13 27.7	7 14.9	3 6.4	-
	どちらともい えない、無回答	12 100.0	-	4 33.3	5 41.7	1 8.3	4 33.3	3 25.0	1 8.3	1 8.3

性・年代別に見ると、女性の29歳以下では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」、30歳代では「育児や介護を支援するための施策を充実させる」「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」、40歳代から70歳以上にかけては「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」が最も多くなっています。男性では、30歳代から60歳代にかけて「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」が最も多くなっているのに対し、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42.6%で最も多くなっています。

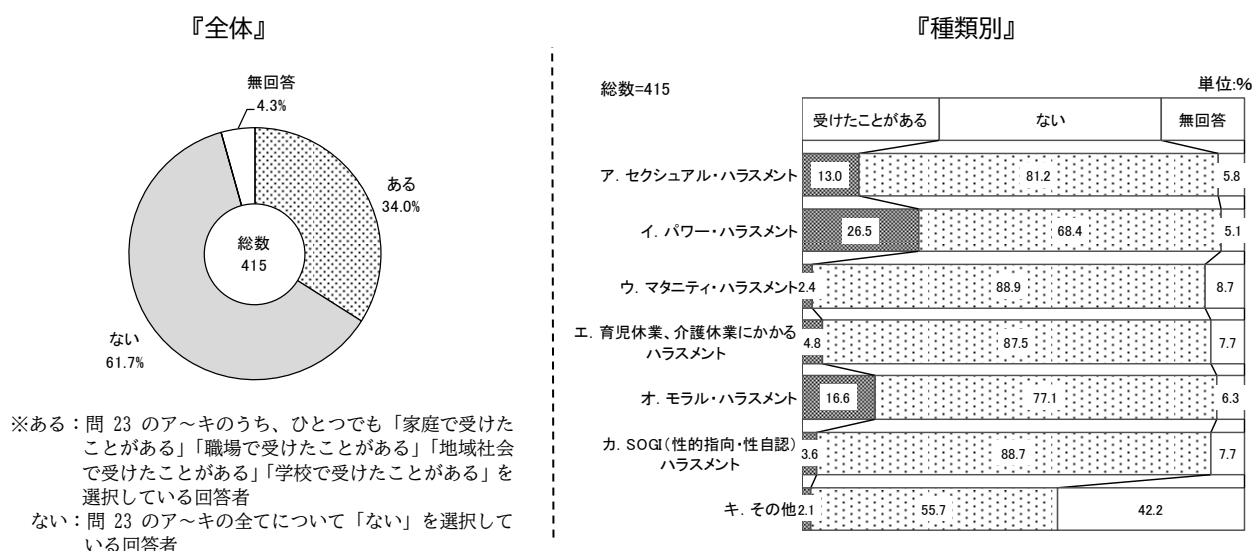
このほか、女性の50歳代では「地域活動のリーダーに女性が一定の割合でなるような取組を進める」が29.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。

10 差別的取り扱いについて

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～キのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

図 I-82 問 23：ハラスメントを受けた経験



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 26.5%、『オ. モラル・ハラスメント』で 16.6%、『ア. セクシュアル・ハラスメント』で 13.0%となっています。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 34.0%です。

図 I-83 問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所①

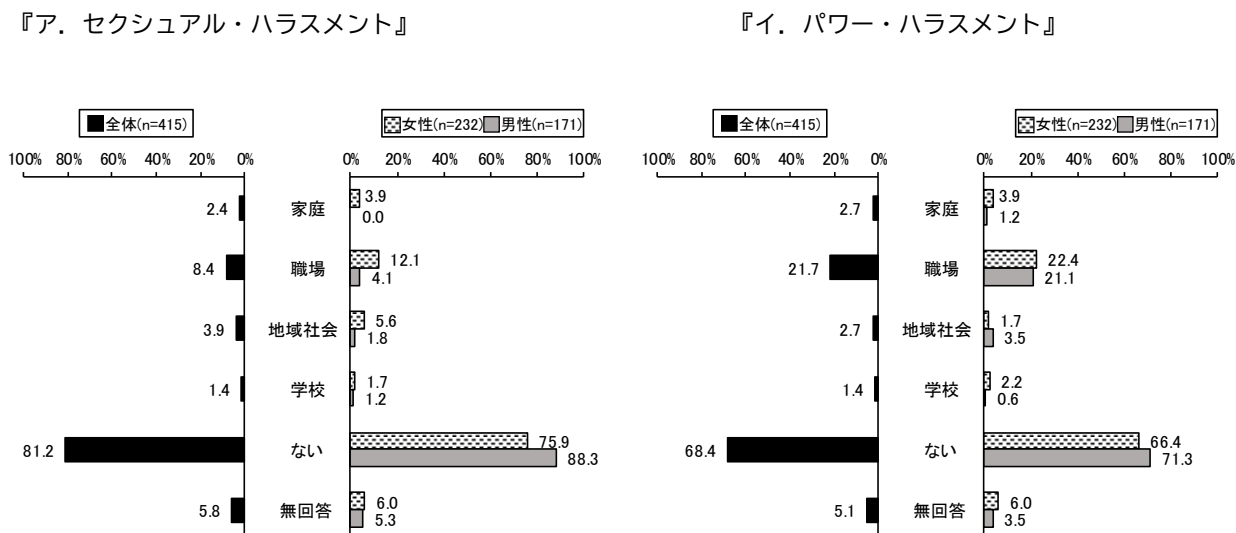
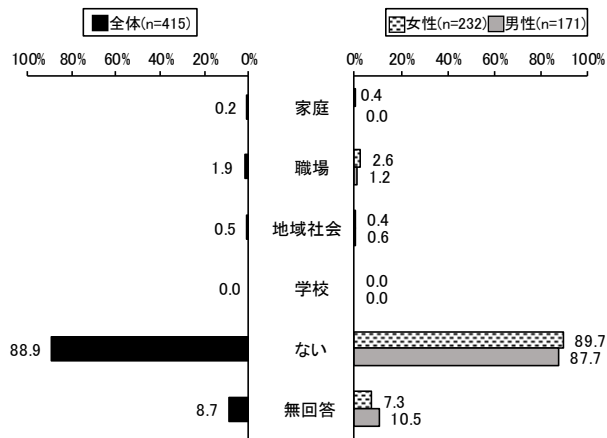
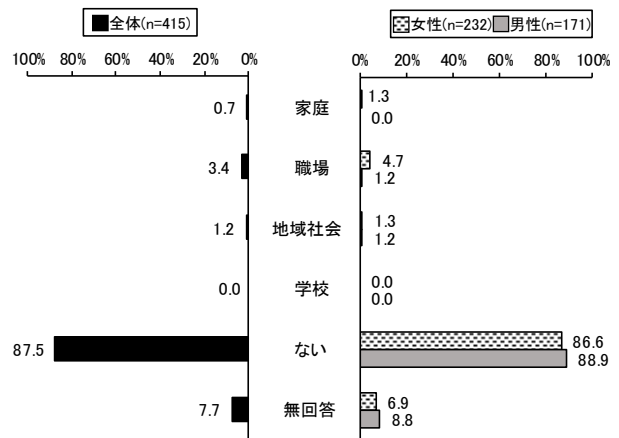


図 I - 84 問 23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所②

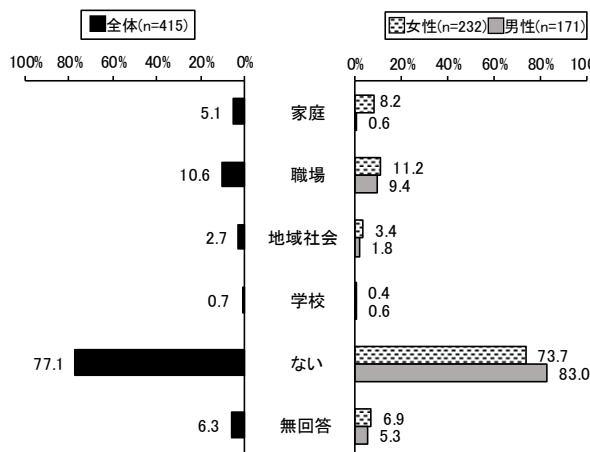
『ウ. マタニティ・ハラスメント』



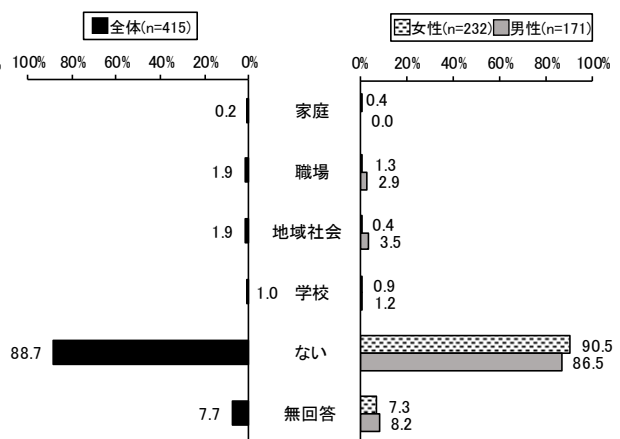
『エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント』



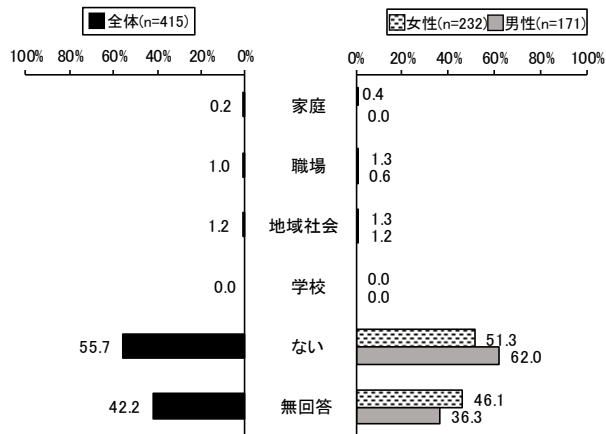
『オ. モラル・ハラスメント』



『カ. SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント』



『キ. 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21.7%、『オ. モラル・ハラスメント』では「職場で受けたことがある」が10.6%で多くなっており、「家庭で受けたことがある」が5.1%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。

男女別に見ると、『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12.1%であり、男性を8.0ポイント上回っています。また、『オ. 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8.2%であり、男性を7.6ポイント上回っています。

図 I-85 問23：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年代別】

『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
全体		415 100.0	10 2.4	35 8.4	16 3.9	6 1.4	337 81.2	24 5.8
性・年代別	女性合計	232 100.0	9 3.9	28 12.1	13 5.6	4 1.7	176 75.9	14 6.0
	29歳以下	16 100.0	-	3 18.8	2 12.5	-	12 75.0	-
	30歳代	30 100.0	1 3.3	3 10.0	1 3.3	-	25 83.3	-
	40歳代	45 100.0	2 4.4	11 24.4	3 6.7	3 6.7	33 73.3	1 2.2
	50歳代	44 100.0	2 4.5	7 15.9	4 9.1	1 2.3	32 72.7	1 2.3
	60歳代	55 100.0	3 5.5	2 3.6	2 3.6	-	44 80.0	4 7.3
	70歳以上	42 100.0	1 2.4	2 4.8	1 2.4	-	30 71.4	8 19.0
	男性合計	171 100.0	-	7 4.1	3 1.8	2 1.2	151 88.3	9 5.3
	29歳以下	11 100.0	-	1 9.1	1 9.1	1 9.1	7 63.6	1 9.1
	30歳代	22 100.0	-	3 13.6	1 4.5	1 4.5	18 81.8	-
	40歳代	28 100.0	-	1 3.6	-	-	27 96.4	-
	50歳代	33 100.0	-	1 3.0	-	-	31 93.9	1 3.0
	60歳代	30 100.0	-	1 3.3	-	-	28 93.3	1 3.3
	70歳以上	47 100.0	-	-	1 2.1	-	40 85.1	6 12.8
どちらともいえない、無回答		12 100.0	1 8.3	-	-	-	10 83.3	1 8.3

		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
全体		415 100.0	11 2.7	90 21.7	11 2.7	6 1.4	284 68.4	21 5.1
性・年代別	女性合計	232 100.0	9 3.9	52 22.4	4 1.7	5 2.2	154 66.4	14 6.0
	29歳以下	16 100.0	-	4 25.0	-	1 6.3	11 68.8	-
	30歳代	30 100.0	-	8 26.7	-	-	22 73.3	-
	40歳代	45 100.0	3 6.7	17 37.8	1 2.2	1 2.2	26 57.8	-
	50歳代	44 100.0	2 4.5	14 31.8	-	2 4.5	29 65.9	-
	60歳代	55 100.0	4 7.3	7 12.7	2 3.6	1 1.8	37 67.3	4 7.3
	70歳以上	42 100.0	-	2 4.8	1 2.4	-	29 69.0	10 23.8
	男性合計	171 100.0	2 1.2	36 21.1	6 3.5	1 0.6	122 71.3	6 3.5
	29歳以下	11 100.0	-	1 9.1	1 9.1	1 9.1	7 63.6	1 9.1
	30歳代	22 100.0	-	8 36.4	-	-	14 63.6	-
	40歳代	28 100.0	-	10 35.7	1 3.6	-	17 60.7	-
	50歳代	33 100.0	2 6.1	10 30.3	1 3.0	-	22 66.7	-
	60歳代	30 100.0	-	3 10.0	1 3.3	-	26 86.7	-
	70歳以上	47 100.0	-	4 8.5	2 4.3	-	36 76.6	5 10.6
どちらともいえない、無回答		12 100.0	-	2 16.7	1 8.3	-	8 66.7	1 8.3

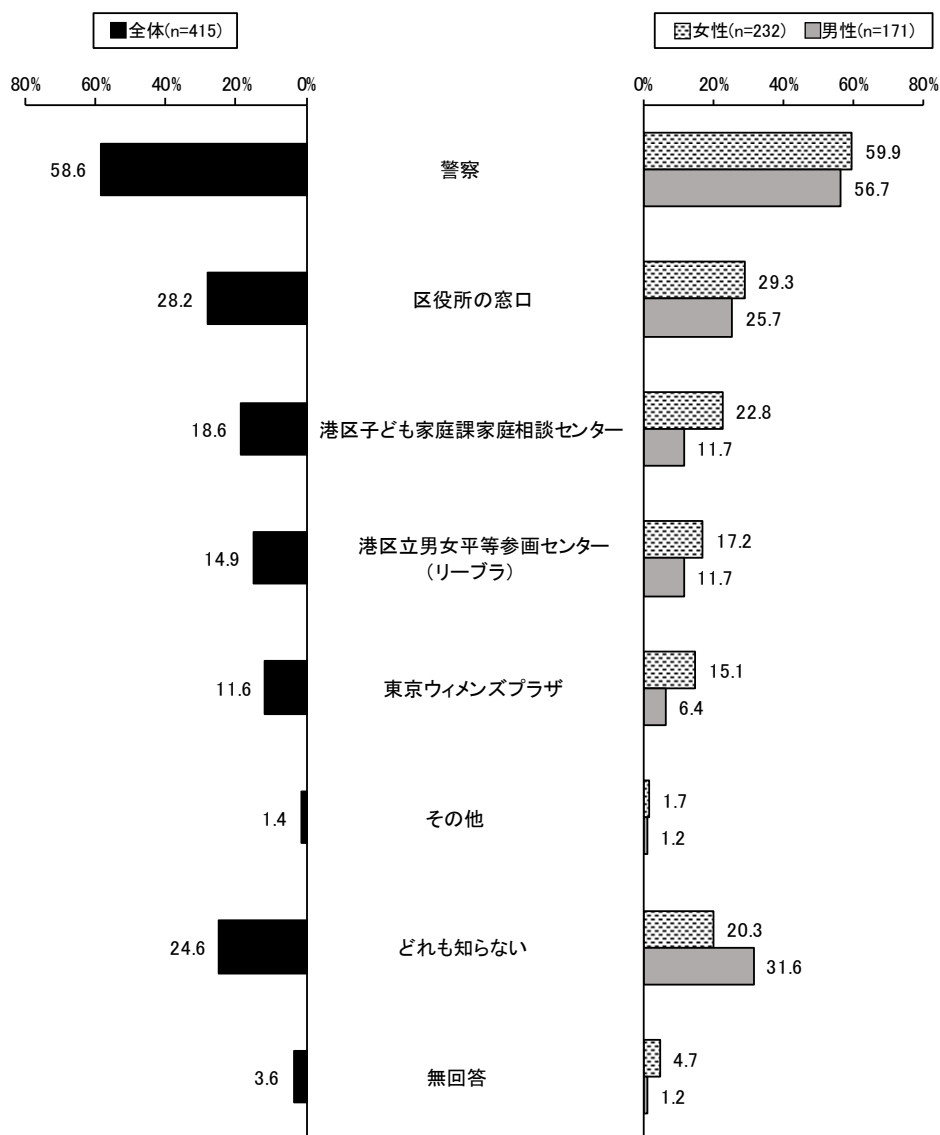
『ア. セクシュアル・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、女性の40歳代では「職場で受けたことがある」が24.4%であり、他の年代に比べて多くなっています。

『イ. パワー・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、男性の30歳代と男女の40歳代、50歳代では「職場で受けたことがある」が3割台となっており、他の年代に比べて多くなっています。

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）

図 I - 86 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」が58.6%で最も多く、「区役所の窓口」が28.2%、「港区子ども家庭課家庭相談センター」が18.6%となっています。「どれも知らない」は24.6%です。

男女別に見ると、選択肢として具体的に挙げた各項目とも、女性の割合が男性を上回っており、特に「港区子ども家庭課家庭相談センター」「東京ウィメンズプラザ」ではその差が8ポイント以上となっています。一方、男性の「どれも知らない」は女性を11.3ポイント上回っています。

図 I - 87 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・年代別】

		全体	港区立男女平等 参画センター (リーブラ)	警察	東京ウィメンズ プラザ	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		415 100.0	77 18.6	48 11.6	243 58.6	62 14.9	117 28.2	6 1.4	102 24.6	15 3.6
性・年代別	女性合計	232 100.0	53 22.8	35 15.1	139 59.9	40 17.2	68 29.3	4 1.7	47 20.3	11 4.7
	29歳以下	16 100.0	2 12.5	1 6.3	12 75.0	1 6.3	3 18.8	1 6.3	3 18.8	-
	30歳代	30 100.0	7 23.3	4 13.3	20 66.7	4 13.3	11 36.7	-	9 30.0	-
	40歳代	45 100.0	12 26.7	6 13.3	32 71.1	10 22.2	13 28.9	1 2.2	7 15.6	-
	50歳代	44 100.0	10 22.7	10 22.7	30 68.2	6 13.6	17 38.6	-	7 15.9	1 2.3
	60歳代	55 100.0	16 29.1	12 21.8	27 49.1	15 27.3	15 27.3	1 1.8	12 21.8	2 3.6
	70歳以上	42 100.0	6 14.3	2 4.8	18 42.9	4 9.5	9 21.4	1 2.4	9 21.4	8 19.0
	男性合計	171 100.0	20 11.7	11 6.4	97 56.7	20 11.7	44 25.7	2 1.2	54 31.6	2 1.2
	29歳以下	11 100.0	1 9.1	1 9.1	6 54.5	-	3 27.3	-	3 27.3	-
	30歳代	22 100.0	3 13.6	1 4.5	16 72.7	2 9.1	6 27.3	-	6 27.3	-
	40歳代	28 100.0	3 10.7	1 3.6	12 42.9	5 17.9	5 17.9	1 3.6	11 39.3	-
	50歳代	33 100.0	2 6.1	5 15.2	23 69.7	5 15.2	9 27.3	-	8 24.2	-
	60歳代	30 100.0	5 16.7	-	16 53.3	2 6.7	7 23.3	-	12 40.0	1 3.3
	70歳以上	47 100.0	6 12.8	3 6.4	24 51.1	6 12.8	14 29.8	1 2.1	14 29.8	1 2.1
どちらともいえない、無回答		12 100.0	4 33.3	2 16.7	7 58.3	2 16.7	5 41.7	-	1 8.3	2 16.7

性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下から 50 歳代にかけて「警察」が 6 割以上を占めているものの、60 歳代と 70 歳以上では 5 割未満にとどまっています。このほか、30 歳代と 50 歳代では「区役所の窓口」が 4 割弱、40 歳代と 60 歳代では「港区立男女平等参画センター（リーブラ）」が 2 割台、50 歳代と 60 歳代では「東京ウィメンズプラザ」が 2 割強であり、いずれも他の年代に比べて多くなっています。男性では、30 歳代と 50 歳代で「警察」が 7 割前後であり、他の年代に比べて多くなっています。

このほか、女性の 30 歳代では「どれも知らない」が 30.0%、男性の 40 歳代と 60 歳代ではほぼ 4 割から 4 割となっています。

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）

被害経験

男女別に見ると、多くの項目で“被害を受けた”（「何度もあった」「1、2度あった」の合計）は女性が男性を上回っており、『キ、「誰のおかげで食べられるんだ」などと言う』ではその差が6.0ポイントとなっています。

図 I - 88 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】

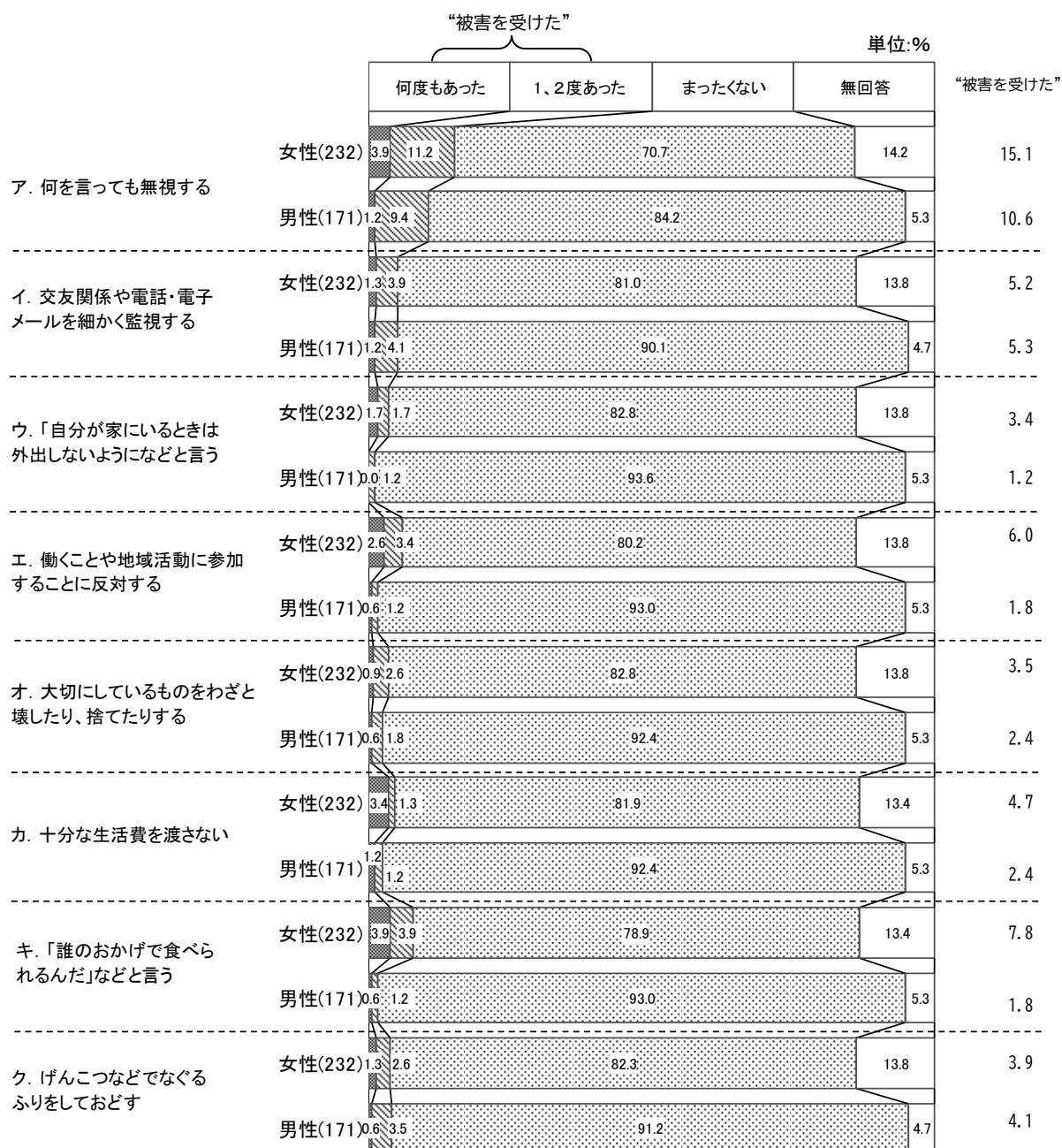
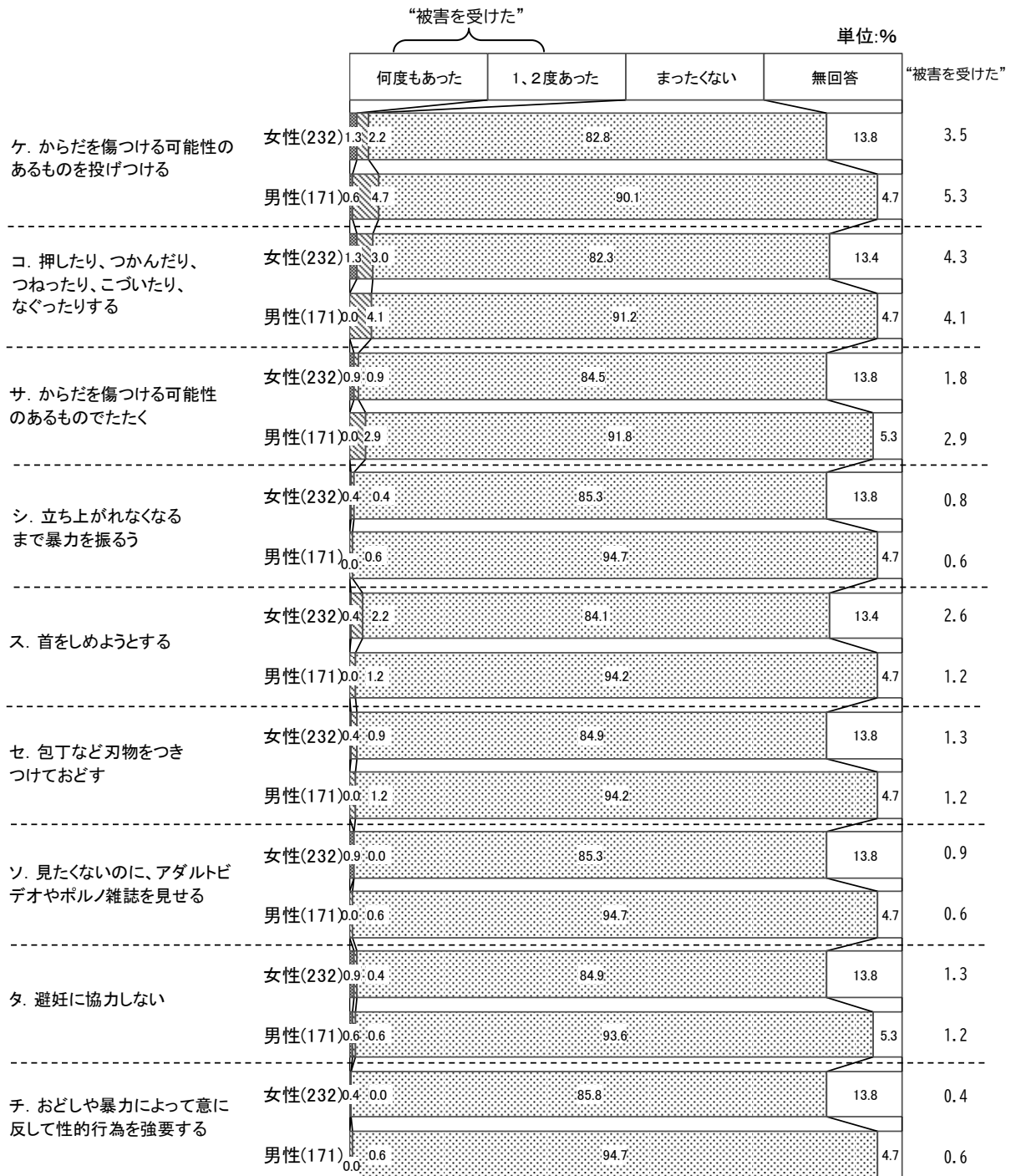
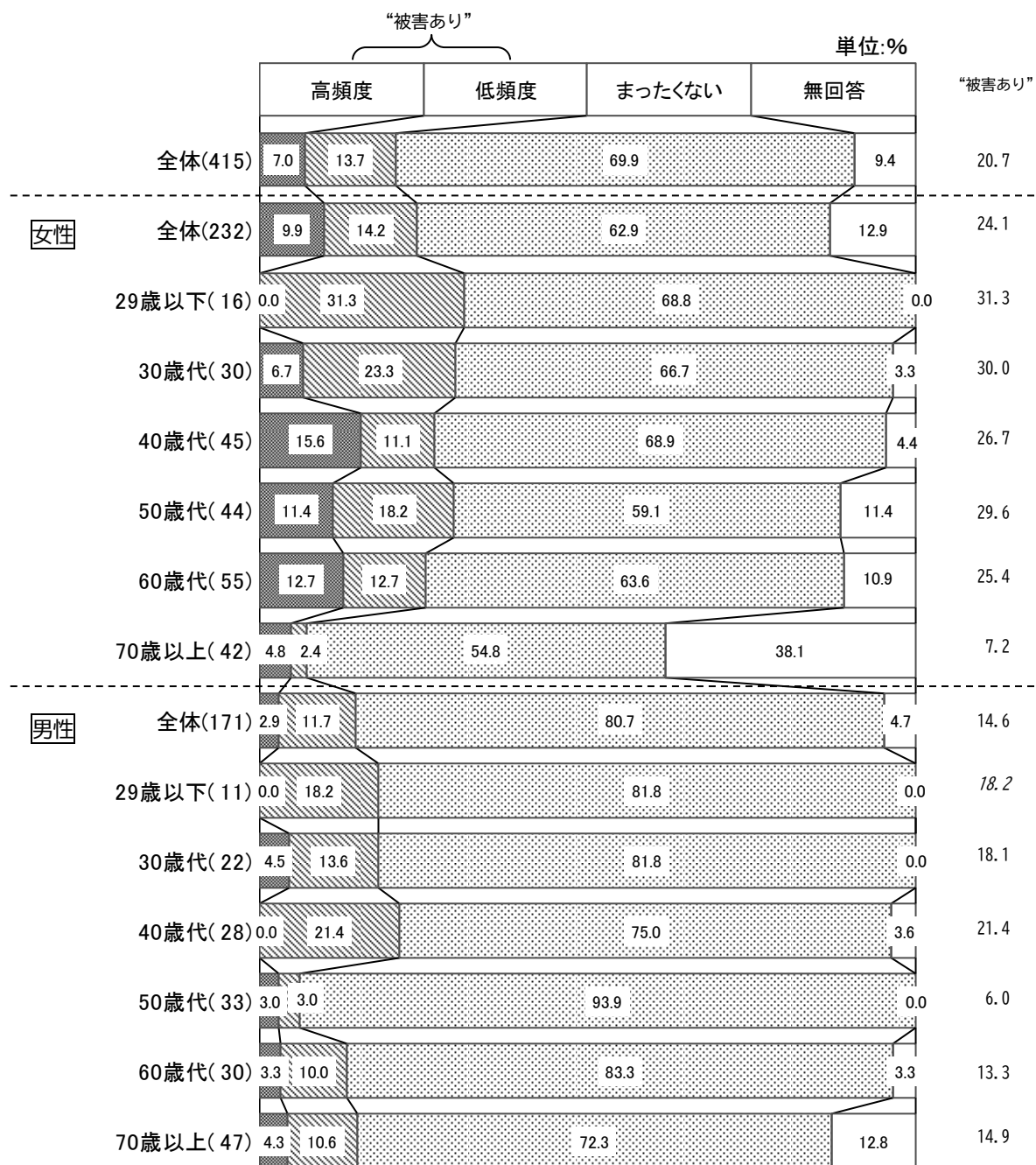


図 I - 89 問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験
<被害経験>【男女別②】

○被害経験の頻度

図 I - 90 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

配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を何度も受けた（高頻度）人が 7.0%、1、2 度受けた（低頻度）人が 13.7%、まったくないという人が 69.9%となっています。

男女別に見ると、女性の“被害あり”（高頻度と低頻度の合計）は 24.1%、男性の“被害あり”は 14.6%であり、女性の割合が男性を 9.5 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の 40 歳代では高頻度という回答が 15.6%となっています。また、女性の 29 歳以下と 30 歳代、50 歳代では“被害あり”が 3 割前後となっています。

加害経験

男女別に見ると、各行為とも男女で傾向に違いがありません。

図 I - 91 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】

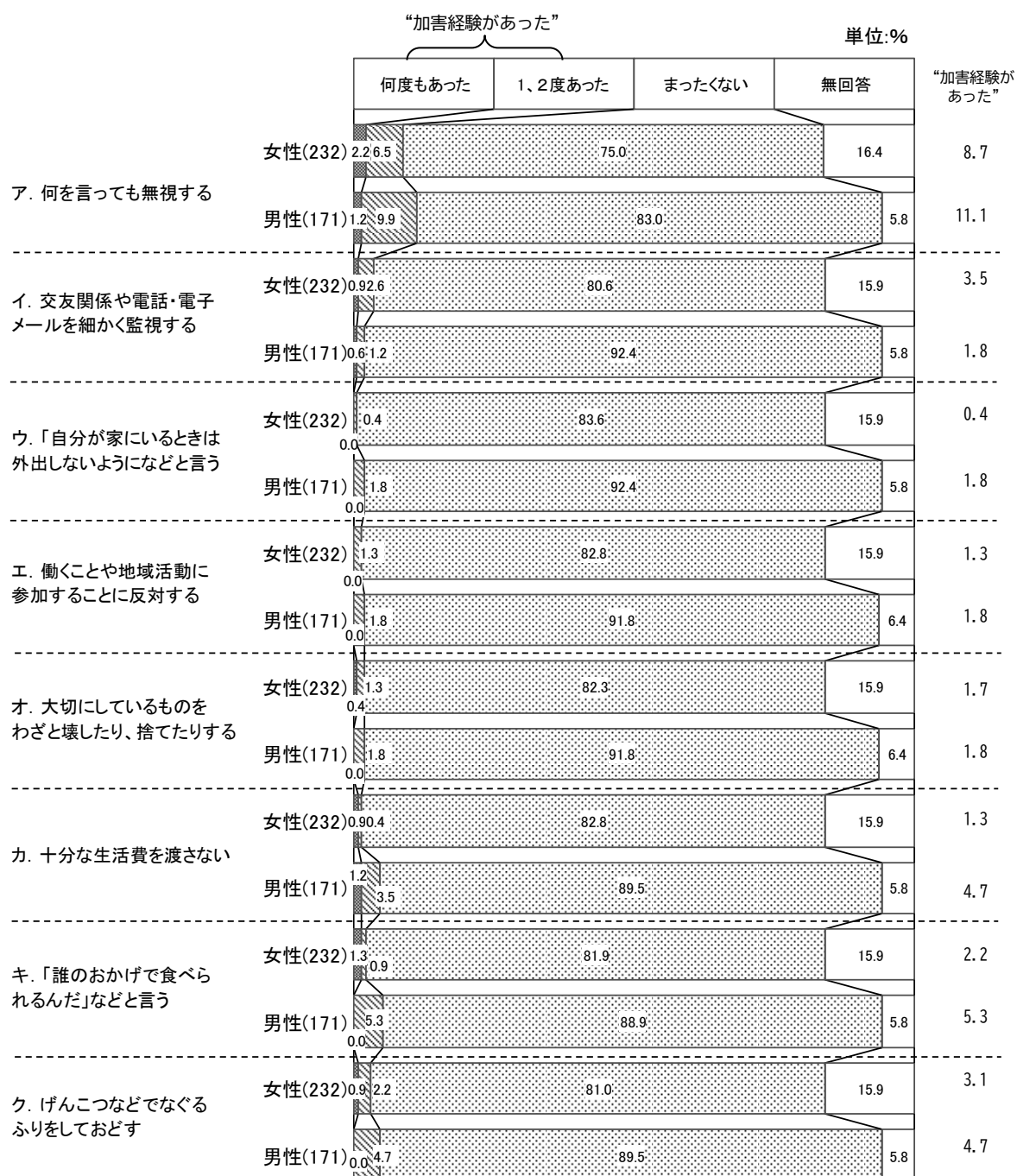
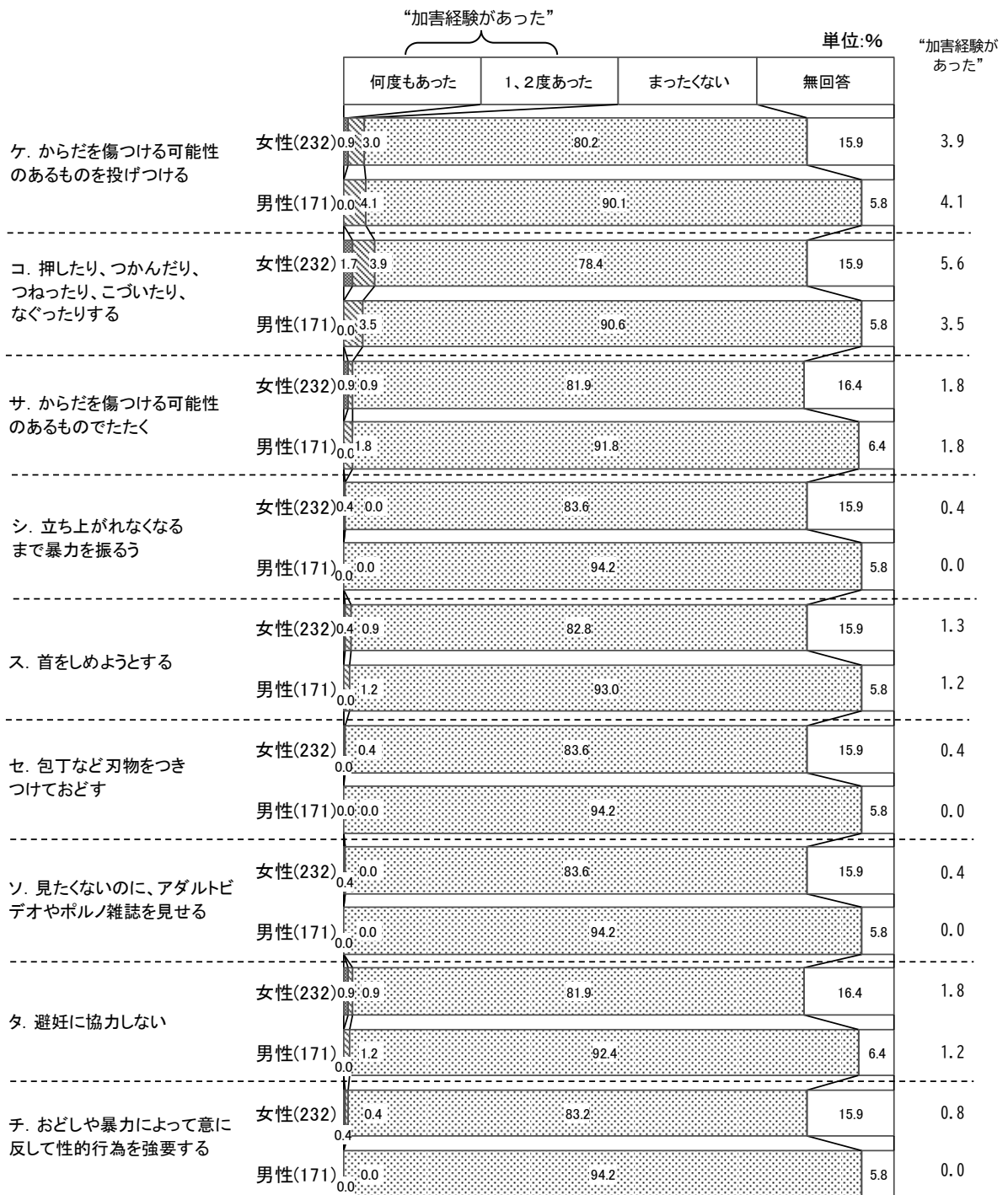
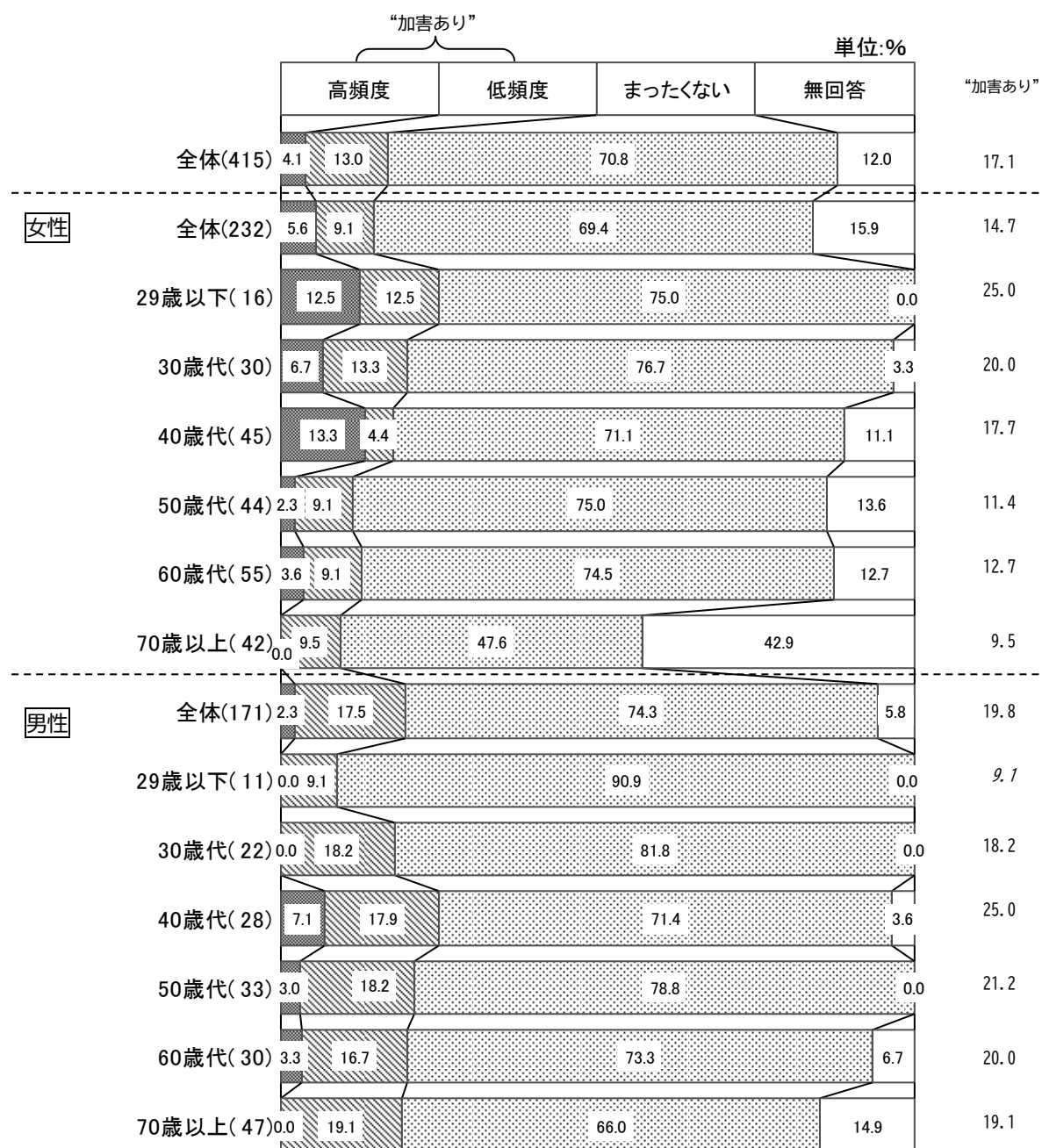


図 I - 92 問 25：配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験、加害経験
 ＜加害経験＞【男女別②】



○加害経験の頻度

図 I - 93 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

配偶者・パートナー、恋人等への加害経験が何度もあった（高頻度）人が 4.1%、1、2 度あった（低頻度）人が 13.0%、まったくないという人が 70.8%となっています。

男女別に見ると、女性の“加害あり”（高頻度と低頻度の合計）は 14.7%、男性の“加害あり”は 19.8%であり、男性の割合が女性を 5.1 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の29歳以下と40歳代では高頻度という回答が1割強となっています。また、女性の29歳以下と男性の40歳代では“加害あり”が25.0%となっています。

▲参考：他調査（全国(H29)調査）の結果

図 I - 94 配偶者からの被害経験の有無

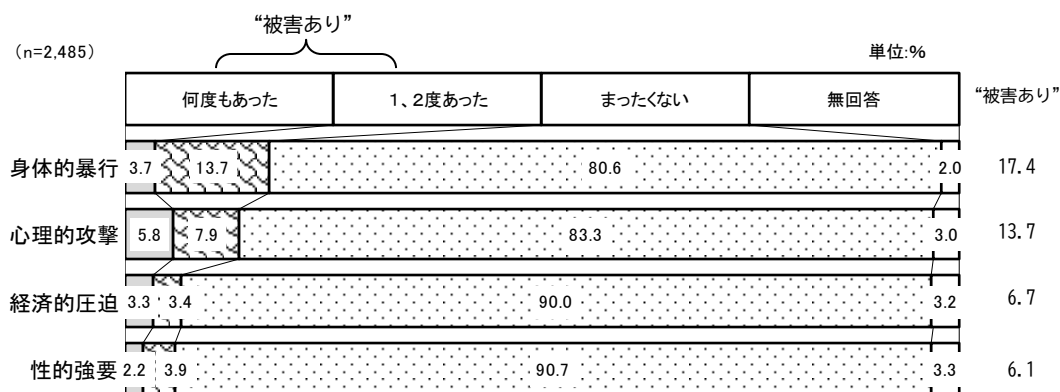
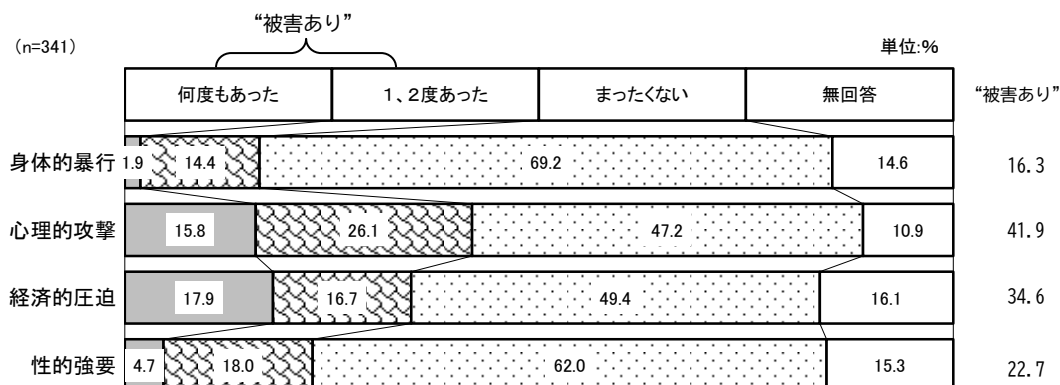


図 I - 95 配偶者からの被害経験（過去1年以内）



※配偶者からの被害経験がある人に対し、この1年間に被害経験をたずねた。

※身体的暴行：「なぐったり、けったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた」などの経験のこと。

心理的攻撃：「人格を否定するような暴言、交友関係や行き先、電話・メールなどを細かく監視したり、長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、あるいは、自分もしくは自分の家族に危害が加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた」ような経験のこと。

経済的圧迫：「生活費を渡さない、給料や貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される」などの経験のこと。

