

第4章 調査結果を踏まえて

1. 男女平等意識について

(1) 各場面における男女の地位の平等感

家庭生活における男女の地位の平等感について尋ねた設問では、男性の場合、『男性優遇』と考える人が3割、『平等』と考える人が4割、『女性優遇』と考える人が2割であり、前回調査と比べると『男性優遇』がやや減少し、『平等』と『女性優遇』がやや増加しています。一方、女性の場合、『男性優遇』が6割を占め、『平等』は2割、『女性優遇』は1割にとどまっており、前回調査からもほとんど変化がなく、依然として、家庭生活における平等感に関し性別による認識の差が大きくなっています。

そして、社会通念、慣習、しきたりや政策、方針決定の参加といった場面についても全体で6～8割、女性では7～8割が『男性優遇』であると考えており、日常生活の中での慣習、しきたりや社会の中での意思決定といった場面では、まだ、多くの人に固定的な男女の性別役割分担意識が強く残っていることがうかがえます。(問6)

(2) 固定的な性別役割意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方には8割の人が共感しないと回答しています。(問3)

しかしながら、家事(炊事、洗濯、掃除等)について主に自分が行っているという人は、女性では7割以上ですが、男性では4割となっています。また、育児や子どものしつけ、子どもの学校行事への参加についても主に自分で行っているという人の割合は女性の方が男性よりも大幅に高くなっています。(問1)

実際に1日当たりの家事・育児・介護に携わる時間について見ても、平日で1時間以上という人は、女性では71.7%を占めていますが、男性では36.0%と女性の半分の割合となっています。(問2)

意識としては、性別による役割分担には否定的であっても、実際の行動にはなかなかつなげられない男性が多いことがうかがえます。

2. ワーク・ライフ・バランスの推進について

(1) 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の充実度の希望と現実(現状)

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の充実度について尋ねた設問では、希望では「仕事と家庭生活と個人の生活を充実」が半数近くと最も多くなっています。一方、現実(現状)については、「仕事と家庭生活と個人の生活を充実」は8.2%しかおらず、「仕事を充実」が23.9%と最も多くなっており、回答者の多くは希望と現実(現状)にギャップがあります。

また、前回調査と比較すると、「仕事と家庭生活と個人の生活を充実」を希望する人が13.4ポイント増えており、ワーク・ライフ・バランスを推進するため必要な施策や制度の充実が求められています。(問11)

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

社会全体でワーク・ライフ・バランスを図る上で重要なこととして、「育児・介護・妊娠等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」を半数の人が挙げています。また、育児や介護に係る休業・休暇等を取得しやすくするために必要なこととしては、「職場に取得しやすい雰囲気があること」や「上司や同僚などの理解や協力があること」を挙げた人がそれぞれ7割を占めています。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、育児・介護・妊娠等に関する社会的サポートの充実とともに、職場全体での意識改革や理解のある職場環境・文化の醸成・構築が必要と考える人の割合が高いことが分かります。(問 12、問 13)

3. 職場における男女平等参画の促進について

(1) 職場における男女平等

職場における男女の地位の平等感について尋ねた設問では、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計(以下、『男性優遇』)が過半数の55.1%を占め、「平等」が25.1%となっています。前回調査と比較すると、『男性優遇』が5.6ポイント減る一方で「平等」は5.7ポイント増えており、改善傾向にはあることがうかがえます。ただし、『男性優遇』は、女性で61.0%、男性で45.3%となっており、依然として、男女の認識に開きがあります。(問6)

(2) 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと

性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこととして、「性別による賃金格差を是正する」、「会社が従業員の状況を理解し、一人一人に応じた処遇や働き方を導入する」、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」、「上司や同僚が子育てに対し理解がある」を挙げた人が3割前後と多くなっています。賃金格差の是正や処遇などの労働条件、人事評価等の改善を進めるとともに、職場での上司や同僚による子育てに対する理解や支援を促進していくことが重要です。(問8)

(3) 女性の活躍の促進

女性が男性と対等に仕事をすることについては、7割の人が肯定的に捉えている一方で、女性の半数は、仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えていると考えています。(問9)