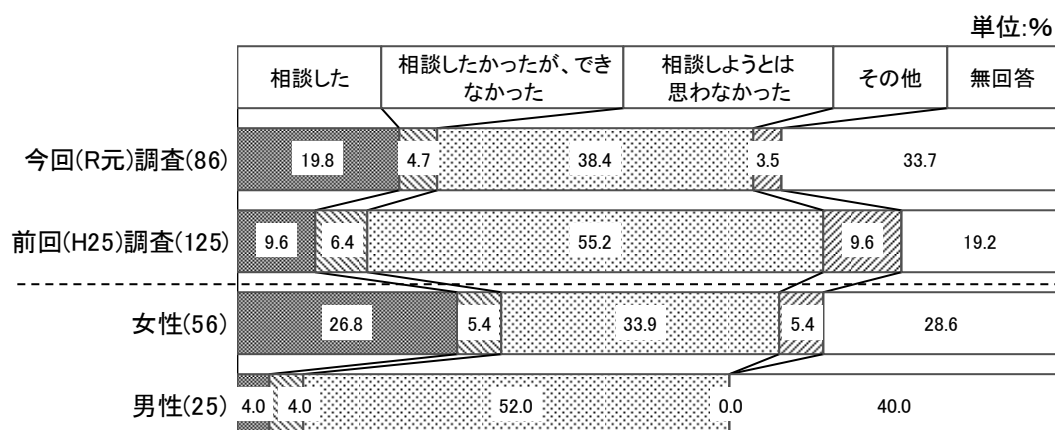
性的強要：「嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しない」などの経験のこと。

全国(H29)調査結果を見ると、身体的暴行の“被害あり”（「何度もあった」「1、2度あった」の合計）は17.4%、心理的攻撃では13.7%、経済的圧迫では6.7%、性的強要は6.1%となっています。また、配偶者からの被害経験がある人に対し、この1年間の被害経験をたずねたところ、心理的攻撃、経済的圧迫では“被害あり”が3割から4割台となっています。

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）

図 I - 96 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」が38.4%を占めており、「相談した」は19.8%にとどまっています。

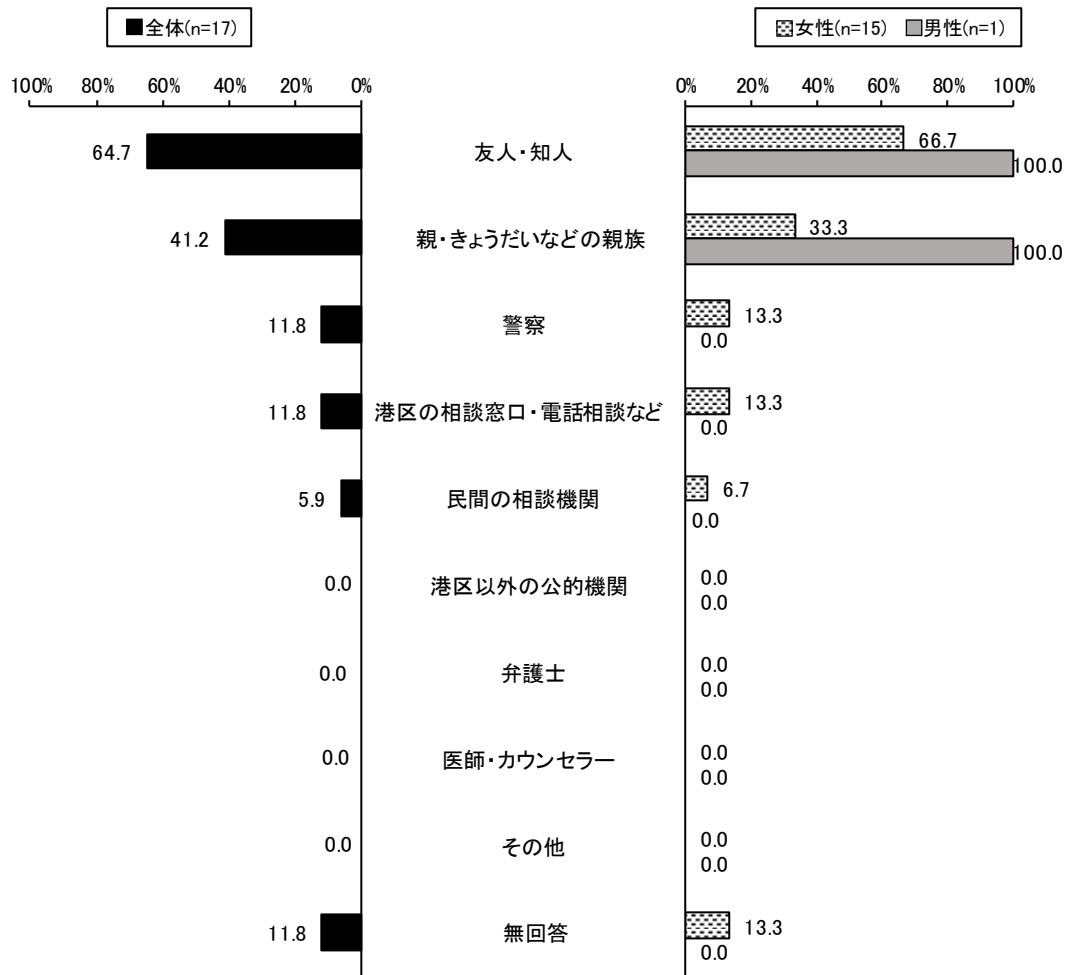
前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「相談した」が10.2ポイント増加しているのに対し、「相談しようとは思わなかった」は16.8ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「相談した」という回答は26.8%であり、回答者全体の割合を7.0ポイント上回っています。

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）

図 I - 97 問 25-2：相談した相手（場所）

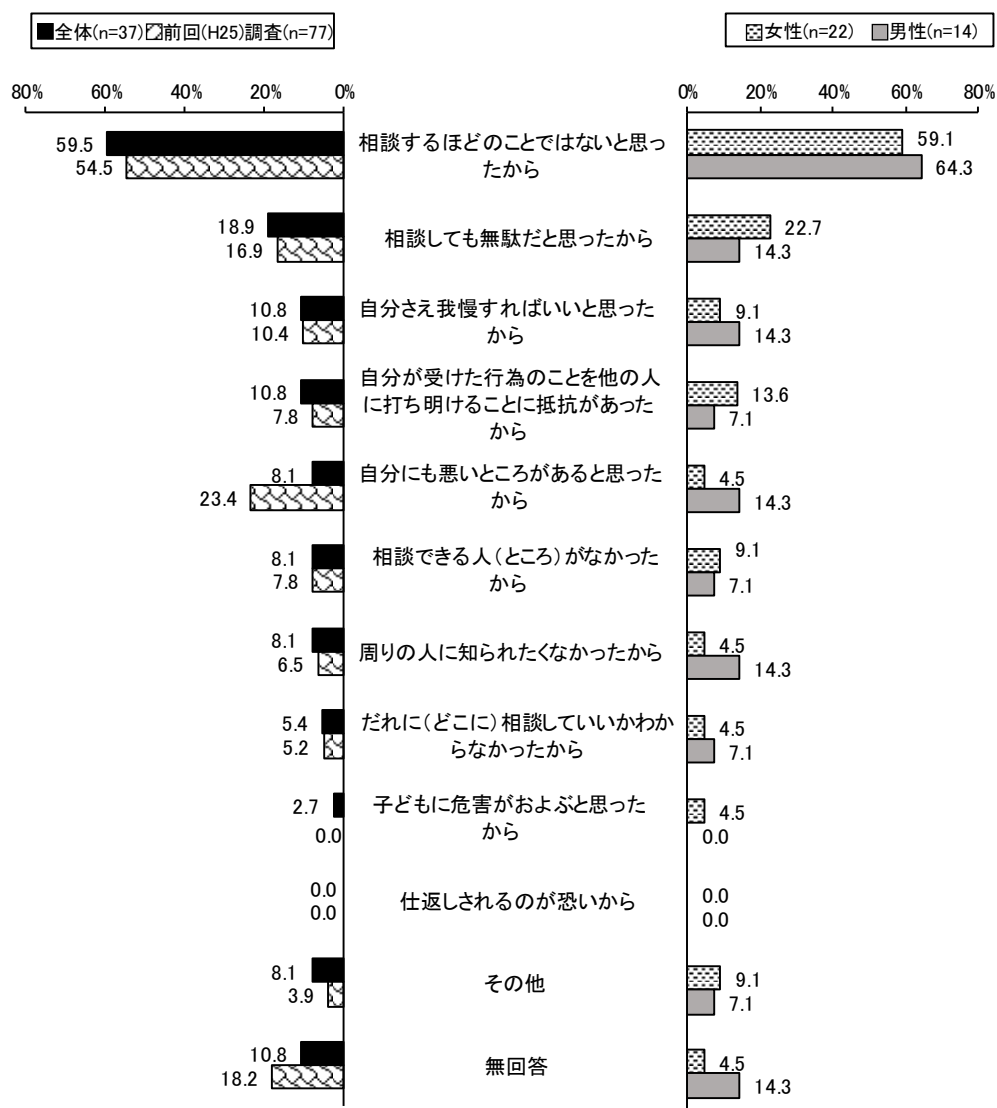


配偶者・パートナー、恋人等から暴力行為を受けたことを相談した回答者 17 人に対し、相談した相手（場所）を聞いたところ、「友人・知人」が 11 人（64.7%）で最も多く、「親・きょうだいなどの親族」が 7 人（41.2%）、「警察」「港区の相談窓口・電話相談など」がそれぞれ 2 人（11.8%）で続きます。

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。（〇はいくつでも）

図 I - 98 問 25-3：相談しなかった理由



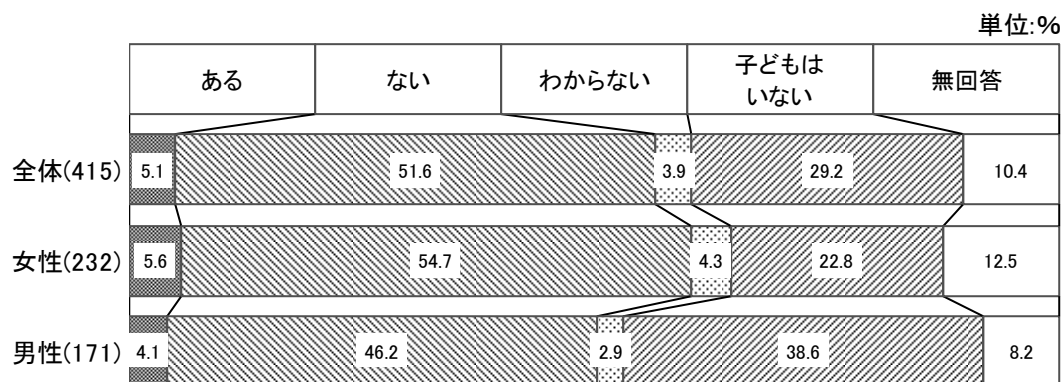
配偶者・パートナー、恋人等から暴力行為を受けたことを相談しなかった回答者に対し、相談しなかった理由を聞いたところ、「相談するほどのことではないと思ったから」が 59.5% で最も多く、「相談しても無駄だと思ったから」が 18.9%、「自分さえ我慢すればいいと思ったから」「自分が受けた行為のことを他の人に打ち明けることに抵抗があったから」がそれぞれ 10.8% で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「自分にも悪いところがあると思ったから」が 15.3 ポイント減少しています。

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何らかの問題のある行為をしたことがありますか。（○は1つ）

図 I - 99 問 26：子どもへの暴力の有無



「ない」が51.6%を占めており、「ある」は5.1%となっています。
 なお、「子どもはいない」は29.2%となっています。

図 I - 100 問 26：子どもへの暴力の有無_暴力行為被害者で子育て中の人

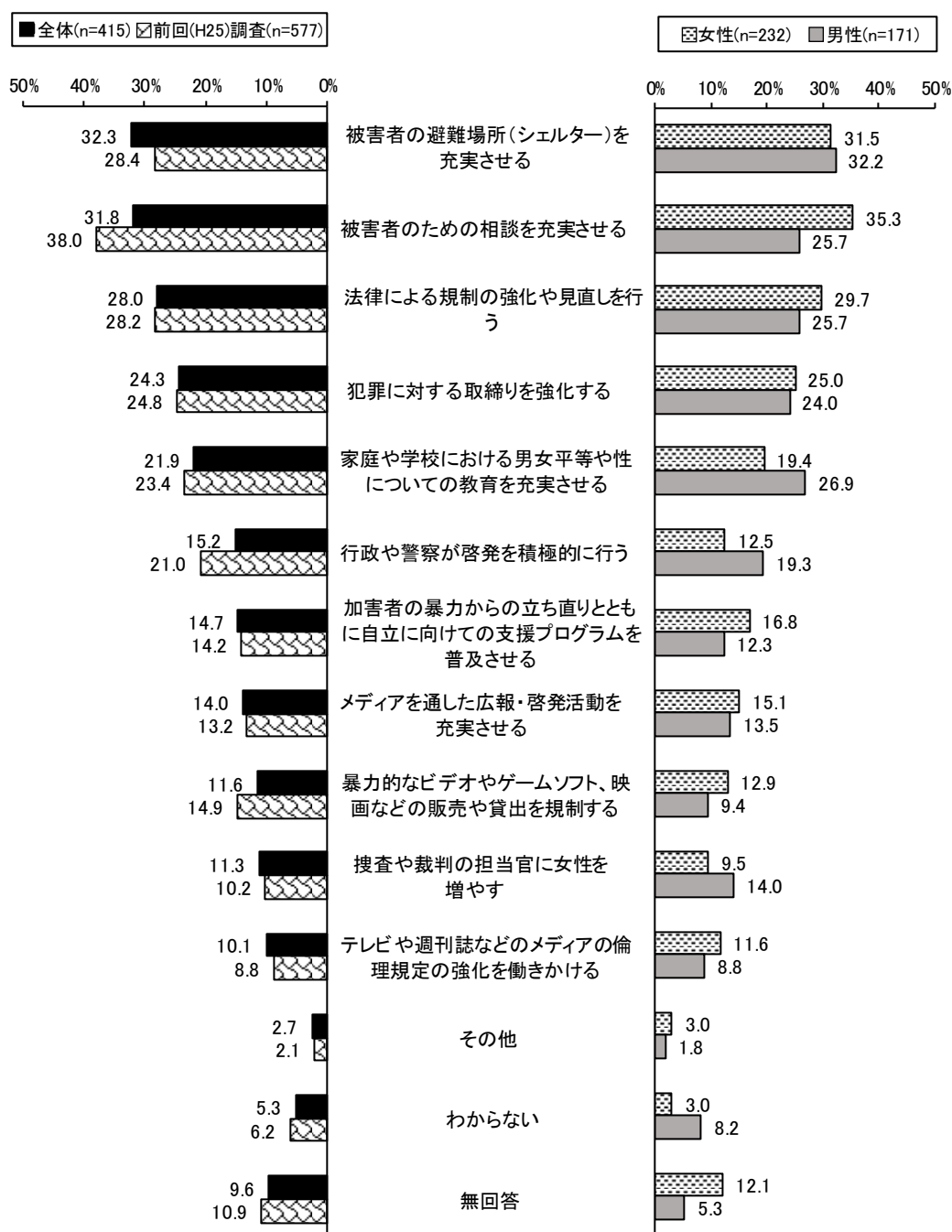
		全体	ある	ない	わからない
全体		15 100.0	5 33.3	9 60.0	1 6.7
性別	女性	12 100.0	3 25.0	8 66.7	1 8.3
	男性	3 100.0	2 66.7	1 33.3	-

配偶者・パートナー、恋人等から暴力行為を受けたことがある子育て中の回答者の状況を見ると、「ある」が33.3%であり、暴力行為被害者で子育て中の人3人に1人は子どもも暴力被害を受けていることがわかります。

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

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、どのような対策が必要だと思いますか。（〇は3つまで）

図 I - 101 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」（32.3%）、「被害者のための相談を充実させる」（31.8%）がともに多く、「法律による規制の強化や見直しを行う」が28.0%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「被害者のため

の相談を充実させる」が6.2ポイント、「行政や警察が啓発を積極的に行う」が5.8ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性は「被害者のための相談を充実させる」(35.3%)が最も多い回答となっており、男性を9.6ポイント上回っています。一方、男性の「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」「行政や警察が啓発を積極的に行う」は女性を6ポイント以上上回っています。

図 I - 102 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・年代別】

	全体	性 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	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	メディアを通して広報・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	わからない	無回答
全体	415 100.0	91 21.9	132 31.8	63 15.2	58 14.0	134 32.3	42 10.1	48 11.6	116 28.0	101 24.3	47 11.3	61 14.7	11 2.7	22 5.3	40 9.6
性・年代別	女性合計	232 100.0	45 19.4	82 35.3	29 12.5	35 15.1	73 31.5	27 11.6	30 12.9	69 29.7	58 25.0	22 9.5	39 16.8	7 3.0	28 12.1
	29歳以下	16 100.0	4 25.0	6 37.5	1 6.3	4 25.0	4 25.0	3 18.8	- 50.0	8 50.0	3 18.8	2 12.5	- -	2 12.5	1 6.3
	30歳代	30 100.0	7 23.3	13 43.3	4 13.3	7 23.3	10 33.3	5 16.7	2 6.7	8 26.7	10 33.3	3 10.0	4 13.3	- -	2 6.7
	40歳代	45 100.0	10 22.2	15 33.3	5 11.1	8 17.8	21 46.7	3 6.7	8 17.8	15 33.3	11 24.4	5 11.1	10 22.2	3 6.7	2 4.4
	50歳代	44 100.0	10 22.7	15 34.1	3 6.8	5 11.4	14 31.8	8 18.2	5 11.4	10 22.7	15 34.1	5 11.4	10 22.7	3 6.8	4 9.1
	60歳代	55 100.0	10 18.2	18 32.7	7 12.7	9 16.4	19 34.5	5 9.1	10 18.2	17 30.9	14 25.5	5 9.1	9 16.4	1 1.8	7 12.7
	70歳以上	42 100.0	4 9.5	15 35.7	9 21.4	2 4.8	5 11.9	3 7.1	5 11.9	11 26.2	5 11.9	2 4.8	4 9.5	- -	13 31.0
	男性合計	171 100.0	46 26.9	44 25.7	33 19.3	23 13.5	55 32.2	15 8.8	16 9.4	44 25.7	41 24.0	24 14.0	21 12.3	3 1.8	9 5.3
	29歳以下	11 100.0	2 18.2	2 18.2	1 9.1	- -	6 54.5	1 9.1	- -	3 27.3	3 27.3	1 9.1	3 27.3	- -	- -
	30歳代	22 100.0	3 13.6	7 31.8	7 31.8	3 13.6	5 22.7	1 4.5	- -	5 22.7	8 36.4	2 9.1	3 13.6	- -	1 4.5
	40歳代	28 100.0	4 14.3	4 14.3	2 7.1	4 14.3	10 35.7	2 7.1	2 7.1	10 35.7	9 32.1	4 14.3	4 14.3	1 3.6	1 3.6
	50歳代	33 100.0	12 36.4	8 24.2	7 21.2	5 15.2	9 27.3	2 6.1	3 9.1	11 33.3	8 24.2	4 12.1	5 15.2	2 6.1	- -
	60歳代	30 100.0	8 26.7	11 36.7	5 16.7	5 16.7	15 50.0	3 10.0	2 6.7	6 20.0	5 16.7	8 26.7	4 13.3	- -	1 3.3
	70歳以上	47 100.0	17 36.2	12 25.5	11 23.4	6 12.8	10 21.3	6 12.8	9 19.1	9 19.1	8 17.0	5 10.6	2 4.3	- -	6 12.8
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	- -	6 50.0	1 8.3	- -	6 50.0	- -	2 16.7	3 25.0	2 16.7	1 8.3	1 8.3	1 8.3	3 25.0

性・年代別に見ると、女性の29歳以下では「法律による規制の強化や見直しを行う」、30歳代と70歳以上では「被害者のための相談を充実させる」、40歳代と60歳代では「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」、50歳代では「被害者のための相談を充実させる」「犯罪に対する取締りを強化する」が最も多くなっています。

男性では、30歳代で「犯罪に対する取締りを強化する」、40歳代で「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」「法律による規制の強化や見直しを行う」、50歳代と70歳以上で「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」、60歳代で「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」が最も多くなっています。

図 I - 103 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【DVの被害経験別】

		性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	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	メディアを通して広報・啓発活動を実施させる	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
全体		415 100.0	91 21.9	132 31.8	63 15.2	58 14.0	134 32.3	42 10.1	48 11.6	116 28.0
被害経験	高頻度	29 100.0	6 20.7	8 27.6	2 6.9	3 10.3	10 34.5	4 13.8	4 13.8	5 17.2
	低頻度	58 100.0	13 22.4	22 37.9	12 20.7	9 15.5	16 27.6	2 3.4	5 8.6	14 24.1
	まったくない	286 100.0	65 22.7	92 32.2	47 16.4	44 15.4	101 35.3	29 10.1	30 10.5	89 31.1
	無回答	42 100.0	7 16.7	10 23.8	2 4.8	2 4.8	7 16.7	7 16.7	9 21.4	8 19.0

		全体	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	わからない	無回答
全体		415 100.0	47 11.3	61 14.7	11 2.7	22 5.3	40 9.6
被害経験	高頻度	29 100.0	3 10.3	5 17.2	3 10.3	3 10.3	1 3.4
	低頻度	58 100.0	8 13.8	11 19.0	1 1.7	3 5.2	6 10.3
	まったくない	286 100.0	33 11.5	43 15.0	7 2.4	14 4.9	15 5.2
	無回答	42 100.0	3 7.1	2 4.8	-	2 4.8	18 42.9

※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

DVの被害経験別に見ると、被害高頻度及び被害なしでは「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」が3割台半ばで最も多くなっており、被害低頻度（27.6%）を6ポイント以上上回っています。被害低頻度では「被害者のための相談を充実させる」が37.9%で最も多くなっており、被害高頻度及び被害なしを5ポイント以上上回っています。また、被害低頻度及び被害なしでは「行政や警察が啓発を積極的に行う」が2割前後であるの対し、被害高頻度では6.9%にとどまっています。

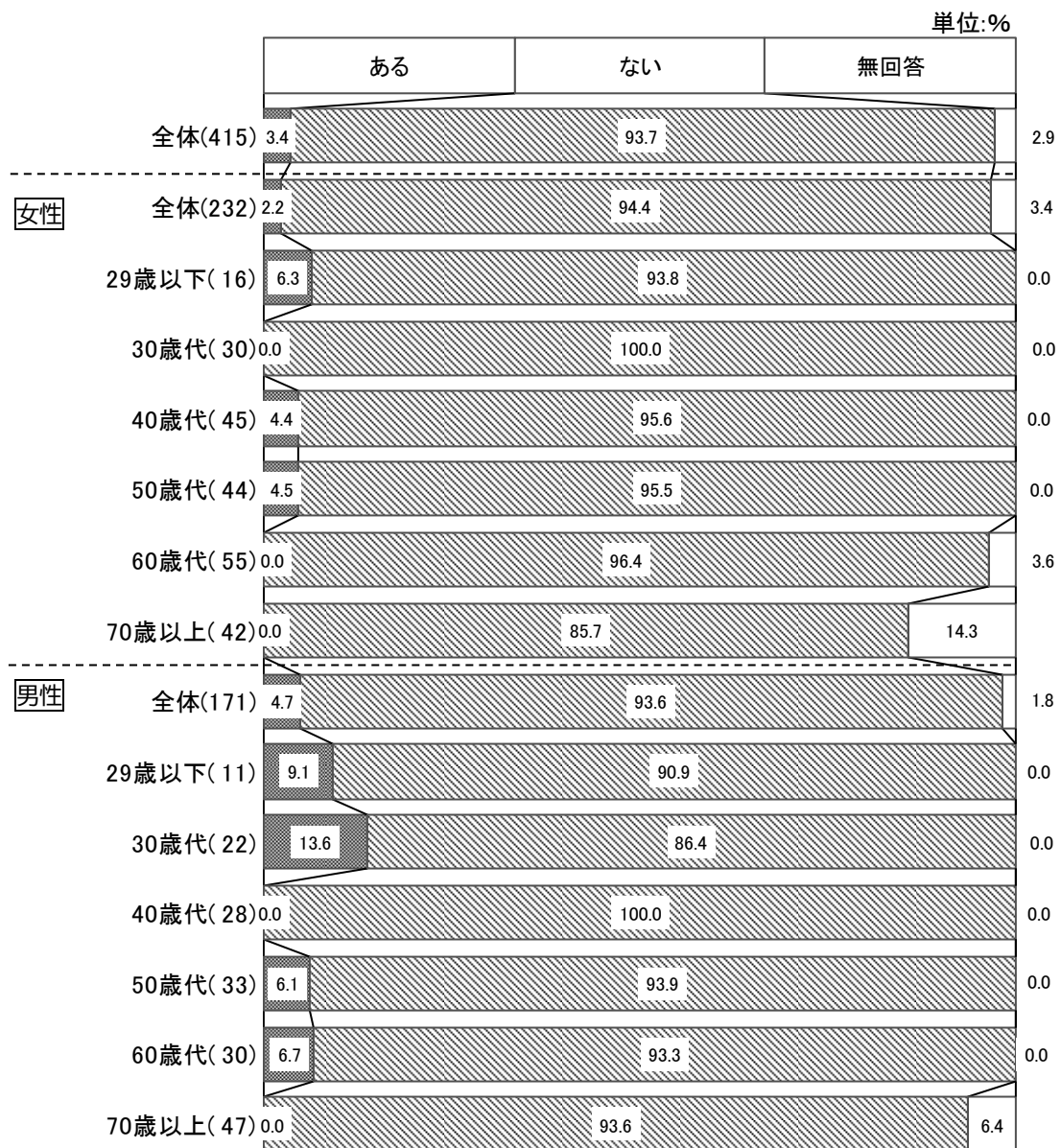
11 性の多様性について

問 28：自分の性別、恋愛対象の性に悩んだ経験の有無

あなたは、今までに自分の性別（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。（〇は1つ）

（１）性自認について

図 I - 104 問 28（１）：性自認について悩んだ経験の有無



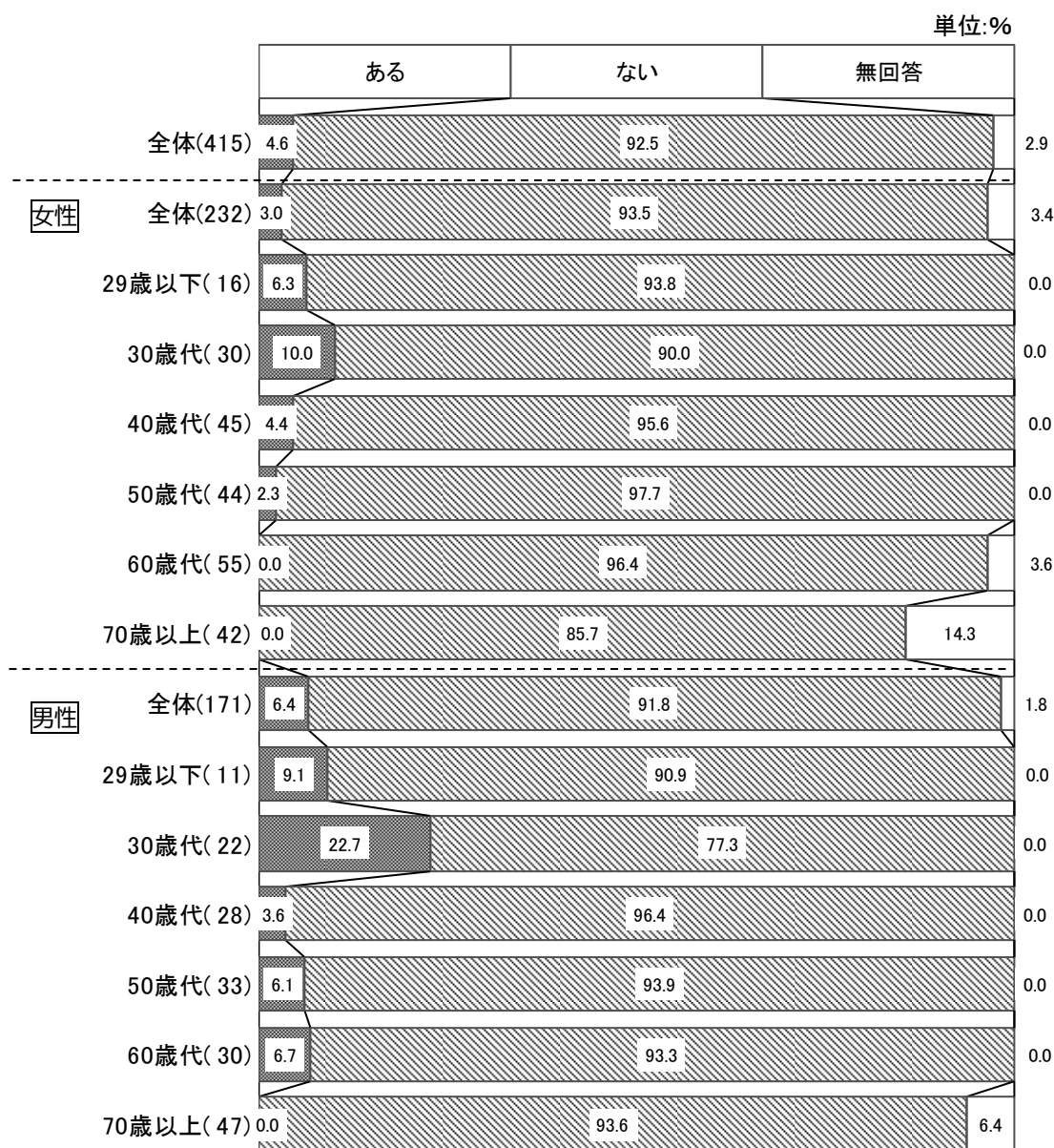
「ある」が3.4%、「ない」が93.7%となっています。

男女別に見ると、男女ともに「ない」が9割強となっており、男女で傾向に違いがありません。

性・年代別に見ると、男性の30歳代では「ある」が13.6%となっています。

(2) 性的指向について

図 I-105 問 28 (2) : 性的指向について悩んだ経験の有無



「ある」が4.6%、「ない」が92.5%となっています。

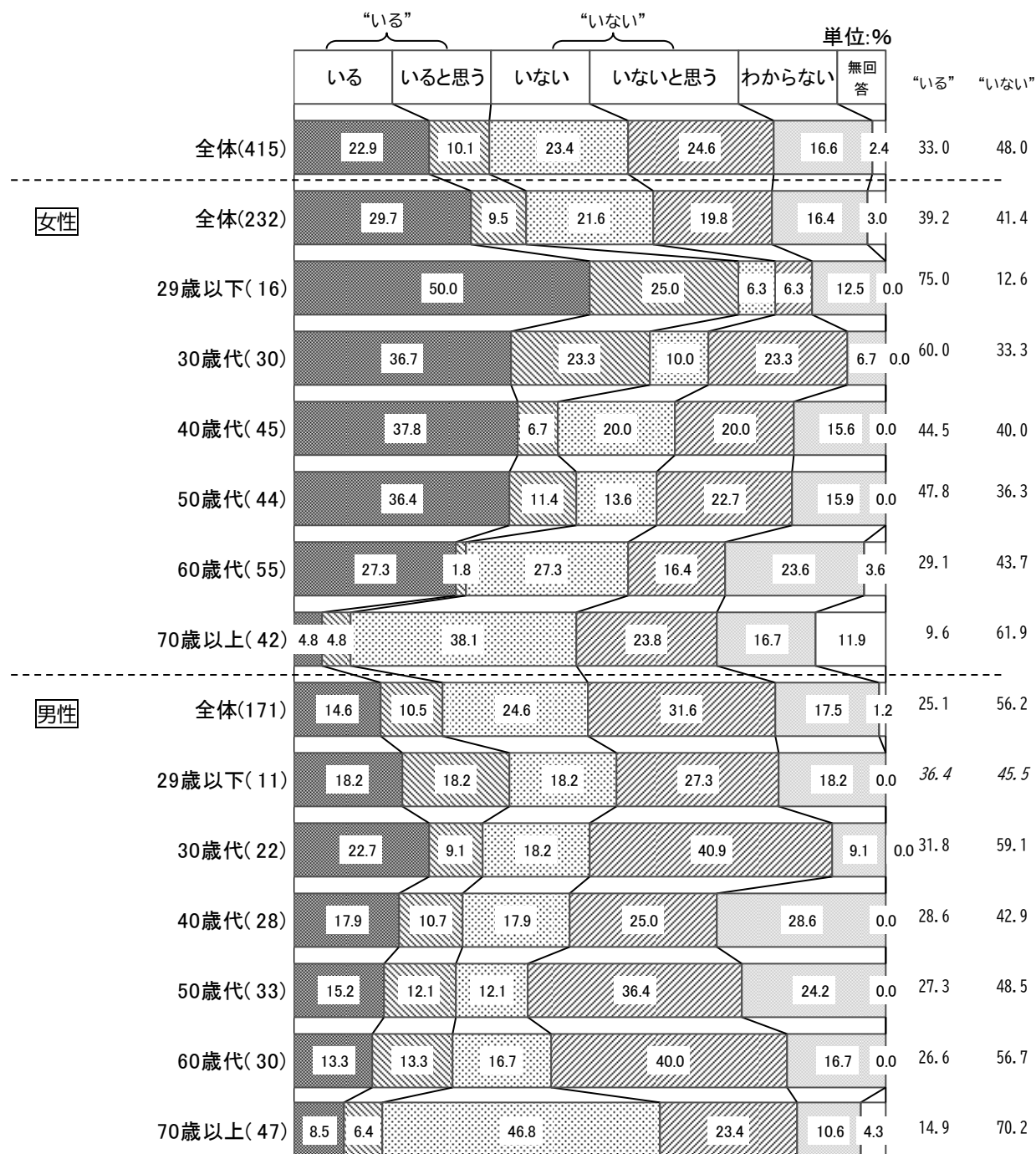
男女別に見ると、男女ともに「ない」が9割強となっており、男女で傾向に違いがありません。

性・年代別に見ると、女性の30歳代では「ある」の割合が10.0%、男性の30歳代では22.7%となっています。

問 29：周囲の性的マイノリティの人の有無

あなたの身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）に性的マイノリティの人はいますか。（○は1つ）

図 I - 106 問 29：周囲の性的マイノリティの人の有無



「いる」が22.9%、「いると思う」が10.1%であり、回答者全体のほぼ3人に1人が性的マイノリティの人を身近なところで意識していることがわかります。「いない」は23.4%、「いないと思う」は24.6%です。

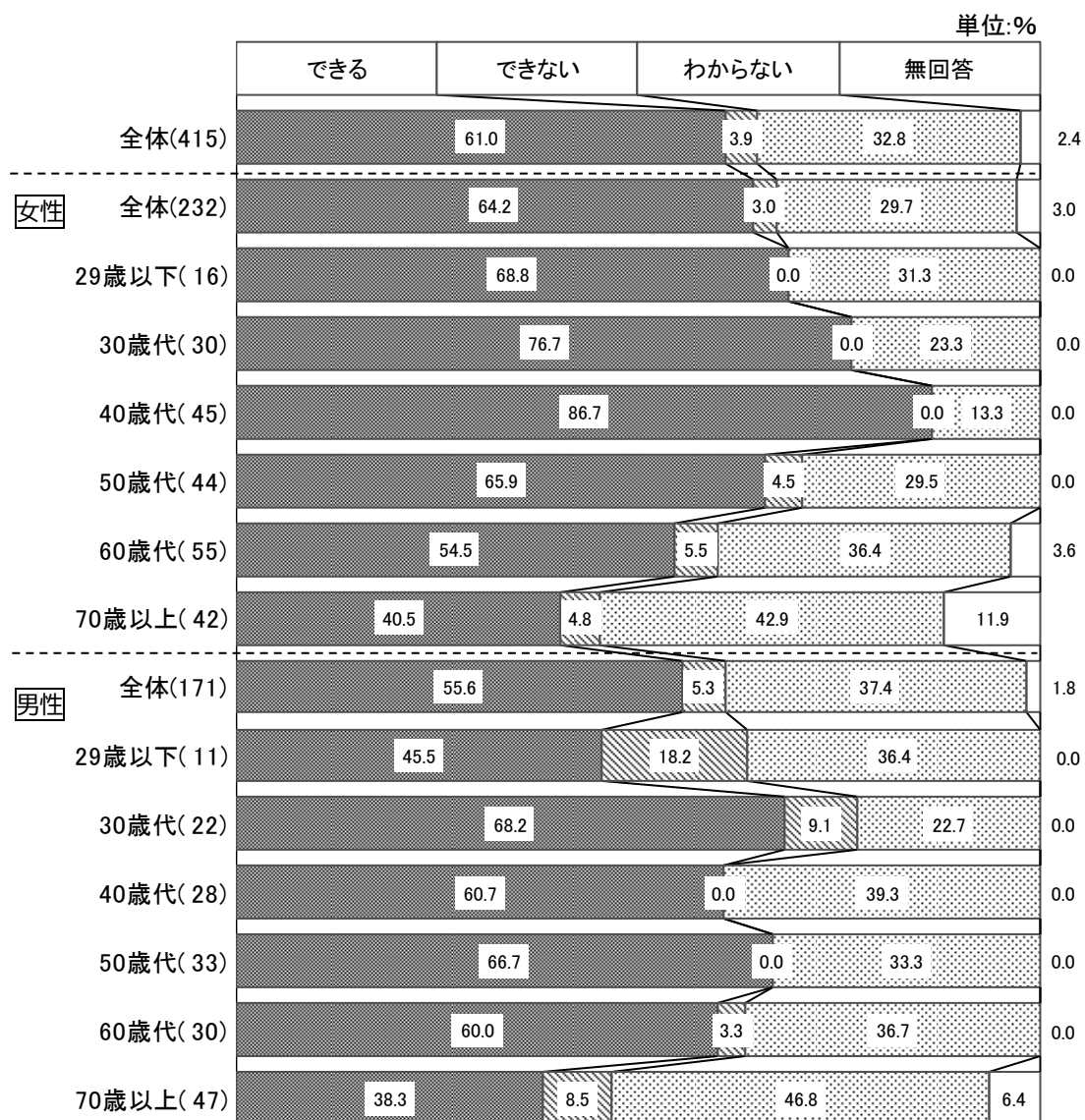
男女別に見ると、女性では“いる”（「いる」「いると思う」の合計）がほぼ4割、“いない”（「いない」「いないと思う」の合計）が4割強であり、両者の差はわずかです。一方、男性では“いる”が2割台半ば、“いない”が6割弱であり、性的マイノリティの人を身近なところで意識している人の割合が女性に比べて少なくなっています。

性・年代別に見ると、女性ではおおむね年代が低いほど“いる”が多くなっており、29歳以下では75.0%、30歳代では60.0%となっています。男性では、年代が低いほど“いる”が多くなっていますが、“いる”は各年代とも“いない”を下回っています。

問 30：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）

図 I - 107 問 30：カミングアウトの際の対応



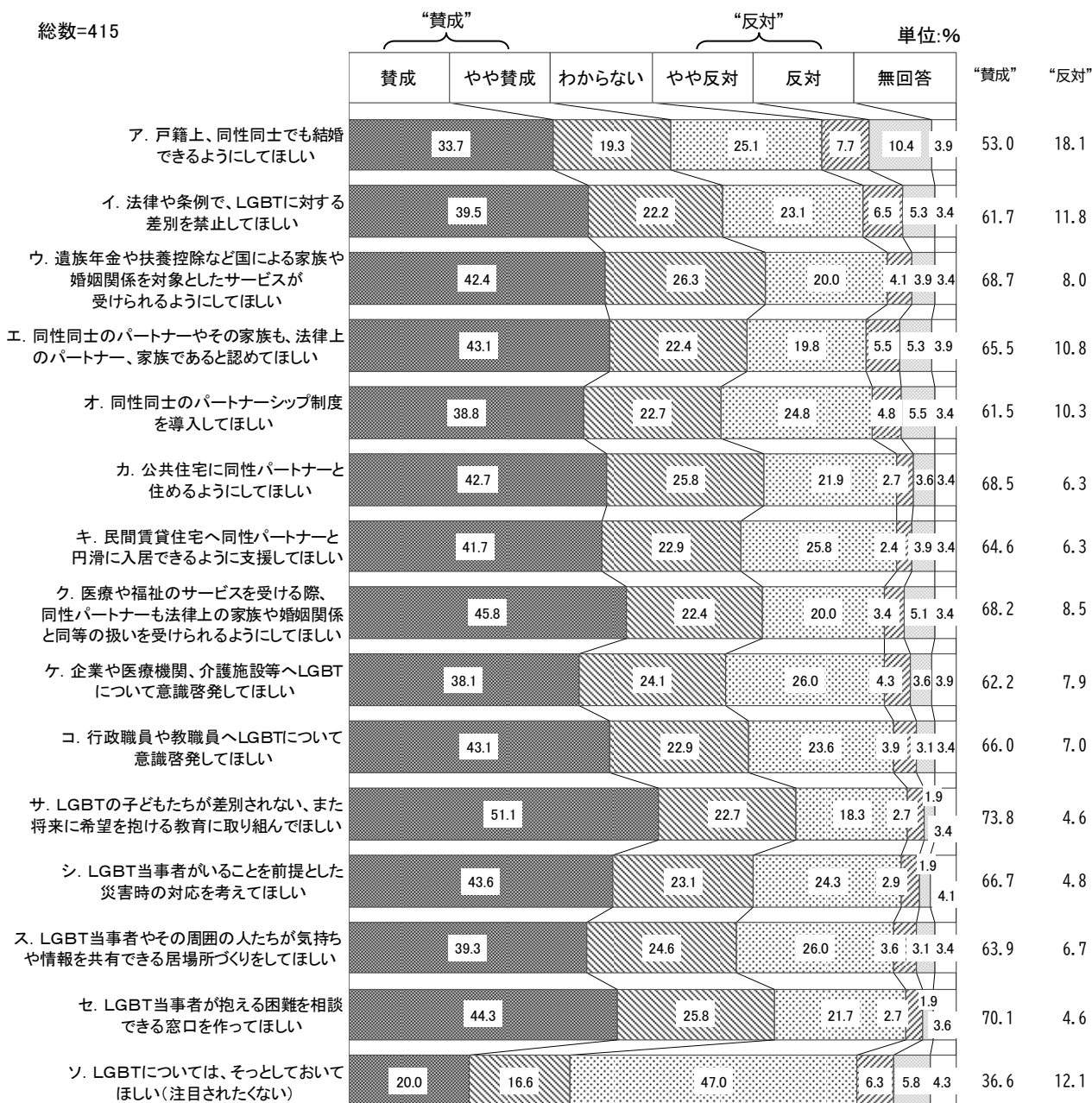
「できる」が61.0%、「できない」が3.9%となっています。「わからない」は32.8%です。男女別に見ると、女性の「できる」は男性を8.6ポイント上回っています。一方、男性の「わからない」は女性を7.7ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の40歳代では「できる」が86.7%、30歳代では76.7%と多数を占めています。一方、男女とも70歳以上では「わからない」が4割台となっており、「できる」を上回っています。

問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否

性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための次の意見について、あなたは賛成ですか、反対ですか。（ア～ソのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ）

図 I - 108 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否



『ソ. LGBTについては、そっとしておいてほしい（注目されたくない）』を除く各意見とも、“賛成”（「賛成」「やや賛成」の合計）が5割以上を占めており、『サ. LGBTの子どもたちが差別されない、また将来に希望を抱ける教育に取り組んでほしい』『セ. LGBT当事者が抱える困難を相談できる窓口を作してほしい』では7割強となっています。特に、『サ. LGBTの子どもたちが差別されない、また将来に希望を抱ける教育に取り組んでほしい』

は「賛成」が51.1%となっており、多くの区民が教育について強い意識を持っていることがわかります。

“反対”（「反対」「やや反対」の合計）については、『ア．戸籍上、同性同士でも結婚できるようにしてほしい』で2割弱、『ソ．LGBTについては、そっとしておいてほしい（注目されたくない）』『イ．法律や条例で、LGBTに対する差別を禁止してほしい』『エ．同性同士のパートナーやその家族も、法律上のパートナー、家族であると認めてほしい』『オ．同性同士のパートナーシップ制度を導入してほしい』で1割強となっているものの、これ以外の意見についてはいずれも1割に達していません。

このほか、『ソ．LGBTについては、そっとしておいてほしい（注目されたくない）』では「わからない」が47.0%を占めており、“賛成”の割合を上回っています。

図 I - 109 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【男女別①】

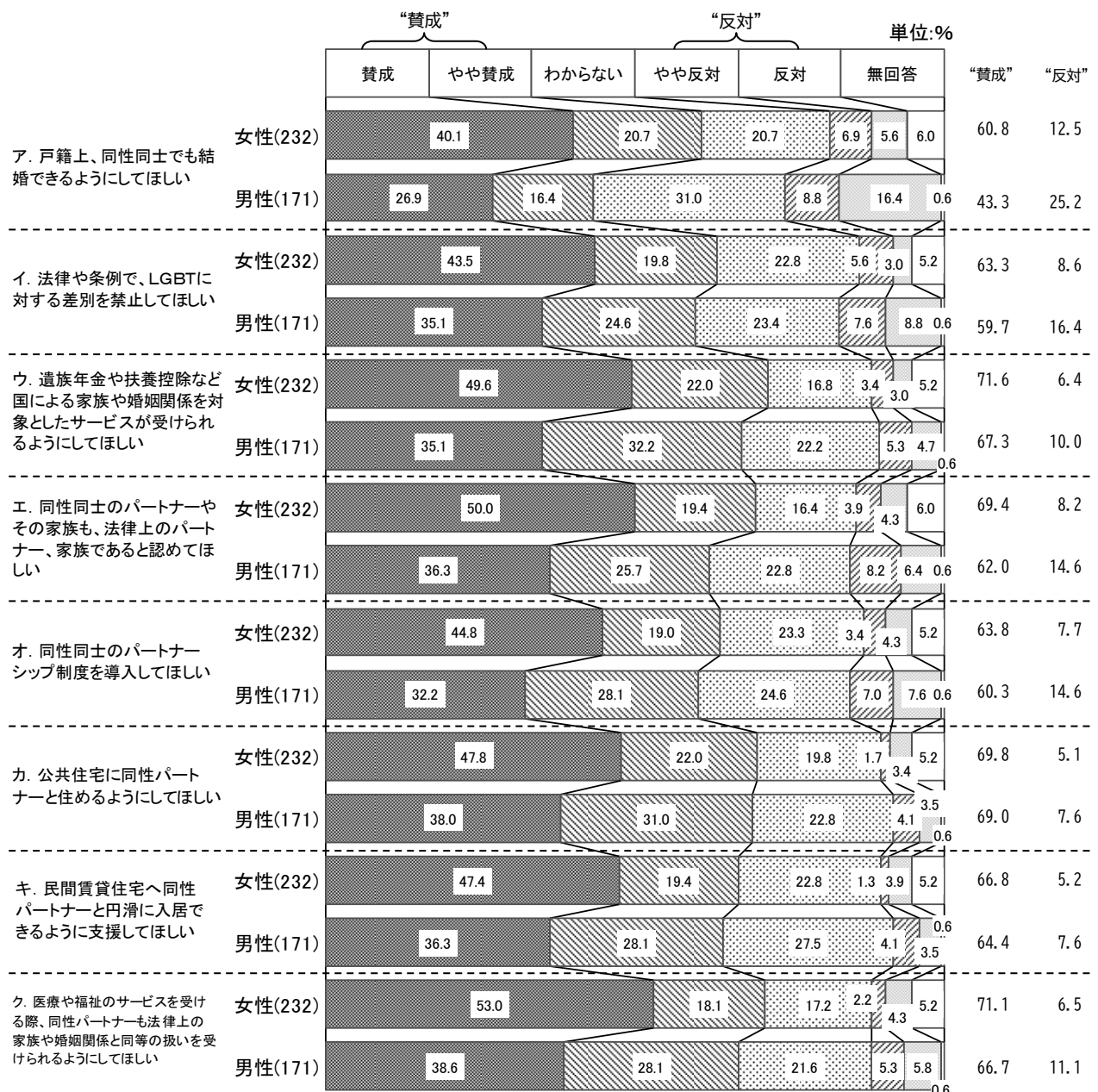
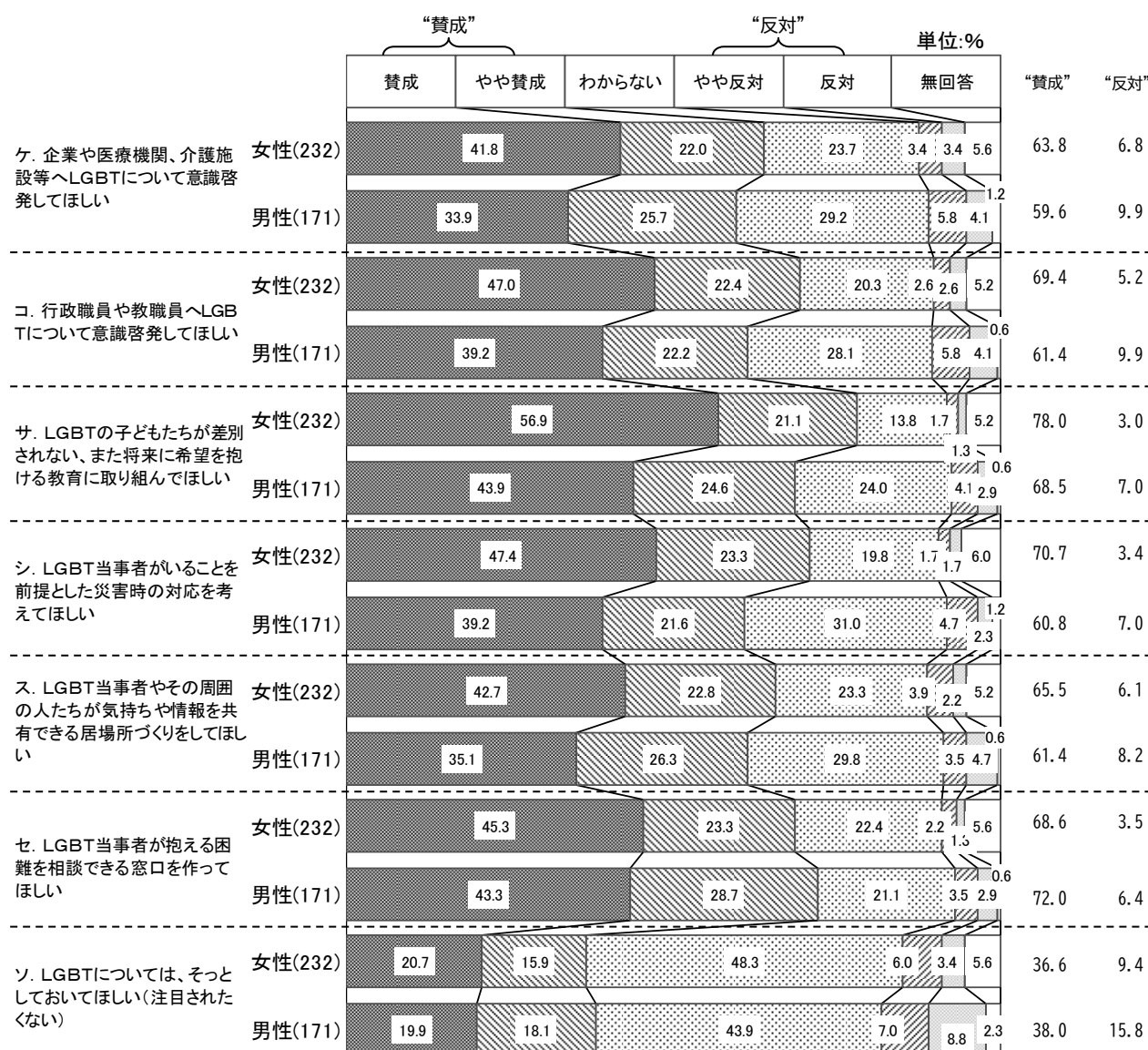


図 I - 110 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【男女別②】



男女別に見ると、『ア. 戸籍上、同性同士でも結婚できるようにしてほしい』では、女性の“賛成”が60.8%であるのに対し、男性の“賛成”は43.3%にとどまっており、女性の割合が男性を17.5ポイント上回っています。また、『エ. 同性同士のパートナーやその家族も、法律上のパートナー、家族であると認めてほしい』『コ. 行政職員や教職員へLGBTについて意識啓発してほしい』『サ. LGBTの子どもたちが差別されない、また将来に希望を抱ける教育に取り組んでほしい』『シ. LGBT当事者がいることを前提とした災害時の対応を考えてほしい』では、女性の“賛成”が男性を7ポイント以上上回っているのに対し、『イ. 法律や条例で、LGBTに対する差別を禁止してほしい』『オ. 同性同士のパートナーシップ制度を導入してほしい』『ソ. LGBTについては、そっとしておいてほしい(注目されたくない)』では男性の“反対”が女性を6ポイント以上上回っています。

図 I-111 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【性・年代別】

『ア．戸籍上、同性同士でも結婚できるようにしてほしい』

		“賛成”			“反対”			無回答	“賛成” “反対”
	全体	賛成	やや賛成	わからない	やや反対	反対			
性・年代別	全体	415 100.0	140 33.7	80 19.3	104 25.1	32 7.7	43 10.4	16 3.9	53.0 18.1
	女性合計	232 100.0	93 40.1	48 20.7	48 20.7	16 6.9	13 5.6	14 6.0	60.8 12.5
	29歳以下	16 100.0	11 68.8	3 18.8	1 6.3	1 6.3	-	-	87.6 6.3
	30歳代	30 100.0	16 53.3	7 23.3	3 10.0	4 13.3	-	-	76.6 13.3
	40歳代	45 100.0	24 53.3	6 13.3	11 24.4	2 4.4	1 2.2	1 2.2	66.6 6.6
	50歳代	44 100.0	20 45.5	11 25.0	3 6.8	4 9.1	5 11.4	1 2.3	70.5 20.5
	60歳代	55 100.0	19 34.5	10 18.2	15 27.3	2 3.6	5 9.1	4 7.3	52.7 12.7
	70歳以上	42 100.0	3 7.1	11 26.2	15 35.7	3 7.1	2 4.8	8 19.0	33.3 11.9
	男性合計	171 100.0	46 26.9	28 16.4	53 31.0	15 8.8	28 16.4	1 0.6	43.3 25.2
	29歳以下	11 100.0	3 27.3	2 18.2	4 36.4	1 9.1	1 9.1	-	45.5 18.2
	30歳代	22 100.0	9 40.9	5 22.7	4 18.2	2 9.1	2 9.1	-	63.6 18.2
	40歳代	28 100.0	11 39.3	5 17.9	8 28.6	1 3.6	3 10.7	-	57.2 14.3
	50歳代	33 100.0	8 24.2	8 24.2	10 30.3	4 12.1	3 9.1	-	48.4 21.2
	60歳代	30 100.0	7 23.3	4 13.3	9 30.0	4 13.3	6 20.0	-	36.6 33.3
	70歳以上	47 100.0	8 17.0	4 8.5	18 38.3	3 6.4	13 27.7	1 2.1	25.5 34.1
	どちらともはいえない、無回答	12 100.0	1 8.3	4 33.3	3 25.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	41.6 25.0

『ア．戸籍上、同性同士でも結婚できるようにしてほしい』について、性・年代別に見ると、女性はおおむね年代が低いほど“賛成”の割合が多くなっており、29歳以下と30歳代、50歳代で7割以上となっています。一方、男女とも70歳以上では「わからない」が4割弱であり、“賛成”“反対”を上回っています。

図 I-112 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【性・年代別】

『イ．法律や条例で、LGBTに対する差別を禁止してほしい』

		“賛成”			“反対”			無回答	“賛成” “反対”
	全体	賛成	やや賛成	わからない	やや反対	反対			
性・年代別	全体	415 100.0	164 39.5	92 22.2	96 23.1	27 6.5	22 5.3	14 3.4	61.7 11.8
	女性合計	232 100.0	101 43.5	46 19.8	53 22.8	13 5.6	7 3.0	12 5.2	63.3 8.6
	29歳以下	16 100.0	11 68.8	3 18.8	2 12.5	-	-	-	87.6 0.0
	30歳代	30 100.0	16 53.3	6 20.0	3 10.0	4 13.3	1 3.3	-	73.3 16.6
	40歳代	45 100.0	20 44.4	11 24.4	10 22.2	2 4.4	1 2.2	1 2.2	68.8 6.6
	50歳代	44 100.0	22 50.0	7 15.9	9 20.5	3 6.8	2 4.5	1 2.3	65.9 11.3
	60歳代	55 100.0	25 45.5	11 20.0	14 25.5	1 1.8	1 1.8	3 5.5	65.5 3.6
	70歳以上	42 100.0	7 16.7	8 19.0	15 35.7	3 7.1	2 4.8	7 16.7	35.7 11.9
	男性合計	171 100.0	60 35.1	42 24.6	40 23.4	13 7.6	15 8.8	1 0.6	59.7 16.4
	29歳以下	11 100.0	3 27.3	3 27.3	3 27.3	1 9.1	1 9.1	-	54.6 18.2
	30歳代	22 100.0	8 36.4	7 31.8	4 18.2	2 9.1	1 4.5	-	68.2 13.6
	40歳代	28 100.0	13 46.4	3 10.7	7 25.0	2 7.1	3 10.7	-	57.1 17.8
	50歳代	33 100.0	11 33.3	10 30.3	7 21.2	3 9.1	2 6.1	-	63.6 15.2
	60歳代	30 100.0	10 33.3	8 26.7	8 26.7	2 6.7	2 6.7	-	60.0 13.4
	70歳以上	47 100.0	15 31.9	11 23.4	11 23.4	3 6.4	6 12.8	1 2.1	55.3 19.2
	どちらともはいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	4 33.3	3 25.0	1 8.3	-	1 8.3	58.3 8.3

『イ．法律や条例で、LGBTに対する差別を禁止してほしい』について、性・年代別に見ると、女性は年代が低いほど“賛成”の割合が多くなっており、29歳以下と30歳代で7割以上となっています。一方、女性の70歳以上では“賛成”と「わからない」がそれぞれ35.7%となっています。

図 I-113 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【性・年代別】

『エ. 同性同士のパートナーやその家族も、法律上のパートナー、家族であると認めてほしい』

		“賛成”			“反対”						
		全体	賛成	やや賛成	わからない	やや反対	反対	無回答	“賛成”	“反対”	
全体		415 100.0	179 43.1	93 22.4	82 19.8	23 5.5	22 5.3	16 3.9	65.5	10.8	
性・年代別	女性	女性合計	232 100.0	116 50.0	45 19.4	38 16.4	9 3.9	10 4.3	14 6.0	69.4	8.2
		29歳以下	16 100.0	11 68.8	3 18.8	2 12.5	-	-	-	87.6	0.0
		30歳代	30 100.0	21 70.0	6 20.0	3 10.0	-	-	-	90.0	0.0
		40歳代	45 100.0	27 60.0	8 17.8	6 13.3	3 6.7	-	1 2.2	77.8	6.7
		50歳代	44 100.0	25 56.8	8 18.2	2 4.5	4 9.1	4 9.1	1 2.3	75.0	18.2
		60歳代	55 100.0	26 47.3	10 18.2	10 18.2	-	4 7.3	5 9.1	65.5	7.3
		70歳以上	42 100.0	6 14.3	10 23.8	15 35.7	2 4.8	2 4.8	7 16.7	38.1	9.6
	男性	男性合計	171 100.0	62 36.3	44 25.7	39 22.8	14 8.2	11 6.4	1 0.6	62.0	14.6
		29歳以下	11 100.0	2 18.2	4 36.4	4 36.4	-	1 9.1	-	54.6	9.1
		30歳代	22 100.0	11 50.0	7 31.8	3 13.6	1 4.5	-	-	81.8	4.5
		40歳代	28 100.0	13 46.4	6 21.4	5 17.9	3 10.7	1 3.6	-	67.8	14.3
		50歳代	33 100.0	14 42.4	9 27.3	6 18.2	2 6.1	2 6.1	-	69.7	12.2
		60歳代	30 100.0	10 33.3	9 30.0	7 23.3	3 10.0	1 3.3	-	63.3	13.3
		70歳以上	47 100.0	12 25.5	9 19.1	14 29.8	5 10.6	6 12.8	1 2.1	44.6	23.4
どちらともはいえない 無回答		12 100.0	1 8.3	4 33.3	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	41.6	8.3	

『エ. 同性同士のパートナーやその家族も、法律上のパートナー、家族であると認めてほしい』について、性・年代別に見ると、女性はおおむね年代が低いほど“賛成”の割合が多くなっており、29歳以下と30歳代で9割弱から9割となっています。男性では、30歳代で“賛成”が81.8%となっています。

図 I-114 問 31：性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための意見への賛否【性・年代別】

『ク. 医療や福祉のサービスを受ける際、同性パートナーも法律上の家族や婚姻関係と同等の扱いを受けられるようにしてほしい』

		“賛成”				“反対”					
		全体	賛成	やや賛成	わからない	やや反対	反対	無回答	“賛成” “反対”		
全体		415 100.0	190 45.8	93 22.4	83 20.0	14 3.4	21 5.1	14 3.4	68.2	8.5	
性・年代別	女性	女性合計	232 100.0	123 53.0	42 18.1	40 17.2	5 2.2	10 4.3	12 5.2	71.1	6.5
		29歳以下	16 100.0	12 75.0	3 18.8	1 6.3	-	-	-	93.8	0.0
		30歳代	30 100.0	19 63.3	8 26.7	3 10.0	-	-	-	90.0	0.0
		40歳代	45 100.0	29 64.4	9 20.0	6 13.3	-	-	1 2.2	84.4	0.0
		50歳代	44 100.0	25 56.8	6 13.6	6 13.6	1 2.3	5 11.4	1 2.3	70.4	13.7
		60歳代	55 100.0	26 47.3	7 12.7	15 27.3	1 1.8	3 5.5	3 5.5	60.0	7.3
		70歳以上	42 100.0	12 28.6	9 21.4	9 21.4	3 7.1	2 4.8	7 16.7	50.0	11.9
	男性	男性合計	171 100.0	66 38.6	48 28.1	37 21.6	9 5.3	10 5.8	1 0.6	66.7	11.1
		29歳以下	11 100.0	2 18.2	4 36.4	3 27.3	1 9.1	1 9.1	-	54.6	18.2
		30歳代	22 100.0	10 45.5	7 31.8	4 18.2	-	1 4.5	-	77.3	4.5
		40歳代	28 100.0	13 46.4	6 21.4	7 25.0	1 3.6	1 3.6	-	67.8	7.2
		50歳代	33 100.0	14 42.4	9 27.3	6 18.2	1 3.0	3 9.1	-	69.7	12.1
		60歳代	30 100.0	12 40.0	9 30.0	7 23.3	2 6.7	-	-	70.0	6.7
		70歳以上	47 100.0	15 31.9	13 27.7	10 21.3	4 8.5	4 8.5	1 2.1	59.6	17.0
どちらともいえない、無回答		12 100.0	1 8.3	3 25.0	6 50.0	-	1 8.3	1 8.3	33.3	8.3	

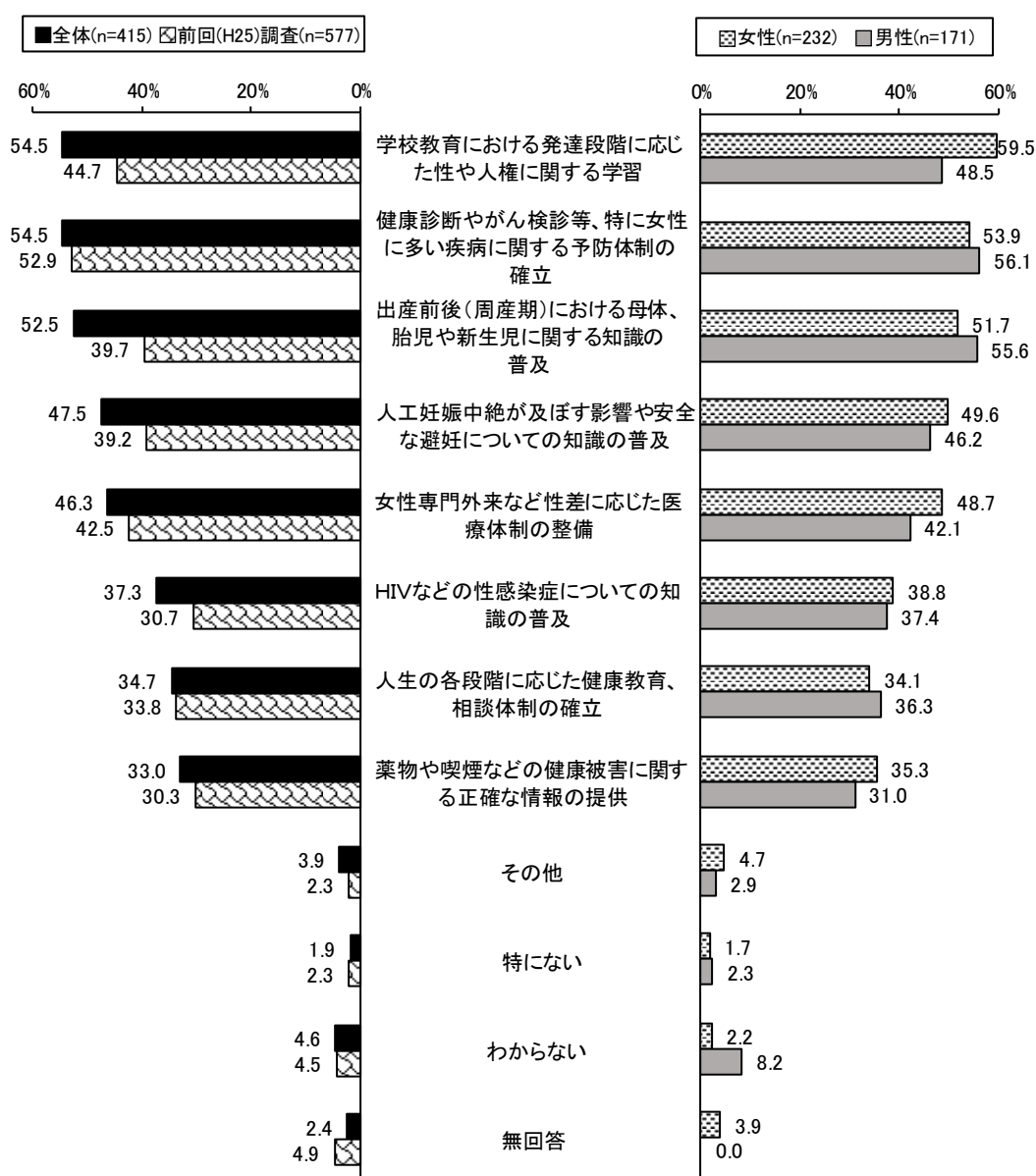
『ク. 医療や福祉のサービスを受ける際、同性パートナーも法律上の家族や婚姻関係と同等の扱いを受けられるようにしてほしい』について、性・年代別に見ると、女性は年代が低いほど“賛成”の割合が多くなっており、29歳以下から40歳代にかけて8割以上となっています。男性では、30歳代と60歳代で“賛成”が7割台となっています。

12 生涯を通じた健康づくりについて

問 32：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、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）

図 I - 115 問 32：女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと



「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」「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」がそれぞれ 54.5% でともに多く、「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 52.5% で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、選択肢として具体的に挙げたすべての項目について前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて割合が増加しており、特に「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」では12.8ポイント、「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」では9.8ポイント、「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」では8.3ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「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」「女性専門外来など性差に応じた医療体制の整備」は男性を6ポイント以上回っています。

図I-116 問32：女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと【性・年代別】

		全体	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	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	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	学校教育、相談体制の確立	人生の各段階に応じた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	女性専門外来など性差に応じた医療体制の整備	薬物や喫煙などの健康被害に関する正確な情報の提供	HIVなどの性感染症に	その他	特にな	わからない	無回答	
全体		415 100.0	197 47.5	218 52.5	226 54.5	144 34.7	226 54.5	192 46.3	137 33.0	155 37.3	16 3.9	8 1.9	19 4.6	10 2.4	
性・年代別	女性	女性合計	232 100.0	115 49.6	120 51.7	138 59.5	79 34.1	125 53.9	113 48.7	82 35.3	90 38.8	11 4.7	4 1.7	5 2.2	9 3.9
		29歳以下	16 100.0	13 81.3	12 75.0	10 62.5	6 37.5	9 56.3	12 75.0	8 50.0	10 62.5	-	-	-	-
		30歳代	30 100.0	16 53.3	22 73.3	17 56.7	6 20.0	20 66.7	12 40.0	14 46.7	11 36.7	3 10.0	-	1 3.3	-
		40歳代	45 100.0	22 48.9	22 48.9	25 55.6	16 35.6	24 53.3	22 48.9	11 24.4	14 31.1	5 11.1	2 4.4	1 2.2	1 2.2
		50歳代	44 100.0	24 54.5	24 54.5	26 59.1	14 31.8	26 59.1	27 61.4	17 38.6	23 52.3	3 6.8	-	-	1 2.3
		60歳代	55 100.0	28 50.9	30 54.5	39 70.9	20 36.4	30 54.5	25 45.5	21 38.2	22 40.0	-	1 1.8	-	3 5.5
		70歳以上	42 100.0	12 28.6	10 23.8	21 50.0	17 40.5	16 38.1	15 35.7	11 26.2	10 23.8	-	1 2.4	3 7.1	4 9.5
		男性合計	171 100.0	79 46.2	95 55.6	83 48.5	62 36.3	96 56.1	72 42.1	53 31.0	64 37.4	5 2.9	4 2.3	14 8.2	-
	男性	29歳以下	11 100.0	6 54.5	8 72.7	4 36.4	1 9.1	6 54.5	2 18.2	4 36.4	6 54.5	-	-	1 9.1	-
		30歳代	22 100.0	8 36.4	13 59.1	11 50.0	6 27.3	10 45.5	6 27.3	5 22.7	8 36.4	-	-	2 9.1	-
		40歳代	28 100.0	13 46.4	10 35.7	7 25.0	4 14.3	13 46.4	12 42.9	7 25.0	9 32.1	2 7.1	2 7.1	4 14.3	-
		50歳代	33 100.0	13 39.4	17 51.5	20 60.6	12 36.4	19 57.6	18 54.5	11 33.3	11 33.3	1 3.0	-	5 15.2	-
		60歳代	30 100.0	17 56.7	18 60.0	17 56.7	18 60.0	20 66.7	14 46.7	11 36.7	12 40.0	1 3.3	1 3.3	1 3.3	-
		70歳以上	47 100.0	22 46.8	29 61.7	24 51.1	21 44.7	28 59.6	20 42.6	15 31.9	18 38.3	1 2.1	1 2.1	1 2.1	-
		どちらともいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	3 25.0	5 41.7	3 25.0	5 41.7	7 58.3	2 16.7	1 8.3	-	-	-	1 8.3

性・年代別に見ると、女性の29歳以下で「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」、30歳代で「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」、40歳代と60歳代、70歳以上で「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」、50歳代で「女性専門外来など性差に応じた医療体制の整備」が最も多くなっています。

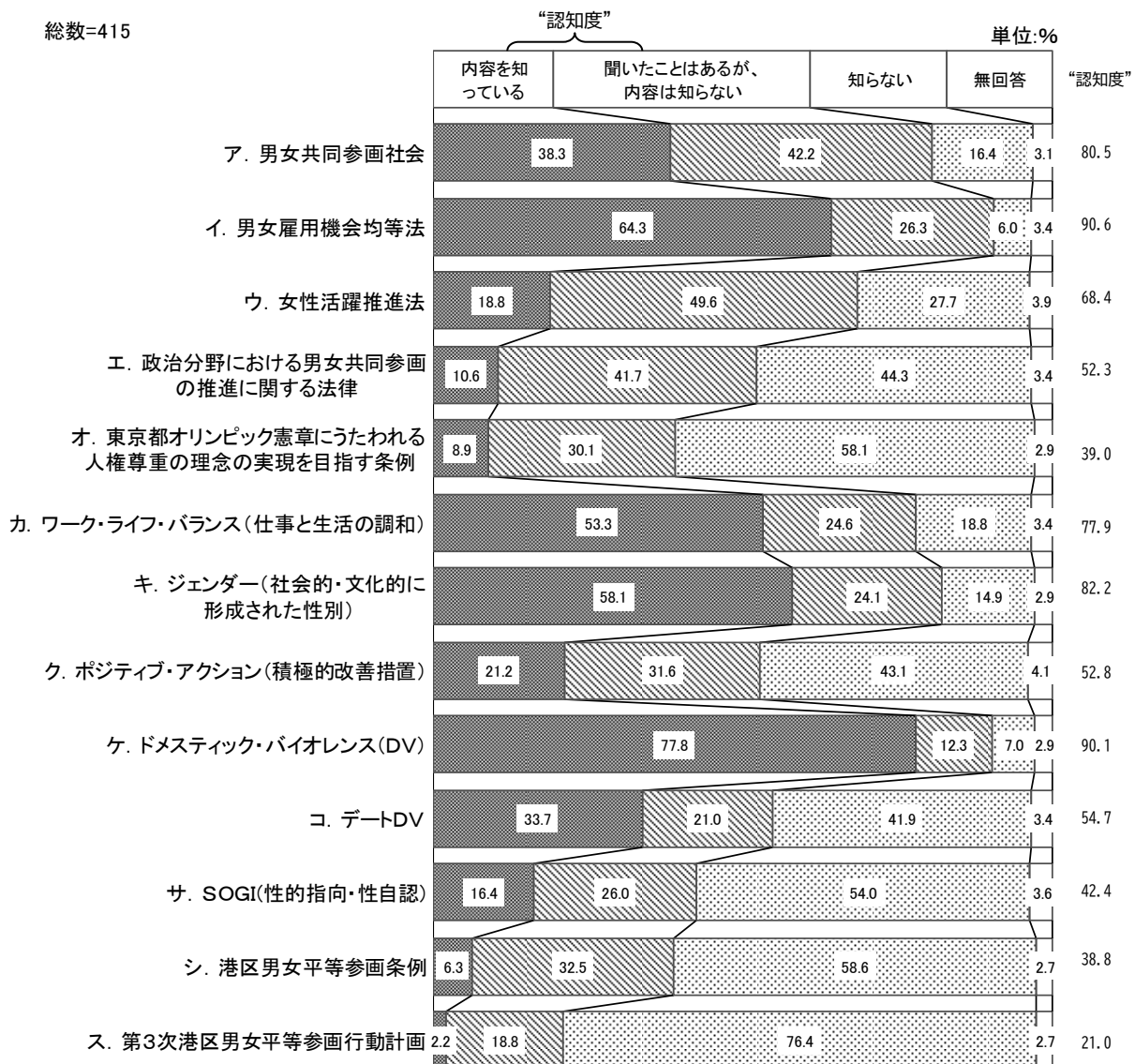
男性では、30歳代と70歳以上で「出産前後(周産期)における母体、胎児や新生児に関する知識の普及」、40歳代で「人工妊娠中絶が及ぼす影響や安全な避妊についての知識の普及」「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」、50歳代で「学校教育における発達段階に応じた性や人権に関する学習」、60歳代で「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」が最も多くなっています。

13 男女平等参画社会の実現について

問 33：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、見たり聞いたりしたことがありますか。（ア～スのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ）

図 I - 117 問 33：男女平等参画に関する用語の認知度



「内容を知っている」が最も多いのは、『ケ. ドメスティック・バイオレンス (DV)』で77.8%となっています。また、『イ. 男女雇用機会均等法』『キ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)』『カ. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』では5割を上回っています。その一方で、近年制定された『エ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』『オ. 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1割前後、港区の条例及び行動計画である『シ. 港区男女平等参画条例』『ス. 第3次港区男女平等参画行動計画』

男女平等参画行動計画』は1割未満にとどまっています。

『サ. SOGI（性的指向・性自認）』『オ. 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』『シ. 港区男女平等参画条例』『ス. 第3次港区男女平等参画行動計画』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）は5割を下回っています。

図 I - 118 問 33：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別①】

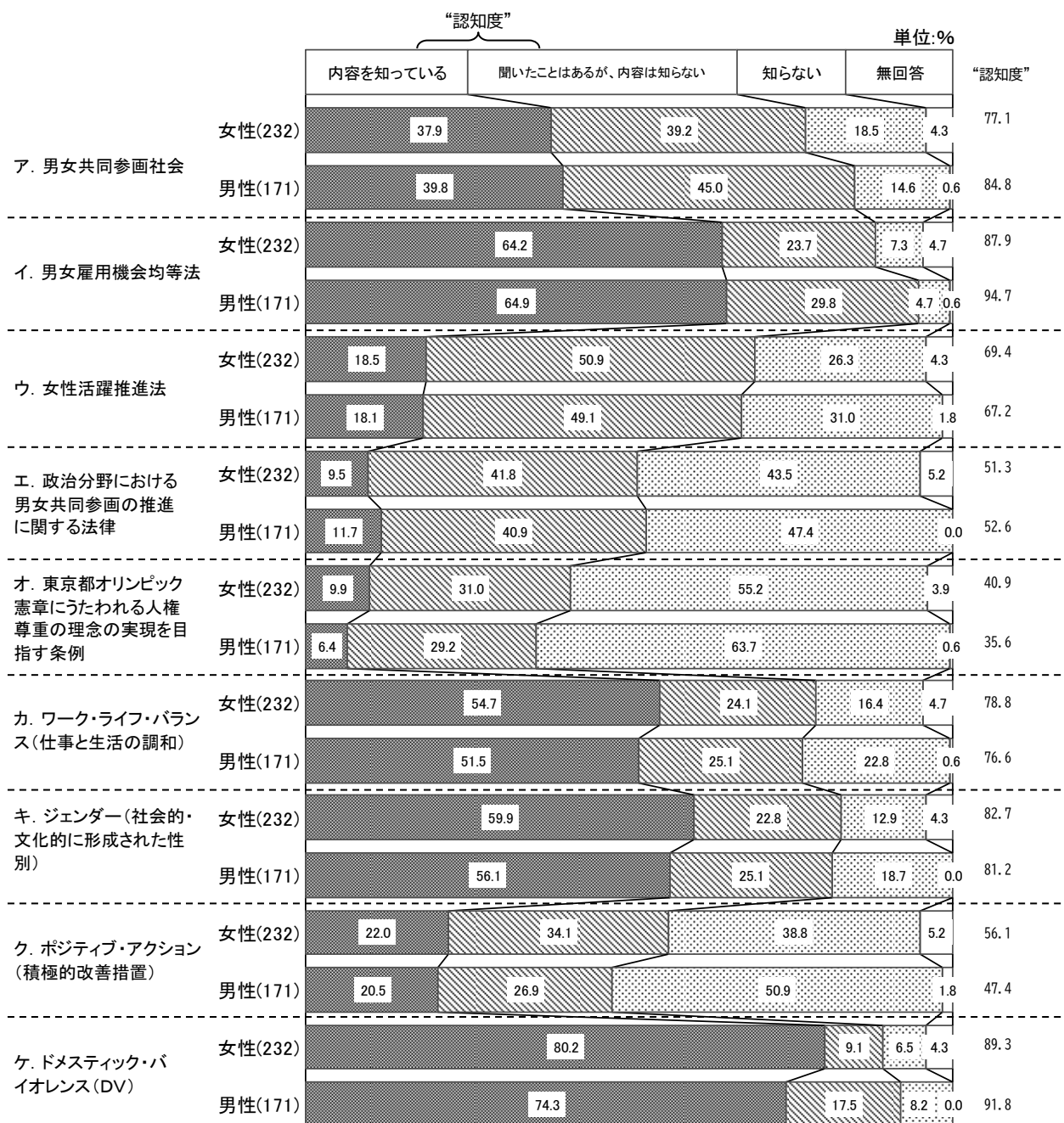
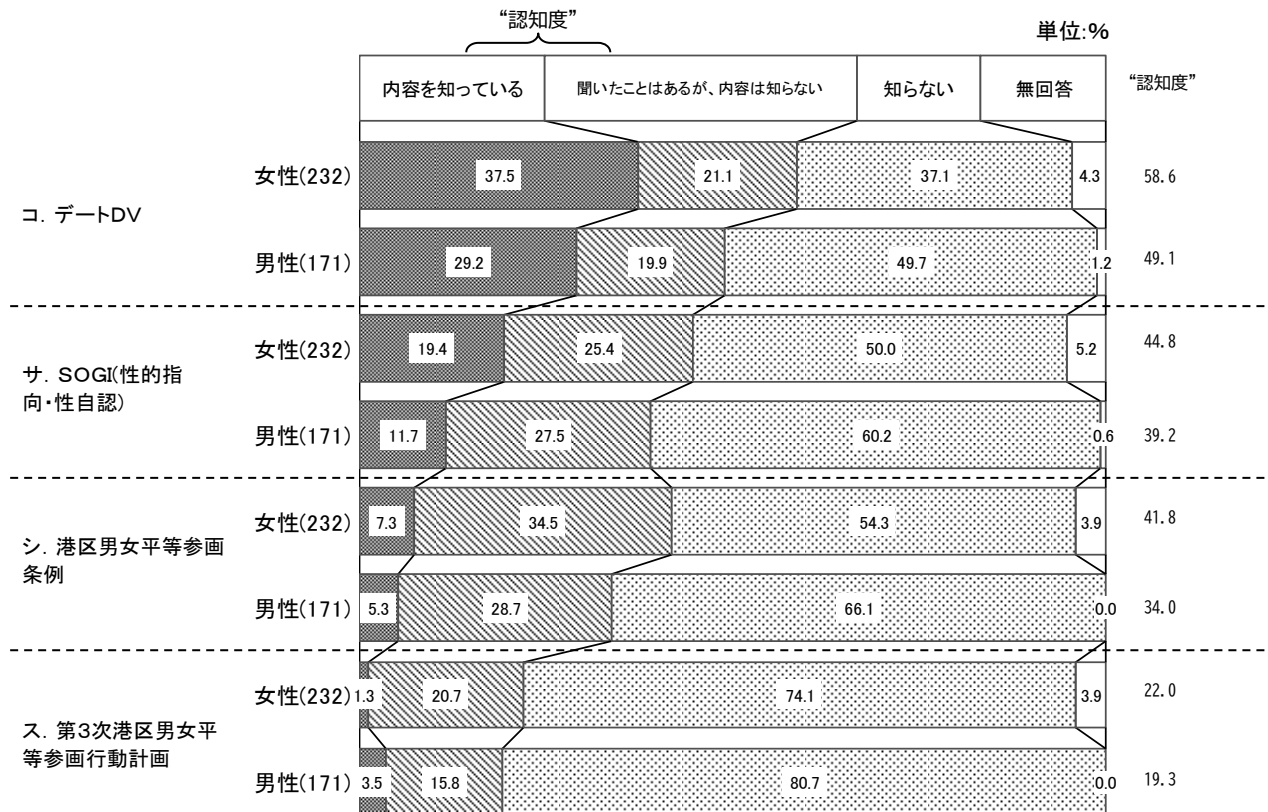


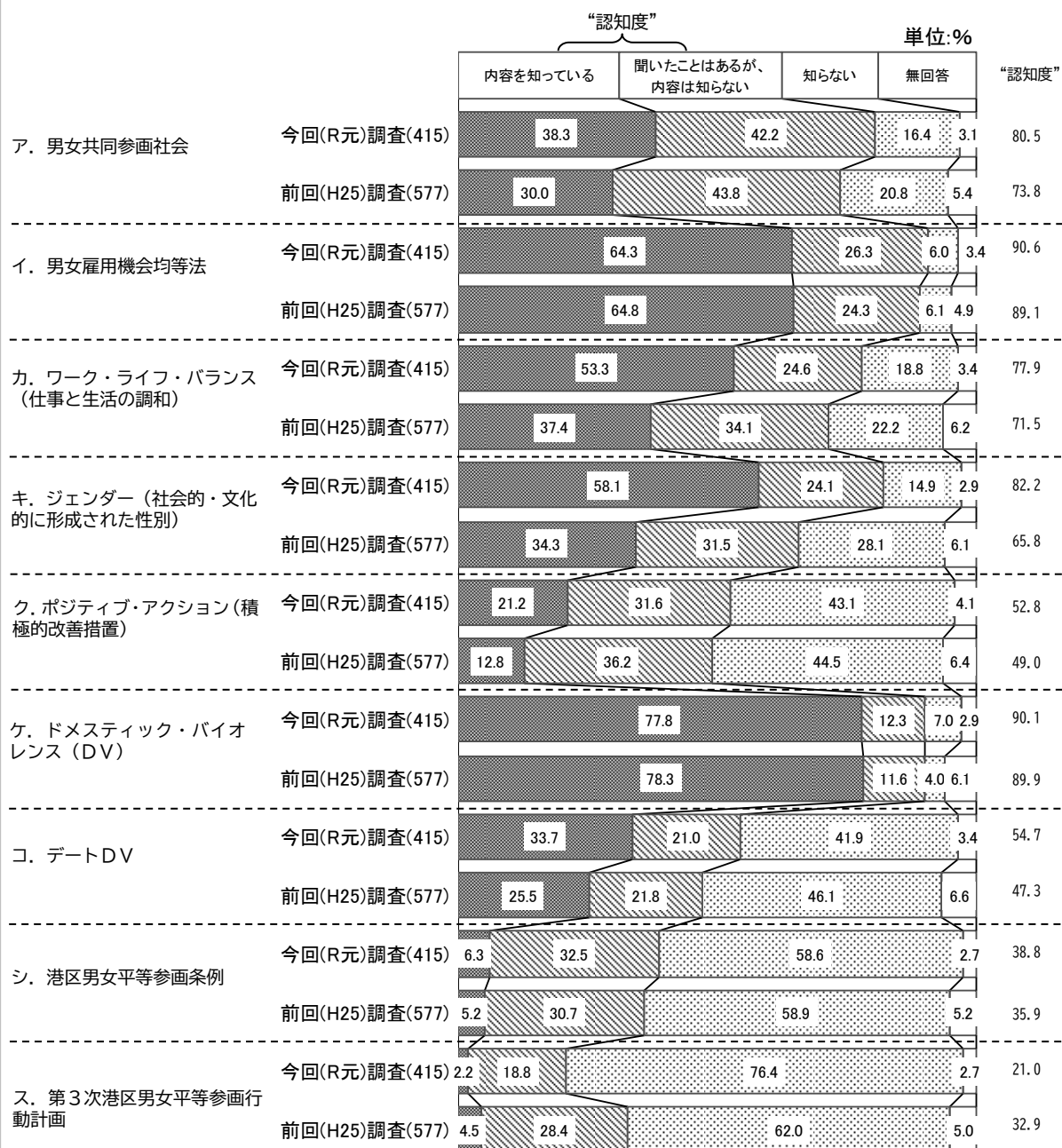
図 I - 119 問 33：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別②】



男女別に見ると、『ケ. ドメスティック・バイオレンス (DV)』では、女性の「内容を知っている」が男性を 5.9 ポイント上回っています。『オ. 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』『ク. ポジティブ・アクション (積極的改善措置)』『コ. デートDV』『サ. SOGI (性的指向・性自認)』『シ. 港区男女平等参画条例』では、女性の“認知度”が男性を 5 ポイント以上上回っているのに対し、『ア. 男女共同参画社会』『イ. 男女雇用機会均等法』では男性の“認知度”が女性を 6 ポイント以上上回っています。『カ. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』『キ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)』『ス. 第 3 次港区男女平等参画行動計画』では、男性の「知らない」が女性を 5 ポイント以上上回っています。

▼ 前回(H25)調査との比較

図 I - 120 問 33：男女平等参画に関する用語の認知度

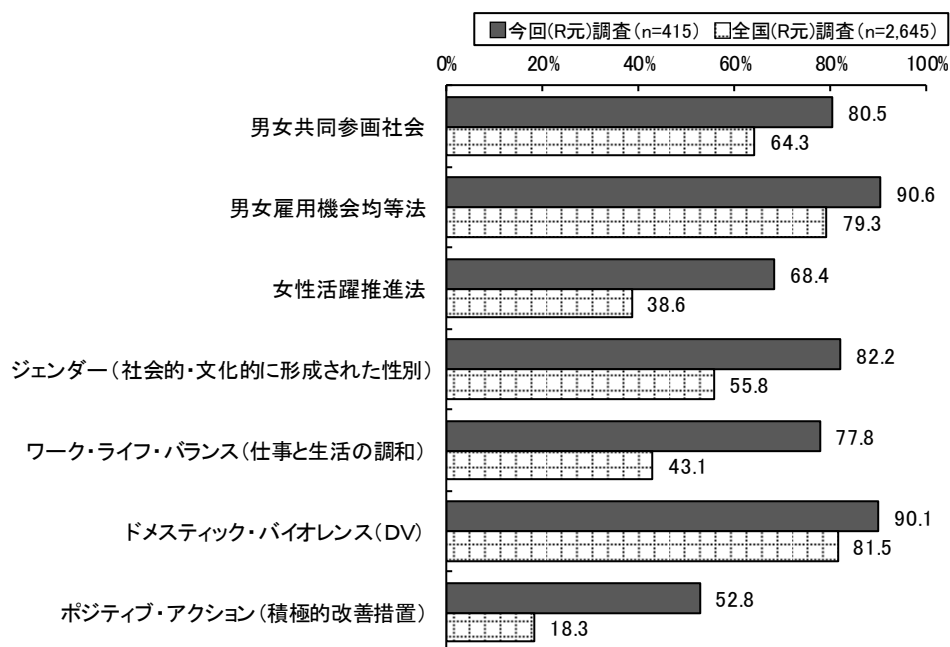


※「第3次港区男女平等参画行動計画」は前回(H25)調査では「港区男女平等参画行動計画」。

多くの用語について、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「内容を知っている」の割合が増加しており、特に『キ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)』では23.8ポイント、『カ. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』では15.9ポイント増加しています。さらに、『キ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)』の“認知度”は前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて16.4ポイント増加しています。

▼ 他調査（全国(R元)調査）との比較

図 I - 121 問 33：男女平等参画に関する用語の認知度



※今回(R元)調査の値は「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。

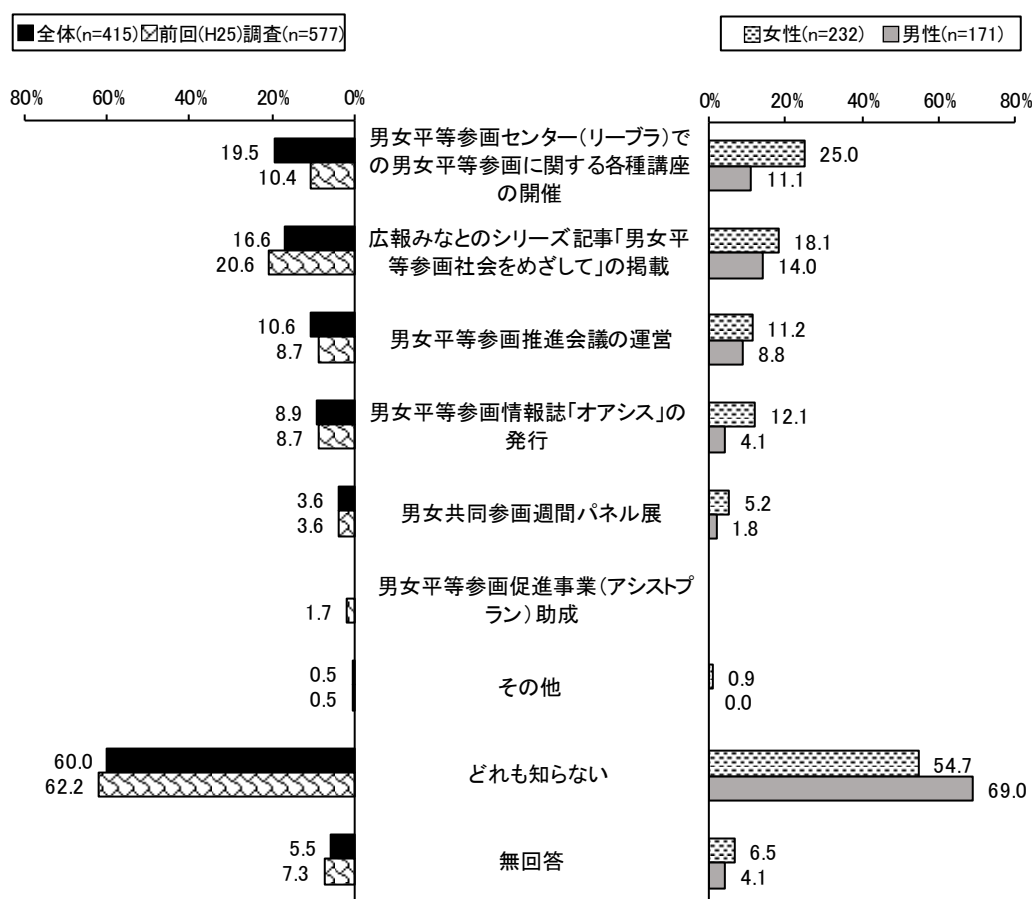
※「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」は全国(R元)調査では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」。「ドメスティック・バイオレンス（DV）」は全国(R元)調査では「配偶者などからの暴力（DV）」。

全国(R元)調査と比較すると、全ての用語について今回(R元)調査の割合が全国(R元)調査を上回っています。特に「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」では、今回(R元)調査の割合が全国(R元)調査を 34.5～34.7 ポイント上回っています。

問 34：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度

港区が男女平等参画推進のために行っている次の事業のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。（〇はいくつでも）

図 I - 122 問 34：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度



※「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」は前回(H25)調査では「男女平等参画に関する各種講座の開催」。

※今回(R元)調査では「男女平等参画促進事業（アシストプラン）助成」なし。

見たり聞いたりしたことがあるものとしては、「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」が19.5%で最も多く、「広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会の実現をめざして」の掲載」が16.6%、「男女平等参画推進会議の運営」が10.6%で続きます。なお、「どれも知らない」が60.0%を占めています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」（前回調査では「男女平等参画に関する各種講座の開催」）が9.1ポイント増加しています。

男女別に見ると、選択肢として具体的に挙げた各項目とも女性の割合が男性を上回っており、特に「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」「男女平等参画情報誌「オアシス」の発行」ではその差が8ポイント以上となっています。

図 I - 123 問 34：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度【性・年代別】

		全体	男女平等参画推進会議の運営	男女平等参画情報誌「オアシス」の発行	男女共同参画週間パネル展	「広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会をめざして」の掲載	男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催	その他	どれも知らない	無回答
全体		415 100.0	44 10.6	37 8.9	15 3.6	69 16.6	81 19.5	2 0.5	249 60.0	23 5.5
性・年代別	女性合計	232 100.0	26 11.2	28 12.1	12 5.2	42 18.1	58 25.0	2 0.9	127 54.7	15 6.5
	29歳以下	16 100.0	2 12.5	-	-	2 12.5	-	-	11 68.8	1 6.3
	30歳代	30 100.0	3 10.0	1 3.3	-	3 10.0	5 16.7	-	21 70.0	1 3.3
	40歳代	45 100.0	8 17.8	7 15.6	4 8.9	8 17.8	17 37.8	-	26 57.8	-
	50歳代	44 100.0	3 6.8	6 13.6	1 2.3	6 13.6	11 25.0	-	24 54.5	3 6.8
	60歳代	55 100.0	8 14.5	10 18.2	6 10.9	17 30.9	19 34.5	2 3.6	22 40.0	3 5.5
	70歳以上	42 100.0	2 4.8	4 9.5	1 2.4	6 14.3	6 14.3	-	23 54.8	7 16.7
	男性合計	171 100.0	15 8.8	7 4.1	3 1.8	24 14.0	19 11.1	-	118 69.0	7 4.1
	29歳以下	11 100.0	-	-	1 9.1	2 18.2	1 9.1	-	8 72.7	-
	30歳代	22 100.0	2 9.1	-	-	1 4.5	1 4.5	-	18 81.8	-
	40歳代	28 100.0	2 7.1	-	-	2 7.1	3 10.7	-	22 78.6	1 3.6
	50歳代	33 100.0	5 15.2	1 3.0	1 3.0	4 12.1	4 12.1	-	22 66.7	2 6.1
	60歳代	30 100.0	2 6.7	1 3.3	-	5 16.7	3 10.0	-	19 63.3	3 10.0
	70歳以上	47 100.0	4 8.5	5 10.6	1 2.1	10 21.3	7 14.9	-	29 61.7	1 2.1
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	3 25.0	2 16.7	-	3 25.0	4 33.3	-	4 33.3	1 8.3