そして、雇用分野における女性の参加を促す支援策として、育休・介護休暇の取得率向上を始めとした男性の働き方の見直しや女性の家事、育児、介護等の負担軽減、上司や同僚等の子育てへの理解、女性が安心して働き続けるための相談体制の充実などを求める声が多くなっています。また、常勤の正規社員・職員では、男女共に、女性のロールモデルの発掘や活躍事例の提供が必要だと考える人も多くなっています。

ワーク・ライフ・バランスの推進と同様に、職場における理解を深めるとともに、労働条件や職場環境、人事評価の方法等の改善及び女性活躍の好事例の紹介などを行っていくことが重要です。(問 10)

4. 防災対応への参画について

災害時に備えた男女や多様な性自認の方の視点を取り入れた防災対応として、「避難所の設備や備品に女性や多様な性自認の方の意見を反映させる」ことや「女性や子ども等に対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する」ことが重要と考える人が過半数と多くなっています。

昨今の自然災害を踏まえ、女性や多様な性自認の方の視点を取り入れるとともに、暴力やハラスメントの防止等にも配慮した防災対策の取組を早急に進めていくことが重要です。(問 16)

5. 政策決定過程への女性の参画について

女性の意見が行政にどの程度反映されているかについては、男性では『反映されている』と考える割合が半数なのに対して、女性では『反映されていない』と考える割合が半数であることから、男女で認識に大きな開きがあります。(問 17)

政策決定過程への女性の参画が進まない原因としては、「男性優位に組織が運営されていること」や「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」が多く、いずれも女性の割合が男性よりも高くなっています。(問 18)

一方、各分野で女性リーダーが増えることについては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」、「多様な視点が加わることにより、新たな価値が創造される」、「女性の声が地域活動に反映されやすくなる」等、社会に対し様々な好影響を与えることを期待する声が多くなっており、育児や介護を支援する施策の充実や啓発活動等を通じて、社会全体で家庭・職場・地域における性別役割分担意識を改める改革を促進し、女性が政策決定過程に参画しやすい環境づくりに努めることが重要です。(問20)

6. あらゆる暴力・ハラスメントの防止について

(1) ハラスメントの防止

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等は職場で発生することが比較的多く、特にパワー・ハラスメントを受けたことがあるという人は2割となっています。ただし、それらのハラスメントを受けた人のうち、6割の人が相談につなげておらず、その理由を「相談しても無駄だと思った」、「相談することで不利益な扱いをされると思った」等と回答しています。認知度を高めるために各種の相談窓口について周知をし、無力感を感じることなく気軽に相談につなげられるようにしていくことが重要です。(問 22、問 22-1、問 22-1-2)

(2) 配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力（ドメスティック・バイオレンス（DV））の防止

DVを受けたことがあるという人は女性では1～2割程度であり、特に心理的攻撃を受けたという人が多くなっています。(問 32)

しかしながら、相談するほどではないと思ったり、人に打ち明けることに抵抗があったりしたなどで、相談につなげなかった人が6割を占めています。(問 32-1、問 32-1-1)

公的な相談機関の認知度は警察を除き2割に満たず、どれも知らないという人も 25.7%とな

っており、相談先の周知に努めることが重要です。(問 31)

また、DV 相談の窓口などで配慮してほしいこととしては、「匿名で相談ができる」、「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」、「24 時間相談ができる」、「相談内容に応じて、最も適した他の窓口へ引き継ぐなど、窓口同士の相互連携がある」が多くなっており、誰もがいつでも気楽に相談でき、また、専門家等による支援まで切れ目なくつなげられる体制の整備が望まれています。(問 33)

DV 防止等の対策としては、暴力防止に係る様々な啓発や緊急避難先としてのシェルターの整備等の充実を求める声が多くなっています。また、性的強要を受けている人や心理的攻撃、身体的暴行、経済的圧迫を何度も受けている人では離婚調停・訴訟等に係る法的サポートや各種生活支援の充実を要望する人も多くなっています。(問 34)