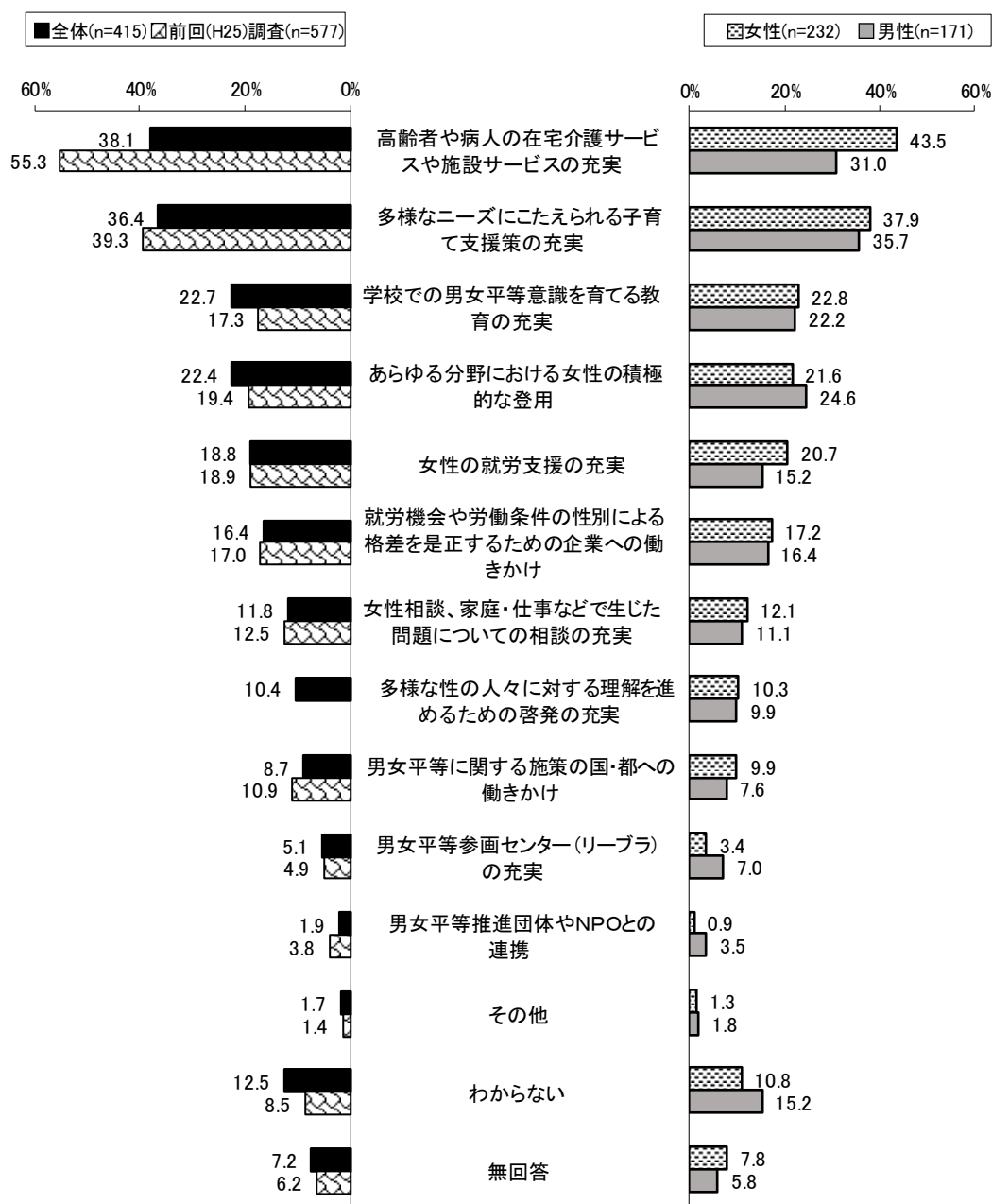
性・年代別に見ると、女性の 40 歳代では「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」が 37.8%、60 歳代では「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」「広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会をめざして」の掲載」が 3 割強であり、他の年代に比べて多くなっています。男性では、50 歳代で「男女平等参画推進会議の運営」が 15.2%、70 歳以上で「男女平等参画情報誌「オアシス」の発行」が 10.6%であり、他の年代に比べて多くなっています。

「どれも知らない」という回答は、女性の 30 歳代で 70.0%、男性の 30 歳代と 40 歳代で 8 割前後を占めています。

問 35：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）

図 I - 124 問 35：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



「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」が 38.1%で最も多く、「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」が 36.4%、「学校での男女平等意識を育てる教育の充実」が 22.7%、「あらゆる分野における女性の積極的な登用」が 22.4%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「学校での男女平等意識を育てる教育の充実」が 5.4 ポイント増加しているのに対し、「高齢者や病人の在宅

介護サービスや施設サービスの充実」が17.2ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」「女性の就労支援の充実」は男性を5ポイント以上上回っています。また、男性は「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」(35.7%)が「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」(31.0%)を上回って最も多い回答となっています。

図 I - 125 問 35：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・年代別】

	全体	多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実	高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実	学校での男女平等意識を育てる教育の充実	あらゆる分野における女性の積極的な登用	就労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	女性の就労支援の充実	男女平等参画センター（リープ）の充実	男女平等推進団体やNPOとの連携	女性相談、家庭・仕事などで生じた問題についての相談の充実	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	415 100.0	151 36.4	158 38.1	94 22.7	93 22.4	68 16.4	78 18.8	21 5.1	8 1.9	49 11.8	43 10.4	36 8.7	7 1.7	52 12.5	30 7.2
性・年代別	女性合計	232 100.0	88 37.9	101 43.5	53 22.8	50 21.6	40 17.2	48 20.7	8 3.4	2 0.9	28 12.1	24 10.3	23 9.9	3 1.3	18 7.8
	29歳以下	16 100.0	7 43.8	3 18.8	5 31.3	4 25.0	4 25.0	1 6.3	-	-	4 25.0	1 6.3	1 6.3	-	-
	30歳代	30 100.0	21 70.0	11 36.7	6 20.0	9 30.0	1 3.3	4 13.3	-	-	2 6.7	6 20.0	1 3.3	-	1 3.3
	40歳代	45 100.0	19 42.2	19 42.2	14 31.1	8 17.8	11 24.4	13 28.9	2 4.4	-	7 15.6	5 11.1	9 20.0	-	2 4.4
	50歳代	44 100.0	12 27.3	22 50.0	12 27.3	8 18.2	10 22.7	7 15.9	-	-	4 9.1	7 15.9	5 11.4	2 4.5	2 4.5
	60歳代	55 100.0	20 36.4	25 45.5	7 12.7	12 21.8	9 16.4	15 27.3	2 3.6	1 1.8	5 9.1	4 7.3	2 3.6	-	5 9.1
	70歳以上	42 100.0	9 21.4	21 50.0	9 21.4	9 21.4	5 11.9	5 11.9	3 7.1	1 2.4	6 14.3	1 2.4	5 11.9	1 2.4	6 14.3
	男性合計	171 100.0	61 35.7	53 31.0	38 22.2	42 24.6	28 16.4	26 15.2	12 7.0	6 3.5	19 11.1	17 9.9	13 7.6	3 1.8	10 5.8
	29歳以下	11 100.0	5 45.5	2 18.2	1 9.1	-	2 18.2	-	1 9.1	2 18.2	2 18.2	1 9.1	-	-	3 27.3
	30歳代	22 100.0	11 50.0	5 22.7	5 22.7	5 22.7	1 4.5	4 18.2	1 4.5	-	3 13.6	5 22.7	1 4.5	-	4 18.2
	40歳代	28 100.0	10 35.7	4 14.3	5 17.9	9 32.1	2 7.1	5 17.9	3 10.7	-	3 10.7	5 17.9	4 14.3	2 7.1	2 7.1
	50歳代	33 100.0	15 45.5	13 39.4	6 18.2	5 15.2	6 18.2	4 12.1	2 6.1	1 3.0	3 9.1	1 3.0	2 6.1	-	1 3.0
	60歳代	30 100.0	9 30.0	9 30.0	8 26.7	11 36.7	10 33.3	5 16.7	-	1 3.3	4 13.3	1 3.3	2 6.7	-	3 13.3
	70歳以上	47 100.0	11 23.4	20 42.6	13 27.7	12 25.5	7 14.9	8 17.0	5 10.6	2 4.3	4 8.5	4 8.5	4 8.5	1 2.1	6 12.8
	どちらともいえない、無回答	12 100.0	2 16.7	4 33.3	3 25.0	1 8.3	-	4 33.3	1 8.3	-	2 16.7	2 16.7	-	1 8.3	2 16.7

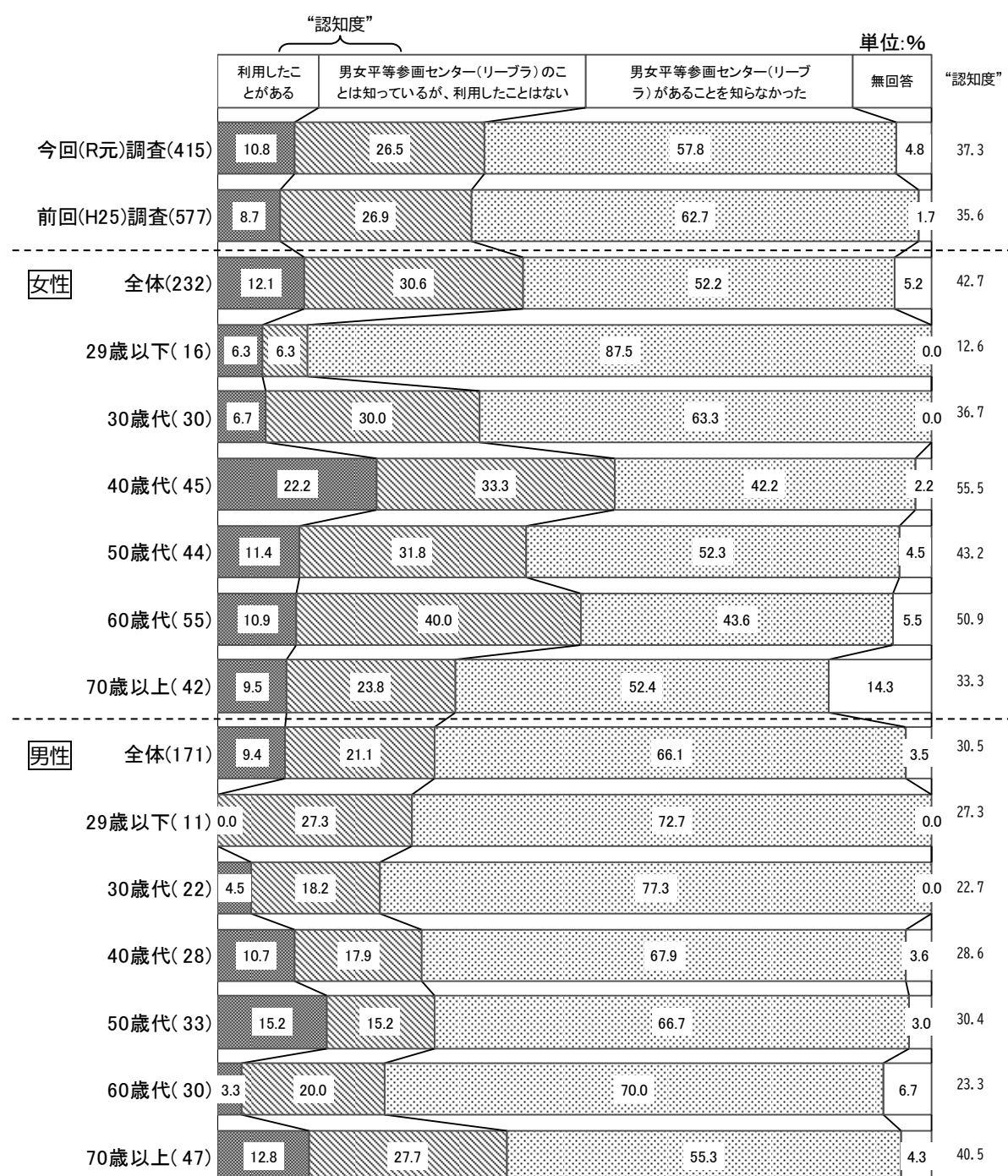
性・年代別に見ると、女性の29歳以下と30歳代では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」、40歳代では「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」、50歳代から70歳以上では「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」が最も多くなっています。男性では、50歳代以下で「多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実」が最も多くなっているのに対して、60歳代では「あらゆる分野における女性の積極的な登用」、70歳以上では「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実」が最も多くなっています。男女とも若年の回答者で子育て支援策が、高年の回答者で介護サービスが重要視されていることがわかります。

14 拠点施設の充実について

問 36：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）

図 I - 126 問 36：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」が 10.8%、「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」が 26.5%であり、「男女平等参画センターがあることを知らなかった」が 57.8%を占めています。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）が 37.3%であるものの、実際にリーブラを利用したことがあるのは回答者全体の 1 割にとどまっています。

前回(H25)調査と比較して、割合に大きな変動はありません。

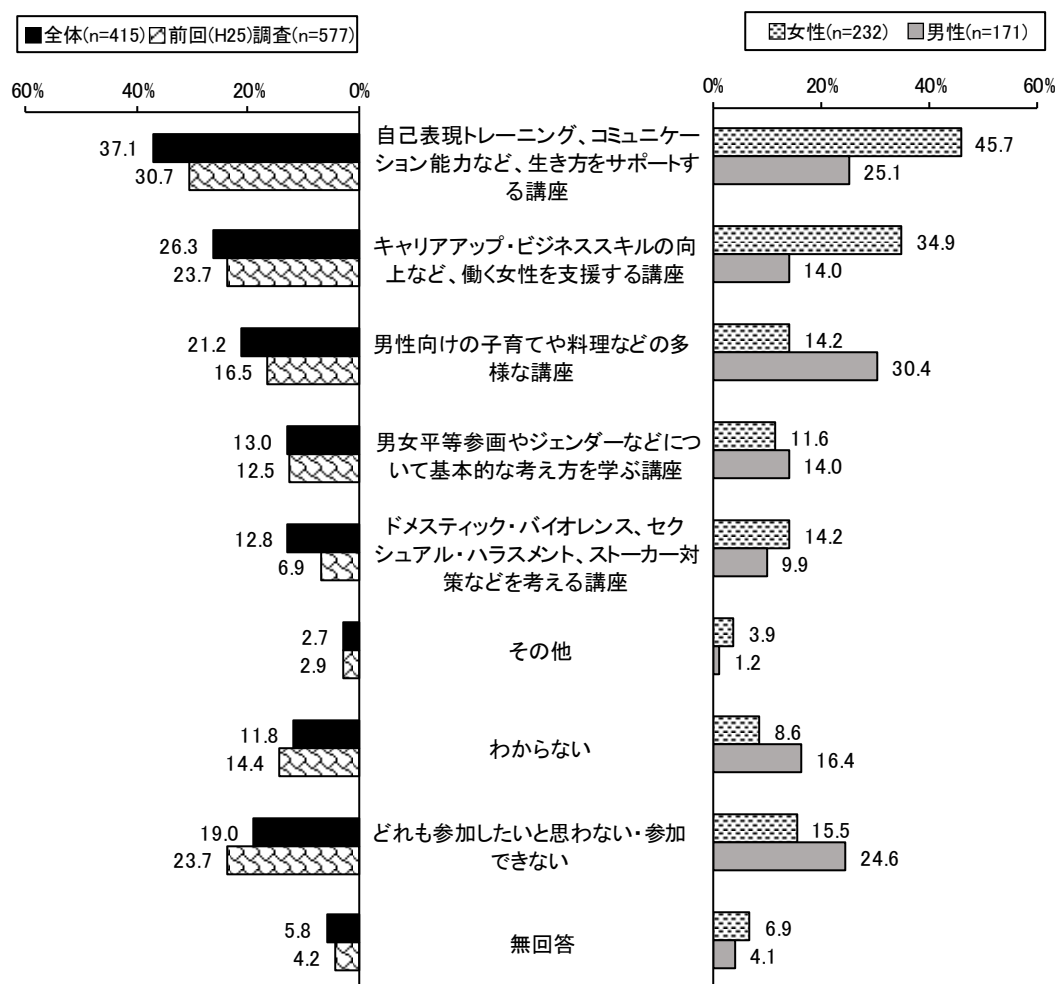
男女別に見ると、リーブラの“認知度”は女性 42.7%、男性 30.5%であり、女性が男性を 12.2 ポイント上回っています。男性の「男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らなかった」という回答は女性を 13.9 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の 40 歳代では「利用したことがある」が 22.2%であり、他の年代を 10 ポイント以上上回っています。リーブラの認知度は女性の 40 歳代と 60 歳代で 5 割台となっています。男性では、70 歳以上でリーブラの認知度が 40.5%となっています。

問 37：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

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。（〇はいくつでも）

図 I - 127 問 37：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」が37.1%で最も多く、「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26.3%、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」が21.2%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「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6.4ポイント、「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」が5.9ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「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34.9%、男性の「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は30.4%となっています。また、女性の「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」は男性を 20.6 ポイント上回っています。

図 I - 128 問 37：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・年代別】

		全体	男女平等参画やジェンダー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、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	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		415 100.0	54 13.0	53 12.8	88 21.2	109 26.3	154 37.1	11 2.7	49 11.8	79 19.0	24 5.8
性・年代別	女性合計	232 100.0	27 11.6	33 14.2	33 14.2	81 34.9	106 45.7	9 3.9	20 8.6	36 15.5	16 6.9
	29歳以下	16 100.0	4 25.0	7 43.8	5 31.3	9 56.3	8 50.0	-	3 18.8	1 6.3	-
	30歳代	30 100.0	3 10.0	5 16.7	8 26.7	11 36.7	14 46.7	2 6.7	2 6.7	4 13.3	-
	40歳代	45 100.0	7 15.6	8 17.8	7 15.6	24 53.3	21 46.7	4 8.9	2 4.4	5 11.1	2 4.4
	50歳代	44 100.0	8 18.2	5 11.4	5 11.4	19 43.2	22 50.0	1 2.3	2 4.5	4 9.1	3 6.8
	60歳代	55 100.0	4 7.3	4 7.3	5 9.1	14 25.5	28 50.9	1 1.8	7 12.7	9 16.4	4 7.3
	70歳以上	42 100.0	1 2.4	4 9.5	3 7.1	4 9.5	13 31.0	1 2.4	4 9.5	13 31.0	7 16.7
	男性合計	171 100.0	24 14.0	17 9.9	52 30.4	24 14.0	43 25.1	2 1.2	28 16.4	42 24.6	7 4.1
	29歳以下	11 100.0	-	2 18.2	3 27.3	4 36.4	3 27.3	-	2 18.2	2 18.2	-
	30歳代	22 100.0	5 22.7	2 9.1	11 50.0	4 18.2	8 36.4	-	2 9.1	6 27.3	-
	40歳代	28 100.0	1 3.6	3 10.7	13 46.4	3 10.7	3 10.7	2 7.1	3 10.7	6 21.4	1 3.6
	50歳代	33 100.0	8 24.2	6 18.2	6 18.2	7 21.2	9 27.3	-	6 18.2	7 21.2	1 3.0
	60歳代	30 100.0	5 16.7	3 10.0	6 20.0	2 6.7	12 40.0	-	3 10.0	9 30.0	3 10.0
	70歳以上	47 100.0	5 10.6	1 2.1	13 27.7	4 8.5	8 17.0	-	12 25.5	12 25.5	2 4.3
どちらともいえない・無回答		12 100.0	3 25.0	3 25.0	3 25.0	4 33.3	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	1 8.3

性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下と男性の 30 歳代、50 歳代では「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」が 2 割強から 2 割台半ば、女性の 29 歳以下と 40 歳代では「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 5 割台、女性の 29 歳以下では「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」が 43.8% であり、他の年代に比べて多くなっています。また、男性の 30 歳代と 40 歳代では「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」が 5 割弱から 5 割であり、他の年代に比べて多くなっています。

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、97人からご意見をいただきました。

ここでは、主な意見を「第3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3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 ワーク・ライフ・バランスを推進する……………18件

分 類	主な意見の内容	件数
○企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進	・子どもの有無、男女の差なく、みんなが18時までの勤務を徹底すれば、あらゆる問題が解決すると思う。	3
○安心して子育てできる環境づくり	・もっと学童を充実させて欲しい。気軽にいつでも行ける、預けられる場であって欲しい。 ・育休を取っても、保育園に預けられるようにできないか。	6
○ひとり親家庭への支援	・専業主婦が離婚すると住む所に困ることが多いと思う。母子家庭の住居探しも断られやすい。	1
○高齢者・障害者への自立支援／介護の社会化の促進	・いきいきプラザ等で講座を受けるが、マンネリ化している。	1
○男性の家庭・地域への参加促進	・男性の家庭参画意識はあるものの、社会全体の労働時間が慢性的に長く、残業が当たり前になっており、家庭・子育ての時間を持ってない。 ・最近の若い人は「育メン」でない方が珍しい。パパ同士が知り合いになり、地域活動も盛んになっている模様。	5
●その他	・男女ともに一人ひとりの時間が少ない。もっとプライベートの時間を増やせると嬉しい。	3

■目標2 あらゆる場における男女平等参画を推進する……………31件

分 類	主な意見の内容	件数
○政策・方針決定過程への女性の参画促進	・管理職になる女性を50%くらいまで引き上げられれば、多くの悩みが徐々に解消されていくのではないと思う。 ・女性を急に役職登用するなど、企業がアピールに躍起になっている。男性にとって逆差別のようなケースもある。	9
○働く場における男女平等参画の推進	・賃金を男女平等にしてほしい。 ・女性が働きたいと思った時に、希望する仕事に就けるようになってほしい。	4
○教育の場における男女平等参画の推進	・教育が大事だと実感している。 ・教育の場で男女平等を子ども達に教えてもらいたい。何十年後かの未来に期待したい。	10
○家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進	・まだ日本では男が働き、女が家庭に入るという認識が残っていると思う。男女関係なく自由に働くことができる社会になってほしい。 ・まだ、女性は結婚しないといけない、という社会的プレッシャーがあると思う。	10
●その他	・男女関係なく、色々な選択が出来ると良いと思う。	3

■目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する……………9件

分 類	主な意見の内容	件数
○人権を尊重する意識の醸成と擁護	・パワハラ、セクハラが多過ぎる。ギスギスしすぎている。 ・全ての人（男性・女性、LGBT、ハンディキャッパー等）に、個人としての尊厳、自由が普通に受け入れられる世の中にしてください。	7
○配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	・DV避難シェルターを作るという区の計画に一部住民が反対していると聞かすが、そのような考え方をする住民がいる限り、男女平等、DVの撲滅などできないのではないと思う。	1
○生涯を通じた男女の健康支援	・最近では40歳を過ぎてても出産する人は多い。そのような年齢の女性の結婚（出産）支援・推進をして欲しい。	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……………9件

分 類	主な意見の内容	件数
○拠点施設リーブラの充実	・男女平等参画センターについて、知ってみようと思った。 ・リーブラとはどういう名称か、意味か知りたいと思う。	4
○計画推進体制の充実	・まだまだ男尊女卑の傾向が日本は強いので、マスメディアを通した啓蒙活動できるとよいと思う。 ・私は今港区に住んでいるが、別の区の学校へ通っている。他の地域や市の行政機関と情報を共有し、協力していただきたい。	4
●その他	・男女平等参画施策について、港区の取組が遅れている。	1

■その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43件

主な意見の内容	件数
・より積極的に男女平等を進めるべき。 ・男女平等は理想であるけれども、現実的に男女は持っている資質も異なるところが多いので、適材適所をより充実させたらよい。 ・男は男らしく、女は女らしく、そのうえで互いを尊重し助け合うことが大事だと思う。 ・男女平等について、女性が差別を受けているように受けとめられがちだが、最近はむしろ男性が職場でも地域でも能力・実力相応の扱いを受けていないケースが増えている。	43

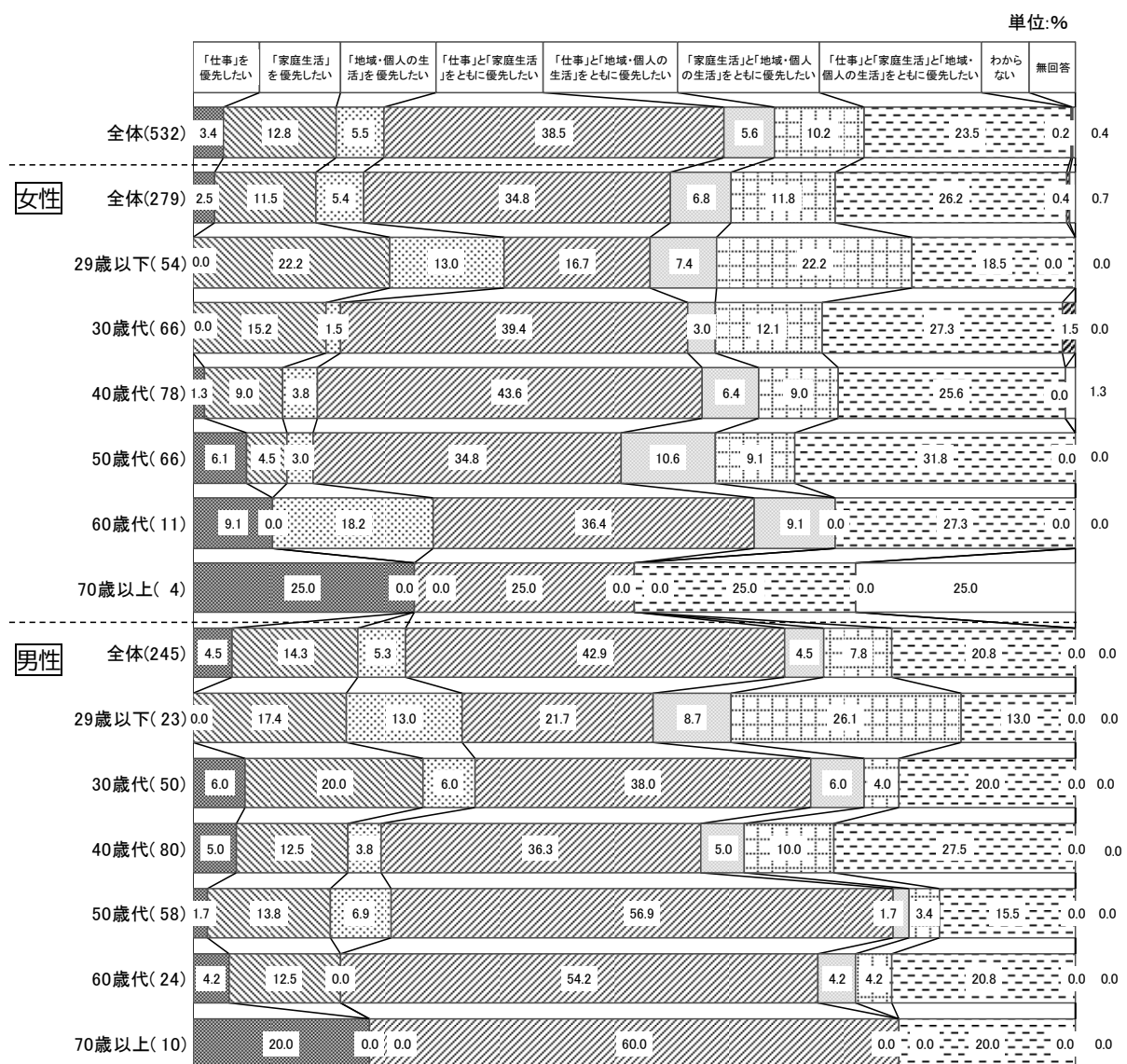
Ⅱ 在勤者調査

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・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》

生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・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1つ)

図Ⅱ-1 問1：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》



「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが 38.5%で最も多く、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいが 23.5%、「家庭生活」を優先したい

が12.8%で続きます。

男女別に見ると、女性の「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」は男性を5.4ポイント上回っています。一方、男性の「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」は女性を8.1ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性は30歳代以上で「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっているのに対し、29歳以下では「家庭生活」を優先したい」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」が22.2%でともに多くなっています。男性は29歳以下で「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」が最も多くなっているものの、30歳代以上では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっており、50歳代と60歳代では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が5割台となっています。

図Ⅱ-2 問1：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《希望》
【性・子育ての有無別】

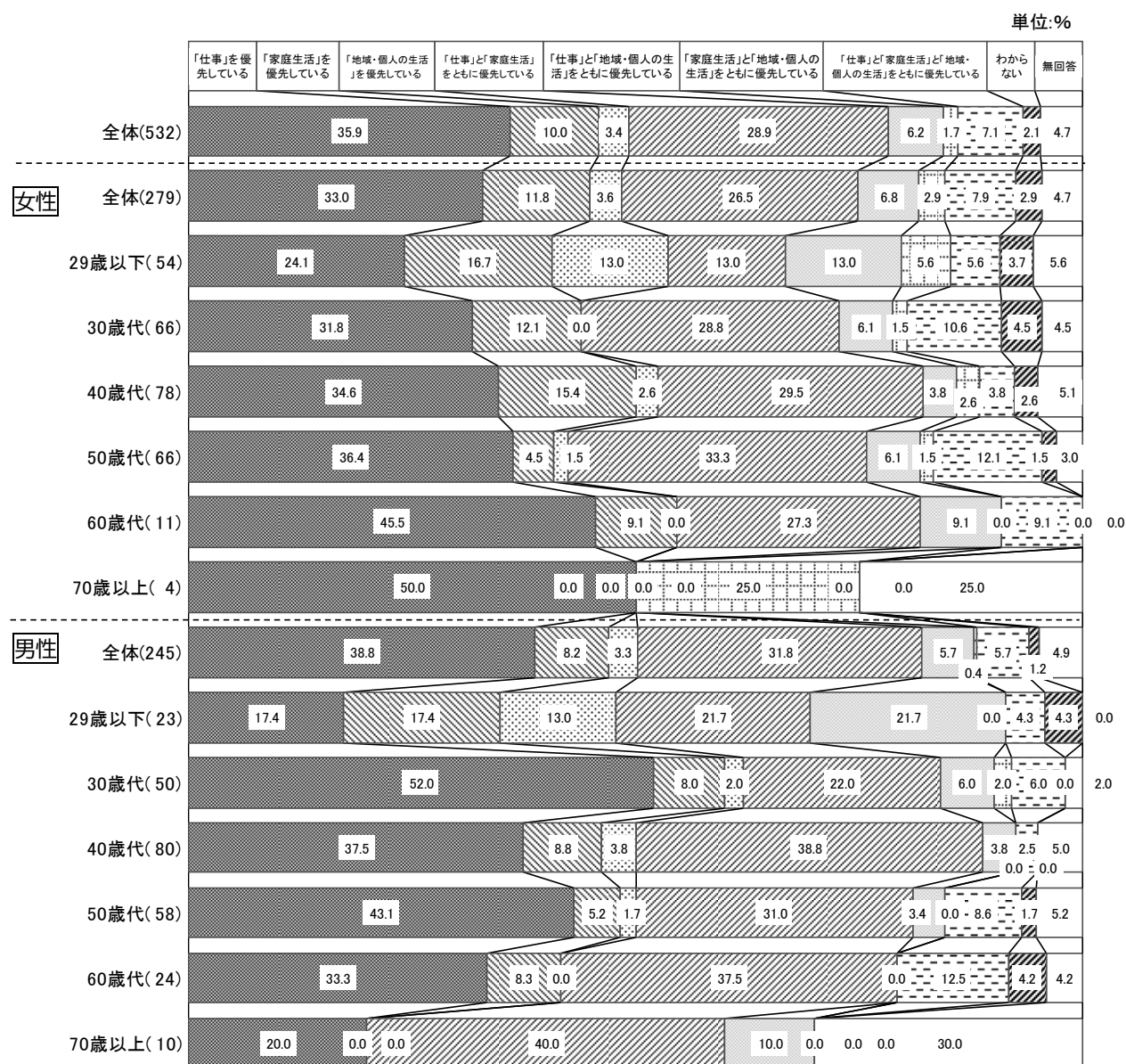
		全体	「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体		532 100.0	18 3.4	68 12.8	29 5.5	205 38.5	30 5.6	54 10.2	125 23.5	1 0.2	2 0.4
性・子育ての有無別	女性合計	279 100.0	7 2.5	32 11.5	15 5.4	97 34.8	19 6.8	33 11.8	73 26.2	1 0.4	2 0.7
	子育てしている	40 100.0	-	6 15.0	1 2.5	23 57.5	1 2.5	-	9 22.5	-	-
	子育てしていない	236 100.0	7 3.0	26 11.0	14 5.9	72 30.5	17 7.2	33 14.0	64 27.1	1 0.4	2 0.8
	子育ての有無無回答	3 100.0	-	-	-	2 66.7	1 33.3	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	11 4.5	35 14.3	13 5.3	105 42.9	11 4.5	19 7.8	51 20.8	-	-
	子育てしている	69 100.0	6 8.7	18 26.1	1 1.4	28 40.6	2 2.9	3 4.3	11 15.9	-	-
	子育てしていない	175 100.0	5 2.9	17 9.7	11 6.3	77 44.0	9 5.1	16 9.1	40 22.9	-	-
	子育ての有無無回答	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	1 12.5	1 12.5	3 37.5	-	2 25.0	1 12.5	-	-

性・子育ての有無別に見ると、子育てしている女性では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が57.5%を占めており、子育てしていない女性の割合を27.0ポイント上回っています。また、子育てしている男性では「家庭生活」を優先したい」が26.1%であり、子育てしていない男性の割合を16.4ポイント上回っています。

問2：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）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）

図Ⅱ-3 問2：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《現実（現状）》



「仕事」を優先している」が 35.9%で最も多く、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」が 28.9%、「家庭生活」を優先している」が 10.0%で続きます。

男女別に見ると、男性の「仕事」を優先している」「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」は女性を 5.3～5.8 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性は各年代とも「仕事」を優先している」が最も多くなっています。男性では、30 歳代と 50 歳代で「仕事」を優先している」、40 歳代と 60 歳代で「仕事」

と「家庭生活」をともに優先している」が最も多くなっています。また、29歳以下では「仕事」と「家庭生活」をともに優先している」「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している」がそれぞれ21.7%でともに多くなっています。

このほか、男性の30歳代では「仕事」を優先している」が52.0%であり、他の年代に比べて多くなっています。

図Ⅱ-4 問2：「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度《現実（現状）》
【性・子育ての有無別】

		全体	「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	わからない	無回答
全体		532 100.0	191 35.9	53 10.0	18 3.4	154 28.9	33 6.2	9 1.7	38 7.1	11 2.1	25 4.7
性・子育ての有無別	女性合計	279 100.0	92 33.0	33 11.8	10 3.6	74 26.5	19 6.8	8 2.9	22 7.9	8 2.9	13 4.7
	子育てしている	40 100.0	7 17.5	13 32.5	-	12 30.0	-	-	6 15.0	-	2 5.0
	子育てしていない	236 100.0	84 35.6	20 8.5	10 4.2	61 25.8	18 7.6	8 3.4	16 6.8	8 3.4	11 4.7
	子育ての有無無回答	3 100.0	1 33.3	-	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	95 38.8	20 8.2	8 3.3	78 31.8	14 5.7	1 0.4	14 5.7	3 1.2	12 4.9
	子育てしている	69 100.0	28 40.6	9 13.0	-	26 37.7	-	1 1.4	3 4.3	-	2 2.9
	子育てしていない	175 100.0	66 37.7	11 6.3	8 4.6	52 29.7	14 8.0	-	11 6.3	3 1.7	10 5.7
	子育ての有無無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	4 50.0	-	-	2 25.0	-	-	2 25.0	-	-

性・子育ての有無別に見ると、子育てしている女性では「家庭生活」を優先している」が32.5%で、子育てしていない女性の割合を24.0ポイント上回っているのに対し、「仕事」を優先している」が17.5%であり、子育てしていない女性の割合を18.1ポイント下回っています。男性では、子育ての有無にかかわらず、「仕事」を優先している」が4割前後となっています。

○「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（現状）の一致状況

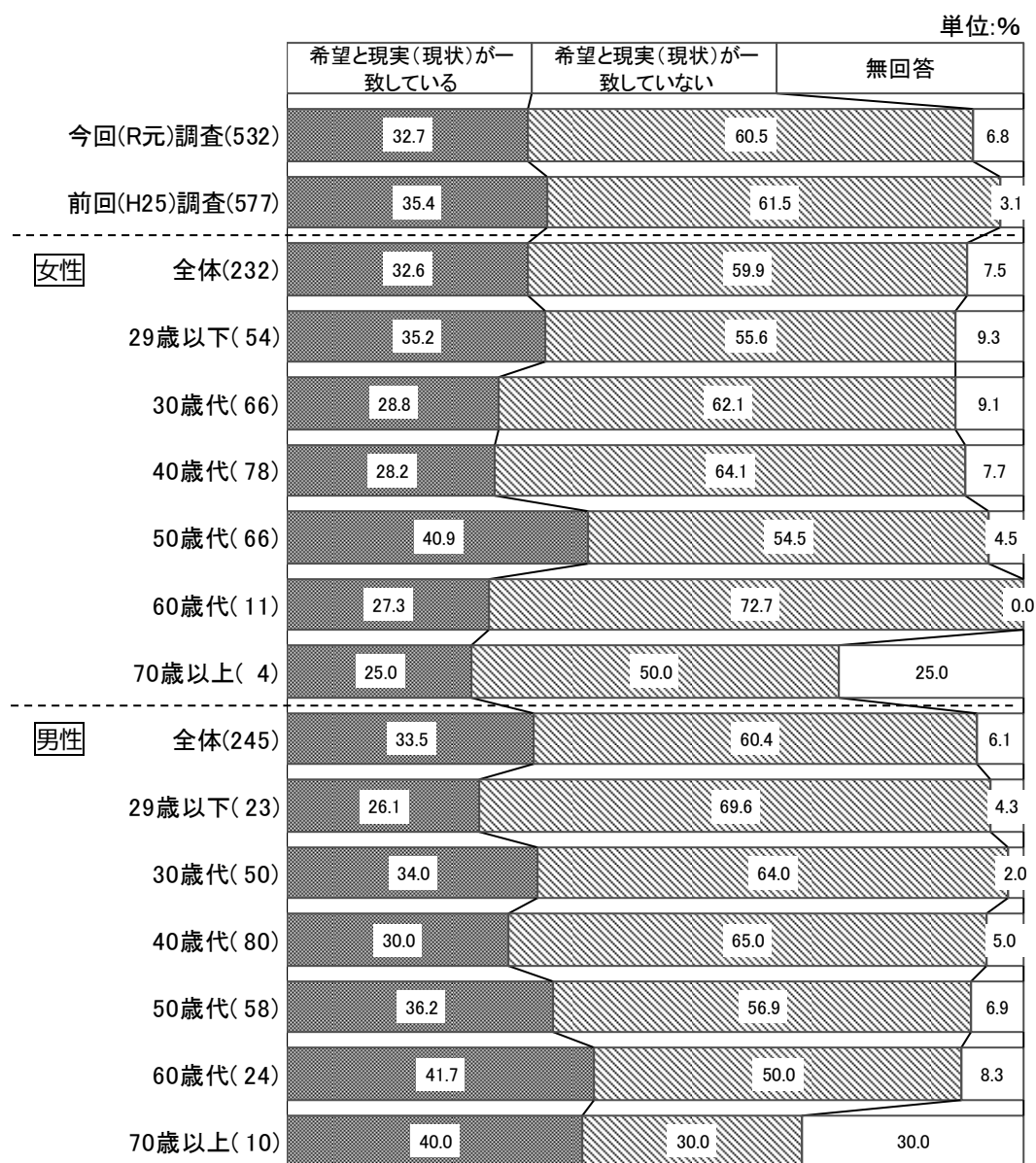
問1と問2の回答を分析すると、次のとおりとなります。

図Ⅱ-5 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度

問1 問2		全体	希望								
			「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答
全体		532 100.0	18 3.4	68 12.8	29 5.5	205 38.5	30 5.6	54 10.2	125 23.5	1 0.2	2 0.4
現実（現状）	「仕事」を優先している	191 100.0	15 7.9	16 8.4	12 6.3	83 43.5	15 7.9	16 8.4	34 17.8	-	-
	「家庭生活」を優先している	53 100.0	-	23 43.4	1 1.9	16 30.2	1 1.9	5 9.4	7 13.2	-	-
	「地域・個人の生活」を優先している	18 100.0	-	2 11.1	6 33.3	-	-	6 33.3	4 22.2	-	-
	「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	154 100.0	1 0.6	20 13.0	3 1.9	88 57.1	3 1.9	7 4.5	32 20.8	-	-
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	33 100.0	-	-	4 12.1	2 6.1	11 33.3	6 18.2	10 30.3	-	-
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	9 100.0	-	-	-	-	-	5 55.6	4 44.4	-	-
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	38 100.0	1 2.6	2 5.3	1 2.6	2 5.3	-	6 15.8	26 68.4	-	-
	わからない	11 100.0	-	3 27.3	-	3 27.3	-	1 9.1	3 27.3	1 9.1	-
	無回答	25 100.0	1 4.0	2 8.0	2 8.0	11 44.0	-	2 8.0	5 20.0	-	2 8.0

ここでは、太枠内の網かけ部分を「希望と現実（現状）が一致している」、太枠内の網かけされていない部分を「希望と現実（現状）が一致していない」と整理します。なお、太枠外については「無回答」とします。

図Ⅱ-6 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の希望と現実(現状)の一致状況



「希望と現実(現状)が一致している」が 32.7%、「希望と現実(現状)が一致していない」が 60.5%となっています。

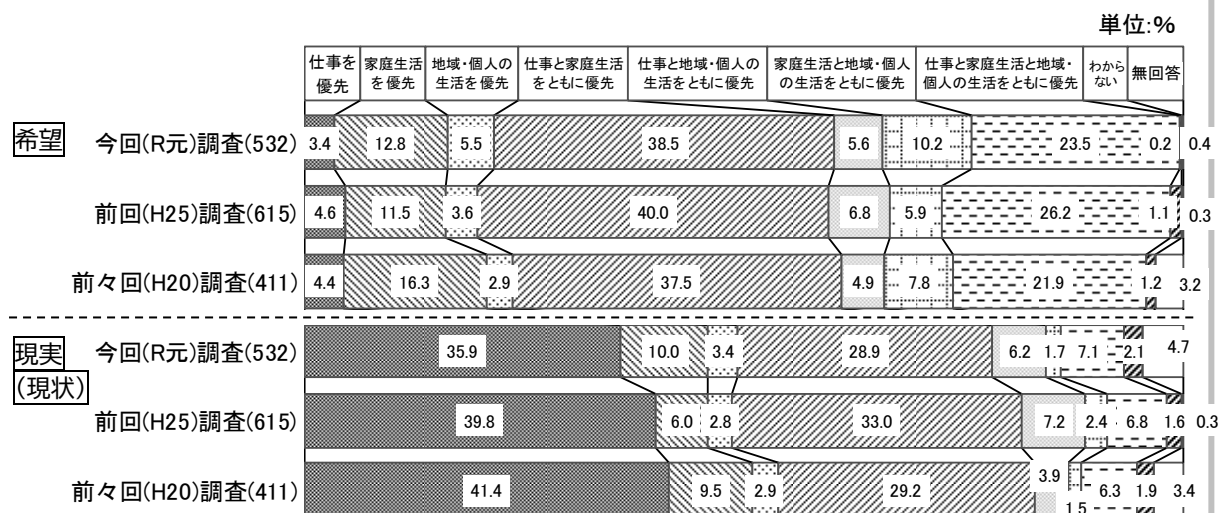
前回(H25)調査と比較して、傾向に大きな違いはありません。

男女別に見ると、「希望と現実(現状)が一致していない」が女性でほぼ6割、男性で6割を占めており、いずれも「希望と現実(現状)が一致している」を大幅に上回っています。

性・年代別に見ると、「希望と現実(現状)が一致している」は、女性の50歳代と男性の60歳代で4割強となっています。一方、「希望と現実(現状)が一致していない」は男性の29歳以下で69.6%を占めています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

図Ⅱ-7 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」(ワーク・ライフ・バランス)の優先度



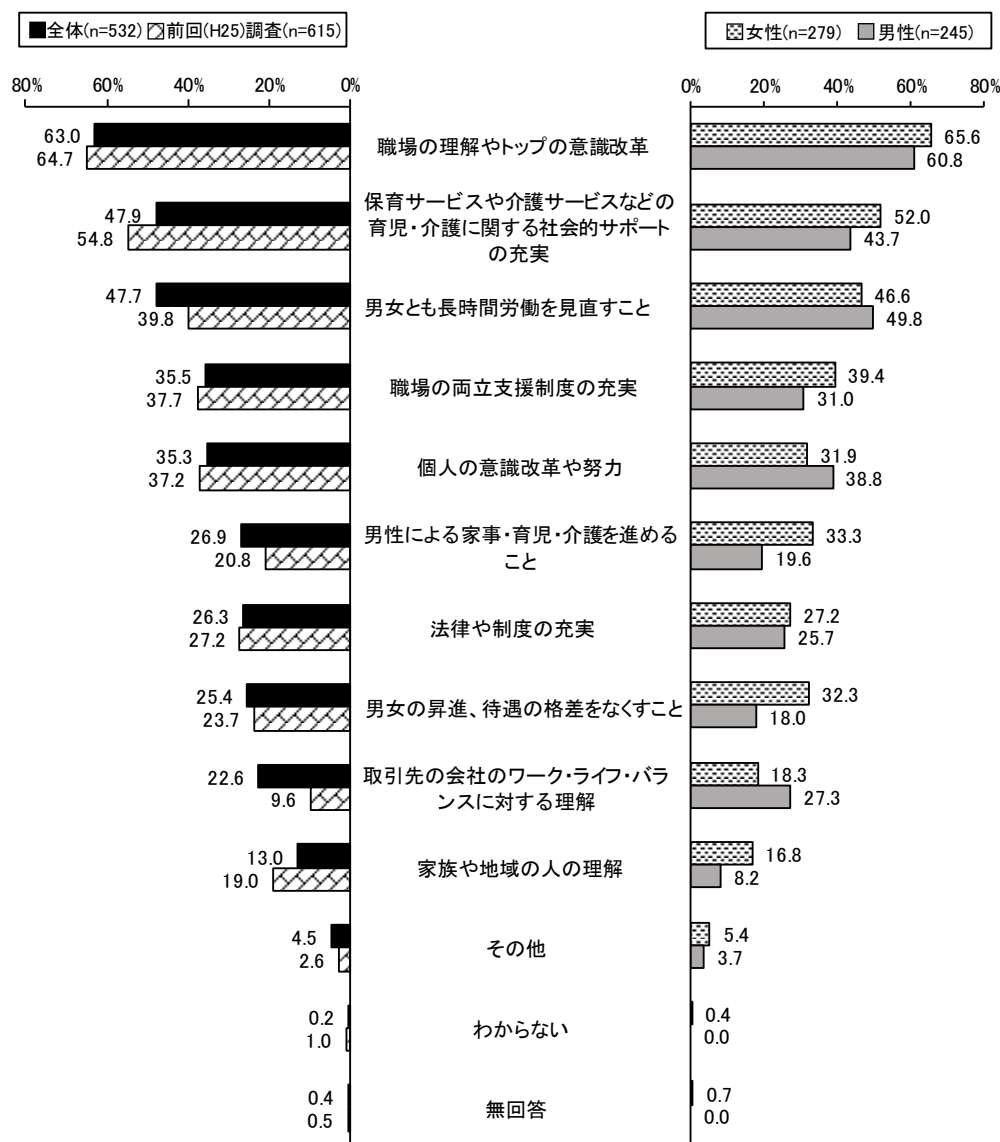
『希望』について、前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて割合に大きな変動はありません。

『現実(現状)』について、「仕事」を優先しているは前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて減少を続けており、今回(R元)調査の割合は前々回(H20)調査を5.5ポイント下回っています。

問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

あなたは、社会全体としてワーク・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）

図Ⅱ- 8 問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと



「職場の理解やトップの意識改革」が 63.0%で最も多く、「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」が 47.9%、「男女とも長時間労働を見直すこと」が 47.7%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解」が 13.0 ポイント、「男女とも長時間労働を見直すこと」が 7.9 ポイント、「男性による家事・育児・介護を進めること」が 6.1 ポイント増加しています。一方、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「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」「家族や地域の人の理解」が 6.0～6.9 ポイント減少しています。

男女別に見ると、多くの項目で女性の割合が男性を上回っており、特に「男女の昇進、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」ではその差が 13 ポイント以上となっています。

図Ⅱ- 9 問3：社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと【性・年代別】

		全体	どの育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の両立支援制度の充実	男女とも長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	男女の昇進、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	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	わからない	無回答
全体		532 100.0	255 47.9	189 35.5	254 47.7	140 26.3	135 25.4	143 26.9	188 35.3	335 63.0	69 13.0	120 22.6	24 4.5	1 0.2	2 0.4
性・年代別	女性合計	279 100.0	145 52.0	110 39.4	130 46.6	76 27.2	90 32.3	93 33.3	89 31.9	183 65.6	47 16.8	51 18.3	15 5.4	1 0.4	2 0.7
	29歳以下	54 100.0	32 59.3	18 33.3	34 63.0	18 33.3	23 42.6	17 31.5	12 22.2	38 70.4	9 16.7	13 24.1	4 7.4	-	-
	30歳代	66 100.0	36 54.5	35 53.0	33 50.0	16 24.2	15 22.7	26 39.4	22 33.3	47 71.2	14 21.2	11 16.7	4 6.1	1 1.5	1 1.5
	40歳代	78 100.0	32 41.0	30 38.5	39 50.0	16 20.5	23 29.5	29 37.2	26 33.3	49 62.8	14 17.9	14 17.9	3 3.8	-	-
	50歳代	66 100.0	42 63.6	23 34.8	21 31.8	25 37.9	25 37.9	17 25.8	24 36.4	43 65.2	9 13.6	13 19.7	4 6.1	-	-
	60歳代	11 100.0	3 27.3	3 27.3	3 27.3	-	4 36.4	4 36.4	3 27.3	5 45.5	-	-	-	-	-
	70歳以上	4 100.0	-	1 25.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0
	男性合計	245 100.0	107 43.7	76 31.0	122 49.8	63 25.7	44 18.0	48 19.6	95 38.8	149 60.8	20 8.2	67 27.3	9 3.7	-	-
	29歳以下	23 100.0	7 30.4	8 34.8	16 69.6	5 21.7	4 17.4	7 30.4	7 30.4	14 60.9	-	8 34.8	2 8.7	-	-
	30歳代	50 100.0	26 52.0	18 36.0	32 64.0	17 34.0	10 20.0	17 34.0	20 40.0	34 68.0	5 10.0	16 32.0	3 6.0	-	-
	40歳代	80 100.0	36 45.0	27 33.8	29 36.3	19 23.8	12 15.0	13 16.3	29 36.3	50 62.5	9 11.3	22 27.5	3 3.8	-	-
	50歳代	58 100.0	20 34.5	13 22.4	29 50.0	15 25.9	8 13.8	7 12.1	25 43.1	32 55.2	4 6.9	14 24.1	1 1.7	-	-
	60歳代	24 100.0	15 62.5	8 33.3	12 50.0	4 16.7	7 29.2	4 16.7	10 41.7	12 50.0	2 8.3	7 29.2	-	-	-
	70歳以上	10 100.0	3 30.0	2 20.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	-	4 40.0	7 70.0	-	-	-	-	-
どちらともいえない、無回答		8 100.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	4 50.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	-	-	-

性・年代別に見ると、女性は 29 歳以下と 30 歳代で「職場の理解やトップの意識改革」が 7 割強、40 歳代と 50 歳代で 6 割台を占めています。男性では、29 歳以下で「男女とも長時間労働を見直すこと」、30 歳代から 50 歳代で「職場の理解やトップの意識改革」、60 歳代で「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」が最も多くなっています。

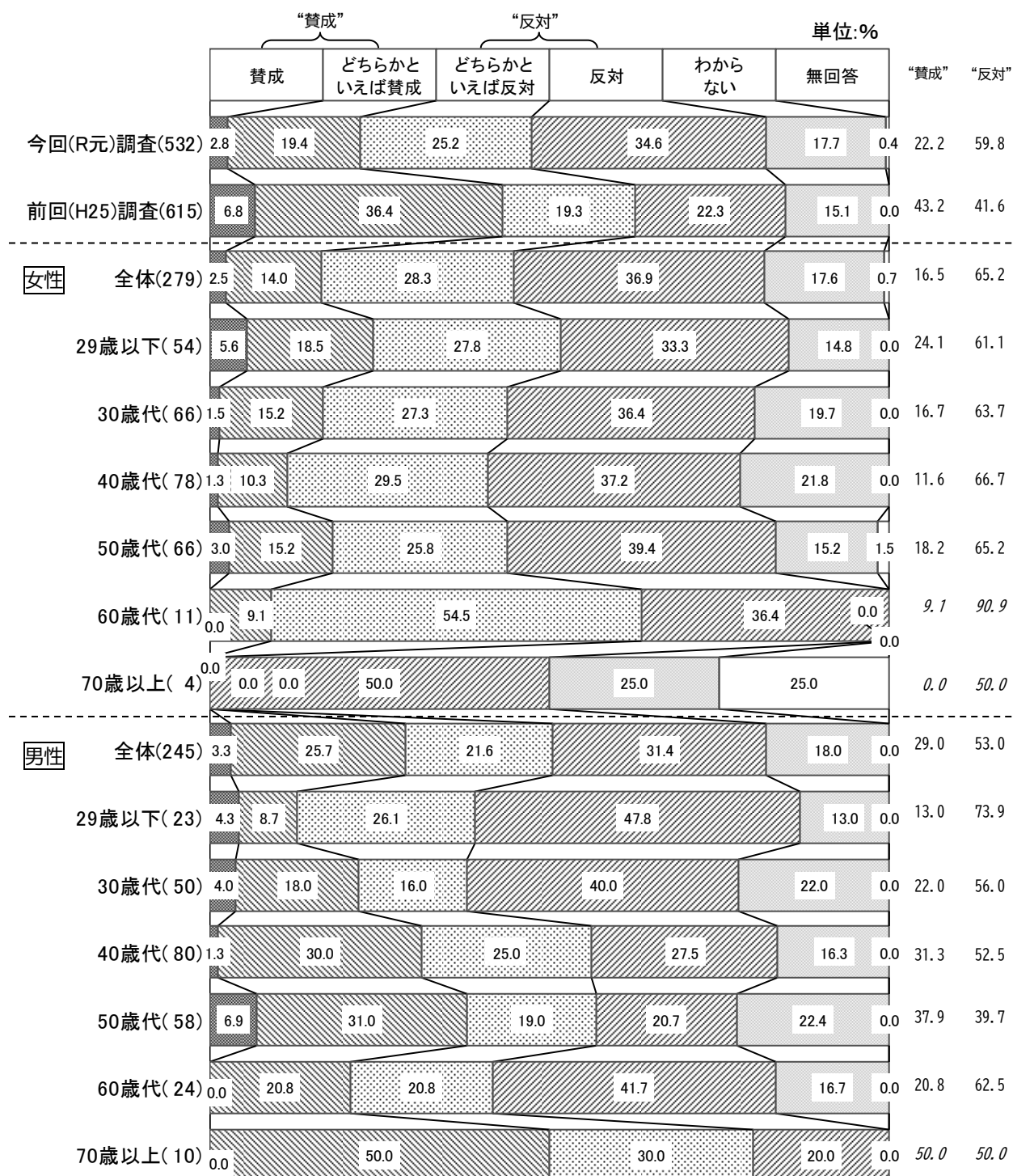
このほか、女性の 30 歳代では「職場の両立支援制度の充実」が 53.0%、男女の 29 歳以下と男性の 30 歳代では「男女とも長時間労働を見直すこと」が 6 割台であり、他の年代に比べて多くなっています。

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

あなたは、「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について、どのように思いますか。（○は1つ）

図Ⅱ-10 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」が2.8%、「どちらかといえば賛成」が19.4%であり、「反対」が34.6%、「どちらかといえば反対」が25.2%となっています。「賛成」（「賛成」「どちらかといえば賛成」の合計）は2割強、「反対」（「反対」「どちらかといえば反対」の合計）はほぼ6割となっています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「賛成」が21.0ポイント減少し、「反対」が18.2ポイント増加しています。男女の役割分担を固定的にとらえる意識が弱くなり、柔軟にとらえる考え方が定着していることがわかります。

男女別に見ると、男女とも「反対」が「賛成」を大幅に上回っており、女性の「反対」は6割台半ば、男性の「反対」は5割強となっています。

性・年代別に見ると、女性では29歳以下から50歳代にかけて「反対」が6割台となっています。男性では50歳代を除く各年代で「反対」が5割以上となっているのに対し、50歳代では「賛成」が37.9%、「反対」が39.7%となっています。

図Ⅱ- 11 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】

		“賛成”			“反対”						
		全 体	賛 成	ど ち ら か と い え	ど ち ら か と い え	反 対	わ か ら な い	無 回 答	“賛成”	“反対”	
全体		532 100.0	15 2.8	103 19.4	134 25.2	184 34.6	94 17.7	2 0.4	22.2	59.8	
性・就 労 状 況 別	女 性	女性合計	279 100.0	7 2.5	39 14.0	79 28.3	103 36.9	49 17.6	2 0.7	16.5	65.2
		企業経営者・役員	8 100.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	4 50.0	-	-	25.0	75.0
		常勤の正規社員	252 100.0	5 2.0	37 14.7	71 28.2	93 36.9	45 17.9	1 0.4	16.7	65.1
		派遣社員・契約社員	12 100.0	-	1 8.3	5 41.7	4 33.3	2 16.7	-	8.3	75.0
		臨時・非常勤	6 100.0	1 16.7	-	1 16.7	2 33.3	2 33.3	-	16.7	50.0
		就労状況無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	0.0	0.0
	男 性	男性合計	245 100.0	8 3.3	63 25.7	53 21.6	77 31.4	44 18.0	-	29.0	53.0
		企業経営者・役員	25 100.0	1 4.0	11 44.0	2 8.0	6 24.0	5 20.0	-	48.0	32.0
		常勤の正規社員	207 100.0	7 3.4	47 22.7	48 23.2	68 32.9	37 17.9	-	26.1	56.1
		派遣社員・契約社員	12 100.0	-	5 41.7	3 25.0	2 16.7	2 16.7	-	41.7	41.7
臨時・非常勤		1 100.0	-	-	-	1 100.0	-	-	0.0	100.0	
就労状況無回答		- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	0.0	0.0	
どちらともいえない、無 回答		8 100.0	-	1 12.5	2 25.0	4 50.0	1 12.5	-	12.5	75.0	

性・就労状況別に見ると、男性の企業経営者・役員では「賛成」が48.0%、「反対」が32.0%であり、「賛成」が「反対」を上回っています。

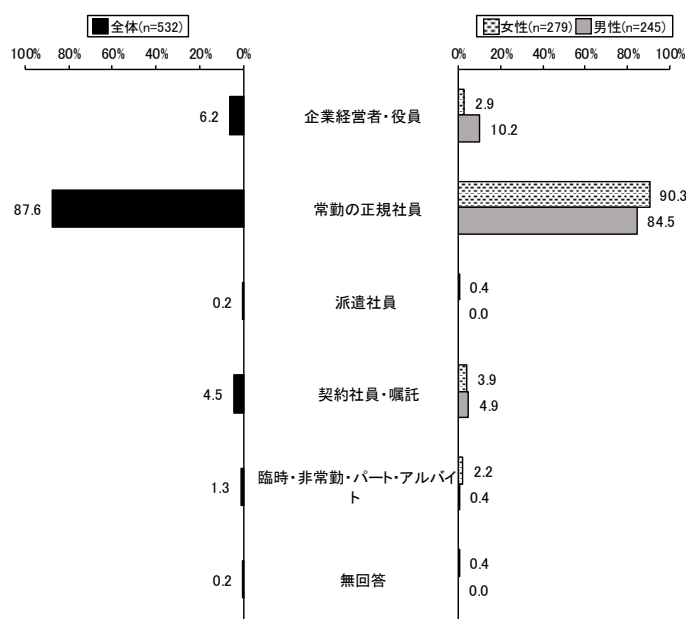
3 働く場について

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をお答えください。（○は1つ）

雇用形態

図Ⅱ-12 問5：回答者の就労状況《雇用形態》

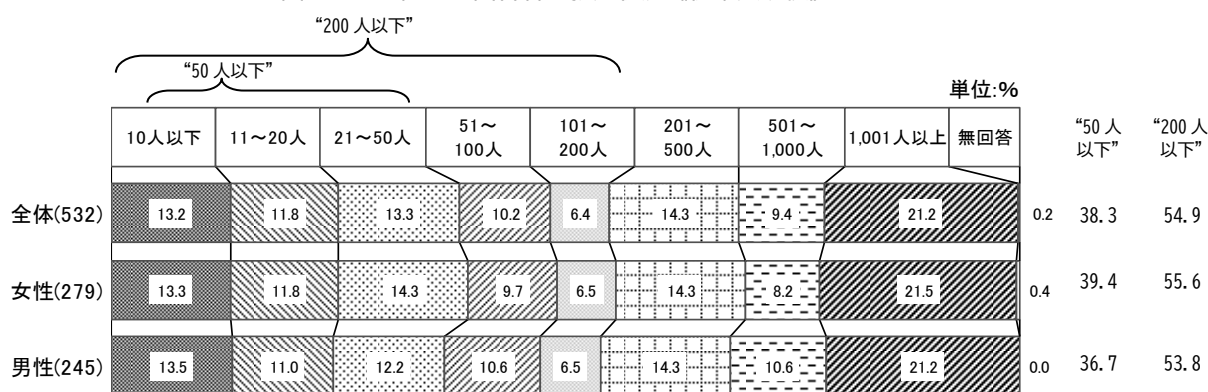


「常勤の正規社員」が87.6%で最も多く、「企業経営者・役員」が6.2%、「契約社員・嘱託」が4.5%で続きます。

男女別に見ると、男女とも「常勤の正規社員」が大半を占めているものの、女性の「常勤の正規社員」は男性を5.8ポイント上回っています。一方、男性の「企業経営者・役員」は女性を7.3ポイント上回っています。

従業員規模

図Ⅱ-13 問5：回答者の就労状況《従業員規模》



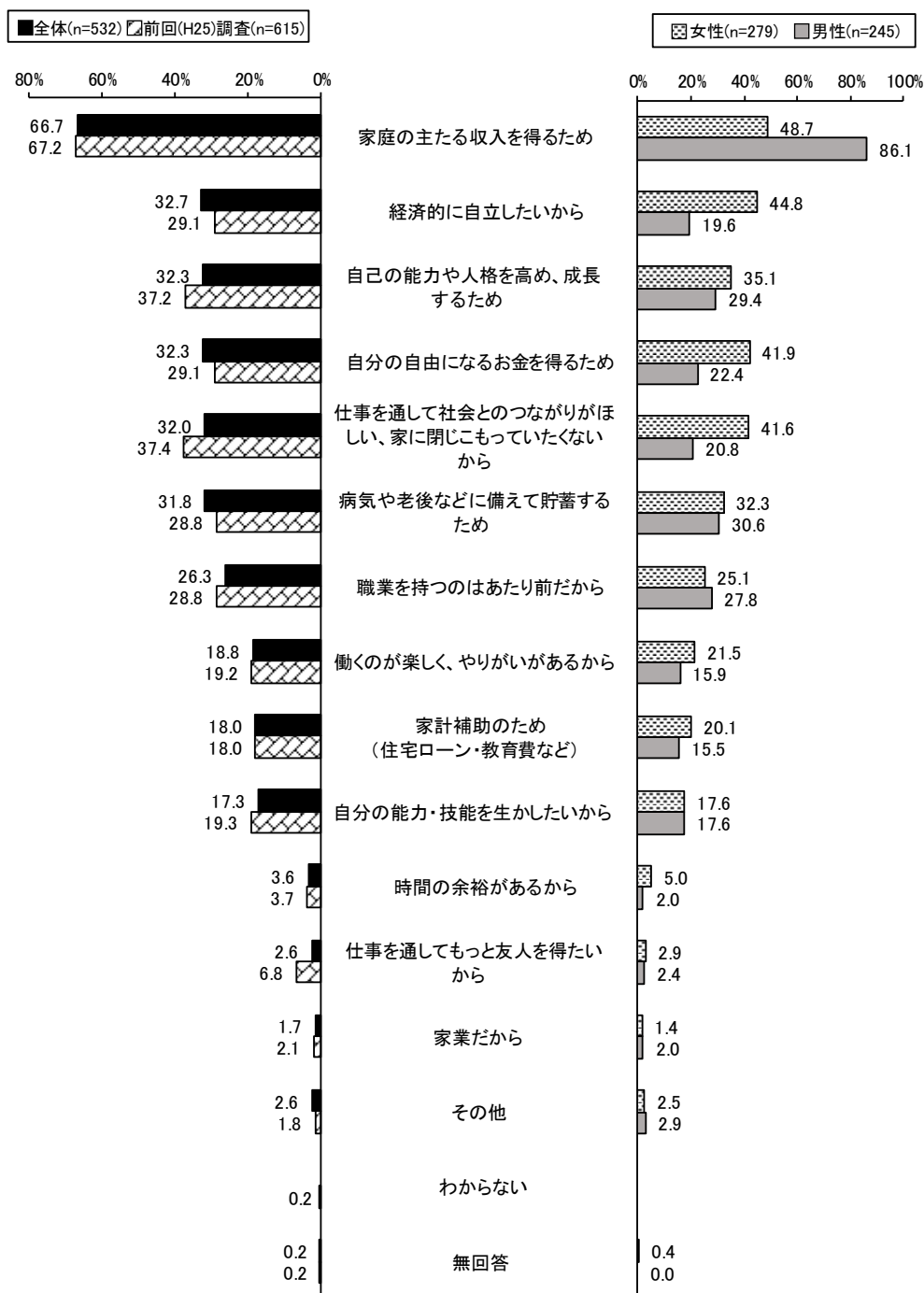
回答者が勤務している企業全体の従業員規模については、「1,001人以上」が21.2%で最も多く、「201~500人」が14.3%、「21~50人」が13.3%、「10人以下」が13.2%で続きます。

男女別に見ると、男女ともに「50人以下」（「10人以下」「11~20人」「21~50人」の合計）が4割弱、「200人以下」（「10人以下」「11~20人」「21~50人」「51~100人」「101~200人」の合計）が5割台であり、男女で傾向に違いがありません。

問6：働いている理由

あなたが働いている理由は、次のうちどれですか。（○はいくつでも）

図Ⅱ-14 問6：働いている理由



「家庭の主たる収入を得るため」が66.7%で最も多く、「経済的に自立したいから」が32.7%、「自己の能力や人格を高め、成長するため」「自分の自由になるお金を得るため」がそれぞれ32.3%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」が 5.4 ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「経済的に自立したいから」は男性を 25.2 ポイント、「仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから」「自分の自由になるお金を得るため」は男性を 20 ポイント前後上回っています。一方、男性の「家庭の主たる収入を得るため」は 86.1%であり、女性を 37.4 ポイント上回っています。

図Ⅱ- 15 問6：働いている理由【性・年代別】

		全体	家庭の主たる収入を得るため	家計補助のため(住宅ローン・教育費など)	家業だから	病気や老後などに備えて貯蓄するため	経済的に自立したいから	仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから	働くのが楽しく、やりがいがあるから	自己の能力や人格を高め、成長するため	自分の能力・技能を生かしたいから	仕事を通してもっと友人を得たいから	時間の余裕があるから	自分の自由になるお金を得るため	職業を持つのはあたり前だから	その他	無回答
性・年代別	全体	532 100.0	355 66.7	96 18.0	9 1.7	169 31.8	174 32.7	170 32.0	100 18.8	172 32.3	92 17.3	14 2.6	19 3.6	172 32.3	140 26.3	14 2.6	1 0.2
	女性合計	279 100.0	136 48.7	56 20.1	4 1.4	90 32.3	125 44.8	116 41.6	60 21.5	98 35.1	49 17.6	8 2.9	14 5.0	117 41.9	70 25.1	7 2.5	1 0.4
	29歳以下	54 100.0	24 44.4	6 11.1	-	12 22.2	32 59.3	25 46.3	11 20.4	17 31.5	13 24.1	1 1.9	3 5.6	33 61.1	22 40.7	-	-
	30歳代	66 100.0	37 56.1	14 21.2	-	19 28.8	29 43.9	27 40.9	18 27.3	28 42.4	9 13.6	1 1.5	1 1.5	28 42.4	17 25.8	2 3.0	-
	40歳代	78 100.0	33 42.3	22 28.2	2 2.6	28 35.9	36 46.2	34 43.6	16 20.5	33 42.3	13 16.7	3 3.8	5 6.4	27 34.6	17 21.8	3 3.8	-
	50歳代	66 100.0	38 57.6	12 18.2	1 1.5	25 37.9	25 37.9	23 34.8	13 19.7	16 24.2	11 16.7	2 3.0	4 6.1	25 37.9	11 16.7	2 3.0	-
	60歳代	11 100.0	3 27.3	1 9.1	1 9.1	5 45.5	1 9.1	7 63.6	1 9.1	3 27.3	2 18.2	1 9.1	-	4 36.4	2 18.2	-	-
	70歳以上	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	2 50.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-	1 25.0	-	1 25.0
	男性合計	245 100.0	211 86.1	38 15.5	5 2.0	75 30.6	48 19.6	51 20.8	39 15.9	72 29.4	43 17.6	6 2.4	5 2.0	55 22.4	68 27.8	7 2.9	-
	29歳以下	23 100.0	17 73.9	-	-	2 8.7	11 47.8	2 8.7	1 4.3	5 21.7	-	-	1 4.3	14 60.9	9 39.1	1 4.3	-
	30歳代	50 100.0	42 84.0	6 12.0	-	16 32.0	13 26.0	13 26.0	10 20.0	17 34.0	10 20.0	1 2.0	-	13 26.0	13 26.0	3 6.0	-
	40歳代	80 100.0	76 95.0	19 23.8	2 2.5	27 33.8	12 15.0	14 17.5	15 18.8	30 37.5	15 18.8	1 1.3	-	12 15.0	23 28.8	-	-
	50歳代	58 100.0	55 94.8	11 19.0	2 3.4	21 36.2	9 15.5	8 13.8	5 8.6	16 27.6	13 22.4	1 1.7	1 1.7	11 19.0	17 29.3	-	-
	60歳代	24 100.0	17 70.8	1 4.2	-	8 33.3	2 8.3	8 33.3	7 29.2	4 16.7	4 16.7	2 8.3	2 8.3	4 16.7	5 20.8	1 4.2	-
	70歳以上	10 100.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	6 60.0	1 10.0	-	1 10.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	8 100.0	2 25.0	-	4 50.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	-	-	-	-	2 25.0	-	-

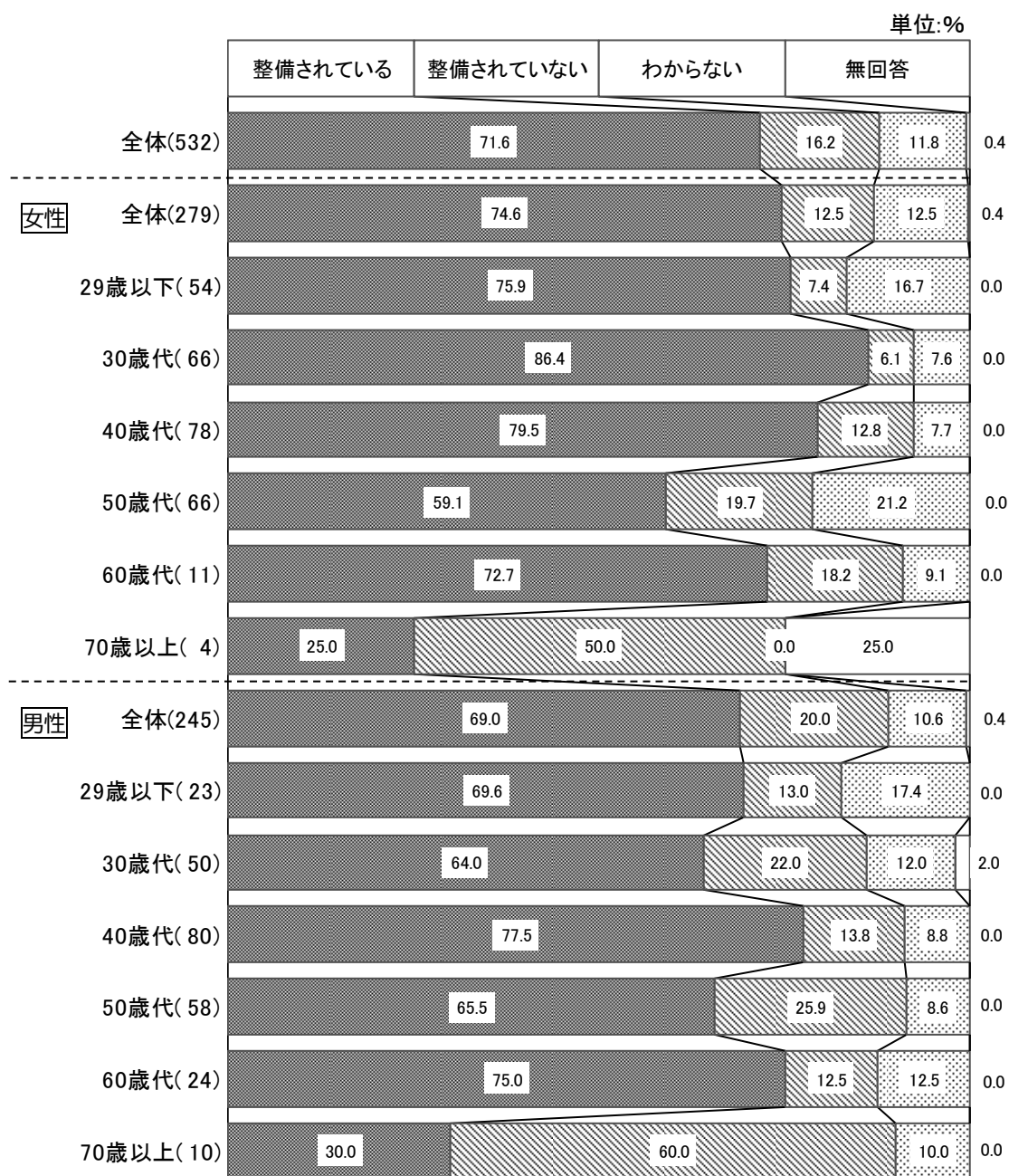
性・年代別に見ると、女性は 29 歳以下で「自分の自由になるお金を得るため」、30 歳代と 50 歳代で「家庭の主たる収入を得るため」、40 歳代で「経済的に自立したいから」が最も多くなっています。このほか、30 歳代と 40 歳代では「自己の能力や人格を高め、成長するため」が 4 割強であり、他の年代に比べて多くなっています。

男性では、29 歳以下から 60 歳代にかけて「家庭の主たる収入を得るため」が最も多くなっており、40 歳代と 50 歳代では 9 割台半ばを占めています。

問7：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）

図Ⅱ-16 問7：育児休業・介護休業の取得環境



「整備されている」が71.6%、「整備されていない」が16.2%、「わからない」が11.8%となっています。

男女別に見ると、男女とも「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」の割合は女性（74.6%）が男性（69.0%）を5.6ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性では29歳以下から40歳代で「整備されている」が7割台半ばか

ら9割弱を占めており、30歳代では86.4%で特に多くなっています。50歳代では「整備されている」が59.1%にとどまっており、「わからない」が21.2%となっています。男性では、29歳以下から60歳代にかけて「整備されている」が6割以上となっています。

図Ⅱ-17 問7：育児休業・介護休業の取得環境【従業員規模別】

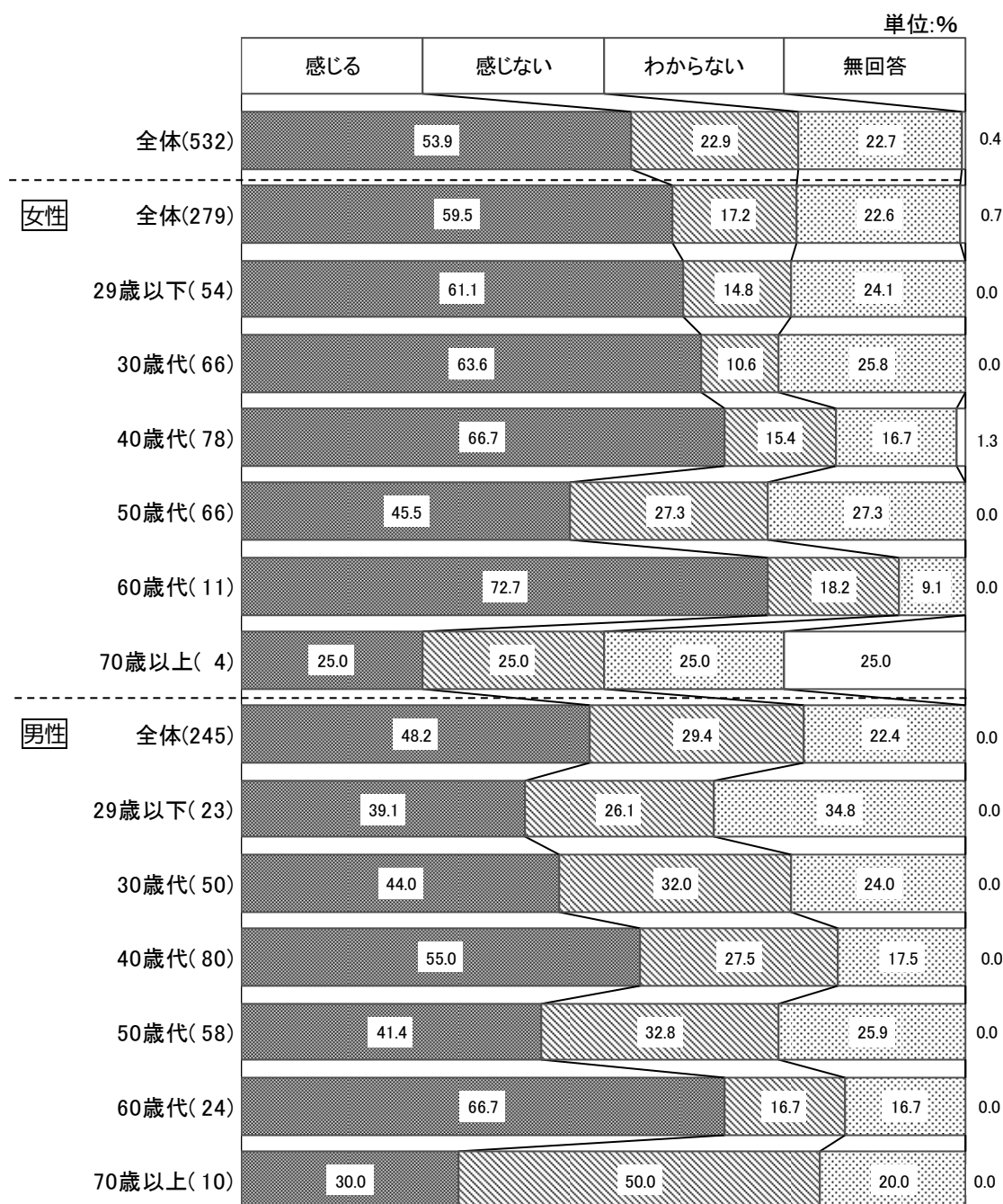
		全体	整備されている	整備されていない	わからない	無回答
全体		532 100.0	381 71.6	86 16.2	63 11.8	2 0.4
従業員規模別	20人以下	133 100.0	52 39.1	41 30.8	39 29.3	1 0.8
	21～100人	125 100.0	89 71.2	23 18.4	13 10.4	—
	101～1,000人	160 100.0	133 83.1	20 12.5	7 4.4	—
	1,001人以上	113 100.0	107 94.7	1 0.9	4 3.5	1 0.9
	無回答	1 100.0	—	1 100.0	—	—

従業員規模別に見ると、規模とともに「整備されている」が多くなっており、従業員101～1,000人では83.1%、従業員1,001人以上では94.7%となっています。一方、従業員20人以下では「整備されていない」が30.8%となっています。

問8：育児休業・介護休業は取得しやすいか

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）

図Ⅱ-18 問8：育児休業・介護休業は取得しやすいか



「感じる」が53.9%、「感じない」が22.9%、「わからない」が22.7%となっています。
男女別に見ると、男女とも「感じる」が「感じない」を上回っています。「感じる」の割合は女性（59.5%）が男性（48.2%）を11.3ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、男女とも60歳代以下の各年代で「感じる」が「感じない」を上回っ

ています。女性の50歳代では「感じない」が27.3%であり、他の年代に比べて多くなっています。男性では、40歳代で「感じる」が55.0%、60歳代で66.7%となっており、他の年代に比べて多くなっているほか、30歳代と50歳代では「感じない」が3割強で多くなっています。

図Ⅱ-19 問8：育児休業・介護休業は取得しやすいか【従業員規模別】

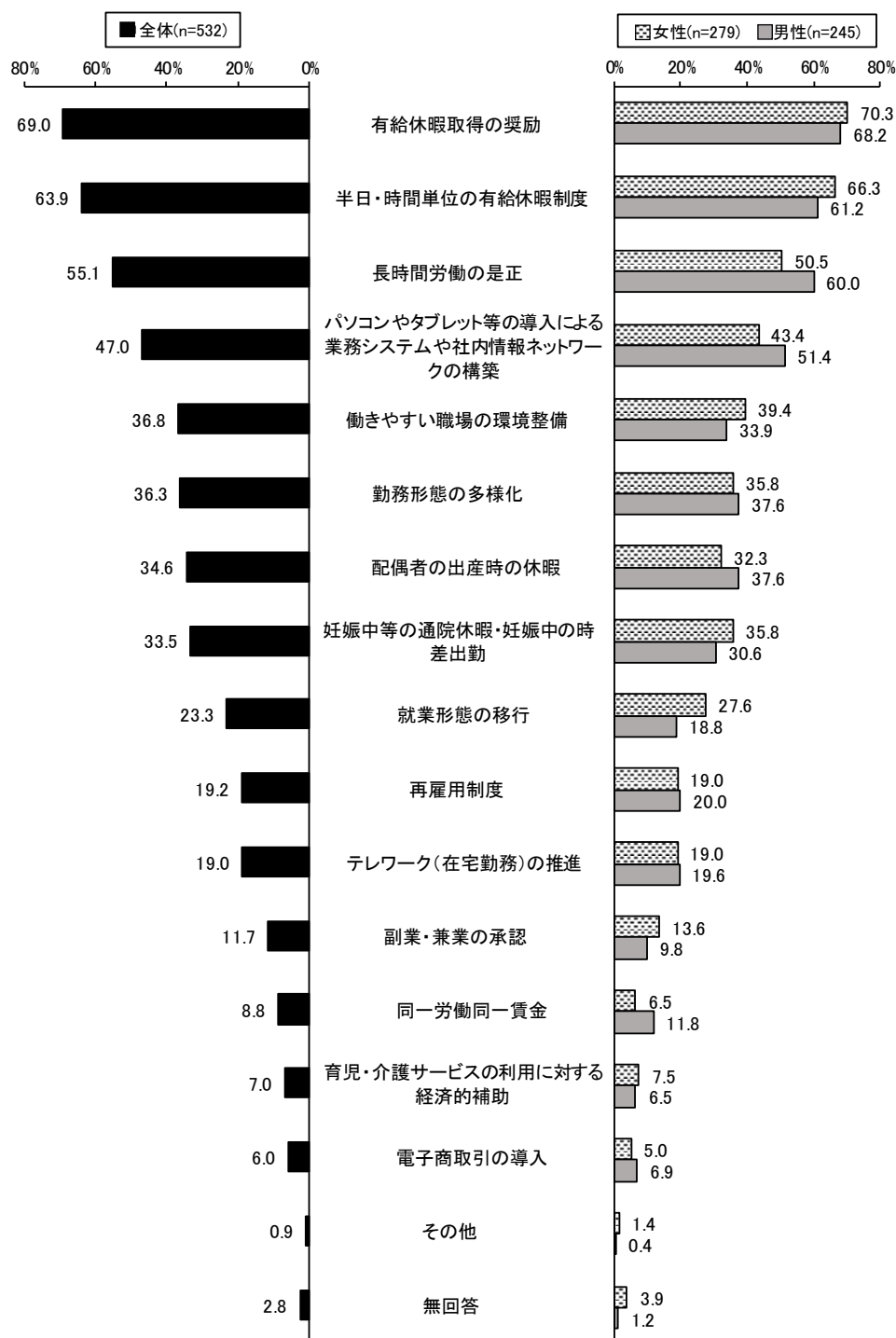
		全 体	感 じ る	感 じ な い	わ か ら な い	無 回 答
全体		532 100.0	287 53.9	122 22.9	121 22.7	2 0.4
従業員 規模 別	20人以下	133 100.0	62 46.6	36 27.1	34 25.6	1 0.8
	21～100人	125 100.0	54 43.2	37 29.6	34 27.2	-
	101～1,000人	160 100.0	90 56.3	35 21.9	34 21.3	1 0.6
	1,001人以上	113 100.0	81 71.7	13 11.5	19 16.8	-
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-

従業員規模別に見ると、従業員1,001人以上では「感じる」が71.7%となっています。

問9：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。
(○はいくつでも)

図Ⅱ-20 問9：職場の働き方改革、育児・介護支援策の導入状況



「有給休暇取得の奨励」が69.0%で最も多く、「半日・時間単位の有給休暇制度」が63.9%、「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

55.1%で続きます。

男女別に見ると、女性の「就業形態の移行（正社員⇔パート・アルバイト）」は男性を8.8ポイント上回っています。一方、男性の「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）」「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」は女性を8ポイント以上上回っています。

図Ⅱ- 21 問9：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（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）	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	配偶者の出産時の休暇	半日・時間単位の有給休暇制度
全体	532 100.0	293 55.1	367 69.0	196 36.8	101 19.0	193 36.3	47 8.8	62 11.7	250 47.0	32 6.0	178 33.5	184 34.6	340 63.9
従業員規模別													
20人以下	133 100.0	41 30.8	65 48.9	37 27.8	16 12.0	46 34.6	7 5.3	17 12.8	53 39.8	9 6.8	23 17.3	22 16.5	67 50.4
21～100人	125 100.0	48 38.4	77 61.6	36 28.8	9 7.2	35 28.0	8 6.4	10 8.0	47 37.6	6 4.8	34 27.2	35 28.0	79 63.2
101～1,000人	160 100.0	112 70.0	126 78.8	67 41.9	31 19.4	47 29.4	15 9.4	18 11.3	76 47.5	6 3.8	62 38.8	58 36.3	109 68.1
1,001人以上	113 100.0	91 80.5	99 87.6	56 49.6	45 39.8	65 57.5	17 15.0	17 15.0	74 65.5	11 9.7	59 52.2	69 61.1	85 75.2
無回答	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

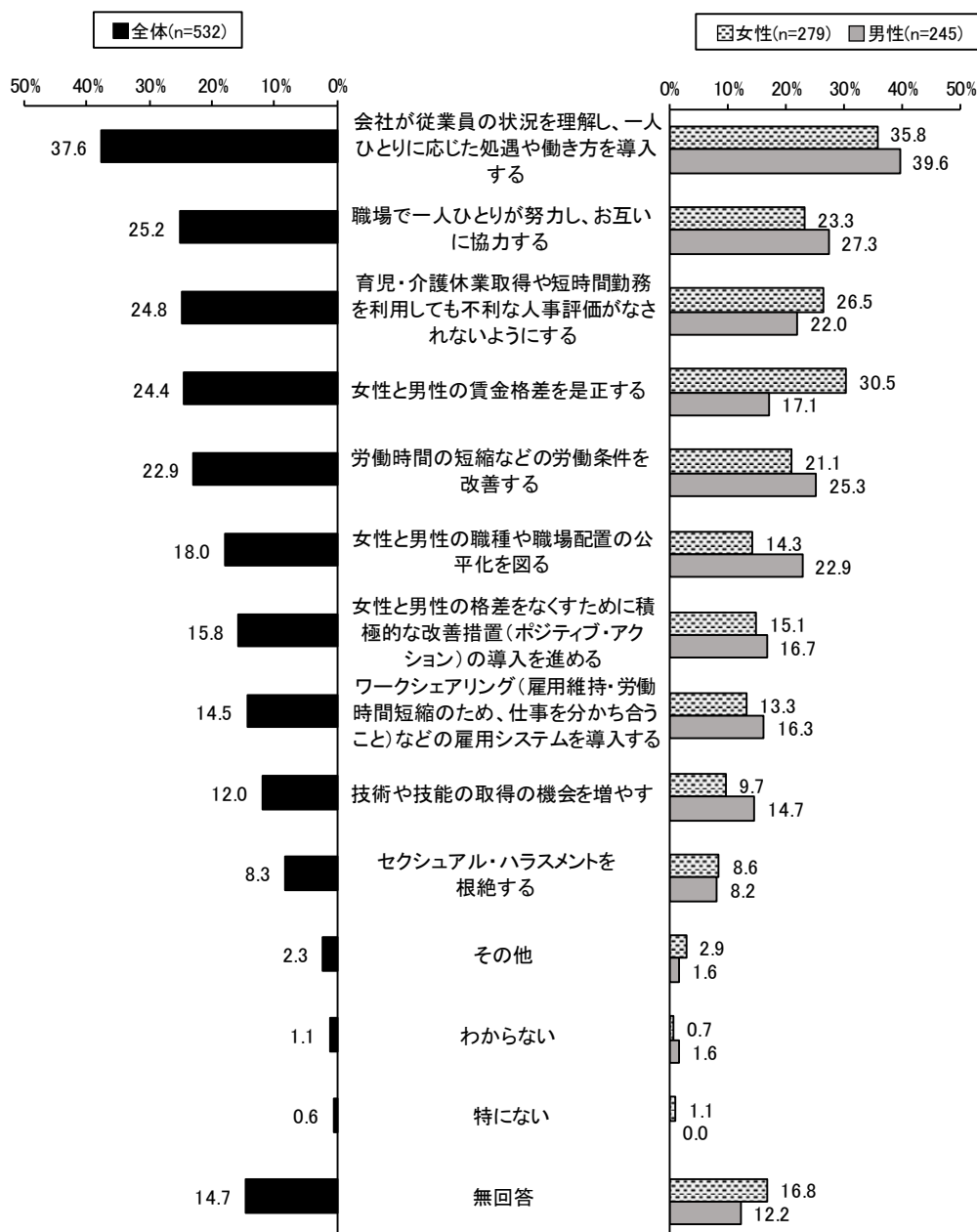
	全体	再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用）	就業形態の移行（正社員⇔パート・アルバイト）	育児・介護サービスの利用に対する経済的補助	その他	無回答
全体	532 100.0	102 19.2	124 23.3	37 7.0	5 0.9	15 2.8
従業員規模別						
20人以下	133 100.0	16 12.0	19 14.3	1 0.8	4 3.0	9 6.8
21～100人	125 100.0	16 12.8	30 24.0	3 2.4	1 0.8	3 2.4
101～1,000人	160 100.0	29 18.1	43 26.9	10 6.3	-	3 1.9
1,001人以上	113 100.0	41 36.3	32 28.3	23 20.4	-	-
無回答	1 100.0	-	-	-	-	-

従業員規模別に見ると、多くの項目について規模が大きい事業所ほど割合が多くなっており、特に「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）」は従業員20人以下で30.8%であるのに対し、従業員1,001人以上では80.5%、「配偶者の出産時の休暇」は従業員20人以下で16.5%であるのに対し、従業員1,001人以上では61.1%となっています。一方、「副業・兼業の承認」「電子商取引の導入」では規模を問わず2割未満となっています。

問 10：男女が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、女性と男性が互いに働きやすい職場環境を作るために、どのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

図Ⅱ- 22 問 10：男女が働きやすい職場環境をつくるために重要なこと



「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37.6%で最も多く、「職場で一人ひとりが努力し、お互いに協力する」が25.2%、「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24.8%、「女性と男性の賃金格差を是正する」が24.4%で続きます。

男女別に見ると、女性の「女性と男性の賃金格差を是正する」は男性を 13.4 ポイント上回っています。一方、男性の「女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る」は女性を 8.6 ポイント上回っています。

図Ⅱ- 23 問 10：男女が働きやすい職場環境をつくるために重要なこと【性・年代別】

		全体	女性と男性の賃金格差を是正する	女性と男性の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	改善する 労働時間の短縮などの労働条件を	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	女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る	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・ハラスメントを根絶する	その他	わからない	特にない	無回答	
全体		532 100.0	130 24.4	84 15.8	122 22.9	77 14.5	132 24.8	96 18.0	64 12.0	200 37.6	134 25.2	44 8.3	12 2.3	6 1.1	3 0.6	78 14.7	
性・年代別	女性	女性合計	279 100.0	85 30.5	42 15.1	59 21.1	37 13.3	74 26.5	40 14.3	27 9.7	100 35.8	65 23.3	24 8.6	8 2.9	2 0.7	3 1.1	47 16.8
		29歳以下	54 100.0	16 29.6	8 14.8	12 22.2	3 5.6	17 31.5	9 16.7	3 5.6	20 37.0	9 16.7	6 11.1	2 3.7	-	1 1.9	11 20.4
		30歳代	66 100.0	13 19.7	11 16.7	15 22.7	15 22.7	20 30.3	9 13.6	6 9.1	22 33.3	17 25.8	5 7.6	2 3.0	1 1.5	-	11 16.7
		40歳代	78 100.0	22 28.2	12 15.4	21 26.9	10 12.8	18 23.1	8 10.3	8 10.3	32 41.0	15 19.2	6 7.7	1 1.3	1 1.3	2 2.6	12 15.4
		50歳代	66 100.0	27 40.9	8 12.1	9 13.6	9 13.6	18 27.3	11 16.7	6 9.1	21 31.8	19 28.8	7 10.6	3 4.5	-	-	12 18.2
		60歳代	11 100.0	5 45.5	2 18.2	2 18.2	-	1 9.1	3 27.3	3 27.3	4 36.4	4 36.4	-	-	-	-	-
		70歳以上	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0
		男性	男性合計	245 100.0	42 17.1	41 16.7	62 25.3	40 16.3	54 22.0	56 22.9	36 14.7	97 39.6	67 27.3	20 8.2	4 1.6	4 1.6	-
	29歳以下		23 100.0	5 21.7	5 21.7	5 21.7	2 8.7	8 34.8	5 21.7	2 8.7	6 26.1	1 4.3	5 21.7	-	1 4.3	-	5 21.7
	30歳代		50 100.0	4 8.0	10 20.0	11 22.0	10 20.0	12 24.0	10 20.0	4 8.0	18 36.0	13 26.0	1 2.0	2 4.0	-	-	11 22.0
	40歳代		80 100.0	9 11.3	11 13.8	22 27.5	15 18.8	20 25.0	20 25.0	14 17.5	38 47.5	26 32.5	9 11.3	1 1.3	-	-	5 6.3
	50歳代		58 100.0	8 13.8	12 20.7	19 32.8	10 17.2	10 17.2	11 19.0	8 13.8	20 34.5	16 27.6	4 6.9	-	3 5.2	-	8 13.8
	60歳代		24 100.0	11 45.8	2 8.3	3 12.5	2 8.3	2 8.3	7 29.2	6 25.0	10 41.7	8 33.3	1 4.2	-	-	-	1 4.2
70歳以上	10 100.0		5 50.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0	5 50.0	3 30.0	-	1 10.0	-	-	-	
どちらともいえない、無回答		8 100.0	3 37.5	1 12.5	1 12.5	-	4 50.0	-	1 12.5	3 37.5	2 25.0	-	-	-	-	1 12.5	

性・年代別に見ると、女性では 29 歳以下から 40 歳代にかけて「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」が最も多くなっているのに対して、50 歳代では「女性と男性の賃金格差を是正する」が最も多くなっています。男性では、29 歳以下で「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」、30 歳代から 50 歳代で「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」、60 歳代で「女性と男性の賃金格差を是正する」が最も多くなっています。

図Ⅱ-24 問10：男女が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】

		女性と男性の賃金格差を是正する	女性と男性の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	女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る	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・ハラスメントを根絶する	その他	わからない	特になし	無回答
全体	532 100.0	130 24.4	84 15.8	122 22.9	77 14.5	132 24.8	96 18.0	64 12.0	200 37.6	134 25.2	44 8.3	12 2.3	6 1.1	3 0.6	78 14.7
従業員規模別	20人以下	133 100.0	41 30.8	16 12.0	33 24.8	15 11.3	29 21.8	26 19.5	55 41.4	34 25.6	8 6.0	4 3.0	2 1.5	1 0.8	18 13.5
	21～100人	125 100.0	29 23.2	17 13.6	32 25.6	14 11.2	29 23.2	16 12.8	50 40.0	34 27.2	12 9.6	3 2.4	2 1.6	1 0.8	17 13.6
	101～1,000人	160 100.0	39 24.4	32 20.0	31 19.4	32 20.0	30 18.8	18 11.3	57 35.6	34 21.3	10 6.3	3 1.9	2 1.3	1 0.6	28 17.5
	1,001人以上	113 100.0	21 18.6	18 15.9	26 23.0	16 14.2	42 37.2	24 21.2	38 33.6	31 27.4	14 12.4	2 1.8	-	-	15 13.3
	無回答	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	-	-	-