7. 人権問題について

(1) 性別による役割分担と男性の負担感

自身や身近な人が「女らしくしなさい」、「男はこうすべきだ」等といった性別役割(ジェンダー含む)について悩んだりしたことがあるという人は、女性では3割、男性で2割となっており、特に、10～30代で高く、女性では5割となっています。(問 23)

日本社会において「男性である」がゆえに生じる男性特有の負担感や生きづらさとしては、女性も含めた3人に2人が「家族を養う経済力を求められる」を挙げ、また、半数近くが「力仕事や危険な仕事を任せられる」、「家」を背負っていかねばならない責任感を求められる」を挙げています。(問 24)

性別による役割分担については疑問や負担を感じる人もおり、引き続きこうした意識の解消に向け啓発を始めとする多様な取組を進めていく必要があります。

(2) 社会における人権問題の対応状況

日本社会における人権問題の対応状況について尋ねた設問では、ストーカー等性犯罪の防止、被害者支援やインターネット上の誹謗中傷への対策について不十分と考える人が7割を超えており、対応策の検討が求められます。(問 26)

8. 性の多様性について

自分の性別(性自認)や恋愛対象の性(性的指向)について、女性の10～30代では1割以上の人が今までに悩んだことがあると回答しています。(問 27)

身近な人から LGBTQ 等であることを打ち明けられたときの対応については、これまでと変わりなく接することができると思う人は、女性で72.9%、男性で57.8%となっており、これまでと同様には接することができないかもしれない、又は分からないという人は女性よりも男性の方が高くなっています。(問 29)

その理由としては、「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」といった回答が多く、LGBTQ 等に対する認識・理解不足等から対応にとまどいが生じていることがうかがえます。(問 29-1)

また、LGBTQ等の人たちが暮らしやすい社会になるために必要なこととして、4人中3人が「周囲の理解や偏見・差別の解消」を挙げ、「教育現場での普及・啓発」、「社会制度の見直し(同性婚の法的整備、社会保障などの平等)」、「トイレや更衣室等のハード面の整備」を挙げた人も半数近くになっており、性的指向や性自認に対する正しい知識や理解の普及に努めるとともに、社会制度や誰もが使いやすい施設の在り方等についても考えていくことが必要です。(問 30)

9. 生活の悩みや困りごとの相談窓口やサービスについて

現在の生活での悩みや困りごととしては、全体では、「健康」、生活費、仕事及び「住まいや住環境」の順に多くなっています。若年層では、「自分に自信が持てない」が他よりも多く、年齢での違いがみられます。(問 35)

生活の悩みや困りごとがあった場合の過去1年間の相談先としては、「友人・知人」、家族や親族が他よりも多くなっています。一方で、相談するほどのことではないと思ったり、相談しても無駄だと思ったりして相談につながっていない人がいます。(問 36、問 36-1)

また、生活の悩みや困りごとなどがあつたときに利用したいサービスとしては、「相談窓口等の情報収集ができる場」、「話を聞いてくれる場」の順で挙がっています。(問 37)

生活の悩みや困りごとについて対応している行政機関等の存在について、必要としている人に情報が届くよう広く周知するとともに、年齢や性別による傾向を踏まえた支援を検討していくことが必要です。

10. 区が取り組む施策の新たな展開と拠点施設としての男女平等センターの一層の活用

今後、区が力を入れるべきこととしては、「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」、「学校における男女平等教育の推進」、「子育て・育児に関する支援の充実」、「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」等が期待されています。(問 39)

こうした取組を推進していく上での拠点となる男女平等センターの認知度は、現状では女性で4割、男性で3割であり、また、利用したことがあると回答した人は、全体の 5.4%にとどまっています。

2026(令和8)年6月にリニューアルオープンする新たな男女平等センター(愛称「エガリテ」)では、時勢やニーズを捉えた事業の実施及び情報の発信・提供等を通じて、特に若年層を多く取り込み、その認知度や利用率の向上につなげることが必要です。今後、区民誰もが気軽に学習、交流及び活動をすることができる男女平等推進の拠点として、幅広い世代の区民を巻き込んだ取組を推進していくことが望まれます。(問 38)