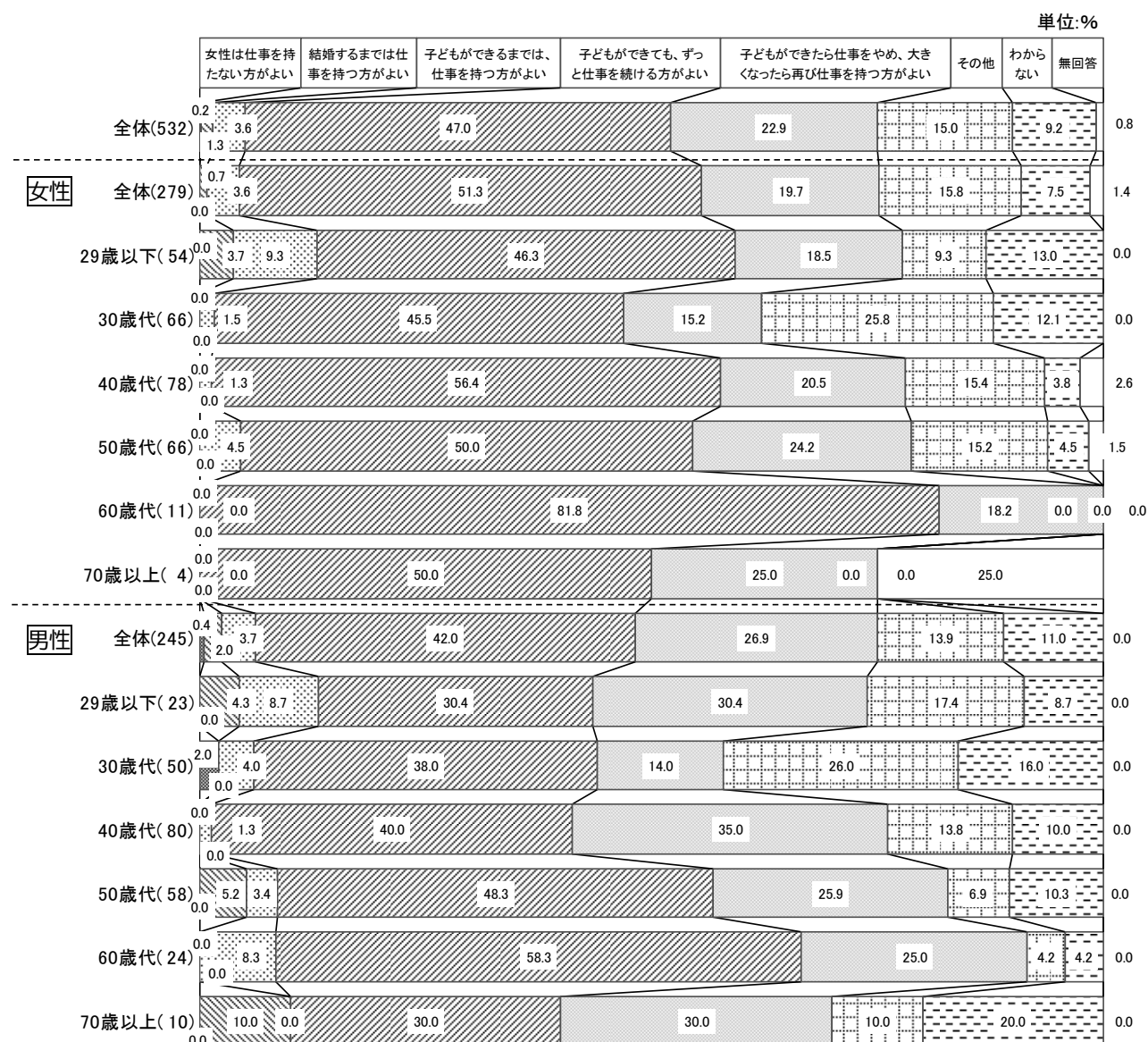
従業員規模別に見ると、従業員 1,001 人以上では「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」(37.2%)が「会社が従業員の状況を理解し、一人ひとりに応じた処遇や働き方を導入する」を上回って最も多くなっています。また、従業員 20 人以下では「女性と男性の賃金格差を是正する」が 30.8%であり、従業員 21 人以上の割合を 6 ポイント以上上回っています。

4 働く場における女性の活躍推進について

問 11：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）

図Ⅱ- 25 問 11：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」が 47.0%で最も多く、「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 22.9%、「子どもができるまでは、仕事をしたい方がよい」が 3.6%で続きます。

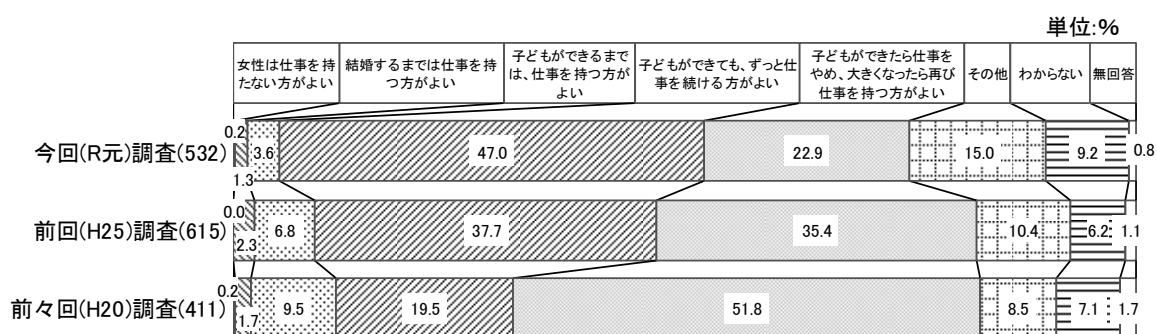
男女別に見ると、男女とも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっています。女性の「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」は男性を 9.3

ポイント上回っているのに対し、男性の「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」は女性を 7.2 ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性では各年代とも「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっています。男性では 40 歳代から 60 歳代にかけて「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が 4 割から 5 割台となっており、60 歳代では 58.3% となっています。このほか、男性の 40 歳代では「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」が 35.0% となっており、他の年代に比べて多くなっています。

▼ 前回(H25)調査、前々回(H20)調査との比較

図Ⅱ- 26 問 11：望ましい女性の働き方



※選択肢の文言は、それぞれの調査で若干異なる。

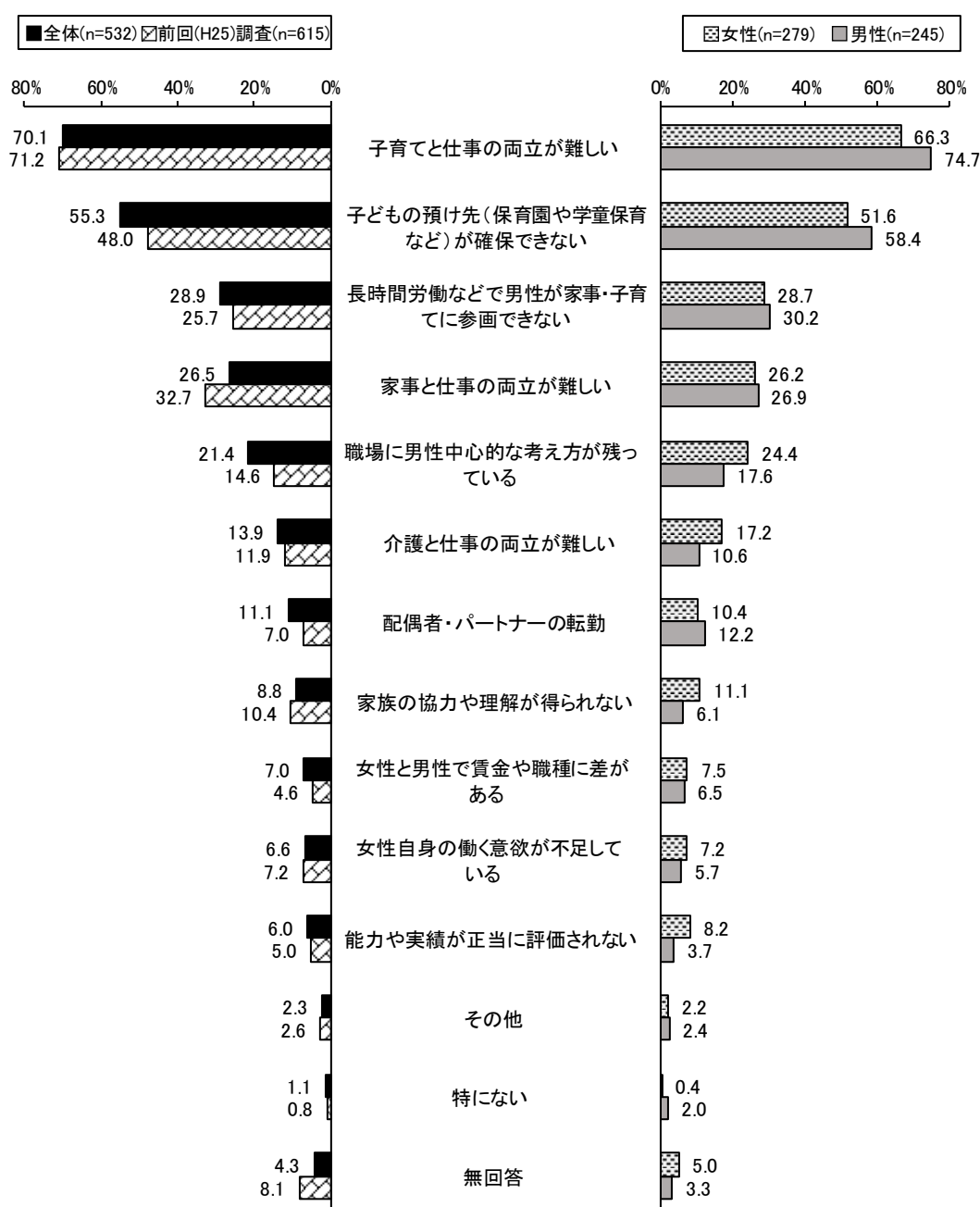
前々回(H20)調査から今回(R元)調査にかけて「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が 27.5 ポイント増加し、「子どもができれば仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が 28.9 ポイント減少しています。港区内で働く人の間で、結婚や出産にかかわらず、女性が仕事をもち続けることに賛成する意識が強くなっていることがわかります。

問 12：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、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

図Ⅱ- 27 問 12（１）：女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



「子育てと仕事の両立が難しい」が 70.1%で最も多く、「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 55.3%、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が 28.9%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」「職場に男性中心的な考え方が残っている」が 6 ポイント以上増加しているのに対し、「家事と仕事の両立が難しい」が 6.2 ポイント減少しています。

男女別に見ると、女性の「職場に男性中心的な考え方が残っている」「介護と仕事の両立が難しい」「家族の協力や理解が得られない」は男性を 5 ポイント以上上回っています。一方、男性の「子育てと仕事の両立が難しい」「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」は女性を 6 ポイント以上上回っています。

図Ⅱ- 28 問 12 (1)：女性が仕事をもち続けるときの妨げ【性・年代別】

		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	能力や実績が正當に評価されない	職場に男性中心的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	特にない	無回答
性・年代別	全体	532 100.0	373 70.1	141 26.5	74 13.9	37 7.0	47 8.8	154 28.9	294 55.3	32 6.0	114 21.4	35 6.6	59 11.1	12 2.3	6 1.1	23 4.3
	女性合計	279 100.0	185 66.3	73 26.2	48 17.2	21 7.5	31 11.1	80 28.7	144 51.6	23 8.2	68 24.4	20 7.2	29 10.4	6 2.2	1 0.4	14 5.0
	29歳以下	54 100.0	43 79.6	18 33.3	5 9.3	5 9.3	5 9.3	13 24.1	33 61.1	4 7.4	13 24.1	2 3.7	7 13.0	-	-	2 3.7
	30歳代	66 100.0	47 71.2	21 31.8	9 13.6	5 7.6	5 7.6	18 27.3	34 51.5	8 12.1	13 19.7	3 4.5	4 6.1	4 6.1	1 1.5	5 7.6
	40歳代	78 100.0	49 62.8	19 24.4	14 17.9	4 5.1	15 19.2	29 37.2	35 44.9	5 6.4	23 29.5	4 5.1	10 12.8	-	-	3 3.8
	50歳代	66 100.0	39 59.1	11 16.7	17 25.8	6 9.1	4 6.1	18 27.3	35 53.0	5 7.6	17 25.8	8 12.1	7 10.6	2 3.0	-	3 4.5
	60歳代	11 100.0	6 54.5	3 27.3	2 18.2	1 9.1	2 18.2	2 18.2	6 54.5	1 9.1	1 9.1	1 9.1	1 9.1	-	-	-
	70歳以上	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0	-	1 25.0	2 50.0	-	-	-	1 25.0
	男性合計	245 100.0	183 74.7	66 26.9	26 10.6	16 6.5	15 6.1	74 30.2	143 58.4	9 3.7	43 17.6	14 5.7	30 12.2	6 2.4	5 2.0	8 3.3
	29歳以下	23 100.0	16 69.6	5 21.7	1 4.3	1 4.3	1 4.3	11 47.8	11 47.8	2 8.7	8 34.8	-	1 4.3	1 4.3	-	2 8.7
	30歳代	50 100.0	38 76.0	11 22.0	4 8.0	5 10.0	3 6.0	20 40.0	28 56.0	2 4.0	7 14.0	4 8.0	8 16.0	2 4.0	-	3 6.0
	40歳代	80 100.0	61 76.3	23 28.8	8 10.0	2 2.5	6 7.5	21 26.3	51 63.8	2 2.5	10 12.5	5 6.3	11 13.8	3 3.8	2 2.5	3 3.8
	50歳代	58 100.0	43 74.1	18 31.0	7 12.1	4 6.9	3 5.2	17 29.3	37 63.8	2 3.4	11 19.0	2 3.4	4 6.9	-	1 1.7	-
	60歳代	24 100.0	19 79.2	8 33.3	2 8.3	3 12.5	2 8.3	2 8.3	13 54.2	-	4 16.7	3 12.5	6 25.0	-	1 4.2	-
	70歳以上	10 100.0	6 60.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	-	3 30.0	3 30.0	1 10.0	3 30.0	-	-	-	1 10.0	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	5 62.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-	7 87.5	-	3 37.5	1 12.5	-	-	-	1 12.5

性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下から 50 歳代まで、男性の各年代で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多くなっており、女性の 29 歳以下と男性の 60 歳代ではほぼ 8 割となっています。

このほか、女性の 29 歳以下と男性の 40 歳代、50 歳代では「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6割強、女性の40歳代と男性の29歳以下、30歳代では「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が他の年代に比べて多くなっています。

図Ⅱ- 29 問12(1):女性が仕事を続けるときの妨げ【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	能力や実績が正当に評価されない	職場に男性中心的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	
全体		532 100.0	373 70.1	141 26.5	74 13.9	37 7.0	47 8.8	154 28.9	294 55.3	32 6.0	114 21.4	35 6.6	
性・結婚の状況別	女性	女性合計	279 100.0	185 66.3	73 26.2	48 17.2	21 7.5	31 11.1	80 28.7	144 51.6	23 8.2	68 24.4	20 7.2
		結婚している	134 100.0	83 61.9	30 22.4	11 8.2	5 3.7	21 15.7	49 36.6	76 56.7	9 6.7	32 23.9	11 8.2
		結婚していない	144 100.0	101 70.1	42 29.2	36 25.0	16 11.1	10 6.9	31 21.5	68 47.2	14 9.7	36 25.0	9 6.3
		結婚の状況無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	男性	男性合計	245 100.0	183 74.7	66 26.9	26 10.6	16 6.5	15 6.1	74 30.2	143 58.4	9 3.7	43 17.6	14 5.7
		結婚している	182 100.0	138 75.8	49 26.9	18 9.9	12 6.6	12 6.6	55 30.2	108 59.3	4 2.2	25 13.7	11 6.0
		結婚していない	63 100.0	45 71.4	17 27.0	8 12.7	4 6.3	3 4.8	19 30.2	35 55.6	5 7.9	18 28.6	3 4.8
		結婚の状況無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *
	どちらともいえない、無回答		8 100.0	5 62.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-	7 87.5	-	3 37.5	1 12.5

		全体	配偶者・パートナー	その他	特にない	無回答
全体		532 100.0	59 11.1	12 2.3	6 1.1	23 4.3
性・結婚の状況別	女性合計	279 100.0	29 10.4	6 2.2	1 0.4	14 5.0
	結婚している	134 100.0	18 13.4	5 3.7	-	6 4.5
	結婚していない	144 100.0	11 7.6	1 0.7	1 0.7	8 5.6
	結婚の状況無回答	1 100.0	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	30 12.2	6 2.4	5 2.0	8 3.3
	結婚している	182 100.0	24 13.2	3 1.6	4 2.2	7 3.8
	結婚していない	63 100.0	6 9.5	3 4.8	1 1.6	1 1.6
	結婚の状況無回答	- *	- *	- *	- *	- *
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	-	-	1 12.5

性・結婚の状況別に見ると、結婚している女性では「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56.7%、「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が36.6%であり、結婚していない女性の割合を9ポイント以上上回っています。一方、結婚していない女性では「介護と仕事の両立が難しい」が25.0%であり、結婚している女性の割

合を 16.8 ポイント上回っています。

結婚していない男性では、「職場に男性中心的な考え方が残っている」が 28.6%であり、結婚している男性の割合を 14.9 ポイント上回っています。

図Ⅱ- 30 問 12 (1)：女性が仕事を続けるときの妨げ【従業員規模別】

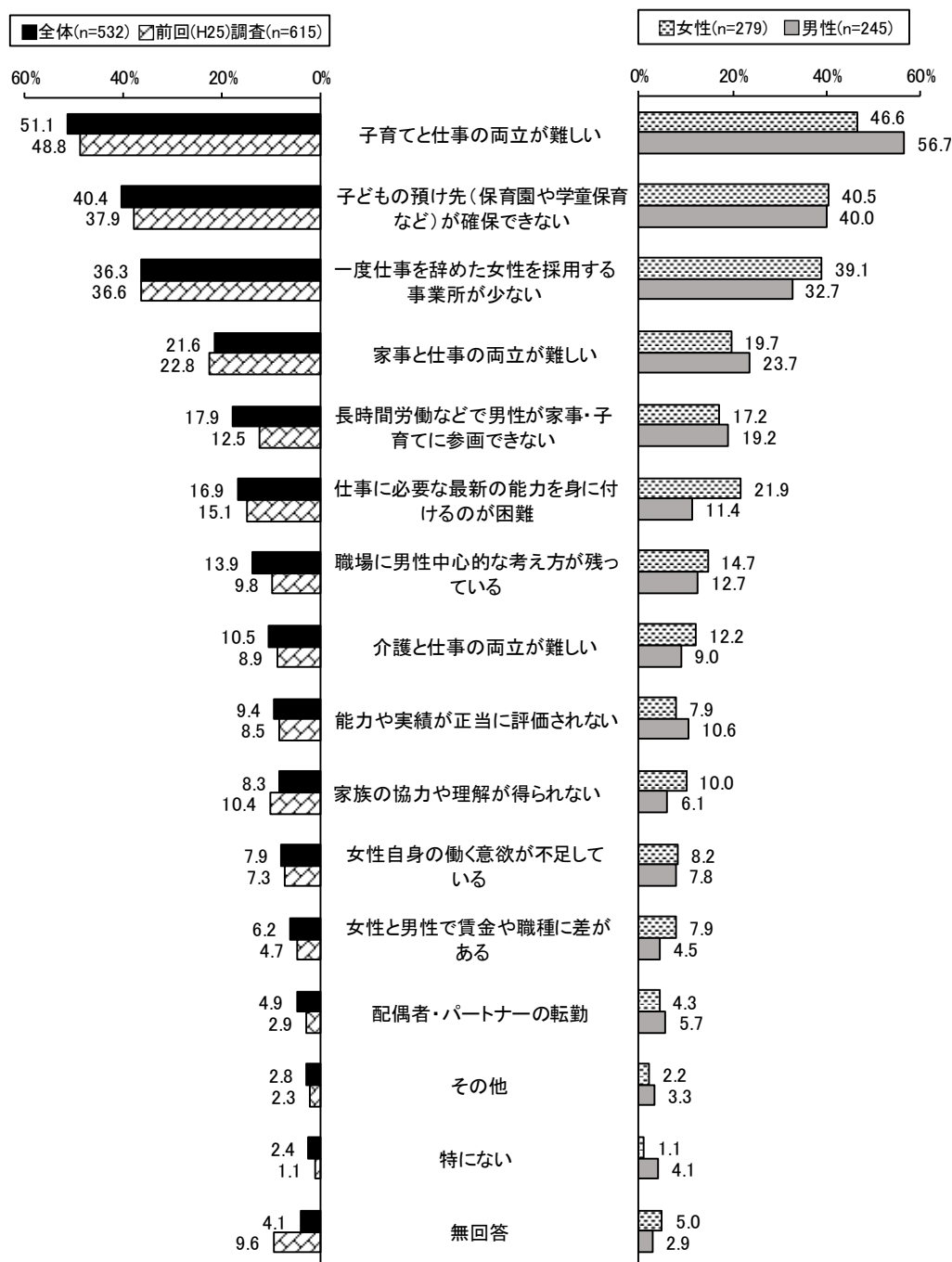
		全体	子育てと仕事の両立が難しい	家事と仕事の両立が難しい	介護と仕事の両立が難しい	女性と男性で賃金や職種に差がある	家族の協力や理解が得られない	長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない	子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない	能力や実績が正当に評価されない	職場に男性中心的な考え方が残っている	女性自身の働く意欲が不足している
全体		532 100.0	373 70.1	141 26.5	74 13.9	37 7.0	47 8.8	154 28.9	294 55.3	32 6.0	114 21.4	35 6.6
従業員規模別	20人以下	133 100.0	96 72.2	31 23.3	22 16.5	10 7.5	13 9.8	37 27.8	74 55.6	8 6.0	26 19.5	7 5.3
	21～100人	125 100.0	86 68.8	36 28.8	24 19.2	15 12.0	11 8.8	33 26.4	69 55.2	5 4.0	20 16.0	12 9.6
	101～1,000人	160 100.0	112 70.0	45 28.1	14 8.8	10 6.3	13 8.1	42 26.3	94 58.8	12 7.5	40 25.0	10 6.3
	1,001人以上	113 100.0	79 69.9	29 25.7	13 11.5	2 1.8	10 8.8	42 37.2	57 50.4	7 6.2	28 24.8	6 5.3
	無回答	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -

		全 体	配 偶 者 ・ パ ー ト ナ ー の 転 勤	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全体		532 100.0	59 11.1	12 2.3	6 1.1	23 4.3
従 業 員 規 模 別	20人以下	133 100.0	11 8.3	2 1.5	3 2.3	5 3.8
	21～100人	125 100.0	10 8.0	4 3.2	1 0.8	7 5.6
	101～1,000人	160 100.0	17 10.6	4 2.5	2 1.3	7 4.4
	1,001人以上	113 100.0	21 18.6	2 1.8	-	4 3.5
	無回答	1 100.0	-	-	-	-

従業員規模別に見ると、従業員 1,001 人以上では「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が 37.2%、「配偶者・パートナーの転勤」が 18.6%であり、1,000 人以下の割合を上回っています。また、101 人以上では「職場に男性中心的な考え方が残っている」が 2 割台半ばであり、100 人以下の割合を上回っています。

(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

図Ⅱ-31 問12(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」が51.1%で最も多く、「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40.4%、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が36.3%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が5.4ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」「一度仕事を辞

めた女性を採用する事業所が少ない」は男性を6ポイント以上上回っているのに対し、男性の「子育てと仕事の両立が難しい」は女性を10.1ポイント上回っています。

図Ⅱ-32 問12(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・年代別】

		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	特にない	無回答
全体		532 100.0	272 51.1	115 21.6	56 10.5	33 6.2	44 8.3	95 17.9	215 40.4	193 36.3	50 9.4	74 13.9	90 16.9	42 7.9	26 4.9	15 2.8	13 2.4	22 4.1
性・年代別	女性合計	279 100.0	130 46.6	55 19.7	34 12.2	22 7.9	28 10.0	48 17.2	113 40.5	109 39.1	22 7.9	41 14.7	61 21.9	23 8.2	12 4.3	6 2.2	3 1.1	14 5.0
	29歳以下	54 100.0	33 61.1	12 22.2	4 7.4	5 9.3	4 7.4	7 13.0	25 46.3	16 29.6	3 5.6	8 14.8	15 27.8	2 3.7	2 3.7	1 1.9	2 3.7	2 3.7
	30歳代	66 100.0	30 45.5	20 30.3	6 9.1	5 7.6	8 12.1	15 22.7	27 40.9	28 42.4	6 9.1	10 15.2	6 9.1	5 7.6	1 1.5	1 1.5	1 1.5	4 6.1
	40歳代	78 100.0	35 44.9	12 15.4	10 12.8	4 5.1	12 15.4	15 19.2	29 37.2	30 38.5	3 3.8	11 14.1	24 30.8	6 7.7	4 5.1	1 1.3	-	4 5.1
	50歳代	66 100.0	27 40.9	7 10.6	11 16.7	8 12.1	2 3.0	9 13.6	29 43.9	31 47.0	9 13.6	11 16.7	13 19.7	8 12.1	4 6.1	3 4.5	-	2 3.0
	60歳代	11 100.0	4 36.4	3 27.3	2 18.2	-	2 18.2	1 9.1	3 27.3	3 27.3	1 9.1	-	2 18.2	1 9.1	1 9.1	-	-	1 9.1
	70歳以上	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	1 25.0	-	1 25.0	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	1 25.0
	男性合計	245 100.0	139 56.7	58 23.7	22 9.0	11 4.5	15 6.1	47 19.2	98 40.0	80 32.7	26 10.6	31 12.7	28 11.4	19 7.8	14 5.7	8 3.3	10 4.1	7 2.9
	29歳以下	23 100.0	9 39.1	3 13.0	-	1 4.3	1 4.3	4 17.4	6 26.1	10 43.5	5 21.7	5 21.7	7 30.4	2 8.7	1 4.3	1 4.3	1 4.3	2 8.7
	30歳代	50 100.0	29 58.0	11 22.0	4 8.0	1 2.0	2 4.0	16 32.0	23 46.0	17 34.0	2 4.0	5 10.0	6 12.0	5 10.0	3 6.0	1 2.0	1 2.0	2 4.0
	40歳代	80 100.0	51 63.8	22 27.5	7 8.8	3 3.8	4 5.0	17 21.3	30 37.5	25 31.3	9 11.3	9 11.3	6 7.5	6 7.5	7 8.8	4 5.0	2 2.5	1 1.3
	50歳代	58 100.0	28 48.3	14 24.1	5 8.6	3 5.2	6 10.3	8 13.8	28 48.3	18 31.0	5 8.6	6 10.3	6 10.3	3 5.2	2 3.4	1 1.7	4 6.9	2 3.4
	60歳代	24 100.0	16 66.7	7 29.2	2 8.3	2 8.3	2 8.3	1 4.2	8 33.3	9 37.5	5 20.8	3 12.5	2 8.3	3 12.5	1 4.2	-	1 4.2	-
	70歳以上	10 100.0	6 60.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	-	1 10.0	3 30.0	1 10.0	-	3 30.0	1 10.0	-	-	1 10.0	1 10.0	-
	どちらともはいえない、無回答	8 100.0	3 37.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-	4 50.0	4 50.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	-	-	1 12.5	-	1 12.5

性・年代別に見ると、女性では29歳以下から40歳代で「子育てと仕事の両立が難しい」が、50歳代で「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が最も多くなっています。男性では、29歳以下で「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」、30歳代、40歳代、60歳代で「子育てと仕事の両立が難しい」が最も多くなっているほか、50歳代では「子育てと仕事の両立が難しい」「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」がともに多くなっています。

このほか、男女の29歳以下と女性の40歳代では「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」が3割前後、男性の30歳代では「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」が32.0%、男性の29歳以下と60歳代では「能力や実績が正当に評価されない」が2割強であり、他の年代に比べて多くなっています。

図Ⅱ- 33 問12(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	能力や実績が正當に評価されない	職場に男性中心的な考え方が残っている
全体		532 100.0	272 51.1	115 21.6	56 10.5	33 6.2	44 8.3	95 17.9	215 40.4	193 36.3	50 9.4	74 13.9
性・結婚の状況別	女性合計	279 100.0	130 46.6	55 19.7	34 12.2	22 7.9	28 10.0	48 17.2	113 40.5	109 39.1	22 7.9	41 14.7
	結婚している	134 100.0	57 42.5	22 16.4	10 7.5	7 5.2	19 14.2	22 16.4	62 46.3	58 43.3	10 7.5	14 10.4
	結婚していない	144 100.0	72 50.0	32 22.2	23 16.0	15 10.4	9 6.3	26 18.1	51 35.4	51 35.4	12 8.3	27 18.8
	結婚の状況無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	139 56.7	58 23.7	22 9.0	11 4.5	15 6.1	47 19.2	98 40.0	80 32.7	26 10.6	31 12.7
	結婚している	182 100.0	110 60.4	49 26.9	16 8.8	7 3.8	11 6.0	40 22.0	72 39.6	54 29.7	18 9.9	21 11.5
	結婚していない	63 100.0	29 46.0	9 14.3	6 9.5	4 6.3	4 6.3	7 11.1	26 41.3	26 41.3	8 12.7	10 15.9
	結婚の状況無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	3 37.5	2 25.0	-	-	1 12.5	-	4 50.0	4 50.0	2 25.0	2 25.0

		全体	仕事を身に必要なものとするのが困難	女性自身に不足している働く意欲がある	配偶者・パートナーの転勤	その他	特にな	無回答
全体		532 100.0	90 16.9	42 7.9	26 4.9	15 2.8	13 2.4	22 4.1
性・結婚の状況別	女性合計	279 100.0	61 21.9	23 8.2	12 4.3	6 2.2	3 1.1	14 5.0
	結婚している	134 100.0	33 24.6	17 12.7	10 7.5	4 3.0	-	5 3.7
	結婚していない	144 100.0	28 19.4	6 4.2	2 1.4	2 1.4	3 2.1	9 6.3
	結婚の状況無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	28 11.4	19 7.8	14 5.7	8 3.3	10 4.1	7 2.9
	結婚している	182 100.0	14 7.7	11 6.0	13 7.1	4 2.2	9 4.9	5 2.7
	結婚していない	63 100.0	14 22.2	8 12.7	1 1.6	4 6.3	1 1.6	2 3.2
	結婚の状況無回答	- *	- *	- *	- *	- *	- *	- *
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	1 12.5	-	-	1 12.5	-	1 12.5

性・結婚の状況別に見ると、結婚している女性では「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46.3%、「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が43.3%であり、結婚していない女性の割合を7ポイント以上上回っています。一方、結婚していない女性では「介護と仕事の両立が難しい」が16.0%であり、結婚している女性の割合を8.5ポイント上回っています。

結婚している男性では、「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」「長時間労働などで男性が家事・子育てに参画できない」で結婚していない男性の割合を 10 ポイント以上上回っているのに対し、結婚していない男性では「一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない」が 41.3%、「仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難」が 22.2% であり、結婚している男性の割合を 11 ポイント以上上回っています。

図Ⅱ- 34 問 12 (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
全体		532 100.0	272 51.1	115 21.6	56 10.5	33 6.2	44 8.3	95 17.9	215 40.4	193 36.3	50 9.4	74 13.9
従業員規模別	20人以下	133 100.0	79 59.4	29 21.8	17 12.8	8 6.0	7 5.3	30 22.6	54 40.6	41 30.8	13 9.8	16 12.0
	21～100人	125 100.0	65 52.0	30 24.0	22 17.6	12 9.6	16 12.8	14 11.2	51 40.8	42 33.6	8 6.4	13 10.4
	101～1,000人	160 100.0	78 48.8	30 18.8	5 3.1	7 4.4	9 5.6	25 15.6	60 37.5	70 43.8	18 11.3	29 18.1
	1,001人以上	113 100.0	50 44.2	26 23.0	11 9.7	6 5.3	12 10.6	26 23.0	50 44.2	39 34.5	11 9.7	16 14.2
	無回答	1 100.0	— —	— —	1 100.0	— —	— —	— —	— —	— 100.0	— —	— —

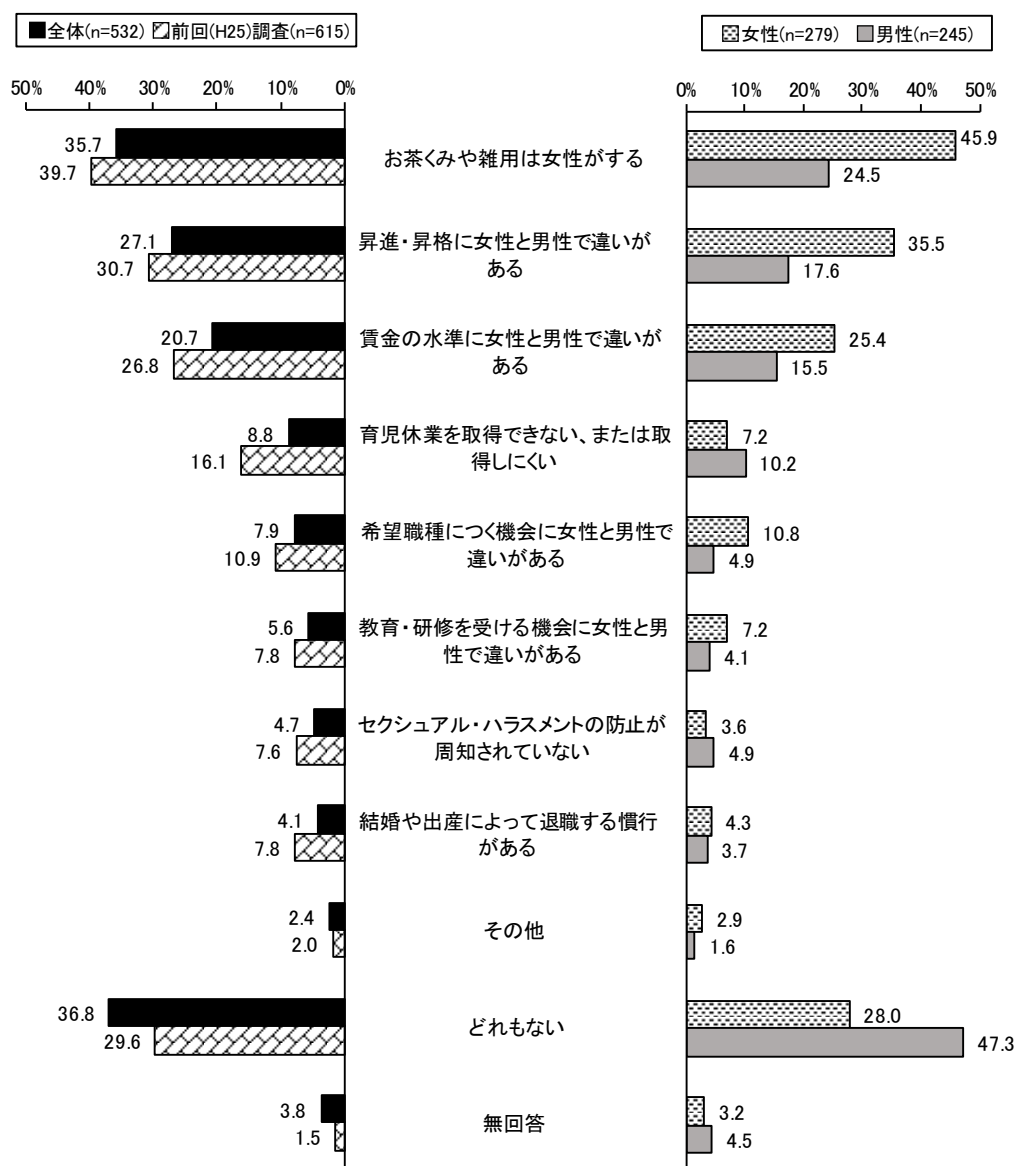
	全体	仕事を身に必要とする最新の能力が困難	女性自身の働きたい意欲が不足している	配偶者・パートナーの転勤	その他	特になし	無回答
全体	532 100.0	90 16.9	42 7.9	26 4.9	15 2.8	13 2.4	22 4.1
従業員規模別	20人以下	133 100.0	24 18.0	9 6.8	5 3.8	4 3.0	6 4.5
	21～100人	125 100.0	18 14.4	12 9.6	1 0.8	2 1.6	7 5.6
	101～1,000人	160 100.0	23 14.4	12 7.5	7 4.4	5 3.1	7 4.4
	1,001人以上	113 100.0	25 22.1	9 8.0	13 11.5	2 1.8	2 1.8
	無回答	1 100.0	-	-	-	-	-

従業員規模別に見ると、従業員 1,001 人以上では「配偶者・パートナーの転勤」が 11.5% であり、従業員 1,000 人以下の割合を上回っています。また、「子育てと仕事の両立が難しい」の割合は規模が小さいほど割合が多くなっており、従業員 20 人以下では 59.4% となっています。

問 13：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。（○はいくつでも）

図Ⅱ- 35 問 13：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い



男女の違いとしては、「お茶くみや雑用は女性がする」が35.7%で最も多く、「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が27.1%、「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が20.7%で続きます。なお、「どれもない」が36.8%を占めています。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて「育児休業を取得できない、または取得しにくい」「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が6ポイント以上減少しているのに対し、「どれもない」が7.2ポイント増加しています。

男女別に見ると、女性の「お茶くみや雑用は女性がする」「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」は男性を17ポイント以上上回っています。一方、男性は「どれもない」という回答

が47.3%を占めており、女性を19.3ポイント上回っています。

図Ⅱ- 36 問13：職場における（仕事内容や待遇面での）男女での違い【性・年代別】

		全体	賃金の水準に女性と男性で違いがある	昇進・昇格に女性と男性で違いがある	希望職種につく機会に女性と男性で違いがある	教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある	育児休業を取得できない、または取得しにくい	お茶くみや雑用は女性がする	結婚や出産によって退職する慣行がある	セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない	その他	どれもない	無回答
全体		532 100.0	110 20.7	144 27.1	42 7.9	30 5.6	47 8.8	190 35.7	22 4.1	25 4.7	13 2.4	196 36.8	20 3.8
性・年代別	女性合計	279 100.0	71 25.4	99 35.5	30 10.8	20 7.2	20 7.2	128 45.9	12 4.3	10 3.6	8 2.9	78 28.0	9 3.2
	29歳以下	54 100.0	9 16.7	15 27.8	6 11.1	4 7.4	5 9.3	27 50.0	5 9.3	1 1.9	3 5.6	14 25.9	3 5.6
	30歳代	66 100.0	14 21.2	24 36.4	5 7.6	1 1.5	3 4.5	33 50.0	3 4.5	1 1.5	1 1.5	18 27.3	2 3.0
	40歳代	78 100.0	19 24.4	28 35.9	11 14.1	9 11.5	4 5.1	32 41.0	4 5.1	2 2.6	1 1.3	26 33.3	3 3.8
	50歳代	66 100.0	24 36.4	25 37.9	6 9.1	6 9.1	7 10.6	30 45.5	-	6 9.1	2 3.0	18 27.3	-
	60歳代	11 100.0	3 27.3	5 45.5	1 9.1	-	1 9.1	3 27.3	-	-	1 9.1	2 18.2	1 9.1
	70歳以上	4 100.0	2 50.0	2 50.0	1 25.0	-	-	3 75.0	-	-	-	-	-
	男性合計	245 100.0	38 15.5	43 17.6	12 4.9	10 4.1	25 10.2	60 24.5	9 3.7	12 4.9	4 1.6	116 47.3	11 4.5
	29歳以下	23 100.0	2 8.7	7 30.4	-	2 8.7	1 4.3	6 26.1	1 4.3	5 21.7	1 4.3	9 39.1	1 4.3
	30歳代	50 100.0	8 16.0	5 10.0	5 10.0	2 4.0	5 10.0	13 26.0	4 8.0	2 4.0	1 2.0	22 44.0	3 6.0
	40歳代	80 100.0	8 10.0	13 16.3	3 3.8	2 2.5	7 8.8	19 23.8	2 2.5	4 5.0	-	40 50.0	4 5.0
	50歳代	58 100.0	11 19.0	10 17.2	3 5.2	4 6.9	7 12.1	14 24.1	1 1.7	-	1 1.7	29 50.0	2 3.4
	60歳代	24 100.0	7 29.2	5 20.8	1 4.2	-	3 12.5	6 25.0	-	-	1 4.2	10 41.7	1 4.2
	70歳以上	10 100.0	2 20.0	3 30.0	-	-	2 20.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	-	6 60.0	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	1 12.5	2 25.0	-	-	2 25.0	2 25.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	2 25.0	-

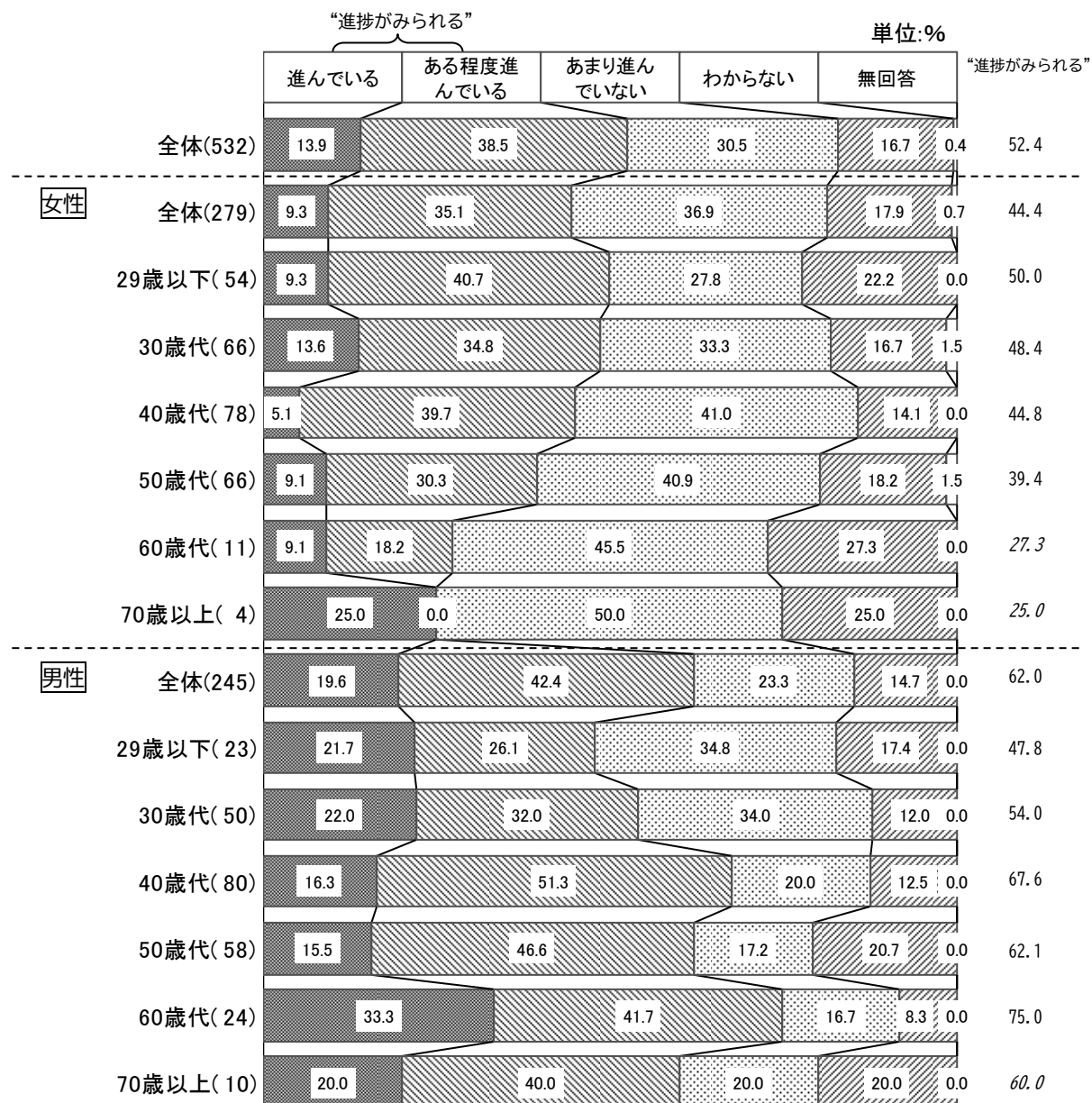
性・年代別に見ると、女性の50歳代では「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が36.4%であり、他の年代に比べて多くなっています。男性では、29歳以下で「昇進・昇格に女性と男性で違いがある」が30.4%、「セクシュアル・ハラスメント等の防止が周知されていない」が21.7%であるほか、60歳代で「賃金の水準に女性と男性で違いがある」が29.2%であり、他の年代に比べて多くなっています。

問 14：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)

図Ⅱ- 37 問 14：女性活躍のための取組の進捗度



「進んでいる」が13.9%、「ある程度進んでいる」が38.5%であり、進捗がみられるという回答が全体の5割強を占めています。「あまり進んでいない」は30.5%、「わからない」は16.7%です。

男女別に見ると、男女とも“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「あまり進んでいない」を上回っています。“進捗がみられる”は男性(62.0%)が女性(44.4%)を17.6ポイント上回っています。一方、女性の「あまり進んでいない」は36.9%であり、男性を13.6ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の“進捗がみられる”は年代とともに減少しており、50 歳代(39.4%)では「あまり進んでいない」の割合を下回っています。男性の“進んでいる”は 40 歳代と 50 歳代で 6 割強から 7 割弱、60 歳代で 75.0%を占めています。

図Ⅱ- 38 問 14：女性活躍のための取組の進捗度【性・就労状況別】

		“進捗がみられる”						“進捗がみられる”
		全体	進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	わからない	無回答	
全体		532 100.0	74 13.9	205 38.5	162 30.5	89 16.7	2 0.4	52.4
性・就労状況別	女性合計	279 100.0	26 9.3	98 35.1	103 36.9	50 17.9	2 0.7	44.4
	企業経営者・役員	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5	-	-	87.5
	常勤の正規社員	252 100.0	19 7.5	91 36.1	94 37.3	46 18.3	2 0.8	43.6
	派遣社員・契約社員	12 100.0	2 16.7	3 25.0	5 41.7	2 16.7	-	41.7
	臨時・非常勤	6 100.0	2 33.3	-	2 33.3	2 33.3	-	33.3
	就労状況無回答	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	0.0
	男性合計	245 100.0	48 19.6	104 42.4	57 23.3	36 14.7	-	62.0
	企業経営者・役員	25 100.0	5 20.0	16 64.0	2 8.0	2 8.0	-	84.0
	常勤の正規社員	207 100.0	40 19.3	82 39.6	52 25.1	33 15.9	-	58.9
	派遣社員・契約社員	12 100.0	3 25.0	5 41.7	3 25.0	1 8.3	-	66.7
	臨時・非常勤	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	100.0
	就労状況無回答	-	-	-	-	-	-	0.0
どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	3 37.5	2 25.0	3 37.5	-	37.5

性・就労状況別に見ると、男性の企業経営者・役員では“進捗がみられる”が 84.0%を占めており、男女の常勤の正規社員の割合を 25 ポイント以上上回っています。

図Ⅱ- 39 問 14：女性活躍のための取組の進捗度【従業員規模別】

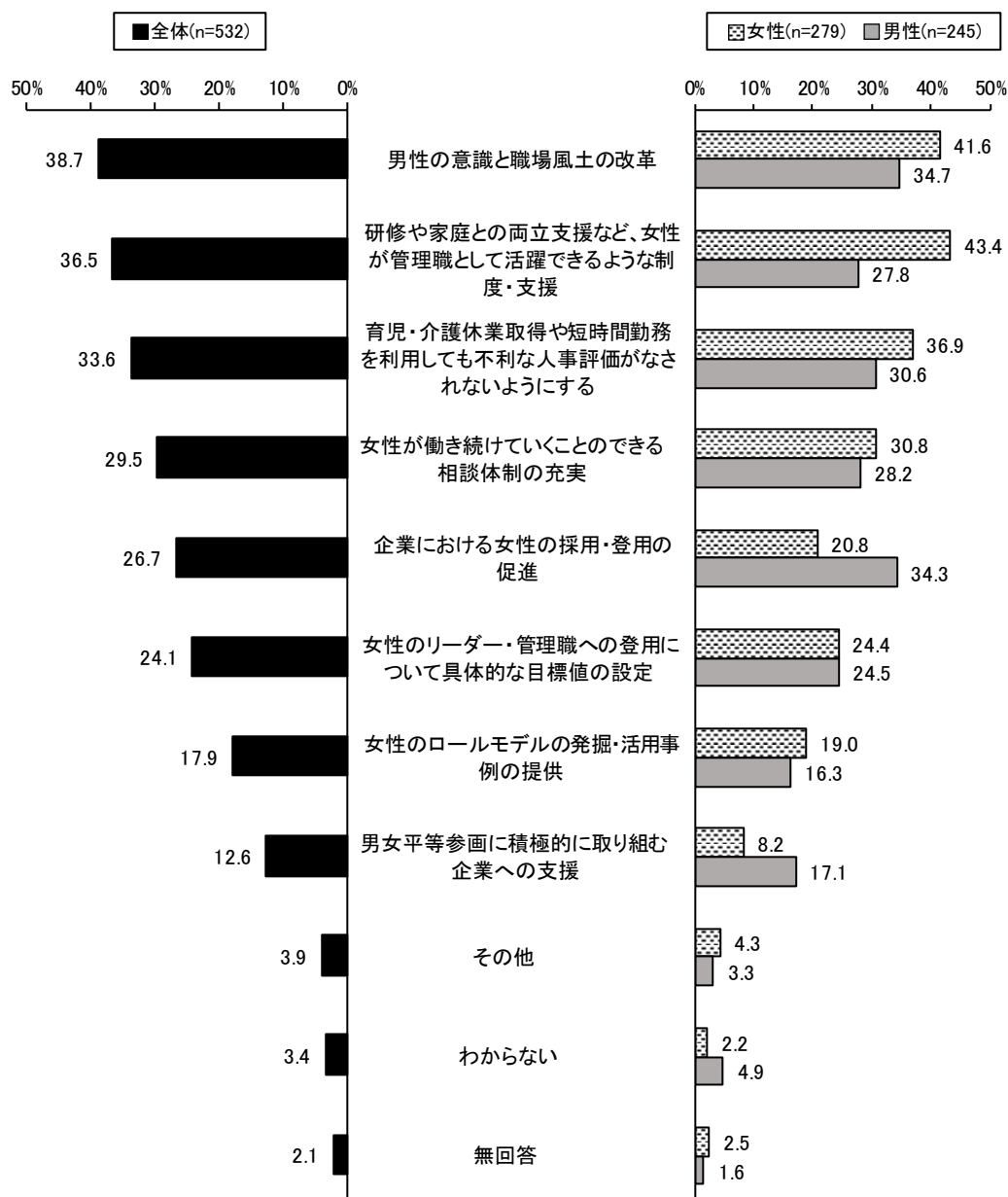
		“進捗がみられる”						“進捗がみられる”
		全体	進んでいる	ある程度進んでいる	あまり進んでいない	わからない	無回答	
全体		532 100.0	74 13.9	205 38.5	162 30.5	89 16.7	2 0.4	52.4
従業員規模別	20人以下	133 100.0	23 17.3	43 32.3	27 20.3	39 29.3	1 0.8	49.6
	21～100人	125 100.0	11 8.8	51 40.8	39 31.2	23 18.4	1 0.8	49.6
	101～1,000人	160 100.0	17 10.6	59 36.9	65 40.6	19 11.9	-	47.5
	1,001人以上	113 100.0	23 20.4	52 46.0	30 26.5	8 7.1	-	66.4
	無回答	1 100.0	-	-	1 100.0	-	-	-

従業員規模別に見ると、従業員 1,001 人以上では“進捗がみられる”が 66.4%を占めており、従業員 1,000 人以下の割合を 16 ポイント以上上回っています。また、従業員 101～1,000 人では「あまり進んでいない」が 40.6%であり、他の規模に比べて多くなっています。

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)

図Ⅱ-40 問 15：職場で女性が活躍する上で必要なこと



「男性の意識と職場風土の改革」が 38.7%で最も多く、「研修や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制度・支援」が 36.5%、「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 33.6%で続きます。

男女別に見ると、女性は「研修や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制度・支援」が最も多い回答であり、男性を 15.6 ポイント上回っています。一方、男性の「企業における女性の採用・登用の促進」は女性を 13.5 ポイント上回っています。

図Ⅱ- 41 問 15：職場で女性が活躍する上で必要なこと【性・年代別】

		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・管理職への登用に ついて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	女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援	研修や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制度・支援	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		532 100.0	142 26.7	128 24.1	95 17.9	157 29.5	67 12.6	194 36.5	179 33.6	206 38.7	21 3.9	18 3.4	11 2.1	
性・年代別	女性	女性合計	279 100.0	58 20.8	68 24.4	53 19.0	86 30.8	23 8.2	121 43.4	103 36.9	116 41.6	12 4.3	6 2.2	7 2.5
		29歳以下	54 100.0	12 22.2	16 29.6	14 25.9	17 31.5	10 18.5	26 48.1	23 42.6	14 25.9	2 3.7	2 3.7	1 1.9
		30歳代	66 100.0	10 15.2	20 30.3	14 21.2	25 37.9	3 4.5	27 40.9	24 36.4	26 39.4	1 1.5	1 1.5	3 4.5
		40歳代	78 100.0	18 23.1	17 21.8	18 23.1	20 25.6	4 5.1	36 46.2	26 33.3	33 42.3	3 3.8	1 1.3	1 1.3
		50歳代	66 100.0	16 24.2	13 19.7	5 7.6	18 27.3	5 7.6	25 37.9	26 39.4	37 56.1	6 9.1	1 1.5	2 3.0
		60歳代	11 100.0	2 18.2	2 18.2	1 9.1	5 45.5	1 9.1	4 36.4	3 27.3	3 27.3	-	1 9.1	-
		70歳以上	4 100.0	-	-	1 25.0	1 25.0	-	3 75.0	1 25.0	3 75.0	-	-	-
	男性	男性合計	245 100.0	84 34.3	60 24.5	40 16.3	69 28.2	42 17.1	68 27.8	75 30.6	85 34.7	8 3.3	12 4.9	4 1.6
		29歳以下	23 100.0	8 34.8	5 21.7	5 21.7	8 34.8	4 17.4	5 21.7	7 30.4	7 30.4	1 4.3	2 8.7	1 4.3
		30歳代	50 100.0	13 26.0	15 30.0	9 18.0	15 30.0	9 18.0	12 24.0	16 32.0	21 42.0	4 8.0	1 2.0	2 4.0
		40歳代	80 100.0	27 33.8	16 20.0	17 21.3	26 32.5	12 15.0	32 40.0	26 32.5	26 32.5	2 2.5	3 3.8	-
		50歳代	58 100.0	19 32.8	13 22.4	7 12.1	13 22.4	11 19.0	12 20.7	15 25.9	21 36.2	-	5 8.6	1 1.7
		60歳代	24 100.0	11 45.8	7 29.2	1 4.2	5 20.8	5 20.8	6 25.0	6 25.0	8 33.3	1 4.2	-	-
		70歳以上	10 100.0	6 60.0	4 40.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	5 50.0	2 20.0	-	1 10.0	-
どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	-	2 25.0	2 25.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5	5 62.5	1 12.5	-	-	

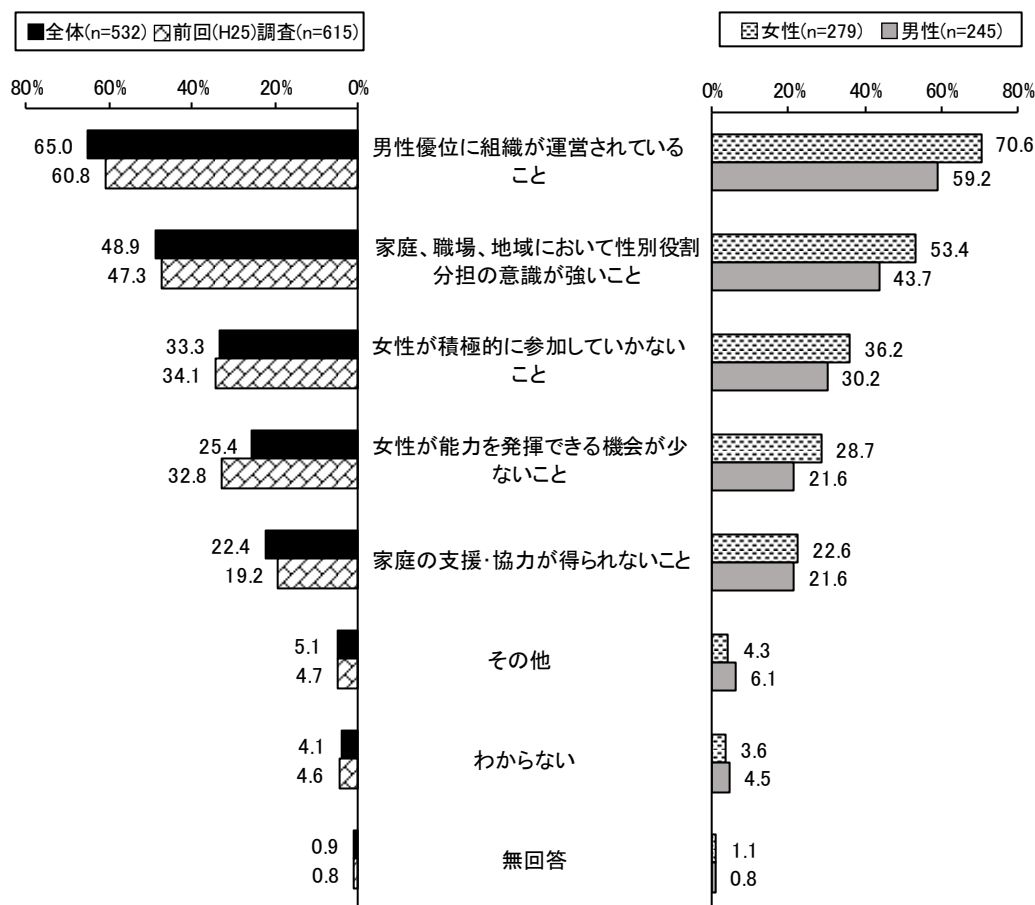
性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下から 40 歳代にかけて「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」が最も多くなっているのに対し、50 歳代では「男性の意識と職場風土の改革」が最も多くなっています。男性では、29 歳以下で「企業における女性の採用・登用の促進」「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」、30 歳代と 50 歳代で「男性の意識と職場風土の改革」、40 歳代で「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」、60 歳代で「企業における女性の採用・登用の促進」が最も多くなっています。

5 社会参画について

問 16：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）

図Ⅱ- 42 問 16：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」が 65.0%で最も多く、「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 48.9%、「女性が積極的に参加していないこと」が 33.3%で続きます。

前回(H25)調査と比較すると、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」が 7.4 ポイント減少しています。

男女別に見ると、選択肢として具体的に挙げた各項目とも、女性の割合が男性を上回っており、特に「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」ではその差が 9 ポイント以上となっています。

図Ⅱ-43 問16：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・年代別】

		全体	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	家庭の支援・協力が得られないこと	女性が能力を発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	その他	わからない	無回答
全体		532 100.0	260 48.9	346 65.0	119 22.4	135 25.4	177 33.3	27 5.1	22 4.1	5 0.9
性・年代別	女性合計	279 100.0	149 53.4	197 70.6	63 22.6	80 28.7	101 36.2	12 4.3	10 3.6	3 1.1
	29歳以下	54 100.0	33 61.1	40 74.1	11 20.4	18 33.3	19 35.2	4 7.4	2 3.7	1 1.9
	30歳代	66 100.0	36 54.5	43 65.2	23 34.8	9 13.6	19 28.8	2 3.0	3 4.5	2 3.0
	40歳代	78 100.0	40 51.3	55 70.5	13 16.7	21 26.9	34 43.6	1 1.3	4 5.1	-
	50歳代	66 100.0	35 53.0	48 72.7	13 19.7	26 39.4	24 36.4	5 7.6	1 1.5	-
	60歳代	11 100.0	2 18.2	7 63.6	3 27.3	4 36.4	4 36.4	-	-	-
	70歳以上	4 100.0	3 75.0	4 100.0	-	2 50.0	1 25.0	-	-	-
	男性合計	245 100.0	107 43.7	145 59.2	53 21.6	53 21.6	74 30.2	15 6.1	11 4.5	2 0.8
	29歳以下	23 100.0	14 60.9	14 60.9	6 26.1	4 17.4	7 30.4	2 8.7	-	-
	30歳代	50 100.0	15 30.0	31 62.0	18 36.0	8 16.0	16 32.0	6 12.0	3 6.0	-
	40歳代	80 100.0	40 50.0	41 51.3	14 17.5	18 22.5	21 26.3	4 5.0	3 3.8	1 1.3
	50歳代	58 100.0	22 37.9	34 58.6	8 13.8	13 22.4	15 25.9	2 3.4	5 8.6	1 1.7
	60歳代	24 100.0	12 50.0	16 66.7	5 20.8	5 20.8	11 45.8	1 4.2	-	-
	70歳以上	10 100.0	4 40.0	9 90.0	2 20.0	5 50.0	4 40.0	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	4 50.0	4 50.0	3 37.5	2 25.0	2 25.0	-	1 12.5	-

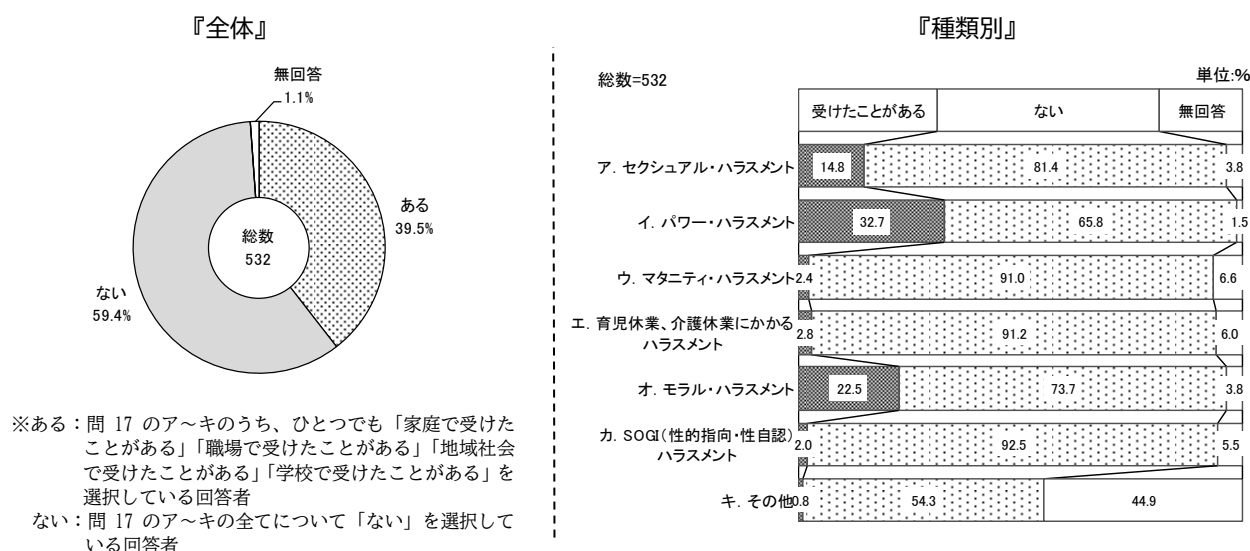
性・年代別に見ると、男女の各年代とも「男性優位に組織が運営されていること」が最も多くなっているほか、男性の29歳以下では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いこと」が「男性優位に組織が運営されていること」とともに60.9%を占めています。また、男女の30歳代では「家庭の支援・協力が得られないこと」が3割台、女性の40歳代と男性の60歳代では「女性が積極的に参加していかないこと」が4割台であり、他の年代に比べて多くなっています。

6 差別的取り扱いについて

問 17：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所

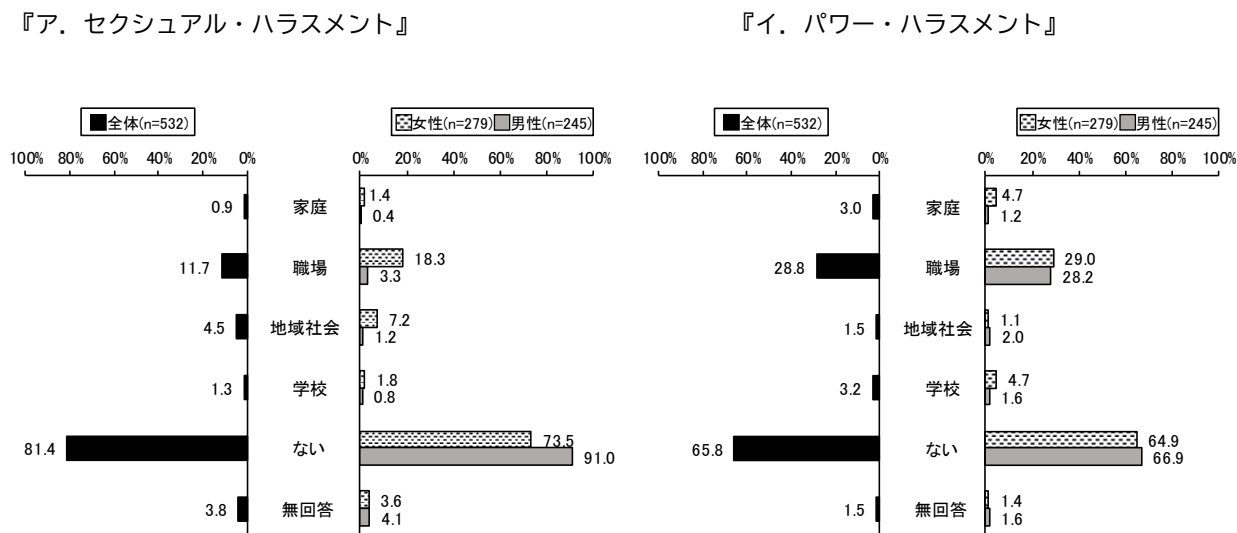
あなたは、ここ5年以内に次のようなハラスメントを受けたことがありますか。
(ア～キのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○をいくつでも)

図Ⅱ- 44 問 17：ハラスメントを受けた経験



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 32.7%、『オ. モラル・ハラスメント』で 22.5%、『ア. セクシュアル・ハラスメント』で 14.8%となっています。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 39.5%です。

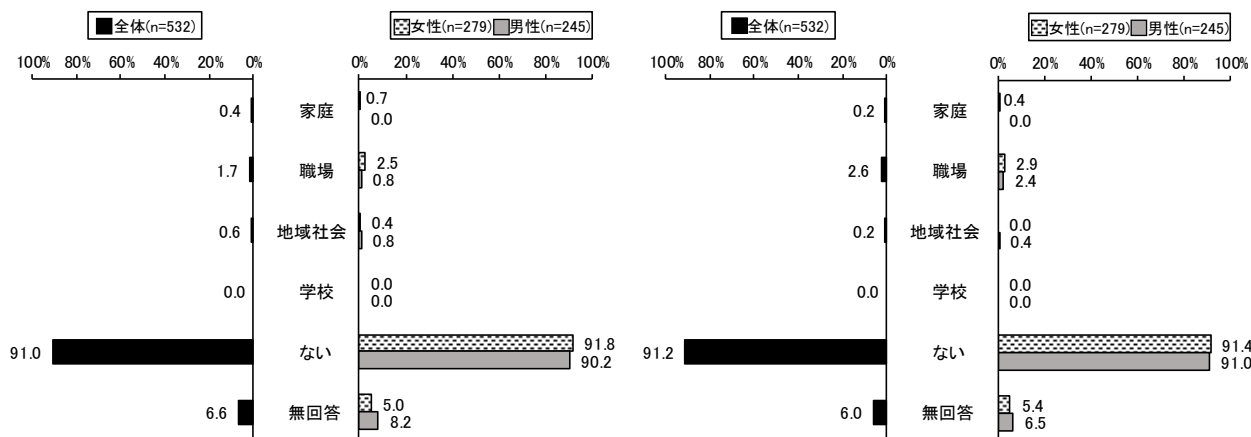
図Ⅱ- 45 問 17：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所①



図Ⅱ- 46 問17：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所②

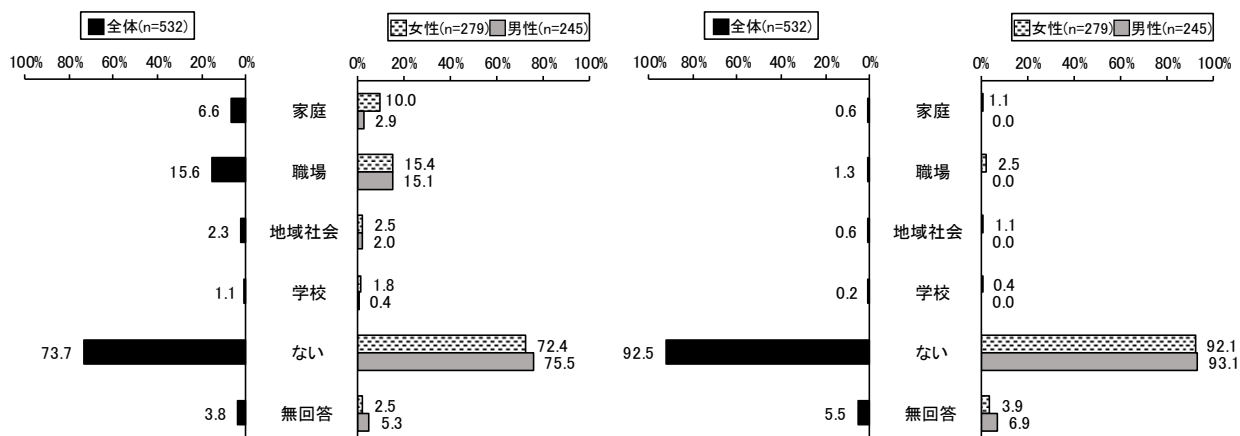
『ウ. マタニティ・ハラスメント』

『エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント』

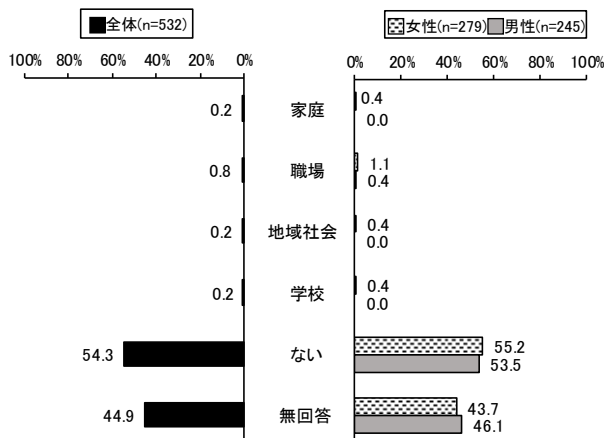


『オ. モラル・ハラスメント』

『カ. SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント』



『キ. 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28.8%、『オ．モラル・ハラスメント』では「職場で受けたことがある」が15.6%で多くなっており、「家庭で受けたことがある」が6.6%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。

男女別に見ると、『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18.3%であり、男性を15.0ポイント上回っています。また、『オ．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10.0%であり、男性を7.1ポイント上回っています。

図Ⅱ-47 問17：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年代別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 とが ある	職場 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	家庭 とが ある	職場 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
性・年代別	全体	532 100.0	5 0.9	62 11.7	24 4.5	7 1.3	433 81.4	20 3.8	性・年代別	全体	532 100.0	16 3.0	153 28.8	8 1.5	17 3.2	350 65.8	8 1.5
	女性合計	279 100.0	4 1.4	51 18.3	20 7.2	5 1.8	205 73.5	10 3.6		女性合計	279 100.0	13 4.7	81 29.0	3 1.1	13 4.7	181 64.9	4 1.4
	29歳以下	54 100.0	3 5.6	18 33.3	9 16.7	3 5.6	29 53.7	2 3.7		29歳以下	54 100.0	3 5.6	13 24.1	1 1.9	7 13.0	36 66.7	-
	30歳代	66 100.0	1 1.5	12 18.2	2 3.0	1 1.5	51 77.3	1 1.5		30歳代	66 100.0	1 1.5	18 27.3	-	2 3.0	47 71.2	-
	40歳代	78 100.0	-	9 11.5	6 7.7	1 1.3	63 80.8	2 2.6		40歳代	78 100.0	3 3.8	23 29.5	-	3 3.8	50 64.1	2 2.6
	50歳代	66 100.0	-	11 16.7	3 4.5	-	49 74.2	4 6.1		50歳代	66 100.0	4 6.1	25 37.9	2 3.0	1 1.5	38 57.6	1 1.5
	60歳代	11 100.0	-	-	-	-	11 100.0	-		60歳代	11 100.0	2 18.2	1 9.1	-	-	8 72.7	-
	70歳以上	4 100.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	1 25.0		70歳以上	4 100.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	1 25.0
	男性合計	245 100.0	1 0.4	8 3.3	3 1.2	2 0.8	223 91.0	10 4.1		男性合計	245 100.0	3 1.2	69 28.2	5 2.0	4 1.6	164 66.9	4 1.6
	29歳以下	23 100.0	1 4.3	1 4.3	1 4.3	1 4.3	19 82.6	-		29歳以下	23 100.0	3 13.0	8 34.8	-	3 13.0	10 43.5	-
	30歳代	50 100.0	-	3 6.0	1 2.0	-	42 84.0	5 10.0		30歳代	50 100.0	-	19 38.0	1 2.0	-	29 58.0	2 4.0
	40歳代	80 100.0	-	4 5.0	1 1.3	1 1.3	73 91.3	2 2.5		40歳代	80 100.0	-	27 33.8	2 2.5	1 1.3	51 63.8	1 1.3
	50歳代	58 100.0	-	-	-	-	55 94.8	3 5.2		50歳代	58 100.0	-	13 22.4	2 3.4	-	42 72.4	1 1.7
	60歳代	24 100.0	-	-	-	-	24 100.0	-		60歳代	24 100.0	-	1 4.2	-	-	23 95.8	-
	70歳以上	10 100.0	-	-	-	-	10 100.0	-		70歳以上	10 100.0	-	1 10.0	-	-	9 90.0	-
どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	3 37.5	1 12.5	-	5 62.5	-	どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	3 37.5	-	-	5 62.5	-

『ア．セクシュアル・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、女性の29歳以下では「職場で受けたことがある」が33.3%、「地域社会で受けたことがある」が16.7%であり、他の年代に比べて多くなっています。

『イ．パワー・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、女性の50歳代と男性の29歳以下から40歳代にかけて「職場で受けたことがある」が3割台となっており、他の年代に比べて多くなっています。このほか、男女の29歳以下では「学校で受けたことがある」が1割強となっています。

図Ⅱ- 48 問 17：ハラスメントを受けた経験、被害を受けた場所【性・年代別②】

『ウ．マタニティ・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
性・年代別	全体	532 100.0	2 0.4	9 1.7	3 0.6	-	484 91.0	35 6.6
	女性合計	279 100.0	2 0.7	7 2.5	1 0.4	-	256 91.8	14 5.0
	29歳以下	54 100.0	-	-	-	-	53 98.1	1 1.9
	30歳代	66 100.0	1 1.5	1 1.5	1 1.5	-	61 92.4	2 3.0
	40歳代	78 100.0	1 1.3	5 6.4	-	-	68 87.2	5 6.4
	50歳代	66 100.0	-	1 1.5	-	-	60 90.9	5 7.6
	60歳代	11 100.0	-	-	-	-	11 100.0	-
	70歳以上	4 100.0	-	-	-	-	3 75.0	1 25.0
	男性合計	245 100.0	-	2 0.8	2 0.8	-	221 90.2	20 8.2
	29歳以下	23 100.0	-	-	-	-	22 95.7	1 4.3
	30歳代	50 100.0	-	1 2.0	1 2.0	-	43 86.0	5 10.0
	40歳代	80 100.0	-	1 1.3	1 1.3	-	73 91.3	5 6.3
	50歳代	58 100.0	-	-	-	-	51 87.9	7 12.1
	60歳代	24 100.0	-	-	-	-	24 100.0	-
	70歳以上	10 100.0	-	-	-	-	8 80.0	2 20.0
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	-	-	-	7 87.5	1 12.5

『エ．育児休業、介護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
性・年代別	全体	532 100.0	1 0.2	14 2.6	1 0.2	-	485 91.2	32 6.0
	女性合計	279 100.0	1 0.4	8 2.9	-	-	255 91.4	15 5.4
	29歳以下	54 100.0	-	-	-	-	53 98.1	1 1.9
	30歳代	66 100.0	1 1.5	1 1.5	-	-	61 92.4	3 4.5
	40歳代	78 100.0	-	4 5.1	-	-	69 88.5	5 6.4
	50歳代	66 100.0	-	3 4.5	-	-	58 87.9	5 7.6
	60歳代	11 100.0	-	-	-	-	11 100.0	-
	70歳以上	4 100.0	-	-	-	-	3 75.0	1 25.0
	男性合計	245 100.0	-	6 2.4	1 0.4	-	223 91.0	16 6.5
	29歳以下	23 100.0	-	-	-	-	22 95.7	1 4.3
	30歳代	50 100.0	-	4 8.0	-	-	41 82.0	5 10.0
	40歳代	80 100.0	-	1 1.3	1 1.3	-	75 93.8	4 5.0
	50歳代	58 100.0	-	1 1.7	-	-	52 89.7	5 8.6
	60歳代	24 100.0	-	-	-	-	24 100.0	-
	70歳以上	10 100.0	-	-	-	-	9 90.0	1 10.0
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	-	-	-	7 87.5	1 12.5

『オ．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
性・年代別	全体	532 100.0	35 6.6	83 15.6	12 2.3	6 1.1	392 73.7	20 3.8
	女性合計	279 100.0	28 10.0	43 15.4	7 2.5	5 1.8	202 72.4	7 2.5
	29歳以下	54 100.0	8 14.8	8 14.8	2 3.7	2 3.7	38 70.4	1 1.9
	30歳代	66 100.0	6 9.1	10 15.2	2 3.0	-	50 75.8	-
	40歳代	78 100.0	7 9.0	11 14.1	1 1.3	2 2.6	59 75.6	1 1.3
	50歳代	66 100.0	5 7.6	13 19.7	2 3.0	1 1.5	44 66.7	4 6.1
	60歳代	11 100.0	2 18.2	-	-	-	9 81.8	-
	70歳以上	4 100.0	-	1 25.0	-	-	2 50.0	1 25.0
	男性合計	245 100.0	7 2.9	37 15.1	5 2.0	1 0.4	185 75.5	13 5.3
	29歳以下	23 100.0	2 8.7	7 30.4	2 8.7	-	12 52.2	-
	30歳代	50 100.0	-	12 24.0	2 4.0	-	34 68.0	4 8.0
	40歳代	80 100.0	1 1.3	12 15.0	1 1.3	-	64 80.0	3 3.8
	50歳代	58 100.0	4 6.9	5 8.6	-	1 1.7	44 75.9	4 6.9
	60歳代	24 100.0	-	1 4.2	-	-	23 95.8	-
	70歳以上	10 100.0	-	-	-	-	8 80.0	2 20.0
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	3 37.5	-	-	5 62.5	-

『ウ．マタニティ・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、女性の 40 歳代では「職場で受けたことがある」が 6.4%であり、他の年代に比べて多くなっています。

『エ．育児休業、介護休業にかかるハラスメント』について、性・年代別に見ると、男性の 30 歳代では「職場で受けたことがある」が 8.0%であり、他の年代に比べて多くなっています。

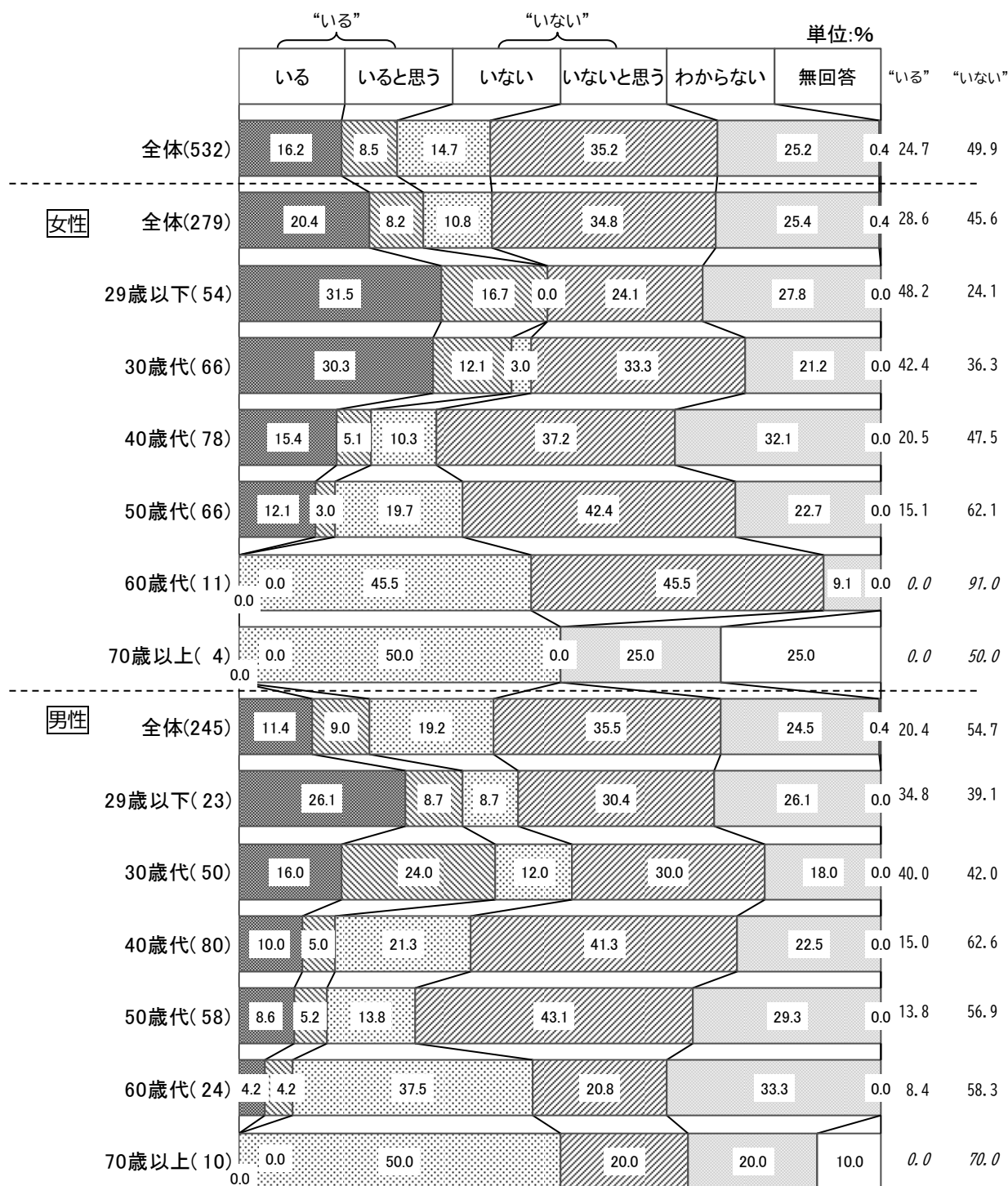
『オ．モラル・ハラスメント』について、性・年代別に見ると、女性の 29 歳以下では「家庭で受けたことがある」が 14.8%であり、他の年代に比べて多くなっています。また、男性の「職場で受けたことがある」は年代が低いほど多くなっており、29 歳以下では 30.4%、30 歳代では 24.0%となっています。

7 性の多様性について

問 18：周囲の性的マイノリティの人の有無

あなたの身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）に性的マイノリティの人はいますか。（○は1つ）

図Ⅱ- 49 問 18：周囲の性的マイノリティの人の有無



「いる」が16.2%、「いると思う」が8.5%であり、回答者全体のほぼ4人に1人が性的マイノリティの人を身近なところで意識していることがわかります。「いない」は14.7%、「いないと思う」は35.2%です。

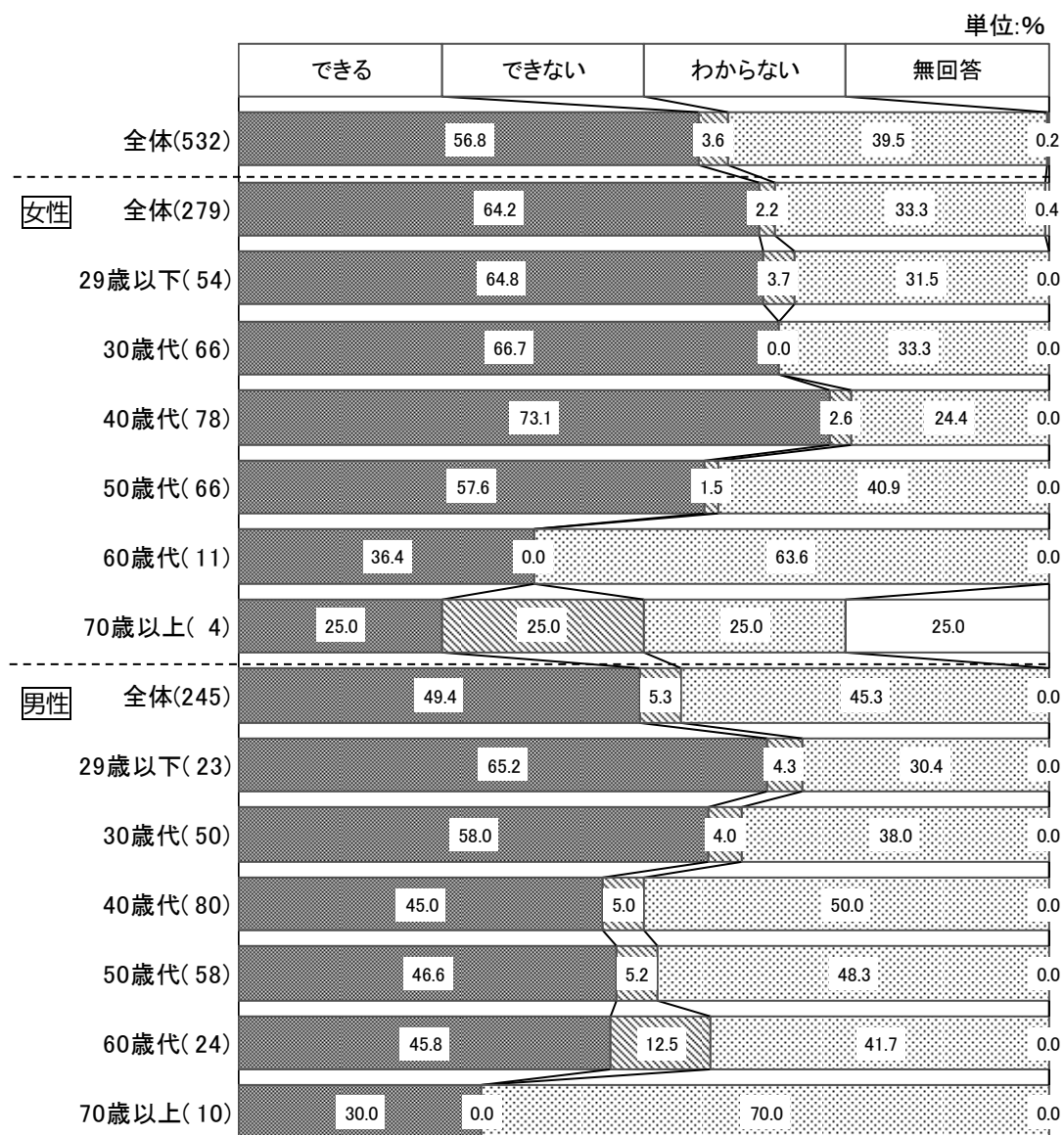
男女別に見ると、女性では“いる”（「いる」「いると思う」の合計）が3割弱、“いない”（「いない」「いないと思う」の合計）が4割台半ばとなっています。男性では“いる”が2割、“いない”が5割台半ばであり、性的マイノリティの人を身近なところで意識している人の割合が女性に比べて少なくなっています。

性・年代別に見ると、女性では年代が低いほど“いる”が多くなっており、29歳以下では48.2%、30歳代では42.4%となっています。男性では、30歳代で“いる”が40.0%となっていますが、“いる”は各年代とも“いない”を下回っています。

問 19：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）

図Ⅱ- 50 問 19：カミングアウトの際の対応



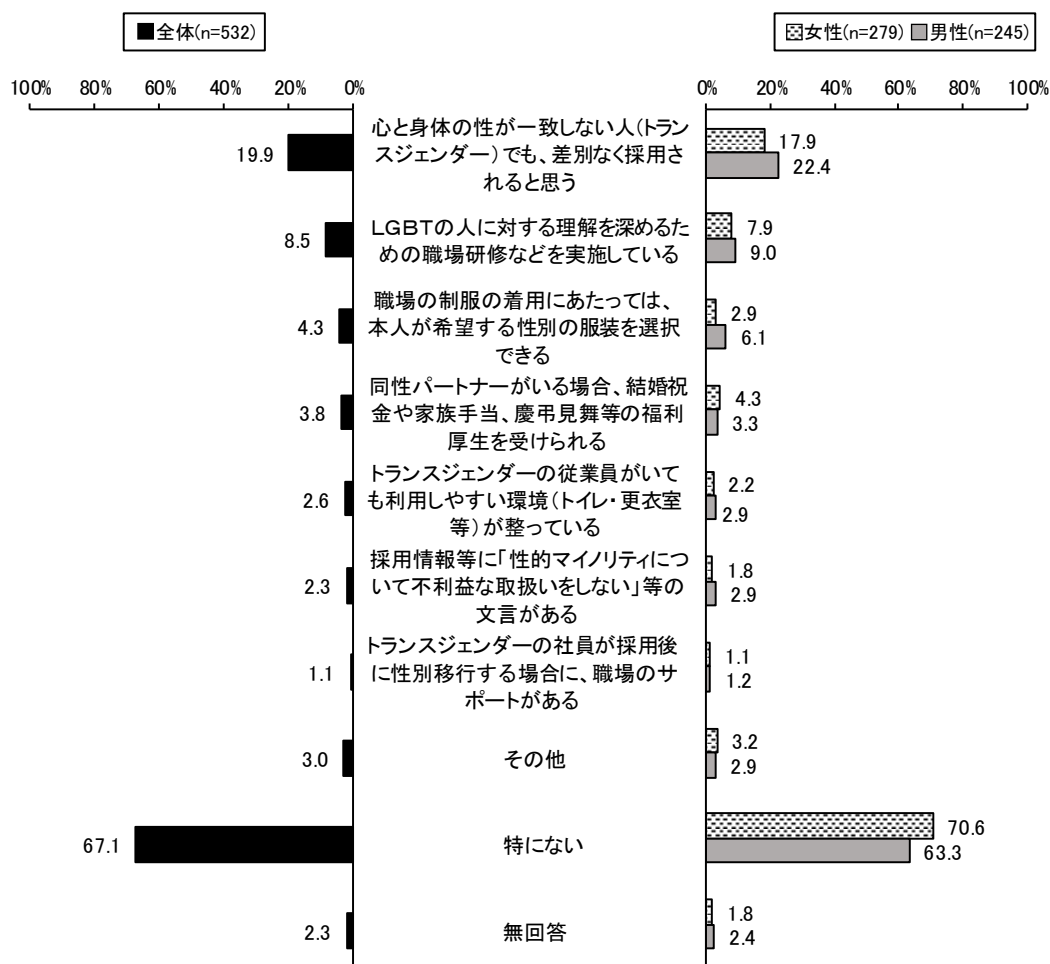
「できる」が56.8%、「できない」が3.6%となっています。「わからない」は39.5%です。男女別に見ると、女性の「できる」は男性を14.8ポイント上回っています。一方、男性の「わからない」は女性を12.0ポイント上回っています。

性・年代別に見ると、女性の40歳代では「できる」が73.1%、男性の29歳以下では65.2%であり、他の年代に比べて多くなっています。一方、男性の40歳代と50歳代では「わからない」が5割弱から5割となっており、「できる」を上回っています。

問 20：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）

図Ⅱ- 51 問 20：職場における性的マイノリティの人への配慮



具体的な取組としては、「心と身体の性が一致しない人（トランスジェンダー）でも、差別なく採用されると思う」が 19.9%で最も多く、「LGBT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」が 8.5%、「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」が 4.3%で続きます。なお、「特にない」が 67.1%を占めています。

男女別に見ると、女性の「特にない」は 70.6%であり、男性を 7.3 ポイント上回っています。

図Ⅱ- 52 問 20：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】

		心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う	心と身体が 採用されると 思う
	全体	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う	ラン スジェン ダー）が 採用され ると思 う
全体	532 100.0	106 19.9	14 2.6	23 4.3	6 1.1	20 3.8	12 2.3	45 8.5	16 3.0	357 67.1	12 2.3
従業員規模別	20人以下	133 100.0	30 22.6	6 4.5	3 2.3	4 3.0	-	-	4 3.0	94 70.7	4 3.0
	21～100人	125 100.0	23 18.4	2 1.6	7 5.6	-	3 2.4	2 0.8	3 2.4	94 75.2	-
	101～1,000人	160 100.0	23 14.4	2 1.3	3 1.9	1 0.6	1 0.6	4 2.5	14 8.8	114 71.3	6 3.8
	1,001人以上	113 100.0	30 26.5	4 3.5	10 8.8	2 1.8	12 10.6	7 6.2	29 25.7	54 47.8	2 1.8
	無回答	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-

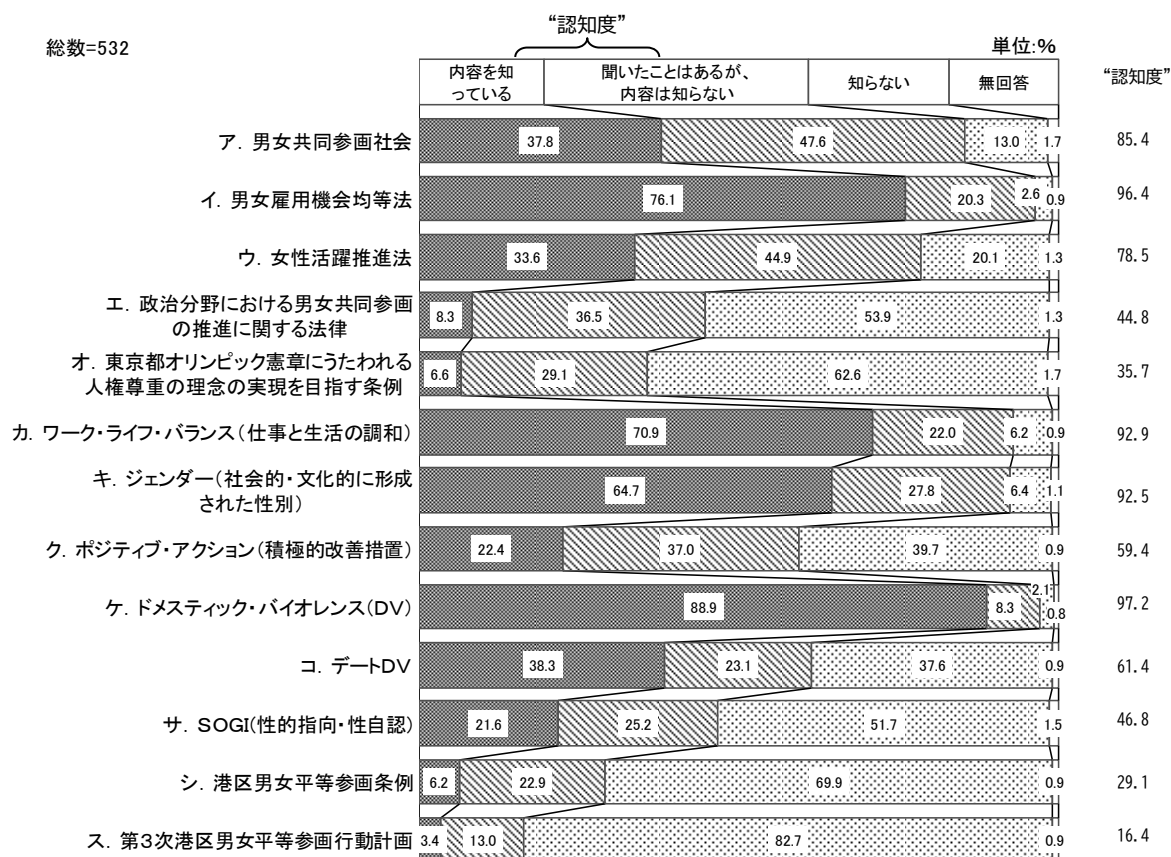
従業員規模別に見ると、従業員 1,001 人以上では「L G B Tの人に対する理解を深めるための職場研修などを実施している」が 25.7%、「同性パートナーがいる場合、結婚祝金や家族手当、慶弔見舞等の福利厚生を受けられる」が 10.6%であり、従業員 1,000 人以下の割合を上回っています。一方、従業員 1,000 人以下では「特にない」が7割台となっています。

8 男女平等参画社会の実現について

問 21：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、見たり聞いたりしたことがありますか。（ア～スのそれぞれについて、あてはまる「1～3」に○を1つ）

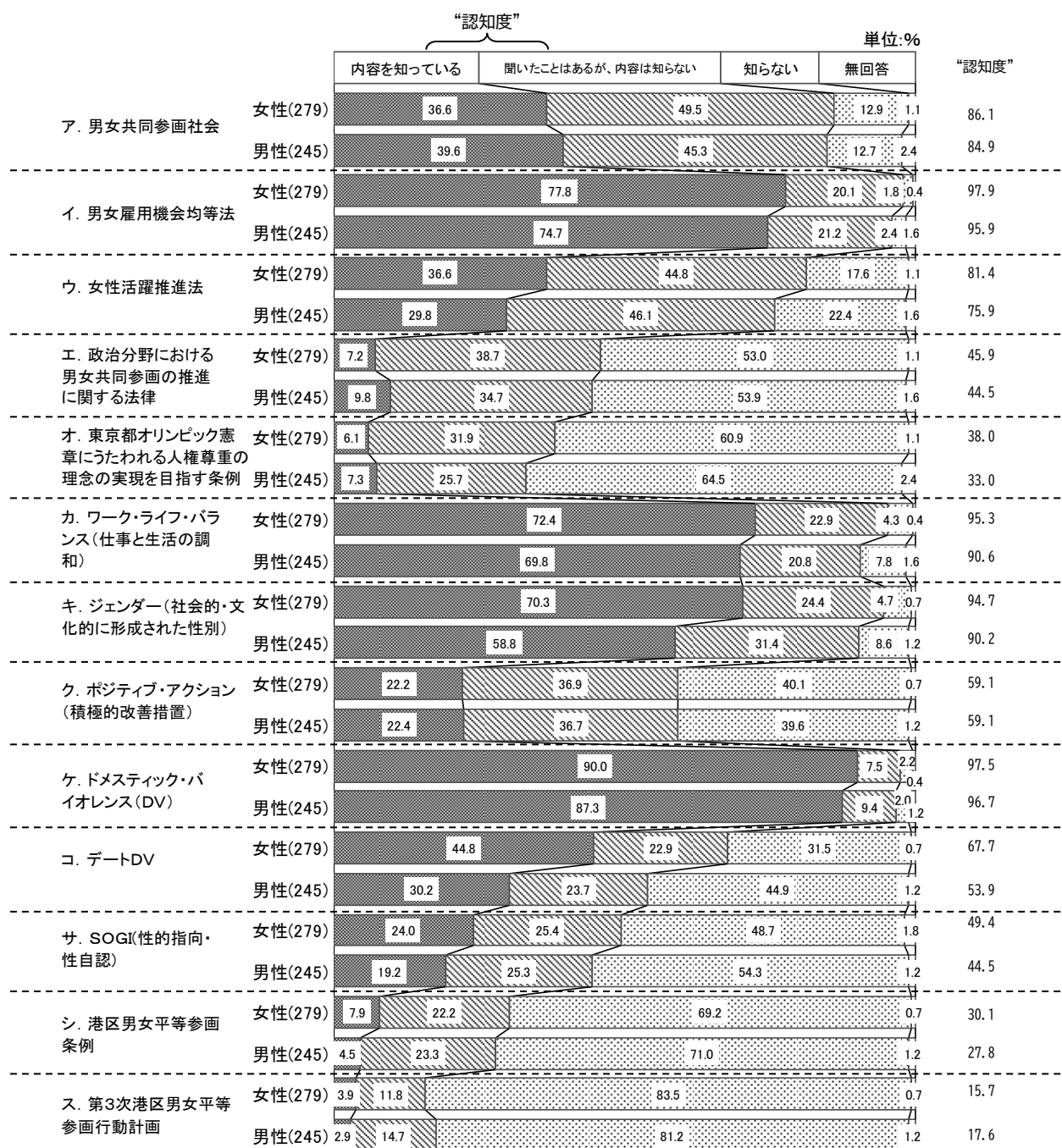
図Ⅱ- 53 問 21：男女平等参画に関する用語の認知度



「内容を知っている」が最も多いのは、『ケ. ドメスティック・バイオレンス(DV)』で88.9%となっています。また、『イ. 男女雇用機会均等法』『カ. ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)』『キ. ジェンダー(社会的・文化的に形成された性別)』では6割を上回っています。その一方で、近年制定された『エ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』『オ. 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』、港区の条例及び行動計画である『シ. 港区男女平等参画条例』『ス. 第3次港区男女平等参画行動計画』は1割未満にとどまっています。

『エ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』『オ. 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』『サ. SOGI(性的指向・性自認)』『シ. 港区男女平等参画条例』『ス. 第3次港区男女平等参画行動計画』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)は5割を下回っています。

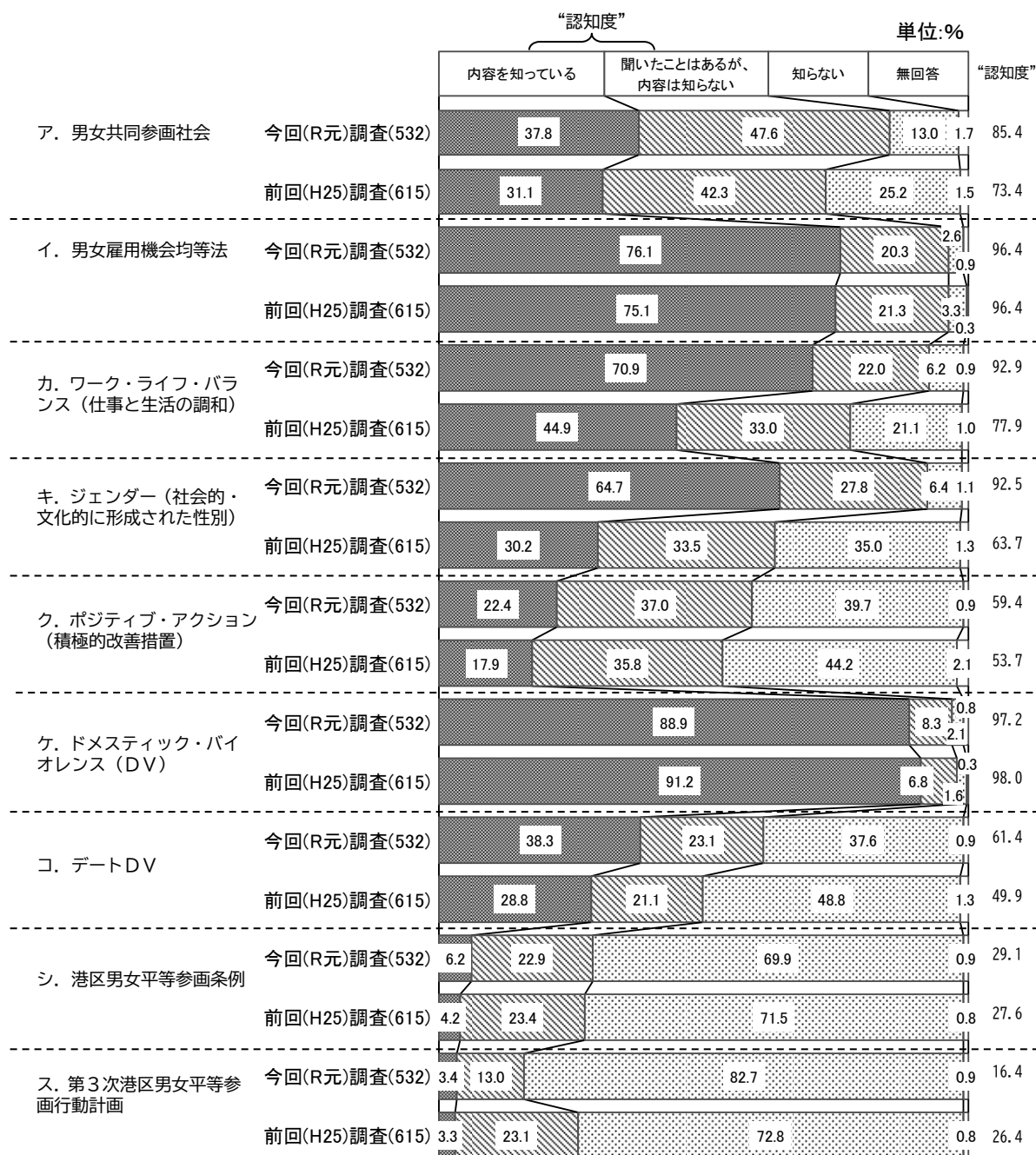
図Ⅱ-54 問21：男女平等参画に関する用語の認知度【男女別】



男女別に見ると、『ウ. 女性活躍推進法』『キ. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）』では、女性の「内容を知っている」が男性を6ポイント以上上回っています。また、『コ. デートDV』では、女性の「内容を知っている」が男性を14.6ポイント上回っている一方で、男性の「知らない」は女性を13.4ポイント上回っています。

▼ 前回(H25)調査との比較

図Ⅱ- 55 問 21：男女平等参画に関する用語の認知度



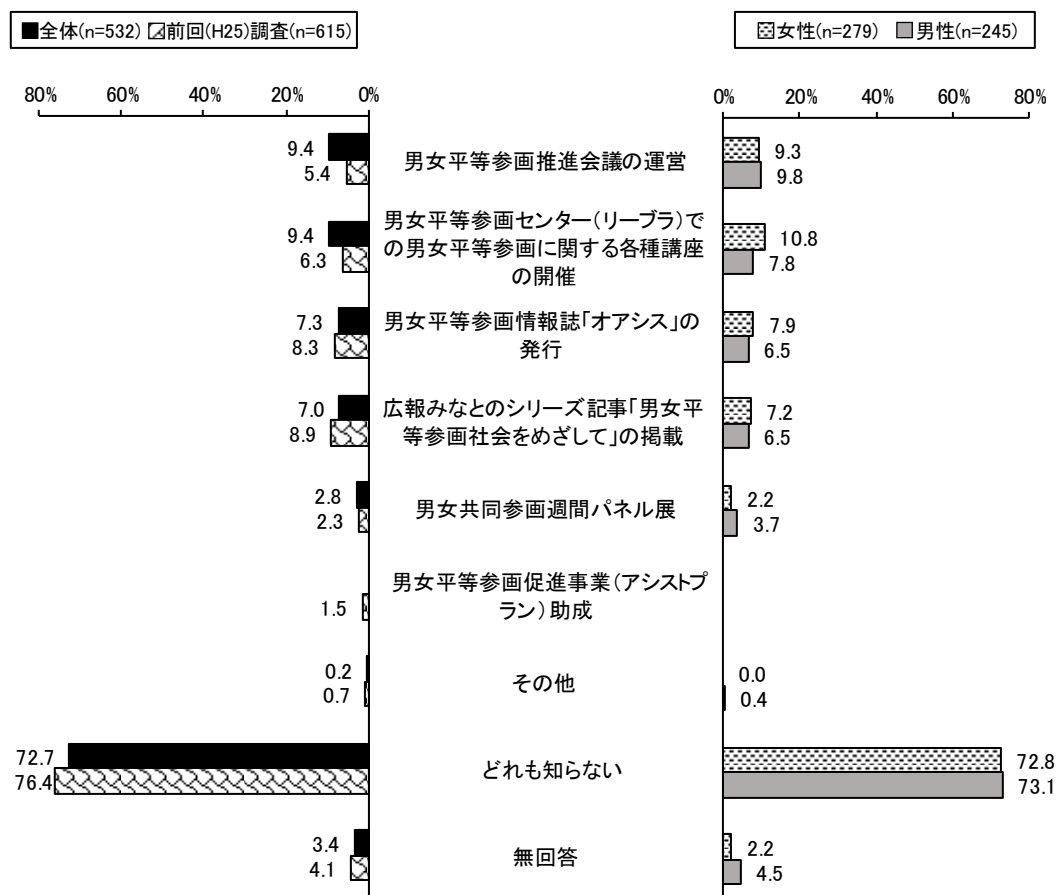
※「第3次港区男女平等参画行動計画」は前回(H25)調査では「港区男女平等参画行動計画」。

『ケ. ドメスティック・バイオレンス (DV)』を除く各用語とも、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて「内容を知っている」の割合が増加しており、特に『キ. ジェンダー (社会的・文化的に形成された性別)』では34.5ポイント、『カ. ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)』では26.0ポイント増加しています。

問 22：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度

港区が男女平等参画推進のために行っている次の事業のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。（〇はいくつでも）

図Ⅱ- 56 問 22：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度



※「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」は前回(H25)調査では「男女平等参画に関する各種講座の開催」。

※今回(R元)調査では「男女平等参画促進事業（アシストプラン）助成」なし。

見たり聞いたりしたことがあるものとしては、「男女平等参画推進会議の運営」「男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催」が 9.4%でともに多く、「男女平等参画情報誌「オアシス」の発行」が 7.3%、「広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会の実現をめざして」の掲載」が 7.0%で続きます。なお、「どれも知らない」が 72.7%を占めています。

前回(H25)調査と比較して、割合に大きな変動はありません。

男女別に見ると、性別による大きな傾向の違いはありません。

図Ⅱ- 57 問 22：港区が男女平等参画推進のために行っている事業の認知度【性・年代別】

		全体	男女平等参画推進会議の運営	男女平等参画情報誌「オアシス」の発行	男女共同参画週間パネル展	広報みなどのシリーズ記事「男女平等参画社会をめざして」の掲載	男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催	その他	どれも知らない	無回答
全体		532 100.0	50 9.4	39 7.3	15 2.8	37 7.0	50 9.4	1 0.2	387 72.7	18 3.4
性・年代別	女性合計	279 100.0	26 9.3	22 7.9	6 2.2	20 7.2	30 10.8	-	203 72.8	6 2.2
	29歳以下	54 100.0	2 3.7	2 3.7	1 1.9	1 1.9	-	-	49 90.7	-
	30歳代	66 100.0	6 9.1	6 9.1	1 1.5	5 7.6	9 13.6	-	48 72.7	2 3.0
	40歳代	78 100.0	7 9.0	4 5.1	-	6 7.7	11 14.1	-	54 69.2	2 2.6
	50歳代	66 100.0	9 13.6	6 9.1	2 3.0	5 7.6	9 13.6	-	45 68.2	2 3.0
	60歳代	11 100.0	1 9.1	2 18.2	2 18.2	2 18.2	-	-	6 54.5	-
	70歳以上	4 100.0	1 25.0	2 50.0	-	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-
	男性合計	245 100.0	24 9.8	16 6.5	9 3.7	16 6.5	19 7.8	1 0.4	179 73.1	11 4.5
	29歳以下	23 100.0	3 13.0	1 4.3	-	2 8.7	1 4.3	-	14 60.9	4 17.4
	30歳代	50 100.0	7 14.0	3 6.0	2 4.0	5 10.0	2 4.0	-	37 74.0	2 4.0
	40歳代	80 100.0	6 7.5	5 6.3	2 2.5	6 7.5	9 11.3	-	55 68.8	4 5.0
	50歳代	58 100.0	4 6.9	3 5.2	1 1.7	1 1.7	3 5.2	1 1.7	51 87.9	-
	60歳代	24 100.0	4 16.7	3 12.5	4 16.7	1 4.2	3 12.5	-	16 66.7	-
	70歳以上	10 100.0	-	1 10.0	-	1 10.0	1 10.0	-	6 60.0	1 10.0
どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	-	5 62.5	1 12.5

性・年代別に見ると、男性の40歳代と60歳代では「男女平等参画センター（リーブラ）」での男女平等参画に関する各種講座の開催が1割強、60歳代では「男女共同参画週間パネル展」「男女平等参画情報誌「オアシス」の発行」が1割台であり、他の年代に比べて多くなっています。

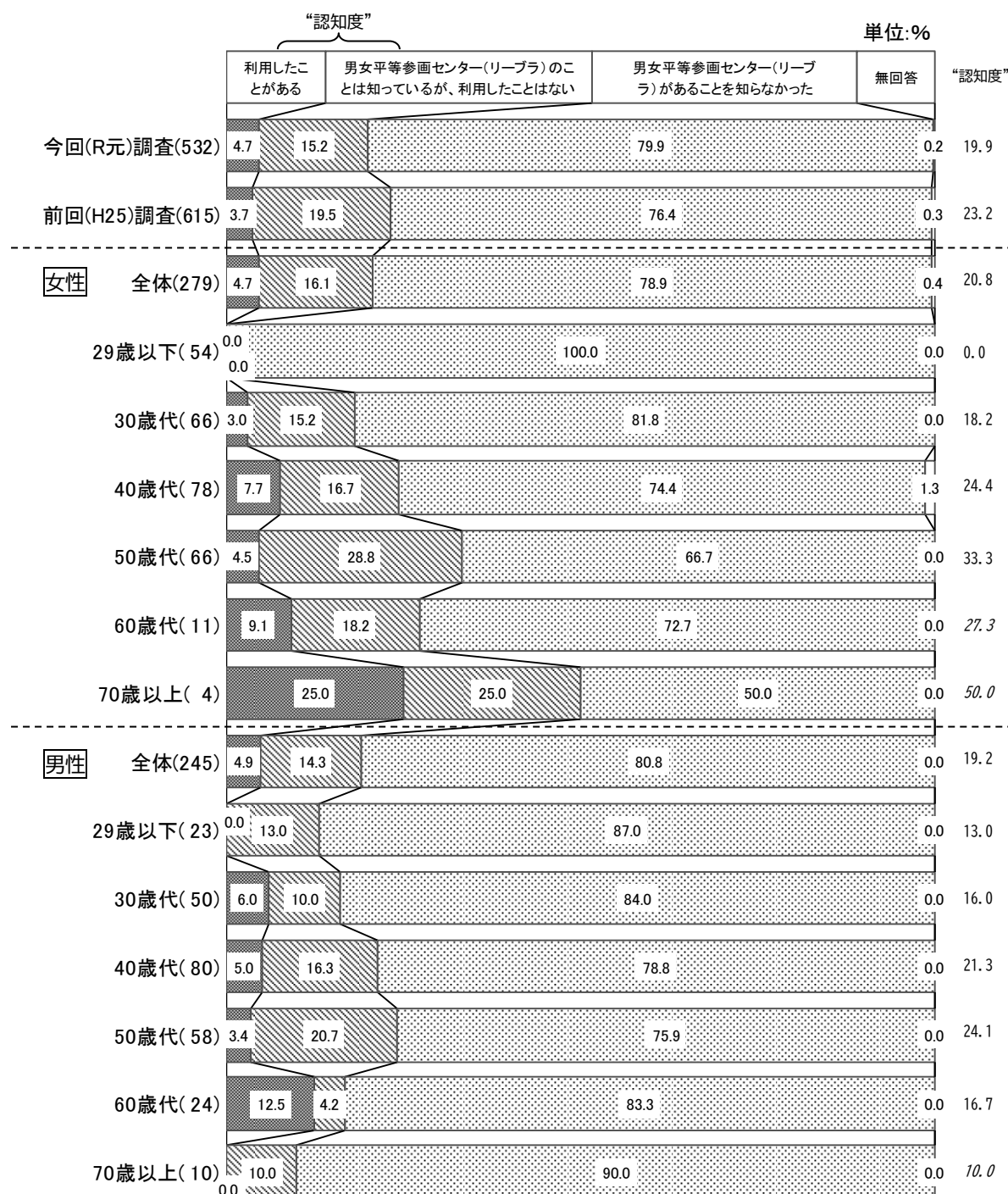
「どれも知らない」という回答は、女性の29歳以下と男性の50歳代で9割前後を占めています。

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）

図Ⅱ- 58 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」が4.7%、「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」が15.2%であり、「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79.9%を占めています。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）が19.9%であるものの、実際にリーブラを利用したことがあるのは回答者全体の1割未満にとどまっています。

前回(H25)調査と比較して、割合に大きな変動はありません。

男女別に見ると、“認知度”は男女とも2割前後であり、性別による大きな傾向の違いはありません。

性・年代別に見ると、男性の60歳代では「利用したことがある」が12.5%であり、他の年代を上回っています。また、女性の“認知度”は29歳以下から50歳代にかけて年代とともに割合が増加しており、50歳代では33.3%となっています。

図Ⅱ-59 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】

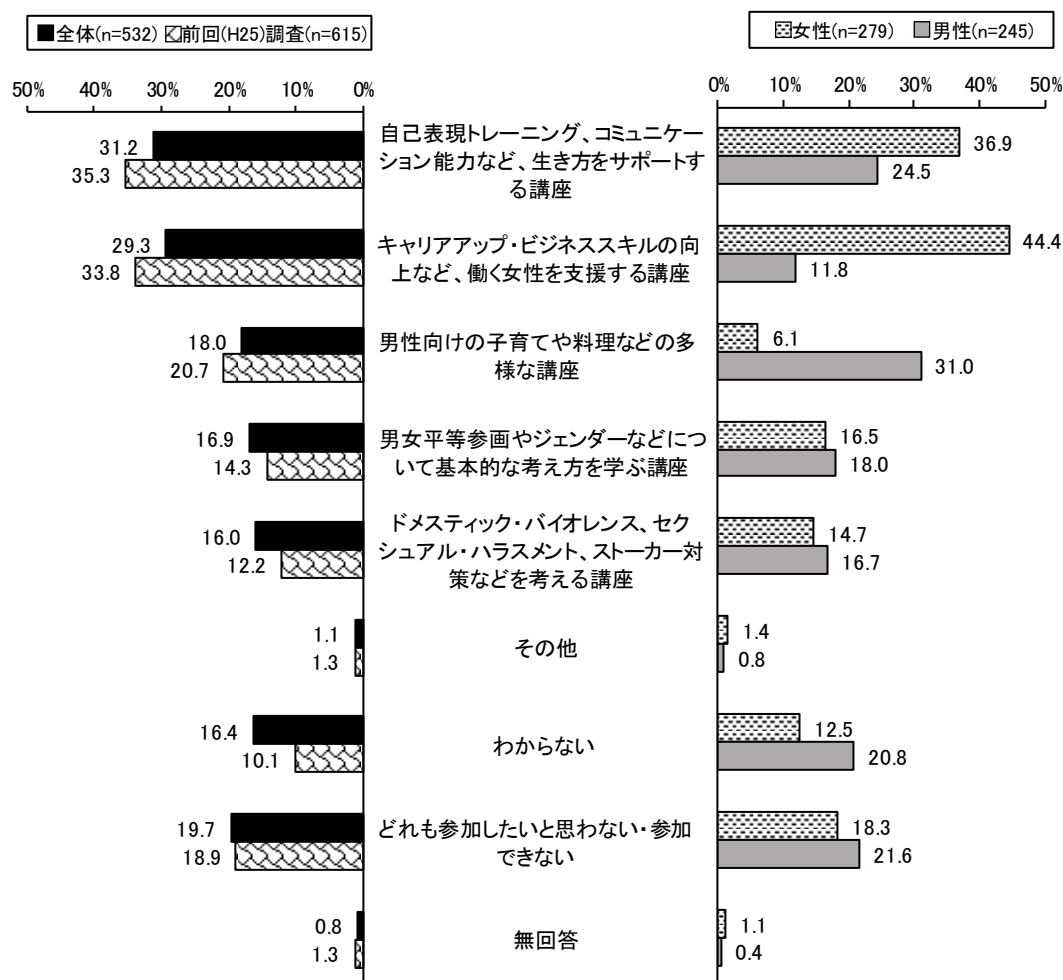
		“認知度”				“認知度”
		全体	利用したことがある	男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない	男女平等参画センター（リーブラ）があることを知らない	無回答
性・就労状況別	全体	532 100.0	25 4.7	81 15.2	425 79.9	1 0.2
	女性合計	279 100.0	13 4.7	45 16.1	220 78.9	1 0.4
	企業経営者・役員	8 100.0	1 12.5	3 37.5	4 50.0	-
	常勤の正規社員	252 100.0	10 4.0	35 13.9	206 81.7	1 0.4
	派遣社員・契約社員	12 100.0	1 8.3	4 33.3	7 58.3	-
	臨時・非常勤	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3	-
	就労状況無回答	1 100.0	-	-	1 100.0	-
	男性合計	245 100.0	12 4.9	35 14.3	198 80.8	-
	企業経営者・役員	25 100.0	4 16.0	4 16.0	17 68.0	-
	常勤の正規社員	207 100.0	8 3.9	29 14.0	170 82.1	-
	派遣社員・契約社員	12 100.0	-	2 16.7	10 83.3	-
	臨時・非常勤	1 100.0	-	-	1 100.0	-
	就労状況無回答	-	-	-	-	-
	どちらともいえない、無回答	8 100.0	-	1 12.5	7 87.5	-

性・就労状況別に見ると、リーブラの“認知度”は男性の企業経営者・役員で32.0%であり、常勤の正規社員の割合を14.1ポイント上回っています。

問 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

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）

図Ⅱ- 60 問 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31.2%で最も多く、「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29.3%、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」が18.0%で続きます。「どれも参加したいと思わない・参加できない」は19.7%です。

前回(H25)調査と比較して、割合に大きな変動はありません。

男女別に見ると、女性の「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44.4%、男性の「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は31.0%となっています。また、女性の「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」は男性を12.4ポイント上回っています。

図Ⅱ- 61 問 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【性・年代別】

		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、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	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		532 100.0	90 16.9	85 16.0	96 18.0	156 29.3	166 31.2	6 1.1	87 16.4	105 19.7	4 0.8
性・年代別	女性合計	279 100.0	46 16.5	41 14.7	17 6.1	124 44.4	103 36.9	4 1.4	35 12.5	51 18.3	3 1.1
	29歳以下	54 100.0	11 20.4	7 13.0	6 11.1	24 44.4	16 29.6	1 1.9	5 9.3	13 24.1	1 1.9
	30歳代	66 100.0	10 15.2	10 15.2	5 7.6	37 56.1	23 34.8	-	8 12.1	11 16.7	1 1.5
	40歳代	78 100.0	18 23.1	15 19.2	3 3.8	35 44.9	29 37.2	-	13 16.7	10 12.8	-
	50歳代	66 100.0	6 9.1	8 12.1	3 4.5	23 34.8	29 43.9	2 3.0	6 9.1	16 24.2	-
	60歳代	11 100.0	-	1 9.1	-	4 36.4	5 45.5	-	3 27.3	1 9.1	-
	70歳以上	4 100.0	1 25.0	-	-	1 25.0	1 25.0	1 25.0	-	-	1 25.0
	男性合計	245 100.0	44 18.0	41 16.7	76 31.0	29 11.8	60 24.5	2 0.8	51 20.8	53 21.6	1 0.4
	29歳以下	23 100.0	6 26.1	6 26.1	15 65.2	2 8.7	11 47.8	-	-	3 13.0	-
	30歳代	50 100.0	11 22.0	10 20.0	19 38.0	7 14.0	10 20.0	-	5 10.0	16 32.0	-
	40歳代	80 100.0	12 15.0	14 17.5	22 27.5	12 15.0	19 23.8	1 1.3	19 23.8	19 23.8	1 1.3
	50歳代	58 100.0	9 15.5	7 12.1	14 24.1	5 8.6	10 17.2	1 1.7	17 29.3	10 17.2	-
	60歳代	24 100.0	5 20.8	2 8.3	5 20.8	2 8.3	7 29.2	-	6 25.0	5 20.8	-
	70歳以上	10 100.0	1 10.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	-	4 40.0	-	-
どちらともいえない、無回答		8 100.0	-	3 37.5	3 37.5	3 37.5	3 37.5	-	1 12.5	1 12.5	-

性・年代別に見ると、女性の30歳代では「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56.1%であり、他の年代に比べて多くなっています。また、50歳代では「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43.9%となっています。男性では、29歳以下で「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47.8%であり、他の年代に比べて多くなっています。このほか、男性の「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」の割合は年代が低いほど多くなっており、29歳以下で65.2%、30歳代で38.0%となっています。

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、116 人からご意見をいただきました。

ここでは、主な意見を「第3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3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 ワーク・ライフ・バランスを推進する……………20 件

分 類	主な意見の内容	件数
○企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進	・ワーク・ライフ・バランスを良い状態でキープするためには職場環境の自由度が欠かせないと思う。 ・男性の産休、育休取得率が少なく感じる。 ・仕事の量や分担を見直さず、残業時間を減らす制度だけ導入しても無理がある。一部の人に仕事が集中するので、やる気のない人に指導するなどして、効率改善すべき。 ・中小企業での育休、介護休業は難しい問題だと思う。中小企業には負担が重すぎる面も考えていただきたい。	11
○安心して子育てできる環境づくり	・保育園等に預けられるかが不安。 ・出産、子育てに関して直接的な補助金を出す。	6
○男性の家庭・地域への参加促進	・男性にもっと家事にも取り組んでもらえるよう意識して欲しい。	2
●その他	・家事、育児、介護等を女性が担う時間が多く、家庭と仕事の両立が難しい。	2

■目標2 あらゆる場における男女平等参画を推進する……………30 件

分 類	主な意見の内容	件数
○政策・方針決定過程への女性の参画促進	・誰でも良いから女性を突き出せば良いというわけではない。本当に適材適所なら男女どちらでも良い。ただし、女性であることを気にして前に出てこれない人がいるならば、こういう動きは良いと思う。 ・現在の職種、職位に満足している。女性を一律ひとくくりにして望んでいない人にまで昇進や活躍をあおるようにしないでほしい。	5

分 類	主な意見の内容	件数
○働く場における男女平等参画の推進	・女性でも働きやすい環境を整えようとしている。 ・事務職の女性の昇進、昇格、異動等がない。 ・建設業は男性中心の考え方が残っていると思う。 ・例えば事務職は女性を採用する等の固定観念があるなど、採用における性差は一定程度あるように思う。	20
○家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進	・育児は女性がするという考えが無意識にでき上がってしまっている。 ・男性が家族を養うという考えが多数を占めるため、個々の意識の改善が必要。	5

■目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する…………… 4件

分 類	主な意見の内容	件数
○人権を尊重する意識の醸成と擁護	・男女平等はもちろんのこと、性的マイノリティその他あらゆる多様性が認められる社会になるような施策を希望する。 ・男性が思っているよりもセクハラは多い。非常に不快。	4

■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……………13件

分 類	主な意見の内容	件数
○拠点施設リーブラの充実	・センター（リーブラ）を利用したいと思った。	1
○計画推進体制の充実	・男性側（特に50代以上）の理解が圧倒的に不足している。積極的に、むしろやり過ぎなくらいにPRして良いと思う。 ・条例について事業主側へもっとアピールすることが必要。 ・男女の特性を理解した施策の立案。	10
○区民・企業・教育機関等との連携	・年齢、性別、国籍に関係なく、みんなで考える場や機会について行政がもっと積極的に取り組むべきと考える。	2

■その他……………51件

主な意見の内容	件数
・意欲のある者が平等に活躍できる社会を目指すべきと考える。 ・国の制度が変わることを強く望む。個人の意識は高くなっていると感じる。 ・男女平等はぜひ推進したいが、身体づくり上どうしても性差や役割分担が生じてしまうのは仕方ない。性差や適性も踏まえた上で平等にしていけたら良いと思う。 ・男性と平等な権利を求めるのではなく、女性にとって働きやすい環境を作ることこそ、平等な社会なのではないか。	51

❖ 第4章 資料 ❖

男女平等に関する港区在住者の意識・実態調査

ご協力をお願い

日頃から港区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

港区では、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を実現するため、「第3次港区男女平等参画行動計画—広げよう 男女平等—」を策定し、さまざまな施策を推進しています。このたび、本計画の見直しの基礎資料とするため、港区にお住まいの方を対象にアンケート調査を実施いたします。

この調査は、住民基本台帳の中から、18歳以上の方を無作為に1,500人抽出し、男女平等についての意識と実態についてお伺いするものです。ご回答いただいた内容は、港区の男女平等参画施策の基礎資料として統計的に利用させていただくものであり、回答者個人が特定されたり、個々の回答内容が公表されることは一切ありません。

また、ご協力をお願いする方の個人情報の保護には万全を期しておりますので、ご迷惑をおかけすることは一切ありません。

つきましては、ご多用のところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和元（2019）年 10 月

港区長 武井 雅昭

記入上のご注意

1. 特にことわり書きのある場合以外は、すべての方がお答えください。
2. あてはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、ひとつだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものなどがありますのでご注意ください。
3. 回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内にその内容をご記入ください。
4. 設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
5. ご記入いただいた調査票は、「調査票を郵送」または「インターネット（回答サイト）に入力」のいずれかにより、お願いいたします。

郵送の場合は、令和元年 11 月 14 日（木）までに郵便ポストに投函してください。

（この調査票・返信用封筒にはお名前、ご住所を記入しないでください。）

6. この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

港区 総務部 総務課 人権・男女平等参画係

電 話 03-3578-2111（内線2014）

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・個人の生活」（地域活動・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1つ）

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

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）

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
8. わからない

問3. あなたは、社会全体としてワーク・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。（○はいくつでも）

1. 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
2. 職場の両立支援制度の充実
3. 男女とも長時間労働を見直すこと
4. 法律や制度の充実
5. 男女の昇進、待遇の格差をなくすこと
6. 男性による家事・育児・介護を進めること
7. 個人の意識改革や努力
8. 職場の理解やトップの意識改革
9. 家族や地域の人々の理解
10. 取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解
11. その他（ ）
12. わからない

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に取り組むべきだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. 男性が家事や育児に参加するような啓発を行う
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. 保育園の待機児童を解消する
4. 労働時間の短縮や育児休業制度の普及を進める
5. 保育に係る費用の補助など経済的支援をする
6. 教育に係る費用を軽減する施策を進める
7. 出産や子育てについての相談窓口を充実する
8. 子育て世代への住宅の提供など住宅対策を進める
9. 子どもが安心して遊ぶことができる場を提供する
10. 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
11. 社会全体が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
12. その他 ()
13. わからない

III 介護について

問5. 家庭での高齢者や病人の介護について、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～ク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 たとえば、 男性の方が優遇されている	平等	どちらか たとえば、 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
ク. 港区全体	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)

	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	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、男性が女性とともに家事、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、どのようなことが必要だと思いますか。(○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すすめること |
| 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ること |
| 6. 男性が家事をすることに対する女性の抵抗感をなくすること |
| 7. 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 |
| 8. フレックスタイム勤務制やテレワーク（在宅勤務）などを普及させること |
| 9. 労働時間を短縮すること |
| 10. その他（ ） |
| 11. わからない |

問10. あなたは、「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について、どのように思いますか。(○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、男女平等を推進していくために、小・中学校でどのようなことを取り入れた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
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。女性の人権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。(〇は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 | 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 12-5. 【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。（○はいくつでも）

1. 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）
2. 有給休暇取得の奨励
3. 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）
4. テレワーク（在宅勤務）の推進
5. 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）
6. 同一労働同一賃金
7. 副業・兼業の承認
8. 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
9. 電子商取引の導入
10. 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤
11. 配偶者の出産時の休暇
12. 半日・時間単位の有給休暇制度
13. 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用）
14. 就業形態の移行（正社員 ⇄ パート・アルバイト）
15. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助
16. その他（ ）

問 13. あなたは、女性と男性が互いに働きやすい職場環境を作るために、どのようなことが重要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 女性と男性の賃金格差を是正する
2. 女性と男性の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も不利な人事評価がなされないようにする
6. 女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る
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・ハラスメントを根絶する
11. その他（ ）
12. わからない
13. 特になし

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いますか。(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 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、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 | 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 |
| 2. 家事と仕事の両立が難しい | 8. 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 | 9. 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 | 10. 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 | 11. 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 | 12. その他 () |
| | 13. 特になし |

（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（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. 特になし |
| 8. 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない | |

問 16. 【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、次のようなことがありますか。（○はいくつでも）

1. 賃金の水準に女性と男性で違いがある
2. 昇進・昇格に女性と男性で違いがある
3. 希望職種につく機会に女性と男性で違いがある
4. 教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある
5. 育児休業を取得できない、または取得しにくい
6. お茶くみや雑用は女性がする
7. 結婚や出産によって退職する慣行がある
8. 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
9. その他（ ）
10. どれもない

問 17. 【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）

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

問 18. 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）

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. 研修や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制度・支援
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

IX 社会参画について

問 19. 東日本大震災等をはじめとした近年の災害を経て、「平常時の防災や災害対応に女性の視点がない」等の問題が指摘されています。あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(〇はいくつでも)

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入れる
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 20. 平成 31 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 34%が女性です。このことについて、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 ()

X 差別的取り扱いについて

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～キのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に〇をいくつでも)

	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※ ²	1	2	3	4	5
エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント	1	2	3	4	5
オ. モラル・ハラスメント※ ³	1	2	3	4	5
カ. SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント※ ⁴	1	2	3	4	5
キ. 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。

※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 SOGI（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、あなたがご存じのところはどこですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------|------------|
| 1. 港区子ども家庭課家庭相談センター | 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」に〇を1つずつ)

	あなたが被害者 配偶者などから 行為を受けた			あなたが加害者 配偶者などに 行為をした		
	何度も あった	1、2度 あった	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。(○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、どこ(だれ)ですか。(○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)

- | |
|-------------------------------------|
| 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何らかの問題のある行為をしたことがありますか(○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どのような対策が必要だと思いますか。(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. わからない

X | 性の多様性について

問 28. あなたは、今までに自分の性別（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。

(1) 性自認について (〇は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

(2) 性的指向について (〇は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. ある | 2. ない |
|-------|-------|

問 29. あなたの身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）に性的マイノリティの人はいますか。(〇は1つ)

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| 1. いる | 3. いない | 5. わからない |
| 2. いると思う | 4. いないと思う | |

問 30. 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 31. 性的マイノリティの人の生きづらさを解消するための次の意見について、あなたは賛成ですか、反対ですか。(ア～ソのそれぞれについて、あてはまる「1～5」に○を1つ)

	賛成	やや賛成	わからない	やや反対	反対
ア. 戸籍上、同性同士でも結婚できるようにしてほしい	1	2	3	4	5
イ. 法律や条例で、LGBT※に対する差別を禁止してほしい	1	2	3	4	5
ウ. 遺族年金や扶養控除など国による家族や婚姻関係を対象としたサービスが受けられるようにしてほしい	1	2	3	4	5
エ. 同性同士のパートナーやその家族も、法律上のパートナー、家族であると認めてほしい	1	2	3	4	5
オ. 同性同士のパートナーシップ制度を導入してほしい	1	2	3	4	5
カ. 公共住宅に同性パートナーと住めるようにしてほしい	1	2	3	4	5
キ. 民間賃貸住宅へ同性パートナーと円滑に入居できるように支援してほしい	1	2	3	4	5
ク. 医療や福祉のサービスを受ける際、同性パートナーも法律上の家族や婚姻関係と同等の扱いを受けられるようにしてほしい	1	2	3	4	5
ケ. 企業や医療機関、介護施設等へLGBTについて意識啓発してほしい	1	2	3	4	5
コ. 行政職員や教職員へLGBTについて意識啓発してほしい	1	2	3	4	5
サ. LGBTの子どもたちが差別されない、また将来に希望を抱ける教育に取り組んでほしい	1	2	3	4	5
シ. LGBT当事者がいることを前提とした災害時の対応を考えてほしい	1	2	3	4	5
ス. LGBT当事者やその周囲の人たちが気持ちや情報を共有できる居場所づくりをしてほしい	1	2	3	4	5
セ. LGBT当事者が抱える困難を相談できる窓口を作してほしい	1	2	3	4	5
ソ. LGBTについては、そっとしておいてほしい(注目されたくない)	1	2	3	4	5
ア～ソのような考え方について、ご意見がありましたら、記入してください。					

※LGBT: レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障害等で心と身体の性が一致しない人)の頭文字を取った言葉で、性的マイノリティの総称として使用されています。

問 34. 港区が男女平等参画推進のために行っている次の事業のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。(〇はいくつでも)

1. 男女平等参画推進会議の運営
2. 男女平等参画情報誌「オアシス」の発行
3. 男女共同参画週間パネル展
4. 広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会をめざして」の掲載
5. 男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催
6. その他（ ）
7. どれも知らない

問 35. 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)

1. 多様なニーズにこたえられる子育て支援策の充実
2. 高齢者や病人の在宅介護サービスや施設サービスの充実
3. 学校での男女平等意識を育てる教育の充実
4. あらゆる分野における女性の積極的な登用
5. 就労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
6. 女性の就労支援の充実
7. 男女平等参画センター（リーブラ）の充実
8. 男女平等推進団体やNPOとの連携
9. 女性相談、家庭・仕事などで生じた問題についての相談の充実
10. 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
11. 男女平等に関する施策の国・都への働きかけ
12. その他（ ）
13. わからない

XIV 拠点施設の充実について

問 36. 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 37. 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 38. 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。(○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|--------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらともいえない |
|-------|-------|--------------|

F 2. あなたの年齢は、おいくつですか。(○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。(○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. かつて結婚していたが、いまは結婚していない（離別・死別など） |
| 3. 結婚したことがない（未婚） |

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、同封の返信用封筒に入れて、

11月14日(木) 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

ご協力をお願い

日頃から港区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

港区では、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を実現するため、「第3次港区男女平等参画行動計画—広げよう 男女平等—」を策定し、さまざまな施策を推進しています。このたび、本計画の見直しの基礎資料とするため、区内にお勤めの方を対象にアンケート調査を実施いたします。

この調査は、港区競争入札登録事業者のうち、港区所在の事業所を無作為に750社選び実施するものです。ご回答いただいた内容は、港区の男女平等参画施策の基礎資料として統計的に利用させていただくものであり、回答者個人や事業所が特定されたり、個々の回答内容が公表されることは一切ありません。

つきましては、ご多用のところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただきましてご協力くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和元（2019）年10月

港区長 武井 雅昭

記入上のご注意

1. 特にことわり書きのある場合以外は、すべての方がお答えください。
2. あてはまるものを選ぶ設問では、選択肢の番号に○をつけてください。なお、設問によって、ひとつだけを選ぶもの、あてはまるものすべてを選ぶものなどがありますのでご注意ください。
3. 回答が「その他」にあてはまる場合には、その番号を○で囲み、（ ）内にその内容をご記入ください。
4. 設問によっては、ご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
5. ご記入いただいた調査票は、

令和元年11月14日（木）までに郵便ポストに直接投函してください。

（この調査票・返信用封筒には会社名、お名前、ご住所を記入しないでください。）

6. この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

港区 総務部 総務課 人権・男女平等参画係

電話 03-3578-2111（内線2014）

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・個人の生活」（地域活動・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1つ）

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

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）

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
8. わからない

問3. あなたは、社会全体としてワーク・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。（○はいくつでも）

1. 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
2. 職場の両立支援制度の充実
3. 男女とも長時間労働を見直すこと
4. 法律や制度の充実
5. 男女の昇進、待遇の格差をなくすこと
6. 男性による家事・育児・介護を進めること
7. 個人の意識改革や努力
8. 職場の理解やトップの意識改革
9. 家族や地域の人の理解
10. 取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解
11. その他（ ）
12. わからない

II 家庭生活について

問4. あなたは、「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について、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 | |

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をお答えください。(〇は1つ)

(あなたの雇用形態)

- | | |
|-------------|---------------------|
| 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)

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教えてください。

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

問6. あなたが働いている理由は、次のうちどれですか。(〇はいくつでも)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 家庭の主たる収入を得るため |
| 2. 家計補助のため(住宅ローン・教育費など) |
| 3. 家業だから |
| 4. 病気や老後などに備えて貯蓄するため |
| 5. 経済的に自立したいから |
| 6. 仕事を通して社会とのつながりがほしい、家に閉じこもってたくないから |
| 7. 働くのが楽しく、やりがいがあるから |
| 8. 自己の能力や人格を高め、成長するため |
| 9. 自分の能力・技能を生かしたいから |
| 10. 仕事を通してもっと友人を得たいから |
| 11. 時間の余裕があるから |
| 12. 自分の自由になるお金を得るため |
| 13. 職業を持つのはあたり前だから |
| 14. その他() |

問7. 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8. 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)

1. 感じる 2. 感じない 3. わからない

問9. 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。
(○はいくつでも)

1. 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）
2. 有給休暇取得の奨励
3. 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）
4. テレワーク（在宅勤務）の推進
5. 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）
6. 同一労働同一賃金
7. 副業・兼業の承認
8. 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
9. 電子商取引の導入
10. 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤
11. 配偶者の出産時の休暇
12. 半日・時間単位の有給休暇制度
13. 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用）
14. 就業形態の移行（正社員 ⇄ パート・アルバイト）
15. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助
16. その他（ ）

問 10. あなたは、女性と男性が互いに働きやすい職場環境を作るために、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

1. 女性と男性の賃金格差を是正する
2. 女性と男性の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も不利な人事評価がなされないようにする
6. 女性と男性の職種や職場配置の公平化を図る
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・ハラスメントを根絶する
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 11. 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)

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 12. 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。

（１）女性が仕事を持ち続けるときの妨げ（○は３つまで）

1. 子育てと仕事の両立が難しい	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
2. 家事と仕事の両立が難しい	8. 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	9. 職場に男性中心的な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	10. 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	11. 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	12. その他（ ）
	13. 特にない

（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（○は３つまで）

1. 子育てと仕事の両立が難しい	8. 一度仕事を辞めた女性を採用する事業所が少ない
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. 職場に男性中心的な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. 仕事に必要な最新の能力を身に付けるのが困難
5. 家族の協力や理解が得られない	12. 女性自身の働く意欲が不足している
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. 配偶者・パートナーの転勤
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. その他（ ）
	15. 特にない

問 13. あなたの職場では、次のようなことがありますか。（○はいくつでも）

1. 賃金の水準に女性と男性で違いがある	6. お茶くみや雑用は女性がする
2. 昇進・昇格に女性と男性で違いがある	7. 結婚や出産によって退職する慣行がある
3. 希望職種につく機会に女性と男性で違いがある	8. 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. 教育・研修を受ける機会に女性と男性で違いがある	9. その他（ ）
5. 育児休業を取得できない、または取得しにくい	10. どれもない

問 14. 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)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 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いますか。

(○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. 研修や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制度・支援
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 |
|---|

V 社会参画について

問 16. 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)

- | |
|--|
| 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 差別的取り扱いについて

問 17. 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～キ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※ ²	1	2	3	4	5
エ. 育児休業、介護休業にかかるハラスメント	1	2	3	4	5
オ. モラル・ハラスメント※ ³	1	2	3	4	5
カ. S O G I (性的指向・性自認) ハラスメント※ ⁴	1	2	3	4	5
キ. 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。

※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 S O G I (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 18. あなたの身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）に性的マイノリティの人はいますか。（○は1つ）

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| 1. いる | 3. いない | 5. わからない |
| 2. いると思う | 4. いないと思う | |

問 19. 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、これまでと変わりにく接することができますか。（○は1つ）

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

問 20. 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）

- | |
|--|
| 1. 心と身体の性が一致しない人（トランスジェンダー）でも、差別なく採用されると思う
2. トランスジェンダーの従業員がいても利用しやすい環境（トイレ・更衣室等）が整っている
3. 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
4. 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
5. 同性パートナーがいる場合、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
6. 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
7. L G B T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
8. その他（ ）
9. 特にない |
|--|

VIII 男女平等参画社会の実現について

問 21. あなたは、次にあげる言葉について、見たり聞いたりしたことがありますか。(ア～ス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. 女性活躍推進法	1	2	3
エ. 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	1	2	3
オ. 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
カ. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
キ. ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）	1	2	3
ク. ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	1	2	3
ケ. ドメスティック・バイオレンス（DV）	1	2	3
コ. デートDV	1	2	3
サ. SOGI（性的指向・性自認）	1	2	3
シ. 港区男女平等参画条例	1	2	3
ス. 第3次港区男女平等参画行動計画	1	2	3

問 22. 港区が男女平等参画推進のために行っている次の事業のうち、あなたが見たり聞いたりしたことがあるものはどれですか。(〇はいくつでも)

1. 男女平等参画推進会議の運営
2. 男女平等参画情報誌「オアシス」の発行
3. 男女共同参画週間パネル展
4. 広報みなとのシリーズ記事「男女平等参画社会をめざして」の掲載
5. 男女平等参画センター（リーブラ）での男女平等参画に関する各種講座の開催
6. その他（ ）
7. どれも知らない

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。（○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。（○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。(○は1つ)

- | | | |
|-------|-------|--------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらともいえない |
|-------|-------|--------------|

F 2. あなたの年齢は、おいくつですか。(○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。(○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. かつて結婚していたが、いまは結婚していない（離別・死別など） |
| 3. 結婚したことがない（未婚） |

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。(○はいくつでも)

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

以上で終わります。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、同封の返信用封筒に入れて、

11 月 14 日(木) 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 31233-6421

令和2年（2020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）



港区は、みどりの保全とごみの減量に努めています。
この冊子は、古紙を利用した再生紙を使用しています。